

ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES



ΣΧΟΛΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

«ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ»

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Ο πραγματικός εργάσιμος χρόνος και οι τεκμαρτές ημέρες ασφάλισης.

- Η περίπτωση των οδηγών συρμών της ΣΤΑ.ΣΥ. Α.Ε.-

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Δημήτριος Γουρτής

Αθήνα, 2021

Τριμελής Επιτροπή

Γράβαρης Διονύσιος, Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου (Επιβλέπων)

Κουζής Ιωάννης, Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου

Κωτσονόπουλος Λουδοβίκος, Επίκουρος Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου



Copyright © Δημήτριος Γουρτής, 2021

All rights reserved. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας διπλωματικής εργασίας εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της διπλωματικής εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Η έγκριση της διπλωματικής εργασίας από το Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών δεν δηλώνει αποδοχή των γνώμων του συγγραφέα.

Στη σύζυγό μου Λίνα

Στις κόρες μου Ευαγγελία-Άννα και Βαρβάρα.

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους διδάσκοντες του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών για το υψηλό επίπεδο του προγράμματος. Το τελικό αποτέλεσμα που επετεύχθη, παρ' όλες τις αντίξοες συνθήκες της πανδημίας, είναι απόρροια της άρτιας επιστημονικής κατάρτισης των διδασκόντων καθώς και της αγάπης τους να μεταλαμπαδεύσουν τις γνώσεις τους μέσα από το δημόσιο πανεπιστήμιο.

Ευχαριστώ ιδιαίτερω τον καθηγητή κ. Γράβαρη για τις πολύτιμες συμβουλές του, τόσο όσον αφορά την παρούσα εργασία, όσο και για γενικότερα ζητήματα που συζητήσαμε.

Τέλος, ευχαριστώ όλους τους συναδέλφους που μου παρείχαν πολύτιμες οδηγίες, συμβουλές καθώς και προσωπικές πληροφορίες για την διεξαγωγή της έρευνας.

Περιεχόμενα

Ευχαριστίες	4
Περιεχόμενα.....	5
Κατάλογος Πινάκων	10
Κατάλογος Διαγραμμάτων.....	11
Περίληψη	13
Abstract	14
Πρώτο Μέρος.....	15
1 ^ο Κεφάλαιο Βασικές Έννοιες και Ορισμοί	15
1.0 Εισαγωγή	15
1.1 Έννοιες και Ορισμοί	16
1.1.1 Επαγγελματικός κίνδυνος.	17
1.1.2 Εργατικό ατύχημα.....	17
1.1.3 Επαγγελματική ασθένεια.	17
1.2 Τα Βαρέα και Ανθυγιεινά Επαγγέλματα (Β.Α.Ε.).....	18
1.3 Επαγγελματικοί κίνδυνοι και αστικές μεταφορές.....	19
1.4 Οι οδηγοί στις αστικές μεταφορές.....	19
1.5 Το εργασιακό περιβάλλον των οδηγών συρμών στη ΣΤΑ.ΣΥ. Α.Ε.....	21
1.6 Η παραγωγικότητα των οδηγών συρμών.....	24
1.7 Συμπεράσματα Κεφαλαίου	26
2ο Κεφάλαιο Γενικές Αρχές των Ασφαλιστικών Συστημάτων	27
2.0 Εισαγωγή	27
2.1 Η κοινωνική ασφάλιση ως συνταγματικό δικαίωμα.....	28

2.2 Αναλογιστικές Μελέτες	29
2.2.1 Πέτρουλας, Π. και συν. (1990), Κοινωνική Ασφάλιση.....	29
2.2.2 Μανασσής, Ν. (1991), Σχέδιο για τη θέσπιση ενός Εθνικού Συστήματος Συνταξιοδοτικής προστασίας στον Τομέα των Κοινωνικών Ασφαλίσεων.	29
2.2.3 Φακιολάς, Ρ. και συν. (1992), Πόρισμα Επιστημονικής Επιτροπής για την Αναμόρφωση του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης στην Ελλάδα.....	30
2.2.4 Πέτρουλας, Σ., Ρομπόλης, Χ. & Ρουπακιώτης Χ. (1992), Πόρισμα για την Αναμόρφωση του Συστήματος Κοινωνικών Ασφαλίσεων.....	30
2.2.5 Επιτροπή Βακαλόπουλου (1994), Πόρισμα: Μελέτη του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης και υποβολής προτάσεων για τις αναγκαίες σχετικές μεταβολές και ρυθμίσεις.....	30
2.2.6 Γενική Γραμματεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων (1997).	30
2.2.7 Ομάδα Εργασίας (1998), Πορίσματα Επιστημονικής Επιτροπής Κοινωνικού Διαλόγου για την Κοινωνική Ασφάλιση.....	31
2.2.8 Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων (2001).....	31
2.2.9 Επιτροπή εμπειρογνώμων για το ασφαλιστικό (2007).	31
2.2.10 Επιτροπή Ειδικών για το Ασφαλιστικό (2010).....	32
2.2.11 ΚΕΠΕ, διοικητική μεταρρύθμιση και λειτουργικός εκσυγχρονισμός των ασφαλιστικών δομών.	32
2.2.12 Αναλογιστική μελέτη για το ΙΚΑ – Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Μισθωτών (2007).....	32
2.2.13 Η έκθεση Πισσαρίδη για το Ασφαλιστικό (2020).	33
2.3 Τα δημογραφικά φαινόμενα.....	36
2.4 Συμπεράσματα	37
ΔΕΥΤΕΡΟ ΜΕΡΟΣ	38

3 ^ο Κεφάλαιο Συλλογή και Επεξεργασία των Στοιχείων	38
3.0 Εισαγωγή	38
3.1 Η διαδικασία	38
3.2 Η μεθοδολογία	39
3.3 Τα στοιχεία.....	39
3.4 Συμπεράσματα Κεφαλαίου	41
4 ^ο Κεφάλαιο Εισφορές και Πραγματικές Ημέρες Εργασίας.....	41
4.0 Εισαγωγή	41
4.1 Ανάλυση των δεδομένων	41
4.2 Μελέτες Υποθέσεων	42
4.3 Σύνθετη Ανάλυση	42
4.4 Υπολογισμός των επιπλέον εισφορών	43
4.5 Οι αποδοχές από το 2015 έως το 2020	47
4.5.1 Μισθολογικές απολαβές για το έτος 2015.....	48
4.5.2 Μισθολογικές απολαβές για το έτος 2016.....	50
4.5.3 Μισθολογικές απολαβές για το έτος 2017.....	52
4.5.4 Μισθολογικές απολαβές για το έτος 2018.....	54
4.5.5 Μισθολογικές απολαβές για το έτος 2019.....	56
4.5.6 Μισθολογικές απολαβές για το έτος 2020.....	58
4.6 Υπερωριακή απασχόληση ανά Διεύθυνση	59
4.6.1 Αναγωγή σε 40ετία.	62
4.6.1.α Αναγωγή σε 40ετία για το 3,66%.	63
4.6.1.β Αναγωγή σε 40ετία για το 9,33%.	64

4.6.1γ Αναγωγή σε 40ετία για το 22,78%.....	65
4.6.1.δ Αναγωγή σε 40ετία για το 32,67%.	66
4.6.1.ε Αναγωγή σε 40ετία για το 18,81%.....	67
4.6.1.στ Αναγωγή σε 40ετία για το 6,93%.....	68
4.7 Υποθέσεις εργασίας	69
4.7.1 Πρώτη υπόθεση	69
4.7.2 Δεύτερη υπόθεση.	70
4.7.3 Τρίτη υπόθεση.	71
4.8 Ανάλυση εισφορών συναρτήσει του χρόνου	72
4.8.1 Ανάλυση στοιχείων από εργαζόμενους στους πρώην Η.Σ.Α.Π.	72
4.8.1.α Μελέτη περίπτωσης 1Η.	72
4.8.1.β Μελέτη περίπτωσης 2Η.	76
4.8.1.γ Μελέτη περίπτωσης του 3.Η.....	79
4.8.1.δ Μελέτη περίπτωσης του 4.Η.....	82
4.8.1.ε Μελέτη περίπτωσης του 5.Η.....	85
4.8.2 Ανάλυση των εισφορών των εργαζομένων.....	87
4.8.2.α Ποσοστό εισφορών για τους πρώην Η.Σ.Α.Π.	87
4.8.2.β Ποσοστό εισφορών για την πρώην Α.Μ.Ε.Λ.	88
4.9 Υπολογισμός ημερών συναρτήσει του χρόνου.....	88
4.10 Αποτελέσματα.....	89
4.11 Συμπεράσματα κεφαλαίου	90
ΤΡΙΤΟ ΜΕΡΟΣ.....	92
5 ^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ Παρόν και Μέλλον του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης.....	92

5.1	Το ασφαλιστικό σύστημα σήμερα	92
5.2	Το μέλλον του ασφαλιστικού συστήματος	97
5.3	Συμπεράσματα για το Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλισης	98
6°	Κεφάλαιο Τα Συμπεράσματα της Μελέτης.....	99
	Συμπεράσματα	99
	Επίλογος.....	105
	Πηγές – Βιβλιογραφία	107
	Πηγές.....	107
	Αρχεία.....	107
	Ηλεκτρονικές πηγές	107
	Βιβλιογραφία	107
	Ελληνόγλωσση.....	107
	Παράρτημα.....	109
1.	Παράδειγμα υπολογισμού μηνιαίων αποδοχών και εισφορών	109
2.	Ασφαλιστικές Εισφορές Κλάδου Κυρίας Σύνταξης.....	109
3.	Οι σημαντικότερες νομοθετικές ρυθμίσεις των τελευταίων 30 ετών	111
4.	Η μακροχρόνια βιωσιμότητα του συστήματος	112
5.	Η δημογραφική εξάρτηση.....	114
6.	Απογραφικό Δελτίο	116
7.	Απόσπασμα διαγράμματος εργασίας.....	117

