



ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΗ
ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ ΚΑΙ ΕΛΕΓΚΤΙΚΗ

Διπλωματική Εργασία

ΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΑΠΟ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ
ΚΑΙ ΝΟΜΙΚΗ ΑΠΟΨΗ

του

ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΥ ΠΟΥΛΙΑΝΙΔΗ

Επιβλέπων Καθηγητής: κ. ΘΩΜΑΣ ΧΑΤΖΗΓΑΓΙΟΣ

Υποβλήθηκε ως απαιτούμενο για την απόκτηση του Μεταπτυχιακού
Διπλώματος στην
Εφαρμοσμένη Λογιστική και Ελεγκτική

Νοέμβριος 2018

*Αφιερώνεται
στον Πατέρα μου και τη Μητέρα μου
Χαράλαμπο Πουλιανίδη και Θεοδώρα Χαντζαρίδου
που με στήριξαν σε αυτόν
τον αγώνα*

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Φτάνοντας σε αυτό το σημείο, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά και μέσα από την καρδιά μου τα άτομα, που με την ανεκτίμητη στήριξη τους και την πολύτιμη βοήθεια τους, με όπλισαν με αστείρευτο κουράγιο και δύναμη ώστε να ολοκληρωθεί η εκπόνηση της παρούσας διπλωματικής εργασίας με τίτλο « *Οι Ασφαλιστικές εισφορές του εργαζομένου από Λογιστική και Νομική άποψη* ».

Πρώτα από όλους, θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή κ. Θωμά Χατζηγάγιο, ο οποίος στάθηκε πραγματικός μέντορας όλο αυτό το χρονικό διάστημα, καθοδηγώντας με ορθά και παρέχοντας μου αξιόλογες γνώσεις και συμβουλές.

Επίσης, θα επιθυμούσα να ευχαριστήσω όλους όσους ανταποκρίθηκαν θετικά και αφιέρωσαν προσωπικό χρόνο και κόπο, συμπληρώνοντας το ερευνητικό εργαλείο – ερωτηματολόγιο που κατανεμήθηκε για τις ανάγκες της συγκεκριμένης διπλωματικής εργασίας.

Ασφαλώς, μιλώντας για ευχαριστίες, δεν θα μπορούσα να παραλείψω την οικογένεια μου, τους φίλους μου και τη σύντροφο μου Βασιλεία, που με την ανεξάντλητη υπομονή τους και την καθημερινή τους συνεισφορά και αγάπη, με στήριξαν ψυχολογικά και οικονομικά, κάνοντας με τον άνθρωπο που είμαι σήμερα.

Τέλος, ευχαριστώ το Θεό για το ατελείωτο κουράγιο και τη φώτιση που μου έστειλε όλο αυτό τον καιρό, ωθώντας με να φτάσω ως το τέλος και να ολοκληρώσω τις μεταπτυχιακές μου σπουδές στο Πανεπιστήμιο Μακεδονίας με επιτυχία.

Σας ευχαριστώ όλους Θερμά!!!

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Ως εργαζόμενοι, εκτός από το φόρο εισοδήματος που καλούμαστε να πληρώσουμε ετησίως, υπάρχει η υποχρέωση καταβολής ενός χρηματικού ποσού, το οποίο συνίσταται για τη χρήση κοινωνικής Ασφάλισης. Το ποσό αυτό κρατείται από το μισθό του εργαζομένου και παράλληλα επιβαρύνει τον εργοδότη για την καταβολή του. Ασφαλώς, γίνεται λόγος για τις ασφαλιστικές εισφορές του εργαζομένου.

Οι εισφορές αυτές, αποτελούν ένα από τα σημαντικότερα θέματα της χώρας ειδικά σε καιρό κρίσης, όπως αυτόν που διανύουμε τα τελευταία χρόνια. Καθώς, οι αποδοχές των μισθωτών μειώνονται, κράτος και πολιτεία προβληματίζονται για τη μελλοντική πορεία του κοινωνικού – ασφαλιστικού συστήματος, το οποίο «τρέφεται» από τις ασφαλιστικές εισφορές των εργαζομένων. Για να κατανοήσει κάποιος τον τρόπο λειτουργίας των ασφαλιστικών εισφορών, απαιτείται μεθοδευμένη σειρά ενεργειών και κινήσεων, που οδηγούν στη σωστή προσέγγιση του θέματος.

Το πρώτο βήμα για την πλήρη κατανόηση των ασφαλιστικών κρατήσεων, αποτελεί η ορθή χρήση εργαλείων και μεθόδων όπως ο Ν.4387/16 περί κοινωνικών ασφαλίσεων. Μια απλή ανάγνωση του νόμου αρκεί, ώστε να αντιληφθεί κανείς τον τρόπο λειτουργίας της κοινωνικής ασφάλισης και των δικαιωμάτων – παροχών, που προσφέρει στον εργαζόμενο το ασφαλιστικό σύστημα της χώρας. Αμέσως μετά, τα εργασιακά ζητήματα, όπως αυτό της εννοιολογικής σημασίας των συμβάσεων εργασίας, οι προσλήψεις των εργαζομένων και η αναφορά στην αδήλωτη εργασία, ενισχύουν κατά πολύ την προσπάθεια κατανόησης του παρόντος θέματος της διπλωματικής εργασίας.

Τέλος, κάνοντας αναφορά στις ασφαλιστικές εισφορές, θα ήταν σωστό να ειπωθεί η έννοια της αμοιβής του εργαζομένου, των ασφαλιστικών κλάσεων και της μισθοδοτικής κατάστασης του προσωπικού. Η προσπάθεια αυτή, τελειοποιείται με την χρήση διάφορων πρακτικών θεμάτων – ασκήσεων αλλά και με την παρουσίαση ερευνητικής εργασίας πάνω στο κομμάτι των ασφαλιστικών εισφορών, ώστε να υπάρξει ολοκληρωμένη άποψη για το θέμα της διπλωματικής εργασίας.

ABSTRACT

As workers, besides the income tax we are required to pay annually, we are obliged to extend an amount of money which is directed to social insurance. This amount is withheld from the employee's wage but submitted to by the employer. Of course, this refers to the insurance levies of the employee.

These levies constitute one of the most important issues of the country, especially during crises as the one we have been undergoing for the past years. While the employee income decreases, the government and the state are concerned with the future course of the social – insurance system, which is fed by the insurance levies of the employees. For one to understand the system structure of insurance levies, it is essential to follow a series of actions that lead to the right approach of the issue.

The first step for the complete comprehension of the insurance payments, is the correct use of tools and methods, such as the social insurance policy N.4387/16. A mere reading of the law is sufficient for one to understand the system structure of social insurance and the rights – provisions which the insurance system of the country provides the employees with. Following that, working issues, such as the conceptual meaning of the employment contracts, the hiring of employees and the reporting of unregistered employment boost significantly the efforts for understanding the topic of this dissertation.

Finally, when referring to insurance levies, we should not fail to consider the concepts of employee payment, of insurance classes and of staff payroll. This effort is perfected with the use of various practical topics – exercises but also with the presentation of research on insurance levies, in order to form a holistic overview and opinion on the topic of this dissertation.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1.....	1
ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΟ ΘΕΜΑ ΤΗΣ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	1
1.1 Εισαγωγικά.....	1
1.2 Σκοπός της Διπλωματικής Εργασίας.....	2
1.3 Ερευνητικά Ερωτήματα.....	2
1.4 Ανάλυση Δομής.....	3
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2.....	5
ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ.....	5
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3.....	6
ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	6
3.1 Νόμος 6298/1934 - Περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων.....	6
3.2 Νόμος 1846/1951 – Αναγκαστικός Νόμος Περί Κοινωνικών ασφαλίσεων	6
3.3 Νόμος 4387/2016 – Ισχύον Νόμος Περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων	7
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4.....	8
Η ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ	8
Λέξεις κλειδιά	8
Ορισμοί.....	8
4.1 Η Ιστορία της Κοινωνικής Ασφάλισης Διεθνώς.....	9
4.2 Η ιστορία της Κοινωνικής Ασφάλισης στην Ελλάδα	9
4.3 Σκοπός και προσδοκώμενα αποτελέσματα της Κοινωνικής Ασφάλισης	10
4.4 Η Κοινωνική Ασφάλιση σήμερα στην Ευρώπη και στην Ελλάδα.....	11
4.5 Τα προβλήματα της Κοινωνικής Ασφάλισης σήμερα.....	14
4.6 Οι Ασφαλιστικοί Φορείς Σήμερα	15
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5.....	17
ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ	17
Λέξεις Κλειδιά.....	17
Ορισμοί.....	17
5.1 Εργασιακά	18
Η έννοια της εξαρτημένης εργασίας	18
Σύμβαση Ορισμένου Χρόνου.....	18
Σύμβαση Αορίστου Χρόνου.....	20

Η Πλήρης Απασχόληση	22
Η Μερική Απασχόληση	22
Εκ Περιτροπής Απασχόλησης.....	25
Εξαήμερη Απασχόληση	26
Πενθήμερη Απασχόληση	26
Υπερεργασία	28
Υπερωρία.....	29
5.2 Προσλήψεις.....	30
Γενικά για τον εργοδότη και τον εργαζόμενο	30
Υποχρεώσεις για τον εργοδότη και τον εργαζόμενο.....	31
Οι κατηγορίες- Ειδικότητες των εργαζομένων	33
Πως γίνεται μία Πρόσληψη.....	35
Πληροφοριακό Σύστημα Εργάνη	38
5.3 Αδήλωτη Εργασία	41
Τα αίτια της αδήλωτης εργασίας.....	41
Οι συνέπειες της Αδήλωτης εργασίας.....	42
Έλεγχος του ΙΚΑ-ΣΕΠΕ και πρόστιμα αδήλωτης εργασίας.....	44
Επιχειρησιακό Σχέδιο Άρτεμις.....	47
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6.....	48
ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ.....	49
6.1 Μισθός – Αμοιβή	51
Η νομική έννοια του μισθού.....	51
Κοινωνική Λειτουργία Μισθού.....	52
Χρηματικός Μισθός	52
Μισθός σε είδος.....	53
Τακτικές και έκτακτες αποδοχές.....	54
Κρατήσεις Μισθού- Μικτός και Καθαρός	55
Τρόπος Υπολογισμού Μηνιαίου Μισθού (Για υπαλλήλους).....	56
Τρόπος υπολογισμού του ημερομίσθιου (Για εργατοτεχνίτες)	60
Προσαυξήσεις του μισθού - Αργίες και Νυχτερινά	62
Κλάσεις.....	63
Υπολογισμός Δώρων Χριστουγέννων και Πάσχα	65
Επίδομα Αδείας	69

6.2 Εισφορές – Κρατήσεις	69
Η Έννοια των Ασφαλιστικών Εισφορών	69
Υπολογισμός εισφορών μισθωτών και εργοδοτών	70
6.3 Μισθοδοσία Προσωπικού	75
Γενικά για τη Μισθοδοσία	75
Σύνταξη Μισθοδοσίας.....	77
Φ.Μ.Υ (Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών).....	78
ΑΠΔ (Αναλυτική Περιοδική Δήλωση)	79
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7	80
ΠΡΑΚΤΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ	80
Άσκηση 1 ^η (Μισθοδοσία).....	80
Άσκηση 2 ^η (Φ.Μ.Υ)	81
Άσκηση 3η (Προσαύξηση μισθού λόγω Αργίας, Νυχτερινής Απασχόλησης και Υπερωρίας)	82
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8	84
ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ	84
8.1 Σκοπός και Δομή ερευνητικού εργαλείου Ερωτηματολογίου.....	84
8.2 Παρουσίαση του ερευνητικού εργαλείου Ερωτηματολογίου	85
8.3 Ανάλυση και σχολιασμός απαντήσεων του ερευνητικού εργαλείου Ερωτηματολογίου...	86
8.4 T-Test	108
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9	112
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	112
ΛΙΣΤΑ ΠΑΡΑΠΟΜΠΩΝ	114
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	116
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ	120

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΤΩΝ ΠΙΝΑΚΩΝ

1. Πίνακας 5.1.1, Ώρες & Ημέρες αντιστοιχίας στην Εξαήμερη και Πενθήμερη Απασχόληση, Σελ.27
2. Πίνακας 5.1.2, Εβδομαδιαίες ώρες Πενθήμερου και Εξαήμερου Εργαζομένου, Σελ.28
3. Πίνακας 5.1.3, Υπολογισμός Υπερεργασίας στους Εξαήμερους και Πενθήμερους μισθωτούς, Σελ.29
4. Πίνακας 5.1.4, Ποσοστά προσαύξησης για Υπερωρία και Υπερεργασία, Σελ.30
5. Πίνακας 5.2.1, Απαραίτητα στοιχεία εργαζομένου για την ολοκλήρωση της πρόσληψης, Σελ.35
6. Πίνακας 5.2.2, Προθεσμίες Συμβάσεων, Σελ.37
7. Πίνακας 5.3.1, Πρόστιμα Αδήλωτης εργασίας, Σελ.45
8. Πίνακας 5.3.2, Απαλλαγή προστίμων αδήλωτης εργασίας, Σελ.45
9. Πίνακας 5.3.3, ποσοστά αδήλωτης εργασίας 2017, Σελ.48
10. Πίνακας 5.3.4, ποσοστά αδήλωτης εργασίας 2016, Σελ.48
11. Πίνακας 6.1.1, Κλάσεις εργατοτεχνιτών – Τεκμαρτό Ημερομίσθιο, Σελ.64
12. Πίνακας 6.2.1, Ποσοστά Ασφαλιστικών Εισφορών εργοδοτών και εργαζομένων 2018, Σελ.71
13. Πίνακας 6.3.1, Κλίμακα Φ.Μ.Υ. , Σελ.78
14. Πίνακας 6.3.2, Κλίμακα εισφοράς αλληλεγγύης, Σελ.79
15. Πίνακας 8.3.1, Ανάλυση ποιοτικής μεταβλητής (Spss) , Σελ.91
16. Πίνακας 8.3.2, Ανάλυση ποιοτικής μεταβλητής Φύλλου (Spss) , Σελ.91
17. Πίνακας 8.3.3, Ηλικία Εργαζομένων, Σελ.92
18. Πίνακας 8.3.4, Τόπος κατοικίας, Σελ.93
19. Πίνακας 8.3.5, Μορφωτικό επίπεδο Εργαζομένων, Σελ.94
20. Πίνακας 8.3.6, Έτη εργασιακής εμπειρίας, Σελ.95
21. Πίνακας 8.3.7, Ωράριο εργασίας, Σελ.96
22. Πίνακας 8.3.8, Ημέρες εργασίας την εβδομάδα, Σελ.97
23. Πίνακας 8.3.9, Μηνιαία αμοιβή, Σελ.97
24. Πίνακας 8.3.10, Συνήθειες ανάγκες νοικοκυριού, Σελ.98
25. Πίνακας 8.3.11, Ικανοποίηση εργασίας σε σχέση με τις μηνιαίες αποδοχές, Σελ.99
26. Πίνακας 8.3.12, Ασφαλισμένος και ανασφάλιστος εργαζόμενος, Σελ.101

27. Πίνακας 8.3.13, Εργαζόμενοι που γνωρίζουν ή όχι για τον υπολογισμό των ασφαλιστικών εισφορών, Σελ.102
28. Πίνακας 8.3.14, Ασφαλισμένοι και ανασφάλιστοι, Σελ.103
29. Πίνακας 8.3.15, Αποδοχή – Απόρριψη ανασφάλιστης εργασίας από τον εργαζόμενο, Σελ.104
30. Πίνακας 8.3.16, Εργαζόμενοι που έχουν αναγκαστεί σε ανασφάλιστη εργασία, Σελ.105
31. Πίνακας 8.3.17, Εργαζόμενοι που προτιμούν ή όχι να εργαστούν ανασφάλιστοι, Σελ.106
32. Πίνακας 8.3.18, Πόσο προβληματίζονται οι εργαζόμενοι για το μέλλον τους, Σελ.107
33. Πίνακας 8.3.19, Κατά πόσο πιστεύουν οι εργαζόμενοι ότι θα συνταξιοδοτηθούν, Σελ.108
34. Πίνακας 8.3.20, Κατά πόσο πιστεύουν οι εργαζόμενοι, ότι τα ασφαλιστικά ταμεία θα επιβιώσουν, Σελ.109
35. Πίνακας 8.3.21, Η άποψη των εργαζομένων για την ιδιωτική ασφάλιση, Σελ.110
36. Πίνακας 8.4.1, Group Statistics (Spss), Σελ.113
37. Πίνακας 8.4.2, Equality of Variances - Equality of Means, Σελ.115

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΤΩΝ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

1. Διάγραμμα 8.3.1, Φύλο εργαζομένου (Στήλες από Spss), Σελ.91
2. Διάγραμμα 8.3.2, Ηλικία εργαζομένου (Πίτα από Google forms) , Σελ.92
3. Διάγραμμα 8.3.3, Τόπος κατοικίας εργαζομένου (Πίτα από Google forms) , Σελ.93
4. Διάγραμμα 8.3.4, Μορφωτικό επίπεδο εργαζομένων (Πίτα από Google forms) , Σελ.94
5. Διάγραμμα 8.3.5, Έτη εργασιακής εμπειρίας (Πίτα από Google forms) , Σελ.95
6. Διάγραμμα 8.3.6, Ωράριο εργασίας (Πίτα από Google forms) , Σελ.96
7. Διάγραμμα 8.3.7, Ημέρες εργασίας (Πίτα από Google forms) , Σελ.97
8. Διάγραμμα 8.3.8, Μηνιαία αμοιβή (Πίτα από Google forms) , Σελ.98
9. Διάγραμμα 8.3.9, Συνήθειες ανάγκες του νοικοκυριού με βάση το εισόδημα (Πίτα από Google forms) , Σελ.99
10. Διάγραμμα 8.3.10, Ικανοποίηση εργασίας σε σχέση με τις μηνιαίες αποδοχές, 1-καθόλου, 5-πάρα πολύ (Στήλες από Google forms) , Σελ.100
11. Διάγραμμα 8.3.11, Ασφαλισμένοι και ανασφάλιστοι εργαζόμενοι (Ράβδος από Google forms) , Σελ.101
12. Διάγραμμα 8.3.12, Εργαζόμενοι που γνωρίζουν ή όχι για τον υπολογισμό των ασφαλιστικών εισφορών (Πίτες από Google forms) , Σελ.102
13. Διάγραμμα 8.3.13, Εργαζόμενοι που υπήρξαν στο παρελθόν (Στήλες από Google forms) , Σελ.103
14. Διάγραμμα 8.3.14, Αποδοχή – Απόρριψη ανασφάλιστης εργασίας από τον εργαζόμενο (Πίτες από Google forms) , Σελ.104
15. Διάγραμμα 8.3.15, Εργαζόμενοι που έχουν αναγκαστεί σε ανασφάλιστη εργασία (Πίτες από Google forms) , Σελ.105
16. Διάγραμμα 8.3.16, Εργαζόμενοι που προτιμούν ή όχι να εργαστούν ανασφάλιστοι (Πίτες από Google forms) , Σελ.106
17. Διάγραμμα 8.3.17, Πόσο προβληματίζονται οι εργαζόμενοι για το μέλλον τους (Στήλες από Google forms) , Σελ.107
18. Διάγραμμα 8.3.18, Κατά πόσο πιστεύουν οι εργαζόμενοι ότι θα συνταξιοδοτηθούν στο μέλλον (Πίτες από Google forms) , Σελ.108
19. Διάγραμμα 8.3.19, Κατά πόσο πιστεύουν οι εργαζόμενοι, ότι τα ασφαλιστικά ταμεία θα επιβιώσουν (Πίτες από Google forms) , Σελ.109

20. Διάγραμμα 8.3.20, Η άποψη των εργαζομένων για την ιδιωτική ασφάλιση (Πίτες από Google forms) , Σελ.110

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΟ ΘΕΜΑ ΤΗΣ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.1 Εισαγωγικά

Ένα από τα κύρια χαρακτηριστικά που διαχωρίζει τον άνθρωπο, ατομικά και συλλογικά, από τα άλλα έμβια όντα του πλανήτη, είναι η ατελείωτη όρεξη για δημιουργικότητα και εργασία. Χάρη σ' αυτή τη μοναδική ικανότητα, οι άνθρωποι κατάφεραν να εξελιχθούν και να επιτύχουν αξιοθαύμαστα κατορθώματα. Ένα από αυτά τα κατορθώματα, λογίζεται η αρμονική συμβίωση μεταξύ των λαών, όπου μέσα από ένα πλαίσιο εφαρμογής νόμων και κανόνων, κατάφεραν να αποδώσουν ευθύνες και εργασίες στον καθένα ξεχωριστά, δημιουργώντας την κοινωνία του σήμερα.

Το να εργάζεται κάποιο άτομο, θεωρείται ζωτικής σημασίας για το ίδιο και την προσωπικότητα του. Αυτό συμβαίνει, διότι ασκώντας ένα επάγγελμα, ικανοποιεί τις βιοτικές του ανάγκες, γίνεται ανεξάρτητο, καταξιώνεται κοινωνικά, αποκτά αυτοπεποίθηση και πάνω από όλα ζει με αξιοπρέπεια και αισιοδοξία για το αύριο. Ωστόσο, η αγωνία για το μέλλον και η απαίτηση απαραίτητων παροχών, δημιούργησε την ανάγκη για θέσπιση ενός κοινωνικού – ασφαλιστικού συστήματος, το οποίο όμως θα φρόντιζε τον εργαζόμενο και την οικογένεια του δια βίου. Έτσι λοιπόν, ξεκίνησαν εθελοντικά διάφορες μορφές παροχών σε άτομα που χρήζουν οικονομικής βοήθειας και στήριξης από τον κοινωνικό περίγυρο. Όπως θα αναφέρουμε και παρακάτω, η πρώτη επίσημη μορφή κοινωνικής ασφάλισης, εμφανίστηκε το 1881, ανοίγοντας έτσι το δρόμο για ένα κοινωνικό – ασφαλιστικό σύστημα το οποίο θα υποστήριζε τον εργαζόμενο, παρέχοντας του ιατροφαρμακευτική περίθαλψη τόσο στον ίδιο όσο και στην οικογένεια του. Επιπλέον, η χορήγηση κύριας σύνταξης από κάποιο ηλικιακό όριο και μετά, θα αποτελούσε ένα από τα σημαντικότερα χαρακτηριστικά του συστήματος αυτού.

Ωστόσο, για να λειτουργήσει ένα τέτοιο σύστημα, απαραίτητη είναι η επιχορήγηση - κράτηση κάποιου χρηματικού ποσού από το μισθό του εργαζομένου, με αντάλλαγμα διάφορες κοινωνικές παροχές, όπως αυτές που αναφέραμε παραπάνω. Στην παρούσα διπλωματική εργασία, θα προσπαθήσουμε να αποτυπώσουμε την έννοια των ασφαλιστικών εισφορών του εργαζομένου μέσα από το θεσμικό πλαίσιο του Ν.4387/16 καθώς και άλλων παρόμοιων εννοιών. Ταυτόχρονα, μαζί με την παραπομπή του Νόμου, θα γίνει συσχέτιση με

την αιτιολογική έκθεση για την καλύτερη επεξήγηση του. Για την καλύτερη κατανόηση του θέματος, θα γίνει αναλυτική περιγραφή της έννοιας «Κοινωνική Ασφάλιση», όπου σχετίζεται στο έπακρο με τις ασφαλιστικές εισφορές των μισθωτών. Τέλος, η λεπτομερή αναφορά στα Εργασιακά θέματα, καλύπτει μια μεγάλη γκάμα χρήσιμων πληροφοριών, όπως αυτές των κρατήσεων που γίνονται στο μισθό του εργαζομένου.

1.2 Σκοπός της Διπλωματικής Εργασίας

Σκοπός της παρούσας διπλωματικής εργασίας, είναι η περιγραφή και ανάλυση των Ασφαλιστικών εισφορών του εργαζομένου από Λογιστική και Νομική άποψη, έχοντας ως κύριο άξονα, την Κοινωνική ασφάλιση και τα Εργασιακά ζητήματα της Ελληνικής Επικράτειας. Η εργασία κατατοπίζεται στο θεσμικό πλαίσιο του Ν.4387/16 περί κοινωνικών ασφαλίσεων, με στόχο την ενημέρωση των μισθωτών και εργοδοτών για τις ασφαλιστικές εισφορές επί του μισθού και άλλα παρόμοια σημαντικά θέματα.

1.3 Ερευνητικά Ερωτήματα

Η διερεύνηση των «Ασφαλιστικών Εισφορών του εργαζομένου από Λογιστική και Νομική άποψη», παρατίθεται μέσω της ανταπόκρισης ερευνητικών ερωτημάτων, τα οποία παρατίθενται παρακάτω:

- ❖ Ποιο είναι το φύλλο, η ηλικία, ο τόπος καταγωγής και το μορφωτικό επίπεδο των εργαζομένων που απάντησαν στην ερευνητική εργασία.
- ❖ Πόσα είναι τα έτη εργασιακής εμπειρίας, το ωράριο και οι μηνιαίες αποδοχές.
- ❖ Πως αντιμετωπίζουν τις συνήθειες ανάγκες του νοικοκυριού, σύμφωνα με το μηνιαίο τους εισόδημα.
- ❖ Πόσο ικανοποιημένοι νιώθουν με την εργασία τους, πάνω στο κομμάτι των αποδοχών.
- ❖ Αν είναι ασφαλισμένοι και τι ακριβώς γνωρίζουν για τις ασφαλιστικές εισφορές.
- ❖ Εάν θα προτιμούσαν εργασία χωρίς ασφάλιση και αν υπήρξαν στο παρελθόν ανασφάλιστοι.
- ❖ Πόσο τους προβληματίζει το μέλλον και αν πιστεύουν ότι κάποια στιγμή θα καταρρεύσουν τα ασφαλιστικά ταμεία.

Η απάντηση στα παραπάνω ερευνητικά ερωτήματα, δόθηκε μέσω της πολύτιμης βοήθειας των εργαζομένων από διάφορους κλάδους και διαφορετικούς τύπους ιδιοσυγκρασίας, εξωτερικεύοντας την προσωπική τους άποψη πάνω στο θέμα των ασφαλιστικών εισφορών.

1.4 Ανάλυση Δομής

Η διπλωματική εργασία απαρτίζεται από εννέα κεφάλαια, τα οποία στοχεύουν στην επεξήγηση του τρόπου λειτουργίας των ασφαλιστικών εισφορών. Για τη σαφέστερη διευκρίνηση του παρόντος θέματος, παρουσιάζονται παραδείγματα, πρακτικά θέματα, ερευνητικά ερωτήματα και απαντήσεις, καθώς και λεπτομερή ανάλυση του Κοινωνικού – Ασφαλιστικού συστήματος στην Ελλάδα. Το πρότυπο παραπομπών που χρησιμοποιείται στην παρούσα διπλωματική εργασία, είναι το σύστημα της Οξφόρδης (Oxford).

Στο δεύτερο κεφάλαιο, θα γίνει αναφορά στη «Βιβλιογραφική Επισκόπηση» παρόμοιων ερευνών, που πραγματοποιήθηκαν για το εν λόγω θέμα της διπλωματικής εργασίας. Μέσω διαφόρων εκπαιδευτικών εργαλείων, όπως οι μηχανές αναζήτησης Google Scholar, Academia, Research Gate και του HealLink, θα γίνει δυνατή η αναζήτηση επιστημονικών άρθρων και ηλεκτρονικών βιβλίων, τα οποία θα αποτελέσουν σημείο αναφοράς στη διπλωματικής εργασίας.

Στο τρίτο κεφάλαιο, προσδιορίζεται το «Θεσμικό Πλαίσιο». Εκεί, εξετάζονται οι σημαντικότεροι Νόμοι που υπαινίσσονται στις ασφαλιστικές εισφορές. Αρχικά, γίνεται λόγος για το Ν.6298/34, όπου αποτελεί έναν από τους πρώτους Νόμους επάνω στο θέμα. Παρακάτω, πραγματοποιείται αναφορά στον αναγκαστικό Ν.1846/51 περί κοινωνικής ασφάλισης. Τέλος, παρουσιάζεται ο Ν.4387/16, ο οποίος θεωρείται ισχύον νόμος περί κοινωνικής ασφάλισης. Σημαντικό αποτελεί το γεγονός, ότι σε κάθε κεφάλαιο θα γίνεται αναφορά του Ν.4387/16, διότι λογίζεται ως η καρδιά της διπλωματικής εργασίας. Ταυτόχρονα, μαζί με την αναφορά του Νόμου, εφαρμόζεται σύνδεση με την αιτιολογική έκθεση, η οποία δίνει στον αναγνώστη την ικανότητα να κατανοήσει ευκολότερα την λειτουργία του Νόμου.

Στο τέταρτο κεφάλαιο, εξετάζεται η έννοια της Κοινωνικής Ασφάλισης. Η δομή του κεφαλαίου ξεκινά με τις λέξεις κλειδιά και ορισμούς που σχετίζονται με το παρόν το

κεφάλαιο. Παρακάτω, αναφέρεται η Ιστορία της Κοινωνικής Ασφάλισης αλλά και τα προβλήματα που αντιμετωπίζει το ασφαλιστικό σύστημα στην Ελλάδα.

Στο πέμπτο κεφάλαιο, γνωστοποιούνται τα Εργατικά Θέματα τα οποία αποτελούν συνθετικό κρίκο με το έκτο κεφάλαιο. Για να αντιληφθεί ο αναγνώστης, πως υπολογίζονται οι ασφαλιστικές εισφορές, είναι απαραίτητο να προηγηθεί το πέμπτο κεφάλαιο, το οποίο διερευνάει μια μεγάλη γκάμα εργατικών θεμάτων όπως οι υποχρεώσεις του εργαζομένου, οι ειδικότητες αυτών, πως υλοποιείται μια πρόσληψη, η αδήλωτη εργασία και οι συνέπειες της.

Το έκτο κεφάλαιο, το οποίο θεωρείται ένα από τα σημαντικότερα, λόγω της βαρύτητας του, περιλαμβάνει την έννοια των Ασφαλιστικών Εισφορών. Φυσικά, γίνεται λόγος για τις κρατήσεις που πραγματοποιούνται από το μισθό του εργαζομένου αλλά και τις ευθύνες που αντιμετωπίζει ο εργοδότης απέναντι στο θέμα αυτό. Ακόμη, προσδιορίζεται η έννοια του μισθού και της μισθοδοτικής κατάστασης του προσωπικού.

Στο έβδομο κεφάλαιο, δίνονται Πρακτικά Θέματα – Ασκήσεις, βασισμένα στα προηγούμενα κεφάλαια, για την καλύτερη δυνατή κατανόηση αυτών.

Στο όγδοο κεφάλαιο, γίνεται η παρουσίαση Ερευνητικής Εργασίας, στοχεύοντας στην απόκτηση μιας ολοκληρωμένης άποψης επί του θέματος, ερωτώντας την προσωπική άποψη και εμπειρία των εργαζομένων για το ζήτημα των ασφαλιστικών εισφορών.

Φτάνοντας στο ένατο και τελευταίο κεφάλαιο, τεκμηριώνονται τα τελικά συμπεράσματα και προτάσεις για μελλοντική έρευνα, καθώς και η βιβλιογραφία που χρησιμοποιήθηκε για τη δημιουργία της συγκεκριμένης διπλωματικής εργασίας.

1



¹HD-books-wallpaper-backgrounds, (2018) διαδικτυακός ιστότοπος, <https://wallpaper.wiki/book>

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ

Ο Loïc Lerouge (2017), εξετάζοντας μια σειρά νομικών συστημάτων όπως η πρόληψη των ψυχοκοινωνικών κινδύνων στην εργασία, ανακαλύπτει ότι ο εκφοβισμός στο χώρο εργασίας, παίζει σημαντικό ρόλο στην Κοινωνική Ασφάλιση των εργαζομένων. Γενικά, δίνεται ιδιαίτερη προσοχή στο γεγονός αυτό, το οποίο αποτελεί σήμερα συχνό φαινόμενο.

Ο Kamil Szereda (2016), προτάσσεται κατά των επιχειρήσεων που απασχολούν τους εργαζομένους πέρα από την πλήρη απασχόληση, διότι παραβιάζεται η νομοθεσία περί κοινωνικής ασφάλισης και δημιουργεί νομικούς και οικονομικούς κινδύνους. Ακόμη, υποστηρίζει ότι η βελτιστοποίηση του κόστους στην υγειονομική περίθαλψη βασίζεται στις επιχειρήσεις αυτές και στις ενέργειες τους.

Οι Kees Goudswaard και Koen Caminada (2016) αναφέρουν πολύ εύστοχα, ότι υπάρχει ιδιαίτερη ανησυχία σχετικά με τις υψηλές εισφορές στο μισθό του εργαζομένου. Σύμφωνα με τους ίδιους, πρόσφατες μελέτες δείχνουν, ότι τουλάχιστον το ένα τρίτο των φόρων επί της εργασίας, μετατοπίζεται στους εργοδότες οδηγώντας σε υψηλότερο μισθολογικό κόστος.

Ο Yiyang Liu (2015), μελετώντας το ασφαλιστικό σύστημα, ασχολήθηκε με το εξής ερώτημα: κατά πόσο οι Ασφαλιστικές Εισφορές του εργοδότη, επηρεάζουν την τιμολογιακή συμπεριφορά; Δηλαδή, κατά πόσο αυξάνονται τα ασφάλιστρα, με βάση τις εργοδοτικές εισφορές.

Ο Inigo Iturbe – Ormaetxe (2011) παρατηρεί, ότι οι Ασφαλιστικές Εισφορές που κατανέμονται μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων σε όλη την Ευρώπη, επηρεάζουν αρνητικά την απασχόληση. Υποστηρίζει, ότι οι εργοδοτικές εισφορές πρέπει να μειωθούν και να έχουν ισχυρότερη «αρνητική» επίδραση στην απασχόληση από ό, τι οι εισφορές των εργαζομένων. Αυτό συμβαίνει, διότι είναι λιγότερο «ορατές». Σύμφωνα με τον Inigo Iturbe – Ormaetxe, μια αλλαγή στον τρόπο κατανομής των εισφορών, όπως το ενδεχόμενο να μειωθεί το μερίδιο των εργοδοτών, θα αποτελούσε «ευεργετική κίνηση» για την απασχόληση.

Ο Yasushi Iwamoto (2006) δηλώνει, ότι η καλύτερη λύση έγκειται μέσα σε ένα ενοποιημένο κοινωνικό - ασφαλιστικό σύστημα. Ακόμη, υποστηρίζει την υιοθέτηση δύο συστημάτων, όπου το ένα μειώνει την επιβάρυνση του εργαζομένου με χαμηλή ικανότητα πληρωμής και το άλλο θέτει το ποσοστό εισφοράς, με βάση την ικανότητα πληρωμής του.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

3.1 Νόμος 6298/1934 - Περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων

Ο Νόμος 6298/1934 περί κοινωνικών ασφαλίσεων, ψηφίστηκε στις 24 Σεπτεμβρίου του 1934 στην Αθήνα υπό την παρουσία του Υπουργικού Συμβουλίου και του Προέδρου Π. Τσαλδάρη. Ο Νόμος αυτός, αποτελεί μια πρώτη προσπάθεια εισαγωγής της Κοινωνικής Ασφάλισης, η οποία τελικά πήρε σάρκα και οστά θεσμοθετώντας την λήψη σοβαρών μέτρων όπως τη δημιουργία του ΙΚΑ. Αποτελείται από 69 Άρθρα και τα σημαντικότερα είναι τα εξής:

- **Άρθρο 2 και 4:** Έκταση της Ασφάλισης
- **Άρθρο 13 και 25:** Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων
- **Άρθρο 30:** Επίδομα ασθενείας και ατυχήματος
- **Άρθρο 33:** Σύνταξη Αναπηρίας
- **Άρθρο 34:** Σύνταξη γήρατος

3.2 Νόμος 1846/1951 – Αναγκαστικός Νόμος Περί Κοινωνικών ασφαλίσεων

Ο Νόμος 1846/51 ψηφίστηκε στις 12 Ιουνίου του 1951 στην Αθήνα, υπό την παρουσία του Υπουργικού Συμβουλίου, του Προέδρου Σοφ. Βενιζέλου και του Αντιπροέδρου Γ. Παπανδρέου, με θέμα την «Κατεπείγουσα ανάγκη για Κοινωνική Ασφάλιση». Ο νόμος αυτός, αποτέλεσε μια από τις πρώτες διατάξεις που έφεραν στην επιφάνεια το ζήτημα περί ασφαλιστικών θεμάτων στην Ελλάδα. Αποτελούμενος από 65 άρθρα, άγγιξε ζητήματα ουσιαστικά και αξιολογικά, όπως:

- ✓ **Άρθρο 2:** Ποιά πρόσωπα υπάγονται στην ασφάλιση
- ✓ **Άρθρο 6:** Η ασφάλιση των συνταξιούχων κατά της ασθένειας
- ✓ **Άρθρο 11:** Ποιοί είναι οι φορείς ασφάλισης
- ✓ **Άρθρο 28:** Η σύνταξη αναπηρίας, γήρατος και θανάτου
- ✓ **Άρθρο 29:** Το ποσό της Σύνταξης
- ✓ **Άρθρο 31:** Η ιατρική περίθαλψη

- ✓ **Άρθρο 34:** Το εργατικό ατύχημα και η επαγγελματική νόσος
- ✓ **Άρθρο 38:** Το ποσό επιδόματος ασθενείας
- ✓ **Άρθρο 39:** Το επίδομα μητρότητας

3.3 Νόμος 4387/2016 – Ισχύον Νόμος Περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων

Το θεσμικό πλαίσιο το οποίο αναφέρεται στο ενιαίο Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλειας, το συνταξιοδοτικό σύστημα και στις ρυθμίσεις φορολογίας εισοδήματος, είναι στενά συνδεδεμένο με τον ισχύον Νόμο 4387/16. Ο Νόμος 4387/16 ψηφίστηκε στις 22 Απριλίου του 2016 στην Αθήνα από την Βουλή των Ελλήνων, με την παρουσία των Υπουργών Οικονομικών «Ευκλείδη Τσακαλώτο» και του Υπουργού Εργασίας κοινωνικής ασφάλισης και κοινωνικής αλληλεγγύης «Γ. Κατρούγκαλο».

Στόχος του Νομοσχεδίου αυτού είναι η ριζική αλλαγή και η βελτίωση του συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης. Η μεταρρύθμιση αυτή, επιχειρεί να καλύψει όλες τις ατέλειες του προηγούμενου συστήματος, σε συνθήκες οικονομικής κρίσης και μνημονιακών υποχρεώσεων. Το νομοσχέδιο αυτό, περιλαμβάνει τις υποχρεώσεις του μνημονίου (Ν. 4336/15) και ταυτόχρονα τις ενσωματώνει σε ένα νέο θεσμικό πλαίσιο το οποίο παρέχει κανόνες ισονομίας και κοινωνικής δικαιοσύνης. Αξίζει να αναφερθούν κάποια άρθρα του Νόμου 4387/16, στα οποία θα γίνει περεταίρω ανάλυση, σε όλο το κομμάτι της παρούσας Διπλωματικής Εργασίας. Κάποια από αυτά είναι:

- ✦ **Άρθρο 1:** Θεμελιώδεις αρχές του Ενιαίου Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλειας.
- ✦ **Άρθρο 28:** Ανταποδοτική σύνταξη.
- ✦ **Άρθρο 34:** Χρόνος ασφάλισης.
- ✦ **Άρθρο 38:** Εισφορές μισθωτών και εργοδοτών.
- ✦ **Άρθρο 39:** Εισφορές αυτοαπασχολουμένων και ελεύθερων επαγγελματιών.
- ✦ **Άρθρο 41:** Ασφαλιστικές εισφορές υγειονομικής περίθαλψης.
- ✦ **Άρθρο 43:** Προθεσμία καταβολής ασφαλιστικών εισφορών.
- ✦ **Άρθρο 46:** Αντικειμενικό σύστημα τεκμαρτού υπολογισμού εισφορών.
- ✦ **Άρθρο 51:** Ενιαίος Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης- Σύσταση- Σκοπός.
- ✦ **Άρθρο 53:** Ένταξη φορέων, κλάδων, τομέων και λογαριασμών στον Ε.Φ.Κ.Α.
- ✦ **Άρθρο 55:** Ασφαλιστέα πρόσωπα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

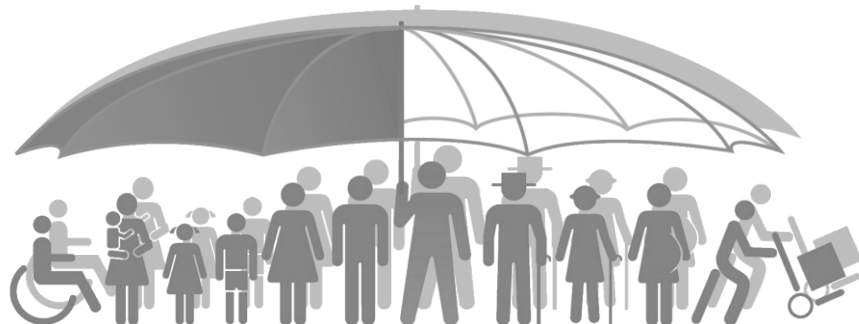
Η ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ

Λέξεις κλειδιά

- ∇ Κοινωνική Ασφάλιση
- ∇ Ασφαλιστικοί οργανισμοί – Φορείς
- ∇ Κεφαλαιοποιητικό Σύστημα
- ∇ Διανεμητικό Σύστημα

Ορισμοί

- ☞ Κοινωνική Ασφάλιση: είναι το σύστημα που φροντίζει για τον εργαζόμενο και την οικογένεια του, παρέχοντας του ιατροφαρμακευτική περίθαλψη και πρόνοια (πχ σύνταξη). Για να μπορέσει ο εργαζόμενος να συμμετάσχει στο κοινωνικό – ασφαλιστικό σύστημα, επιβάλλεται μια μορφή καταβολής χρηματικών εισφορών από το μισθό του.
- ☞ Κεφαλαιοποιητικό Σύστημα: είναι οι ασφαλιστικές εισφορές του εργαζομένου, οι οποίες κρατούνται από το μισθό του και παράλληλα επενδύονται σε ένα τραπεζικό λογαριασμό, στον οποίο θα έχει πρόσβαση μόνο αφού αποσυρθεί (Συνταξιοδοτηθεί) ώστε να λάβει μια ορισμένη σύνταξη.
- ☞ Διανεμητικό Σύστημα: ονομάζεται εκείνο όπου, η τωρινή γενιά των εργαζομένων «κατανέμει» το δικό της εισόδημα προς τις παλαιότερες γενιές, ώστε να γίνει ομαλά η καταβολή των συντάξεων. Δηλαδή, αυτό που προκύπτει είναι ότι, η νέα γενιά τροφοδοτεί την παλιά. Αυτό το σύστημα χρησιμοποιεί η Ελλάδα.



4.1 Η Ιστορία της Κοινωνικής Ασφάλισης Διεθνώς

Όλοι γνωρίζουν ότι η κοινωνική ασφάλιση δεν είναι σύγχρονο επίτευγμα. Λογίζεται ως καρπός μακροχρόνιων αγώνων των εργαζομένων και πολλών σημαντικών προσωπικοτήτων που έλαβε σάρκα και οστά μόλις πριν από έναν αιώνα². Στην αρχαιότητα η κοινωνική ασφάλιση ήταν παντελώς άγνωστη. Η πρώτη χώρα που εξασφάλισε νομοθετικά την κοινωνική ασφάλιση ήταν η Γερμανία το 1881. Το 1883 επιβλήθηκε η υποχρεωτική ασφάλιση ασθενείας και μητρότητας. Ενώ το 1889 καθιερώνεται η υποχρεωτική ασφάλιση ατυχημάτων, αναπηρίας και γήρατος.³

Έτσι, από εκεί που η ασφάλιση θεωρούνταν εθελοντική, μετατράπηκε σε υποχρεωτική για κάθε εργοδότη. Αργότερα, το 1911 στην Αγγλία, το Βρετανικό κράτος μερίμνησε για την πρόνοια των ανέργων. Μετά το τέλος του Β' Παγκοσμίου Πολέμου, ο θεσμός της κοινωνικής ασφάλισης διαδόθηκε παντού, ακόμα και στα πλαίσια του ΟΗΕ (10/12/1948), όπου καθίσταται σαφές, ότι κάθε μέλος της κοινωνίας έχει δικαίωμα στην κοινωνική ασφάλιση σε περιπτώσεις ανεργίας, ασθένειας, αναπηρίας, χηρείας και γήρατος.

4.2 Η ιστορία της Κοινωνικής Ασφάλισης στην Ελλάδα

Η κοινωνική ασφάλιση, ως θεσμός στην Ελλάδα, έκανε αισθητή την παρουσία της από τον 6ο αιώνα π.Χ. με την γέννηση ποικίλων κοινωφελών ιδρυμάτων. Το κύριο χαρακτηριστικό της κοινωνικής ασφάλισης ήταν η παροχή πρόνοιας στους επιζώντες από τις οικογένειες των εργαζομένων. Πιο συγκεκριμένα, το πρώτο είδος Κοινωνικής Πρόνοιας στην χώρα μας εμφανίστηκε στα Αμπελάκια το 1778 με 1811 όπου πραγματοποιούνταν δωρεά σιταριού στους φτωχούς εργάτες, επίδομα στους μη ικανούς για εργασία και προνόμια στα νοσοκομεία.⁴

Το 1836, δημιουργήθηκε ο πρώτος Οργανισμός Κοινωνικής Ασφάλισης ο οποίος ονομαζόταν «ΝΑΤ» (Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο) και ψηφίστηκε σε διάταγμα το 1861 όπου και εφαρμόστηκε. Την ίδια χρονιά δημιουργήθηκε και η ασφάλιση των δημοσίων υπαλλήλων με τον Νόμο ΧΝΒ. Αργότερα, το 1867 ιδρύθηκε το ταμείο Συντάξεων για τους υπαλλήλους

² Μιλτιάδης Κ. Λεοντάρη, Ασφαλιστικό Δίκαιο (2009), σελ.11

³ Νέα Πνύκα, Η Ιστορία της Κοινωνικής Ασφάλισης, Ιστοσελίδα <http://www.neapnyka.gr>

⁴ Νέα Πνύκα, Η Ιστορία της Κοινωνικής Ασφάλισης, Ιστοσελίδα <http://www.neapnyka.gr>

της Εθνικής Τράπεζας. Δεκαπέντε χρόνια μετά, δηλαδή το 1882 συστάθηκε το Ειδικό Ταμείο για την φροντίδα των εργαζομένων στα μεταλλεία σε περίπτωση ατυχημάτων. Καθώς περνούσαν τα χρόνια, η ανάγκη για μαζική κοινωνική ασφάλιση γινόταν όλο και πιο έντονη, ώσπου το 1932 με τον Νόμο 5733/32 οριστικοποιήθηκε. Τελικά, ο νόμος αυτός δεν εφαρμόστηκε ποτέ και αντικαταστάθηκε από τον Νόμο 6298/34 ο οποίος εφαρμόστηκε 3 χρόνια αργότερα, δηλαδή στη 1^η Δεκεμβρίου του 1937. Όπως αναφέραμε και νωρίτερα στο κεφάλαιο Θεσμικό Πλαίσιο 3.1 (Σελ.6), ο Νόμος 6298/34 είναι από τους πρώτους νόμους που ασχολήθηκε σοβαρά με την κοινωνική ασφάλιση και μάλιστα σε αυτήν τη περίπτωση έχουμε και την δημιουργία του ΙΚΑ. Δηλαδή, με τον Ν. 6298/34 προβλεπόταν η σύσταση Ιδρύματος Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ως αδιαίρετου ασφαλιστικού φορέα για όλους τους εργαζομένους σε όλη τη χώρα.