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 3.1	39
Πίνακας 3.2	40
Πίνακας 4.1	45
Πίνακας 4.2	48
Πίνακας 4.3	50
Πίνακας 4.4	52
Πίνακας 4.5	54
Πίνακας 4.6	56
Πίνακας 4.7	58
Πίνακας 4.8.....	60
Πίνακας 4.9	60
Πίνακας 4.10	61
Πίνακας 4.11	62
Πίνακας 4.12	63
Πίνακας 4.13.....	64
Πίνακας 4.14	65
Πίνακας 4.15	66
Πίνακας 4.16	67
Πίνακας 4.17	68
Πίνακας 4.18	73
Πίνακας 4.19	74
Πίνακας 4.20.....	76

Πίνακας 4.21	77
Πίνακας 4.22	79
Πίνακας 4.23	80
Πίνακας 4.24	82
Πίνακας 4.25	83
Πίνακας 4.26	85
Πίνακας 4. 27	86
Πίνακας Παράρτημα. 28	107

Κατάλογος Διαγραμμάτων

Διάγραμμα 3.1.....	39
Διάγραμμα 3.2	40
Διάγραμμα 4.1	46
Διάγραμμα 4.2	46
Διάγραμμα 4.3	47
Διάγραμμα 4.4	49
Διάγραμμα 4.5	51
Διάγραμμα 4.6	53
Διάγραμμα 4.7	55
Διάγραμμα 4.8	57
Διάγραμμα 4.9.....	59
Διάγραμμα 4.10.....	62
Διάγραμμα 4.11	70

Διάγραμμα 4.12	71
Διάγραμμα 4.13	72
Διάγραμμα 4.14.....	75
Διάγραμμα 4.15	78
Διάγραμμα 4.16	81
Διάγραμμα 4.17	84
Διάγραμμα 4.18.....	87

Περίληψη

Σκοπός της παρούσης είναι να αποδειχθεί ποιος είναι ο πραγματικός χρόνος εργασίας των οδηγών συρμών της εταιρείας Σταθερές Συγκοινωνίες Α.Ε. Για την πληρέστερη κατανόηση η παρούσα εργασία χωρίζεται σε τρία μέρη, με τα αντίστοιχα κεφάλαια.

Στο πρώτο μέρος, στο πρώτο κεφάλαιο παρουσιάζονται οι ορισμοί και οι βασικές έννοιες, για την ανάλυση που ακολουθεί, επιπλέον παρουσιάζεται μια γενική εικόνα για τις συνθήκες εργασίας των οδηγών συρμών.

Στο δεύτερο κεφάλαιο παρουσιάζονται γενικές αρχές των ασφαλιστικών συστημάτων καθώς και ορισμένες μελέτες, που καταγράφουν τα προβλήματα που υπάρχουν στο ασφαλιστικό σύστημα της Ελλάδος.

Στο Δεύτερο μέρος και ειδικότερα στο τρίτο κεφάλαιο γίνεται η ανάλυση για την συλλογή και επεξεργασία των στοιχείων της έρευνας. Εν συνεχεία στο τέταρτο κεφάλαιο γίνεται αναλυτική αναφορά στις μισθολογικές απολαβές κατά την περίοδο 2015 - 2020, με βάση το ενιαίο μισθολόγιο, τα ενσωματωμένα επιδόματα, την υπερωριακή απασχόληση, τις βαθμίδες και τα κλιμάκια. Επίσης αναλύεται η υπερωριακή απασχόληση στο πεδίο του χρόνου και αποτυπώνεται ο πραγματικός χρόνος εργασίας των εργαζομένων στην ειδικότητα του οδηγού συρμών. Επιπροσθέτως παρουσιάζονται και πέντε μελέτες περιπτώσεων, σε ανάλυση στο πεδίο του χρόνου και πέραν της περιόδου 2015 – 2020 προκειμένου να αποτυπωθεί μια ακριβέστερη εικόνα.

Στο τρίτο και τελευταίο μέρος, στο πέμπτο κεφάλαιο δίνεται μια συνοπτική εικόνα για το Σύστημα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Σ.Κ.Α.) της Ελλάδος, σήμερα, καθώς και ποιες είναι οι πιθανές εξελίξεις. Στο έκτο κεφάλαιο δίνονται τα συμπεράσματα και γίνεται μια σύνοψη όλων των αναλύσεων που προηγήθηκαν, για να υπάρχει μια συνολική εικόνα με τα αποτελέσματα.

Στο Παράρτημα υπάρχουν στοιχεία που είναι σημαντικά στην έρευνα που διεξήχθη, όπως δείγμα του απογραφικού δελτίου, ο τρόπος υπολογισμού των μισθολογικών απολαβών και των επιπλέον εισφορών που έχουν καταβάλει οι οδηγοί συρμών, οι σημαντικότεροι νόμοι που αφορούν το ασφαλιστικό σύστημα κ.λπ.

Λέξεις-κλειδιά:

Κοινωνική Ασφάλιση, Οδηγοί Συρμών, Ασφαλιστικές Εισφορές, Αστικές Μεταφορές, Β.Α.Ε., Επαγγελματικοί Κίνδυνοι

Real working time and imputed insurance days.

The case of the train drivers of the Athens Metro Rail Company SA.

Dimitrios Gourtis

Abstract

The purpose of this dissertation is to prove what is the real working time of the train drivers of the Athens Metro Rail Company SA. For a more complete understanding, the present work is divided into three parts, with the corresponding chapters.

In the first part, in the first chapter, the definitions and the basic concepts are presented, for the following analysis, as well as, an overview for the working conditions of the train drivers. In the second chapter, general principles of insurance systems as well as some studies are presented, which record the problems that exist in the social insurance system of Greece.

In the second part and especially in the third chapter, the analysis is done for the collection and processing of the research data. What is more, in the fourth chapter there is a detailed reference to the salary earnings during the period 2015 - 2020, based on the basic salary regulation, the integrated in salary bonuses, the overtime employment, the ranks and the scales. In addition to these, the overtime employment is analyzed in a certain time period and the real working time of the employees in the specialty of train driver is recorded. In addition, five case studies are presented, analyzed over time beyond the period 2015 – 2020, in order to reflect a more accurate conclusion.

In the third and last part, in the fifth chapter a brief reflection of the Social Insurance System` of Greece is presented, as well as what are the possible predictions. In the sixth chapter the conclusions are given and a summary of all the previous analyses is made, in order to be led into an accurate interpretation of the results.

In the Annex there is information that is important for the research that was conducted, such as a sample of the inventory card, the way of calculating the salary earnings and the additional contributions paid by the train drivers, the most important laws concerning the social insurance system etc.

Keywords:

Social Security, Train Drivers, Insurance Contributions, Urban Transport, Occupational Risks

Πρώτο Μέρος 1^ο Κεφάλαιο

Βασικές Έννοιες και Ορισμοί

1.0 Εισαγωγή

Είναι ευρέως γνωστό ότι η σχέση εργαζόμενων – συνταξιούχων είναι μια πολύ βασική παράμετρος για οποιοδήποτε ασφαλιστικό σύστημα. Επιπλέον, γίνεται εύκολα κατανοητό ότι και ο τομέας της κοινωνικής ασφάλισης θα βρίσκεται σχεδόν πάντα στο επίκεντρο των οικονομικών κρίσεων αφού υπάρχει αλληλεξάρτηση μεταξύ οικονομίας και κοινωνικό - ασφαλιστικού συστήματος (Αθανασίου, 2002, σ.16)

Οι βασικές παράμετροι του κοινωνικοασφαλιστικού συστήματος, όπως λ.χ. η απασχόληση και ως εκ τούτου και τα έσοδα του συστήματος από τις ασφαλιστικές εισφορές ,το ύψος των κοινωνικών παροχών κ.λπ., επηρεάζουν την εθνική οικονομία (Αθανασίου, 2002, σ.15)

Ως σύγχρονη αναφορά δύναται να τεθεί το 1997, με την έκθεση Σπράου όπου σημειώνεται ότι «ο πυρήνας του προβλήματος είναι απλός: Ο αριθμός αυτών που πληρώνουν εισφορές θα περιορίζεται, ενώ ο αριθμός των συνταξιούχων θα αυξάνεται» (Αθανασίου, 2002, σ.18). Δεδομένου ότι και η ανανέωση του πληθυσμού στην Ελλάδα κυμαίνεται στο 1,5 (καθαρός συντελεστής που αφορά τις γεννήσεις ανά ζευγάρι) θα οδηγήσει σε συρρίκνωση του γενικού πληθυσμού (ο γενικός κανόνας για να διατηρηθεί ο υπάρχων πληθυσμός χρειάζεται έναν συντελεστή της τάξης του 2,1). Σύμφωνα με αυτή την προσέγγιση, αυτή η κατάσταση θα οδηγήσει νομοτελειακά σε αυτό που περιγράφεται ανωτέρω. Φυσικά υπάρχουν και άλλες παράμετροι που επηρεάζουν το κοινωνικοασφαλιστικό σύστημα, οπότε και η προαναφερόμενη έκθεση Σπράου μπορεί να χαρακτηριστεί, σε συνάρτηση με τα σημερινά δεδομένα, τουλάχιστον ελλιπής, αφού εξετάζει κυρίως τις δημογραφικές μεταβολές, χωρίς να υπολογίζει κι άλλους παράγοντες που επηρεάζουν αρνητικά ή θετικά ένα σύστημα κοινωνικής ασφάλισης. Έτσι, επί παραδείγματι δεν εξετάζεται η σημερινή κατάσταση στην οποία η παρατεταμένη οικονομική κρίση προκαλεί μεγάλη μείωση στα έσοδα του ασφαλιστικού συστήματος (λόγω ανεργίας, διακοπής λειτουργίας πολλών μικρομεσαίων επιχειρήσεων, εισφοροδιαφυγή, ημιαπασχόληση κ.λπ.). Παρόλο που υπήρξε μια σύντομη περίοδος αναιμικής ανάκαμψης, από τις αρχές του 2020 η εθνική οικονομία εμφανίζει ξανά αρνητικούς ρυθμούς σε όλους τους δείκτες της οικονομίας.