Όπως ήταν φυσικό, από την στιγμή που ο Νόμος 6298/34 αφορούσε τους ιδιωτικούς υπαλλήλους και το ΙΚΑ, οι δημόσιοι υπάλληλοι και οι αγρότες αποκλείονταν από την εφαρμογή του. Ο Νόμος αυτός ίσχυε μέχρι το 1951, ώσπου τελικά στις 14 Ιουνίου του ίδιου έτους στην Αθήνα, ψηφίστηκε ο αναγκαστικός Νόμος 1846/51 περί κοινωνικών ασφαλίσεων (Κεφάλαιο 3.2, Σελ.6). Ο Νόμος 1846/51 αποτελεί ένας από τους πιο σημαντικούς νόμους πάνω στο φλέγων ζήτημα περί κοινωνικών ασφαλίσεων. Ισχύει μέχρι και σήμερα με σημαντικές αλλαγές και διορθώσεις οι οποίες πραγματοποιήθηκαν με την εφαρμογή των Νόμων που ακολούθησαν, όπως ο Ν. Δ. 4104/60, ο Ν. 1902/90 και πολλοί άλλοι.

4.3 Σκοπός και προσδοκώμενα αποτελέσματα της Κοινωνικής Ασφάλισης

Γνωρίζουμε ότι, στην καθημερινότητα μας, ελλοχεύουν πολλοί κίνδυνοι αλλά και απρόοπτα γεγονότα που συμβαίνουν, είτε κατά τη διάρκεια της εργασίας, είτε κατά τη διάρκεια της ζωής μας. Μερικά από αυτά είναι, η λύση της εργασίας, η ασθένεια, ο θάνατος και ο τοκετός που αποτελούν τυχαία γεγονότα τα οποία επιφέρουν απρόβλεπτες και αβάσταχτες δαπάνες που διαταράσσουν την οικονομική «ηρεμία» του εργαζομένου. Στο πλαίσιο αυτό, έρχεται η κοινωνική ασφάλιση που έχει σαν στόχο την κάλυψη αξιοπρεπούς διαβίωσης και κοινωνικής ισότητας και δικαιοσύνης των πολιτών. Σκοπός της είναι η κατάρτιση μιας ασφαλιστικής ομάδας η οποία με την βοήθεια του κράτους θα λειτουργεί σαν ασπίδα για τον εργαζόμενο και τα μέλη της οικογένειάς του.

Πιο αναλυτικά, η κοινωνική ασφάλιση στοχεύει στην παροχή και προσφορά άνετων συνθηκών διαβίωσης και εργασίας στους εργαζομένους. Για παράδειγμα, σε περίπτωση

ασθένειας, ο εργαζόμενος και η οικογένεια του δεν διατρέχουν τον κίνδυνο να στερηθούν εντελώς τα μέσα διαβίωσης και θεραπείας, με αποτέλεσμα ο εργαζόμενος να αισθάνεται πιο ασφαλής και να αποδίδει καλύτερα. Επίσης, η κοινωνική ασφάλιση είναι υπεύθυνη για την χορήγηση συντάξεων στους πολίτες, οι οποίοι μόλις γεράσουν και δεν μπορούν πλέον να εργαστούν, θα χρειάζονται κάποιο εισόδημα, ώστε να επιβιώσουν.

Ο μηχανισμός κοινωνικής ασφάλισης, βασίζεται στην κατασκευή κοινού αποταμιεύματος με εισφορές από το οποίο θα ικανοποιούνται οι απαιτούμενες από τον νόμο «ανάγκες» των ασφαλισμένων⁵. Υποχρέωση των εργοδοτών και των εργαζομένων είναι να καταβάλουν εισφορές, ώστε να λειτουργήσει ο μηχανισμός κοινωνικής ασφάλισης. Οπότε, συμπεραίνουμε ότι τα προσδοκώμενα αποτελέσματα ενός συστήματος κοινωνικής ασφάλισης που εφαρμόζεται είτε στην Ελλάδα είτε διεθνώς, προορίζεται για την προστασία των πολιτών κάθε χώρας. Με άλλα λόγια, όταν ο εργαζόμενος βρίσκεται σε περίοδο ανάγκης και αδυνατεί να αποκτήσει κάποιο εισόδημα ή να εργαστεί, να έχει τη δυνατότητα να βρει διέξοδο και να αντιμετωπίσει κάθε δυσχερή συγκυρία, ενταγμένος μέσα σε μία κοινωνική ομάδα η οποία θα μοιράζεται μαζί του το κόστος των δαπανών αυτών.

4.4 Η Κοινωνική Ασφάλιση σήμερα στην Ευρώπη και στην Ελλάδα

Στη σύγχρονη εποχή όλες οι κοινωνίες έχουν κάποια μορφή κοινωνικής ασφάλισης. Για παράδειγμα στην Ευρώπη τα ασφαλιστικά πρότυπα που έχουν «καλλιεργηθεί» είναι το κεφαλαιοποιητικό και το διανεμητικό σύστημα. Πέρα από αυτά όμως, η ευρωπαϊκή ένωση δεν κατάφερε να αναπτύξει μια ενιαία πολιτική, παρόλο που το ασφαλιστικό σύστημα εξελίσσεται συνεχώς και διεθνώς. Αυτό ίσως συμβαίνει καθώς κανένας δεν έχει τη διάθεση και την πρόθεση να το προσαρμόσει σε ένα ενιαίο πρότυπο, με αποτέλεσμα τα εθνικά μοντέλα κοινωνικής ασφάλισης να διακρίνονται και να διαφέρουν αισθητά από τη μία χώρα στην άλλη. Με λίγα λόγια, οι χώρες που αποτελούν κράτη-μέλη της ευρωπαϊκής ένωσης, επινόησαν διατάξεις οι οποίες προβλέπουν τον συντονισμό και όχι την εναρμόνιση ενός ενιαίου ασφαλιστικού συστήματος.

Κάθε χώρα μέλος της ευρωπαϊκής ένωσης είναι αδέσμευτη να ορίζει για τον εαυτό της, ποιός ασφαρίζεται, ποιές παροχές θα προσφέρονται και ποιές εισφορές θα καταβληθούν. Συνεπώς, σύμφωνα με τις συνθήκες της Ρώμης, του Μάαστριχτ και του Άμστερνταμ

⁵ Μιλτιάδης Κ. Λεοντάρη, Ασφαλιστικό Δίκαιο (2009), σελ.10

καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι κάθε κράτος είναι υπαίτιο για τη συγκέντρωση και τη χρηματοδότηση – χορήγηση του δικού του κρατικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης. Ειδικότερα, η Ευρώπη κινείται μεταξύ τριών βασικών κατηγοριών πάνω στο ασφαλιστικό σύστημα. Η πρώτη έχει να κάνει με τη δημιουργία ενός δημοσίου μοντέλου, όπου το κοινωνικό ασφαλιστικό σύστημα εφαρμόζεται υποχρεωτικά και «σκεπάζει» ένα μεγάλο μέρος του πληθυσμού. Η δεύτερη κατηγορία έχει να κάνει με την επαγγελματική ασφάλιση, μέσω χρηματοδοτούμενων προτύπων, ενώ η τρίτη κατηγορία βασίζεται στην ιδιωτική ασφάλιση.

Με λίγα λόγια, στην πρώτη κατηγορία ανήκουν χώρες όπως το Ηνωμένο Βασίλειο, η Γαλλία, η Ισπανία, η Ιρλανδία, η Δανία, η Πορτογαλία, η Ολλανδία, η Φιλανδία και η Σουηδία, οι οποίες παρέχουν συνολική κάλυψη μέσα από το σύστημα ασφάλισης. Όλα αυτά τα κράτη παρέχουν συνταξιοδοτικά συστήματα ανάλογα με την εργασία των πολιτών. Το ίδιο ισχύει και για τον ιδιωτικό τομέα όπως ακριβώς και στο δημόσιο. Αντίθετα, χώρες όπως η Ελλάδα, η Ιταλία, η Γερμανία, το Βέλγιο, το Λουξεμβούργο, η Αυστρία και η Πορτογαλία ανήκουν στο αναδιανεμητικό σύστημα παράλληλα με την κρατική επιχορήγηση. Γενικά, αυτό που μπορούμε να αναφέρουμε με σιγουριά είναι ότι τα τελευταία 50 έτη, η ευρωπαϊκή ένωση έδωσε έμφαση στο φλέγον ζήτημα της κοινωνικής ασφάλισης. Οι κανονισμοί (ΕΚ) αριθ. 883/2004 και 987/2009 αποτελούν τις διατάξεις που είναι υπεύθυνες για το συντονισμό της κοινωνικής ασφάλισης της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Πέρα από αυτά όμως, αξίζει να σημειωθεί ότι η Ευρωπαϊκή ένωση προχώρησε ένα ακόμα βήμα μπροστά καθιερώνοντας το δικαίωμα για κάθε ευρωπαίο πολίτη που μετακινείται και διαμένει ελεύθερα σε οποιοδήποτε κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, να έχει ίσο προνόμιο ασφάλισης με εκείνον που κατοικεί μόνιμα στη χώρα. Δηλαδή, ένα άτομο που ασκεί το δικαίωμα κυκλοφορίας εντός της Ευρώπης, δε τίθεται σε δυσμενέστερη θέση από ένα άτομο που ήδη κατοικεί και εργάζεται συνεχώς στο ίδιο κράτος μέλος.⁶ Ανακεφαλαιώνοντας, οι διατάξεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης που αφορούν το ασφαλιστικό σύστημα δεν εγκαθιδρύουν νέα είδη παροχών ούτε ακυρώνουν την εθνική νομοθεσία. Μοναδικός τους στόχος είναι η προφύλαξη των ευρωπαίων πολιτών που δουλεύουν και διαμένουν προσωρινά σε άλλη χώρα μέλος.

Διαβάζοντας όλα τα παραπάνω, δε θα μπορούσαμε να παραλείψουμε την Ελλάδα και το πώς η ίδια εφαρμόζει στην πράξη το κοινωνικό σύστημα ασφάλισης. Όπως είπαμε και σε προηγούμενα κεφάλαια, «σκοπός» του ασφαλιστικού συστήματος είναι να υπηρετεί και να

⁶ Οι διατάξεις της ΕΕ για την κοινωνική ασφάλιση, Ψηφιακό αρχείο Pdf <file:///C:/Users/>

λειτουργεί σαν ασπίδα για τους πολίτες της χώρας, δηλαδή κάτι σαν εθνικό μοντέλο κοινωνικής προστασίας. Το ίδιο ακριβώς στοχεύει και προσπαθεί να εφαρμόσει η χώρα μας μέσω τριών βασικών μοντέλων:

- A. Το μοντέλο κοινωνικής ασφάλισης για την προστασία των εργαζομένων.*
- B. Το μοντέλο κοινωνικής πρόνοιας για τη μέριμνα των πολιτών που χρειάζονται αρωγή.*
- C. Του εθνικού μοντέλου υγείας για την κάλυψη όλων των ατόμων που κατοικούν στην Ελλάδα.⁷*

Τα υπουργεία που συντονίζουν και ελέγχουν το ασφαλιστικό σύστημα, είναι το υπουργείο εργασίας, κοινωνικών ασφαλίσεων και υγείας. Το ελληνικό ασφαλιστικό σύστημα, ομοίως με το ευρωπαϊκό είναι δημόσιο και διανεμητικό. Υπό αυτή την έννοια, αντιλαμβανόμαστε ότι οι σημερινοί εργαζόμενοι καταβάλουν εισφορές, ώστε να πληρώνουν τις συντάξεις των τωρινών συνταξιούχων. Με άλλα λόγια, λέγεται «διανεμητικό» διότι η σημερινή γενιά των εργαζομένων «διανέμει» το δικό της εισόδημα προς τις παλαιότερες γενιές για τις συντάξεις τους.⁸ Ακόμη, αξίζει, να σημειωθεί ότι η χρηματοδότηση του ασφαλιστικού συστήματος στην Ελλάδα, χρησιμοποιεί το δημόσιο μοντέλο κοινωνικής ασφάλισης, το οποίο βασίζεται σε τρεις κατηγορίες χρηματοδότησης όπως:

- † Το κράτος
- † Οι εργοδότες
- † Οι εργαζόμενοι

Από την άλλη πλευρά τα επαγγελματικά ταμεία χορηγούνται από τις εισφορές που καταβάλουν:

- † Οι εργοδότες
- ††† Οι εργαζόμενοι

Συμπερασματικά, η χρηματοδότηση του ασφαλιστικού συστήματος της χώρας μας που χορηγείται από το δημόσιο, πραγματοποιείται κυρίως από τα συνολικά έσοδα του κρατικού προϋπολογισμού. Απεναντίας, η χρηματοδότηση ιδιωτικών ασφαλιστικών οργανισμών πραγματοποιείται μόνο από τις εισφορές που καταβάλουν οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι. Ο Νόμος που ισχύει σήμερα στην Ελλάδα για το κοινωνικό ασφαλιστικό σύστημα είναι ο Ν 4387/2016 ο οποίος αναφέρεται στο ενιαίο σύστημα κοινωνικής Ασφάλειας- Μεταρρύθμιση ασφαλιστικού- συνταξιοδοτικό σύστημα- ρυθμίσεις φορολογίας εισοδήματος, τυχερών παιγνίων και άλλες διατάξεις (Κεφάλαιο 3.3, σελ.7).

⁷ Γενική Γραμματεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Διαδικτυακός Ιστότοπος <http://www.ggka.gr/asfalistiko>

⁸ HUFFPOST, Το Ασφαλιστικό στην Ελλάδα και την Ευρώπη, Διαδικτυακός Ιστότοπος <https://www.huffingtonpost.gr>

4.5 Τα προβλήματα της Κοινωνικής Ασφάλισης σήμερα

Στην Ελλάδα της κρίσης, με την ύπαρξη σοβαρών οικονομικών προβλημάτων και πολιτικής αστάθειας, το κοινωνικό ασφαλιστικό σύστημα αντιμετωπίζει και αυτό σημαντικά προβλήματα λόγω λανθασμένων χειρισμών, μακροχρόνιας απουσίας ελέγχου και καταλήστευσης των ασφαλιστικών ταμείων. Όλα αυτά είχαν ως επακόλουθο την «καταστροφή» των αποθεματικών ταμείων και των ασφαλιστικών φορέων αλλά και τη δημιουργία τεραστίων ελλειμμάτων. Απότοκο όλων αυτών, είναι ότι τα ασφαλιστικά ταμεία οδηγήθηκαν στο χείλος του γκρεμού με ό,τι συνεπάγεται αυτό και μη μπορώντας να ανταπεξέλθουν στις υποχρεώσεις και τις πιέσεις της σημερινής οικονομικής κρίσης, κατέρρευσαν σχεδόν ολοκληρωτικά αφήνοντας πίσω τους τεράστια χρέη και ελλείμματα.

Βέβαια, τα προβλήματα αυτά δεν εμφανίστηκαν σήμερα. Το ασφαλιστικό σύστημα της χώρας μας είναι σε διαρκή κρίση τα τελευταία 40 χρόνια. Αυτό σημαίνει ότι τόσα χρόνια το οικονομικό ισοζύγιο του ασφαλιστικού συστήματος ήταν ασταθές και προβληματικό.

Από την άλλη πλευρά, δε θα μπορούσαμε να παραλείψουμε και τις ευθύνες που έχουν οι κυβερνήσεις όλα αυτά τα χρόνια για τις απερίσκεπτες σπατάλες και την καταδράση των αποθεματικών ταμείων. Οι κυβερνήσεις λοιπόν, χρησιμοποίησαν τα αποθέματα των ασφαλιστικών για να χρηματοδοτηθεί το τραπεζικό σύστημα αλλά και ως κοινωνική-προνοιακή πολιτική, ώστε να κερδίσουν την εμπιστοσύνη του κόσμου, πράγμα που οδήγησε τα ασφαλιστικά ταμεία στον «πάτο» με τη δημιουργία θεόρατων ελλειμμάτων.

Υπό αυτή την έννοια, «θεόρατα ελλείμματα» δημιουργούνται κάθε χρόνο στα ασφαλιστικά ταμεία, σε σημείο που οι μεταβιβάσεις από τον κρατικό προϋπολογισμό τα τελευταία 15 χρόνια προς τα ταμεία, να ξεπερνούν τα 200 δις. Αυτό σημαίνει, ότι αν δεν συμβούν άμεσα αλλαγές, το κράτος θα χρειαστεί να καλύψει κενό του συνταξιοδοτικού συστήματος που αγγίζει το 7% με 8% του ΑΕΠ.⁹ Ακόμη, δεν χωρεί αμφιβολία, ότι η οικονομική κρίση, η αύξηση της ανεργίας και η μείωση των μισθών οδήγησαν άμεσα στον περιορισμό των εισφορών. Λιγότεροι εργαζόμενοι, άρα λιγότερες εισφορές. Χαμηλότεροι μισθοί, επομένως χαμηλότερες εισφορές. Επιπλέον, δε θα μπορούσαμε να παραλείψουμε το μείζον ζήτημα της μαζικής συνταξιοδότησης που συμβαίνει τα τελευταία χρόνια στη χώρα μας, και αποτελεί την αιτία του προβλήματος που η Ελλάδα δανείζεται ακατάπαυστα, ώστε να πραγματοποιηθούν άμεσα οι πληρωμές των συντάξεων.

⁹HUFFPOST, Το Ασφαλιστικό στην Ελλάδα και την Ευρώπη, Διαδικτυακός Ιστότοπος: <https://www.huffingtonpost.gr>

Πάντως, είναι κοινώς παραδεκτό ότι στις μέρες μας μεγάλο μέρος του ελληνικού πληθυσμού μεταναστεύει στο εξωτερικό λόγω της οικονομικής δυσχέρειας αναζητώντας καλύτερες συνθήκες και απολαβές. Ωστόσο, αναπόφευκτα και χωρίς να το επιζητά, ζημιώνει ανεπανόρθωτα το κοινωνικό ασφαλιστικό σύστημα της χώρας, διότι δίχως τη νέα γενιά και χωρίς τα νέα εργατικά χέρια τα οποία είναι αποδοτικά, δε θα μπορέσουν να καταβληθούν νέες εισφορές, με συνέπεια να μην υπάρξει ρευστό για την καταβολή των συντάξεων και γενικά για την πρόνοια στο σύστημα υγείας.

Βλέποντας όλα τα παραπάνω, συνάγεται το συμπέρασμα, ότι όλα είναι αλληλένδετα και αλυσιδωτά. Υπάρχει ένα «ντόμινο» συνεπειών στο «παιχνίδι» της κοινωνικής ασφάλισης και το μόνο που μπορούμε να καταθέσουμε με σιγουριά είναι, ότι το ασφαλιστικό πρόβλημα συνεχίζει να είναι ανεπίλυτο και να παραμένει δομικά και διαρθρωτικά προβληματικό. Συμπερασματικά, σε μια χώρα που υπερισχύει το γήρας και επικρατεί η υπογεννητικότητα, το ασφαλιστικό ζήτημα αποτελεί πρόκληση αλλά ταυτόχρονα και πονοκέφαλο για όλους τους εργαζόμενους, ανέργους και πολιτικούς.

4.6 Οι Ασφαλιστικοί Φορείς Σήμερα

Είναι κοινώς παραδεκτό, ότι η εμφάνιση της οικονομικής κρίσης και η εφαρμογή των μνημονίων στη χώρα μας, επέφεραν μεγάλη σύγχυση σε όλους τους τομείς και κυρίως στους μηχανισμούς του κράτους. Κάποιοι από αυτούς τους μηχανισμούς είναι και η κοινωνική ασφάλιση με τους ασφαλιστικούς φορείς. Σήμερα, οι περισσότεροι ασφαλιστικοί φορείς έχουν καταργηθεί και ενοποιήθηκαν σε έναν μοναδικό ενιαίο ασφαλιστικό φορέα, τον ΕΦΚΑ.

Ο ΕΦΚΑ είναι ο Ενιαίος Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης, ο οποίος τέθηκε σε ισχύ από την 1η Ιανουαρίου 2017. Όπως προαναφέραμε, ο ΕΦΚΑ είναι «καρπός» της ενοποίησης όλων των προγενέστερων ασφαλιστικών ταμείων που υπήρξαν στη χώρα μας. Ο Ενιαίος Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης ή αλλιώς ΕΦΚΑ, κατοχυρώθηκε ως νομικό πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου με τον Ν.4387/16 με τον οποίο αναφέρεται και στην Κοινωνική Ασφάλιση (Κεφάλαιο 3.3, σελ.7). Ο Νόμος αυτός, έχει μεταποιηθεί με το Ν. 4445/16 και βρίσκεται σε ισχύ μέχρι και σήμερα. Είναι αξιοσημείωτο ότι ο ΕΦΚΑ αποτελεί το μοναδικό φορέα κοινωνικής ασφάλισης πάνω στον ιδιωτικό τομέα αυτή τη στιγμή, καθώς αντικατέστησε όλα τα προηγούμενα ασφαλιστικά ταμεία όπως:

- Ίδρυμα Κοινωνικής Ασφάλισης (ΙΚΑ)
- Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Μισθωτών (ΕΤΑΜ)
- Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Προσωπικού (ΕΤΑΠ)
- Ταμείο Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης (ΜΜΕ)
- Ενιαίο Ταμείο Ανεξάρτητα Απασχολουμένων (ΕΤΑΑ)
- Οργανισμός Ασφάλισης Ελευθέρων Επαγγελματιών (ΟΑΕΕ)
- Οργανισμός Γεωργικών Ασφαλίσεων (ΟΓΑ)
- Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο (ΝΑΤ)
- Ταμείο Ασφάλισης Υπαλλήλων Τραπεζών και Επιχειρήσεων Κοινής Ωφέλειας (ΤΑΥΤΕΚΩ)
- Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Τραπεζοϋπαλλήλων (ΕΤΑΤ)

Η ύπαρξη ενός ενιαίου ασφαλιστικού ταμείου, όπως ο ΕΦΚΑ, φέρνει νέα δεδομένα στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης παρέχοντας ουκ ολίγα πλεονεκτήματα, βελτιώσεις και αμέτρητες δυνατότητες για ένα νέο και εκσυγχρονισμένο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης. Η κατάργηση της γραφειοκρατίας, θα αποτελούσε επίτευγμα για το ασφαλιστικό σύστημα και θα βοηθούσε κατά πολύ στη γρήγορη εξυπηρέτηση των πολιτών. Στόχος, είναι οι διαδικασίες να γίνονται με απλά, γρήγορα και αποτελεσματικά βήματα. Επιπλέον, αξιοποιώντας το κατάλληλο προσωπικό με τις κατάλληλες γνώσεις και την πολυετή εργασιακή εμπειρία, θα αποτελούσε ένα αξιόλογο περιβάλλον που παρέχει ποιοτικές υπηρεσίες στους πολίτες.

Γενικά, αυτό που μπορούμε να εκφράσουμε χωρίς αμφιβολία είναι, ότι ο ΕΦΚΑ προσπαθεί να αλλάξει το προφίλ των προηγούμενων ετών, το οποίο είχε να κάνει με αλόγιστες σπατάλες και έξοδα στον κλάδο της κοινωνικής ασφάλισης. Λόγου χάρη, γίνεται προσπάθεια για να μπει ένα τέλος στις λειτουργικές δαπάνες και να εξοικονομούνται χρήματα για τον κάθε ασφαλισμένο, ώστε ό,τι πληρώνει σήμερα, να προστίθεται στη σύνταξη του στο μέλλον.

Καταλήγοντας, αξίζει να τονιστεί, ότι «όραμα» του ΕΦΚΑ είναι να παρέχει με επιτυχία κάθε είδους υπηρεσία στους πολίτες με μια απλουστευμένη και συνάμα φιλική διαδικασία η οποία να τους στηρίζει, παρέχοντας τους το καλύτερο δυνατό. Για να επιτευχθεί όμως αυτό, είναι απαραίτητη η αξιοποίηση όλων των νέων τεχνολογιών και του κατάλληλου προσωπικού, το οποίο να είναι σε θέση να εργαστεί σκληρά για την διεκδίκηση ενός καλύτερου αύριο στη χώρα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ

Λέξεις Κλειδιά

- Νόμιμο ωράριο
- Αδήλωτη Εργασία
- Σύμβαση
- Απασχόληση
- Υπερεργασία
- Υπερορία
- Πρόσληψη
- Ειδικότητα
- Συγκρίσιμος εργαζόμενος
- Επιχειρησιακό Σχέδιο Άρτεμις
- Πληροφοριακό Σύστημα Εργάνη
- Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ)
- Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ)

Ορισμοί

- ▮ Νόμιμο ωράριο: είναι εκείνο που προσδιορίζεται από το νόμο και έχει εκδοθεί κατ' εξουσιοδότηση του νόμου. Το Νόμιμο ωράριο, καθοδηγεί και προτείνει την ανώτατη επιτρεπόμενη χρονική διάρκεια της ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης του εργαζομένου¹⁰.
- ▮ Συγκρίσιμος εργαζόμενος: λογίζεται κάθε εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης, που απασχολείται στην ίδια επιχείρηση με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, και εκτελεί ίδια ή παρόμοια καθήκοντα.¹¹

¹⁰ Ζερδελής Δ, Εργατικό Δίκαιο (2014), σελ. 635

¹¹ Ληξουργιώτης Ι, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις (2013), σελ.422

- ▮ Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε) : είναι μια νεοσύστατη δημόσια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας, υπαγόμενη σε πολιτικό σώμα. Αποτελεί ανεξάρτητη υπηρεσία, έχοντας την ευθύνη για τον έλεγχο των επιχειρήσεων. Σκοπός του Σ.ΕΠ.Ε είναι η τήρηση της Νομιμότητας στις επιχειρήσεις. Θεσμοθετήθηκε σύμφωνα με τις διατάξεις του Π.Δ. 136/1999. Το Σ.ΕΠ.Ε, απαρτίζεται από ειδικούς επιθεωρητές αντίστοιχων θεμάτων με συνολικό προσωπικό 1000 περίπου υπαλλήλους.
- ▮ Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Ι.Κ.Α) : ήταν κρατικός φορέας κύριας ασφάλισης στην Ελλάδα που ιδρύθηκε το 1934.
- ▮ Παρεπόμενες Υποχρεώσεις : είναι οι υποχρεώσεις των εργοδοτών που έχουν αποτέλεσμα.

5.1 Εργασιακά

Τα είδη εργασίας είναι πολλά και διαφορετικά. Για να μην υπάρχει σύγχυση, θα τα προσεγγίσουμε αναλυτικότερα σε αυτό το υποκεφάλαιο.

Η έννοια της εξαρτημένης εργασίας

Σύμβαση Εξαρτημένης Εργασίας είναι η σύμβαση εκείνη, δυνάμει της οποίας ένα πρόσωπο υποχρεούται να παρέχει έναντι αμοιβής, την εργασία του στην υπηρεσία ενός άλλου προσώπου.¹² Με άλλα λόγια, είναι η συμφωνία ανάμεσα στον εργοδότη και τον εργαζόμενο, όπου ο δεύτερος έχει την υποχρέωση να παρέχει την εργασία του στον πρώτο, έναντι χρηματικού μισθού και όλα αυτά υπό την εποπτεία του εργοδότη.

Σύμβαση Ορισμένου Χρόνου

Σύμβαση ορισμένου χρόνου, είναι η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου, η οποία πριν ακόμη ξεκινήσει η εργασιακή τους σχέση, και πριν αυτή φτάσει στο τέλος της, λήγει αυτόματα με την πάροδο προκαθορισμένου διαστήματος και χωρίς να χρειάζεται κάποια επιπλέον ενέργεια για τη λύση της (όπως η καταγγελία). Για παράδειγμα, σύμβαση ορισμένου

¹² Ζερδελής Δ. Εργατικό Δίκαιο (2014), σελ.3

χρόνου, έχουμε όταν η σύμβαση του εργαζομένου διαρκεί για 9 μήνες. Με την πάροδο των 9 μηνών η σύμβαση λήγει αυτόματα και δεν απαιτείται καμία ενέργεια όπως απόλυση ή οικειοθελής αποχώρηση από τον εργαζόμενο. Επομένως, το διάστημα λήξης εργασίας είναι γνωστό από την αρχή. Για να καταχωρήσουμε τον εργαζόμενο με σύμβαση ορισμένου χρόνου στο Εργάνη θα χρησιμοποιήσουμε το έντυπο Ε7, όπως διακρίνουμε και στην παρακάτω φωτογραφία:

ΕΝΤΥΠΟ 7. ΒΕΒΑΙΩΣΗ - ΔΗΛΩΣΗ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΓΙΑ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ Ή ΕΡΓΟΥ									
ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΟΑΕΔ					ΚΩΔ. ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΟΑΕΔ				
ΑΡ. ΠΡΩΤΟΚΟΛΛΟΥ				ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ					
Α. ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ									
ΦΥΣΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΟ		ΝΑΙ		ΟΧΙ		Α.Μ.Ε.			
ΕΠΩΝΥΜΙΑ ή ΕΠΩΝΥΜΟ									
ΟΝΟΜΑ ¹		ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΕΡΑ							
ΔΙΑΚΡΙΤΙΚΟΣ ΤΙΤΛΟΣ									
ΑΡΜΟΔΙΑ ΔΟΥ									
ΚΩΔΙΚΟΣ		ΟΝΟΜΑΣΙΑ				ΑΦΜ			
ΝΟΜΙΚΗ ΜΟΡΦΗ									
ΚΩΔΙΚΟΣ		ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ							
ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ									
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΝΑΡΞΗΣ				ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΩΝ					
ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗ									
Β. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ									
Κ.Α.Δ.		ΚΥΡΙΑ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ (ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ)							
		ΔΕΥΤΕΡΕΥΟΥΣΑ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ (ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ)							
Γ. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ									
ΕΔΡΑ		Α/Α ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΚΑΤΑ ΙΚΑ				Κ.Α.Δ.		ΑΡ. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	
ΝΑΙ		ΟΧΙ							
ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΙΚΑ						ΚΩΔΙΚΟΣ ΥΠΟΚ/ΤΟΣ			
ΠΑΡΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ									
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ									
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ									
Τ.Κ.		ΔΗΜΟΣ							
ΔΗΜΟΤΙΚΗ / ΤΟΠΙΚΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ									
ΤΗΛΕΦΩΝΟ		ΦΑΞ		E-MAIL					
Δ. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΟΧΩΡΗΣΑΝΤΑ									
ΕΠΩΝΥΜΟ		ΟΝΟΜΑ							
ΕΠΩΝΥΜΟ ΠΑΤΡΟΣ		ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ							
ΕΠΩΝΥΜΟ ΜΗΤΡΟΣ		ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ							
ΤΟΠΟΣ ΓΕΝΝΗΣΗΣ		ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ							
ΦΥΛΟ		ΑΝΔΡΑΣ		ΓΥΝΑΙΚΑ					
ΥΠΗΚΟΟΤΗΤΑ									
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑΣ									
ΤΥΠΟΣ									
ΑΡΙΘΜΟΣ		ΕΚΔΟΥΣΑ ΑΡΧΗ							
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΚΔΟΣΗΣ		ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΛΗΞΗΣ ΙΣΧΥΟΣ							
ΑΦΟΡΑ ΑΔΕΙΑ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΠΟΛΙΤΩΝ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ Η ΟΠΟΙΑ ΠΑΡΕΧΕΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΑΜΕΣΗΣ ΠΡΟΣΒΑΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ		ΝΑΙ		ΟΧΙ		Εάν ΝΑΙ ΕΙΛΟΣ			
ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΔΕΙΑΣ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΠΟΛΙΤΩΝ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ Η ΟΠΟΙΑ ΠΑΡΕΧΕΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΑΜΕΣΗΣ ΠΡΟΣΒΑΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ		ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΛΗΞΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΠΟΛΙΤΩΝ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ Η ΟΠΟΙΑ ΠΑΡΕΧΕΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΑΜΕΣΗΣ ΠΡΟΣΒΑΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ							
ΑΦΟΡΑ ΑΔΕΙΑ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΠΟΛΙΤΩΝ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΠΟΙΑ ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ ΕΠΗΛΕΘΝ ΕΓΚΡΙΣΗ ΓΙΑ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ		ΝΑΙ		ΟΧΙ		Εάν ΝΑΙ ΕΙΛΟΣ			

Σύμβαση Αορίστου Χρόνου

Σύμβαση αορίστου χρόνου έχουμε, όταν πάνω στη σύμβαση δεν προσδιορίζεται κάποιο χρονικό διάστημα ή γενικά χρόνος λήξης αυτής. Με λίγα λόγια, η σύμβαση αορίστου χρόνου δεν είναι προσωρινή και έχει την κλασική και γνώριμη μορφή απασχόλησης. Λόγου χάρη, όταν προσλαμβάνουμε έναν υπάλληλο στην επιχείρησή μας για ταμιά και θέλουμε να τον εκπαιδεύσουμε και να τον κρατήσουμε στην δουλειά. Δηλαδή, δεν σκοπεύουμε να τον απασχολήσουμε για μικρό χρονικό διάστημα.

Ωστόσο, εδώ η σύμβαση δεν λήγει αυτόματα καθώς δεν γνωρίζουμε πότε και αν θα φύγει ο εργαζόμενος. Για να γίνει η λύση της εργασίας, είναι απαραίτητη η καταγγελία ή η οικειοθελής αποχώρηση του εργαζομένου. Εδώ η διαδικασία είναι λίγο πιο περίπλοκη. Πιο συγκεκριμένα, για να γίνει η πρόσληψη του εργαζομένου με σύμβαση αορίστου χρόνου, θα χρειαστεί το έντυπο Ε3 στο Εργάνη:

ΕΝΤΥΠΟ 3: ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ					
ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΟΛΕΑ		ΚΩΔ. ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΟΛΕΑ			
ΥΠΗΡΕΣΙΑ Σ.ΕΠ.Ε.		ΚΩΔ. ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ Σ.ΕΠ.Ε.			
ΑΡ. ΠΡΩΤΟΚΟΛΛΟΥ		ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ			
Α. ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ					
ΦΥΣΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΟ		ΝΑΙ	ΟΧΙ	A.M.E.	
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑ ή ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑ					
ΟΝΟΜΑ¹		ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΕΡΑ			
ΔΙΑΚΡΙΤΙΚΟΣ ΤΙΤΛΟΣ					
ΑΡΜΟΔΙΑ ΔΟΥ					
ΚΩΔΙΚΟΣ	ΟΝΟΜΑΣΙΑ	ΑΦΜ			
ΝΟΜΙΚΗ ΜΟΡΦΗ					
ΚΩΔΙΚΟΣ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ				
ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ					
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΝΑΡΞΗΣ		ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΩΝ			
ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗ					
Β. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ					
Κ.Α.Δ.					
ΚΥΡΙΑ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ (ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ)					
ΔΕΥΤΕΡΕΥΟΥΣΑ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ (ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ)					
Γ. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ					
ΕΑΡΑ		Α/Α ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΚΑΤΑ ΙΚΑ		Κ.Α.Δ.	
ΝΑΙ	ΟΧΙ			ΑΡ. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	
ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΙΚΑ		ΚΩΔΙΚΟΣ ΥΠΟΚ/ΤΟΣ			
ΠΑΡΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ					
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ					
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ					
T.K.	ΔΗΜΟΣ				
ΔΗΜΟΤΙΚΗ / ΤΟΠΙΚΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ					
ΤΗΛΕΦΩΝΟ	ΦΛΞ	E-MAIL			
Δ. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΟΣΛΗΦΘΕΝΤΟΣ					
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑ		ΟΝΟΜΑ			
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑ ΠΑΤΡΟΣ		ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ			
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑ ΜΗΤΡΟΣ		ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ			
ΤΟΠΟΣ ΓΕΝΝΗΣΗΣ		ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ			
ΦΥΛΟ	ΑΝΔΡΑΣ			ΓΥΝΑΙΚΑ	
ΥΠΗΚΟΟΤΗΤΑ					
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑΣ					
ΤΥΠΟΣ		ΕΚΔΟΥΣΑ ΑΡΧΗ			
ΑΡΘΡΟΣ		ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΔΗΞΗΣ ΙΣΧΥΟΣ			
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΚΔΟΣΗΣ		ΑΦΟΡΑ ΑΔΕΙΑ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΠΟΛΙΤΩΝ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ Η ΟΠΟΙΑ ΠΑΡΕΧΕΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΑΜΕΣΗΣ ΠΡΟΣΒΑΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
ΑΦΟΡΑ ΑΔΕΙΑ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΠΟΛΙΤΩΝ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ Η ΟΠΟΙΑ ΠΑΡΕΧΕΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΑΜΕΣΗΣ ΠΡΟΣΒΑΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ		ΝΑΙ	ΟΧΙ	Είν ΝΑΙ ΕΙΔΟΣ	
ΑΦΟΡΑ ΑΔΕΙΑ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΠΟΛΙΤΩΝ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ Η ΟΠΟΙΑ ΠΑΡΕΧΕΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΑΜΕΣΗΣ ΠΡΟΣΒΑΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ		ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΔΗΞΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΠΟΛΙΤΩΝ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ Η ΟΠΟΙΑ ΠΑΡΕΧΕΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΑΜΕΣΗΣ ΠΡΟΣΒΑΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
ΑΦΟΡΑ ΑΔΕΙΑ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΠΟΛΙΤΩΝ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΠΟΙΑ ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΕΓΚΡΙΣΗ ΓΙΑ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ		ΝΑΙ	ΟΧΙ	Είν ΝΑΙ ΕΙΔΟΣ	
ΑΦΟΡΑ ΑΔΕΙΑ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΠΟΛΙΤΩΝ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΠΟΙΑ ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ		ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΔΗΞΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΠΟΛΙΤΩΝ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΠΟΙΑ ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ			
ΑΡΘΡΟΣ ΑΔΕΙΑΣ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΠΟΛΙΤΩΝ ΤΡΙΤΩΝ ΧΩΡΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΠΟΙΑ ΑΠΑΙΤΕΙΤΑΙ					

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑ ΓΙΑ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Λογιστικό Υποκείμενο)		ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑ ΓΙΑ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Λογιστικό Υποκείμενο)				
ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ			
ΑΦΟΡΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΤΡΙΤΗΣ ΧΩΡΑΣ ΠΟΥ ΕΡΓΑΖΕΤΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΕΙΣΟΔΟΥ						
ΟΝΟΜΑ ΔΙΑΡΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΣ ΕΙΣΟΔΟΥ		ΑΛΛΟ	ΕΙΣ			
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΠΡΟΣΛΗΦΘΕΝΤΟΣ						
ΕΤΑ ΔΕΚΕΤΗ	ΑΓ ΔΕΚΕΤΗ	ΔΙΑΣΥΤΕΜΕΝΗ	ΧΩΡΕΙΑ			
ΟΡΘΡΩΣ ΤΕΚΝΩΝ						
ΕΙΣΤΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΟΣΛΗΦΘΕΝΤΟΣ						
A.M.E.	Δ.Ο.Υ.					
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΚΥΡΙΑΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ						
ΚΩΔΙΚΟΣ		ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ				
ΟΡΘΡΩΣ ΜΕΤΡΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ						
ΑΡ ΔΕΛΤΙΟΥ ΑΝΔΡΙΑΣ		ΑΡ ΒΙΒΛΙΑΡΙΟΥ ΑΝΔΡΙΑΚΟΥ				
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ / ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΣ ΠΡΟΣΛΗΦΘΕΝΤΟΣ						
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΣ ΠΡΟΣΛΗΦΘΕΝΤΟΣ		ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΣ ΠΡΟΣΛΗΦΘΕΝΤΟΣ				
T.K.		T.K.				
ΔΗΜΟΤΙΚΗ / ΤΟΠΙΚΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ		ΔΗΜΟΤΙΚΗ / ΤΟΠΙΚΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ				
ΤΗΛΕΦΩΝΟ	ΦΛΞ	ΕΜΜΕ				
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΚΔΑΜΟΝΤΟΣ - ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ						
ΓΕΝΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ / ΤΕΧΝΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ						
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΣΤΙΒΙΔΙΟ						
ΕΠΙΤΕΛΕΣΤΗΡΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	ΝΑΙ	ΟΧΙ				
ΑΝΕΚΑΤΑΡΤΗΤΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ		ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΠΕΡΙΟΔΟΥ				
ΑΝΕΚΑΤΑΡΤΗΤΗΣ		ΕΙΣΟΔΟ ΑΦΟΡΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ				
ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ		ΑΥΤΟ	ΕΙΣ			
ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΣΕ ΟΡΕΣ		ΕΠΙΣ. ΑΠΟΚΤΗΘΗΣ				
ΕΠΙΣ. Γ. ΜΕΣΗΣ						
ΕΠΙΣ. ΥΠΟΚ. ΣΤΙΒ. ΑΛΛΟ		ΕΠΙΣ. ΥΠΟΚ. ΣΤΙΒ. ΑΛΛΟ				
ΝΑΙ	ΟΧΙ					
Ε. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ						
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΑΝΑΤΙΤΑΣ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ	ΕΡΓ. ΕΝΔΕΙΞΙΣ ΕΡΓ. ΑΣΙΑΣ (ΑΥΤΟ ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ)	ΟΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΒΔΟΜΑΙΑΙΑΣ	ΟΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΗΜΕΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΟΡΟΣ ΔΙΑΔΙΑΚΟΤΕΥΣ - ΔΙΑΚΟΤΕΥΣ	
ΑΡΧΑΚ ΤΕΡΜΑΤΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΣΕ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΙΔΙΟΤΗΤΑ ΤΟΥ						
ΕΙΣΟΔΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΣ		ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑ	ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑ	ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑ	ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑ	
ΕΙΣΟΔΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΣ						
ΕΙΣΟΔΟΣ ΤΟΥ (ΚΑΡΤΙΣ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ)		ΚΩΔ. *	ΠΡΟΣΤΗΡΗΣΙΑ ΣΕ ΕΤΗ	ΣΥΝΔΙΟ ΜΕΛΩΝ ΑΓΑΛΩΝΩΝ	ΟΡΟΣ ΜΕΜΕΛΕΤΗΣ ΑΝΑΛΑΒΑΡΑΣ ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕΜΕΛΟΥ	
					ΝΑΙ	ΟΧΙ
ΣΠΕΣ ΕΡΓ. ΑΣΙΑΣ (ΥΠΟΚ. ΑΓΑΛΩΝΩΝ)		ΚΑΜΕΣΤΕ ΑΓΑΛΩΝΩΝ ΕΙΣΟΔ. ΑΓΑΛΩΝΩΝ				
ΑΡ. ΧΡΟΝΟΥ	ΟΡΟΣ ΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	ΠΑΡΗΣ	ΜΕΡΗΣ	ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΑΓΑΛΩΝΩΝ		
ΑΥΤΟ	ΕΙΣ					
ΕΙΝΕ ΑΠΟ ΔΑΜΗ ΠΕΡΙΩΝ Ή ΣΕΜΙ ΜΩΡΑ						
ΕΙΝΕ ΑΠΟ ΔΑΜΗ ΠΕΡΙΩΝ Ή ΣΕΜΙ ΜΩΡΑ		ΑΝ ΝΑΙ ΠΟΙΑ ΟΧΡΑ ΔΙΔΕΚ. ΔΗΜΟΤΙΚΗ / ΤΟΠΙΚΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ		ΠΕΡΙΟΡΙΣΤΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑ ΕΠΙΣ. ΤΟΥ ΤΕΛΕΥΤΑΙΟΥ ΕΤΟΥΣ		
		ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑ		ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑ		
ΝΑΙ	ΟΧΙ					
ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ ΜΕ ΣΥΣΤΑΤΙΚΟ ΣΤΟΙΧΕΙΟ ΤΟΥ ΟΛΕΑ						
ΝΑΙ						
ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ ΜΕ ΠΡΟΤΥΠΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΑΠΟΣΠΟΛΗΤΕΣ ΟΛΕΑ						
ΑΝ ΝΑΙ ΜΕ ΔΙΟΡΘΩΤΗΜΑ						
ΝΑΙ	ΟΧΙ					
ΔΙΟΡΘΩΤΗΜΑ ΑΠΟΣΠΟΛΗΤΕΣ ΟΛΕΑ						
ΑΝ ΝΑΙ ΜΕ ΔΙΟΡΘΩΤΗΜΑ						
ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΟΛΕΑ		ΚΩΔΙΚΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΟΛΕΑ		
ΝΑΙ	ΟΧΙ					
ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΟΣΛΗΦΘΕΝΤΟΣ						
ΕΙΣΟΔΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΣ						
ΕΙΣΟΔΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΣ						
ΕΙΣΟΔΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΣ						
ΕΙΣΟΔΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΣ						
ΕΙΣΟΔΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΣ						
ΕΙΣΟΔΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΣ						
ΕΙΣΟΔΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΣ						
ΕΙΣΟΔΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΣ						
ΕΙΣΟΔΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΣ						
ΕΙΣΟΔΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΣ						

Επίσης, είμαστε υποχρεωμένοι, ως εργοδότες να του καταβάλουμε χρηματική αποζημίωση σε περίπτωση απόλυσης. Αυτό που μπορούμε να πούμε χωρίς αμφιβολία είναι, ότι ο εργαζόμενος έχει περισσότερα δικαιώματα και αντιμετωπίζεται διαφορετικά στην περίπτωση της σύμβασης αορίστου χρόνου. Βέβαια, τα τελευταία χρόνια, λόγω της οικονομικής κρίσης και των μνημονίων, οι συμβάσεις αορίστου χρόνου έχουν πλέον αντικατασταθεί κατά πολύ με εκείνες του ορισμένου χρόνου. Οι τελευταίες δεν δεσμεύουν τον εργοδότη και του δίνουν την ελευθερία κινήσεων, ώστε να δοκιμάζει εργαζόμενους με την «συγκατάθεση» του κράτους.