Οι μελέτες που υπάρχουν για τις οικονομικές προοπτικές του ελληνικού κοινωνικοασφαλιστικού συστήματος στηρίζονταν κατά κύριο λόγο σε δημογραφικές προβολές. Η πιθανή εξέλιξη όμως του αριθμού των απασχολούμενων, που καταβάλλουν κοινωνικοασφαλιστικές εισφορές και αποτελούν την πηγή εσόδων του αναδιανεμητικού μας κοινωνικοασφαλιστικού συστήματος, δεν στηρίζεται μόνο στην πυραμίδα του ελληνικού πληθυσμού με βάση την τελευταία απογραφή. Λαμβάνεται υπόψη και η πιθανή εξέλιξη στον αριθμό των θέσεων απασχόλησης που θα προκύπτουν καθώς η ελληνική οικονομία αναπτύσσεται και η παραγωγικότητα της εργασίας θα αυξάνει¹. Γίνεται λοιπόν, μια διαφορετική προσέγγιση σύμφωνα με την οποία ο συνολικός πληθυσμός της χώρας, το εργατικό δυναμικό και η απασχόληση σε δεδομένο χρονικό ορίζοντα δύναται να επηρεάσουν αρνητικά το ασφαλιστικό σύστημα, αλλά από ένα σημείο και ύστερα ο αριθμός των συνταξιούχων θα είναι συνάρτηση των οικονομικών εξελίξεων και όχι αυτόνομων δημογραφικών τάσεων.

Επιπλέον η μεταναστευτική εισροή - εκροή, η συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό και το ποσοστό ανεργίας θα μεταβάλλονται κάθε φορά τόσο, όσο θα χρειαζόταν για να εξυπηρετηθεί η ζήτηση εργασίας που προσδιορίζεται από τον ρυθμό ανόδου της οικονομίας και την αύξηση της παραγωγικότητας (Αθανασίου 2002,σ.25). Ένα άλλο σημαντικό γεγονός είναι ότι υπάρχουν μεγάλες αποκλίσεις ανάλογα με τον ασφαλιστικό φορέα που εξετάζεται που αφορά εισφορές και παροχές. Έτσι υπάρχουν μεγάλες αποκλίσεις από Ταμείο σε Ταμείο σχετικά με τους όρους των ασφαλιστικών εισφορών και παροχών, όπως θα αναλυθεί και σε επόμενο κεφάλαιο, και το οικονομικό αποτέλεσμα για το ασφαλιστικό σύστημα μπορεί να είναι εντελώς διαφορετικό ανάλογα με το πού εντάσσεται ο εργαζόμενος ή ο συνταξιούχος (Αθανασίου, 2002, σ.37).

1.1 Έννοιες και Ορισμοί

Πρώτα απ' όλα πρέπει να ειπωθεί ότι η απεικόνιση της υγείας ενός ανθρώπου είναι το σύνολο φυσιολογικών λειτουργιών, καθώς ο άνθρωπος είναι κάτι περισσότερο από ένα απλό άθροισμα βιολογικών λειτουργιών. Δηλαδή η ανθρώπινη ουσία δεν είναι η αφαίρεση που υπάρχει μέσα στο μεμονωμένο άνθρωπο. Στην ουσία είναι το σύνολο των κοινωνικών του σχέσεων. Ο συγκεκριμένος προσδιορισμός της

¹ Όπως ανακτήθηκε από: www.kepe.gr/index.php/el/erevna/dimosieyseis/ektheseis/item/230 στις 19/11/2020

υγείας δεν αρνείται το βιολογικό μέρος του ανθρώπου, αλλά το συσχετίζει με τις κοινωνικές συνθήκες γενικότερα. Έτσι ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (WHO) και η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO) έδωσαν έναν ορισμό σύμφωνα με τον οποίο υγεία είναι και «η κατάσταση της πλήρους σωματικής, πνευματικής, ψυχικής και κοινωνικής ευεξίας και όχι μόνο η απουσία ασθένειας ή αναπηρίας από τον άνθρωπο» (Γεωργιάδου, 2016, σ.χχχ)

Σήμερα μέσα από τις στατιστικές υπηρεσίες κάθε χώρας της Ευρωπαϊκής Ένωσης αλλά και από τη Eurostat μπορούμε να έχουμε μια πλήρη εικόνα για τους επαγγελματικούς κινδύνους αλλά και τις επαγγελματικές ασθένειες.

1.1.1 Επαγγελματικός κίνδυνος. Είναι εκείνος ο κίνδυνος, που προέρχεται από την έκθεση που έχει καθένας όταν εργάζεται, από την έκθεση παραγόντων που ενυπάρχουν στην εργασία. Και αυτός ο κίνδυνος σχετίζεται με την πιθανότητα ή τη συχνότητα της έκθεσης και κυρίως με τη σοβαρότητα των συνεπειών². Αποτέλεσμα του επαγγελματικού κινδύνου, είναι η αυξημένη πιθανότητα να προκληθούν εργατικά ατυχήματα ή επαγγελματικές ασθένειες στους εργαζόμενους ή και να επέλθει πρόωρη φθορά της υγείας τους.

1.1.2 Εργατικό ατύχημα. Είναι κάθε σωματική βλάβη ή θάνατος από βίαιο ή απροσδόκητο συμβάν κατά την εργασία ή εξαιτίας αυτής. Καθώς και το συμβάν που λαμβάνει χώρα κατά την προσέλευση ή αποχώρηση από την εργασία³. Ένα βασικό χαρακτηριστικό είναι ότι εξελίσσεται σε πολύ μικρό χρονικό διάστημα.

1.1.3 Επαγγελματική ασθένεια. Είναι οι βλάβες του ανθρωπίνου οργανισμού προερχόμενες εκ της παραγωγικής αιτίας που ενέχει το κάθε επάγγελμα, οι οποίες νόσοι τη μόνη διαφορά που παρουσιάζουν είναι ότι ο τρόπος εκδήλωσής τους είναι σε βάθος χρόνου, σε αντίθεση με το εργατικό ατύχημα, που είναι αιφνίδιο⁴. Επιπλέον δύναται να ειπωθεί ότι η επαγγελματική ασθένεια χαρακτηρίζεται ως μια κατάσταση που προκαλεί βιολογική αλλοίωση, που επιφέρει την εκδήλωση σωματικής ή και ψυχικής ασθένειας και είναι το αποτέλεσμα της έκθεσης σε βλαπτικούς παράγοντες και καταστάσεις του εργασιακού περιβάλλοντος. Φυσικά, ανάλογα με τον κλάδο παραγωγής και τις θέσεις εργασίας, οι κίνδυνοι για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων διαφοροποιούνται. Επίσης, υπάρχουν ιδιαίτερες επιπτώσεις ανάλογα με

² Όπως ανακτήθηκε από: www.eka.org.gr/images/doctor/IATROS_100517_EPAGGELMATIKOS_KINDYNOS στις 19/11/2020

³ Ο.π.

⁴ Ο.π.

την υπάρχουσα κατάσταση της υγείας ενός εργαζόμενου, τη σχέση εργασίας, τα ωράρια εργασίας, το αν εργάζεται ή όχι τη νύχτα, ανάλογα με το φύλο, την ηλικία κ.λπ. Η υγεία των ανθρώπων εξαρτάται από πολλούς παράγοντες⁵ που συνδέονται με:

- Το είδος και τις συνθήκες εργασίας τους.
- Τον τόπο και την ποιότητα της κατοικίας τους.
- Τον υγιεινό χαρακτήρα του περιβάλλοντος που ζουν.
- Το είδος, την ποιότητα και την επάρκεια της τροφής τους.
- Τη δυνατότητά τους να αναπαύονται και να αναπληρώνουν τις σωματικές και ψυχικές δυνάμεις που καθημερινά ξοδεύουν.
- Το μορφωτικό τους επίπεδο και τη συνεχιζόμενη ενημέρωσή τους.

1.2 Τα Βαρέα και Ανθυγιεινά Επαγγέλματα (B.A.E.)

Σε όλους τους εργασιακούς χώρους οι εργαζόμενοι εκτίθενται στον επαγγελματικό κίνδυνο, ωστόσο, υπάρχουν εργασίες αυξημένης επικινδυνότητας που αφορούν συγκεκριμένους κλάδους κι επαγγέλματα και οι οποίες είναι συγκριτικά πιο επιβαρυντικές σε σχέση με άλλες. Ο θεσμός των Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγελμάτων (B.A.E.) αναγνωρίζει ότι σε αυτούς τους χώρους κι επαγγέλματα οι εργαζόμενοι εκτίθενται σε ιδιαίτερα βαριές, ανθυγιεινές κι επικίνδυνες συνθήκες εργασίας, που οδηγούν σε γρήγορη και πολλαπλάσια επιβάρυνση της υγείας τους και γ' αυτό υπάρχει ανάγκη να συνταξιοδοτηθούν, δηλαδή να απομακρυνθούν από αυτές τις συνθήκες νωρίτερα, συγκριτικά με άλλα επαγγέλματα με σκοπό να μειωθεί η έκθεση σε επιβλαβείς παράγοντες και η επιβάρυνση της υγείας τους.

Ο θεσμός των B.A.E., όπου εφαρμόζεται σήμερα, *προβλέπει σύνταξη κατά 5 χρόνια νωρίτερα για τους εργαζόμενους που υπάγονται σε αυτόν*. Αποτελεί τη βασική ελάχιστη προϋπόθεση στον περιορισμό των συνεπειών του επαγγελματικού κινδύνου και της πρώιμης φθοράς της υγείας των εργαζομένων σε μια σειρά κλάδους, χώρους και ειδικότητες. Βέβαια, το δικαίωμα στη συνταξιοδότηση μια πενταετία νωρίτερα από τα γενικά όρια το πληρώνουν οι εργαζόμενοι με την επιβολή πρόσθετου ασφάλιστρου 3,45% επί των αποδοχών τους, πέραν της εισφοράς για τη σύνταξη. Με την αναγνώριση κάποιων επαγγελμάτων ως B.A.E., οι εργαζόμενοι διεκδίκησαν και κατέκτησαν μέσω συλλογικών συμβάσεων και μια σειρά άλλες ευνοϊκές διατάξεις,

⁵ Όπως ανακτήθηκε από: www.eka.org.gr/images/doctor/IATROS_100517_EPAGGELMATIKOS_KINDYNOS στις 19/11/2020

όπως τη χορήγηση ανθυγιεινού επιδόματος, τη μείωση των ωρών εργασίας, πρόσθετες μέρες άδειας κ.ά.