Η Πλήρης Απασχόληση

Όταν αναφερόμαστε στην πλήρη απασχόληση, εννοούμε τις ημερήσιες και εβδομαδιαίες ώρες απασχόλησης στον χώρο εργασίας που αφιερώνει ένας εργαζόμενος με σκοπό την χρηματική αμοιβή. Λόγου χάρη, όταν ένας εργαζόμενος δουλεύει με πλήρη απασχόληση, εννοούμε 8 ώρες την ημέρα ή 40 ώρες την εβδομάδα ($5 \times 8 = 40$). Επίσης, πλήρη απασχόληση ονομάζουμε την εργασία που προσφέρει ένας εργαζόμενος 5 ή 6 φορές την εβδομάδα. Η εργασία κάτω των 5 ημερών δεν αποτελεί πλήρη απασχόληση. Το ίδιο ισχύει και για τις ώρες, σαφέστερα, η εργασία κάτω των 8 ωρών ημερησίως ή των 40 ωρών εβδομαδιαίως δεν αποτελεί πλήρη απασχόληση. Βέβαια, υπάρχουν και άλλες περιπτώσεις πλήρους απασχόλησης αλλά οι πιο διαδεδομένες είναι αυτές που αναφέραμε παραπάνω. Τέλος, το ωράριο καθορίζεται από το νόμο ή από τη συλλογική σύμβαση εργασίας.

Η Μερική Απασχόληση

Σύμφωνα με τον Ν. 1892/90 Άρθρο 38 παράγ. 1, μερική απασχόληση ονομάζουμε την εργασία που προσφέρει ένας εργαζόμενος μειωμένου ωραρίου, δηλαδή κάτω από 8 ώρες ή κάτω από 5 ημέρες την εβδομάδα και αυτό αναγράφεται επάνω στην σύμβαση εργασίας ή κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης, γίνεται μετατροπή αυτής. Βέβαια, για να συμβεί κάτι τέτοιο πρέπει να συμφωνήσουν και οι δύο πλευρές μεταξύ τους. Με άλλα λόγια, το φαινόμενο ένας μισθωτός με σχέση εξαρτημένης εργασίας, να απασχολείται στην επιχείρηση με λιγότερες ώρες εργασίας από τις νόμιμες- κανονικές ή λιγότερες από εκείνες του συγκρίσιμου εργαζομένου, ονομάζεται μερική απασχόληση. Ακόμα και η εκ περιτροπής απασχόληση ανήκει στην μερική απασχόληση, την οποία θα δούμε αναλυτικά παρακάτω.

Ανακεφαλαιώνοντας, μπορούμε να πούμε, ότι η μερική απασχόληση θεωρείται η εργασία που προσφέρει ο μισθωτός του οποίου οι ώρες εργασίας μετρούνται σε ημερήσια, εβδομαδιαία, δεκαπενθήμερη ή μηνιαία βάση και είναι λιγότερες από το κανονικό ωράριο εργασίας της πλήρους απασχόλησης και του συγκρίσιμου εργαζομένου. (Άρθρο 38. Παράγραφος 2^α, Νόμος 1892/90).¹³

Τέλος, για να καταχωρηθεί ένας εργαζόμενος στην επιχείρηση με μερική απασχόληση, θα χρειαστεί να συμπληρωθούν τα έντυπα:

- * E3 «Αναγγελία πρόσληψης»
- * E4 «Πίνακας προσωπικού» και να ανέβει στο Εργάνη.

Αργότερα, μέσα σε διάστημα 8 ημερών (ημερολογιακών και όχι εργασιακών ημερών) πρέπει να συμπληρωθεί και να αποσταλεί στο ΣΕΠΕ το έντυπο:

- * E9 «Σύμβαση Εργασίας Μερικής Απασχόλησης», ώστε να ολοκληρωθεί η διαδικασία πρόσληψης του μισθωτού μερικής απασχόλησης.

ΕΝΤΥΠΟ 4. ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	ΥΠΗΡΕΣΙΑ Σ.ΕΠ.Ε.	ΚΩΔ. ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ Σ.ΕΠ.Ε.	
-------------------------------------	------------------	------------------------	--

ΕΙΔΟΣ ΠΙΝΑΚΑ			ΤΟΥ ΜΕ ΑΡ. ΠΡΩΤ.:	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ
ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ:				
ΕΠΩΝΥΜΙΑ		A.M.E.		
A.Φ.Μ.			A.O.Y.	
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ:			A/A ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΚΑΤΑ ΙΚΑ	
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ	Κ.Α.Δ.			
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ				
T.K.	ΔΗΜΟΣ			
ΔΗΜΟΤΙΚΗ /ΤΟΠΙΚΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ				
ΤΗΛΕΦΩΝΟ	ΦΑΞ	E-mail		
ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ				
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ - ΝΟΜΙΜΟΥ ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΥ				
ΕΠΩΝΥΜΟ			ΟΝΟΜΑ	
ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΕΡΑ				
A.Φ.Μ.			A.O.Y.	
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ				
T.K.	ΔΗΜΟΣ			
ΔΗΜΟΤΙΚΗ /ΤΟΠΙΚΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ				
ΤΗΛΕΦΩΝΟ	ΦΑΞ	E-mail		
ΕΙΔΙΚΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ				

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

A/A	A.Φ.Μ.	A.M.K.A.	ΑΡ.ΜΗΤΡ. Γ.Κ.Α ΔΣΦΑΛΕΜΕΝΟΥ	ΕΠΩΝΥΜΟ	ΟΝΟΜΑ	ΠΑΤΕΡΑ	ΜΗΤΕΡΑΣ	ΦΥΛΟ	ΗΜΕΡΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ	ΟΙΚΟΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ	ΑΡ. ΤΕΚΝΩΝ	ΙΔΙΟΤΗΤΑ ΕΡΓ-(ΥΠ.Α.Α.)	ΕΛΙΚΟΤΗΤΑ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ	ΠΡΟΣΥ. (ΕΤΗ)	ΑΝΑΓΕΛΙΑ ΠΡΟΣΛ. ΟΛΕΑ	ΑΡ. ΒΗΒΛΑΡ. ΕΡΓ.ΣΙΑΣ. ΑΝΗΛΙΚΟΥ	ΑΡ. ΑΔΕΙΑΣ ΕΡΓ.ΣΙΑΣ. ΑΝΑΡΧΑΙΟΥ	ΕΡΕΣ ΕΡΓ.ΣΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	ΕΡΕΣ ΕΝΑΡΧΗΣ & ΛΗΞ. ΕΡΓ.ΣΙΑΣ	ΕΡΕΣ ΑΛΛΗΛΗΜΕΛΕΤΟΣ - ΔΙΑΚΟΜΗΣ	ΗΜ/ΝΑΙ ΤΡΟΠ. ΑΠΟΛΟΝ/ΒΡ.ΑΡΡ.	ΕΡΩΜΕΣΘΟ	ΜΕΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΣΕΣ	ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ		

ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ				
ΕΠΩΝΥΜΟ	ΟΝΟΜΑ	A.Φ.Μ.	ΩΡΑΡΙΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	
Α.Π. & ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΚΑΤΑΘΕΣΗΣ ΔΙΚ/ΚΩΝ (Τ.Α.)			Ισχύ έτος	
ΙΑΤΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ				
ΕΠΩΝΥΜΟ	ΟΝΟΜΑ	A.Φ.Μ.	ΩΡΑΡΙΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	
Α.Π. & ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΚΑΤΑΘΕΣΗΣ ΔΙΚ/ΚΩΝ (Ι.Ε.)			Ισχύ έτος	
ΣΥΝΟΛΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΣΕ ΟΛΗ ΤΗΝ ΧΩΡΑ				
Ανδρες	Γυναίκες	Ανήλικοι	Σύνολο	

ΒΕΒΑΙΩΣΗ (Ν. 1599/86)	
Βεβαιώνεται η ακρίβεια των πάσης φύσεως καταβαλλόμενων μεικτών αποδοχών των ανωτέρω μισθωτών	
Ο ΒΕΒΑΙΩΝ	
ΕΠΩΝΥΜΟ	
ΟΝΟΜΑ	
ΙΔΙΟΤΗΤΑ	
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ	
ΤΗΛΕΦΩΝΟ	
A.Φ.Μ.	
A.O.Y.	
(Υπογραφή)	

Ο Υπεύθυνος Εργοδότης ή Νόμιμος Εκπρόσωπος
ΕΠΩΝΥΜΟ
ΟΝΟΜΑ
A.Φ.Μ.
(Υπογραφή-Σφραγίδα Επιχείρησης)

ΣΩΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Σ.ΕΠ.Ε.)
ΑΡ. ΠΡΩΤΟΚΟΛΛΟΥ
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΚΑΤΑΘΕΣΗΣ
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΠΟΜΕΝΗΣ ΚΑΤΑΘΕΣΗΣ
ΕΤΗΣΙΟΥ ΠΙΝΑΚΑ
ΑΠΟ 15-09 ΕΩΣ 15-11

¹³ Ιωάννης Δ. Καραγιάννης, Εργατικά Μισθοδοσίες Ασφαλιστικά (2015), Σελ.88

ΕΝΤΥΠΟ 9. ΣΥΜΒΑΣΗ ΜΕΡΙΚΗΣ Ή/ΚΑΙ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΥΠΗΡΕΣΙΑ Σ.Ε.Π.Ε.		ΚΩΔΙΚΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ*	
-------------------	--	--------------------	--

ΑΡ. ΠΡΩΤ.:		ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ	
------------	--	------------	--

Α. ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

ΦΥΣΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΟ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	Α.Μ.Ε.	
ΕΠΩΝΥΜΙΑ ή ΕΠΩΝΥΜΟ				
ΟΝΟΜΑ ¹			ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΕΡΑ	
ΔΙΑΚΡΙΤΙΚΟΣ ΤΙΤΛΟΣ				
ΑΡΜΟΔΙΑ ΔΟΥ				
ΚΩΔΙΚΟΣ		ΟΝΟΜΑΣΙΑ	ΑΦΜ	
ΝΟΜΙΚΗ ΜΟΡΦΗ				
ΚΩΔΙΚΟΣ		ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ		
ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ				
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΝΑΡΞΗΣ		ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΩΝ		
ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗ				

Β. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Κ.Α.Δ.	ΚΥΡΙΑ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ (ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ)
	ΔΕΥΤΕΡΕΥΟΥΣΑ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ (ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ)

Γ. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

ΕΔΡΑ	Α/Α ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΚΑΤΑ ΙΚΑ	Κ.Α.Δ.	ΑΡ. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΝΑΙ	ΟΧΙ		
ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΙΚΑ		ΚΩΔΙΚΟΣ ΥΠΟΚ/ΤΟΣ	
ΠΑΡΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ			
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ			
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ			
Τ.Κ.	ΔΗΜΟΣ		
ΔΗΜΟΤΙΚΗ / ΤΟΠΙΚΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ			
ΤΗΛΕΦΩΝΟ	ΦΑΞ	E-MAIL	
ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ			

Εκ Περιτροπής Απασχόλησης

Η εκ περιτροπής απασχόληση ανήκει στη κατηγορία της μερικής εργασίας και γενικά παρουσιάζει κοινά στοιχεία με εκείνα που προαναφέραμε για τη μερική απασχόληση. Αναλυτικότερα, εκ περιτροπής εργασία αποτελεί ο χρόνος απασχόλησης που προσφέρει ένας εργαζόμενος στην επιχείρηση, που αναλογεί σε λιγότερο από 5 ημέρες την εβδομάδα ή λιγότερες εβδομάδες το μήνα από το κανονικό, με βάση την πλήρη απασχόληση. Για παράδειγμα, αν έχουμε έναν μισθωτό που εργάζεται 8 ώρες την ημέρα και 3 φορές την εβδομάδα, τότε λέμε ότι ο μισθωτός αυτός απασχολείται με εκ περιτροπής εργασία. Αυτό που πρέπει να τονίσουμε, είναι ότι οι ώρες που θα εργαστεί την ημέρα ένας εργαζόμενος με εκ περιτροπής ωράριο θα είναι 8 και ούτε μία λιγότερο. Δηλαδή, 8 ώρες την ημέρα και κάτω από 5 μέρες την εβδομάδα. Παραδείγματος χάρη, εργαζόμενος με 2 φορές την εβδομάδα και 8 ώρες την ημέρα, αποτελεί μισθωτό με εκ περιτροπής ωράριο.

Ακόμη, το γεγονός ότι μία επιχείρηση λειτουργεί κανονικά και είναι εν ενεργεία δεν σημαίνει, ότι ο εργοδότης δεν έχει το δικαίωμα να μετατρέψει την αρχική σύμβαση εργασίας σε εκ περιτροπή εργασία. Εδώ είναι σημαντικό να διευκρινίσουμε, ότι εκ περιτροπής απασχόληση μπορούμε να εφαρμόσουμε μόνο στο μισθωτό που εργάζεται με πλήρη απασχόληση και όχι με μερική (Υ.Ε 7679/27.4.11, Άρθρο 2, Νόμος 3846/10). Η διαφορά μεταξύ εκ περιτροπής και μερικής απασχόλησης βρίσκεται ανάμεσα στις ώρες και στις ημέρες. Επίσης, μπορεί να εφαρμοστεί από την αρχή, με την σύμβαση εργασίας ή κατά τη διάρκειά της εργασιακής σχέσης, εφόσον ο εργοδότης και ο εργαζόμενος, συμφωνήσουν σε αυτό. Βέβαια, ο εργοδότης, αν θέλει μπορεί να προχωρήσει σε μετατροπή της πλήρους εργασίας σε εκ περιτροπής χωρίς την άδεια του εργαζομένου επικαλούμενος για παράδειγμα, οικονομικά προβλήματα στην επιχείρηση και αντί να απολύσει τους εργαζομένους αλλάζει την σύμβαση από πλήρη σε εκ περιτροπής.

Προκειμένου να γίνει η καταχώρηση θα πρέπει να συμπληρωθεί το έντυπο Ε9 «Σύμβαση Εργασίας Μερικής Απασχόλησης» και το έντυπο Ε3 «Ενιαίο έντυπο αναγγελίας πρόσληψης». Εφόσον γίνει τροποποίηση στο ωράριο θα πρέπει να συμπληρωθεί και το έντυπο Ε4 «Συμπληρωματικός πίνακας ωραρίου». Νόμος 4310/14, άρθρο 55 ΦΕΚ 258. Τέλος, πρέπει να τονιστεί, ότι ο μισθωτός που εργάζεται με το εκ περιτροπής ωράριο δεν είναι υποδεέστερος, σε σχέση με τους υπόλοιπους εργαζομένους.

Εξαήμερη Απασχόληση

Με τον όρο εξαήμερη απασχόληση εννοούμε την εργασία που προσφέρει ένας μισθωτός στην επιχείρηση, έξι ημέρες την εβδομάδα και με μία ημέρα ρεπό (Συνήθως τη Κυριακή). Το ωράριο στην εξαήμερη εργασία διακρίνεται ως εξής:

- A. Στο νόμιμο ωράριο** όπου εδώ σύμφωνα με τον Νόμο 2874/00, άρθρο 4, έχουμε 8 ώρες την ημέρα και μέχρι 48 την εβδομάδα (8 ώρες x 6 ημέρες = 48 ώρες την εβδομάδα)
- B. Στο συμβατικό ωράριο**, όπου σε αυτή την περίπτωση ο μισθωτός θα εργάζεται για 8 ώρες την ημέρα και μέχρι 40 ώρες την εβδομάδα. Δηλαδή, ο εργαζόμενος με εξαήμερη απασχόληση θα δουλεύει 6 ώρες και 40 λεπτά την ημέρα, χωρίς το διάλειμμα το οποίο είναι 30 λεπτά. Ενώ συμπεριλαμβανομένου και του διαλείμματος, κυμαίνεται γύρω στις 7 ώρες και 10 λεπτά ώστε, να βγαίνουν 40 ώρες την εβδομάδα. Αυτό που συμβαίνει στην πραγματικότητα είναι, ότι διαιρούμε τις 40 εβδομαδιαίες ώρες ισόποσα σε 6 ημέρες. Έτσι, αντί για 8 ώρες την ημέρα, ο εργαζόμενος δουλεύει 6 ώρες και 40 λεπτά, χωρίς το διάλειμμα που διαρκεί 30 λεπτά. Σημαντικό αποτελεί το γεγονός, ότι στην εξαήμερη απασχόληση το διάλειμμα κρατάει 30 λεπτά, ενώ στην πενθήμερη απασχόληση διαρκεί 15 λεπτά. Αυτό συμβαίνει διότι ο νομοθέτης προσπαθεί να μοιράσει τις 40 ώρες ακριβοδίκαια σε 6 ημέρες, ώστε να ταιριάζει στο συμβατικό ωράριο.

Πενθήμερη Απασχόληση

Η πενθήμερη εργασία αποτελεί την συνηθέστερη μορφή απασχόλησης στη αγορά εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, η πενθήμερη εργασία παραπέμπει στον μισθωτό που εργάζεται πέντε μέρες την εβδομάδα και κατά κύριο λόγο παίρνει ρεπό του Σάββατο και την Κυριακή. Συνήθως, ο πενθήμερος εργαζόμενος δουλεύει 8 ώρες την ημέρα και 40 ώρες την εβδομάδα με 15 λεπτά διάλειμμα κάθε μέρα. Βέβαια, αν το ωράριο είναι «σπαστό», τότε δεν πραγματοποιείται διάλειμμα καθώς το ωράριο δεν είναι συνεχόμενο (π.χ. 4 ώρες το πρωί και 4 ώρες το απόγευμα). Για παράδειγμα: κάποια από τα επαγγέλματα που είναι πενθήμερα όπως δημόσιοι υπάλληλοι, εκπαιδευτικοί, υπηρεσίες εξυπηρέτησης πολιτών, τραπεζικοί κ.α. λειτουργούν από Δευτέρα έως Παρασκευή με 8 ώρες την ημέρα, δηλαδή πενθήμερη απασχόληση.

Η διαφορά ανάμεσα στην πενθήμερη και στην εξαήμερη απασχόληση έγκειται στο γεγονός, ότι ο εξαήμερος εργαζόμενος δουλεύει μία μέρα παραπάνω (το Σάββατο), ενώ ο πενθήμερος όχι. Άσχετα από το γεγονός ότι δουλεύουν και οι δύο 40 ώρες την εβδομάδα, η κατανομή των ωρών πραγματοποιείται διαφορετικά, όπως διαπιστώνουμε και στον παρακάτω πίνακα:

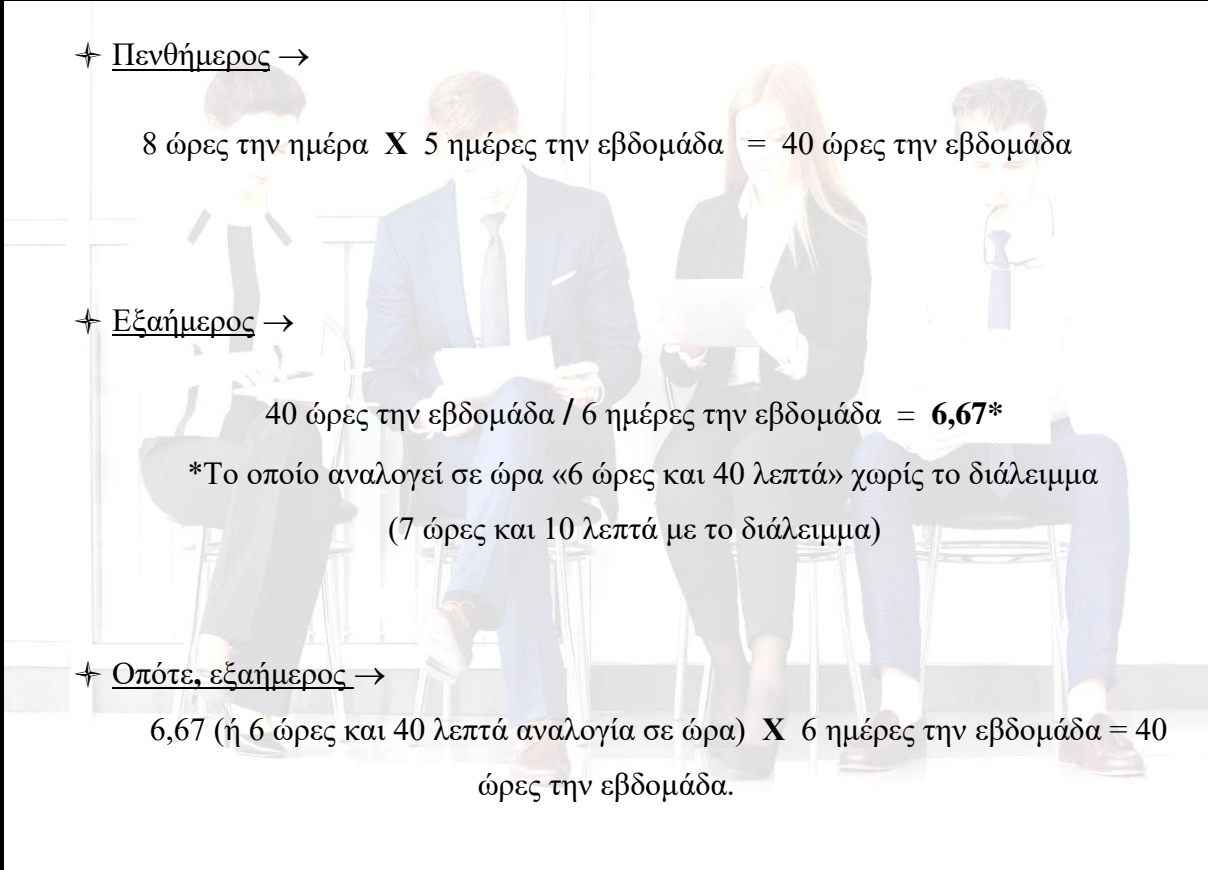
Πίνακας 5.1.1, Ώρες & Ημέρες αντιστοιχίας στην Εξαήμερη και Πενθήμερη Απασχόληση

<u>Ειδικότητα - Περίπτωση</u>	Εργαζόμενος με <u>«Πενθήμερη Απασχόληση»</u>	Εργαζόμενος με <u>«Εξαήμερη Απασχόληση»</u>
Ώρες εργασίας την ημέρα, <u>συμπεριλαμβανομένου του διαλείμματος</u>	8 ώρες	7 ώρες και 10 λεπτά
Ώρες εργασίας την ημέρα, <u>χωρίς διάλειμμα</u>	7 ώρες και 45 λεπτά	6 ώρες και 40 λεπτά
Ημέρες Εργασίας	5 ημέρες, (π.χ. Δευτέρα έως Παρασκευή)	6 ημέρες, (π.χ. Δευτέρα έως Σάββατο)
Διάρκεια Διαλείμματος	15 λεπτά	30 λεπτά

Αυτό σημαίνει, ότι ο εξαήμερος μισθωτός εργάζεται 7 ώρες και 10 λεπτά, μαζί με το διάλειμμα, την ημέρα και 6 φορές την εβδομάδα, ενώ ο πενθήμερος εργαζόμενος δουλεύει 8 ώρες την ημέρα, μαζί με το διάλειμμα, και πέντε φορές την εβδομάδα. Με άλλα λόγια, ο πενθήμερος δουλεύει παραπάνω ώρες κάθε μέρα (8 ώρες) συγκριτικά με τον εξαήμερο (7 ώρες και 10 λεπτά) ο οποίος εργάζεται λιγότερες ώρες την ημέρα και έχει μεγαλύτερο διάλειμμα (30 λεπτά). Αυτό συμβαίνει διότι, όπως προαναφέραμε, ο νομοθέτης ήθελε να κατανείμει ακριβοδίκαια τις ώρες σε σχέση με τις ημέρες.

Ο εξαήμερος εργάζεται μία μέρα παραπάνω και ο πενθήμερος μία μέρα λιγότερο με αποτέλεσμα οι ώρες αυτής της ημέρας να κατανέμονται στις υπόλοιπες πέντε ημέρες της εβδομάδας και να αυξάνεται με αυτό τον τρόπο η ημερήσια εργασία των 5 ημερών. Κάνοντας κάποιες απλές πράξεις μπορούμε να βρούμε, ότι και οι δύο εργαζόμενοι δουλεύουν τις ίδιες ώρες την εβδομάδα, δηλαδή 40 ώρες, απλώς είναι διαφορετικά κατανεμημένες:

Πίνακας 5.1.2, Εβδομαδιαίες ώρες Πενθήμερου και Εξαήμερου Εργαζομένου



✦ Πενθήμερος →

$$8 \text{ ώρες την ημέρα} \times 5 \text{ ημέρες την εβδομάδα} = 40 \text{ ώρες την εβδομάδα}$$

✦ Εξαήμερος →

$$40 \text{ ώρες την εβδομάδα} / 6 \text{ ημέρες την εβδομάδα} = \mathbf{6,67^*}$$

*Το οποίο αναλογεί σε ώρα «6 ώρες και 40 λεπτά» χωρίς το διάλειμμα
(7 ώρες και 10 λεπτά με το διάλειμμα)

✦ Οπότε, εξαήμερος →

$$6,67 \text{ (ή 6 ώρες και 40 λεπτά αναλογία σε ώρα)} \times 6 \text{ ημέρες την εβδομάδα} = 40 \text{ ώρες την εβδομάδα.}$$

Υπερεργασία

Υπερεργασία έχουμε, όταν ένας μισθωτός εργάζεται παραπάνω ώρες και ξεπερνά το συμβατικό ωράριο των 40 ωρών, φτάνοντας από τις 41 ώρες έως τις 45 ώρες για τον πενθήμερο εργαζόμενο, και από 41 ώρες έως 48 ώρες για τον εξαήμερο εργαζόμενο. Υπό αυτή την έννοια, για το **πενθήμερο σύστημα** έχουμε τις **41^η, 42^η, 43^η, 44^η και 45^η** ώρα, όπου θεωρούμε ότι από εδώ και μετά έχουμε υπερεργασία. Για το **εξαήμερο σύστημα**, έχουμε την **41^η, 42^η, 43^η, 44^η, 45^η, 46^η, 47^η και 48^η** ώρα για υπερεργασία.

Σύμφωνα με τον Νόμο 2874/00, ο οποίος ψηφίστηκε στην Αθήνα 29 Δεκεμβρίου του 2000 και αντικαταστάθηκε από τον Ν.3385/2005 και αργότερα από τον Ν.3863/2010, ο οποίος διευκρινίζει ξεκάθαρα και αναλύει, ότι η «απασχόληση υπερεργασίας» *αμείβεται με 20% προσαυξημένο το ωρομίσθιο* όπως συνειδητοποιούμε και στον παρακάτω πίνακα:

Πίνακας 5.1.3, Υπολογισμός Υπερεργασίας στους Εξαήμερους και Πενθήμερους μισθωτούς

	Πενθήμερη Απασχόληση	Εξαήμερη Απασχόληση
Υπερεργασία	40 ώρες έως 45, τότε +20% προσαύξηση του καταβαλλόμενου ημερομίσθιου	40 ώρες έως 48, τότε +20% προσαύξηση του καταβαλλόμενου ημερομίσθιου

Υπερωρία

Σύμφωνα με τον Νόμο 3385/2005, και πλέον, με τον Νόμο 3863/2010, υπερωρία, αποτελεί η εργασία που προσφέρει ένας μισθωτός υπερβαίνοντας την υπερεργασία, δηλαδή πάνω από 45 ώρες την εβδομάδα για τον πενήμερο και πάνω από 48 ώρες την εβδομάδα για τον εξαήμερο. Με άλλα λόγια, εργασία από 46 ώρες (πενθήμερο) και από 49 ώρες (εξαήμερο) έως 120 ώρες το χρόνο, αποτελεί υπερεργασία και αμείβεται με προσαύξηση 40% του καταβαλλόμενου ωρομισθίου.

Αν ξεπεραστούν οι 120 ώρες ετησίως, τότε ο εργαζόμενος θα αμείβεται με 60% του καταβαλλόμενου ωρομισθίου. Τέλος, όταν πάψουν να τηρούνται οι απαραίτητες προϋποθέσεις για τη νομική υπερωρία, Ν. 4225/2014, τότε περνάμε, στο επόμενο σχέδιο, όπου εκεί έχουμε να κάνουμε πλέον με την κατ' εξαίρεση υπερωρία ή παράνομη υπερωρία όπου εδώ καταβάλλεται στον εργαζόμενο αποζημίωση προσαυξημένη 80% του καταβαλλόμενου ωρομισθίου. Ο παρακάτω πίνακας θα μας βοηθήσει να κατανοήσουμε σαφέστερα τις περιπτώσεις και τα ποσοστά:

Πίνακας 5.1.4, Ποσοστά προσαύξησης για Υπερωρία και Υπερεργασία

Υπερωρία & Υπερεργασία	Ποσοστά
Υπερεργασία Πενθήμερης απασχόλησης (41 ^η – 45 ^η ώρα)	20%
Υπερεργασία Εξαήμερης απασχόλησης (41 ^η – 48 ^η ώρα)	20%
Νόμιμη Υπερωρία (μέχρι 120 ώρες ετησίως)	40%
Νόμιμη Υπερωρία (πάνω από 120 ώρες ετησίως)	60%
Παράνομη ή κατ' εξαίρεση υπερωρία	80%

5.2 Προσλήψεις

Γενικά για τον εργοδότη και τον εργαζόμενο

Συνήθως, όταν συναντάμε την λέξη «εργοδότης», το πρώτο πράγμα που μας έρχεται στο μυαλό είναι, το πρόσωπο που ελέγχει μία επιχείρηση και αναθέτει εργασίες στον εργαζόμενο, έναντι αμοιβής. Ωστόσο, τα πράγματα δεν είναι τόσο απλοϊκά για την έννοια του εργοδότη καθώς είναι πιο σύνθετη, και έχει βαθύτερο νόημα από ένα άτομο που απλά δίνει εντολές και πληρώνει τους εργαζομένους. Ειδικότερα, ο εργοδότης αντιπροσωπεύει κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο το οποίο έχει στη δούλεψή του ένα άλλο φυσικό πρόσωπο, όπου του προσφέρει εργασία έναντι χρηματικής αμοιβής. Κατά κύριο λόγο, ο εργοδότης είναι αντισυμβαλλόμενος του εργαζομένου.

Μολαταύτα, σε πολλές περιπτώσεις και λόγω της ιδιότητας του εργοδότη, υπάρχει πιθανότητα να είναι και ένα τρίτο πρόσωπο. Αξιοπρόσεχτο είναι το γεγονός, ότι ο εργοδότης συγκριτικά με τον μισθωτό, μπορεί να είναι και νόμιμο πρόσωπο. Από την άλλη πλευρά, όταν αναφερόμαστε στον εργαζόμενο, αντιλαμβανόμαστε, ότι έχει να κάνει με το πρόσωπο το οποίο μέσω της εξαρτώμενης εργασίας, λειτουργεί στην δούλεψη τρίτου και έχει υποχρέωση να παρέχει εργασία προς αυτόν.

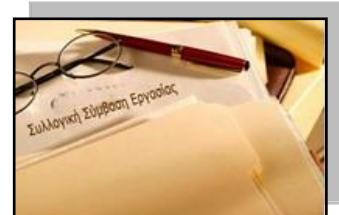
Υποχρεώσεις για τον εργοδότη και τον εργαζόμενο

Αφού αναλύσαμε και κατανοήσαμε πλήρως τις έννοιες «εργοδότης» και «εργαζόμενος», τώρα μένει να αναφερθούμε στις υποχρεώσεις που έχουν να αντιμετωπίσουν αυτοί οι δύο ξεκινώντας από τον τελευταίο. Αναλυτικότερα, μία από τις κυριότερες υποχρεώσεις ενός εργαζομένου είναι να προσφέρει εργασία στον εργοδότη. Το άρθρο 648 του ΑΚ ορίζει, ότι με την σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, την εργασία του στον εργοδότη και αυτός να καταβάλλει τον συμφωνημένο μισθό.¹⁴

Η υποχρέωση ως προς το είδος, τον τόπο και τον χρόνο της εργασία αποτελεί μία από τις πιο σημαντικές δεσμεύσεις του εργαζομένου απέναντι στον εργοδότη του. Σύμφωνα με το άρθρο 652 του ΑΚ, ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελεί με επιμέλεια την εργασία που ανέλαβε και ευθύνεται για οποιαδήποτε ζημία που προξενείτε στον εργοδότη από δόλο ή από αμέλειά του¹⁵. Σε μια τέτοια περίπτωση, ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση πίστωσης, όπου πρέπει να παρακάμπτει κάθε βλαπτική «κίνηση» εις βάρος της επιχείρησης ή του εργοδότη (Άρθρο 288 ΑΚ) και να εμπεριέχει ένα μεγάλο κομμάτι υποχρεώσεων οι οποίες ποικίλουν αναλόγως με το αντικείμενο της σύμβασης. Ευρύτερα, οι υποχρεώσεις του εργαζομένου πηγάζουν από κάθε σύμβαση εργασίας, όπου δεν εξαντλούνται και συνδέονται με τις παρεπόμενες υποχρεώσεις οι οποίες αφορούν και τον εργοδότη.

Ωστόσο, εκτός από τις υποχρεώσεις ο εργαζόμενος κατέχει και δικαιώματα, όπως το να αποφασίζει για την συνέχιση, παύση, διακοπή ή αλλαγή του επαγγέλματος που έχει επιλέξει. Η δικαιοδοσία αυτή, του δίνεται μέσω του ατομικού του δικαιώματος και χωρίς να επιδέχεται κάποιον περιορισμό στην επιλογή επαγγέλματος (Άρθρο 5 παράγραφος 1 του Συντάγματος). Εκτός από τον εργαζόμενο, υποχρεώσεις έχει να αντιμετωπίσει και ο εργοδότης και συγκεκριμένα ως προς τον μισθωτό. Λόγου χάρη, κάποιες από τις υποχρεώσεις που μπορούμε να διακρίνουμε είναι οι εξής:

∇ ¹⁶Ο εργοδότης έχει καθήκον να σέβεται και να τηρεί τους όρους εργασίας, όπως το ωράριο, τον αριθμό των ημερών ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών προς τους εργαζομένους, την υγιεινή στους χώρους εγκατάστασης της επιχείρησης κλπ.



¹⁴ Καρατζά Λίλα, Κώδικες, Άρθρο 648 ΑΚ, Σελ.79

¹⁵ Καρατζά Λίλα, Κώδικες, Άρθρο 652 ΑΚ, Σελ.79

¹⁶ E-forologia, προσπελάστηκε από διαδικτυακό ιστότοπο <https://www.e-forologia.gr>

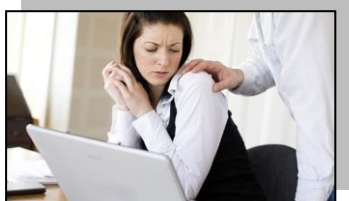
17



∇ Έχει χρέος να καταβάλλει προς τον εργαζόμενο το συμφωνημένο ή συνηθισμένο μισθό, σύμφωνα με το άρθρο 653 του ΑΚ.

18

∇ Έχει υποχρέωση να σέβεται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα του μισθωτού.¹⁸



19

∇ Έχει καθήκον να προστατεύει και να αποτρέπει οποιαδήποτε ενέργεια σεξουαλικής παρενόχλησης στον χώρο εργασίας.¹⁹

∇ Οφείλει να σέβεται την προσωπικότητα και τις απόψεις του εργαζομένου.

20



∇ Να δεσμεύεται για την ίση μεταχείριση του εργαζομένου.

∇ Οφείλει να παρέχει πρόνοια, όταν είναι απαραίτητο.



∇ Και τέλος, να παρέχει απασχόληση.²¹

¹⁷ Αναδρομικές Εισφορές, προσπελάστηκε από διαδικτυακό ιστότοπο iNews <https://www.inewsgr.com>

¹⁸ cyber risk, προσπελάστηκε από διαδικτυακό ιστότοπο Easy it solutions <https://easyitnow.com/security/>

¹⁹ Σεξουαλική παρενόχληση, προσπελάστηκε από διαδικτυακό ιστότοπο [wsusceptics.com](https://www.wsusceptics.com)

²⁰ Cartoon business people, προσπελάστηκε από διαδικτυακό ιστότοπο <https://www.peoplemattersglobal>

²¹ Family welfare program, Press Publica, News.com.au <https://www.google.gr/>

Οι κατηγορίες- Ειδικότητες των εργαζομένων

Ο διαχωρισμός των εργαζομένων σε κατηγορίες, αποτελεί ενέργεια ζωτικής σημασίας, διότι υπάρχουν εργατικοί νόμοι που λειτουργούν για ορισμένες μερίδες εργαζομένων ή μέρος αυτών που εξαιρείται από την εργατική νομοθεσία. Πιο συγκεκριμένα, η κατηγοριοποίηση των εργαζομένων γίνεται με διάφορα κριτήρια, όπως το επάγγελμα, το είδος εργασίας, τους τομείς οικονομίας, τη φύση της παρεχόμενης εργασίας κ.α. Κάποιες από αυτές τις κατηγορίες είναι:

- 1. Εργαζόμενοι στο χερσαίο τομέα και τη ναυτιλία.*
- 2. Εργαζόμενοι που δουλεύουν στη βιομηχανία, το εμπόριο και τη γεωργία.*
- 3. Εργαζόμενοι που απασχολούνται με σχέση ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο και το ΝΠΔΔ.*
- 4. Εργαζόμενοι που απασχολούνται σε επιχειρήσεις και σε άλλους χώρους όπου δεν υπάρχει χαρακτήρας επιχείρησης.*

Εφόσον αναφερθήκαμε στις κατηγορίες των εργαζομένων, τώρα απομένει να εξετάσουμε και τα είδη αυτών. Για παράδειγμα, ο μισθωτός, ο υπάλληλος και ο εργάτης ανήκουν στα είδη εργαζομένων. Υπό αυτή την έννοια, μισθωτός είναι ο εργαζόμενος ο οποίος για κύριο επάγγελμα εργάζεται ως υπάλληλος ή εργάτης και όχι ευκαιριακά. Ο εργαζόμενος που δουλεύει ευκαιριακά (όχι μόνιμα) ακόμα και με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και ως κύριο επάγγελμα έχει κάποιο άλλο, δεν θεωρείται μισθωτός²². Παράλληλα, εκτός από τον μισθωτό, έχουμε και τον υπάλληλο.

Ο υπάλληλος λογίζεται ως μισθωτός ο οποίος παρέχει πνευματική εργασία και κατέχει θεωρητική μόρφωση (π.χ. πτυχία) αλλά και εξειδικευμένη εμπειρία που του δίνει το προνόμιο να λαμβάνει πρωτοβουλίες και ευθύνες κατά τη διάρκεια της εργασίας. Κάποιο από τα επαγγέλματα τα οποία ανήκουν στην κατηγορία «υπάλληλος» είναι ο λογιστής, ο δικηγόρος ή γραμματέας και γενικά κάθε είδος εργαζομένου που δουλεύει σε γραφείο. Με άλλα λόγια, ο εργαζόμενος που χρησιμοποιεί πνευματική και όχι σωματική εργασία, δηλαδή, όταν υπερτερεί το πνευματικό στοιχείο για την πραγματοποίηση κάποιων εργασιών, τότε υπογραμμίζουμε, ότι έχουμε υπάλληλο και όχι εργάτη. Ωστόσο, υπάρχουν και εξαιρέσεις τις οποίες πρέπει να προσέξουμε, διότι η ταξινόμηση αυτών των επαγγελμάτων θέλει ιδιαίτερη προσοχή, ώστε να γίνει ορθά.

²² Ιωάννης Δ. Καραγιάννης, Εργατικά Μισθοδοσίες Ασφαλιστικά (2015), Σελ. 7

Για παράδειγμα, η καμαριέρα παρόλο που καταβάλλει σωματική εργασία θεωρείται υπάλληλος και όχι εργάτης. Επίσης, ο μάγειρας καταβάλλει σωματική εργασία και παρόλα αυτά είναι υπάλληλος, διότι ο νομοθέτης θεωρεί ότι χρησιμοποιεί τις θεωρητικές του γνώσεις, ώστε να μαγειρέψει, αποτελεί το πνευματικό στοιχείο όπου απέκτησε από τις σπουδές του ή από την επαγγελματική του εμπειρία. Ακόμη, ο εργαζόμενος, που ασχολείται με την είσπραξη και εξόφληση λογαριασμών εκτός γραφείου, θεωρείται κλητήρας, δηλαδή μισθωτός (όχι υπάλληλος), ενώ οι εργαζόμενοι που ζυγίζουν διάφορα φορτία και κρατούν τα αποτελέσματα της ζύγισης ή οι φύλακες των εργοστασίων που παρακολουθούν την προέλευση ή αποχώρηση των εργατών δεν λογίζονται ως υπάλληλοι²³.

Από την άλλη πλευρά, έχουμε τους εργάτες οι οποίοι αντί για πνευματική εργασία, προσφέρουν σωματική. Η σωματική κόπωση που καταβάλλουν οι εργάτες τους κάνει να ξεχωρίζουν από τους υπαλλήλους οι οποίοι έχουν να κάνουν περισσότερο με το πνευματικό στοιχείο. Κάποια από τα επαγγέλματα που κατατάσσονται στην κατηγορία των εργατών είναι:

- ‡ Οι καθαριστές (όχι η καμαριέρα)
- ‡ Ο ταξιτζής
- ‡ Ο φύλακας
- ‡ Ο μουσικός, DJ
- ‡ Ο σερβιτόρος, ο μπάρμαν
- ‡ Ο κομμωτής
- ‡ Ο υπηρέτης
- ‡ Ο βοηθός αποθηκάρου (όχι ο αποθηκάριος διότι είναι υπάλληλος) κ.α.

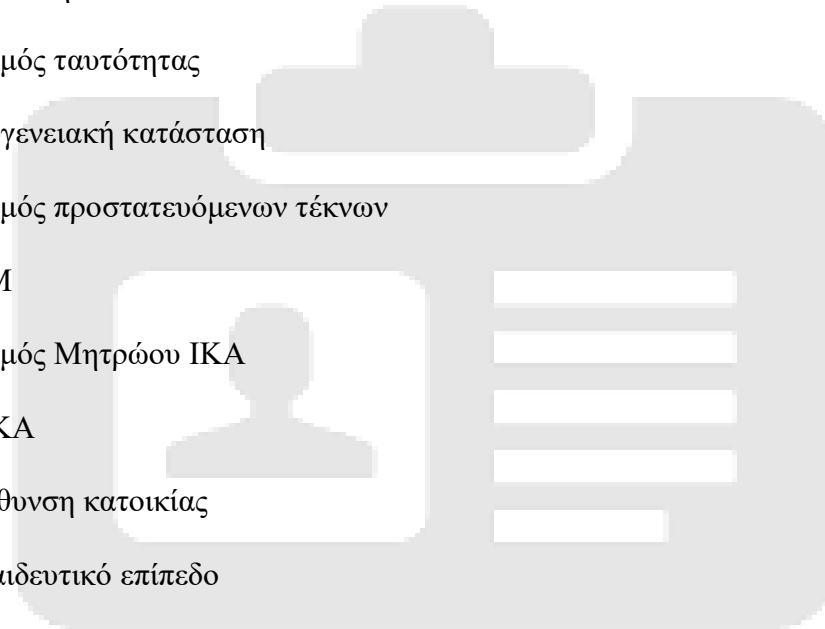
Εφόσον, εμπεδώσαμε τις έννοιες «υπάλληλος» και «εργάτης» τώρα μένει να αναφερθούμε στην σημασία διάκρισης αυτών των δύο. Παλαιότερα η διάκριση αυτών των δύο, ήταν πιο έντονη λόγω της άνισης μεταχείρισης που είχαν οι εργάτες συγκριτικά με τους υπαλλήλους αλλά και για πολιτικό-οικονομικούς λόγους. Στις μέρες μας, η άνιση αυτή μεταχείριση των εργατών έπαψε να υπάρχει. Το μόνο που διαφέρει πλέον είναι ο υπολογισμός μισθού. Για παράδειγμα: ο μισθός του υπαλλήλου είναι σταθερός και προβλεπόμενος από την συλλογική σύμβαση εργασίας (586€ κατώτατος μισθός) ενώ στους εργάτες υπολογίζεται με ωρομίσθια και με ημερομίσθιο (27€ την ημέρα).

²³ Ιωάννης Δ. Καραγιάννης, Εργατικά Μισθοδοσίες Ασφαλιστικά (2015), Σελ.8

Πως γίνεται μία Πρόσληψη

Είναι κοινά αποδεκτό, ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι δεν γνωρίζουν πως πραγματοποιείται μία πρόσληψη. Από τη μία πλευρά, αυτό είναι λογικό γιατί η διαδικασία πρόσληψης είναι σύνθετη και πιο περίπλοκη από όσο φαίνεται. Αναλυτικότερα, όταν έρχεται κάποιος υποψήφιος εργαζόμενος σε μία επιχείρηση για να εργαστεί, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να του ζητήσει κάποια στοιχεία τα οποία είναι απαραίτητα για να γίνει η πρόσληψη του:

Πίνακας 5.2.1, Απαραίτητα στοιχεία εργαζομένου για την ολοκλήρωση της πρόσληψης



i.	Επώνυμο, Όνομα υποψηφίου εργαζομένου
ii.	Επώνυμο, όνομα πατρός, μητρός υποψηφίου εργαζομένου
iii.	Ημερομηνία γέννησης εργαζομένου
iv.	Υπηκοότητα
v.	Αριθμός ταυτότητας
vi.	Οικογενειακή κατάσταση
vii.	Αριθμός προστατευόμενων τέκνων
viii.	ΑΦΜ
ix.	Αριθμός Μητρώου ΙΚΑ
x.	ΑΜΚΑ
xi.	Διεύθυνση κατοικίας
xii.	Εκπαιδευτικό επίπεδο
xiii.	Πρώτη ασφάλιση πριν ή μετά το 1993
xiv.	Ωράριο εργασίας
xv.	Ημέρες εργασίας
xvi.	Ειδικότητα
xvii.	Ημερομηνία πρόσληψης

Όλα τα παραπάνω στοιχεία είναι υποχρεωτικά και απαραίτητα καθώς θα χρειαστούν, ώστε να καταχωρηθούν από τον λογιστή της επιχείρησης στο σύστημα Εργάνη (για το οποίο θα μιλήσουμε παρακάτω). Ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο αποτελεί το γεγονός, ότι εφόσον ο εργοδότης και ο εργαζόμενος φτάσουν σε συμφωνία και η εργασιακή τους σχέση ξεκινήσει, είναι υποχρεωτικό να γίνει αμέσως πρόσληψη, ώστε να μην υπάρχουν προβλήματα με το Νόμο. Κατά κοινή ομολογία, την ημέρα που θα ξεκινήσει ο εργαζόμενος να δουλεύει στην επιχείρηση, θα πρέπει, λίγες ώρες πριν, να έχει καταχωρηθεί και η πρόσληψή του. Ειδικότερα, πρώτα θα γίνει η πρόσληψη του εργαζομένου και μετά θα ξεκινήσει να εργάζεται, ειδάλλως θα υπάρξουν συνέπειες και πρόστιμα από το νόμο. Οι διαδικασίες που πρέπει να ακολουθήσει ο εργοδότης, ο εργαζόμενος και ο λογιστής της επιχείρησης είναι οι εξής:

- 1. Ο εργαζόμενος προσκομίζει τα απαραίτητα έγγραφα και στοιχεία για τα οποία αναφερθήκαμε και παραπάνω (πίνακας 5.2.1).*
- 2. Ο λογιστής τα καταχωρεί στον υπολογιστή και συγκεκριμένα στο σύστημα Εργάνη της Εφορίας.*
- 3. Εκτυπώνει την πρόσληψη του εργαζομένου.*
- 4. Φτιάχνει τις νέες καταστάσεις προσωπικού, δηλαδή στον πίνακα που αναγράφεται όλο το προσωπικό της επιχείρησης. (Είναι υποχρεωτικό κάθε επιχείρηση να έχει τοποθετημένο σε κάποιο σημείο του κτηρίου τον πίνακα προσωπικού).*
- 5. Εκτυπώνει την σύμβαση εργασίας η οποία πρέπει να είναι υπογεγραμμένη και από τις δύο πλευρές (εργαζόμενος και εργοδότης)*

Σε περίπτωση που έχουμε εργαζόμενο, μερικής απασχόλησης (κάτω από 8 ώρες) και **Εκ περιτροπής** (Λιγότερο από 5 ημέρες), τότε συγκροτούμε **μία ακόμα σύμβαση** η οποία αφορά τους όρους ατομικής σύμβασης και υπάρχει για να διευκρινίζει, ότι ο εργαζόμενος δεν είναι πλήρους απασχόλησης και ότι ανήκει στην κατηγορία της εκ περιτροπής απασχόλησης. Εφόσον ο λογιστής δημιούργησε τη σύμβαση, μετά μένει να την στείλει στον εργοδότη, ώστε να την υπογράψουν και τα δύο μέρη (εργαζόμενος- εργοδότης). Εφόσον, γίνει και αυτό, μένει ο λογιστής να την ζητήσει πίσω, ώστε να την σαρώσει και να την μετατρέψει σε ψηφιακό αρχείο PDF. Εφόσον γίνει η μετατροπή, τότε την ανεβάζει στο Εργάνη ώστε να ολοκληρωθεί η διαδικασία. Φυσικά, όλα τα παραπάνω δεν γίνονται τυχαία, και έχουν προθεσμίες οι οποίες πρέπει να τηρηθούν επακριβώς, διότι σε διαφορετική περίπτωση θα υπάρξουν μεγάλα πρόστιμα από τον ΙΚΑ και την Επιθεώρηση Εργασίας (ΣΕΠΕ). Αναλυτικότερα:

Πίνακας 5.2.2, Προθεσμίες Συμβάσεων

ΕΙΔΟΣ	ΠΡΟΘΕΣΜΙΑ
Η Πρόσληψη του εργαζομένου	Πρέπει να γίνει υποχρεωτικά πριν ξεκινήσει να εργάζεται στην επιχείρηση
Όροι ατομικής σύμβασης	Μέχρι 8 ημερολογιακές ημέρες (Μαζί με το Σαββατοκύριακο)
Ετήσιος Πίνακας Προσωπικού	1 έως 21 Οκτωβρίου

Το μόνο σίγουρο είναι, ότι ο λογιστής πρέπει να είναι πολύ προσεκτικός και να κατέχει το αντικείμενο της μισθοδοσίας, ώστε να είναι σε θέση να συντάξει ορθά μία πρόσληψη. Λόγου χάρη, κάποια σημεία που θα πρέπει να προσέξει είναι:

A. Οι παράμετροι μείωσης του μισθού, δηλαδή

- Αν είναι κάτω από 25 ετών θα έχει μείωση στον μισθό του 34%
- Αν είναι πάνω από 25 ετών θα έχει μείωση στον μισθό του 22%

B. Τα επιπρόσθετα επικουρικά ταμεία, όπου τα συναντάμε στις περιπτώσεις όπως:

- Τα φαρμακεία
- Τα ξενοδοχεία
- Τα συνεργεία
- Τα βενζινάδικα (Συγκεκριμένα οι πωλητές βενζίνης)
- Οι πωλητές (π.χ. ρούχων)
- Οι οδηγοί φορτηγών (Βαρέα ένσημα)

C. Το είδος του μισθωτού δηλαδή αν είναι:

- Υπάλληλος
- Εργάτης

καθώς υπολογίζονται διαφορετικά οι μισθοί τους.

D. Τις κλάσεις και τα τεκμαρτά, όπου κάποιοι εργαζόμενοι ανήκουν σε αυτές τις κατηγορίες.

Συγκεκριμένα μερικοί εργαζόμενοι, όπως οι εργάτες, αμείβονται με τεκμαρτό και όχι με το κοινό ημερομίσθιο. Δηλαδή, ανάλογα την κλάση που ανήκουν αμείβονται και διαφορετικά:

- Μόνο όσοι είναι εργάτες αμείβονται με τεκμαρτό (όχι οι υπάλληλοι)
- Τα τεκμαρτά λειτουργούν μόνο σε πλήρη απασχόληση (8ώρες) ούτε μία ώρα λιγότερο.
- Τα τεκμαρτά δεν παίρνουν ποτέ προσαυξήσεις (π.χ. Κυριακές και νυχτερινά).

Όλα τα παραπάνω που αναφέραμε είναι κοινά λάθη που γίνονται στη μισθοδοσία και αυτό οφείλεται στην λανθασμένη καταχώρηση της πρόσληψης. Όταν μία πρόσληψη καταχωρηθεί ορθά από την αρχή, τότε και η μισθοδοσία θα ακολουθήσει ομαλά και χωρίς λάθη.

Πληροφοριακό Σύστημα Εργάνη



Όπως είδαμε και στα προηγούμενα κεφάλαια, γίνεται συχνά λόγος για το πληροφοριακό σύστημα Εργάνη. Το σύστημα Εργάνη μπήκε στη ζωή μας από 01/03/2013 και υπάγεται στο Υπουργείο Εργασίας. Στην ουσία, αυτό που κάνει το πληροφοριακό σύστημα Εργάνη, είναι να διασυνδέεται ταυτόχρονα με τα ολοκληρωμένα πληροφοριακά συστήματα (ΟΠΣ) του ΟΑΕΔ και του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, ώστε να καταχωρηθεί η πρόσληψη ή η αποχώρηση ενός εργαζομένου.

Σκοπός του συστήματος Εργάνη είναι η αποτελεσματική αντιμετώπιση της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας. Επίσης, στοχεύει στην άμεση απελευθέρωση από την γραφειοκρατία που προκαλεί «πονοκέφαλο» σε κάθε εργοδότη και εργαζόμενο. Σύμφωνα με το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, οι παρακάτω διαδικασίες όπως:

- ✘ Η αναγγελία πρόσληψης
- ✘ Ο πίνακας προσωπικού
- ✘ Αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού
- ✘ Καταγγελία σύμβασης αορίστου χρόνου
- ✘ Βεβαίωση-δήλωση για συμβάσεις ορισμένου χρόνου
- ✘ Σύμβαση μερικής Απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας

ΕΝΤΥΠΟ 8. ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΠΡΑΓΜΑΤΟΠΟΙΗΘΕΙΣ/ΑΣ ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ			
ΥΠΗΡΕΣΙΑ Σ.ΕΠ.Ε.	ΚΩΔΙΚΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ		
ΑΡ. ΠΡΩΤ.:	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ		
ΧΡΟΝΙΚΟ ΔΙΑΣΤΗΜΑ ΠΡΑΓΜΑΤΟΠΟΙΗΣΗΣ	ΕΤΟΣ	ΜΗΝΑΣ	

Α. ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ			
ΦΥΣΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΟ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	Α.Μ.Ε.
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑ ή ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΟ			
ΟΝΟΜΑ ¹	ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΕΡΑ		
ΔΙΑΚΡΙΤΙΚΟΣ ΤΙΤΛΟΣ			
ΑΡΜΟΔΙΑ ΔΟΥ			
ΚΩΔΙΚΟΣ	ΟΝΟΜΑΣΙΑ	ΑΦΜ	
ΝΟΜΙΚΗ ΜΟΡΦΗ			
ΚΩΔΙΚΟΣ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ		
ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ			
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΝΑΡΣΗΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΩΝ		
ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗ			

Β. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	
Κ.Α.Δ.	ΚΥΡΙΑ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ (ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ)
	ΔΕΥΤΕΡΕΥΟΥΣΑ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ (ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ)

Γ. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ			
ΕΑΡΑ	Α/Α ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΚΑΤΑ ΙΚΑ	Κ.Α.Δ.	ΑΡ. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΝΑΙ	ΟΧΙ		
ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΙΚΑ	ΚΩΔΙΚΟΣ ΥΠΟΚΤΟΣ		
ΠΑΡΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ			
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ			
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ			
Τ.Κ.	ΔΗΜΟΣ		
ΔΗΜΟΤΙΚΗ / ΤΟΠΙΚΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ			
ΤΗΛΕΦΩΝΟ	ΦΑΞ	E-MAIL	
ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ			

Έντυπο Ε8

Γνωστοποίηση πραγματοποιηθείσας
υπερωριακής απασχόλησης

ΕΝΤΥΠΟ 9. ΣΥΜΒΑΣΗ ΜΕΡΙΚΗΣ Ή/ΚΑΙ ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
ΥΠΗΡΕΣΙΑ Σ.ΕΠ.Ε.	ΚΩΔΙΚΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ*		
ΑΡ. ΠΡΩΤ.:	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ		

Α. ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ			
ΦΥΣΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΟ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	Α.Μ.Ε.
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑ ή ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΟ			
ΟΝΟΜΑ ¹	ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΕΡΑ		
ΔΙΑΚΡΙΤΙΚΟΣ ΤΙΤΛΟΣ			
ΑΡΜΟΔΙΑ ΔΟΥ			
ΚΩΔΙΚΟΣ	ΟΝΟΜΑΣΙΑ	ΑΦΜ	
ΝΟΜΙΚΗ ΜΟΡΦΗ			
ΚΩΔΙΚΟΣ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ		
ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ			
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΝΑΡΣΗΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΩΝ		
ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗ			

Β. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	
Κ.Α.Δ.	ΚΥΡΙΑ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ (ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ)
	ΔΕΥΤΕΡΕΥΟΥΣΑ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ (ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ)

Γ. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ			
ΕΑΡΑ	Α/Α ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΚΑΤΑ ΙΚΑ	Κ.Α.Δ.	ΑΡ. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΝΑΙ	ΟΧΙ		
ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΙΚΑ	ΚΩΔΙΚΟΣ ΥΠΟΚΤΟΣ		
ΠΑΡΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ			
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ			
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ			
Τ.Κ.	ΔΗΜΟΣ		
ΔΗΜΟΤΙΚΗ / ΤΟΠΙΚΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ			
ΤΗΛΕΦΩΝΟ	ΦΑΞ	E-MAIL	
ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ			

Έντυπο Ε9

Σύμβαση μερικής απασχόλησης
και εκ περιτροπής εργασίας

ΕΝΤΥΠΟ 10. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
ΥΠΗΡΕΣΙΑ Σ.ΕΠ.Ε.	ΚΩΔΙΚΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ		
ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΡΑΞΗΣ ΚΑΤΑΘΕΣΗΣ:	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ		

Α. ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ			
ΦΥΣΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΟ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	Α.Μ.Ε.
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑ ή ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΟ			
ΟΝΟΜΑ ¹	ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΕΡΑ		
ΔΙΑΚΡΙΤΙΚΟΣ ΤΙΤΛΟΣ			
ΑΡΜΟΔΙΑ ΔΟΥ			
ΚΩΔΙΚΟΣ	ΟΝΟΜΑΣΙΑ	ΑΦΜ	
ΝΟΜΙΚΗ ΜΟΡΦΗ			
ΚΩΔΙΚΟΣ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ		
ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ			
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΝΑΡΣΗΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΩΝ		
ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗ			

Β. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	
Κ.Α.Δ.	ΚΥΡΙΑ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ (ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ)
	ΔΕΥΤΕΡΕΥΟΥΣΑ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ (ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ)

Γ. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΑΡΑΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ			
ΕΑΡΑ	Α/Α ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΚΑΤΑ ΙΚΑ	Κ.Α.Δ.	ΑΡ. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
ΝΑΙ	ΟΧΙ		
ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΙΚΑ	ΚΩΔΙΚΟΣ ΥΠΟΚΤΟΣ		
ΠΑΡΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ			
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗΣ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΟΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ			
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ			
Τ.Κ.	ΔΗΜΟΣ		
ΔΗΜΟΤΙΚΗ / ΤΟΠΙΚΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ			
ΤΗΛΕΦΩΝΟ	ΦΑΞ	E-MAIL	
ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ			

Δ. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΗΛΙΚΟΙ	ΣΥΝΟΛΟ
ΕΡΓΑΤΟΧΕΙΡΗΤΕΣ	ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ		
ΥΠΟΓΡΑΦΗ ΑΙΟ	ΣΧΗΜΑΤΕΣ	ΕΝΔΕΧ ΠΡΟΣΩΠΩΝ	
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ	
ΥΠΟΓΡΑΦΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ	ΕΝΑΡΣΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ	ΑΡΧΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ	
Η ΣΥΜΒΑΣΗ ΠΡΟΒΛΕΠΕΙ ΑΥΞΗΣΗ Η ΜΕΙΩΣΗ ΑΠΟΛΟΧΩΝ :	ΝΑΙ	ΟΧΙ	
ΜΕΣΟΣΤΑΘΜΙΚΗ ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΑΠΟΛΟΧΩΝ	ΑΥΞΗΣΗ (%)	ΜΕΙΩΣΗ (%)	
Η ΣΥΜΒΑΣΗ ΠΡΟΒΛΕΠΕΙ ΛΟΙΠΕΣ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ (Π.Χ. ΧΡΟΝΙΚΑ ΟΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΥΠΕΡ & ΑΡΧΑΙΑ ΚΑΤΗ)	ΝΑΙ	ΟΧΙ	
ΑΝ ΝΑΙ ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ			
ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ			

Η παρούσα Συλλογική Σύμβαση Σ.Σ.Ε. ή Α.Α. κατατίθεται σήμερα... με αριθμό... από τον... στην...
 Ο Υπερκόσμος Εργασίας ή Υπόκοσμος Εκπαιδευτικός
 ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΣ
 ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ
 Α.Α.Τ.
 ΕΚΔΟΥΣΑ ΑΡΧΗ
 ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΚΔΟΣΗΣ

Διαδικτυακός Ιστότοπος του Πληροφοριακού
Συστήματος Εργάνη.

Έντυπο 10

Επιχ/κη Συλλογική Σύμβαση εργασίας.

5. 3 Αδήλωτη Εργασία

Τα αίτια της αδήλωτης εργασίας

Η έννοια της αδήλωτης εργασίας είναι περίπλοκη και πολυσύνθετη αν και διαδεδομένη ευρέως. Γενικά, αυτό το φαινόμενο το συναντάμε παγκοσμίως και όχι μόνο στην Ελλάδα. Στην Ευρώπη για παράδειγμα, το χαρακτηρίζουν, *ως την κάθε αμειβόμενη δραστηριότητα που είναι νόμιμη, ως προς τη φύση της, αλλά όχι δηλωμένη στις δημόσιες αρχές.*²⁴ Από την άλλη μεριά, στην Ελλάδα η αδήλωτη εργασία χαρακτηρίζεται από πολλούς, ως «μαύρη εργασία», κατέχοντας δίκαια αυτόν το τίτλο, διότι η αγορά εργασίας «τραυματίζεται» μέρα με την μέρα και ώρα με την ώρα. Βέβαια, οι συνέπειες του φαινομένου αυτού δεν φαίνονται μόνο στην αγορά εργασίας αλλά και σε πολλούς άλλους τομείς για τους οποίους θα αναφερθούμε παρακάτω.

Συνήθως, ακούμε γύρω μας ανθρώπους να αναρωτιούνται για πιο λόγο εργοδότες και εργαζόμενοι ενδίδουν στον «πειρασμό» της αδήλωτης εργασίας, ενώ γνωρίζουν ότι με αυτή τους την ενέργεια «εξοντώνουν» το κοινωνικό-ασφαλιστικό σύστημα της χώρας. Κάποια από τα αίτια της αδήλωτης εργασίας που μπορούμε να θυμηθούμε είναι τα εξής:

- ⊗ Οι εργοδότες προκειμένου να μειώσουν το κόστος εργασίας, καταφεύγουν στην μη καταβολή του φόρου και των κοινωνικών εισφορών. Με λίγα λόγια, για να μειώσουν το κόστος ενός εργαζομένου, απλά τον προσλαμβάνουν στην επιχείρηση χωρίς να τον δηλώσουν, ώστε να μην έχουν την υποχρέωση να καταβάλλουν τις ασφαλιστικές εισφορές ή τον ασφαλίζουν μερικώς. Λόγου χάρη, αντί για τις πραγματικές ώρες εργασίας τον ασφαλίζουν με τις μισές ώρες, ώστε να γλιτώνουν τμήμα από τις καταβλητέες εισφορές.
- ⊗ Οι εργαζόμενοι από την πλευρά τους, για να μην έρθουν σε έντονη αντιπαράθεση με τον εργοδότη και χάσουν την εργασία τους, υποκύπτουν στην ανασφάλιστη εργασία χωρίς κάποια ιδιαίτερη αντίσταση. Παρ' όλα αυτά, κατά καιρούς παρατηρείται, ότι οι εργαζόμενοι έρχονται σκόπιμα σε συμφωνία με τους εργοδότες, ώστε να διατηρήσουν το εισόδημα τους σταθερό και να αποφύγουν οποιαδήποτε μείωση στον ήδη μειωμένο τους μισθό λόγω των περικοπών.

²⁴ (Ευρωπαϊκή Επιτροπή) διαδικτυακός ιστότοπος: <http://ec.europa.eu>

Τώρα, θα αναρωτηθούμε ποιος εργαζόμενος θα ήθελε κάτι τέτοιο; Ποιος εργαζόμενος θα ήθελε να μείνει ανασφάλιστος χωρίς ένσημα και ιατρική περίθαλψη; Η απάντηση είναι πολύ απλή. Όπως θα δούμε και παρακάτω στο 8ο κεφάλαιο (στο οποίο θα αναλύσουμε τα αποτελέσματα της ερευνητικής εργασίας). Οι απαντήσεις που δόθηκαν στο ερωτηματολόγιο από τους συμμετέχοντες αντιπροσωπεύουν την «ωμή» πραγματικότητα της Ελληνικής κοινωνίας τα τελευταία 8 χρόνια. Η οικονομική κρίση, οι κατώτατοι μισθοί, η υψηλή φορολογία κ.α. οδήγησαν σε έξαρση του φαινομένου της αδήλωτης εργασίας.

Επίσης, παρατηρείται συχνά, ότι οι εργαζόμενοι χαμηλότερων ικανοτήτων και επιπέδου εξειδίκευσης είναι εκείνοι που συμμετέχουν περισσότερο στην «μαύρη εργασία». Ακόμη, αξιοπρόσεκτο είναι το γεγονός, ότι ο αθέμιτος ανταγωνισμός μεταξύ των επιχειρήσεων οδηγεί προς τη «μαύρη εργασία». Για παράδειγμα, οι παλαιότερες επιχειρήσεις για να επιβιώσουν επιλέγουν χωρίς δεύτερη σκέψη την παραοικονομία και ό,τι συνεπάγεται με αυτό. Αναλυτικότερα, όταν οι περισσότερες επιχειρήσεις δεν καταβάλλουν τις ασφαλιστικές εισφορές που τους αναλογούν και έχουν στη δούλεψή τους ανασφάλιστους εργαζομένους, πέφτει όλο το βάρος στις νόμιμες επιχειρήσεις. Οπότε, με σκοπό να επιβιώσουν, καταλήγουν στη παραοικονομία μαζί με τις υπόλοιπες παράνομες επιχειρήσεις.

Τέλος, υπαίτιο για την έξαρση της ανασφάλιστης εργασίας στην χώρα μας είναι και το ελληνικό κράτος. Όταν το ίδιο το κράτος, επιζητά την μείωση των προσλήψεων και του ελέγχου, ενώ παράλληλα οι θεσμοί και η Ευρωπαϊκή Ένωση, ζητάνε τον διπλασιασμό αυτών, τότε έχει ως επακόλουθο οι εργοδότες να προτιμούν την αδήλωτη εργασία, διότι τους κοστίζει φθηνότερα σε βάθος χρόνου λόγω των μικρών προστίμων και των αραιών ελέγχων.

Οι συνέπειες της Αδήλωτης εργασίας

Όπως είδαμε και νωρίτερα, τα αίτια της αδήλωτης εργασίας είναι πολύπλευρα και πολυσύνθετα. Σε αυτό το σημείο της διπλωματικής εργασίας, θα ασχοληθούμε με τις συνέπειες που φέρει η ανασφάλιστη εργασία προς το κοινωνικό-ασφαλιστικό σύστημα. Είναι χαρακτηριστικό ότι οι μειωμένοι μισθοί, οι υψηλές εισφορές, οι δυσβάσταχτοι φόροι και η οποία κλιμακώνεται χρόνο με το χρόνο στη χώρα μας, καταβάλλει τους επιχειρηματίες και τους εργαζομένους, σε σημείο που να τους οδηγεί σε «παραβατικές συμπεριφορές».

Η ανασφάλιστη εργασία ανήκει και αυτή στις «παραβατικές συμπεριφορές», όμως στα μάτια κάποιων φαίνεται ως η μοναδική λύση για την επιβίωση στην σημερινή αγορά εργασίας. Όλα τα παραπάνω και σε συνδυασμό με τον απειροελάχιστο έλεγχο που

πραγματοποιείται από τις αρμόδιες υπηρεσίες, προκύπτει το γεγονός, ότι μάλλον τους δίνεται η ευκαιρία για παρανομία παρά για το αντίθετο. Μη εξαιρετέο αποτελεί το γεγονός, ότι ένας εργαζόμενος που είναι ασφαλισμένος για 15 χρόνια θα λάβει σύνταξη 452 ευρώ. Δηλαδή, μόλις 78 ευρώ λιγότερα από εκείνον που πληρώνει εισφορές για 20 έτη. Με αυτή την λογική, δεν έχει νόημα να εργάζεται κάποιος για πολλά χρόνια και να πληρώνει όλες του τις ασφαλιστικές εισφορές στο κράτος από την στιγμή που θα λάβουν σχεδόν την ίδια σύνταξη.

Απεναντίας, θα μπορούσε κάλλιστα να εργάζεται ανασφάλιστος για ένα μεγάλο χρονικό διάστημα και να κερδίζει περισσότερα και ευκολότερα, γλυτώνοντας έτσι τις ασφαλιστικές εισφορές. Με λίγα λόγια, το παρόν κοινωνικό-ασφαλιστικό σύστημα, αδικεί τους εργαζομένους του, δίνοντας τους κίνητρο να παρανομήσουν, υπονομεύοντας έτσι το δικό τους μέλλον. Συνεπώς, το ασφαλιστικό σύστημα της χώρας αυτοκαταστρέφεται μέρα με τη μέρα. Επιγραμματικά, θα επιχειρήσουμε μία μικρή αναφορά στις συνέπειες που προκαλεί η ανασφάλιστη εργασία:

- A.** Αρχικά, οι επιπτώσεις της αδήλωτης εργασίας αντανακλούν πάνω στις νόμιμες επιχειρήσεις. Πιο συγκεκριμένα, οι επιχειρήσεις που δεν αποπληρώνουν τους απαιτούμενους φόρους και εξαπατούν το ελληνικό Δημόσιο, υποστηρίζοντας την ανασφάλιστη εργασία και την παραοικονομία, είναι αυτές που «εξοντώνουν» τις νόμιμες. Αυτό συμβαίνει, διότι όλο το βάρος της φορολόγησης πέφτει πάνω τους έχοντας, ως αποτέλεσμα να μην μπορούν να ανταπεξέλθουν στην υψηλή φορολογία και στον αθέμιτο ανταγωνισμό. Συμπληρωματικά, η «μαύρη» εργασία δημιουργεί πραγματικές συνθήκες αθέμιτου ανταγωνισμού σε βάρος των επιχειρήσεων που λειτουργούν με συνέπεια και ιδανικά.
- B.** Προκαλεί σημαντική έλλειψη εσόδων στο κοινωνικό-ασφαλιστικό σύστημα (ΕΦΚΑ). Συγκεκριμένα, εκτιμάται ότι ο ΕΦΚΑ χάνει περίπου 300 εκατομμύρια από τους ανασφάλιστους εργαζομένους και περίπου 180 εκατομμύρια από τους εργαζόμενους που δηλώνουν μερικώς την απασχόληση τους (δηλαδή δεν δηλώνουν τις πραγματικές ώρες απασχόλησης). Τέλος, εκτιμάται ότι ο ΕΦΚΑ έχει απώλειες της τάξης των 80 εκατομμυρίων από τους εργαζόμενους που παρουσιάζουν ότι λαμβάνουν χαμηλότερες αποδοχές από τις πραγματικές.
- C.** Διακυβεύει την πιθανότητα των εργαζομένων για σύνταξη.
- D.** Υποσκάπτει την προσπάθεια χρηματοδότησης και επιχορήγησης των πολιτών με προοπτικές στην αγορά εργασίας.
- E.** Στερεί το δικαίωμα των εργαζομένων για δημόσια ιατρική περίθαλψη.

Πράγματι, οι συνέπειες αυτές είναι εξαιρετικά σημαντικές και αποτελούν μείζον πρόβλημα για το εργασιακό σύστημα της χώρας. Συμπερασματικά, καταλήγουμε στο γεγονός ότι ενώ βρισκόμασταν σε ένα κοινωνικό-ασφαλιστικό σύστημα, όπου γίνονταν αλόγιστες σπατάλες και οι συντάξεις ήταν υπερχρηματοδοτούμενες, περνάμε πλέον στο άλλο άκρο των περικοπών, των ελλείψεων και των υποχρηματοδοτούμενων συντάξεων, που αυτό είναι η κυριότερη συνέπεια της αδήλωτης εργασίας.

Έλεγχος του ΙΚΑ-ΣΕΠΕ και πρόστιμα αδήλωτης εργασίας

Τα τελευταία χρόνια, λόγω της έξαρσης του φαινομένου της αδήλωτης εργασίας οι έλεγχοι από το ΙΚΑ και από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ), έχουν αυξηθεί με το στοιχείο της αιφνιδιασης να επικρατεί, αφήνοντας μηδαμινό χρόνο σε εργοδότη και εργαζόμενο, να αντιδράσουν και να δικαιολογήσουν την εμφάνιση ατόμων που βρίσκονται μέσα στο κατάστημα και εργάζονται αδήλωτα. Η τακτική έλεγχου που ακολουθεί πλέον το ΙΚΑ ή το ΣΕΠΕ είναι η εξής:

1. Εισέρχεται στο κατάστημα ή στην επιχείρηση απροειδοποίητα για έλεγχο.
2. Ο έλεγχος διαρκεί ελάχιστη ώρα.
3. Οποιοδήποτε άτομο βρει μέσα στο κατάστημα το θεωρεί εργαζόμενο και το καταγράφει στο δελτίο ελέγχου.
4. Ελέγχει, αν ο εργαζόμενος είναι ασφαλισμένος
5. Ελέγχει, αν ο εργαζόμενος αναγράφεται στον πίνακα προσωπικού.

Παρατηρείται συχνά, ότι κατά τη διάρκεια ελέγχου, οι εργοδότες προσπαθούν να δικαιολογηθούν για τους αδήλωτους εργαζόμενους, που έχουν στην επιχείρησή τους με το επιχείρημα, ότι «εργάζεται δοκιμαστικά» ή ότι «ξεκίνησε σήμερα και δεν πρόλαβα να τον δηλώσω» που κάτι τέτοιο φυσικά δεν γίνεται ούτε δεκτό ούτε πιστευτό από το κλιμάκιο του ΙΚΑ ή του ΣΕΠΕ. Όπως αναφέραμε και σε προηγούμενο σημείο της διπλωματικής (Κεφάλαιο 5.2, σελ.36), ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να δηλώσει τον εργαζόμενο ΠΡΙΝ την ΕΝΑΡΞΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ και να τον αναγράφει υποχρεωτικά στον «Πίνακα προσωπικού». Σε διαφορετική περίπτωση επιβάλλονται «τσουχτερά» πρόστιμα τα οποία κινούνται ως εξής:

Το πρόστιμο το οποίο καταβάλλεται στον εργοδότη για την αδήλωτη εργασία φτάνει το ύψος των **10.000€** ανά εργαζόμενο, ενώ για την παράληψη αναγραφής του ονόματος ενός εργαζομένου είναι γύρω στα **500€**.

Πίνακας 5.3.1, Πρόστιμα Αδήλωτης εργασίας

	<u>Εργαζόμενος κάτω από 25</u> <u>ετών</u>	<u>Εργαζόμενος άνω των 25</u> <u>ετών</u>
<u>Υπάλληλος</u>	9.197,10€	10.549,44€
<u>Εργατοτεχνίτης</u>	9.200,49€	10.550,54€

Ωστόσο, το κράτος πλέον δίνει την δυνατότητα στον εργοδότη να μειώσει το πρόστιμο κατά πολύ. Για παράδειγμα, αν ο εργοδότης προσλάβει τον εργαζόμενο τον οποίο απασχολούσε ανασφάλιστο στην επιχείρηση, του δίνεται η ευκαιρία να μειώσει το πρόστιμο και σύμφωνα με τη χρονική διάρκεια της σύμβασης αυτό θα ελαττώνεται όλο και περισσότερο:

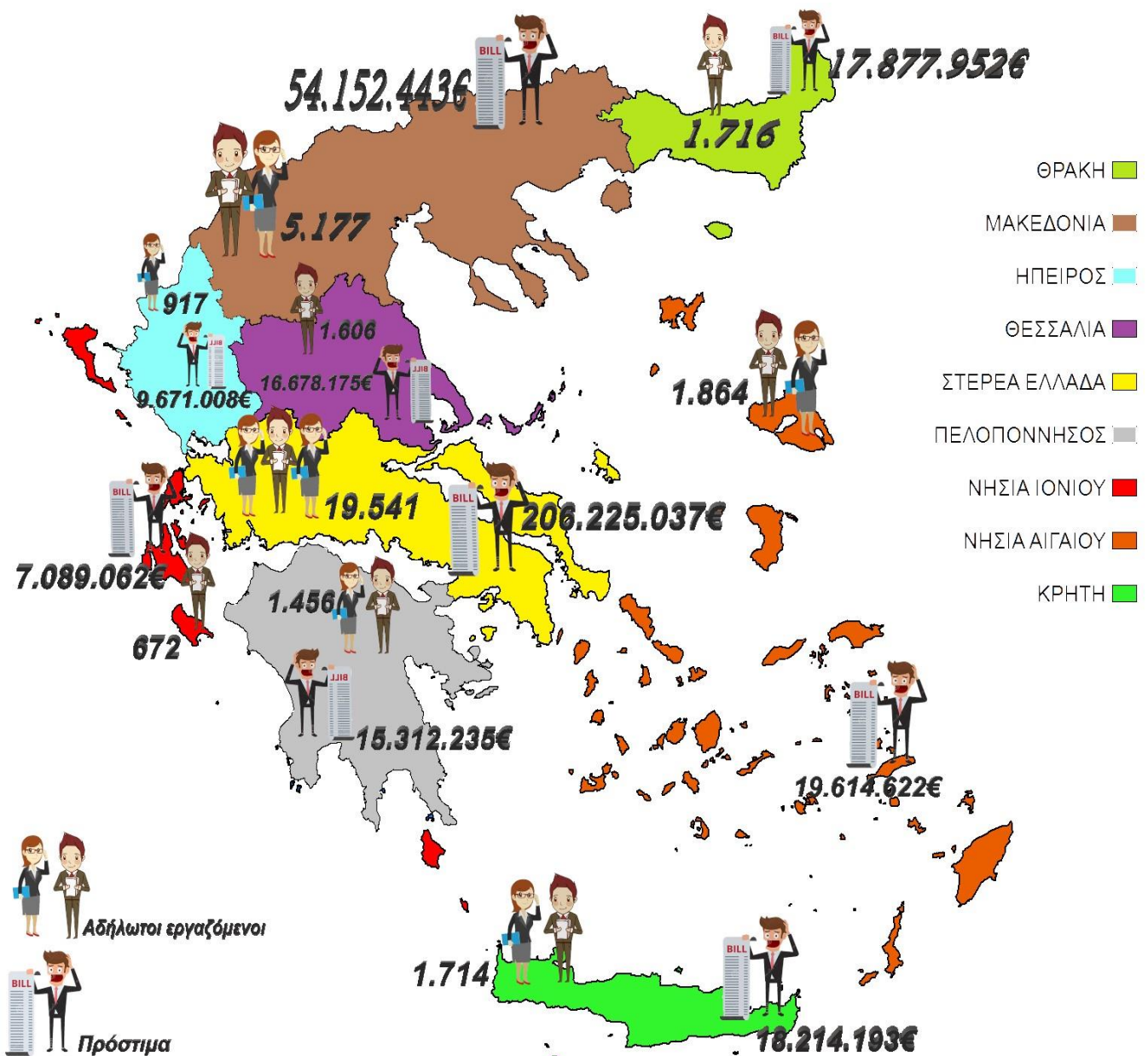
Πίνακας 5.3.2, Απαλλαγή προστίμων αδήλωτης εργασίας

	Πρόστιμο με μείωση	Αρχική τιμή προστίμου	Διαφορά (Δηλαδή, πόσο απαλλάσσεται)
Εάν τον προσλάβει με <u>τρίμηνη σύμβαση</u>	7.000€	10.500€	3.500€
Εάν τον προσλάβει με <u>εξάμηνη σύμβαση</u>	5.000€	10.500€	5.500€
Εάν τον προσλάβει με <u>ετήσια σύμβαση</u>	3.000€	10.500€	7.500€

Σημαντικό!

- ★ Σε περίπτωση που ο εργοδότης θέλει να πραγματοποιήσει ένσταση ή οποιαδήποτε προσφυγή, μπορεί να το κάνει μέσα σε 60 μέρες από την ημέρα που επιβλήθηκε το πρόστιμο, διαφορετικά δεν μπορεί να κάνει κάποια άλλη κίνηση.
- ★ Συνήθως έλεγχοι πραγματοποιούνται σε επισιτιστικά επαγγέλματα (ταβέρνες, μπαρ, κέντρα διασκέδασης) σε πρατήρια βενζίνης, κομμωτήρια, βιομηχανικές ζώνες, συνεργεία αυτοκινήτων, μεταφορικές επιχειρήσεις και φιλοξενία.

Παρακάτω, απεικονίζεται στο χάρτη ο αριθμός των αδήλων εργαζομένων και των προστίμων ανά νόμο της Ελλάδος το διάστημα 15-09-2013 με 31-12-2017, (Πηγή αριθμών: Επιχειρησιακό Σχέδιο Αρτεμις).



Επιχειρησιακό Σχέδιο Άρτεμις

Το Επιχειρησιακό σχέδιο Άρτεμις αποτελεί μία έκθεση ελεγκτικής δράσης του ΕΦΚΑ και του ΣΕΠΕ που υπάγεται στο υπουργείο εργασίας κοινωνικής ασφάλισης και κοινωνικής αλληλεγγύης. Το σχέδιο αυτό στοχεύει στην καταπολέμηση της ανασφάλιστης και αδήλωτης εργασίας στη χώρα μας. Η Ελλάδα κατέχει μία από τις υψηλότερες θέσεις στην παραοικονομία και στην αδήλωτη εργασία ανάμεσα στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Όπως είδαμε σε προηγούμενα κεφάλαια, οι συνέπειες είναι σημαντικές και άξιες της προσοχής μας. Ο Νόμος 4144/2013 ο οποίος στοχεύει στην καταπολέμηση «παραβατικών συμπεριφορών», ως προς το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, έδωσε τη δυνατότητα δημιουργίας μίας ομάδας, η οποία θα λειτουργεί σύμφωνα με τους κλασικούς ελεγκτικούς μηχανισμούς και με σκοπό την άμεση και δραστική αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας. Συγκεκριμένα, η έκθεση αυτή εξετάζει σε όλη τη χώρα τους κλάδους:

- *οικονομικής δραστηριότητας στους οποίους δέχονται καταγγελίες,*
- *οικονομικής δραστηριότητας που προκύπτουν μεγάλα ποσοστά παραβατικότητας,*

από το διάστημα 15 Σεπτεμβρίου του 2013 έως 31 Δεκεμβρίου του 2017. Όπως θα δούμε παρακάτω η έκθεση αυτή εμπεριέχει στατιστικά στοιχεία της ελεγκτικής δράσης στα οποία θα αναφερθούμε παρακάτω με τη μορφή πινάκων. Τα στοιχεία αυτά αναλύθηκαν από τις υπηρεσίες του Ε.Φ.Κ.Α. και Σ.Ε.Π.Ε.

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι για να στεφθεί με επιτυχία το επιχειρησιακό σχέδιο Άρτεμις, χρειάστηκαν και τα δύο ελεγκτικά σώματα (ΣΕΠΕ και ΕΦΚΑ) να λειτουργήσουν ακριβώς με τον ίδιο τρόπο. Λόγου χάρη, η απόδοση ίδιων προστίμων ήταν απαραίτητη, πράγμα που επιτεύχθηκε. Ιδιαίτερα σημαντικό είναι πως κατά τη διάρκεια του ελέγχου στην αιτιολογική έκθεση που συντάσσουν τα ελεγκτικά σώματα, η «αδήλωτη εργασία» θεωρείται και αναγράφεται, ως οικονομικό έγκλημα, διότι το κράτος χάνει δημόσια έσοδα και φθείρεται το κοινωνικό-ασφαλιστικό σύστημα. Μεταφορικά θα μπορούσαμε να πούμε, ότι τα ελεγκτικά σώματα λειτουργούν ως οικονομική αστυνομία.

Αφού είδαμε αναλυτικά τους στόχους του επιχειρησιακού σχεδίου Άρτεμις τώρα μένει να αναφερθούμε στα αποτελέσματα της έκθεσης όπως τα παρακάτω:

- ✓ Μείωση στους κλάδους υψηλής παραβατικότητας της τάξης 12,48% από 19,17% το 2014, λόγω των αυξημένων ελέγχων τα τελευταία χρόνια.
- ✓ Μεταξύ του διαστήματος Ιανουαρίου - Αυγούστου βρέθηκαν τα εξής:

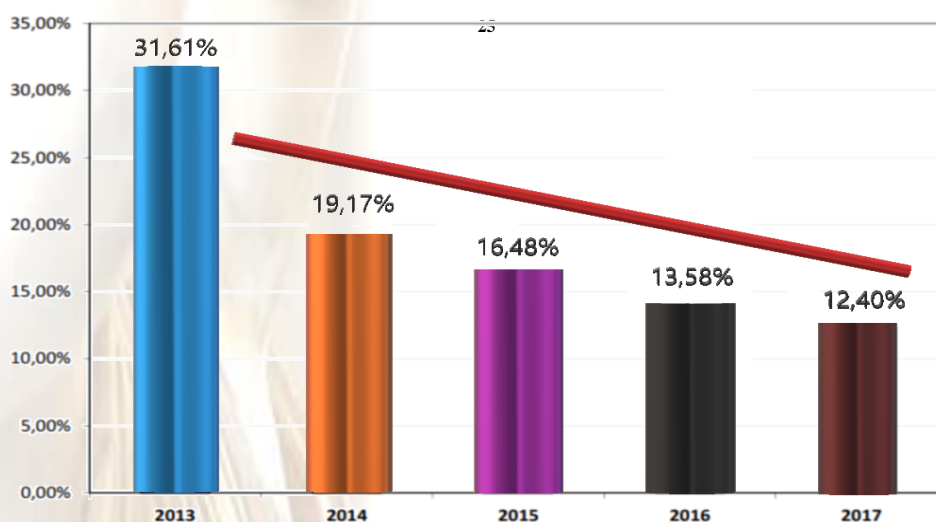
Πίνακας 5.3.3, ποσοστά αδήλωτης εργασίας 2017

	<u>Αδήλωτη εργασία</u>	<u>Σύνολο</u>
Επιχειρήσεις	3.661 (15,29%)	23.937
Εργαζόμενοι	5.602 (5,95%)	94.165

Πίνακας 5.3.4, ποσοστά αδήλωτης εργασίας 2016

	<u>Αδήλωτη εργασία</u>	<u>Σύνολο</u>
Επιχειρήσεις	5.577 (16,29%)	34.241
Εργαζόμενοι	9.270 (7,10%)	130.608

Τέλος αυτό που παρατηρείται είναι, ότι από την πρώτη στιγμή που το επιχειρησιακό σχέδιο πήρε σάρκα και οστά, η παραβατικότητα της ανασφάλιστης εργασίας μειώθηκε κατά πολύ, κάτι που διακρίνουμε και στο παρακάτω διάγραμμα:



Διάγραμμα 5.3.1, Ποσοστά παραβατικότητας ανά έτος, πηγή άντλησης αριθμών από Επιχειρησιακό Σχέδιο Αθηνά,

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ

Λέξεις Κλειδιά

- Ημερομίσθιο
- Ωρομίσθιο
- Μισθός
- Αδιάλειπτη Εργασία
- Ασφαλιστικές Εισφορές
- Κρατήσεις
- Εργαζόμενος – Εργοδότης
- ΦΜΥ- ΑΠΔ
- Μισθοδοσία
- Κλάσεις – ειδικότητες
- Τακτικές – έκτακτες αποδοχές
- Αργίες - Νυχτερινά
- Δώρα Χριστουγέννων & Πάσχα

Ορισμοί

- ▮ Κανονικό ημερομίσθιο: είναι εκείνο που ανακύπτει βάσει των συλλογικών συμβάσεων, περιλαμβάνοντας κάθε είδους επιδόματα.
- ▮ Πραγματικό ημερομίσθιο: λογίζεται εκείνο που μέσω μιας συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργατοτεχνίτη, προκύπτει ώστε να μείνουν ικανοποιημένες και οι δύο πλευρές.
- ▮ Αδιάληπτη εργασία: είναι η εργασία χωρίς διάλειμμα, χωρίς σταματημό.
- ▮ Μισθοδοτική Κατάσταση: αποτελεί το έγγραφο το οποίο αναγράφει όλα τα απαραίτητα στοιχεία που πρέπει να γνωρίζει ο εργαζόμενος για το μισθό του. Η μισθοδοτική κατάσταση εκδίδεται κάθε μήνα από το λογιστή της επιχείρησης και παραδίδεται στον εργοδότη και τον εργαζόμενο, ευημερώντας του για τις μηνιαίες του αποδοχές, τα ποσοστά κρατήσεων(π.χ. ΦΜΥ), ασφαλιστικών εισφορών κ.α.

▣ Ελεύθεροι επαγγελματίες - επαγγέλματα: Σύμφωνα με το Ν.2238/94, άρθρο 48, παράγραφος 1, ελεύθερα επαγγέλματα ονομάζουμε τα εξής:

- Ορκωτοί λογιστές
- Λογιστές ή φοροτεχνικοί
- Γιατροί (όλες οι ειδικότητες)
- Δικηγόροι, συμβολαιογράφοι
- Δικαστικοί επιμελητές
- Αρχιτέκτονες
- Μηχανικοί
- Τυπογράφοι
- Συγγραφείς
- Γεωπόνοι
- Ξεναγοί
- Διερμηνείς, μεταφραστές
- Καθηγητές, δάσκαλοι
- Καλλιτέχνες (όλα τα είδη, π.χ. ηθοποιοί, χορευτές, γλύπτες κ.α.)
- Σκηνοθέτες
- Διακοσμητές
- Ενδυματολόγοι
- Προγραμματιστές
- Κοινωνιολόγοι

▣ Παλιοί ασφαλισμένοι: είναι οι εργαζόμενοι που εισήλθαν πριν το 1993.

▣ Ασφαλιστική εισφορά: είναι το ασφάλιστρο που καταβάλλουν ο εργαζόμενος και ο εργοδότης προς τον Ε.Φ.Κ.Α.

▣ Αναλυτική Περιοδική Δήλωση (Α.Π.Δ): είναι η δήλωση η οποία υποβάλλεται από τον εργοδότη και περιλαμβάνει πληροφορίες ή στοιχεία που αφορούν το χρόνο απασχόλησης κάθε ασφαλισμένου, την αμοιβή, τους κλάδους ασφάλισης, καθώς και το ύψος των ασφαλιστικών εισφορών (άρθρο 8, παρ.6, Ν.2972/2001).

▣ Νέοι ασφαλισμένοι: είναι οι μισθωτοί που εισήλθαν για πρώτη φορά στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης από 01.01.1993 και μετά.

6.1 Μισθός – Αμοιβή

Η νομική έννοια του μισθού

Η διευθέτηση του μισθού αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα θέματα που απευθύνεται στους εργαζομένους και γενικά στο Διεθνές εργατικό Δίκαιο. Σκοπός όλων αυτών, είναι η σωστή λειτουργία και ρύθμιση του μισθού-αμοιβής, εξασφαλίζοντας ότι θα τους παρέχεται άμεσα και ολάκερα, ο συμφωνημένος ή ο νόμιμος μισθός για την εργασία που πρόσφερε ο κάθε εργαζόμενος. Είναι χαρακτηριστικό το γεγονός, ότι χωρίς την ύπαρξη μισθού δεν υφίσταται σύμβαση εργασίας. Από αυτό το γεγονός και μόνο μπορούμε να κατανοήσουμε πόσο αξιόλογο είναι το ζήτημα του μισθού.

Σύμφωνα με τα άρθρα 648,649 και 653 του Αστικού Κώδικά, μισθός λογίζεται, ως η υποχρέωση του εργοδότη απέναντι στον μισθωτό για παροχή αμοιβής, ανάλογη με τον συμβατικό ή νόμιμο μισθό που ορίζει η ατομική ή η συλλογική σύμβαση εργασίας. Μέσα στην έννοια του μισθού συγκαταλέγεται το επίδομα και οι προσαυξήσεις. Σε αυτό το σημείο, να διευκρινίσουμε, ότι ο εργοδότης δεν έχει την δυνατότητα να μειώσει το ποσό των αποδοχών ακόμα και όταν ο εργαζόμενος δεν εκτελεί τα καθήκοντα του σωστά. Επίσης, θα πρέπει να είμαστε σε θέση να διαχωρίζουμε ορθά και χωρίς λάθη την έννοια μισθός, από τα χρήματα που μας παρέχει ο εργοδότης για άλλους σκοπούς, όπως:

A. Τα λειτουργικά έξοδα της επιχείρησης:

- ✓ *Χρήματα που χορηγεί ο εργοδότης για την ομαλότερη λειτουργία της επιχείρησης. Δεν θεωρείται μισθός.*
- ✓ *Χρήματα που προσφέρει έμμεσα ο εργοδότης προς τον μισθωτό για την διευκόλυνσή του (όπως, η χορήγηση στολών, αυτοκινήτων, κινητής συσκευής), ώστε να εκτελεί την εργασία του υπό τις κατάλληλες συνθήκες. Δεν θεωρείται μισθός.*

B. Έξοδα

- ✓ Έξοδα τα οποία κάλυψε ο εργαζόμενος από το εισόδημα του για να εκτελέσει κάποια από τα καθήκοντα της εργασίας του, αποτελεί υποχρέωση του εργοδότη να αποπληρώσει τις δαπάνες αυτές στις οποίες υποβλήθηκε ο μισθωτός. Αυτά τα χρήματα δεν αποτελούν μισθό. (π.χ. έξοδα μετακίνησης, βενζίνη κ.α.).