Επισημαίνεται ότι η ύπαρξη του θεσμού με τις προβλέψεις για συνταξιοδότηση νωρίτερα για κάποιους κλάδους, μειωμένο ωράριο κ.λπ. δε συνεπάγεται ότι αρκεί αυτό το μέτρο για την προστασία της υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας στους κλάδους που εντάσσονται στα ΒΑΕ.

Τα ΒΑΕ καθιερώθηκαν με τον νόμο 1846/51, που εφαρμόστηκε το 1964. Στις διεργασίες εκείνης της περιόδου, ξεχωρίζουμε αυτό της αναγνώρισης του οικοδομικού επαγγέλματος ως βαρέως και ανθυγιεινού και της λήψης μέτρων για την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων στις οικοδομές.

1.3 Επαγγελματικοί κίνδυνοι και αστικές μεταφορές

Οι αστικές μεταφορές αποτελούν έναν τομέα παροχής υπηρεσιών που συμβάλλει καθοριστικά στην κάλυψη των αναγκών, οι οποίες δημιουργούνται από την αστικοποίηση. Με την άναρχη ανάπτυξη των πόλεων και την αλόγιστη διασπορά των μικρο-μεσαίων παραγωγικών μονάδων και κρατικών υπηρεσιών στον οικιστικό ιστό, οι ανάγκες για ποιοτικές αστικές μεταφορές πολλαπλασιάζονται. Έτσι η εκτίμηση των βλαπτικών παραγόντων του εργασιακού περιβάλλοντος και η οργάνωση των διαδικασιών πρόληψης και προαγωγής της εργασιακής υγείας στον κλάδο των αστικών μεταφορών είναι πολύ σημαντική. Η μεθοδολογία για την πλήρη και αντικειμενική εκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου και των επιπτώσεών του στην υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων βασίζεται, εν γένει, στη διαδικασία του ποιοτικού και ποσοτικού προσδιορισμού των βλαπτικών παραγόντων του εργασιακού περιβάλλοντος, μέσω της τεκμηριωμένης παρακολούθησης και καταγραφής των παραγωγικών διαδικασιών αλλά και της κατάθεσης της εργατικής γνώσης και άποψης.

1.4 Οι οδηγοί στις αστικές μεταφορές

Η έκθεση του ΕΛ.ΙΝ.Υ.Α.Ε. με τίτλο: *Εκτίμηση και Πρόληψη των Επαγγελματικών Κινδύνων στις Αστικές Μεταφορές*, αναφέρει ότι: Η εργασία του οδηγού δεν είναι μόνο ένα σύνθετο εργασιακό καθήκον, αλλά συγχρόνως και επικίνδυνο, με την έννοια ότι μπορεί να έχει αρνητικές επιπτώσεις από λάθος χειρισμούς (Δρίβας, Κουκουλάκη, Κωνσταντοπούλου, Λώμη, Μουρελάτου, Πινότση, Ραντίν, Τσιρώνης, Χατζής 2008,σ.13). Το σύνθετο καθήκον έχει βαθμό δυσκολίας που οφείλεται στον πνευματικό, σωματικό και συναισθηματικό φόρτο του οδηγού

ενώ στο επικίνδυνο καθήκον ο βαθμός δυσκολίας έγκειται στην ποιότητα, την ποσότητα και τη συνθετότητα της εργασίας. Οι χειριστές των μεταφορικών μέσων εκτελούν μια εργασία στην οποία επιδρούν αρνητικά οι εξής παράγοντες (Δρίβας κ.ά. 2008,σελ. 89) :

- Πληροφοριακή υπερφόρτωση που οφείλεται στην απαίτηση να ανταποκριθεί συγχρόνως σε πληροφορίες που προέρχονται από διάφορες πηγές
- Καταστάσεις κινδύνου ή στρες, οι οποίες μπορούν να ωθήσουν σε αντιδράσεις φόβου και άγχους ή γενικά σε συναισθηματική υπερένταση.
- Δύσκολες περιβαλλοντικές συνθήκες όπως ψύχος, ζέστη, πάγος, θόρυβος, προβλήματα κυκλοφοριακού φόρτου, κατάσταση δικτύου και οδοστρώματος.
- Παρουσία επιβλαβών χημικών ουσιών ως αποτέλεσμα της ρύπανσης καθώς και επίδραση ακτινοβολιών.
- Καταστάσεις σωματικού στρες.
- Σωματικές δυσλειτουργίες λόγω πείνας, δίψας ή κακής διατροφής κ.λπ.
- Εναλλασσόμενες βάρδιες, νυχτερινή εργασία και έλλειψη ύπνου.
- Ανεπαρκείς εργασιακές συνθήκες σε θέματα υγείας και ασφάλειας.

Υπάρχει, επιπροσθέτως, πλήθος παραγόντων στο εργασιακό περιβάλλον των οδηγών συρμών που επιδρούν αρνητικά. Ενδεικτικά αναφέρονται:

Θόρυβος, κραδασμοί, θερμικό περιβάλλον, ηλεκτρομαγνητικά πεδία, χαμηλός φωτισμός (κυρίως στους οδηγούς συρμών Μετρό).

Βιολογικοί παράγοντες (ζύμες και μύκητες).

Καθιστική εργασία, βάρδιες, εντατικοποίηση της εργασίας, σύνθετα εργασιακά καθήκοντα, κατάσταση οχημάτων και ποιότητα δικτύου, συμπεριφορά επιβατών.

Άλλοι παράγοντες που λειτουργούν σωρευτικά, αρνητικά, είναι και οι ασθένειες ή τα συμπτώματα που μαστίζουν τον κλάδο των οδηγών των αστικών μέσων μεταφοράς (Δρίβας κ.ά. ,2008, σ.89). Αυτοί είναι κυρίως:

- Οι μυοσκελετικές παθήσεις της μέσης και του αυχένα .
- Η υπέρταση, το σάκχαρο, παθήσεις καρδιολογικές και του κυκλοφορικού συστήματος.
- Παθήσεις του ουροποιητικού συστήματος (νεφρά, προστάτης).
- Παθήσεις ψυχολογικές και νευρολογικές.
- Ζάλη, πονοκέφαλος και σωματική κούραση.

1.5 Το εργασιακό περιβάλλον των οδηγών συρμών στη ΣΤΑ.ΣΥ. Α.Ε.

Για να εκτιμήσει κανείς στην αναγκαία αναλογιστική λεπτομέρεια την πιθανή μελλοντική πορεία στο κοινωνικοασφαλιστικό σύστημα, πρέπει να κάνει χωριστές εκτιμήσεις σε κάθε φορέα προκειμένου να εξεταστούν οι ιδιαιτερότητες και οι ενδογενείς παράγοντες που υπάρχουν στον κάθε φορέα (Αθανασίου, 2002, σ.34). Έτσι και στην περίπτωση της ΣΤΑ.ΣΥ. υπάρχει ένα πλήθος ιδιαιτεροτήτων και ενδογενών παραγόντων που θα πρέπει να εξεταστούν διεξοδικά, προκειμένου να εξαχθεί ένα ασφαλές συμπέρασμα.

Ένας πολύ σημαντικός παράγοντας που πρέπει να τονιστεί είναι ότι οι οδηγοί συρμών έχουν να επιδείξουν ό,τι χειρότερο όσον αφορά τα ωράρια εργασίας αφού οι βάρδιες που καλούνται να δουλέψουν ξεπερνούν τα «φυσιολογικά» πλαίσια των βαρδιών όπως τα γνωρίζουμε ήτοι: πρωινή βάρδια (06:00 ως 14:00), απογευματινή (14:00 ως 22:00) και νυκτερινή (22:00 ως 06:00). Οι οδηγοί συρμών δύνανται να αναλάβουν υπηρεσία από τις 04:00, πράγμα που σημαίνει ότι ένας οδηγός συρμών θα ξυπνήσει γύρω στις 03:00 - 03:15 και θα ακολουθήσει πιθανότατα ένα πρόγραμμα όπου θα ξυπνά (ακόμα και όταν θα έχει πρωινό ωράριο) από τις 03:00 ως τις 09:00. Δηλαδή και μέσα στην εβδομάδα που θα έχει πρωινό ωράριο αυτό θα είναι «κυλιόμενο» από 04:00 ως 10:00. Ομοίως συμβαίνει και με το απογευματινό ωράριο αφού οι οδηγοί συρμών δύνανται να αναλάβουν υπηρεσία από τις 11:30 ως τις 20:30 ή ακόμη και τις 23:15. Από αυτό προκύπτουν πολλά προβλήματα τόσο στην υγεία των εργαζομένων όσο και στις κοινωνικές τους σχέσεις.

Κάτι άλλο που είναι οφθαλμοφανές στις μέρες μας είναι ότι, λόγω της παρατεταμένης οικονομικής κρίσης, υπάρχει πλέον ελλιπή προληπτική συντήρηση στα οχήματα αλλά και στις εγκαταστάσεις της εταιρείας, μειώσεις προσωπικού κι εντατικοποίηση εργασίας. Επίσης οι εργαζόμενοι εκτίθενται σε βλαπτικούς παράγοντες (π.χ. ακτινοβολίες από τις κεραίες κινητής τηλεφωνίας, θόρυβο μέσα και έξω από τη σήραγγα κ.λπ.). Αποτέλεσμα όλων αυτών των παραγόντων είναι να αυξάνεται η επικινδυνότητα στους χώρους εργασίας.

Τα ευέλικτα ωράρια εργασίας, οι κυλιόμενες βάρδιες και ιδιαίτερα η νυκτερινή εργασία οδηγούν σε μια σειρά προβλημάτων υγείας. Μεταξύ αυτών καταγράφονται τα αυξημένα επίπεδα ψυχικών διαταραχών (αϋπνία, κατάθλιψη, άγχος, burnout κ.ά.), η εκδήλωση διάφορων μορφών καρκίνου (κύρια του μαστού και του προστάτη),

καρδιολογικά προβλήματα, προβλήματα στο πεπτικό σύστημα, προβλήματα αναπαραγωγής κ.ά. (Γεωργιάδου, 2006,σ.χχχ)⁶

Είναι ,επίσης , χαρακτηριστικό ότι ο Διεθνής Οργανισμός για την Έρευνα για τον Καρκίνο (IARC) κατατάσσει τη νυχτερινή εργασία στους πιθανά καρκινογόνους παράγοντες (Γεωργιάδου,2016, σ.χχχ) Ενώ σε αντίστοιχα προβλήματα οδηγεί και η υπερωριακή απασχόληση. Αξίζει να σημειωθεί ότι στην Ιαπωνία το σύνδρομο «Karoshi»⁷ περιλαμβάνει τους θανάτους ή τη σοβαρή αναπηρία από καρδιαγγειακά αίτια, που σχετίζονται με τις πολλές ώρες εργασίας.

Τα ευέλικτα ωράρια και η υπερωριακή απασχόληση έχουν ως αποτέλεσμα την αύξηση της κόπωσης, τις διαταραχές στον ύπνο, που με τη σειρά τους μπορεί να οδηγήσουν σε έλλειψη συγκέντρωσης και υπνηλία κατά τη διάρκεια της εργασίας, γεγονός που συνεπάγεται την αύξηση των κινδύνων πρόκλησης εργατικών ατυχημάτων (Γεωργιάδου, 2016,σ.χχχ)⁸. Δηλαδή υπάρχει αυξημένη πιθανότητα να συμβεί εργατικό ατύχημα στους εργαζόμενους που εργάζονται σε βάρδιες, με ευέλικτα ωράρια και με μικρό χρόνο ανάπαυσης, καθώς και σε νυχτερινή εργασία. Ταυτόχρονα, οι ελαστικές σχέσεις εργασίας και τα μη σταθερά ωράρια εργασίας, καθιστούν προβληματική τη δυνατότητα ουσιαστικής εκτίμησης του επαγγελματικού κινδύνου, με τα υπάρχοντα μεθοδολογικά εργαλεία. Για παράδειγμα, τα υφιστάμενα όρια έκθεσης των βλαπτικών παραγόντων του εργασιακού περιβάλλοντος βασίζονται σε 8ωρη έκθεση.

Η σημερινή κατάσταση των οδηγών συρμών στη ΣΤΑ.ΣΥ. , χαρακτηρίζεται από ωράρια χωρίς κανέναν κανόνα, λόγω της «διευθέτησης» του χρόνου εργασίας και της ελαστικής εργασίας γενικότερα όπως επί παραδείγματι η υπερωριακή εργασία, όπου στο τελικό σύνολο ωρών ανά εβδομάδα πολλοί από τους οδηγούς συρμών ξεπερνούν κατά πολύ το 40ωρο ανά εβδομάδα, όπως θα δειχθεί σε επόμενο κεφάλαιο.

Σε αυτό το σημείο θα παρατεθούν μια σειρά καταστάσεων που δύναται να βρεθεί ένας οδηγός συρμών. Ως χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι όταν προκύψει βλάβη στον συρμό. Ταυτόχρονα υπάρχει πίεση από το κέντρο ελέγχου κυκλοφορίας,

⁶ Βλ. και Quinlan M., 2007. Organisational restructuring/downsizing, OHS regulation and worker health and wellbeing. *International Journal of Law and Psychiatry* 30, p. 385-399.

⁷ Βλ. και Iwasaki K., Takahashi M., Nakata A., 2006. Health problems due to long working hours in Japan: Working hours, workers' compensation (Karoshi), and preventive measures. *Industrial Health* 44, p. 537-540.

⁸ Βλ. και Dembe A. E., Erickson J. B., Delbos R. G., Banks S. M., 2005. The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: New evidence from the United States. *Occupational Environmental Medicine* 62, p. 588-597.

αφού υπάρχει η ιδιαιτερότητα του «αλυσωτού» συστήματος κυκλοφορίας των συρμών, δηλαδή, όταν ακινητοποιηθεί ένας συρμός, ακινητοποιείται όλο το δίκτυο κυκλοφορίας. Αυτό σημαίνει ότι ακινητοποιούνται ταυτόχρονα 20 ή 25 συρμοί. Με δεδομένο ότι σε κάθε συρμό δύνανται να επιβαίνουν περί τους 900 επιβάτες (σε ώρα αιχμής), υπάρχει ένας όγκος επιβατικής κίνησης της τάξης των 20.000-22.000 επιβατών. Δηλαδή εδώ δεν δέχεται πίεση μόνο ο οδηγός που διαπιστώνει βλάβη στον συρμό του αλλά και όλοι οι οδηγοί δέχονται πιέσεις από τους επιβάτες που βρίσκονται εκείνη τη στιγμή εντός του δικτύου. Επομένως, σε περίπτωση βλάβης ενός συρμού υπάρχει μια “τριπλή” πίεση: από το κέντρο ελέγχου, από τους επιβάτες του συρμού με τη βλάβη αλλά και από όλους τους επιβάτες που βρίσκονται σε άλλους συρμούς εντός του δικτύου. Αυτή η πίεση χρόνου, προκειμένου να επιτευχθούν υψηλοί ρυθμοί εργασίας, σε συνδυασμό με την ψυχολογική (στην καλύτερη των περιπτώσεων) πίεση από τους επιβάτες, πέραν των κινδύνων που ήδη αναφέρθηκαν, μπορεί να οδηγήσουν έναν εργαζόμενο (οδηγό επί του προκειμένου) σε ανασφαλείς πρακτικές εργασίας, όπως επί παραδείγματι ακούσια ακύρωση ασφαλιστικών διατάξεων στον συρμό, δηλαδή να υπάρξει μη εφαρμογή των διατάξεων ασφαλείας. Να τονιστεί βέβαια σε αυτό το σημείο ότι, όσον αφορά τα ζητήματα ασφαλείας, οι οδηγοί συρμών εξαιρετικά σπάνια μπορεί να προβούν σε τέτοιου είδους ενέργειες και, εάν τυχόν γίνει, συνήθως γίνεται ακούσια λόγω της έντασης της στιγμής. Υπήρχε όμως μια τέτοιου είδους πρακτική που γινόταν πολύ συχνά σε περασμένες, όταν η εταιρεία ήταν ιδιωτική.

Μια νέα κατάσταση που επικρατεί τα τελευταία χρόνια κυρίως είναι η εργασιακή ανασφάλεια, που σχετίζεται με τις αλλαγές στο εργασιακό περιβάλλον που έχει επιφέρει αφενός η πολυετής οικονομική κρίση αλλά και ο νέος κανονισμός εσωτερικής οργάνωσης και λειτουργίας (Κ.Ε.Ο.Λ.) της εταιρείας⁹.

Όλα αυτά μπορούν να οδηγήσουν σε ψυχικές διαταραχές όπως άγχος, κατάθλιψη και διαταραχές στον ύπνο, που με τη σειρά τους αυξάνουν τον κίνδυνο εργατικού ατυχήματος, καθώς και σε καρδιακά και ορμονικά προβλήματα υγείας (Γεωργιάδου, 2016, σ.χχχ)¹⁰.

⁹ ΦΕΚ.505- 28/2/2014. Είναι χαρακτηριστικό πως στον Κ.Ε.Ο.Λ. το μεγαλύτερο τμήμα του αφορά στις «ελευθερίες» του Διευθύνοντα Συμβούλου να ασκεί απρόσκοπτα (ασύδοτα) το Διευθυντικό δικαίωμα, τα πειθαρχικά παραπτώματα και τις ποινές, ενώ φέρνει σε δεύτερη μοίρα όλα τα άλλα θέματα που αφορούν την οργάνωση και λειτουργία ενός οργανισμού τέτοιου μεγέθους.

¹⁰ Βλ. και Ferrie J. E., 2001. Is job insecurity harmful to health? Journal of the Royal Society of Medicine 94, p. 71-76.

Επιπλέον είναι αποδεδειγμένη η επιδείνωση των συνθηκών εργασίας και της αύξησης των εργατικών ατυχημάτων μετά από ιδιωτικοποιήσεις πρώην δημόσιων επιχειρήσεων (Γεωργιάδου,2016,σ.χχχ)¹¹. Όλοι οι προαναφερόμενοι παράγοντες (μείωση προσωπικού, εντατικοποίηση, εργασιακή ανασφάλεια κ.λπ.), που εμφανίζονται σε περιπτώσεις αναδιαρθρώσεων που σχετίζονται με ιδιωτικοποιήσεις, επιδρούν αρνητικά στην υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία.

Επιπλέον τα προβλήματα υγείας από την κόπωση των εργαζομένων αναμένεται να είναι και μεγαλύτερης έκτασης, αλλά και με σημαντικότερες συνέπειες στην υγεία και την ασφάλεια, λόγω της αύξησης των ορίων συνταξιοδότησης, της παράτασης του εργάσιμου βίου και της γήρανσης του εργαζόμενου πληθυσμού. Οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι είναι πιο ευάλωτοι στους επαγγελματικούς κινδύνους (Γεωργιάδου,2016 σ.χχχ)¹² λόγω της αναμενόμενης φυσικής φθοράς στην υγεία τους, της αθροιστικής επίπτωσης των βλαπτικών παραγόντων του εργασιακού περιβάλλοντος και των συχνότερων χρόνιων παθήσεων. Σχετίζονται επίσης και με αντικειμενικές δυσκολίες για την προσαρμογή στο εργασιακό περιβάλλον και τους κινδύνους που εγκυμονεί (μειωμένη μυϊκή δύναμη, μειωμένα αντανακλαστικά κ.λπ.). Σε αυτό το σημείο πρέπει να τονιστεί πως ένας οδηγός συρμού πρέπει να βρίσκεται σε άριστη κατάσταση είτε όσον αφορά τη σωματική είτε την ψυχική υγεία.