Κοινωνική Λειτουργία Μισθού

Προηγουμένως, αναφερθήκαμε στην έννοια και στη λειτουργία του μισθού, μέσα σε μία εργασιακή σχέση. Σε αυτό το σημείο της διπλωματικής εργασίας, θα ασχοληθούμε με τη Κοινωνική Λειτουργία του μισθού. Γενικά, θεωρείται ότι ο μισθός έχει ανταλλακτικό χαρακτήρα και τίποτα παραπάνω. Ωστόσο, κάτι τέτοιο δεν ισχύει. Ανάλογα με τις κοινωνικές συνθήκες, ο μισθός προσαρμόζεται αντίστοιχα. Για παράδειγμα, όταν ο εργαζόμενος είναι έγγαμος με τέκνα, μαζί με το μισθό του καταβάλλεται επίδομα γάμου και τέκνων.

Επίσης, σε περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν έχει τη δυνατότητα να εργαστεί, λόγω διαφόρων συνθηκών (όπως εγκυμοσύνη, ασθένεια κ.α.), τότε πραγματοποιείται κανονικά η καταβολή μισθού χωρίς την υποχρέωση για παροχή εργασίας. Όλα τα παραπάνω, μας δίνουν να καταλάβουμε, ότι ο κοινωνικός χαρακτήρας του μισθού είναι έντονος, ειδικά στα θέματα του ελάχιστου νόμιμου μισθού. Σαφέστερα, διάφοροι νομοθετικοί θεσμοί διεθνώς και όχι μόνο επεμβαίνουν, ώστε να προστατεύσουν τον εργαζόμενο στο ευαίσθητο αυτό θέμα του μισθού, θεσπίζοντας το κατώτατο όριο χρηματικής αμοιβής. Στην Ελλάδα το κατώτατο όριο μισθού καθιερώνεται σύμφωνα με το Ν. 1876/1990.

Συμπερασματικά, αυτό που κρατάμε από την κοινωνική λειτουργία του μισθού είναι, ότι δεν έχει πάντοτε μία ανταποδοτική σύνθεση, δηλαδή με την έννοια του «εργάζομαι, άρα πληρώνομαι» αλλά απεναντίας ο κοινωνικός χαρακτήρας είναι εκείνος που υπερισχύει, εξασφαλίζοντας στους εργαζομένους και τις οικογένειες τους ένα καλύτερο αύριο.

Χρηματικός Μισθός

Είναι χαρακτηριστικό, ότι ο μισθός που καταβάλλεται σε έναν εργαζόμενο για την εργασία που προσφέρει, γίνεται σε χρήμα, και μάλιστα στο ισχύον εθνικό νόμισμα κάθε χώρας (π.χ. στην Ελλάδα, η πληρωμή γίνεται σε ευρώ). Οπότε, όταν εφαρμόζεται ο χρηματικός μισθός πρέπει να ισχύουν τα παρακάτω:

- Η αμοιβή καταβάλλεται εις χρήμα και μόνον.
- Απαγορεύεται οποιαδήποτε συμφωνία ή ανταλλαγή χρυσού ή χρυσού νομίσματος αντί χρηματικής αμοιβής.
- Ο μισθός είναι χρηματικός, δηλαδή καθορίζεται σε χρηματικές μονάδες (πχ 25€).
- Η καταβολή του μισθού γίνεται τοις μετρητοίς.

- Η αμοιβή πλέον δεν πραγματοποιείται σε μορφή γραμματίων ή συναλλάγματος, σύμφωνα με το άρθρο 3 της 95ης ΔΣΕ.
- Αποκλείεται η εξόφληση του χρηματικού μισθού με παροχές είδους (άρθρο 3 της 95ης ΔΣΕ).
- Εγκρίνεται η πληρωμή μέσω τραπεζικής ή ταχυδρομικής επιταγής.
- Σύμφωνα με το άρθρο 40 του Ν. 3863/2010 θεσπίζεται πλέον η υποχρεωτική καταβολή της χρηματικής αμοιβής, με πίστωση σε τραπεζικό λογαριασμό. Το ίδιο ισχύει και για τις ασφαλιστικές εισφορές. Η πληρωμή μέσω τραπεζικού λογαριασμού έχει υποχρεωτικό χαρακτήρα και στοχεύει στην καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας.

Μισθός σε είδος

Προηγουμένως, αναφερθήκαμε στην έννοια του χρηματικού μισθού, και πως λειτουργεί σύμφωνα με το νόμο. Εκτός από τον χρηματικό μισθό υπάρχει και ένα άλλο είδος αμοιβής, το οποίο είναι πιο περίπλοκο και πολυσύνθετο. Αυτή η μορφή αμοιβής είναι «ο μισθός σε είδος». Είναι χαρακτηριστικό, ότι ο μισθός που καταβάλλεται στον εργαζόμενο μπορεί να συμφωνηθεί και σε είδος. Αναλυτικότερα, είναι ο μισθός που συνίσταται στην παραχώρηση της κυριότητας ή της χρήσης ορισμένων πραγμάτων ή ακόμη και στην παροχή ορισμένων υπηρεσιών στον εργαζόμενο.²⁶ Η παροχή αυτή συνήθως προσφέρεται, ως αντάλλαγμα της εργασίας που παρέχει ο εργαζόμενος και όχι για άλλους άσχετους λόγους. Για παράδειγμα, μισθός σε είδος μπορεί να λογιστεί:

- ✱ Η παροχή ενδυμασίας
- ✱ Η παροχή τροφής και νερού
- ✱ Η παροχή κατοικίας
- ✱ Η παροχή θέρμανσης κ.α.

Ωστόσο, απαιτείται μεγάλη προσοχή στην επιλογή και στο διαχωρισμό των παροχών, διότι κάθε παροχή σε είδος δεν αποτελεί μισθό. Λόγου χάρη, δεν θεωρούνται «μισθός» οι παροχές οι οποίες καταβάλλονται έχοντας, ως σκοπό τη διευκόλυνση εκτέλεσης της εργασίας, όπως η παραχώρηση κατοικίας, κινητού τηλεφώνου ή αυτοκινήτου προς το μισθωτό. Επίσης, αξίζει να σημειωθεί ότι παρόλο που ο μισθός σε είδος προβλέπεται από το

²⁶ Ιωάννης Δ. Κουκιάδης, Εργατικό Δίκαιο (2014), Σελ.212

νόμο ή τη συλλογική σύμβαση, είναι έντονα αμφιλεγόμενος και αντιμετωπίζεται με δυσπιστία για πολλούς και διάφορους λόγους. Ο τρόπος λειτουργίας αυτής της αμοιβής είναι πολύπλοκος και συνήθως αποφεύγεται από εργοδότες και εργαζομένους. Εμπεριέχει πολλούς κινδύνους και περιορίζει κατά πολύ την ελευθερία κινήσεων του εργαζομένου, οδηγώντας τον να αποδέχεται πράγματα που δεν του είναι χρήσιμα. Συνεπώς, μαζί με την εφαρμογή αυτού του μισθού, ακολουθούν και κάποιοι περιορισμοί όπως:

- Σύμφωνα με το Ν. 3248/1955 της 95^η ΔΣΕ, «ο μισθός σε είδος» δεν επιτρέπεται να καλύπτει το σύνολο της αμοιβής που λαμβάνει ένας εργαζόμενος. Δηλαδή, καλύπτεται μόνο ένα μέρος του μισθού με παροχές σε είδος και το υπόλοιπο καλύπτεται από το χρηματικό μισθό. Οπότε, κάθε φορά που εφαρμόζεται η μορφή αυτής της αμοιβής, γίνεται κατά το ήμισυ σε είδος και κατά το ήμισυ σε χρηματικές μονάδες. Φυσικά, μέσα στο μισθό υπολογίζονται κανονικά τα επιδόματα εορτών και αδείας χωρίς εξαίρεση.
- Ακόμη, οι παροχές σε είδος είναι θεμιτό να αποτελούν χρήσιμα εργαλεία για τον εργαζόμενο και την οικογένειά του. Επομένως, με την προϋπόθεση ότι εφαρμόζεται ορθά η έννοια της δίκαιης και λογικής αποτίμησης των παροχών, αποφεύγονται ζημιογόνες παροχές όπως τα οινοπνευματώδη ποτά και άλλα πολλά που αποσκοπούν στο να βλάψουν το μισθωτό. Με λίγα λόγια, επιθυμητές παροχές είναι εκείνες οι οποίες θεωρούνται χρήσιμες για τον εργαζόμενο.

Ασφαλώς, για τη σωστή οριοθέτηση του συνολικού μισθού, προβλέπεται η ανάγκη για «χρηματική αποτίμηση» η οποία κατά κανόνα υπάρχει σε ειδική διάταξη ή σε συμβατική ρήτρα, όπου διευκρινίζει ακριβώς το τμήμα που αντιστοιχεί στο χρηματικό μισθό ή στην παροχή σε είδος.

Τακτικές και έκτακτες αποδοχές

Τακτικές αποδοχές

Τακτικές αποδοχές λογίζονται, ως το σύνολο των μισθολογικών παροχών του εργοδότη προς τον εργαζόμενο για τακτικά παρεχόμενη εργασία. Συγκεκριμένα, για εργασία η οποία είναι σταθερή και αδιάλειπτη (χωρίς στιγμιαία διακοπή). Οπότε, μέσα στις τακτικές αποδοχές υπολογίζονται ο μηνιαίος μισθός που λαμβάνει ο εργαζόμενος, αλλά και τα επιδόματα

εορτών (Χριστουγέννων και Πάσχα) παρόλο που καταβάλλονται μια φορά το χρόνο. Το ίδιο ισχύει και για το επίδομα αδείας. Αυτό συμβαίνει, διότι παίζει ρόλο η περιοδικότητα στην αντιστοιχία και όχι στην καταβολή.

Έκτακτες αποδοχές

Από την άλλη πλευρά, έχουμε τις έκτακτες αποδοχές οι οποίες δίνονται ευκαιριακά και χωρίς κάποια υποχρέωση επανάληψης αυτής. Σύμφωνα με το άρθρο 659 του αστικού κώδικα, έκτακτες αποδοχές αποτελούν εκείνες, όπου όταν παρουσιαστεί ανάγκη για εργασία πέρα από τη συμφωνημένη ή τη συνηθισμένη, ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνηση του θα ήταν αντίθετη από την καλή πίστη²⁷. Επομένως, οι έκτακτες αποδοχές δεν λειτουργούν σταθερά και τακτικά. Διαφέρουν κατά πολύ από τις τακτικές αποδοχές διότι εφαρμόζονται εφάπαξ και σε άτακτα χρονικά διαστήματα. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι η εργασία εμφανίζεται «έκτακτα», όπως αναφέραμε και παραπάνω στο άρθρο 659 του αστικού κώδικα.

Κρατήσεις Μισθού- Μικτός και Καθαρός

Είναι ευρέως γνωστό, ότι οι εργοδότες έχουν την δυνατότητα να παρακρατούν κάποιες νόμιμες κρατήσεις οι οποίες αφαιρούνται από το μισθό του εργαζομένου. Υπό αυτή την έννοια, νόμιμες κρατήσεις εννοούμε εκείνες που προτείνονται από το νόμο, μείωση του ποσού του νόμιμου μισθού για συγκεκριμένους σκοπούς. Για παράδειγμα, κάποια από τα είδη κρατήσεων είναι οι κοινωνικοασφαλιστικές εισφορές (ΕΦΚΑ), ο φόρος εισοδήματος του εργαζομένου κ.α. Διαβάζοντας όλα τα παραπάνω, συμπεραίνουμε ότι ο μισθός χωρίζεται σε δύο είδη:

Μικτός- Καθαρός μισθός

Με τον όρο μικτό μισθό εννοούμε εκείνον που καθορίζεται από την σύμβαση εργασίας και εμπεριέχει μέσα του τις ασφαλιστικές κρατήσεις. Υπό αυτή την έννοια, καταβάλλεται μεν όλο το ποσό της αμοιβής μαζί με τις εισφορές, αλλά λόγω των ασφαλιστικών κρατήσεων πιστώνεται στο λογαριασμό του εργαζομένου, ποσό μικρότερο από το συμφωνημένο, «κατά κάποιο τρόπο». Αναλυτικότερα, έχουμε έναν εργαζόμενο που

²⁷ Λίλα Καρατζά, Κώδικες ΑΚ 659, Σελ.80

αμείβεται με 548 € το μήνα και τελικά εισπράττει στο χέρι 496€, που σημαίνει ότι τα 52€ πηγαίνουν στις κρατήσεις. Άρα ο εργαζόμενος δεν παίρνει όλο το ποσό στο χέρι. Αυτά τα 548 € αποτελούν το μεικτό μισθό ενώ τα 496€ αποτελούν τον καθαρό μισθό. Δηλαδή, το υπόλοιπο των αποδοχών (496 €) που καταβάλλεται στον εργαζόμενο, καλείται «καθαρός μισθός».

Τρόπος Υπολογισμού Μηνιαίου Μισθού (Για υπάλληλους)

Όπως είδαμε και νωρίτερα, έγινε νύξη για την έννοια, τα είδη και γενικά τη λειτουργία του μισθού. Σε αυτό το σημείο της διπλωματικής εργασίας, θα εξετάσουμε πως υπολογίζεται ο μηνιαίος μισθός για έναν υπάλληλο πλήρους ή μερικής απασχόλησης. Εδώ να διευκρινίσουμε ότι μόνο ο υπάλληλος πληρώνεται με αυτό τον τρόπο, συγκριτικά με τον εργάτη που αμείβεται με ημερομίσθιο, δηλαδή ανάλογα με το πόσες ημέρες εργάζεται. Γενικά, θα δούμε πολλούς και διαφορετικούς τρόπους υπολογισμού του μηνιαίου μισθού, οι οποίοι στο τέλος θα δίνουν το ίδιο αποτέλεσμα. Πιο συγκεκριμένα:

❖ *Θα υπάρξουν κάποια παραδείγματα, ώστε να γίνει πιο εύκολα κατανοητός ο τρόπος υπολογισμού. Ας υποθέσουμε, ότι έχουμε έναν υπάλληλο γραφείου (γραμματέας) ο οποίος αμείβεται με πραγματικό μισθό 590€ το μήνα.*

A. Άσχετα από το πόσες εργάσιμες ημέρες έχει ένας μήνας, θα υπολογίζουμε πάντοτε με τον αριθμό 25. Ο παραπάνω κανόνας, αναγράφεται στο άρθρο 18, παράγραφος 1α ΙΚΑ, αριθμός Π.1741/84. Οπότε, δεν έχει σημασία αν ο μήνας τελειώνει 26, ή 30 ή 31, διότι παίρνουμε ως σταθερό αριθμό το 25.

B. Μεγάλη βαρύτητα καταθέτουμε στις **πραγματικές ημέρες που εργάζεται ο υπάλληλος**. Λόγου χάρη, αν ο υπάλληλος απουσίαζε για 2 ημέρες τότε ο μισθός του θα ήταν ο εξής:

Τύπος υπολογισμού Μηνιαίου Μισθού:

$$\begin{array}{ccc} \boxed{\text{Πραγματικός Μισθός}} & / & \boxed{25 \text{ Ημέρες}} \\ & & * \\ & & \boxed{\text{Πραγματικές ημέρες που εργάστηκε}} \\ & & = \text{Μηνιαίος Μισθός} \end{array}$$

***Πραγματικός μισθός:** είναι βασικός ο μισθός που δικαιούται να πάρει πχ 590€.

***25 ημέρες:** είναι σταθερός αριθμός από τον κανονισμό και δεν αλλάζει ποτέ.

***Πραγματικές ημέρες που εργάστηκε:** είναι οι μέρες στις οποίες παρουσιάστηκε και εργάστηκε στην επιχείρηση, δηλαδή 23 ημέρες σε αυτή την περίπτωση διότι απουσίασε δυο ημέρες (25 – 2 = 23 ημέρες).

Αρα θα γίνει ως εξής:

$$590\text{€} \dots\dots\dots / \dots\dots\dots 25 \text{ η\text{μ\text{ε}\text{ρ}\text{ε}\text{s}} \dots\dots\dots * \dots\dots\dots 23 \text{ π\text{ρ}\text{α}\text{γ}\text{μ}\text{α}\text{τ. η\text{μ\text{ε}\text{ρ}\text{ε}\text{s}} \dots\dots\dots = \dots\dots\dots 542,8 \text{ (Μηνιαίος μισθός)}$$

Αυτό το μήνα αντί για 590€, θα εισπράξει 542,8€, διότι απουσίασε για 2 ημέρες.

Από την άλλη μεριά, έχουμε την περίπτωση που αντί για λιγότερες ημέρες, **ο υπάλληλος εργάστηκε παραπάνω από τις 25**. Επομένως, υπολογίζουμε με τον ίδιο τρόπο, αλλάζοντας μόνο τις πραγματικές ημέρες. Αν δηλαδή ο υπάλληλος εργάστηκε μια Κυριακή τότε:

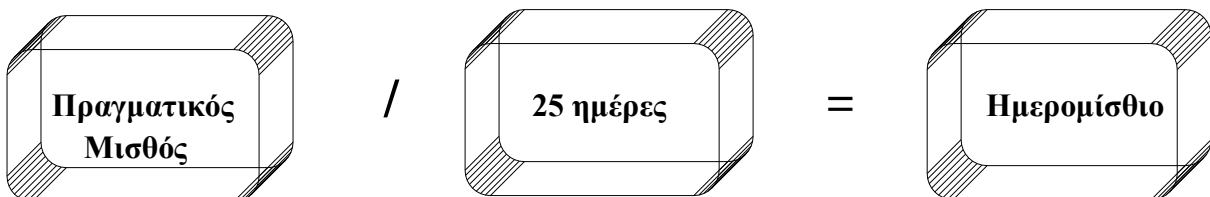
$$590\text{€} \dots\dots\dots / \dots\dots\dots 25 \text{ η\text{μ\text{ε}\text{ρ}\text{ε}\text{s}} \dots\dots\dots * \dots\dots\dots 26 \text{ π\text{ρ}\text{α}\text{γ}\text{μ}\text{α}\text{τ. η\text{μ\text{ε}\text{ρ}\text{ε}\text{s}} \dots\dots\dots = \dots\dots\dots 613,6 \text{ € (Μηνιαίος μισθός)}$$

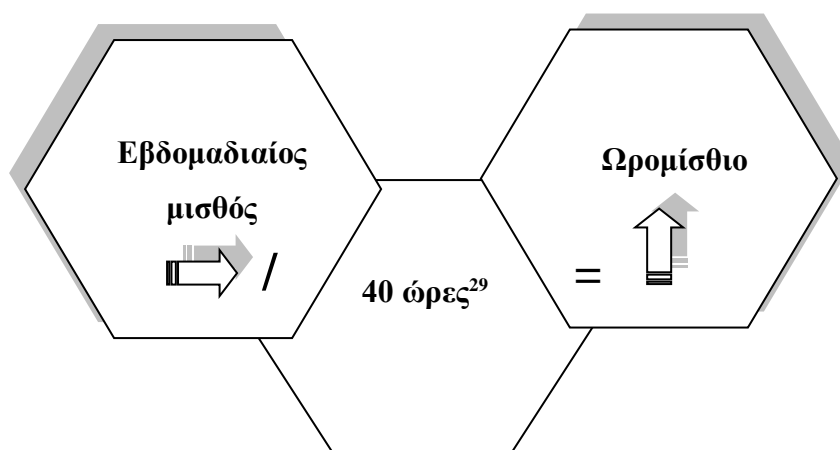
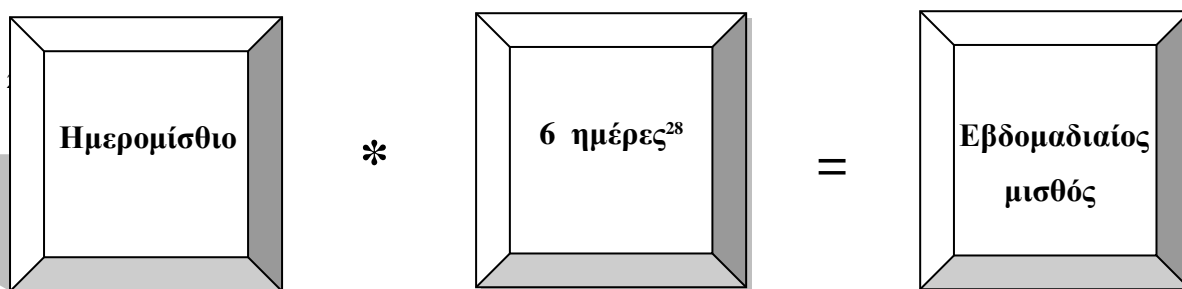
26 πραγμ. ημέρες (25 ημέρες + 1 Κυριακή)

→ Εδώ αξίζει να σημειωθεί, ότι η εργασία την Κυριακή και τα νυχτερινά έχουν προσαύξηση του μισθού κατά κάποιο συγκεκριμένο ποσοστό, το οποίο θα δούμε αναλυτικότερα στο επόμενο κεφάλαιο, Σελ.65-66.

C. Επίσης, συναντούμε το ενδεχόμενο ο εργαζόμενος να εργάστηκε λιγότερες ώρες την ημέρα (π.χ. 3 ώρες) ή την εβδομάδα. Ακόμη, θα υπολογίσουμε το μισθό με δύο διαφορετικούς τρόπους οι οποίοι όμως μας δίνουν ακριβώς το ίδιο αποτέλεσμα:

1^{ος} τρόπος υπολογισμού μηνιαίου μισθού, για μισθωτό που εργάστηκε λιγότερες ώρες από το κανονικό





ή 2^{ος} τρόπος υπολογισμού μηνιαίου μισθού, για μισθωτό που εργάστηκε λιγότερες ώρες από το κανονικό:

$$\text{Πραγματικός Μισθός} * 0,006 = \text{Ωρομίσθιο}$$

Το 0,006 είναι σταθερό, δεν αλλάζει και δίνεται από τον κανονισμό

Οπότε, σύμφωνα με το παράδειγμα θα γίνει ως εξής:

$$\begin{aligned}
 590 \text{ €} & / 25 \text{ ημέρες} = 23,6 \text{ € (Ημερομίσθιο)} \Rightarrow \\
 23,6 \text{ €} & * 6 \text{ ημέρες} = 141,6 \text{ € (Εβδομαδιαίος μισθός)} \Rightarrow \\
 141,6 \text{ €} & / 40 \text{ ώρες} = 3,54 \text{ € (Ωρομίσθιο)} \Rightarrow \\
 3,54 \text{ €} * 3 \text{ ώρες} & = 10,62 \text{ € (ποσό που πρέπει να αφαιρεθεί από το μισθό)} \Rightarrow \\
 \underline{590 \text{ €} - 10,62 \text{ €}} & = \underline{579,38 \text{ € (Μηνιαίος μισθός)}}
 \end{aligned}$$

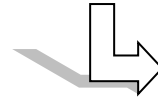
²⁸ 6 ημέρες (Δευτέρα έως Σάββατο)

²⁹ 40 ώρες (Εβδομαδιαίες ώρες)

D. Μετά έχουμε την περίπτωση που ο υπάλληλος απολύθηκε ή έφυγε οικειοθελώς στα μέσα του μήνα. Ας υποθέσουμε, ότι ο υπάλληλος φεύγει στις 23-10-2018.

Τότε:

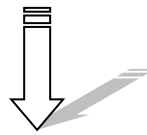
$$\underline{590 \text{ € πραγμα. μισθός} / 25 \text{ ημέρες} * \text{Πραγματικές ημέρες} = \text{Μισθός}}$$



**Ημέρα απόλυσης * 25 / 30
ή 31** (ανάλογα πότε τελειώνει ο μήνας).

Οπότε:

$$\underline{590 \text{ € πραγμα. μισθός} / 25 \text{ ημέρες} * 19 \text{ πραγματικές ημέρες} = 448,4\text{€ (Μηνιαίος μισθός)}}$$



Ημέρα αποχώρησης: 23-10-18 (23 *
25 / 31 = 18,55 (Δηλαδή μαζί με τη
στρογγυλοποίηση 19 ημέρες).

E. Άλλη περίπτωση συναντούμε, όταν ο εργαζόμενος ξεκινά εργασία μέσα στο μήνα. Προφανώς δε γίνεται να πληρωθεί το ίδιο με κάποιον εργαζόμενο που εργάστηκε όλο το μήνα. Επομένως:

Άρα:

$$\underline{30 \text{ ή } 31 - \text{Ημερολογιακές ημέρες πριν ξεκινήσει την εργασία} * 25 / 30 \text{ ή } 31 = \text{Πραγματικές ημέρες}}$$

και μετά:

$$\underline{\text{Πραγματικός μισθός} : 25 * \text{Πραγματικές ημέρες} = \text{Μηνιαίος μισθός}}$$

Ας πούμε ότι έχουμε εργαζόμενο που ξεκίνησε να εργάζεται 10-10-18:

$$\mathbf{31 \text{ του μηνός} - 9 \text{ ημέρες} * 25 / 31 = 18 \text{ ημέρες}}$$

Επειδή ο Οκτώβριος τελειώνει σε 31 του μηνός

Ξεκίνησε εργασία 10 Οκτωβρίου. Οπότε πριν τις 10 του μηνός, ο υπάλληλος δεν εργάστηκε 9 ημέρες

(17,74) αλλά με τη στρογγυλοποίηση, έγινε 18 ημέρες

Μετά έχουμε:

$$590 \text{ €} / 25 \text{ ημέρες} * 18 \text{ ημέρες} = 424,8 \text{ €} \text{ (Μηνιαίος μισθός)}$$

F. Τέλος, έχουμε την περίπτωση του υπαλλήλου μερικής απασχόλησης:

Τύπος:

$$\text{Πραγματικός μισθός} / 25 * 6 \text{ (Εξαήμερη βάση)} / 40 \text{ (ώρες εβδομαδιαίος)} = \text{Ωρομίσθιο}$$

ή

$$\text{Πραγματικός μισθός} * 0,006 = \text{Ωρομίσθιο}$$

→ Ακολουθώντας τον τύπο, ανακαλύπτουμε ότι το ωρομίσθιο είναι **3,54 €**

Συνεπώς:

$$3,54 \text{ €} \text{ ωρομίσθιο} * 24 * 4,1666 \text{ (Σταθ. αριθμ. από τον κανονισμό)} = 354 \text{ €}$$

Τέλος, πρέπει να τονιστεί ότι όλοι οι παραπάνω τρόποι υπολογισμού, καθιερώνονται από το ΣΕΠΕ και όχι από το ΙΚΑ το οποίο υπολογίζει εντελώς διαφορετικά, όπως θα δούμε παρακάτω στη μισθοδοσία (Κεφάλαιο 6.3, Σελ.75)

Τρόπος υπολογισμού του ημερομίσθιου (Για εργατοτεχνίτες)

Σε αντίθεση με τον μηνιαίο μισθό του υπαλλήλου, ο υπολογισμός του ημερομίσθιου είναι λιγότερο περίπλοκος και χρονοβόρος. Είναι γνωστό ότι οι εργατοτεχνίτες (εργάτες) αμείβονται με ημερομίσθιο και για όσες ημέρες εργαστούν. Συνεπώς, ο τρόπος υπολογισμού του μισθού μεταξύ υπαλλήλων και εργατών διαφέρει κατά πολύ. Επίσης, να διευκρινίσουμε ότι οι εργαζόμενοι που ανήκουν στην κατηγορία τεκμαρτά και αμείβονται με αυτά (όπως οι σερβιτόροι κ.α.) κατατάσσονται στους εργάτες. Επομένως, οι εργάτες και οι τεκμαρτοί εργαζόμενοι αμείβονται με τον ίδιο τρόπο. Το μόνο που πρέπει να προσέξουμε είναι ότι οι τεκμαρτοί αμείβονται με συγκεκριμένα ποσά και ανάλογα με τις κλάσεις (σελ.63) όπου θα εξεταστούν αναλυτικά παρακάτω. Τέλος, διαφορές εντοπίζουμε στο γεγονός, ότι οι εργάτες παίρνουν προσαύξηση μισθού όταν εργάζονται νυχτερινά και Κυριακές, σε αντίθεση με τους τεκμαρτούς που δε δικαιούνται προσαύξηση, λόγω του ήδη αυξημένου ημερομίσθιου από τις κλάσεις.

- Σε περίπτωση που έχουμε Εργάτη υπολογίζουμε το μισθό του ως εξής:

Ας πούμε ότι έχουμε έναν εργάτη ο οποίος εργάζεται σε χαρτοβιομηχανία και αμείβεται με 27 € την ημέρα (ημερομίσθιο):

Τύπος για Μηνιαίο Μισθό του εργάτη:

$$27\text{€}(\text{ημερομίσθιο}) * 0,15 \text{ (Είναι σταθερό από τον κανονισμό)} = 4,05\text{€} \text{ (Ωρομίσθιο)}$$

Μετά, θα χρησιμοποιήσουμε το **ωρομίσθιο** για να βρούμε **το μηνιαίο μισθό** του εργάτη:

$$4,05 \text{ (ωρομίσθιο)} * 40 \text{ Ώρες εβδομαδιαίως} * 4,33330 = 702 \text{ € Μηνιαίος Μισθός}$$

- Επίσης, σε περίπτωση που ο εργατοτεχνίτης δεν εργάστηκε για κάποιες ώρες (λόγω απουσίας), η επιχείρηση οφείλει να του μειώσει το ημερομίσθιο, ακολουθώντας τα εξής βήματα:

Ας υποθέσουμε ότι ο εργάτης δεν εργάστηκε για 6 ώρες:

$$27 \text{ € (πραγματικό ημερομίσθιο)} * 6 \text{ ημέρες} = 162 \text{ € (Εβδομαδιαίως μισθός)}.$$

$$162 \text{ € (εβδομαδιαίως μισθός)} / 40 \text{ ώρες} = 4,05 \text{ € (Ωρομίσθιο)}.$$

$$4,05 \text{ € (ωρομίσθιο)} * 6 \text{ ώρες (που εργάστηκε ο εργάτης)} = 24,3 \text{ € (Ποσό που θα αφαιρεθεί από το μισθό)}.$$

Πραγματικό ημερομίσθιο - Ποσό μείωσης = Αποδοχές εργάτη για την μέρα αυτή.

Δηλαδή, $27 \text{ €} - 24,3 \text{ €} = 2,7 \text{ €}$ (Αυτό το ποσό θα του καταβληθεί για εκείνη την ημέρα).

³⁰ Το 4,333 συμβολίζει τις τεσσεράμισι εβδομάδες που έχει ο μήνας

Να διευκρινίσουμε ότι, ο τρόπος υπολογισμού του ημερομίσθιου εφαρμόζεται σύμφωνα με τον τρόπο υπολογισμού του ΣΕΠΕ και όχι με του ΙΚΑ.

Προσαυξήσεις του μισθού - Αργίες και Νυχτερινά

Στο προηγούμενο κεφάλαιο, αναφερθήκαμε στον τρόπο υπολογισμού του μηνιαίου μισθού των υπαλλήλων και των εργατοτεχνιτών. Επίσης, αναλύσαμε λεπτομερώς τον τρόπο υπολογισμού της αμοιβής τους σε καθημερινή βάση (Δευτέρα έως Σάββατο). Ωστόσο, εκτός από τις εργάσιμες ημέρες, ο μισθωτός μπορεί να συναντήσει το ενδεχόμενο να εργαστεί αργίες και νυχτερινά. Σύμφωνα με ο Νόμο, όταν ο μισθωτός εργάζεται ημέρα αργίας (όπως η Κυριακή) ή νυχτερινές ώρες, οφείλει να λαμβάνει από την επιχείρηση-εργοδότη προσαύξηση του μισθού του. Πιο αναλυτικά:

Αργίες

Όταν ο εργαζόμενος εργάζεται αργίες, τότε του καταβάλλεται υποχρεωτικά προσαύξηση 75% πάνω στις νόμιμες αποδοχές του. Για παράδειγμα, ένας εργάτης ο οποίος αμείβεται με 27 ευρώ την ημέρα, δικαιούται να εισπράξει ημερήσιες αποδοχές 47,25 ευρώ ($27€ * 75\% = 20,25€$, οπότε $27€ + 20,25€$). Αντίστοιχα, για τον υπάλληλο, υπολογίζουμε με το $1/25$, δηλαδή, π.χ. $750€ / 25 = 30 * 75\% = 22,5€$. **Αργία θεωρείται, η Κυριακή** στον ιδιωτικό τομέα. Ωστόσο, εκτός από τις Κυριακές, υπάρχουν και άλλες αργίες. Ο νομοθέτης τις διαφοροποιεί σε δύο κατηγορίες, τις **υποχρεωτικές και τις προαιρετικές**. Λόγου χάρη, οι ημέρες **υποχρεωτικές αργίες** στον Ελλαδικό χώρο είναι:

- ⌚ Η 25^η Μαρτίου
- ⌚ Η Πρώτη και Δεύτερη μέρα του Πάσχα
- ⌚ Η κοίμηση της Υπεραγίας Θεοτόκου (15 Αυγούστου)
- ⌚ Τα Χριστούγεννα (25 Δεκεμβρίου)

Στη συνέχεια, αξίζει να αναφέρουμε ότι έχουμε τις **ημέρες προαιρετικής αργίας**. Με τον όρο «προαιρετική αργία» εννοούμε εκείνες κατά τις οποίες το αν εργαστεί ή όχι ο μισθωτός, εξαρτάται από την βούληση του εργοδότη. Δηλαδή, είναι ξεκάθαρα στο χέρι του εργοδότη αν η επιχείρηση λειτουργήσει ή παραμείνει κλειστή. Κάποιες από αυτές είναι:

- ⌚ 1^η Μαΐου
- ⌚ 28^η Οκτωβρίου
- ⌚ Μ. Παρασκευή (Ημιαργία)
- ⌚ Μ. Σάββατο
- ⌚ Εορτή Αγίου Πνεύματος
- ⌚ Καθαρά Δευτέρα
- ⌚ Τοπικές αργίες

Νυχτερινά

Όταν ο εργαζόμενος απασχολείται βράδυ, η επιχείρηση είναι υποχρεωμένη από το Νόμο να του καταβάλλει προσαύξηση 25%, σε σχέση με τις νόμιμες αποδοχές του. Πιο αναλυτικά, οι ώρες που θεωρούνται «Νυχτερινά» κυμαίνονται γύρω στις 22:00 το βράδυ με 06:00 το πρωί. Για παράδειγμα, ένας μισθωτός που εργάζεται από τις 19:00 έως τις 03:00 το βράδυ, θα του καταβληθεί προσαύξηση 25% για τις ώρες που εργάστηκε μετά τις 22:00 (δηλαδή για 5 ώρες). Με τον ίδιο ακριβώς τρόπο που αμείβεται ο μισθωτός στις αργίες, υπολογίζουμε και τα νυχτερινά, αλλάζοντας μόνο το ποσοστό σε 25% και ελέγχοντας τα ώρες με τις 22:00.

Κλάσεις

Όπως αναφέραμε στο κεφάλαιο 5.2. «Προσλήψεις», οι ασφαλιστικές κλάσεις αποτελούν ένα από τα σημαντικότερα ζητήματα και θέλει ιδιαίτερη προσοχή, ειδικά στο κομμάτι που ο λογιστής καταχωρεί την πρόσληψη και τη μισθοδοσία. Ωστόσο, οι λόγοι ύπαρξης των ασφαλιστικών κλάσεων είναι βαθύτεροι και σημαντικότεροι, κυρίως για τους εργαζομένους. Οι κλάσεις αυτές αφορούν τους **εργατοτεχνίτες** και συγκεκριμένα όσους πληρώνονται με **τεκμαρτό ημερομίσθιο**.

Επίσης, οι κλάσεις χωρίζονται σε κατηγορίες ανά επάγγελμα. Όσο μεγαλύτερη είναι η κλάση, τόσο μεγαλύτερο θα είναι το ημερομίσθιο του εργαζομένου. Είναι χαρακτηριστικό ό,τι **οι ασφαλιστικές κλάσεις αφορούν συγκεκριμένα επαγγέλματα** και όχι όλη την γκάμα

των εργατών. Αναλυτικότερα, στον παρακάτω πίνακα, εξετάζουμε όλες τις κλάσεις, ανάλογα με το επάγγελμα που αντιστοιχεί και το ποσό που καταβάλλεται στον εργατοτεχνίτη.

Πίνακας 6.1.1, Κλάσεις εργατοτεχνιτών – Τεκμαρτό Ημερομίσθιο

Κλάσεις	Επάγγελμα	Ημερομίσθιο
7^η κλάση	Ταξιτζής, Μανικουρίστας, Ταξιθέτες, Μαθητευόμενοι, Νεωκόροι, Βαφείς, Στυλοβάτες	26,76€
8^η κλάση	Κομμωτής, Κουρέας, Υπάλληλοι Λουτρών, Καπετάνιος,	29,39€
9^η κλάση	Καθαρίστρια,	32,12€
10^η κλάση	Εισπράκτορας γενικά, Διερμηνείς, Βοηθός μπάρμαν, Βοηθός σερβιτόρου, Θυρωροί	34,69€
11^η κλάση	Dj	37,13€
12^η κλάση	Σερβιτόρος, Μπάρμαν, Μουσικός	40,45€
14^η κλάση	Αρχισερβιτόρος	47,82€

Υπολογισμός Δώρων Χριστουγέννων και Πάσχα

Εκτός από το μηνιαίο μισθό και τις προσαυξήσεις (Αργίες- Νυχτερινά) που καταβάλλονται στο μισθωτό, υπάρχει ένα ακόμα επίδομα που δικαιούνται κατά το διάστημα των εορτών. Αυτό, είναι το επίδομα των Χριστουγέννων και του Πάσχα, το οποίο αποσκοπεί στην κάλυψη των αυξημένων αναγκών του εργαζομένου κατά τη διάρκεια των εορτών. Το επίδομα αυτό, ξεκίνησε προαιρετικά και είχε οικειοθελή χαρακτήρα. Ωστόσο, στις μέρες μας, έγινε υποχρεωτικό με τον Ν.1082/1980, όπου ζητάει από κάθε εργοδότη να καταβάλλει επίδομα εορτών προς τον εργαζόμενο.

Επίδομα Χριστουγέννων:

Για δώρο Χριστουγέννων, ο μισθωτός υπάλληλος θα πάρει τα 2/25 του μηνιαίου μισθού του, ενώ ο μισθωτός εργατοτεχνίτης θα πάρει 2 ημερομίσθια για κάθε 19 ημερολογιακές μέρες διάρκειας της εργασιακής του σχέσης. Επίσης, καταβάλλεται στο ακέραιο από 01-05-20 έως 31-12-XX. Τέλος, ο χρόνος καταβολής του είναι η 21 Δεκεμβρίου. Για να υπολογιστεί το δώρο Χριστουγέννων, θα χρειαστεί ο παρακάτω πίνακας με τους συντελεστές μισθών και ημερομισθίων:

Ημέρες	Συντελεστής	Συντελεστής
	Μισθών	Ημερομισθίων
1	0,0042	0,105
2	0,0084	0,211
3	0,0126	0,316
4	0,0168	0,421
5	0,0211	0,526
6	0,0253	0,632
7	0,0295	0,737
8	0,0337	0,842
9	0,0379	0,947
10	0,0421	1,053
11	0,0463	1,158
12	0,0505	1,263
13	0,0547	1,369
14	0,0589	1,474
15	0,0632	1,579

16	0,0674	1,684
17	0,0716	1,79
18	0,0758	1,895
19	0,08	2
20	0,0842	2,105
21	0,0884	2,211
22	0,0926	2,316
23	0,0968	2,421
24	0,1011	2,526
25	0,1053	2,632
26	0,1095	2,737
27	0,1137	2,842
28	0,1179	2,948
29	0,1221	3,053
30	0,1263	3,158

*Στο παρακάτω αρχείο excel, βρίσκεται ο Αναλυτικός πίνακας με τους συντελεστές υπολογισμού του δώρου Χριστουγέννων:

Πατήστε διπλό κλικ, για να εισέλθετε στον πίνακα :



ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

Μισθωτός, ο οποίος εργάζεται για 200 ημέρες (από 01-03-2018 έως 31-10-2018), τι δώρο δικαιούται να πάρει;

Απάντηση

Το Δώρο Χριστουγέννων υπολογίζεται ως εξής:

Εάν ο υπάλληλος αμείβεται με μισθό 700 € μηνιαίως, το δώρο του θα είναι το εξής:

700 € * 0,8421 (συντ. μισθού)
= 589,47 € * 0,041666 (συντ.
αδειάς) = 24,56 €
589,47 € + 24,56 € = **614,03 €**

Το 0,8421 (συντ. μισθού) το πήραμε από τον παραπάνω πίνακα, πηγαίνοντας στον αριθμό 200, όπου είναι οι ημέρες που εργάστηκε ο υπάλληλος στην επιχείρηση. **Το 0,041666** (συντ. αδειάς) είναι σταθερό και δίνεται από τον κανονισμό.

Το Δώρο Χριστουγέννων για τις 200 ημέρες που εργάστηκε ο υπάλληλος, είναι γύρω στα **614,03€**.

Στην περίπτωση του εργάτη που αμείβεται με ημερομίσθιο:

➤ Εάν ο εργατοτεχνίτης αμείβεται με ημερομίσθιο 27 € ημερησίως, το δώρο του θα είναι:

$$27 \text{ €} * 21,05 \text{ (συντ. ημερομ.)} = 568,35 \text{ €} * 0,041666 \text{ (συντ. αδειάς)} = 23,68 \text{ €}$$

$$568,35 + 23,68 = 592,03 \text{ € (Δώρο Χριστουγέννων).}$$

Δώρο Πάσχα

Για δώρο Πάσχα, ο μισθωτός υπάλληλος θα πάρει το 1/15 του μισού μηνιαίου μισθού του, ενώ ο μισθωτός εργατοτεχνίτης θα πάρει 1 ημερομίσθιο για κάθε 8 ημερολογιακές μέρες διάρκειας της εργασιακής του σχέσης. Καταβάλλεται και αυτό στο ακέραιο από 01-01-XX έως 30-04-XX. Τέλος, ο χρόνος καταβολής του είναι η Μ. Τετάρτη. Για να υπολογιστεί το δώρο Πάσχα, θα χρειαστεί ο πίνακας με τους συντελεστές μισθών και ημερομισθίων:

	ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ		31	0,12916	3,875
ΗΜΕΡΕΣ	ΜΙΣΘΩΝ	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	32	0,13333	4
1	0,00416	0,125	33	0,13749	4,125
2	0,00833	0,25	34	0,14166	4,25
3	0,0125	0,375	35	0,14583	4,375
4	0,01666	0,5	36	0,15	4,5
5	0,02083	0,625	37	0,15416	4,625
6	0,025	0,75	38	0,15833	4,75
7	0,02916	0,875	39	0,16249	4,875
8	0,03333	1	40	0,16666	5
9	0,0375	1,125	41	0,17083	5,125
10	0,04166	1,25	42	0,175	5,25
11	0,04583	1,375	43	0,17916	5,375
12	0,05	1,5	44	0,18333	5,5
13	0,05416	1,625	45	0,18749	5,625
14	0,05833	1,75	46	0,19166	5,75
15	0,0625	1,875	47	0,19583	5,875
16	0,06666	2	48	0,2	6
17	0,07083	2,125	49	0,20416	6,125
18	0,075	2,25	50	0,20833	6,25
19	0,07916	2,375	51	0,21249	6,375
20	0,083333	2,5	52	0,21666	6,5
21	0,08749	2,625	53	0,22082	6,625
22	0,09166	2,75	54	0,225	6,75
23	0,09583	2,875	55	0,22916	6,875
24	0,1	3	56	0,23332	7
25	0,10416	3,125	57	0,23749	7,125
26	0,10833	3,25	58	0,24166	7,25
27	0,11249	3,375	59	0,24582	7,375
28	0,11666	3,5	60	0,25	7,5
29	0,12083	3,625			
30	0,125	3,75			

*Στο παρακάτω αρχείο excel, βρίσκεται ο Αναλυτικός πίνακας με τους συντελεστές υπολογισμού του δώρου Πάσχα:

Πατήστε διπλό κλικ, για να εισέλθετε στον πίνακα :



ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

Μισθωτός, ο οποίος εργάζεται για 65 ημέρες (από 01-01-2018 έως 01-04-2018), τι δώρο δικαιούται να πάρει;

Απάντηση

Το Δώρο Πάσχα υπολογίζεται ως εξής:

Εάν ο υπάλληλος αμείβεται με μισθό 650 € μηνιαίως, το δώρο του θα είναι το εξής:

$$\begin{aligned} &650 \text{ €} * 0,27082 \text{ (συντ. μισθού)} \\ &= 176,033 \text{ €} * 0,041666 \text{ (συντ.} \\ &\quad \text{αδείας)} = 7,33 \text{ €} \\ &176,033 \text{ €} + 7,33 \text{ €} = \mathbf{183,36 \text{ €}} \end{aligned}$$

Το 0,27082 (συντ. μισθού) το πήραμε από τον παραπάνω πίνακα, πηγαίνοντας στον αριθμό 65, όπου είναι οι ημέρες που εργάστηκε ο υπάλληλος στην επιχείρηση. **Το 0,041666** (συντ. αδείας) είναι σταθερό και δίνεται από τον κανονισμό.

Το Δώρο Πάσχα για τις 65 ημέρες που εργάστηκε ο υπάλληλος, είναι γύρω στα **183,36€**.

Στην περίπτωση του εργάτη που αμείβεται με ημερομίσθιο:

➤ Εάν ο εργατοτεχνίτης αμείβεται με ημερομίσθιο 36 € ημερησίως, το δώρο του θα είναι:

$$36 \text{ €} * 8,125 \text{ (συντ. ημερομ.)} = 292,5 \text{ €} * 0,041666 \text{ (συντ. αδείας)} = 12,187 \text{ €}$$

$$292,5 \text{ €} + 12,187 \text{ €} = 592,03 \text{ € (Δώρο Πάσχα).}$$

Επίδομα Αδείας

Ο σκοπός ύπαρξης του επιδόματος αυτού είναι να προσφέρει αναψυχή και χρηματικές αποδοχές στον εργαζόμενο, για την καλύτερη δυνατή ανάπαυλα - χαλάρωση του. Το επίδομα αυτό, ονομάζεται «επίδομα αδείας» και έχει υποχρεωτικό χαρακτήρα. Με τον όρο αυτό, εννοούμε, ότι υποχρεώνει τον εργοδότη να καταβάλει μαζί με το μηνιαίο μισθό, και ένα ποσό επιπλέον που αποτελεί το επίδομα αδείας. Για τους υπαλλήλους, το επίδομα αδείας συμπεριλαμβάνει τα σύνολο των αποδοχών αδείας, με την προϋπόθεση, ότι δεν θα ξεπεράσει το μισό μηνιαίο μισθό. Ενώ, για τους εργατοτεχνίτες, το επίδομα αδείας, ισούται μ 13 ημερομίσθια.

6.2 Εισφορές – Κρατήσεις

Η Έννοια των Ασφαλιστικών Εισφορών

Σε αυτό το κεφάλαιο, θα ασχοληθούμε με τις ασφαλιστικές εισφορές δηλαδή, τον πυρήνα της διπλωματικής εργασίας. Εφόσον, αναλύσαμε και εξετάσαμε εξονυχίστηκα κάθε λεπτομέρεια για την αμοιβή-μισθό του εργαζομένου, είμαστε πλέον σε θέση να διερευνήσουμε, πώς λειτουργούν οι ασφαλιστικές εισφορές του εργαζομένου, από λογιστική και νομική άποψη. Σε αυτή την απόπειρα, θα μας βοηθήσει ο Ν.4387/16 που αφορά το Κοινωνικό-Ασφαλιστικό Σύστημα στην Ελλάδα αυτή την στιγμή (θεσμικό πλαίσιο, Κεφάλαιο 3.3, Σελ.7) και συγκεκριμένα, τα άρθρα 38, 39, 40, 41 και 43.

Λέγοντας «Ασφαλιστικές Εισφορές», εννοούμε τις **κρατήσεις** που γίνονται **στο μισθό** του εργαζομένου με αντάλλαγμα την παροχή ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης και τη δυνατότητα συνταξιοδότησης του εργαζομένου στο μέλλον. Οι ασφαλιστικές εισφορές χωρίζονται σε δύο κατηγορίες:

1. Ασφαλιστικές εισφορές του εργαζομένου
2. Ασφαλιστικές εισφορές του εργοδότη

Υπολογίζονται με συγκεκριμένα ποσοστά, όπως θα δούμε και παρακάτω. Τα ποσοστά αυτά αλλάζουν συχνά, με αποτέλεσμα κάθε χρόνο να διαφέρουν. Έχουν υποχρεωτικό χαρακτήρα και βαραίνουν τον εργοδότη για την καταβολή τους. Σε διαφορετική περίπτωση, υπάρχουν αυστηρές κυρώσεις.

Υπολογισμός εισφορών μισθωτών και εργοδοτών

Όπως αναφέραμε και νωρίτερα, οι ασφαλιστικές εισφορές χωρίζονται σε δυο κατηγορίες, εκείνες του εργοδότη και εκείνες του εργαζομένου. Καθήκον του εργοδότη, είναι να **παρακρατεί ένα ποσό από το μηνιαίο μισθό του εργαζομένου** (εργατικές εισφορές) και **μαζί με αυτές, να καταβάλει ένα επιπλέον ποσό που βαρύνει τον ίδιο** (εργοδοτικές εισφορές) μέσω της ΑΠΔ. Πιο αναλυτικά, εργοδοτικές εισφορές είναι το ποσό που καταβάλει ο εργοδότης, ώστε να συμμετάσχει με τη δική του εισφορά στον Ε.Φ.Κ.Α, καταλήγοντας έτσι εις όφελος του εργαζομένου. Η εργοδοτική εισφορά δεν παρακρατείτε από τον μισθό του εργαζομένου.

Αντιθέτως, οι εργατικές εισφορές αποτελούν **το ποσό των ασφαλιστικών εισφορών που επιβαρύνει το μισθωτό**, υπολογίζεται πάνω στις ακαθάριστες αποδοχές του, και **παρακρατείτε από τον εργοδότη** κατά την πληρωμή του μισθού, για να αποδοθεί στον Ε.Φ.Κ.Α μαζί με την εργοδοτική εισφορά. Υπεύθυνος απέναντι στον Ε.Φ.Κ.Α για την καταβολή των ασφαλιστικών εισφορών (εργοδοτικών και εργατικών), **είναι κατά κανόνα ο εργοδότης**. Ωστόσο, αν ο εργοδότης δεν παρακρατήσει τις εργατικές εισφορές, μέσα σε ένα δίμηνο από την ημέρα πληρωμής, τότε υποχρεούται να καταβάλει ο ίδιος στον Ε.Φ.Κ.Α το σύνολο των ασφαλιστικών εισφορών. Οπότε, ο χρόνος καταβολής των εισφορών υλοποιείται μέχρι το τέλος του επόμενου μήνα.

Για παράδειγμα, αν έχουμε μισθοδοσία για το μήνα Φεβρουάριο, οι ασφαλιστικές εισφορές του Ε.Φ.Κ.Α, πρέπει να καταβληθούν μέχρι τις 31-03-XX. Επιπλέον, οι ασφαλιστικές εισφορές καταβάλλονται μόνο μέσω τραπεζής. Όσον αφορά τις κρατήσεις, κάποιο ποσό πηγαίνει για:

- ☒ Την κύρια σύνταξη (εξασφαλίζοντας στον εργαζόμενο το δικαίωμα για συνταξιοδότηση)
- ☒ Εισφορές για Υγεία (ιατροφαρμακευτική περίθαλψη)
- ☒ Διάφορες άλλες εισφορές (ανάλογα το ταμείο).

Από την άλλη πλευρά, ως βάση υπολογισμού των ασφαλιστικών εισφορών των ελεύθερων επαγγελματιών, θεωρείται το ΚΦΑ (καθαρό φορολογητέο αποτέλεσμα) από την εκτέλεση δραστηριότητας του προηγούμενου έτους. Ως κατώτατη βάση μηνιαία βάση, λογίζεται το ποσό που ισοδυναμεί με τον κατώτατο βασικό μισθό 586,08€ (Για το χρόνο $586,08 * 12$ μήνες = 7.032,96 €). Απεναντίας, το ανώτατο ποσό για τη βάση υπολογισμού των εισφορών λαμβάνεται το δεκαπλάσιο του κατώτατου μισθού ($586,08 * 10 = 5.860,80$)

και για ετήσιο $5860,80 * 12 = 70.329,60$ €. Στον αντίποδα, οι ασφαλιστικές εισφορές που αφορούν τους ασφαλισμένους στο ΟΓΑ, κυμαίνονται στο 16%.

Για να υπολογισθούν οι ασφαλιστικές εισφορές που πρέπει να αποδώσει ο εργοδότης για τον ασφαλισμένο εργαζόμενο που απασχολεί στην επιχείρησή του, θα πρέπει καταρχήν να πραγματοποιηθεί η διάκριση ανάμεσα σε παλαιούς και νέους ασφαλισμένους. Στον παρακάτω πίνακα παρατίθενται τα ποσοστά ασφαλιστικών εισφορών – κρατήσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών:

Πίνακας 6.2.1, Ποσοστά Ασφαλιστικών Εισφορών εργοδοτών και εργαζομένων 2018

ΚΛΑΔΟΣ	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ	ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ	ΣΥΝΟΛΟ
<u>ΕΤΑΠ ΜΜΕ</u>			
➤ Κύρια Σύνταξη	6,67%	10,42%	20%
➤ Εισφορές για υγεία	2,55%	4,55%	7,10%
➤ ΕΤΑΠ ΜΜΕ Ειδική εισφορά Βαρραίων ασφαλισμένων τομέα ασφ.τεχν. τύπου Αθηνών	3,60%	0%	3,60%
<u>TANΠΥ ΟΑΕΕ</u>			
➤ Κύρια Σύνταξη	10%	10%	20%
➤ Εισφορές για υγεία	2,55%	4,55%	7,10%
➤ Εισφορές για συν εισηραττόμενα από τέως ΙΚΑ – ΕΤΑΜ	3,28%	3,68%	6,96%
<u>ΜΕΛΗ ΔΣ ΑΕ</u>			
➤ Κύρια Σύνταξη	6,67%	13,33%	20%
➤ Εισφορές για υγεία	2,55%	4,55%	7,10%
➤ Εισφορές επικουρικής ασφάλισης ΙΚΑ-TEAM μελών ΔΣ και Διοίκησης	3,50%	3,50%	7%
<u>Δικηγόροι</u>			
➤ Κύρια Σύνταξη	6,67%	13,33%	20%
➤ Εισφορές για Υγεία	2,55%	4,55%	7,10%
➤ Εισφορές Ταμείου Πρόνοιας	4%	0%	4%

<u>Μισθωτοί εργατές γης</u>			
➤ Κύρια Σύνταξη	3,64%	13,67%	17,01%
➤ Εισφορές για υγεία	2,55%	4,55%	7,10%
<u>Αυτοαπασχολούμενοι με δελτίο παροχή υπηρεσιών (Μπλοκάκια)</u>			
➤ Κύρια Σύνταξη	6,67%	13,33%	20%
➤ Εισφορές για υγεία	2,55%	4,55%	7,10%
➤ Εισφορές επικουρικής ασφάλισης	3,50%	3,50%	7%
<u>ΤΑΠ – ΔΕΗ</u>			
➤ Κύρια Σύνταξη	8,84%	17,67%	26,51%
➤ Εισφορές για υγεία	2,55%	4,55%	7,10%
➤ Εισφορές συν εισπραττόμενα από πρώην ΙΚΑ – ΕΤΑΜ	3,28%	3,68	6,96%
<u>ΙΚΑ – ΕΤΑΜ – ΤΣΠ – ΗΣΑΠ</u>			
➤ Κύρια Σύνταξη	7,75%	16,25%	24%
➤ Εισφορές για υγεία	2,55%	4,55%	7,10%
➤ Εισφορές συν εισπραττόμενα από πρώην ΙΚΑ – ΕΤΑΜ	3,28%	3,68%	6,96%
<u>ΙΚΑ – ΕΤΑΜ – ΤΣΠ – ΕΤΕ</u>			
➤ Κύρια Σύνταξη	7,75%	16,66%	24,41%
➤ Εισφορές για υγεία	2,55%	4,55%	7,10%
➤ Εισφορές συν εισπραττόμενα από πρώην ΙΚΑ – ΕΤΑΜ	3,28%	3,68%	6,96%
<u>ΙΚΑ – ΕΤΑΜ – ΤΑΠ -ΟΤΕ</u>		<u>ΟΤΕ ΟΣΕ</u>	
➤ Κύρια Σύνταξη	7,75%	16,25% 15,99%	24% 23,74%
➤ Εισφορές για υγεία	2,55%	4,45%	7,10%
➤ Εισφορές συν εισπραττόμενα από πρώην ΙΚΑ – ΕΤΑΜ	3,28%	3,68%	6,96%
<u>ΤΑΠΑΕ «ΕΘΝΙΚΗ»</u>			
➤ Κύρια Σύνταξη	6,67%	15%	21,67%
➤ Εισφορές για υγεία	2,55%	4,55%	7,10%

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Εισφορές συν εισπραττόμενα από πρώην ΙΚΑ – ΕΤΑΜ 	3,28%	3,68%	6,96%
<u>Πρώην ΤΣΕΑΓΣΟ</u> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Κύρια Σύνταξη ➤ Εισφορές για υγεία ➤ Εισφορές συν εισπραττόμενα από πρώην ΙΚΑ – ΕΤΑΜ 	7,34%	14,17%	21,51%
<u>Προσωπικό εδάφους αεροπορικών επιχειρήσεων</u> <u>Ιπτάμενο προσωπικό αεροπορικών επιχειρήσεων</u> <u>ΥΠΑ-Τεχνικό προσωπικό</u> <u>Χειριστές αεροσκαφών</u> <u>Ηθοποιοί θεάτρου</u> <u>Μουσικοί και χορευτές</u> <u>Όλοι οι ασφαλισμένοι πριν το 1993</u> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Κύρια Σύνταξη ➤ Εισφορές για υγεία ➤ Εισφορές συν εισπραττόμενα από πρώην ΙΚΑ – ΕΤΑΜ 	8,83%	14,69%	23,52%
<u>Ηθοποιοί – Χορευτές – Μουσικοί – Προσωπικό σκηνής – Υποβολείς (Ασφαλισμένοι μετά το 1993)</u> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Κύρια Σύνταξη ➤ Εισφορές για υγεία ➤ Εισφορές συν εισπραττόμενα από πρώην ΙΚΑ – ΕΤΑΜ 	7,77%	14,03%	21,8%
<u>Τακτικοί υπάλληλοι ΝΠΔΔ (πριν το 1993)</u> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Κύρια σύνταξη ➤ Εισφορά για υγεία ➤ Εισφορές συν εισπραττόμενα από πρώην ΙΚΑ – ΕΤΑΜ 	6,67%	19,33%	26%
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Εισφορές για υγεία ➤ Εισφορές συν εισπραττόμενα από πρώην ΙΚΑ – ΕΤΑΜ 	2,55%	4,55%	7,10%
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Εισφορές συν εισπραττόμενα από πρώην ΙΚΑ – ΕΤΑΜ 	3,28%	3,68%	6,96%

<u>Τακτικοί Υπάλληλοι ΝΠΔΔ (πριν το 1993)</u>			
➤ Κύρια Σύνταξη	6,67%	6,67%	13,34%
➤ Εισφορές για υγεία	2,55%	4,55%	7,10%
➤ Εισφορές για συν εισπραττόμενα από πρώην ΙΚΑ – ΕΤΑΜ	3,28%	3,68%	6,99%
<u>Τακτικοί Υπάλληλοι πρώην ΤΣΠΕΑΘ</u>			
➤ Κύρια Σύνταξη	7,6%	10,4%	18%
➤ Εισφορές για υγεία	2,55%	4,55%	7,10%
➤ Εισφορές συν εισπραττόμενα από πρώην ΙΚΑ – ΕΤΑΜ	3,28%	3,68%	6,99%
<u>Τακτικοί υπάλληλοι πρώην ΤΑΓΤΑΘ</u>			
➤ Κύρια Σύνταξη	6,67%	15,18%	21,85%
➤ Εισφορές για υγεία	2,55%	4,55%	7,10%
➤ Εισφορές συν εισπραττόμενα από πρώην ΙΚΑ – ΕΤΑΜ	3,28%	3,68%	6,99%
<u>Τακτικοί Υπάλληλοι Τομέας Υγειονομικών (ΤΣΑΥ)</u>			
➤ Κύρια Σύνταξη	6,67%	8,66%	15,33%
➤ Εισφορές για υγεία	2,55%	4,55%	7,10%
➤ Εισφορές για συν εισπραττόμενα από πρώην ΙΚΑ – ΕΤΑΜ	3,28%	3,68%	6,99%

Με βάση τα παραπάνω, θα γίνει η παράθεση μικρού παραδείγματος για την καλύτερη κατανόηση του θέματος:

Παράδειγμα

Ασφάλιστρα εργαζομένου: $2000 * 10\% = 200\text{€}$

Ασφάλιστρα εργοδότη: $2000 * 10\% = 200\text{€}$

Σύνολο ασφαλιστρών στο ΙΚΑ: $2000 * 20\% = 400\text{€}$

Δηλαδή, από το μηναίο μισθό του εργαζομένου θα κρατούνται 200€(ασφάλιστρα εργαζομένου). Ωστόσο, το ποσό των ασφαλιστρων που θα καταβληθεί στον Ε.Φ.Κ.Α, κυμαίνεται γύρω στα 400€ διότι τα υπόλοιπα 200€ επιβαρύνουν τον εργοδότη και θα καταβληθούν από τον ίδιο μέσω τραπεζής.

6.3 Μισθοδοσία Προσωπικού

Γενικά για τη Μισθοδοσία

Η μισθοδοσία θεωρείται από τα σημαντικότερα καθήκοντα της επιχείρησης, διότι αφορά τον εργαζόμενο και την ομαλή λειτουργία της. Όλες οι επιχειρήσεις – εταιρίες που απασχολούν μισθωτούς (υπαλλήλους και εργάτες), έχουν υποχρέωση να συντάξουν μισθοδοσία στο τέλος κάθε μήνα. Στη μισθοδοσία ή αλλιώς «μισθοδοτική κατάσταση», καταχωρούνται με τη σειρά τα ονοματεπώνυμα των εργαζομένων μαζί με τις ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές τους. Με λίγα λόγια, περιλαμβάνει τις μηνιαίες αποδοχές που συμφώνησαν μεταξύ τους, μισθωτοί και εργοδότες, τις κρατήσεις για ασφαλιστικούς οργανισμούς, την παρακράτηση για φόρο μισθωτών υπηρεσιών και τέλος, το καθαρό πληρωτέο ποσό όπου θα εισπράξει ο κάθε εργαζόμενος χωριστά³¹.

32

Πρασάκης Δημήτρης
ΑΦΜ: 000000000

Εκκαθαριστικό Σημείωμα Μισθοδοσίας
Τακτική Εκκαθάριση Μάρτιος 2015

Τακτική Μισθοδοσία, Μάρτιος 2015			
Ημέρες εργασίας 21			
Ημέρες ασφάλισης 25			
	Μηνιαίως	Βάση υπολογισμού	Ποσό
Βασικές Αποδοχές			
Βασικός Μισθός	€1.000,00		€1.000,00
		Σύνολο Βασικών Αποδοχών	€1.000,00
Επιδόματα			
Επίδομα Τ.Ε.Ι. 13%	€130,00		€130,00
		Σύνολο Μεικτών Αποδοχών	€1.130,00
Ασφαλιστικές Εισφορές - Εισφορές Εργαζόμενου			
ΜΙΚΤΑ, ΙΚΑ-TEAM (101) Εισφορές εργαζόμενου		€1.130,00	€175,15
ΙΚΑ ΕΤΕΑΜ Εισφορές Εργαζόμενου		€1.130,00	€33,90
		Συνολικές Εισφορές Εργαζόμενου	€209,05
Φόροι			
Φόρος μισθωτών υπηρεσιών		€920,95	€51,82
Εισφορά αλληλεγγύης		€920,95	€6,45
		Συνολικός Φόρος	€58,27
Άλλες Κρατήσεις			
Θέση Parking			€15,00
		Καθαρές Αποδοχές	€847,68
		Συνολικό πληρωτέο	€847,68

³¹ Ιωάννης Δ. Καραγιάννης, Εργατικά Μισθοδοσίες Ασφαλιστικά (2015), Σελ. 125

³² Μισθοδοτική Κατάσταση, Created by Dimitris Prassakis (2015), διαδικτυακός ιστότοπος: <https://confluence.payslip.gr>

Μισθοδοτ.	Βασικές Αποδοχές	Επδόματα	Ασφαλιστικά Εργοδότη	Ασφαλιστικά Εργαζόμενου	Εφορία	Πληρωτέο
Τεχνίτου	Βασικές €2.000,00	Οικογενειακή €50,00	ΜΙΚΤΑ, ΙΚΑ-TEAM	Ειδική εισφορά ΟΑΕΔ 1%	€-24,10	Φόρος μισθωτών €-307,85
Εύη	Αποδοχές	παροχή τέκνων (101)	ΕΙΔΙΚΗ ΕΙΣΦΟΡΑ 2%,	ΕΙΔΙΚΗ ΕΙΣΦΟΡΑ 2%,	€-48,20	υπηρεσιών
ΑΦΜ:	€50	ΙΚΑ ΕΤΕΑΜ	Κατασπλήμηση ανεργίας	Εισφορά	€-28,49	
000000000	Επίδομα Α.Ε.Ι. €360,00		ΜΙΚΤΑ, ΙΚΑ-TEAM (101)	€-373,55	αλληλεγγύης	
Μισθοδοσία:	18%		ΙΚΑ ΕΤΕΑΜ	€-72,30		
Μάρτιος 2015	Μικτές	€2.410,00	Καταλογιστέο	€3.074,20	Σύνολο Φόρου	€-334,34
	Αποδοχές					€1.557,51
Πρασάκης Δημήτρης	Βασικές €1.000,00	Επίδομα Τ.Ε.Ι. €130,00	ΜΙΚΤΑ, ΙΚΑ-TEAM	ΜΙΚΤΑ, ΙΚΑ-TEAM (101) €-175,15	Φόρος μισθωτών	€-51,82
ΑΦΜ:	Αποδοχές	13%	(101)	ΙΚΑ ΕΤΕΑΜ	€-33,90	υπηρεσιών
000000000			ΙΚΑ ΕΤΕΑΜ	€-33,90	Εισφορά	€-6,45
Μισθοδοσία:					αλληλεγγύης	
Μάρτιος 2015	Μικτές	€1.130,00	Καταλογιστέο	€1.441,43	Σύνολο Φόρου	€-58,27
	Αποδοχές					€847,68
Στρατηγού Μαριάνθη	Βασικές €1.000,00	Επίδομα Α.Ε.Ι. €180,00	ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΧΡΗΜΑ	ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΧΡΗΜΑ (132)	€-43,42	Εισφορά
ΑΦΜ:	Αποδοχές	18%	(132)	Εισφορές μισθοδοτούμενου	αλληλεγγύης	
000000000			ΙΚΑ ΕΤΕΑΜ	€-35,40	Φόρος μισθωτών	€-80,88
Μισθοδοσία:					υπηρεσιών	
Μάρτιος 2015	Μικτές	€1.180,00	Καταλογιστέο	€1.273,57	Σύνολο Φόρου	€-98,59
	Αποδοχές					€952,59

33

³³ Μισθοδοτική Κατάσταση, Created by Dimitris Prassakis (2015), διαδικτυακός ιστότοπος: <https://confluence.payslip.gr>

Σύνταξη Μισθοδοσίας

Υπεύθυνος για τη σύνταξη της Μισθοδοσίας στην επιχείρηση είναι ο λογιστής. Για να είναι σε θέση ο λογιστής να συντάξει τη μισθοδοσία του προσωπικού, ορθά και χωρίς λάθη, θα πρέπει να γνωρίζει ένα μεγάλο κομμάτι της κοινωνικό – ασφαλιστικής νομοθεσίας και γενικά να κατέχει το αντικείμενο της μισθοδοσίας. Όπως αναφέραμε νωρίτερα στο κεφάλαιο 5.2 «Προσλήψεις», ο λογιστής θα πρέπει να είναι ιδιαίτερα προσεκτικός και να λαμβάνει υπόψιν του τα εξής:

- a. Το ύψος των ακαθάριστων μηνιαίων αποδοχών του κάθε μισθωτού ξεχωριστά.*
- b. Τον τρόπο με τον οποίο θα υπολογίσει το ποσό των κρατήσεων και ειδικά το ποσό που επιβαρύνει τον εργοδότη.*
- c. Τον τρόπο με τον οποίο θα υπολογίσει το Φ.Μ.Υ.*
- d. Τον καθορισμό του καταβαλλόμενου καθαρού ποσού σε κάθε εργαζόμενο.*
- e. Την υποβολή προσωρινών δηλώσεων απόδοσης Φ.Μ.Υ.*
- f. Την υποβολή οριστικής δήλωσης Φ.Μ.Υ.*
- g. Τη συμπλήρωση βεβαίωσης αποδοχών*

Η μισθοδοσία του προσωπικού καταχωρείται πλέον ηλεκτρονικά σε διάφορα προγράμματα του εμπορίου. Είναι χαρακτηριστικό ό,τι αν πραγματοποιηθεί ορθή καταχώρηση της πρόσληψης των εργαζομένων, η μισθοδοσία συντάσσεται σχεδόν αυτόματα και ανώδυνα. Οπότε, το άλφα και το ωμέγα στη μισθοδοσία είναι τα προηγούμενα βήματα, δηλαδή η σωστή καταχώρηση των εργαζομένων στο πρόγραμμα της μισθοδοσίας. Τέλος, ο εργοδότης μαζί με το λογιστή, έχουν υποχρέωση:

- 1. Να εκτυπώσουν τη μισθοδοτική κατάσταση και να την παραδώσουν στο μισθωτό.*
- 2. Να Υποβάλουν ηλεκτρονικά την Α.Π.Δ (Αναλυτική Περιοδική Δήλωση) μέσω της ιστοσελίδας του ΙΚΑ.*
- 3. Να παρακρατήσουν το Φ.Μ.Υ (Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών).*
- 4. Να εκτυπώσουν και να παραδώσουν στον εργαζόμενο την Απόδειξη πληρωμής των μηνιαίων αποδοχών.*

Φ.Μ.Υ (Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών)

Φόρος μισθωτών υπηρεσιών, είναι ο φόρος που παρακρατεί ο εργοδότης από τον εργαζόμενο για συγκεκριμένους λόγους και αποδίδεται στο δημόσιο. Πιο αναλυτικά, στο τέλος κάθε χρήσης, ο εργαζόμενος καταθέτει τη δήλωση φορολογίας εισοδήματος στη Δ.Ο.Υ μαζί με τη βεβαίωση από τον εργοδότη του, για το συνολικό ετήσιο ποσό αποδοχών και το φόρο που έχει παρακρατηθεί και αποδοθεί στο Δημόσιο. Ο Φ.Μ.Υ αφορά μόνο τον ιδιωτικό τομέα και τους μισθωτούς. Σκοπός αυτής της παρακράτησης, δεν είναι άλλος από το να διαφυλάξει τον εργαζόμενο να πληρώσει μεγάλο φόρο στη φορολογική του δήλωση.

Την ευθύνη της παρακράτησης αυτής, την έχει ο εργοδότης. Μαζί με τις ασφαλιστικές κρατήσεις, είναι υποχρεωμένος να παρακρατήσει ένα ποσό από τις μηνιαίες αποδοχές του εργαζομένου το οποίο, όπως αναφέραμε και παραπάνω καλείται Φ.Μ.Υ. Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος θέλει να δει τις κρατήσεις από το Φ.Μ.Υ, τότε θα ανατρέξει στην απόδειξη πληρωμής ή στη μισθοδοτική κατάσταση που παρέλαβε από την επιχείρηση.

Είναι σημαντικό να διευκρινίσουμε, ότι η παρακράτηση αυτή δεν συμβαίνει σε όλους τους μισθωτούς. Συνήθως, παρατηρείται κράτηση του Φ.Μ.Υ στους υψηλόμισθους μισθωτούς. Τέλος, δεν αποτελεί ένα συγκεκριμένο ποσό, όπως οι ασφαλιστικές κρατήσεις. Στον παρακάτω πίνακα, θα δούμε το ποσοστό παρακράτησης του Φ.Μ.Υ ανάλογα με το ετήσιο εισόδημα του εργαζομένου:

Πίνακας 6.3.1, Κλίμακα Φ.Μ.Υ.

<u>Κλίμακιο εισοδήματος</u>	<u>Φορολογικός συντελεστής</u>	<u>Φόρος κλιμακίου</u>	<u>Σύνολο εισοδήματος</u>	<u>Σύνολο Φόρου</u>
20.000€	22%	4.400€	20.000€	4.400€
10.000€	29%	2.900€	30.000€	7.300€
10.000€	37%	3.700€	40.000€	11.000€
Υπερβάλλον	45%	-	-	-

Η παρακράτηση του Φ.Μ.Υ προβλέπεται από το άρθρο 57 του Ν.2238/94. Τα παρακρατηθέντα ποσά φόρων εισοδήματος αποδίδονται μέχρι την 20^η ημέρα του μηνός Μαρτίου, Μαΐου, Ιουλίου, Σεπτεμβρίου, Νοεμβρίου και Ιανουαρίου. Ακόμη, για όσους μισθωτούς που δεν υπερβαίνουν τα 20.000€ ετησίου εισοδήματος, υπάρχει μείωση φορολογίας ως εξής:

- ↓ 1.900 € για φορολογούμενο χωρίς εξαρτημένα τέκνα
- ↓ 1.950 € για φορολογούμενο με 1 εξαρτημένο τέκνο
- ↓ 2.000 € για φορολογούμενο με 2 εξαρτημένα τέκνα
- ↓ 2.100 € για φορολογούμενο με 3 εξαρτημένα τέκνα

Σε περίπτωση που ένας μισθωτός υπερβαίνει τα 20.000 € ετησίως, τότε τα ποσά μειώνονται αναλογικά κατά 10 € / 1000 €. Επίσης, για να υπολογισθεί ο Φ.Μ.Υ, ορθά και χωρίς παραλήψεις, θα πρέπει να λάβουμε υπόψιν την εισφορά αλληλεγγύης:

Πίνακας 6.3.2, Κλίμακα εισφοράς αλληλεγγύης

<u>Κλιμάκιο εισοδήματος</u>	<u>Φορολογικός συντελεστής</u>	<u>Φόρος κλιμακίου</u>	<u>Σύνολο εισοδήματος</u>	<u>Σύνολο Φόρου</u>
12.000€	0%	0	12.000	0
8.000€	2,20%	176	20.000	176
10.000€	5 %	500	30.000	676
10.000€	6.50%	650	40.000	1326
25.000€	7.50%	1875	65.000	3.201
155.000€	9%	13.950	220.000	17.151
Υπερβάλλον	10%	-	-	-

Η Δ.Ο.Υ πραγματοποιώντας την εκκαθάριση με βάση τα εισοδήματα που δηλώθηκαν, παρατηρεί τι φόρος έχει παρακρατηθεί από το φορολογούμενο και πράττει ανάλογα.

ΑΠΔ (Αναλυτική Περιοδική Δήλωση)

Σύμφωνα με το Ν.2975/2001, άρθρο 8, παρ.6, η αναλυτική περιοδική δήλωση (Α.Π.Δ) αποτελεί τη δήλωση η οποία υποβάλλεται από τον εργοδότη και εμπεριέχει πληροφορίες και άλλα στοιχεία που σχετίζονται με την αμοιβή, το χρόνο απασχόλησης, τους κλάδους ασφαλείας και τέλος το ύψος των ασφαλιστικών εισφορών. Η Α.Π.Δ υποβάλλεται ηλεκτρονικά από την ιστοσελίδα του ΙΚΑ και πληρώνεται στην τράπεζα μέχρι το τέλος του επόμενου μήνα, π.χ. αν υποβληθεί η Α.Π.Δ του Μαΐου, θα υπάρχει διορία για πληρωμή μέχρι 30/06/XX.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

ΠΡΑΚΤΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ

Σε αυτό το κεφάλαιο θα εξετάσουμε διάφορα πρακτικά θέματα – ασκήσεις, ώστε να κατανοήσουμε σε μεγάλο βαθμό πως λειτουργεί η κοινωνική ασφάλιση, διάφορα εργατικά θέματα και οι ασφαλιστικές εισφορές.

Άσκηση 1^η (Μισθοδοσία)

Η Επιχείρηση «ΑΒΕΕ», για τον μήνα Οκτώβριο 2018, απασχόλησε έναν πωλητή εμπορικών καταστημάτων. Οι ακαθάριστες αποδοχές είναι στα 5.000€. Το ποσοστό των εργοδοτικών εισφορών κυρίου ταμείου ασφάλισης ανέρχεται σε 30% ενώ το ποσοστό των εισφορών του εργαζόμενου σε 20%. Το ποσοστό των εργοδοτικών εισφορών του επικουρικού ταμείου ασφάλισης (ΤΕΑ ΥΕΚ) ανέρχεται σε 5% ενώ το ποσοστό των εισφορών του εργαζόμενου σε 10%. Επιπρόσθετα η κράτηση για τον ΦΜΥ ανήλθε σε 150€. Να συμπληρωθεί η μισθολογική κατάσταση για τον παραπάνω εργαζόμενο καθώς και οι εγγραφές μισθοδοσίας:

Ακαθάριστες αποδοχές: 5000€

Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ: 30%

Εισφορές εργαζομένου ΙΚΑ :20%

Επικουρικά εργοδότη: 5%

Επικουρικά εργαζομένου: 10%

ΦΜΥ:150€

ΛΥΣΗ

Εργοδοτικές. Εισφορές ΙΚΑ : $5000€ * 30\% = 1.500€$

Εισφορές εργαζομένου. ΙΚΑ : $5000€ * 20\% = 1.000€$

Επικουρικά εργοδότη. : $5000€ * 5\% = 250€$

Επικουρικά εργαζομένου: $5000€ * 10\% = 500€$

ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΚΑΘΑΡΩΝ ΑΠΟΔΟΧΩΝ:

Ακαθάριστες αποδοχές – εισφορές εργαζομένου. – επικουρικά εργαζομένου – ΦΜΥ =
ΚΑΘΑΡΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

Οπότε:

$$5.000\text{€} - 1.000\text{€} - 500\text{€} - 150\text{€} = 3.350\text{€}$$

Ακαθάριστες αποδοχές : 5000€

Καθαρές αποδοχές : 3.350€

Εγγραφές

<u>A/A</u>	<u>ΗΜΕΡΟΜ.</u>	<u>ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΙ</u>	<u>ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ</u>	<u>ΧΡΕΩΣΗ</u>	<u>ΠΙΣΤΩΣΗ</u>
1	27/10/2018	<u>60.00.00</u>	Τακτικές Αποδοχές	5.000€	
		<u>60.03.00</u>	Εργοδοτικές Εισφορές	1.500€	
		<u>60.03.02</u>	Εργοδοτικές Εισφορές Επικουρά	250€	
		<u>53.00.00</u>	Αποδοχές προσωπικού πληρωτέο		3.350€
		<u>54.03.00</u>	Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών (Φ.Μ.Υ)		150€
		<u>55.00.00</u>	Λογαριασμός Τρέχουσας κινήσεως		2.500€
		<u>55.02.00</u>	Επικουρικά ταμεία		750€
	Αιτιολογία		Εξόφληση της μισθοδοσίας		

Άσκηση 2^η (Φ.Μ.Υ)

Να βρεθεί ο Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών (Φ.Μ.Υ), για έναν μισθωτό που αμείβεται με ετήσιο εισόδημα 27.000€:

Λύση

Γνωρίζουμε ότι η κλίμακα φορολόγησης μέχρι το ποσό των 20.000€, είναι γύρω στο 22%. Πάνω από 20.000€, υπολογίζεται στα 29%.

Οπότε

20.000	*	22%	=	4.400€	*27.000€ (εισόδημα μισθωτού)
7.000	*	29%	=	2.030€	*6.430€ (φόρος μισθ. Υπηρεσιών)

Σύνολο	27.000			6.430€	

Άσκηση 3η (Προσαύξηση μισθού λόγω Αργίας, Νυχτερινής Απασχόλησης και Υπερωρίας)

Μισθωτός υπάλληλος, πενθήμερης απασχόληση με μηνιαίες αποδοχές 1.200 ευρώ και νόμιμο μισθό 750€, χρειάστηκε να εργαστεί έκτακτα Σαββατοκύριακο λόγω απουσίας ενός άλλου υπαλλήλου. Το ωράριο που εργάστηκε ήταν από τις 10 μ.μ. του Σαββάτου προς την Κυριακή μέχρι τις 10 π.μ. (εργάστηκε 12 ώρες σύνολο). Δηλαδή, 8 ώρες νυχτερινή εργασία (10 μ.μ. έως 6 π.μ.), 10 ώρες Κυριακάτικη απασχόληση (12 το βράδυ έως 10 το πρωί της Κυριακής) και 4 ώρες υπερωρίες (6 π.μ. με 10 π.μ. Κυριακής). Γνωρίζουμε ότι το κανονικό ωράριο του εργαζομένου είναι 8 ώρες. Ωστόσο, διαβάζοντας όλα τα παραπάνω διαπιστώνουμε ότι ο εργαζόμενος δικαιούται κάποιες προσαυξήσεις του μισθού. Να βρεθούν και να υπολογισθούν παρακάτω.

Λύση

Ο εργαζόμενος δικαιούται προσαύξηση για:

- ✘ Εργασία το Σάββατο
- ✘ Εργασία την Κυριακή (Αργία)
- ✘ Νυχτερινή Απασχόληση(μετά της 10.00 το βράδυ έως της 06.00 το πρωί)
- ✘ Υπερωρία (το ωράριο του έφτασε τις 12 ώρες αντί για το κανονικό 8 ώρες)

Οπότε

1.200€ (Μηνιαίος μισθός εργαζομένου) / 25 ημέρες = 48€ (Ημερομίσθιο)

48€ / 8 ώρες = 6€ (ωρομίσθιο)

Προσαύξηση λόγω Σαββάτου

6€ * 2 ώρες (10 μ.μ. έως 12 μ.μ.) * 30% = 3,60€ (Ποσό προσαύξησης Σαββάτου)

Προσαύξηση λόγω Κυριακάτικης απασχόλησης

6€ * 10 ώρες (12 μ.μ. μέχρι της 10 π.μ.) * 75% = 45€ (Ποσό προσαύξησης Κυριακής)

Προσαύξηση λόγω νυχτερινής απασχόλησης (8 ώρες)

750€(νόμιμος μισθός) / 25 ημέρες = 30€ νόμιμο ημερομίσθιο

30€ * 6 ημέρες = 180€ (νόμιμες αποδοχές εβδομαδιαίως)

180€ / 40 = 4,5 € (νόμιμο ωρομίσθιο)

4,5€ * 8 ώρες = 36€ (νόμιμες αποδοχές του οκτάωρου)

36€ * 25% = 9€ (προσαύξηση λόγω νυχτερινής εργασίας)

Υπολογισμός υπερωριών

48€ * 6 ημέρες = 288€ (πραγματικές εβδομαδιαίες αποδοχές)

288€ / 40 ώρες εβδομαδιαίως = 7,2€ (πραγματικό ωρομίσθιο)

7,2€ * 4 ώρες υπερωρία = 28,8€ (πραγματικές αποδοχές από υπερωρία)

Προσαύξηση υπερωριών

Κανονικό ποσό υπερωρίας 28,8€

Προσαύξηση λόγω Κυριακής 4,5€ * 4 ώρες * 75% = 13,5€

Προσαύξηση λόγω Νυχτερινής εργασίας (Δεν έχουμε σε αυτή τη περίπτωση)

Σύνολο 42,3€

Οπότε, 42,3€ * 40% = 16,92€ (Προσαύξηση υπερωριών)

Συνολικές αποδοχές = 151,32€ (48€ + 3,60€ + 45€ + 9€ + 28,8€ + 16,92€)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

8.1 Σκοπός και Δομή ερευνητικού εργαλείου Ερωτηματολογίου

Σε αυτό το κεφάλαιο, θα γίνει παρουσίαση της *Ερευνητικής Εργασίας* με θέμα τις «**Ασφαλιστικές εισφορές του Εργαζομένου στον ιδιωτικό τομέα**». Σκοπός αυτών των ερευνητικών ερωτημάτων, αποτελεί η διερεύνηση πολυδιάστατων απόψεων, ώστε να υπάρξει πλήρη κατανόηση του θέματος, μέσω μιας άλλης οπτικής γωνίας, αυτή των «εργαζομένων». Για να τελειοποιηθεί η προσπάθεια αυτή, δημιουργήθηκε το παρακάτω ερωτηματολόγιο, το οποίο για τις ανάγκες της Ερευνητικής εργασίας, φέρει ψηφιακή μορφή, μέσω της «φόρμας Google».

Πιο αναλυτικά:

1. Οι ερωτηθέντες, κλήθηκαν να απαντήσουν σε 21 ερωτήσεις, εκ των οποίων, οι 20 ήταν υποχρεωτικές.
2. Η απάντηση των ερωτήσεων, πραγματοποιήθηκε ηλεκτρονικά μέσω της εφαρμογής «Google Forms» (αντί για τη χρήση έντυπης μορφής ερωτηματολογίων).
3. Η διανομή του Ερωτηματολογίου έγινε ηλεκτρονικά μέσω διάφορων εφαρμογών (Email, messenger, viber, linkdin, facebook)
4. Το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο παρέμεινε ενεργό, περίπου για ένα μήνα (Ξεκίνησε 29/05/18 και τερματίστηκε στις 19/06/2018)
5. Συνολικά, δόθηκαν 124 απαντήσεις
6. Η παρουσίαση των απαντήσεων, θα γίνει με ποσοστιαία ανάλυση, πίνακες και διαγράμματα. Για την υλοποίηση αυτών, θα γίνει η χρήση εφαρμογών όπως το Spss και «Google Forms».

Παρακάτω, θα παρατίθεται η παρουσίαση και σχολιασμός του ερωτηματολογίου.

8.2 Παρουσίαση του ερευνητικού εργαλείου Ερωτηματολογίου

Αποτελούμενο από 3 κύριες ενότητες (Προσωπικά στοιχεία, Εργασιακά, Ασφαλιστικές εισφορές) και 21 ερωτήσεις, καλούνται εργαζόμενοι διάφορων ηλικιών, μορφωτικού επιπέδου και κοινωνικής τάξης, να απαντήσουν στο συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο, εκφέροντας άποψη για τις προσωπικές τους εμπειρίες στο θέμα των ασφαλιστικών εισφορών του εργαζομένου. Σε κάθε ερώτηση, θα εφαρμόζεται λεπτομερής σχολιασμός, παρουσιάζοντας τις απαντήσεις με ποσοστά, διαγράμματα και πίνακες. Παρακάτω, βρίσκεται ο υπερσύνδεσμος για την πρόσβαση στο ερωτηματολόγιο:



*Η έντυπη μορφή του ερωτηματολογίου, παρατίθεται στα «*παραρτήματα*», σελ.120.

8.3 Ανάλυση και σχολιασμός των απαντήσεων του ερευνητικού εργαλείου Ερωτηματολογίου

1^η ενότητα – Προσωπικά στοιχεία

1^η ερώτηση – Φύλο

Σε αυτή την ερώτηση, καλείται ο εργαζόμενος να απαντήσει σε πιο από τα δύο φύλα ανήκει. Το 56,5% που απάντησε σε αυτή την ερώτηση είναι γυναίκες, ενώ το 43,5% άνδρες.

Πίνακας 8.3.1, Ανάλυση ποιοτικής μεταβλητής (Spss)

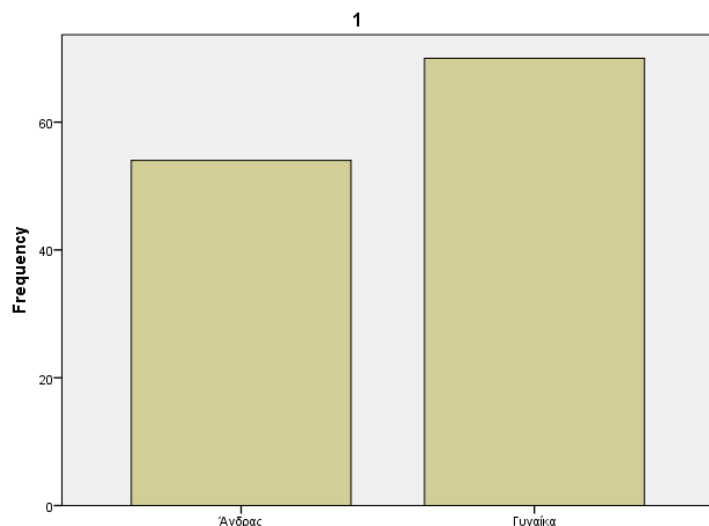
Statistics		
1		
N	Valid	124
	Missing	0

Ο πίνακας 8.3.1 παραπέμπει στην ανάλυση της ποιοτικής μεταβλητής Gender, δηλαδή συμβολίζει τον αριθμό των ερωτηθέντων και έγκυρων περιπτώσεων (Valid) και τις ελλείπουσες τιμές (Missing).

Πίνακας 8.3.2, Ανάλυση ποιοτικής μεταβλητής Φύλλου (Spss)

		1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Άνδρας	54	43,5	43,5	43,5
	Γυναίκα	70	56,5	56,5	100,0
Total		124	100,0	100,0	

Ο πίνακας 8.3.2 παραπέμπει στην ανάλυση ποιοτικής μεταβλητής Gender, συμβολίζοντας τις σχετικές συχνότητες.