1.6 Η παραγωγικότητα των οδηγών συρμών

Αν γίνει μια απλή , ομολογουμένως, αναγωγή, τότε μπορεί να υπολογιστεί μεσοσταθμικά, ότι κάθε οδηγός συρμού μετακινεί στη βάρδιά του περίπου 4.000 επιβάτες. Αυτό προκύπτει από την ιστοσελίδα της ΣΤΑ.ΣΥ. όπου αναφέρεται ότι «1 εκατομμύριο επιβάτες επιλέγουν καθημερινά τα μέσα σταθερής τροχιάς για τις μετακινήσεις τους»¹³. Οι υπολογισμοί της ΣΤΑ.ΣΥ. είναι αρκετά παλιοί και πιθανότατα το μέγεθος των μετακινήσεων να είναι πολύ μεγαλύτερο.

¹¹ βλ. και Scopinho R. A., 2002. Privatization, restructuring and changes in the working conditions: The case of the electric energy sector. In: Proceedings of XVIth World Congress on Safety and Health at Work, Vienna, Austria.

¹² βλ. και Popkin S. M., Morrow S. L., Di Domenico T. E., Howarth H. D., 2008. Age is more than just a number: Implications for an aging workforce in the US transportation sector. Applied Ergonomics 39, p. 542-549.

¹³ Όπως ανακτήθηκε από: www.stasy.gr, (Εμπορική Εκμετάλλευση) στις 25/5/2020

Οι εργαζόμενοι με την ειδικότητα του οδηγού συρμών στη ΣΤΑ.ΣΥ. Α.Ε. σήμερα είναι 309¹⁴. Οι οδηγοί αυτοί είναι επιφορτισμένοι με ένα μεγάλο κομμάτι που αφορά το συγκοινωνιακό έργο της Αθήνας. Όπως προαναφέρθηκε η ΣΤΑ.ΣΥ. μεταφέρει καθημερινά περίπου 1 εκατομμύριο επιβάτες. Η ειδικότητα λοιπόν των οδηγών συρμών είναι μια θέση εργασίας με εξαιρετικά μεγάλη ευθύνη. Εδώ είναι απαραίτητο να τονιστεί πως, παρ' όλη την εξέλιξη στην τεχνολογία, η ειδικότητα του οδηγού συρμών δεν έχει υποστεί δραματικές αλλαγές, όσον αφορά τις ευθύνες που έχει αυτό καθαυτό το επάγγελμα. Στον αντίποδα έχει αυξηθεί κατά πολύ το παραγόμενο έργο. Επί παραδείγματι εάν εξεταστεί το παραγόμενο έργο ενός οδηγού συρμών τη δεκαετία του 1980, με την παραδοχή ότι ένας οδηγός οδηγούσε συρμό δύο οχημάτων με χωρητικότητα 360 επιβατών περίπου, ενώ σήμερα οδηγεί συρμό 6 οχημάτων με χωρητικότητα 1.200 επιβατών. Υπάρχει δηλαδή μια αύξηση του παραγόμενου έργου από κάθε εργαζόμενο της τάξης του 235% για κάθε δρομολόγιο. Επιπλέον έχει μειωθεί ο χρόνος του δρομολογίου καθώς οι σύγχρονοι συρμοί έχουν μεγαλύτερη επιτάχυνση και μεγαλύτερη τελική ταχύτητα. Δηλαδή, έχει επέλθει μια σειρά τεχνολογικών αλλαγών στην παραγωγική διαδικασία, η οποία έχει αυξήσει την ένταση στον παραγωγικό συντελεστή κεφάλαιο (Μαυρίδης, 2020,σ.χχχ)¹⁵ και αυτή η μεταβολή αποτυπώνεται και στην εντατικοποίηση της εργασίας. Υπάρχουν και δύο ακόμη σημαντικοί παράγοντες που πρέπει να σημειωθούν ο ένας είναι η δημιουργία νέων σταθμών στην γραμμή 1 τα τελευταία 40 χρόνια και ο δεύτερος παράγοντας είναι η δημιουργία των γραμμών 2 και 3 του μετρό με συνεχείς επεκτάσεις. Η δημιουργία νέων σταθμών από την μια πλευρά και οι γραμμές 2 και 3 από την άλλη έχουν αυξήσει κατά πολύ την επιβατική κίνηση, ενώ έχουν συνεισφέρει και στην αύξηση επιβατών στην γραμμή 1.

¹⁴ Το μέγεθος αυτό είναι ακριβές και προκύπτει από τα προγράμματα βαρδιών (διαγράμματα ή roster), ενώ οι διευθύνσεις έχουν στα αρχεία τους ένα πλασματικό μέγεθος όπου εμφανίζονται ως οδηγοί 341 εργαζόμενοι, διότι δεν λαμβάνονται υπόψη επί παραδείγματι άδειες τοκετού, προσωρινή αποχώρηση από την ειδικότητα λόγω ασθένειας κλπ

¹⁵ Όπως ανακτήθηκε στις 14/10/2020 από: openclass.teiwm.gr Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής. Ενότητα 1: Η παραγωγική διαδικασία και οι παραγωγικοί συντελεστές. Τεχνικό κεφάλαιο ή κεφαλαιουχικά αγαθά. Το σύνολο των αγαθών που χρησιμοποιείται στην παραγωγική διαδικασία για την παραγωγή άλλων αγαθών. π.χ. τα εργαλεία, τα μηχανήματα, τα οικοδομήματα και τα αποθέματα.

Συνοψίζοντας λοιπόν στο κομμάτι της παραγωγικότητας έχουμε τους εξής βασικούς άξονες:

- Αύξηση χωρητικότητας συρμών
- Εντατικοποίηση της εργασίας μέσω της εντάσεως κεφαλαίου
- Δημιουργία μετρό
- Δημιουργία νέων σταθμών

1.7 Συμπεράσματα Κεφαλαίου

Ολοκληρώνοντας σε αυτό το σημείο το παρόν κεφάλαιο συμπεραίνουμε πως παρ' όλη την εξέλιξη της τεχνολογίας, της νομοθεσίας αλλά και των σύγχρονων μέσων αντιμετώπισης διαφόρων ασθενειών (π.χ. προληπτικές εξετάσεις, σύγχρονα ιατρικά μηχανήματα κ.λπ.), έχουμε αρκετές χιλιάδες εργαζόμενους οι οποίοι υποφέρουν και πεθαίνουν από επαγγελματικές ασθένειες.

Ο θεσμός των Βαρέων και Ανθυγιεινών Επαγγελμάτων (B.A.E.) αναγνωρίζει ότι υπάρχουν επαγγέλματα όπου οι εργαζόμενοι εκτίθενται σε ιδιαίτερα βαριές, ανθυγιεινές κι επικίνδυνες συνθήκες εργασίας, που οδηγούν σε γρήγορη και πολλαπλάσια επιβάρυνση της υγείας τους και γι' αυτό υπάρχει ανάγκη να συνταξιοδοτηθούν, δηλαδή να απομακρυνθούν από αυτές τις συνθήκες νωρίτερα, συγκριτικά με άλλα επαγγέλματα με σκοπό να μειωθεί η έκθεση σε επιβλαβείς παράγοντες και η επιβάρυνση της υγείας τους.

Όσον αφορά τους οδηγούς συρμών, αυτοί εκτελούν μια εργασία στην οποία επιδρούν αρνητικά πολλοί παράγοντες, ενδεικτικά αναφέρονται: καταστάσεις σωματικού στρες, σωματικές δυσλειτουργίες λόγω πείνας, δίψας ή κακής διατροφής κ.λπ., εναλλασσόμενες βάρδιες, νυχτερινή εργασία και έλλειψη ύπνου κλπ. Ταυτόχρονα, τα μη σταθερά ωράρια εργασίας καθιστούν προβληματική τη δυνατότητα ουσιαστικής εκτίμησης του επαγγελματικού κινδύνου με τα υπάρχοντα μεθοδολογικά εργαλεία. Για παράδειγμα, τα υφιστάμενα όρια έκθεσης των βλαπτικών παραγόντων του εργασιακού περιβάλλοντος βασίζονται σε 8ωρη έκθεση και κατ' επέκταση σε 40ωρη έκθεση ανά εβδομάδα, όμως οι οδηγοί συρμών εκτίθενται πολύ περισσότερο όπως θα δειχθεί σε επόμενο κεφάλαιο.

Το επάγγελμα του οδηγού των αστικών μέσων μεταφοράς ήταν, και εξακολουθεί να είναι, φθοροποιοό για την υγεία, ενώ ταυτόχρονα ένας οδηγός συρμού

πρέπει να βρίσκεται σε άριστη κατάσταση όσον αφορά τη σωματική και την ψυχική υγεία.

Τέλος ο κάθε εργαζόμενος είναι μια ξεχωριστή οντότητα και, πέραν των ανωτέρω γενικών συμπερασμάτων, δύναται να υπάρξουν επιπλοκές στην υγεία του οι οποίες, ενδεχομένως, να μην είχαν ανακύψει εάν ασκούσε άλλο επάγγελμα.