Διάγραμμα 8.3.1, Φύλο εργαζομένου (Στήλες από Spss)

2η ερώτηση – Ηλικία

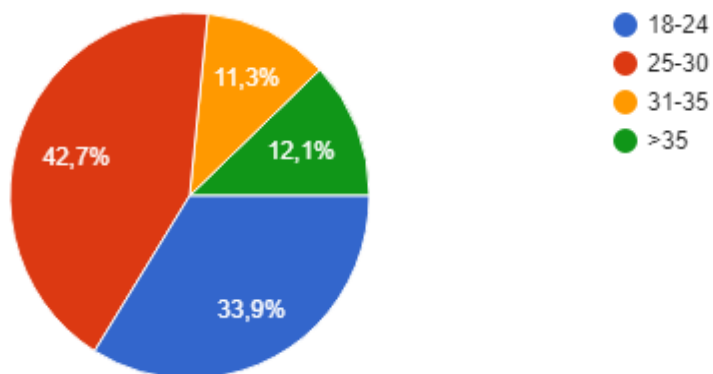
Σε αυτή την ερώτηση, καλείται ο εργαζόμενος να απαντήσει σε ποια κατηγορία ηλικίας ανήκει:

Πίνακας 8.3.3, Ηλικία Εργαζομένων

Το 33,9% (δηλαδή 42 άτομα από τα 124)	απάντησε στην κατηγορία 18-24 ετών
Το 42,7% (δηλαδή 53 άτομα από τα 124)	απάντησε στην κατηγορία 25-30 ετών
Το 11,3% (δηλαδή 14 άτομα από τα 124)	απάντησε στην κατηγορία 31-35 ετών
Το 12,1% (δηλαδή 15 άτομα από τα 124)	απάντησε στην κατηγορία >35 ετών

Ηλικία

124 απαντήσεις



Διάγραμμα 8.3.2, Ηλικία εργαζομένου (Πίτα από Google forms)

3η ερώτηση – Τόπος κατοικίας

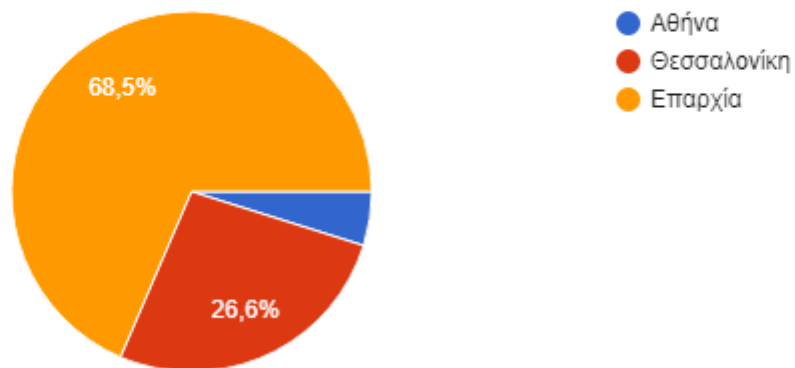
Σε αυτή την ερώτηση, καλείται ο εργαζόμενος να απαντήσει για τον τόπο κατοικίας του. Μπορεί να επιλέξει μια απάντηση από τις 3 (Επαρχία, Θεσσαλονίκη, Αθήνα):

Πίνακας 8.3.4, Τόπος κατοικίας

Το 68,5% (δηλαδή 85 άτομα από τα 124)	ανήκει στην κατηγορία « Επαρχία »
Το 26,6% (δηλαδή 33 άτομα από τα 124)	ανήκει στην κατηγορία « Θεσσαλονίκη »
Το 4,9% (δηλαδή 6 άτομα από τα 124)	ανήκει στην κατηγορία « Αθήνα »

Τόπος κατοικίας

124 απαντήσεις



Διάγραμμα 8.3.3, Τόπος κατοικίας εργαζομένου (Πίτα από Google forms)

4η ερώτηση – Μορφωτικό επίπεδο

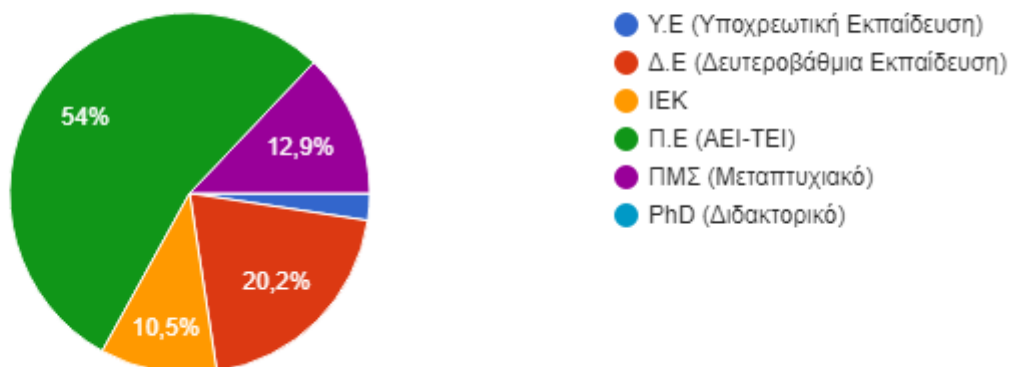
Σε αυτή την ερώτηση, ο εργαζόμενος καλείται να απαντήσει για το μορφωτικό του επίπεδο. Οι απαντήσεις είναι 6 (Υποχρεωτική εκπαίδευση, δευτεροβάθμια εκπαίδευση, Ιδιωτική Εκπαίδευση, Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση, Μεταπτυχιακές σπουδές, διδακτορικές σπουδές):

Πίνακας 8.3.5, Μορφωτικό επίπεδο Εργαζομένων

Το 54% (δηλαδή 67 άτομα από τα 124)	ανήκει στην κατηγορία « Πανεπιστημιακή εκπαίδευση ».
Το 20,2% (δηλαδή 25 άτομα από τα 124)	ανήκει στην κατηγορία « Δευτεροβάθμια εκπαίδευση ».
Το 12,9% (δηλαδή 16 άτομα από τα 124)	ανήκει στην κατηγορία « Μεταπτυχιακό »
Το 10,5% (δηλαδή 13 άτομα από τα 124)	ανήκει στην κατηγορία « Ι.Ε.Κ »
Το 2,4% (δηλαδή 3 άτομα από τα 124)	ανήκει στην κατηγορία « Υποχρεωτική Εκπαίδευση »
Το 0%	ανήκει στην κατηγορία « Διδακτορικό »

Μορφωτικό επίπεδο

124 απαντήσεις



Διάγραμμα 8.3.4, Μορφωτικό επίπεδο εργαζομένων (Πίτα από Google forms)

2^η Ενότητα - Εργασιακά

5η ερώτηση – Πόσα έτη εργασιακής εμπειρίας έχετε;

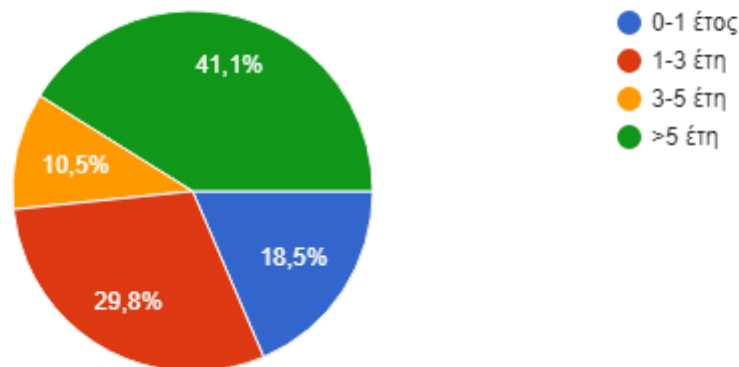
Σε αυτή την ερώτηση, ο εργαζόμενος καλείται να απαντήσει, για τα έτη εργασιακής του εμπειρίας. Οι απαντήσεις από τις οποίες μπορεί να επιλέξει, κυμαίνονται στις 4 (0-1 έτος, 1-3 έτη, 3-5 έτη, >5 έτη):

Πίνακας 8.3.6, Έτη εργασιακής εμπειρίας.

Το 41,1% (δηλαδή 51 άτομα από τα 124)	ανταποκρίνεται στην κατηγορία > 5 έτη .
Το 29,8% (δηλαδή 37 άτομα από τα 124)	ανταποκρίνεται στην κατηγορία 1-3 έτη .
Το 18,5% (δηλαδή 23 άτομα από τα 124)	ανταποκρίνεται στην κατηγορία 0-1 έτος .
Το 10,6% (δηλαδή 13 άτομα από τα 124)	ανταποκρίνεται στην κατηγορία 3-5 έτη .

Πόσα έτη εργασιακής εμπειρίας έχετε ;

124 απαντήσεις



Διάγραμμα 8.3.5, Έτη εργασιακής εμπειρίας (Πίτα από Google forms)

6η ερώτηση – Ποιο είναι το ωράριο εργασίας σας;

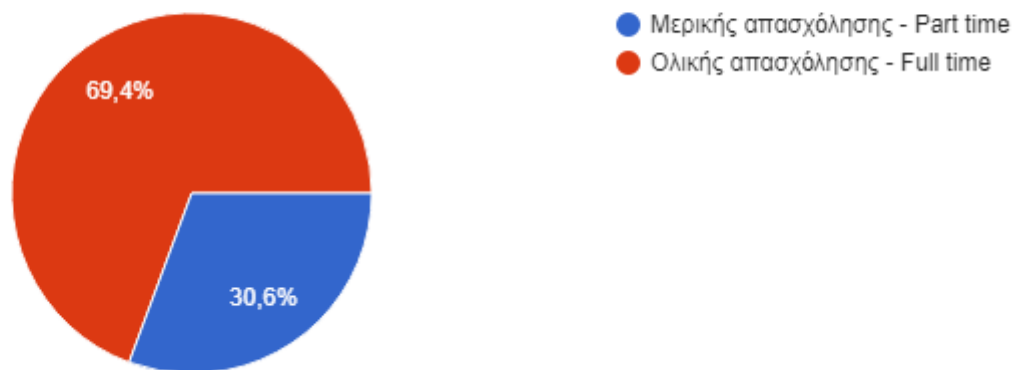
Σε αυτή την ερώτηση, ο εργαζόμενος καλείται να απαντήσει, για το ωράριο εργασίας του. Οι απαντήσεις είναι 2 (Μερική και πλήρη απασχόληση):

Πίνακας 8.3.7, Ωράριο εργασίας.

Το 69,4% (δηλαδή 86 άτομα από τα 124)	ανταποκρίνεται στην πλήρη απασχόληση .
Το 30,6% (δηλαδή 38 άτομα από τα 124)	ανταποκρίνεται στην μερική απασχόληση .

Ποιο είναι το ωράριο εργασίας σας ;

124 απαντήσεις



Διάγραμμα 8.3.6, Ωράριο εργασίας (Πίτα από Google forms)

7η ερώτηση – Πόσες ημέρες την εβδομάδα εργάζεστε;

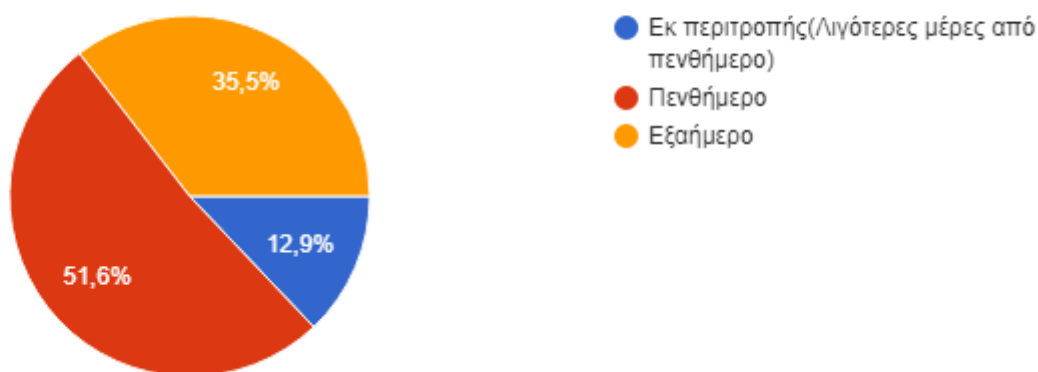
Σε αυτή την ερώτηση, ο εργαζόμενος καλείται να απαντήσει, για τις ημέρες εργασίας που εργάζεται. Οι απαντήσεις από τις οποίες μπορεί να επιλέξει είναι 3 (Εξαήμερη, πενθήμερη, εκ περιτροπή απασχόληση).

Πίνακας 8.3.8, Ημέρες εργασίας την εβδομάδα.

Το 51,6% (δηλαδή 64 άτομα από τα 124)	ανταποκρίνεται στην πενθήμερη απασχόληση .
Το 35,5% (δηλαδή 44 άτομα από τα 124)	ανταποκρίνεται στην εξαήμερη απασχόληση .
Το 12,9% (δηλαδή 16 άτομα από τα 124)	ανταποκρίνεται στην εκ περιτροπή απασχόληση .

Πόσες ημέρες την εβδομάδα εργάζεστε;

124 απαντήσεις



Διάγραμμα 8.3.7, Ημέρες εργασίας (Πίτα από Google forms)

8η ερώτηση – Ποια είναι η μηνιαία σας αμοιβή;

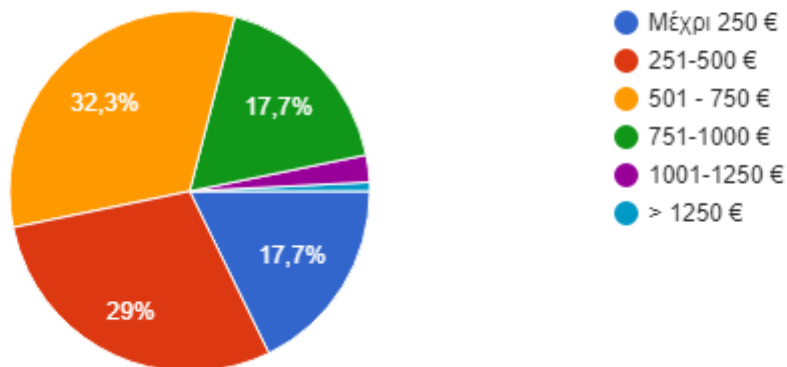
Σε αυτή την ερώτηση, ο μισθωτός καλείται να απαντήσει, για τις μηνιαίες του αποδοχές. Οι απαντήσεις από τις οποίες μπορεί να επιλέξει είναι 6 (μέχρι 250€, 251-500€, 501-750€, 751-1000€, 1001-1250€, >1250€).

Πίνακας 8.3.9, Μηνιαία αμοιβή.

Το 32,3% (δηλαδή 40 άτομα από τα 124)	ανήκει στην κατηγορία « 501-750€ ».
Το 29% (δηλαδή 36 άτομα από τα 124)	ανήκει στην κατηγορία « 251-500€ ».
Το 17,7% (δηλαδή 22 άτομα από τα 124)	ανήκει στην κατηγορία « Μέχρι 250€ ».
Το 17,7% (δηλαδή 22 άτομα από τα 124)	ανήκει στην κατηγορία « 751-1000€ ».
Το 2,5% (δηλαδή 3 άτομα από τα 124)	ανήκει στην κατηγορία « 1001-1250€ ».
Το 0,8% (δηλαδή 1 άτομο από τα 124)	ανήκει στην κατηγορία « > 1250€ ».

Ποια είναι η μηνιαία σας αμοιβή ;

124 απαντήσεις



Διάγραμμα 8.3.8, Μηνιαία αμοιβή (Πίτα από Google forms)

9η ερώτηση – Πως αντιμετωπίζετε τις συνήθεις ανάγκες του νοικοκυριού σας σύμφωνα με το μηνιαίο σας εισόδημα:

Σε αυτή την ερώτηση, ο μισθωτός καλείται να απαντήσει, για το πως αντιμετωπίζει τις συνήθεις ανάγκες του νοικοκυριού του. Οι απαντήσεις από τις οποίες μπορεί να επιλέξει είναι 5 (με μεγάλη δυσκολία, με δυσκολία, μέτρια, σχεδόν εύκολα, πολύ εύκολα).

Πίνακας 8.3.10, Συνήθεις ανάγκες νοικοκυριού.

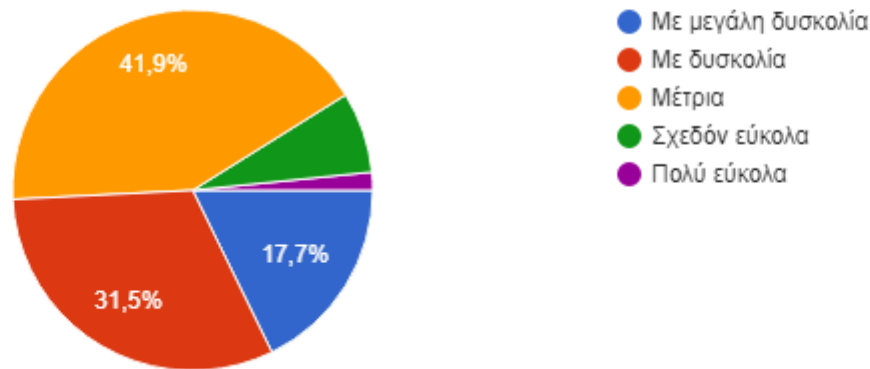
Το 41,9% (δηλαδή 52 άτομα από τα 124)	ανήκει στην κατηγορία « Μέτρια ».
Το 31,5% (δηλαδή 39 άτομα από τα 124)	ανήκει στην κατηγορία « Με δυσκολία ».
Το 17,7% (δηλαδή 22 άτομα από τα 124)	ανήκει στην κατηγορία « Με μεγάλη δυσκολ. »
Το 7,3% (δηλαδή 9 άτομα από τα 124)	ανήκει στην κατηγορία « Σχεδόν εύκολα ».
Το 1,6% (δηλαδή 2 άτομα από τα 124)	ανήκει στην κατηγορία « Πολύ εύκολα ».

Εδώ αξίζει να σημειωθεί ότι η πλειοψηφία των εργαζομένων (το 41,9%) στη χώρα μας, αντιμετωπίζει σοβαρά οικονομικά προβλήματα λόγω της ύφεσης. Με βάση τις σημερινές μηνιαίες αποδοχές των εργαζομένων, η κοινωνία ανταπεξέρχεται **μέτρια** στις καθημερινές ανάγκες του νοικοκυριού της, κάτι που πρέπει να μας προβληματίζει όλους. Μόλις το 1,6% του πληθυσμού απάντησε ότι ανταπεξέρχεται με «ευκολία» στην καθημερινότητα. Ακόμα πιο ανησυχητικό είναι το γεγονός ότι το 31,5% των μισθωτών το οποίο αποτελεί ένα μεγάλο ποσοστό και κομμάτι του πληθυσμού, ανταποκρίθηκε ότι αντιμετωπίζει την καθημερινότητα

με δυσκολία. Οπότε, μέσα από αυτή την έρευνα συμπεραίνουμε ότι τα περισσότερα νοικοκυριά δυσκολεύονται να ανταπεξέλθουν λόγω των δυσμενών συνθηκών και μειώσεων στα εισοδήματά τους.

Πως αντιμετωπίζετε τις συνήθεις ανάγκες του νοικοκυριού σας σύμφωνα με το μηνιαίο σας εισόδημα ;

124 απαντήσεις



Διάγραμμα 8.3.9, Συνήθεις ανάγκες του νοικοκυριού με βάση το εισόδημα (Πίτα από Google forms)

10η ερώτηση – Πόσο ικανοποιημένοι αισθάνεστε με την εργασία σας πάνω στο κομμάτι των αποδοχών και σε σχέση με τον κόπο και χρόνο που αποδίδεται;

Εδώ, ο μισθωτός καλείται να απαντήσει, πόσο ικανοποιημένος είναι στο χώρο εργασίας του και συγκεκριμένα πόσο ευχαριστημένος παραμένει από το κομμάτι των μηνιαίων αποδοχών, σε σχέση με το χρόνο και κόπο που αφιερώνει. Με λίγα λόγια, ο μισθωτός καλείται να απαντήσει στο ερώτημα «αν ο χρόνος και ο κόπος που καταβάλει στην εργασία του, ανταμείβεται και ανταποκρίνεται με το μισθό του. Οι απαντήσεις που δόθηκαν παρακάτω, είναι ιδιαίτερα σημαντικές και αξίζουν της προσοχής μας. Οι απαντήσεις από τις οποίες μπορεί να επιλέξει είναι 5 και κυμαίνονται σε κλίμακα από το 1 έως το 5 (καθόλου-πάρα πολύ).

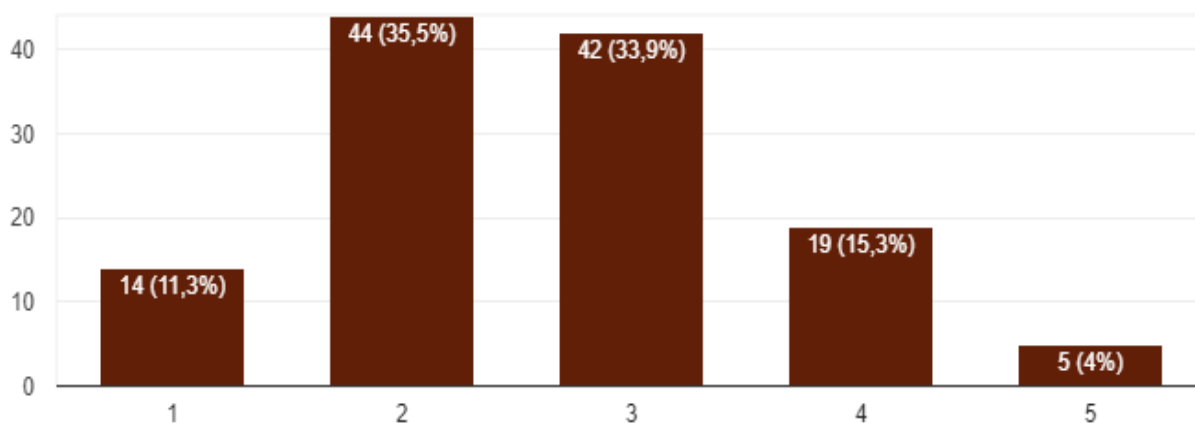
Πίνακας 8.3.11, Ικανοποίηση εργασίας σε σχέση με τις μηνιαίες αποδοχές.

Το 35,5% (δηλαδή 44 άτομα από τα 124)	ανήκει στην κατηγορία « 2 ».
Το 33,9% (δηλαδή 42 άτομα από τα 124)	ανήκει στην κατηγορία « 3 ».
Το 15,3% (δηλαδή 19 άτομα από τα 124)	ανήκει στην κατηγορία « 4 ».
Το 11,3% (δηλαδή 14 άτομα από τα 124)	ανήκει στην κατηγορία « 1 ».
Το 4% (δηλαδή 5 άτομα από τα 124)	ανήκει στην κατηγορία « 5 ».

Βλέποντας τις παραπάνω απαντήσεις, αντιλαμβανόμαστε ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι είναι δυσαρεστημένοι με την εργασία τους λόγω χαμηλών μηνιαίων αποδοχών, απαντώντας στην κατηγορία «2» με ποσοστό 35,5%. Υποστηρίζουν ότι ο χρόνος και ο κόπος που καταβάλουν στο χώρο εργασίας, δεν αντιστοιχεί με το μισθό που παίρνουν.

Πόσο ικανοποιημένοι αισθάνεστε με την εργασίας σας πάνω στο κομμάτι των αποδοχών και σε σχέση με τον κόπο και χρόνο που αποδίδετε ;

124 απαντήσεις



Διάγραμμα 8.3.10, Ικανοποίηση εργασίας σε σχέση με τις μηνιαίες αποδοχές, 1-καθόλου, 5-πάρα πολύ (Στήλες από Google forms)

3η Ενότητα - Ασφαλιστικές Εισφορές

11η Ερώτηση - Είστε ασφαλισμένος/η αυτή τη στιγμή;

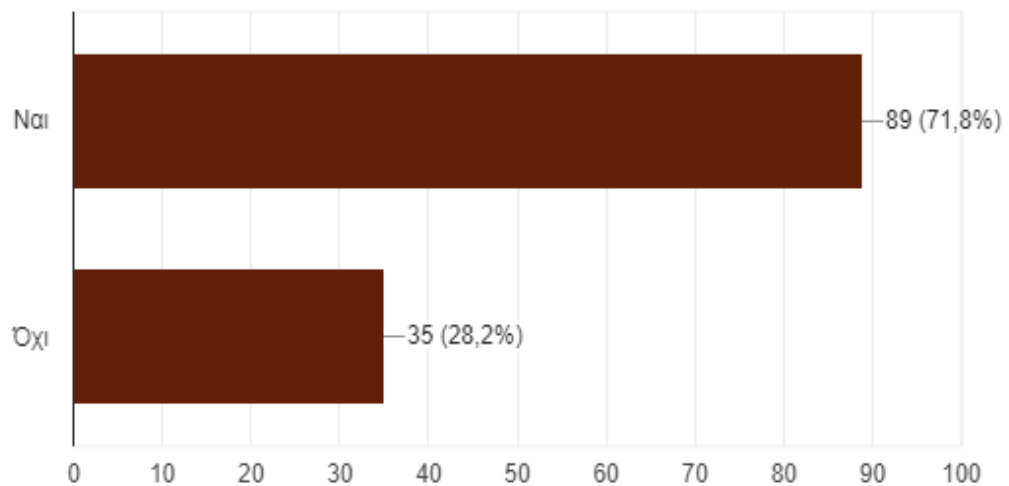
Σε αυτή την ερώτηση, ο μισθωτός δίνει απάντηση για το αν είναι ασφαλισμένος ή όχι. Οι απαντήσεις από τις οποίες μπορεί να επιλέξει είναι 2 (Ναι ή όχι).

Πίνακας 8.3.12, Ασφαλισμένος και ανασφάλιστος εργαζόμενος.

Το 71,8% (δηλαδή 89 άτομα από τα 124)	ανταποκρίνεται στο ότι είναι ασφαλισμένος
Το 28,2% (δηλαδή 35 άτομα από τα 124)	ανταποκρίνεται στο ότι είναι ανασφάλιστος

Είστε ασφαλισμένος/η αυτή τη στιγμή ;

124 απαντήσεις



Διάγραμμα 8.3.11, Ασφαλισμένοι και ανασφάλιστοι εργαζόμενοι (Ράβδος από Google forms)

12^η Ερώτηση - Γνωρίζετε πως υπολογίζονται οι ασφαλιστικές εισφορές του μισθό σας;

Σε αυτή την ερώτηση, ο εργαζόμενος ζητείται να απαντήσει, αν γνωρίζει τον τρόπο υπολογισμού των ασφαλιστικών εισφορών. Οι επιλογές των απαντήσεων είναι 2 (Ναι ή όχι).

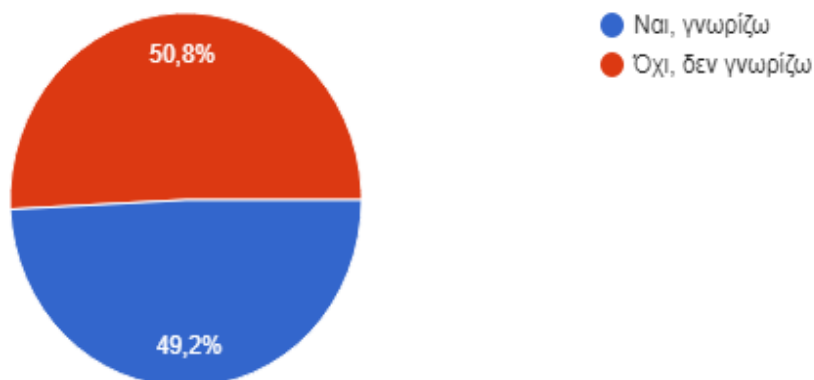
Πίνακας 8.3.13, Εργαζόμενοι που γνωρίζουν ή όχι για τον υπολογισμό των ασφαλιστικών εισφορών.

Το 50,8% (δηλαδή 63 άτομα από τα 124)	ανταποκρίνεται στο ότι δεν γνωρίζει πως υπολογίζονται οι ασφαλιστικές εισφορές επί του μισθού του.
Το 49,2% (δηλαδή 61 άτομα από τα 124)	Ανταποκρίνεται στο ότι γνωρίζει πως υπολογίζονται οι ασφαλιστικές εισφορές επί του μισθού τους.

Είναι χαρακτηριστικό ό,τι η ερώτηση αυτή, αποτελεί μια από τις πιο σημαντικές και κρίσιμες ερωτήσεις στην ερευνητική εργασία. Αυτό συμβαίνει διότι, ο υπολογισμός των ασφαλιστικών εισφορών, θεωρείται μείζονος σημασίας και απαραίτητη προϋπόθεση για τον εργαζόμενο, να γνωρίζει δηλαδή πόσα χρήματα κρατούνται από το μισθό του και που ακριβώς πηγαίνουν. Παρατηρούμε ότι, το 50,8%, δηλαδή οι μισοί εργαζόμενοι και παραπάνω δεν γνωρίζουν πως υπολογίζονται οι ασφαλιστικές εισφορές επί του μισθού τους.

Γνωρίζετε πως υπολογίζονται οι ασφαλιστικές εισφορές στο μισθό σας;

124 απαντήσεις



Διάγραμμα 8.3.12, Εργαζόμενοι που γνωρίζουν ή όχι για τον υπολογισμό των ασφαλιστικών εισφορών (Πίτες από Google forms)

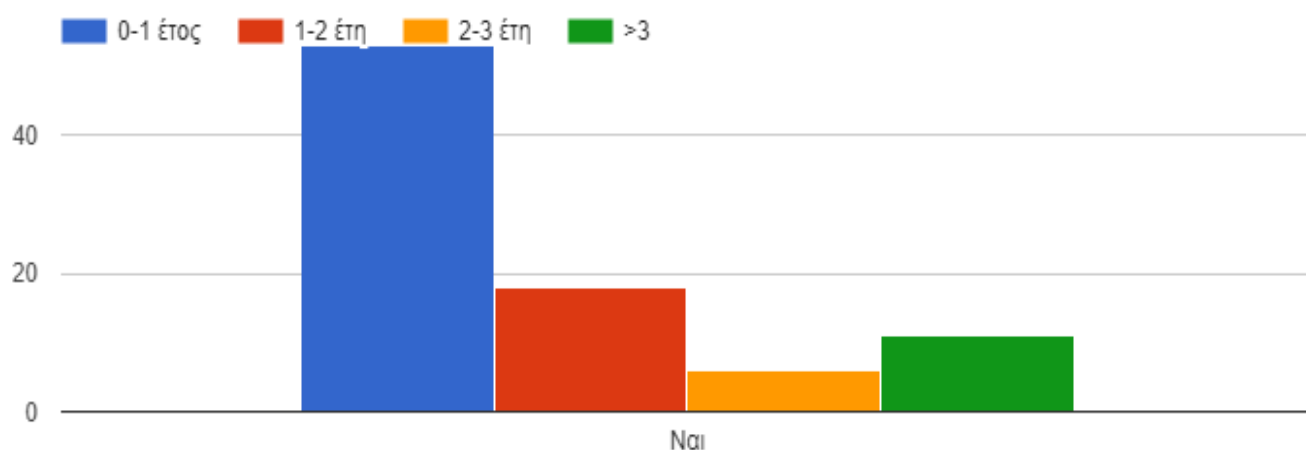
13^η Ερώτηση – Υπήρξατε στο παρελθόν ανασφάλιστος/η και αν "Ναι" για πόσο καιρό:

Σε αυτή την ερώτηση, ο εργαζόμενος ζητείται να απαντήσει, αν υπήρξε στο παρελθόν ανασφάλιστος. Εδώ, ο μισθωτός αν υπήρξε ανασφάλιστος καλείται να απαντήσει για πόσο καιρό ήταν ανασφάλιστος. Ωστόσο, σε περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν υπήρξε στο παρελθόν ανασφάλιστος, τότε παραλείπει την ερώτηση 13 καθώς δεν έχει υποχρεωτικό χαρακτήρα.

Πίνακας 8.3.14, Ασφαλισμένοι και ανασφάλιστοι.

Το 8,87% (δηλαδή 11 άτομα από τα 124)	ανταποκρίνεται στην κατηγορία >3 έτη .
Το 4,83% (δηλαδή 6 άτομα από τα 124)	ανταποκρίνεται στην κατηγορία 2-3 έτη .
Το 14,52% (δηλαδή 18 άτομα από τα 124)	ανταποκρίνεται στην κατηγορία 1-2 έτη .
Το 42,74% (δηλαδή 53 άτομα από τα 124)	ανταποκρίνεται στην κατηγορία 0-1 έτος .
Το 29,04% (δηλαδή 36 άτομα από τα 124)	δεν απάντησε καθόλου στην ερώτηση , καθώς δεν υπήρξε ποτέ ανασφάλιστος/η

Υπήρξατε στο παρελθόν ανασφάλιστος/η και αν "Ναι" για πόσο καιρό ;



Διάγραμμα 8.3.13, Εργαζόμενοι που υπήρξαν στο παρελθόν (Στήλες από Google forms)

14^η Ερώτηση – Εάν σας πρότειναν εργασία χωρίς ασφάλιση, θα δεχόσασταν ενώ γνωρίζετε τις συνέπειες που έχει η μαύρη εργασία στα ταμεία του κράτους;

Σε αυτή την ερώτηση, ο εργαζόμενος ζητείται να απαντήσει, αν θα δεχόταν εργασία χωρίς ασφάλιση. Οι επιλογές των απαντήσεων είναι 2 (Ναι ή όχι).

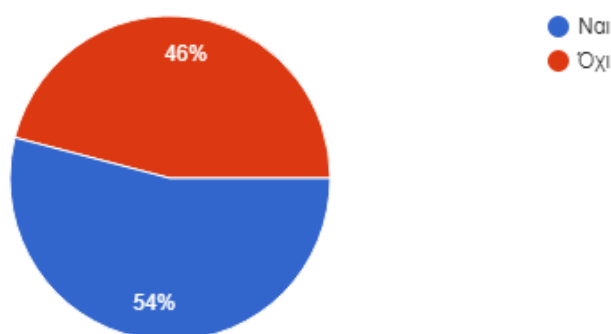
Πίνακας 8.3.15, Αποδοχή – Απόρριψη ανασφάλιστης εργασίας από τον εργαζόμενο.

Το 54% (δηλαδή 67 άτομα από τα 124)	ανταποκρίνεται στο ότι θα εργαζόταν στα «μαύρα», ακόμη και όταν γνωρίζει ότι υπάρχουν συνέπειες.
Το 46% (δηλαδή 57 άτομα από τα 124)	ανταποκρίνεται στο ότι δεν θα εργαζόταν ανασφάλιστος.

Σε αυτή την περίπτωση, αντιλαμβανόμαστε ότι το 54%, δηλαδή οι περισσότεροι εργαζόμενοι προτιμούν να εργάζονται χωρίς ασφάλιση, γνωρίζοντας παράλληλα ότι υπάρχουν επιπτώσεις στο κοινωνικό ασφαλιστικό σύστημα. Εδώ θα αναρωτιόταν κανείς, γιατί να θέλει ο μισθωτός να εργάζεται παράνομα και χωρίς ασφάλιση; Αυτό συμβαίνει επειδή, οι μηνιαίες αποδοχές των μισθωτών είναι ιδιαίτερα χαμηλές με αποτέλεσμα να προτιμούν την ανασφάλιστη εργασία ώστε να ανταπεξέλθουν στις καθημερινές τους ανάγκες. Είναι κοινά παραδεκτό ότι, οι εργαζόμενοι προτιμούν να κρατούν οι ίδιοι όλο το ποσό του χρηματικού μισθού αντί να καταβληθεί κάποιο μέρος του στις ασφαλιστικές εισφορές. Η κατάσταση αυτή συμφέρει κάποιους εργοδότες, με αποτέλεσμα να εκμεταλλεύονται το γεγονός αυτό και να δαλεάζουν τους εργαζομένους να επιλέξουν την ανασφάλιστη εργασία.

Εάν σας πρότειναν εργασία χωρίς ασφάλιση, θα δεχόσασταν ενώ γνωρίζετε τις συνέπειες που έχει η μαύρη εργασία στα ταμεία του κράτους;

124 απαντήσεις



Διάγραμμα 8.3.14, Αποδοχή – Απόρριψη ανασφάλιστης εργασίας από τον εργαζόμενο (Πίτες από Google forms)

15^η Ερώτηση – Σας έχουν υποχρεώσει ποτέ να εργαστείτε στα μαύρα:

Σε αυτή την ερώτηση, ο εργαζόμενος ζητείται να απαντήσει, αν έχει υποχρεωθεί ποτέ από τον εργοδότη, να εργαστεί χωρίς ασφάλιση. Οι επιλογές των απαντήσεων είναι 2 (Ναι ή όχι).

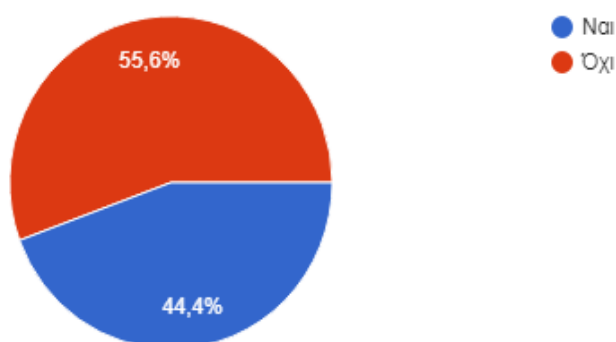
Πίνακας 8.3.16, Εργαζόμενοι που έχουν αναγκαστεί σε ανασφάλιστη εργασία.

Το 55,6% (δηλαδή 69 άτομα από τα 124)	ανήκει στην κατηγορία που δεν αναγκάστηκε ποτέ από τον εργοδότη, να εργαστεί χωρίς ασφάλιση.
Το 44,4% (δηλαδή 55 άτομα από τα 124)	ανήκει στην κατηγορία που αναγκάστηκε από τον εργοδότη, να εργαστεί χωρίς ασφάλιση.

Η 15^η ερώτηση, μας δίνει την εντύπωση ότι πολλοί εργαζόμενοι (το 44,4%) αναγκάστηκαν να δεχτούν εργασία χωρίς ασφάλιση για να μην χάσουν την εργασία τους. Το ποσοστό αυτό είναι πολύ μεγάλο και αναμφισβήτητα όχι αδιάφορο. Όπως αναφέραμε και προηγουμένως, πολλοί εργοδότες εκμεταλλεύονται το γεγονός ότι οι υποψήφιοι εργαζόμενοι ψάχνουν για εργασία, και τελικά τους προσλαμβάνουν υπό την προϋπόθεση να εργαστούν στα «μαύρα». Συνήθως, αυτό που επιζητούν οι εργοδότες είναι να απαλλαγούν από τις εργοδοτικές εισφορές διότι τους κοστίζει, και σε συνεργασία με τον εργαζόμενο ο οποίος λόγω χαμηλού εισοδήματος χρειάζεται μεγαλύτερο εισόδημα, δέχεται να εργαστεί ανασφάλιστος.

Σας έχουν υποχρεώσει ποτέ να εργαστείτε στα μαύρα;

124 απαντήσεις



Διάγραμμα 8.3.15, Εργαζόμενοι που έχουν αναγκαστεί σε ανασφάλιστη εργασία (Πίτες από Google forms)

16^η Ερώτηση – Προτιμάτε να βρίσκεστε στη μαύρη εργασία και να παίρνετε περισσότερα χρήματα από το να είστε ασφαλισμένοι και να πληρώνετε με λιγότερα;

Σε αυτή την ερώτηση, ο εργαζόμενος ζητείται να απαντήσει, αν προτιμά ή όχι να εργάζεται ανασφάλιστος για να παίρνει περισσότερα χρήματα. Οι επιλογές των απαντήσεων είναι 2 (Ναι ή όχι).

Πίνακας 8.3.17, Εργαζόμενοι που προτιμούν ή όχι να εργαστούν ανασφάλιστοι.

Το 70,2% (δηλαδή 87 άτομα από τα 124)	ανήκει στην κατηγορία που δεν προτιμάει να εργάζεται χωρίς.
Το 29,8% (δηλαδή 37 άτομα από τα 124)	ανήκει στην κατηγορία που προτιμάει να εργάζεται χωρίς ασφάλιση με αντάλλαγμα μεγαλύτερες μηνιαίας αποδοχές.

Προτιμάτε να βρίσκεστε στη μαύρη εργασία και να παίρνετε περισσότερα χρήματα από το να είστε ασφαλισμένοι και να πληρώνετε με λιγότερα;

124 απαντήσεις



Διάγραμμα 8.3.16, Εργαζόμενοι που προτιμούν ή όχι να εργαστούν ανασφάλιστοι (Πίτες από Google forms)

17^η Ερώτηση – Πόσο σας προβληματίζει το μέλλον σας όσον αφορά το συνταξιοδοτικό σας;

Σε αυτή την ερώτηση, ο εργαζόμενος ζητείται να απαντήσει, πόσο προβληματισμένος αισθάνεται για το μέλλον του και συγκεκριμένα για το συνταξιοδοτικό του. Οι απαντήσεις που δόθηκαν είναι αξιοσημειώτες και αξίζουν του σχολιασμού μας. Οι επιλογές των απαντήσεων είναι 5 (1 καθόλου, δεν με ανησυχεί – 5 Αρκετά, με ανησυχεί ιδιαίτερα).

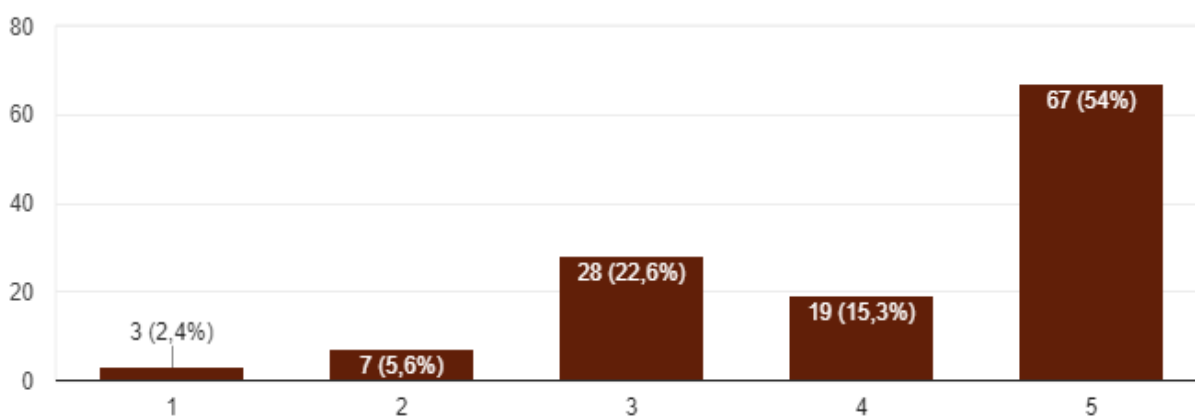
Πίνακας 8.3.18, Πόσο προβληματίζονται οι εργαζόμενοι για το μέλλον τους.

Το 54% (δηλαδή 67 άτομα από τα 124)	ανταποκρίνεται στην κατηγορία 5 αρκετά ανησυχητικά.
Το 15,3% (δηλαδή 19 άτομα από τα 124)	ανταποκρίνεται στην κατηγορία 4.
Το 22,6% (δηλαδή 28 άτομα από τα 124)	ανταποκρίνεται στην κατηγορία 3.
Το 5,6% (δηλαδή 7 άτομα από τα 124)	ανταποκρίνεται στην κατηγορία 2.
Το 2,4% (δηλαδή 3 άτομα από τα 124)	ανταποκρίνεται στην κατηγορία 1 καθόλου, δεν με ανησυχεί.

Αυτό που παρατηρείται σε αυτή την ερώτηση είναι ό,τι οι πλειονότητα των εργαζομένων, προβληματίζεται έντονα για το εργασιακό και συνταξιοδοτικό της μέλλον.

Πόσο σας προβληματίζει το μέλλον σας όσον αφορά το συνταξιοδοτικό σας;

124 απαντήσεις



Διάγραμμα 8.3.17, Πόσο προβληματίζονται οι εργαζόμενοι για το μέλλον τους (Στήλες από Google forms)

18^η Ερώτηση – Πιστεύετε ότι θα βγείτε στην σύνταξη;

Σε αυτή την ερώτηση, ο εργαζόμενος καλείται να απαντήσει, αν πιστεύει ή όχι ό,τι θα συνταξιοδοτηθεί. Οι επιλογές των απαντήσεων είναι 2 (Ναι ή Όχι).

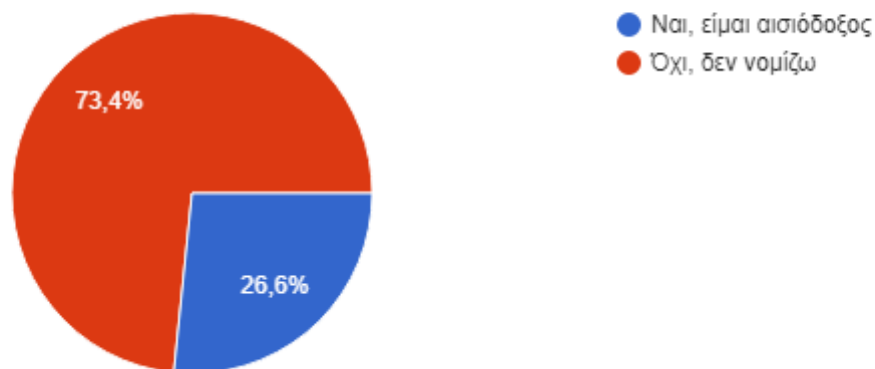
Πίνακας 8.3.19, Κατά πόσο πιστεύουν οι εργαζόμενοι ότι θα συνταξιοδοτηθούν.

Το 73,4% (δηλαδή 91 άτομα από τα 124)	ανήκει στην κατηγορία που πιστεύει ότι δεν θα συνταξιοδοτηθεί στο μέλλον.
Το 26,6% (δηλαδή 33 άτομα από τα 124)	ανήκει στην κατηγορία που πιστεύει ότι θα συνταξιοδοτηθεί κανονικά στο μέλλον.

Διαβάζοντας τις παραπάνω απαντήσεις, αντιλαμβανόμαστε ό,τι η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων με ποσοστό 73,4%, πιστεύει ότι δεν θα συνταξιοδοτηθεί στο μέλλον. Με λίγα λόγια, οι εργαζόμενοι φαίνεται να απαντούν και να κοιτούν με απαισιοδοξία το μέλλον όσον αφορά τα εργασιακά και συνταξιοδοτικά θέματα, λόγω της κατάστασης που επικρατεί στη χώρα μας.

Πιστεύετε ότι θα βγείτε στην σύνταξη;

124 απαντήσεις



Διάγραμμα 8.3.18, Κατά πόσο πιστεύουν οι εργαζόμενοι ότι θα συνταξιοδοτηθούν στο μέλλον (Πίτες από Google forms)

19^η Ερώτηση – Θεωρείτε ότι κάποια στιγμή θα καταρρεύσουν τα ασφαλιστικά ταμεία λόγω των οφειλών τους;

Οι μισθωτοί κλήθηκαν και πάλι να απαντήσουν σε μια κρίσιμη και σημαντική ερώτηση, όπως το να προβλέψουν και να εκφράσουν την άποψη τους, πάνω στο θέμα των ασφαλιστικών ταμείων. Αν δηλαδή πιστεύουν ότι κάποια στιγμή οι ασφαλιστικοί φορείς και τα ταμεία θα καταρρεύσουν, ξεκινώντας ένα ντόμινο επιπτώσεων στην κοινωνία. Οι επιλογές των απαντήσεων είναι 2 (Ναι ή Όχι).

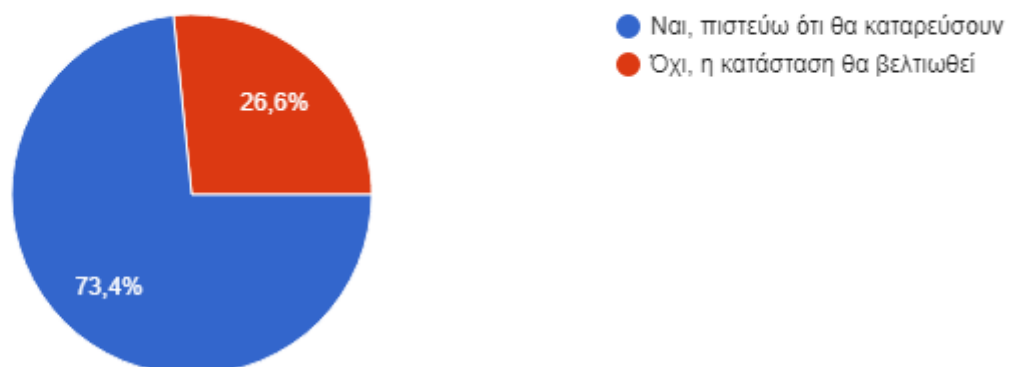
Πίνακας 8.3.20, Κατά πόσο πιστεύουν οι εργαζόμενοι, ότι τα ασφαλιστικά ταμεία θα επιβιώσουν.

Το 73,4% (δηλαδή 91 άτομα από τα 124)	ανήκει στην κατηγορία που πιστεύει ότι τα ασφαλιστικά ταμεία θα καταρρεύσουν.
Το 26,6% (δηλαδή 33 άτομα από τα 124)	ανήκει στην κατηγορία που πιστεύει ότι τα ασφαλιστικά ταμεία δεν θα καταρρεύσουν.

Οι εργαζόμενοι απαντώντας ξεκάθαρα, και με συντριπτική πλειοψηφία (73,4%), πιστεύουν πως τα ασφαλιστικά ταμεία δεν θα μπορέσουν να συντηρηθούν και να επιβιώσουν λόγω των οφειλών τους. Όπως και στην προηγούμενη ερώτηση (Ερώτηση 18^η), παρατηρούμε ότι οι εργαζόμενοι είναι δυσαρεστημένοι και προβληματισμένοι και δεν βλέπουν το μέλλον με αισιοδοξία. Φυσικά, αυτό συμβαίνει δικαιολογημένα λόγω των δυσμενών συνθηκών τα τελευταία χρόνια.

Θεωρείτε ότι κάποια στιγμή θα καταρρεύσουν τα ασφαλιστικά ταμεία λόγω των οφειλών τους;

124 απαντήσεις



Διάγραμμα 8.3.19, Κατά πόσο πιστεύουν οι εργαζόμενοι, ότι τα ασφαλιστικά ταμεία θα επιβιώσουν (Πίτες από Google forms)

20^η Ερώτηση – Έχετε στραφεί στην ιδιωτική ασφάλιση;

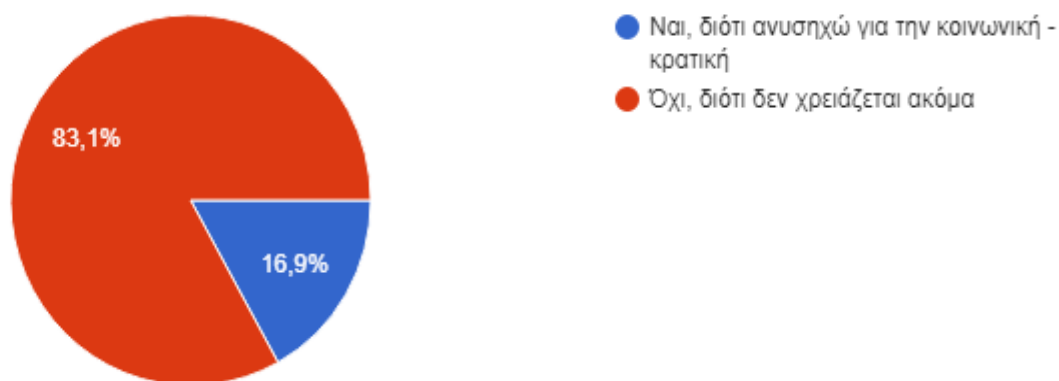
Οι ερωτηθέντες κλήθηκαν να απαντήσουν, αν έχουν στραφεί σε εναλλακτικές λύσεις της κοινωνικής ασφάλισης, όπως η ιδιωτική. Οι επιλογές των απαντήσεων είναι 2 (Ναι ή Όχι).

Πίνακας 8.3.21, Η άποψη των εργαζομένων για την ιδιωτική ασφάλιση.

Το 83,1% (δηλαδή 103 άτομα από τα 124)	ανήκει στην κατηγορία που δεν κινήθηκε προς την ιδιωτική ασφάλιση.
Το 16,9% (δηλαδή 21 άτομα από τα 124)	ανήκει στην κατηγορία που ενστερνίστηκε την ιδιωτική ασφάλιση.

Έχετε στραφεί στην ιδιωτική ασφάλιση;

124 απαντήσεις



Διάγραμμα 8.3.20, Η άποψη των εργαζομένων για την ιδιωτική ασφάλιση (Πίτες από Google forms)

21^η Ερώτηση – Έχετε να προτείνετε κάποια πρόταση - λύση για την αντιμετώπιση της μαύρης εργασίας στην χώρα μας:

Οι ερωτηθέντες κλήθηκαν να απαντήσουν ελεύθερα την άποψη τους, αν δηλαδή, έχουν να προτείνουν κάποια λύση ή πρόταση για την αντιμετώπιση της ανασφάλιστης εργασίας. Ο χαρακτήρας αυτής της ερώτησης ήταν προαιρετικός και απαντήθηκε από 23 εργαζομένους. Παρακάτω, βρίσκονται ενδεικτικά οι απαντήσεις των εργαζομένων:

1. Εάν όλοι οι εργαζόμενοι είναι ενωμένοι και απαιτούν τα δικαιώματα που τους αντιστοιχούν με βάση τον νόμο, η μαύρη εργασία θα μειωθεί σε μεγάλο βαθμό.
2. Περισσότεροι υπάλληλοι και έλεγχοι.
3. Αύξηση του κατώτατου μισθού και κατάργηση της μερικής απασχόλησης με κυρώσεις σε εργοδότη και εργαζόμενο.
4. Να διεκδικούμε αυτά που πρέπει.
5. Να μειωθούν οι ασφαλιστικές εισφορές.
6. Αποφυγή υψηλής φορολογίας ευρύτερα στη χώρα και προσφερόμενες αναγκαίες υπηρεσίες διαβίωσης σε αξιοπρεπές επίπεδο.
7. Επιδότηση για δημιουργία θέσεων εργασίας και συμμετοχή της Ελλάδας σε ευρωπαϊκά προγράμματα κατάρτισης ανέργων.
8. Η λύση είναι το κράτος να σταματάει να ζητάει από τον εργοδότη τόσα χρήματα και από τον ασφαλισμένο φόρους. Αν λυθούν αυτά, όλα θα είναι καλύτερα. Οι περισσότερες επιχειρήσεις ασφυκτιούν λόγω το ότι το κράτος μονίμως έχει απαιτήσεις, οπότε λογικό να υπάρχει μαύρη εργασία.
9. Έλεγχος και αυστηρά πρόστιμα.
10. Ακόμη και η καλύτερη λύση να δοθεί και να μειωθεί υπερβολικά, τότε δεν θα αφανιστεί.
11. Λιγότερες ασφαλιστικές εισφορές τόσο για την επιχείρηση όσο και για τον εργαζόμενο για να μπορούν να ανταπεξέλθουν σε όσα ο νόμος υπαγορεύει.

12. Μείωση της φορολογίας στις ιδιωτικές επιχειρήσεις.
13. Ναι, να πάμε στην ιδιωτική ασφάλιση, να μας δίνουν τις ασφαλιστικές εισφορές στον μισθό μας και να μας ζητούν υποχρεωτικά να ασφαλιζόμαστε μέσα σε 1-2 μήνες από την πρόσληψη, κεφαλαιοκρατικό σύστημα παρακαλώ. Βέβαια το κράτος θα πρέπει να επιβάλλει βαρύτερες ποινές στις ασφαλιστικές εταιρίες που "παίζουν" με τα χρήματα μας, κατάσχεση όλης της περιουσίας των μεγάλο - στελεχών της και μεταβίβαση των συναλλαγών της σε άλλη εταιρία.
14. Συνθήκες τέτοιες που να βοηθούν τον εργοδότη να ασφαλίζει τους εργαζόμενους του, να υπάρχει ένα είδος ανταμοιβής έτσι ώστε να θέλει από μόνος του να τους ασφαλίζει.
15. Περισσότεροι έλεγχοι- μεγαλύτερα πρόστιμα- μικρότερες εισφορές.
16. Περισσότεροι έλεγχοι και καλύτερη οργάνωση του κρατικού συστήματός όσον αφορά τους φόρους των ελεύθερων επαγγελματιών και επιχειρηματιών.
17. Την μείωση των ασφαλιστικών εισφορών και των φόρων.
18. Να δοθούν κεφάλαια στον ιδιωτικό τομέα και να μειωθούν στο δημόσιο.
19. Πρέπει να εφαρμόζεται έλεγχος από το κράτος, αυστηρός και να τιμωρούνται οι εργοδότες που υποχρεώνουν τους εργάτες να είναι ανασφάλιστοι.
20. Να υπάρχει ισότητα δικαιοσύνη και ασφάλεια για όλους.
21. Μείωση ασφαλιστικών εισφορών για να μπορεί να ανταπεξέλθει η επιχείρηση στις υποχρεώσεις και απέναντι στον εργαζόμενο.
22. Περισσότεροι έλεγχοι και αλλαγή νομοθεσίας για ασφαλιστικές εισφορές. Πρέπει να μειωθούν.
23. Αλλαγή νοοτροπίας και κυβερνητικού χειρισμού. Δηλαδή παιδεία και περισσότεροι και πιο αποτελεσματικοί έλεγχοι.

8.4 T-Test

Σε αυτό το σημείο, θα αναλυθεί και θα παρουσιαστεί ο έλεγχος T-Test, όπου αποσκοπεί στη καλύτερη δυνατή και επιστημονική παρουσίαση ενός τεστ, που πραγματοποιείται για δυο ανεξάρτητα δείγματα, αυτά των ανδρών και των γυναικών. Με λίγα λόγια, σκοπός μας είναι να εξετάσουμε τη **στατιστική σημαντικότητα της διαφοράς αυτών των δυο μέσων τιμών** και ό,τι απασχολεί τον έλεγχο **t** για τα συγκεκριμένα ανεξάρτητα δείγματα. Από το ερευνητικό εργαλείο ερωτηματολόγιου, θα χρησιμοποιηθούν **δυο συγκεκριμένες ερωτήσεις**, οι οποίες τέθηκαν προς απάντηση, όταν οι εργαζόμενοι συμπλήρωναν το ερωτηματολόγιο:

➤ **Πόσο ικανοποιημένοι αισθάνεστε με την εργασίας σας πάνω στο κομμάτι των αποδοχών και σε σχέση με τον κόπο & χρόνο που αποδίδετε;**

➤ **Πόσο σας προβληματίζει το μέλλον σας όσον αφορά το συνταξιοδοτικό σας;**

Όπως αναφέραμε και παραπάνω, τα δείγματα μας είναι οι άνδρες και οι γυναίκες. Η παρουσίαση των αποτελεσμάτων του T-Test, θα γίνει μέσω πινάκων. Εφόσον γίνει η εισαγωγή του αρχείου excel³⁴ (που έχουμε στην κατοχή μας από τις απαντήσεις των ερωτηθέντων), στο πρόγραμμα Spss, θα ακολουθήσει η ανάλυση της μέσης τιμής και τυπικής απόκλισης. Κάνοντας τις απαραίτητες λειτουργίες στο Spss, δημιουργείται ο παρακάτω πίνακας:

Πίνακας 8.4.1, Group Statistics (Spss)

Group Statistics					
	Gender	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
12	1	54	2,704	1,0394	,1414
	2	70	2,614	,9823	,1174
16	1	54	3,907	1,2778	,1739
	2	70	4,300	,9065	,1083

³⁴ Στην δική μας περίπτωση, το αρχείο excel δημιουργήθηκε αυτόματα από την εφαρμογή Google forms, καθώς το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε, για τις ανάγκες της διπλωματικής, ήταν ηλεκτρονικό.

Στον πίνακα 8.4.1 Group Statistics, βλέπουμε δυο ανεξάρτητα δείγματα (άνδρες και γυναίκες) που μας δίνει τον αριθμό των ανδρών (54 άνδρες απάντησαν το ερωτηματολόγιο) και των γυναικών (70 γυναίκες απάντησαν το ερωτηματολόγιο), τις δειγματικές μέσες τιμές (Mean), τις τυπικές αποκλίσεις (Std. Deviation) και τα μέσα τυπικά σφάλματα (Std. Error Means)³⁵.

➤ **Ανάλυση και σχολιασμός της ερώτησης 12**, «Πόσο ικανοποιημένοι αισθάνεστε με την εργασίας σας πάνω στο κομμάτι των αποδοχών και σε σχέση με τον κόπο & χρόνο που αποδίδετε»; Μέσω του πίνακα 8.4.1 Group Statistics, αντιλαμβανόμαστε ότι η δειγματική μέση τιμή που αφορά τους **54 άνδρες είναι 2,704** και η τυπική απόκλιση είναι **1,0394**, ενώ η δειγματική μέση τιμή που αφορά τις **70 γυναίκες είναι 2,614** και η απόκλιση **0,9823**. Συμπεραίνουμε ότι, άνδρες και γυναίκες έχουν σχεδόν την ίδια άποψη πάνω στο συγκεκριμένο θέμα.

➤ **Ανάλυση και σχολιασμός της ερώτησης 16**, «Πόσο σας προβληματίζει το μέλλον σας όσον αφορά το συνταξιοδοτικό σας»; Μέσω του πίνακα 8.4.1 Group Statistics, αντιλαμβανόμαστε ότι η δειγματική μέση τιμή που αφορά τους **54 άνδρες είναι 3,907** και η τυπική απόκλιση είναι **1,27778**, ενώ η δειγματική μέση τιμή που αφορά τις **70 γυναίκες είναι 4,300** και η απόκλιση **0,9065**. Συμπεραίνουμε ότι, άνδρες και γυναίκες έχουν διαφορετική άποψη πάνω στο συγκεκριμένο θέμα.

Παρακάτω, παρατίθεται ο πίνακας 8.4.2 Equality of Variances, ο οποίος εξετάζει το ενδεχόμενο οι δυο πληθυσμιακές διασπορές, να είναι ίσες ή όχι. Αν εξακριβωθεί ότι οι διασπορές των δυο ομάδων δεν διαφέρουν στατιστικά σημαντικά, τότε αναλύουμε στον υποπίνακα t-test for equality of means την πρώτη σειρά. Ωστόσο, αν διαπιστωθεί ότι οι διασπορές των δυο ομάδων διαφέρουν στατιστικά σημαντικά, τότε αναλύουμε στον υποπίνακα t-test for equality of means τη δεύτερη σειρά.

³⁵ Σοφία Δ. Αναστασιάδου, Στατιστική και Μεθοδολογία Έρευνας στις κοινωνικές επιστήμες, (2012), Σελ.52

Πίνακας 8.4.2, Equality of Variances - Equality of Means

Independent Samples Test									
	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
12*	0,050	0,824	0,490	122	0,625	0,0894	0,1825	-0,2718	0,4507
			0,486	110,797	0,628	0,0894	0,1838	-0,2749	0,4537
16 *	11,571	0,001	-2,000	122	0,048	-0,3926	0,1963	-0,7811	-0,0041
			-1,916	91,544	0,058	-0,3926	0,2049	-0,7995	0,0143

***Equal variances assumed, Equal variances not assumed**

Από την ανάλυση του πίνακα συμπεραίνουμε ότι, το Levene's Test for equality of Variances διαπιστώνεται ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στις διασπορές των δυο ομάδων ($F= 0,050$ για την ερώτηση 12, $p = 0,824 < 0,05$) ενώ για την ερώτηση 16, οι διαφορές είναι μεγάλες.³⁶ Επομένως, για την ερώτηση 12^η ερμηνεύουμε την πρώτη σειρά, από την οποία φαίνεται ότι δεν υπάρχει σημαντική διαφορά, σε αντίθεση με την 16^η ερώτηση που υπάρχει αξιοσημείωτη διαφορά με αποτέλεσμα να ερμηνεύσουμε την δεύτερη σειρά. Τέλος, το 95% διάστημα εμπιστοσύνης είναι το (-0,2718, 0,4507) για την ερώτηση 12 και (-0,2749, 0,4537) για την ερώτηση 16, πράγμα που σημαίνει ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά στις δειγματικές μέσες τιμές των δυο ανεξάρτητων δειγμάτων, όσον αφορά την 12^η ερώτηση, κάτι που φυσικά δεν ισχύει και για την 16^η ερώτηση.

*Παρακάτω, βρίσκεται η πρώτη σελίδα του αρχείου excel, το οποίο χρησιμοποιήθηκε για να πραγματοποιηθεί η έρευνα και το T-Test.

³⁶ Σοφία Δ. Αναστασιάδου, Στατιστική και Μεθοδολογία Έρευνας στις κοινωνικές επιστήμες, (2012), Σελ.54

<u>0</u>	<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>
5/29/2018 20:19:20	Ανδρας	25-30	Επαρχία	ΠΜΣ (Μεταπτυχιακό)	Όχι
5/29/2018 21:07:38	Γυναίκα	31-35	Επαρχία	Δ.Ε (Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση)	Ναι
5/29/2018 21:22:06	Γυναίκα	18-24	Επαρχία	Π.Ε (ΑΕΙ-ΤΕΙ)	Ναι
5/29/2018 21:23:50	Ανδρας	18-24	Αθήνα	Δ.Ε (Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση)	Ναι
5/29/2018 21:29:05	Γυναίκα	25-30	Αθήνα	Π.Ε (ΑΕΙ-ΤΕΙ)	Όχι
5/29/2018 21:38:45	Ανδρας	25-30	Θεσσαλονίκη	Π.Ε (ΑΕΙ-ΤΕΙ)	Ναι
5/29/2018 21:56:21	Γυναίκα	25-30	Επαρχία	Π.Ε (ΑΕΙ-ΤΕΙ)	Ναι
5/29/2018 22:01:34	Γυναίκα	25-30	Επαρχία	Δ.Ε (Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση)	Ναι
5/29/2018 22:25:40	Ανδρας	>35	Επαρχία	Δ.Ε (Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση)	Ναι

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Φτάνοντας στο τέλος, συμπεραίνουμε ότι για να κατανοήσει κανείς την έννοια των ασφαλιστικών εισφορών, χρειάζεται να περάσει από πολλά στάδια και να ανέβει σκαλί σκαλί στην κορυφή, αποκομίζοντας γνώσεις και σημαντικές εμπειρίες. Ωστόσο, για την κατάκτηση των ασφαλιστικών εισφορών, δεν αρκεί μόνο η εξειδικευμένη γνώση. Απαιτείται, ευρύτητα γνώσεων και σκέψεων επάνω στο αντικείμενο ώστε να φτάσουμε στο επιθυμητό αποτέλεσμα. Αυτός άλλωστε, ήταν και είναι ο σκοπός αυτής της διπλωματικής εργασίας. Μέσα από τα αναλυτικά παραδείγματα, τα πρακτικά θέματα και την έρευνα που πραγματοποιείται επάνω στις ασφαλιστικές εισφορές του εργαζομένου, επιτυγχάνεται το επιθυμητό αποτέλεσμα, κατανοώντας πλήρως το αντικείμενο των ασφαλιστικών εισφορών.

Η κοινωνική ασφάλιση, είναι το πρώτο και κυριότερο βήμα για την κατάκτηση του θέματος της παρούσας διπλωματικής εργασίας. Το κοινωνικό – ασφαλιστικό σύστημα κάθε χώρας, συνδέεται άμεσα με τις εισφορές και τις κρατήσεις που γίνονται στο μισθό του εργαζομένου. Οπότε, δεν θα μπορούσε να παραληφθεί ένα τόσο σημαντικό κομμάτι και μάλιστα από τη στιγμή που αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για την ολοκληρωμένη αφομοίωση των ασφαλιστικών εισφορών. Επίσης, δεν θα ήταν επιτρεπτό να παραλείψουμε τα εργασιακά θέματα των μισθωτών, τα οποία μας δίνουν τη δυνατότητα να αντιληφθούμε στο έπακρο «πως λειτουργεί η εργασία» από όλες τις πτυχές. Ακόμη, θέματα όπως οι υποχρεώσεις του εργαζομένου και του εργοδότη ή πως πραγματοποιείται μια πρόσληψη, αποτελούν χρήσιμες πληροφορίες για τον αναγνώστη ώστε εισέλθει στο νόημα των ασφαλιστικών εισφορών όσο πιο ανάδινα και ακούραστα.

Σε αυτό το σημείο θα αναρωτιόταν κανείς, για ποιο λόγο να γίνει αναφορά όλων των παραπάνω και ποια η συσχέτιση αυτών με τις ασφαλιστικές εισφορές; Η απάντηση είναι πασιφανής. Όλα τα παραπάνω ενισχύουν τις γνώσεις και τις ικανότητες του αναγνώστη ώστε να διακρίνει και να υπολογίζει τις ασφαλιστικές εισφορές επί του μισθού του. Είναι πολύ σημαντικό ένας εργαζόμενος να γνωρίζει και να υπολογίζει τις εισφορές στο μισθό του, δηλαδή πόσα χρήματα κρατούνται και που ακριβώς πηγαίνουν. Για αυτό το λόγο, γίνεται αναφορά της έννοιας του μισθού και του τρόπου υπολογισμού του, ώστε να αντιληφθεί ο αναγνώστης, ότι η παράθεση όλων αυτών των εννοιών δεν πραγματοποιείται άσκοπα. Εκτός από την αμοιβή του εργαζομένου, υπάρχουν και άλλα σημαντικά θέματα που θίχτηκαν κατά

τη διάρκεια της εργασίας αυτής. Κάποια από αυτά, είναι οι κατηγορίες των μισθωτών. Δηλαδή, ο διαχωρισμός των υπαλλήλων και των εργατών αλλά και η αναφορά των κλάσεων των εργαζομένων, οι οποίες δίνουν στον αναγνώστη το έναυσμα, να αναζητήσει και να καλύψει τα κενά, συνδέοντας διάφορα κομμάτια στο μυαλό του.

Φυσικά, στόχος της εργασίας δεν αποτελεί μόνο η έννοια των ασφαλιστικών εισφορών. Στοχεύοντας βαθύτερα και ουσιαστικότερα, αυτό που συμπεραίνουμε είναι, ότι πραγματικός στόχος θα πρέπει να αποτελεί, η αλλαγή της στάσης μας απέναντι στο θέμα της κοινωνικής ασφάλισης και συγκεκριμένα στα προβλήματα που αντιμετωπίζει, όπως αυτό της αδήλωτης εργασίας. Το γεγονός αυτό, οδηγεί τους νέους και την κοινωνία στην ανεργία και στην εξαθλίωση. Καταλήγοντας, θα πρέπει να αναλογιστούμε, ότι τα προβλήματα της κοινωνίας μας αφορούν όλους, ειδικά από τη στιγμή που ζούμε μέσα σε αυτή. Ωστόσο, για όλα αυτά υπάρχει πάντοτε μια λύση. Μέσω της εργατικότητας, του αλληλοσεβασμού και της προσπάθειας για ένα καλύτερο μέλλον, η ανθρωπότητα μπορεί να καταφέρει το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα για την ίδια και για τις επόμενες γενιές.

9.1 Προτάσεις για μελλοντική Έρευνα

Ολοκληρώνοντας την εκπόνηση της παρούσας διπλωματικής εργασίας, οι προτάσεις που θα μπορούσαν να λάβουν χώρα για μελλοντική έρευνα, συγκαταλέγονται ως εξής:

1. Πραγματοποίηση της έρευνας και σε άλλες ομάδες ατόμων (π.χ. άνεργοι, συνταξιούχοι).
2. Προσάρτηση εξειδικευμένων ερωτήσεων πάνω στο θέμα των ασφαλιστικών εισφορών.
3. Δημιουργία πρόσθετης έρευνας η οποία να απευθύνεται στους εργοδότες, ώστε να εξετασθεί από τη δική τους πλευρά το φαινόμενο της αδήλωτης εργασίας.

ΛΙΣΤΑ ΠΑΡΑΠΟΜΠΩΝ

1. HD-books-wallpaper-backgrounds, (2018) διαδικτυακός ιστότοπος, <https://wallpaper.wiki/book>, (Σελ.4 της διπλ. εργασίας)
2. Μιλτιάδης Κ. Λεοντάρη, Ασφαλιστικό Δίκαιο (2009), Σελ.11, (Σελ.9 της διπλ. εργασίας)
3. Νέα Πνύκα, Η Ιστορία της Κοινωνικής Ασφάλισης, Ιστοσελίδα <http://www.nearnyka.gr>, (Σελ.9 της διπλ. εργασίας)
4. Νέα Πνύκα, Η Ιστορία της Κοινωνικής Ασφάλισης, Ιστοσελίδα <http://www.nearnyka.gr>, (Σελ.9 της διπλ. εργασίας)
5. Μιλτιάδης Κ. Λεοντάρη, Ασφαλιστικό Δίκαιο (2009), σελ.10, (Σελ.11 της διπλ. εργασίας)
6. Οι διατάξεις της ΕΕ για την κοινωνική ασφάλιση, Ψηφιακό αρχείο Pdf file:///C:/Users/.pdf , (Σελ.12 της διπλ. εργασίας)
7. Γενική Γραμματεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Διαδικτυακός Ιστότοπος <http://www.ggka.gr/asfalistiko>, (Σελ.13 της διπλ. εργασίας)
8. HUFFPOST, Το Ασφαλιστικό στην Ελλάδα και την Ευρώπη, Διαδικτυακός Ιστότοπος <https://www.huffingtonpost.gr>, (Σελ.13 της διπλ. εργασίας)
9. HUFFPOST, Το Ασφαλιστικό στην Ελλάδα και την Ευρώπη, Διαδικτυακός Ιστότοπος: <https://www.huffingtonpost.gr>, (Σελ.14 της διπλ. εργασίας)
10. Ζερδελής Δ, Εργατικό Δίκαιο (2014), σελ. 635, (Σελ.17 της διπλ. εργασίας)
11. Ληξουργιώτης Ι, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις (2013), σελ.422, (Σελ.17 της διπλ. εργασίας)
12. Ζερδελής Δ. Εργατικό Δίκαιο (2014), σελ.3, (Σελ.18 της διπλ. εργασίας)
13. Ιωάννης Δ. Καραγιάννης, Εργατικά Μισθοδοσίες Ασφαλιστικά (2015),Σελ.88, (Σελ.23 της διπλ. εργασίας)
14. Καρατζά Λίλα, Κώδικες, Άρθρο 648 ΑΚ, Σελ.79, (Σελ.31 της διπλ. εργασίας)
15. Καρατζά Λίλα, Κώδικες, Άρθρο 652 ΑΚ, Σελ.79, (Σελ.31 της διπλ. εργασίας)
16. E-forologia, προσπελάστηκε από διαδικτυακό ιστότοπο <https://www.e-forologia.gr>, (Σελ.31 της διπλ. εργασίας)
17. Αναδρομικές Εισφορές, προσπελάστηκε από διαδικτυακό ιστότοπο iNews <https://www.inewsg.com>, (Σελ.32 της διπλ. εργασίας)

18. Cyber risk, προσπελάστηκε από διαδικτυακό ιστότοπο Easy it solutions <https://easyitnow.com/security/>, (Σελ.32 της διπλ. εργασίας)
19. Σεξουαλική παρενόχληση, προσπελάστηκε από διαδικτυακό ιστότοπο <wsusceptics.com>, (Σελ.32 της διπλ. εργασίας)
20. Cartoon business people, προσπελάστηκε από διαδικτυακό ιστότοπο <https://www.peoplemattersglobal>, (Σελ.32 της διπλ. εργασίας)
21. Family welfare program, Press Publica, News.com.au <https://www.google.gr/>, (Σελ.32 της διπλ. εργασίας)
22. Ιωάννης Δ. Καραγιάννης, Εργατικά Μισθοδοσίες Ασφαλιστικά (2015), Σελ.7, (Σελ.33 της διπλ. εργασίας)
23. Ιωάννης Δ. Καραγιάννης, Εργατικά Μισθοδοσίες Ασφαλιστικά (2015), Σελ.8, (Σελ.34 της διπλ. εργασίας)
24. (Ευρωπαϊκή Επιτροπή) διαδικτυακός ιστότοπος: <http://ec.europa.eu>, (Σελ.41 της διπλ. εργασίας)
25. Διάγραμμα 5.3.1, Ποσοστά παραβατικότητας ανά έτος, πηγή άντλησης αριθμών από Επιχειρησιακό Σχέδιο Αθηνά, (Σελ.48 της διπλ. εργασίας)
26. Ιωάννης Δ. Κουκιάδης, Εργατικό Δίκαιο (2014), Σελ.212, (Σελ.53 της διπλ. εργασίας)
27. Λίλα Καρατζά, Κώδικες ΑΚ 659, Σελ.80, (Σελ.55 της διπλ. εργασίας)
28. 6 ημέρες (Δευτέρα έως Σάββατο), (Σελ.58 της διπλ. εργασίας)
29. 40 ώρες (Εβδομαδιαίες ώρες), (Σελ.58 της διπλ. εργασίας)
30. Το 4,333 συμβολίζει τις τεσσεράμισι εβδομάδες που έχει ο μήνας, (Σελ.61 της διπλ. εργασίας)
31. Μισθοδοτική Κατάσταση, Created by Dimitris Prassakis (2015), διαδικτυακός ιστότοπος: <https://confluence.payslip.gr>, (Σελ.76 της διπλ. εργασίας)
32. Στην δική μας περίπτωση, το αρχείο excel δημιουργήθηκε αυτόματα από την εφαρμογή Google forms, καθώς το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε, για τις ανάγκες της διπλωματικής, ήταν ηλεκτρονικό, (Σελ.113 της διπλ. εργασίας)
33. Σοφία Δ. Αναστασιάδου, Στατιστική και Μεθοδολογία Έρευνας στις κοινωνικές επιστήμες, (2012), Σελ.52, (Σελ.114 της διπλ. εργασίας)
34. Σοφία Δ. Αναστασιάδου, Στατιστική και Μεθοδολογία Έρευνας στις κοινωνικές επιστήμες, (2012), Σελ.54, (Σελ.115 της διπλ. εργασίας)

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική

Αναστασιάδου, Σ. (2012). *Στατιστική και Μεθοδολογία Έρευνας στις Κοινωνικές Επιστήμες*.

Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική.

Ζερδελής, Δ. (2014). *Εργατικό Δίκαιο*. Αθήνα – Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα.

Καραγιάννης, Ι., Καραγιάννη, Α., Καραγιάννης, Δ. (2015). *Εργατικά Μισθοδοσίες Ασφαλιστικά*. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Καραγιάννης.

Κουκιάδης, Ι. (2014). *Εργατικό Δίκαιο*. Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.

Λεοντάρης, Μ. (2009). *Ασφαλιστικό Δίκαιο*. Αθήνα: Εκδόσεις Πάμισος.

Καρατζά, Λ. (2018). *4 κώδικες: 53^η έκδοση*. Αθήνα: Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη.

Λουξουριώτης, Ι. (2011). *Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*. Αθήνα: Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη.

Ξενόγλωσση

Goudswaard, K., Caminada, K. (2016). *Public/Private Pension Mix, Income Inequality and Poverty among the Elderly in Europe: An Empirical Analysis Using New and Revised OECD Data*. Πηγή: Google Scholar.

Inigo, Iturbe – Ormaetxe. (2011). *Visibility of social security contributions and employment*. Πηγή: Google Scholar.

Lerouge, L. (2017). *Psychosocial Risks in Labour and Social Security Law*. Πηγή: HealLink

Liu, Y. (2015). *Employer contribution and premium growth in health insurance*. Πηγή: HealLink.

Szereda, K. (2016). *Optimization of social security contributions in health care*. Πηγή: Google Scholar.

Yasushi, Iwamoto. (2006). *Final Report for the ESRI International Collaboration Projects*. Πηγή: Google Scholar.

Ηλεκτρονικές διευθύνσεις (Ιστοσελίδες)

Βλάχου, Ε. (2017). Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ. *Συμβάσεις ορισμένου χρόνου*. Διαθέσιμο στο διαδικτυακό τόπο: <https://www.inegsee.gr>. Ανακτημένο στις 25/08/2018.

Γαγλιάς, Α. (2016). Huffpost. *Το Ασφαλιστικό στην Ελλάδα και την Ευρώπη*. Διαθέσιμο στο διαδικτυακό τόπο: <https://www.huffingtonpost.gr>. Ανακτημένο στις 20/08/18.

Δεσπότης, Α. (2015). Magazine συνεργασία. *Τεκμαρτά ημερομίσθια*. Διαθέσιμο στο διαδικτυακό τόπο: <https://www.taxheaven.gr>. Ανακτημένο στις 13/09/18.

Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής & Ασφάλειας της Εργασίας. *N.6298/1934 – Περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων*. Διαθέσιμο στο διαδικτυακό τόπο: <http://www.elinyae.gr/el/item>. Ανακτημένο στις 11/08/18.

Ενιαίος Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης. *Ασφαλιστικές εισφορές*. Διαθέσιμο στο διαδικτυακό τόπο: <https://www.efka.gov.gr/el>. Ανακτημένο στις 26/08/2018.

Ευρωπαϊκή επιτροπή. *Οι διατάξεις της ΕΕ για την κοινωνική ασφάλιση*. Διαθέσιμο στο διαδικτυακό τόπο: <file:///C:/Users/Pc%20USER>. Ανακτημένο στις 18/08/18.

Θεοδωρουλάκης, Μ., Κουμαριανός, Β. (2012). Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ. *Εκπαιδευτικό υλικό: Συστήματα Κοινωνικής Ασφάλισης*. Αθήνα. Διαθέσιμο στο διαδικτυακό τόπο: <https://www.inegsee.gr>. Ανακτημένο στις 12/08/18.

Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ. (2017). *Η Κοινωνική ασφάλιση στην Ελλάδα: Κρίση και οικογένεια*. Αθήνα. Διαθέσιμο στο διαδικτυακό τόπο: <https://www.inegsee.gr>. Ανακτημένο στις 18/08/18.

- Καβουρίδου, Δ. (2013). E-forologia. *Πληροφοριακό Σύστημα Εργάνη: Ηλεκτρονική Υποβολή Εντυπου Ε4 – Πίνακας προσωπικού*. Διαθέσιμο στο διαδικτυακό τόπο: <https://www.e-forologia.gr>. Ανακτημένο στις 14/09/18.
- Καψάλης, Α. (2015). Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ. *Η αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα: Αξιολόγηση των σύγχρονων μέτρων καταπολέμησης του φαινομένου*. Διαθέσιμο στο διαδικτυακό τόπο: <https://www.inegsee.gr>. Ανακτημένο στις 19/09/18.
- Κέντρο πληροφόρησης εργαζομένων και ανέργων. *Κρατήσεις Εργαζομένων*. Διαθέσιμο στο διαδικτυακό τόπο: <https://www.kepea.gr>. Ανακτημένο στις 30/09/18.
- Κέντρο πληροφόρησης εργαζομένων και ανέργων. *Υπερεργασία*. Διαθέσιμο στο διαδικτυακό τόπο: <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=273>. Ανακτημένο στις 07/09/18.
- Κέντρο πληροφόρησης εργαζομένων και ανέργων. *Υπολογισμός Υπερωρίας*. Διαθέσιμο στο διαδικτυακό τόπο: <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=275>. Ανακτημένο στις 07/09/18.
- Μέμος, Κ. (2016). Εθνικό αρχείο διδακτορικών διατριβών: *Οι κρίση της Κοινωνικής και Ασφάλισης και η διαχείριση των διαθέσιμων Ασφαλιστικών Ταμείων με τη χρήση νευρονικών δικτύων. Η περίπτωση του ΙΚΑ*. Διαθέσιμο στο διαδικτυακό τόπο: <http://thesis.ekt.gr>. Ανακτημένο στις 19/08/18.
- Μήλιου, Α. (2017). Ανάλυση το. *Έλεγχος του ΙΚΑ και πρόστιμα αδήλωτης εργασίας: Βασικά λάθη και άμεσες ενέργειες*. Διαθέσιμο στο διαδικτυακό τόπο: <https://analusetto.gr/elegchos-tou-ika>. Ανακτημένο στις 17/09/18.
- Νέα Πνύκα,. (2015). *Η Ιστορία της κοινωνικής ασφάλισης*. Διαθέσιμο στο διαδικτυακό τόπο: <http://www.nearnyka.gr>. Ανακτημένο στις 23/06/18.
- Οικονομική Αθηνών. *Πως υπολογίζεται η παρακράτηση ΦΜΥ*. Διαθέσιμο στο διαδικτυακό τόπο: <http://oikonomiki-ath.gr>. Ανακτημένο στις 10/10/18.

Παπαβασιλείου, Π. Β. (2016). E-forologia. *Υποχρέωση πίστωσης του εργαζομένου και απαγόρευση ανταγωνισμού του εργοδότη*. Διαθέσιμο στο διαδικτυακό τόπο: <https://www.e-forologia.gr>. Ανακτημένο στις 11/09/18.

Σαλούρου, Ρ. (2016). Η καθημερινή. *Η αδήλωτη εργασία εντοπίζεται αλλά δεν τιμωρείται*. Διαθέσιμο στο διαδικτυακό τόπο: <http://www.kathimerini.gr>. Ανακτημένο στις 23/08/18.

Σαλούρου, Ρ. (2018). Η καθημερινή. *Κίνητρα για «μαύρη» εργασία δίνει το ασφαλιστικό σύστημα*. Διαθέσιμο στο διαδικτυακό τόπο: <http://www.kathimerini.gr>. Ανακτημένο στις 19/09/18.

Συμεωνίσης, Β. (2007). Blogger.com. *Η κοινωνική ασφάλιση: το ΙΚΑ και η 4η Αυγούστου*. Διαθέσιμο στο διαδικτυακό τόπο: <http://istoria3.blogspot.com>. Ανακτημένο στις 11/08/18.

Σώμα επιθεώρησης εργασίας (ΣΕΠΕ). *Η αδήλωτη εργασία έχει αρνητικές συνέπειες για όλους*. Διαθέσιμο στο διαδικτυακό τόπο: <https://adilotiergasia.org>. Ανακτημένο στις 15/09/18.

Υπουργείο Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας Γενική Γραμματεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Γ.Γ.Κ.Α.). *Το Ελληνικό σύστημά κοινωνικής ασφάλισης: Η έννοια της Κοινωνικής Ασφάλειας στην Ελλάδα*. Διαθέσιμο στο διαδικτυακό τόπο: http://www.ggka.gr/asfalistiko_main.htm. Ανακτημένο στις 19-08-18.

Φόρμες υπολογισμού εισφορών ΕΦΚΑ. (2017). Διαθέσιμο στο διαδικτυακό τόπο: <http://www.tsay.gr>. Ανακτημένο στις 27/09/18.

European Commission. *EU social security coordination*. Διαθέσιμο στο διαδικτυακό τόπο: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=849>. Ανακτημένο στις 18-08-18.

Forin.gr. (2013). *Ελεύθεροι επαγγελματίες: Έννοια και Υποχρεώσεις*. Διαθέσιμο στο διαδικτυακό τόπο: <https://www.forin.gr>. Ανακτημένο στις 25/09/18.

SingularLogic. *Εισφορές μισθωτών ΕΦΚΑ*. Διαθέσιμο στο διαδικτυακό τόπο: <https://www.mygalaxy.gr>. Ανακτημένο στις 21/09/18.

Social Policy. (2017). *Έκθεση του επιχειρησιακού σχεδίου Άρτεμις για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας*. Διαθέσιμο στο διαδικτυακό τόπο: <http://socialpolicy.gr>. Ανακτημένο στις 19/09/18.

Taxheaven. (2017). Εγκύκλιος Ε.Φ.Κ.Α. αρ. 1/2017: *Ενιαίοι κανόνες υπολογισμού ασφαλιστικών εισφορών ελεύθερων επαγγελματιών και αυτοαπασχολούμενων από 01/01/2017*. Διαθέσιμο στο διαδικτυακό τόπο: <https://www.taxheaven.gr>. Ανακτημένο στις 25/09/18.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΕΡΓΑΛΕΙΟ – ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ



Περιγραφικά στοιχεία

Το ερωτηματολόγιο που ακολουθεί, συμπληρώνεται ανώνυμα και χρησιμοποιείται ως ερευνητικό εργαλείο στο πλαίσιο εκπόνησης της διπλωματικής εργασίας για το ΠΜΣ της Εφαρμοσμένης Λογιστικής & Ελεγκτικής του Πανεπιστημίου Μακεδονίας.

Σκοπός του παρόντος ερωτηματολογίου είναι η "ανάλυση" και η "περιγραφή" της στάσης των εργαζομένων, απέναντι στο φαινόμενο της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα, γνωρίζοντας τις συνέπειες που φέρει στα κρατικά και ασφαλιστικά ταμεία».

Ο χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου δεν απαιτεί πάνω από πέντε λεπτά και αφορά τα άτομα που εργάζονται αυτή τη στιγμή. Παρακαλώ απαντήστε στις παρακάτω ερωτήσεις με τη μεγαλύτερη δυνατή ακρίβεια.

****Συντάκτης: Πουλιανίδης Κωνσταντίνος***

Παρακάτω, παρατίθεται το ερωτηματολόγιο στην έντυπη μορφή του:

Έρευνα για τις ασφαλιστικές εισφορές του Εργαζομένου στον ιδιωτικό τομέα

Το ερωτηματολόγιο που ακολουθεί, συμπληρώνεται ανώνυμα και χρησιμοποιείται ως ερευνητικό εργαλείο στο πλαίσιο εκπόνησης της διπλωματικής εργασίας για το ΠΜΣ της Εφαρμοσμένης Λογιστικής & Ελεγκτικής του Πανεπιστημίου Μακεδονίας.

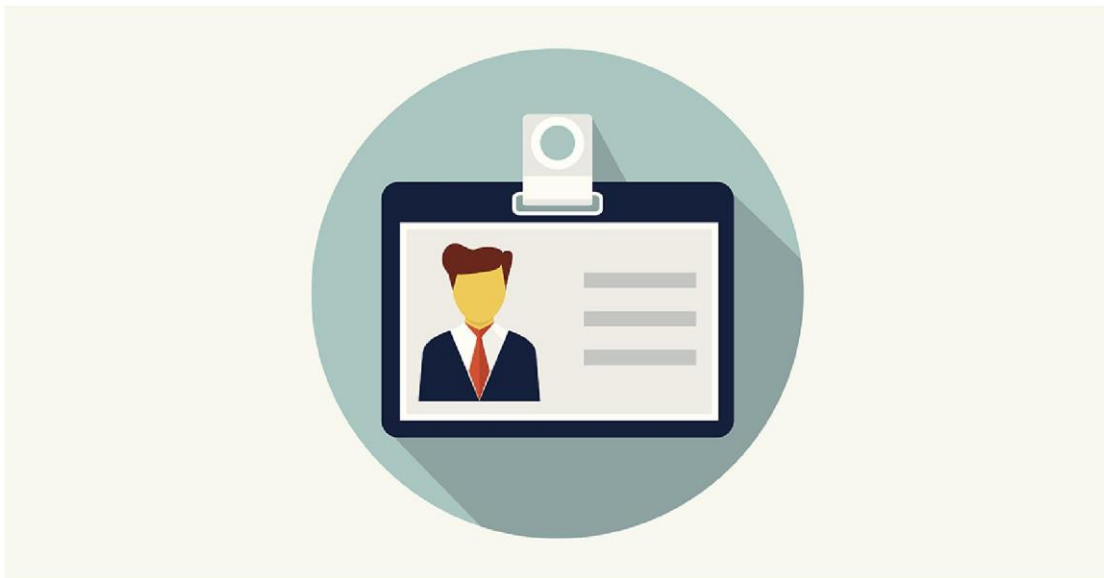
Σκοπός του παρόντος ερωτηματολογίου είναι η "ανάλυση" και η "περιγραφή" της στάσης των εργαζομένων, απέναντι στο φαινόμενο της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα, γνωρίζοντας τις συνέπειες που φέρει στα κρατικά και ασφαλιστικά ταμεία.

Ο χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου δεν απαιτεί πάνω από πέντε λεπτά και αφορά τα άτομα που εργάζονται αυτή τη στιγμή. Παρακαλώ απαντήστε στις παρακάτω ερωτήσεις με τη μεγαλύτερη δυνατή ακρίβεια.

*Συντάκτης: Πουλιανίδης Κωνσταντίνος

* Απαιτείται

1η Ενότητα - Προσωπικά στοιχεία



1. Φύλλο *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Άνδρας
 Γυναίκα

2. Ηλικία *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- 18-24
 25-30
 31-35
 >35

3. Τόπος κατοικίας *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Αθήνα
 Θεσσαλονίκη
 Επαρχία

4. Μορφωτικό επίπεδο *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Υ.Ε (Υποχρεωτική Εκπαίδευση)
 Δ.Ε (Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση)
 ΙΕΚ
 Π.Ε (ΑΕΙ-ΤΕΙ)
 ΠΜΣ (Μεταπτυχιακές Σπουδές)
 PhD (Διδακτορικές Σπουδές)

2η Ενότητα - Εργασιακά

**5. Πόσα έτη εργασιακής εμπειρίας έχετε ; ***

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- 0-1 έτος
 1-3 έτη
 3-5 έτη
 >5 έτη

6. Ποιο είναι το ωράριο εργασίας σας ; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Μερικής απασχόλησης - Part time
 Πλήρης απασχόλησης - Full time

7. Πόσες ημέρες την εβδομάδα εργάζεστε; *

Επιλέξτε την κατηγορία στην οποία ανήκετε
Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Εκ περιτροπής(Λιγότερες μέρες από πενήνήμερο)
- Πενήνήμερο
- Εξαήμερο

8. Ποια είναι η μηνιαία σας αμοιβή ; *

(Καθαρά, όχι Μικτά)
Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Μέχρι 250 €
- 251-500 €
- 501 - 750 €
- 751-1000 €
- 1001-1250 €
- > 1250 €

9. Πως αντιμετωπίζετε τις συνήθεις ανάγκες του νοικοκυριού σας σύμφωνα με το μηνιαίο σας εισόδημα ; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Με μεγάλη δυσκολία
- Με δυσκολία
- Μέτρια
- Σχεδόν εύκολα
- Πολύ εύκολα

10. Πόσο ικανοποιημένοι αισθάνεστε με την εργασία σας πάνω στο κομμάτι των αποδοχών και σε σχέση με τον κόπο και χρόνο που αποδίδετε ; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- 1 2 3 4 5
- Καθόλου Πάρα πολύ

3η Ενότητα - Ασφαλιστικές Εισφορές



11. Είστε ασφαλισμένος/η αυτή τη στιγμή ; **Επιλέξτε όλα όσα ισχύουν.*

- Ναι
 Όχι

12. Γνωρίζετε, πώς υπολογίζονται οι ασφαλιστικές εισφορές στο μισθό σας; **(π.χ. τα ποσοστά των εισφορών που αντιστοιχούν στον εργοδότη και στον εργαζόμενο)
Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

- Ναι, γνωρίζω
 Όχι, δεν γνωρίζω

13. Βρεθήκατε στο παρελθόν ανασφάλιστος/η και αν "Ναι" για πόσο καιρό ;*Απαντήστε σε αυτή την ερώτηση μόνο αν ήσασταν ανασφάλιστος. Σε διαφορετική περίπτωση αγνοήστε την ερώτηση και προχωρήστε στην επόμενη.
Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη ανά σειρά.*

	0-1 έτος	1-2 έτη	2-3 έτη	>3
Ναι	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Εάν σας πρότειναν εργασία χωρίς ασφάλιση, θα δεχόσασταν ενώ γνωρίζετε τις συνέπειες που έχει η μαύρη εργασία στα ταμεία του κράτους; **Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

- Ναι
 Όχι

15. Σας έχουν υποχρεώσει ποτέ να εργαστείτε στα μαύρα; **Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

- Ναι
 Όχι

16. Προτιμάτε να βρίσκεστε στη μαύρη εργασία και να παίρνετε περισσότερα χρήματα από το να είστε ασφαλισμένοι και να πληρώνετε με λιγότερα; **Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

- Ναι, προτιμώ να μην ασφαλιζομαι και να παίρνω περισσότερα
 Όχι, προτιμώ να είμαι ασφαλισμένος και να παίρνω όσα μου αναλογούν

17. Πόσο σας προβληματίζει το μέλλον σας όσον αφορά το συνταξιοδοτικό σας; **Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

	1	2	3	4	5	
Καθόλου, δεν με ανησυχεί...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Αρκετά, με ανησυχεί ιδιαίτερα!!!

18. Πιστεύετε ότι θα συνταξιοδοτηθείτε; **Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.*

- Ναι, είμαι αισιόδοξος
 Όχι, δεν νομίζω

19. Θεωρείτε ότι κάποια στιγμή θα καταρρεύσουν τα ασφαλιστικά ταμεία λόγω των οφειλών τους; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Ναι, πιστεύω ότι θα καταρρεύσουν
- Όχι, η κατάσταση θα βελτιωθεί

20. Έχετε στραφεί στην ιδιωτική ασφάλιση; *

Να επισημαίνεται μόνο μία έλλειψη.

- Ναι, διότι ανυσηχώ για την κοινωνική - κρατική
- Όχι, διότι δεν χρειάζεται ακόμα

21. Έχετε να προτείνετε κάποια πρόταση - λύση για την αντιμετώπιση της μαύρης εργασίας στην χώρα μας;

Η ερώτηση αυτή δεν είναι υποχρεωτική και η απάντηση της είναι προαιρετική.