2ο Κεφάλαιο

Γενικές Αρχές των Ασφαλιστικών Συστημάτων

2.0 Εισαγωγή

Σε αυτό το κεφάλαιο θα παρουσιαστούν σε γενικές γραμμές οι παράμετροι ή και οι παράγοντες που επηρεάζουν το ασφαλιστικό σύστημα στην Ελλάδα. Γίνεται άμεσα αντιληπτό, πως σήμερα οι εξελίξεις στα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στην Ελλάδα χαρακτηρίζονται από μεγάλες αλλαγές, αφού έχουμε πλέον περάσει από την περίοδο ανάπτυξής τους, στις αρχές του εικοστού αιώνα, στη σημερινή απορρύθμισή τους. Έτσι, στις μέρες μας το σύστημα κοινωνικών ασφαλίσεων, ενώ αρχικά δεχόταν μια σοβαρή αμφισβήτηση, τώρα δέχεται πλέον μια ολοκληρωτική επίθεση. Η επίθεση αυτή στηρίζεται στην προσέγγιση ότι η ανάπτυξη του κράτους πρόνοιας και των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, αποσταθεροποιεί τα δημόσια οικονομικά και η αύξηση των κοινωνικών δαπανών συμβάλλει στην αύξηση των φορολογικών βαρών. Έτσι επηρεάζεται η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων και ως εκ τούτου θεωρείται πως υπονομεύεται τη δυναμική της ευρωπαϊκής και της ελληνικής οικονομίας. Η προσέγγιση αυτή είναι στο πλαίσιο του νεοφιλελευθερισμού και είναι μια υπεραπλουστευμένη θέση η οποία εμπεριέχει σοβαρά λάθη, αφού οι δαπάνες κοινωνικής ασφάλισης, ως αναπαραγωγικές και όχι ως καταναλωτικές δαπάνες, αποτελούν συστατικό στοιχείο της οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης. Με απλά λόγια οι συντάξεις δεν είναι καταναλωτικές απλώς δαπάνες ,αλλά αντίθετα τα χρήματα των συνταξιούχων επιστρέφουν στην πραγματική οικονομία με την μορφή της ενεργούς ζήτησης. Αυτή η ζήτηση με τη σειρά της ενεργοποιεί τις παραγωγικές δυνάμεις και αυξάνεται το παραγόμενο εθνικό προϊόν.

2.1 Η κοινωνική ασφάλιση ως συνταγματικό δικαίωμα

Ως βασική αρχή της κοινωνικής ασφάλισης είναι ο δημόσιος και υποχρεωτικός χαρακτήρας της. Όσον αφορά στην υποχρεωτικότητα, αυτή σημαίνει ότι ιδρύεται αναγκαστικά μια έννομη σχέση, χωρίς να ασκούν καμία επιρροή τυχόν αντίθετες βουλήσεις, ενέργειες ή παραλείψεις των ενδιαφερομένων. Η μέριμνα για την κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων στην Ελλάδα εκδηλώνεται στο άρθρο 22 παρ. 5 του Συντάγματος: «το Κράτος μεριμνά για την κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων, όπως νόμος ορίζει».

Γίνεται εύκολα αντιληπτό πως συνταγματική αυτή διάταξη δεν θεμελιώνει αγωγήμη αξίωση του ατόμου κατά του κράτους για καθορισμένη κατά το είδος και τη διάρκειά της παροχή. Η θέση αυτή συνδέεται κυρίως με την κατοχύρωση της κοινωνικής ασφάλισης ως θεσμικής εγγύησης. Ωστόσο, η θεσμική προσέγγιση της κοινωνικής ασφάλισης δεν σημαίνει αποκλειστικά μια «αντικειμενικοποίηση» του εν λόγω άρθρου, από την οποία δεν δημιουργείται καμία αγωγήμη αξίωση για τους φορείς του δικαιώματος. Από το γεγονός ότι ο θεσμός αυτός απεικονίζεται στο Σύνταγμα, έστω και μια ιδιαίτερα ασθενική και αόριστη διατύπωση, προκύπτει η δυνατότητα θεμελίωσης ενός υποκειμενικού δικαιώματος κάθε φορά που προσβάλλεται ο πυρήνας του. Η αξίωση στην περίπτωση αυτή δεν είναι αξίωση λήψης θετικών μέτρων, αλλά αξίωση παραμερισμού της αντισυνταγματικής νομοθετικής διάταξης που θίγει τα θεμελιώδη μορφολογικά γνωρίσματα της κοινωνικής ασφάλισης.

Ουσιαστικά φορείς των δικαιωμάτων που απορρέουν από αυτή τη διάταξη είναι όλοι οι εργαζόμενοι. Δεν γίνεται καμία διάκριση, όπως συμβαίνει σε άλλες συνταγματικές διατάξεις, ανάμεσα σε Έλληνες και αλλοδαπούς, ενήλικους ή ανήλικους, άνδρες ή γυναίκες. Βέβαια στις μέρες μας, συνηθίζεται να αποκαλούνται «εργαζόμενοι» μόνο όσοι παρέχουν εξαρτημένη εργασία και άρα θα έπρεπε ο θεσμός της κοινωνικής ασφάλισης να κατοχυρώνει μόνο αυτούς. Είναι πρόδηλο ότι ο συνταγματικός νομοθέτης δεν ήθελε να αποκλείσει από την προστασία και τις υπόλοιπες εξίσου σημαντικές επαγγελματικές κατηγορίες, επί παραδείγματι αγρότες, ελεύθερους επαγγελματίες, βιοτέχνες, κ.ά., επιλέον, το ΣτΕ ενστερνίζεται μια ορθή διασταλτική ερμηνεία του όρου «εργαζόμενοι», η οποία καλύπτει όλους εκείνους που ασκούν κάποια επαγγελματική δραστηριότητα είτε αυτοί είναι μισθωτοί είτε όχι. Επομένως, ως «εργαζόμενοι» κατά την έννοια της συνταγματικής ρύθμισης δύναται να νοούνται και οι έμποροι, οι ελεύθεροι επαγγελματίες, κ.ο.κ., αφού και γι' αυτά τα

πρόσωπα υφίστανται οι ίδιοι ασφαλιστικοί κίνδυνοι, άρα και η ίδια ανάγκη προστασίας, όπως και για αυτούς που παρέχουν εξαρτημένη εργασία.

Επομένως σύμφωνα με τα ανωτέρω η κοινωνική ασφάλιση αποτελεί κρατικό σκοπό, για την επίτευξη του οποίου παρέχεται στον κοινό νομοθέτη συνταγματική εντολή προκειμένου να εξειδικεύσει το περιεχόμενο του δικαιώματος.

Για την πραγμάτωση του συνταγματικού αυτού σκοπού, ο νομοθέτης διαθέτει ευρύτατα περιθώρια πρωτοβουλίας: του αναγνωρίζεται η ελευθερία επιλογών τόσο προς τη μορφή όσο και την έκταση της κοινωνικοασφαλιστικής προστασίας.

Η μόνη δέσμευση που επέβαλε σχετικά με τη μορφή του ασφαλιστικού φορέα, εκεί όπου ο νόμος καθιερώνει την υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση και θεσπίζει την υποχρεωτική καταβολή ασφαλιστικής εισφοράς, είναι η παροχή της κοινωνικής ασφάλισης είτε μόνο από το κράτος είτε από νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου¹⁶, πράγμα που ισχύει τόσο για την κύρια όσο και για την επικουρική κοινωνική ασφάλιση. Αυτό βέβαια δεν σημαίνει ότι αποκλείεται η προαιρετική ασφάλιση, είτε σε αλληλοβοηθητικά ταμεία και ειδικούς λογαριασμούς είτε σε ενώσεις προσώπων ακόμα και σε ιδιωτικές επιχειρήσεις, που λειτουργούν ως νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.).

2.2 Αναλογιστικές Μελέτες

Υπάρχει πλήθος αναλογιστικών μελετών που αφορούν το ασφαλιστικό σύστημα της Ελλάδος. Σε αυτό το σημείο θα παρουσιαστούν μερικές από αυτές σε συνδυασμό με τα κύρια συμπεράσματά τους¹⁷:

2.2.1 Πέτρουλας, Π. και συν. (1990), Κοινωνική Ασφάλιση. Το 1990 το πόρισμα των Πέτρουλα και συν. αναδεικνύει ως διαρθρωτικά προβλήματα του ελληνικού ΣΚΑ μεταξύ άλλων την πολυδιάσπαση των φορέων και τη συνακόλουθη πολυνομία και άνιση κατανομή των κοινωνικών πόρων¹⁸.

2.2.2 Μανασσής, Ν. (1991), Σχέδιο για τη θέσπιση ενός Εθνικού Συστήματος Συνταξιοδοτικής προστασίας στον Τομέα των Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Το 1991 η Μελέτη του Ν. Μανασσή προτείνει το μοντέλο τριών πυλώνων με ενιαία σύνταξη για όλους τους κατοίκους, ανταποδοτική αναλογική

¹⁶ ΣτΕ 3100/2001 ΝοΒ 2002, σελ. 235.

¹⁷ Βλ. Κουμαριανός Ε. Εισήγηση στην οργάνωση της κοινωνικής ασφάλισης. Σημ. Π.Μ.Σ. «*Ανάλυση και Εφαρμογή Κοινωνικής Πολιτικής*» 2019-2020

¹⁸ Βλ. και epkodi.gr/images/istoriko-arheio/2-4koinonikh-asfalisi

σύνταξη με τριμερή χρηματοδότηση και τέλος συμπληρωματική σύνταξη κεφαλαιοποιητικού χαρακτήρα με χρηματοδότηση εργαζομένων και εργοδοτών¹⁹.

2.2.3 Φακιολάς, Ρ. και συν. (1992), Πόρισμα Επιστημονικής Επιτροπής για την Αναμόρφωση του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης στην Ελλάδα. Το 1992, το Πόρισμα της Επιτροπής Εμπειρογνομόνων Φακιολά και συν. για την Αναμόρφωση του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης στην Ελλάδα, εντοπίζει στις πολλές παθογένειες του ελληνικού ΣΚΑ το μεγάλο αριθμό ασφαλιστικών φορέων και την άνιση κατανομή των βαρών της κοινωνικής ασφάλισης και προτείνει τη συγκέντρωση όλων των οργανισμών κοινωνικής ασφάλισης υπό την εποπτεία ενός Υπουργείου²⁰.

2.2.4 Πέτρουλας, Σ., Ρομπόλης, Χ. & Ρουπακιώτης Χ. (1992), Πόρισμα για την Αναμόρφωση του Συστήματος Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Το 1992, το Πόρισμα των Πέτρουλα, Ρομπόλη και Ρουπακιώτη αναδεικνύεται διαρθρωτικά προβλήματα των εισροών του ΣΚΑ αλλά και το ζήτημα της πολυδιάσπασης των ασφαλιστικών οργανισμών. Μεταξύ των προτάσεων συγκαταλέγεται η οργάνωση του ΣΚΑ με βάση τα ομοειδή ασφαλιστικά ταμεία και η ομαδοποίηση των επικουρικών ταμείων που έχουν μορφή ΝΠΔΔ²¹.

2.2.5 Επιτροπή Βακαλόπουλου (1994), Πόρισμα: Μελέτη του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης και υποβολής προτάσεων για τις αναγκαίες σχετικές μεταβολές και ρυθμίσεις. Το 1994 η Επιτροπή Βακαλόπουλου στη Μελέτη του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης καταλήγει ότι η απουσία σχεδιασμού κατά την ανάπτυξη του ΣΚΑ πρέπει να αντιμετωπιστεί με την κατάργηση της διάκρισης νέων/παλιών ασφαλισμένων και τη συγχώνευση μη βιώσιμων οργανισμών με ομοειδείς²².

2.2.6 Γενική Γραμματεία Κοινωνικών Ασφαλίσεων (1997). Η Ομάδα για την Υποστήριξη του Κοινωνικού Διαλόγου διεκπεραιώνει την Μελέτη και Καταγραφή Αιτίων -Προτάσεις για την αντιμετώπιση της Εισφοροδιαφυγής στους Ασφαλιστικούς Οργανισμούς Κύριας Ασφάλισης. Η μελέτη της επιτροπής για την εξέταση της μακροοικονομικής πολιτικής, προτείνει τη λειτουργία των πολλαπλών οργανισμών

¹⁹ Βλ. και Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα, 1991, τεύχος 5

²⁰ Βλ. Κουμαριανός Ε. Εισήγηση στην οργάνωση της κοινωνικής ασφάλισης. Σημ. Π.Μ.Σ. «*Ανάλυση και Εφαρμογή Κοινωνικής Πολιτικής*» 2019-2020

²¹ Βλ. και epkodi.gr/images/istoriko-arheio/2-5PORISMA.pdf

²² Βλ. και epkodi.gr/images/istoriko-arheio/2-6SKMBT_210.pdf

κοινωνικής ασφάλισης ως ένα ενιαίο σύστημα με αλληλέγγυα λειτουργία. Προκρίνεται η λύση του μοντέλου τριών πυλώνων με μία σύνταξη πρόνοιας από την φορολογία, μία διανεμητική σύνταξη χρηματοδοτούμενη από τις εισφορές και σε τρίτο επίπεδο μία κεφαλαιοποιητική σύνταξη επαγγελματικής ασφάλισης. Προτείνεται και σε αυτή τη Μελέτη η λύση της ενοποίησης που θα οδηγήσει σε οικονομίες κλίμακας και διεύρυνση της ασφαλιστικής αλληλεγγύης σε μεγαλύτερο πληθυσμό²³.

2.2.7 Ομάδα Εργασίας (1998), Πορίσματα Επιστημονικής Επιτροπής Κοινωνικού Διαλόγου για την Κοινωνική Ασφάλιση. Το 1998 η Μελέτη του ΥΠΕΚΑ, Πορίσματα Επιστημονικής Επιτροπής Κοινωνικού Διαλόγου για την Κοινωνική Ασφάλιση, προτείνει ενιαίους κανόνες αξιοποίησης της ακίνητης και κινητής περιουσίας των οργανισμών κοινωνικής ασφάλισης.

2.2.8 Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων (2001). Συνάσεται Συνοπτική Έκθεση - Πρόταση του Υπουργείου Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων για τη Μεταρρύθμιση του Ασφαλιστικού Συστήματος. Το 2001 η Πρόταση του ΥΠΕΚΑ προκρίνει μεταξύ άλλων τη μείωση του αριθμού των οργανισμών κοινωνικής ασφάλισης. Επειδή πολλαπλότητα των φορέων αυξάνει την πολυπλοκότητα της νομοθεσίας, επιδρά αρνητικά στην κινητικότητα της εργασίας και παραβιάζει τις αρχές της κοινωνικής δικαιοσύνης προτείνεται μία γκάμα ενοποιήσεων από την οριζόντια ενοποίηση των κλάδων κύριας και επικουρικής σύνταξης μέχρι την αντικατάσταση της επικουρικής σύνταξης από Ταμεία Επαγγελματικής Ασφάλισης²⁴.

2.2.9 Επιτροπή εμπειρογνόμων για το ασφαλιστικό (2007). Παρουσιάζεται το Περίγραμμα Μεταρρύθμισης του Ελληνικού Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης. Το πρόβλημα, οι στόχοι και προτεινόμενα εργαλεία για τη μεταρρύθμιση του ασφαλιστικού συστήματος. Το 2007 το Πόρισμα Αναλυτή ξεκινά από την παραδοχή ότι το ΣΚΑ χαρακτηρίζεται από πολυδιάσπαση και σπατάλη, νομοθετική πολυπλοκότητα και -κατ' επέκταση- αδικία. Προτείνει την ενίσχυση της ανταποδοτικότητας και της ατομικής συσχέτισης εισφορών με συντάξεις και την επιδίωξη οικονομιών κλίμακας με ενοποιήσεις και συγχωνεύσεις Ταμείων, ώστε ο αριθμός τους να περιοριστεί στο ελάχιστο, δίδοντας παράλληλα διέξοδο στους επί

²³ Βλ. και epkodi.gr/images/istoriko-arheio/3-8SKMBT_260.pdf

²⁴ Βλ. και epkodi.gr/images/istoriko-arheio/3-14synoptiki_ekthesi.pdf

μέρους κλάδους να προσφύγουν συμπληρωματικά στην Επαγγελματική Ασφάλιση με φορολογικά κίνητρα²⁵.

2.2.10 Επιτροπή Ειδικών για το Ασφαλιστικό (2010). Παρουσιάζεται το Πόρισμα της Επιτροπής Ειδικών για το Ασφαλιστικό, Κατευθυντήριες Αρχές και Προτάσεις για την Αναμόρφωση του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης. Το 2010 το Πόρισμα της Επιτροπής Ειδικών για το Ασφαλιστικό, καταλήγει και στην πρόταση διοικητικής ενοποίησης του ασφαλιστικού συστήματος για λόγους κοινωνικής λογοδοσίας, διαφάνειας και οικονομιών κλίμακας. Παράλληλα, προτείνεται η νέα δομή της κύριας σύνταξης του νέου ασφαλιστικού συστήματος, δηλαδή η διάκριση μιας βασικής σύνταξης χρηματοδοτούμενης αποκλειστικά από τον κρατικό προϋπολογισμό και μιας αναλογικής σύνταξης νοητής κεφαλαιοποίησης καθορισμένων εισφορών χρηματοδοτούμενης αποκλειστικά από εισφορές εργαζομένων και εργοδοτών²⁶.

2.2.11 ΚΕΠΕ, διοικητική μεταρρύθμιση και λειτουργικός εκσυγχρονισμός των ασφαλιστικών δομών. Το 2014 το ΚΕΠΕ σε Μελέτη του παρουσίασε εκτεταμένα το ζήτημα της οριζόντιας και κάθετης διοικητικής και λειτουργικής ενοποίησης του συστήματος. Το ασφαλιστικό σύστημα σύμφωνα με το ΚΕΠΕ, δεν είναι κατακερματισμένο μόνο διοικητικά αλλά και λειτουργικά. Το σύστημα συντάξεων χαρακτηρίζεται από μια πολυνομία, η οποία δημιουργεί έντονες κοινωνικές ανισότητες, αφού αντιμετωπίζει όμοιες περιπτώσεις πολιτών με διαφορετικό τρόπο. Αποτιμώντας τις διαχρονικές ενοποιήσεις των ασφαλιστικών δομών που έλαβαν χώρα τα τελευταία χρόνια καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι ήταν αμιγώς επιφανειακές και ορισμένες φορές λόγω της προχειρότητας του σχεδιασμού τους, της βιασύνης εφαρμογής τους χωρίς μεταβατικές περιόδους ουσιαστικής προετοιμασίας και προσαρμογής, αλλά και των υποχωρήσεων σε συνδικαλιστικές πιέσεις ήταν αναποτελεσματικές και δημοσιονομικά επιβλαβείς²⁷.

2.2.12 Αναλογιστική μελέτη για το ΙΚΑ – Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Μισθωτών (2007). Η Μελέτη αυτή του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ είναι συνδεδεμένη με την προοπτική του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης και πιο συγκεκριμένα με το Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Μισθωτών (ΙΚΑ - ΕΤΑΜ). Επιχειρεί να συμβάλει στη

²⁵ Βλ. και epkodi.gr/images/istoriko-arheio/4-11porisma_epitropis_sofon_2010.pdf

²⁶ Βλ. Κουμαριανός Ε. Εισήγηση στην οργάνωση της κοινωνικής ασφάλισης. Σημ. Π.Μ.Σ. «*Ανάλυση και Εφαρμογή Κοινωνικής Πολιτικής*» 2019-2020

²⁷ Ο.π.

διατύπωση τεκμηριωμένων και ποσοτικά προσδιορισμένων προτάσεων καθώς και στην ενίσχυση της επιχειρηματολογίας σχετικά με τις δυνατότητες και τις προϋποθέσεις της μακροχρόνιας βιωσιμότητας και κοινωνικής αποτελεσματικότητας του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ. Από την άποψη αυτή παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον το εύρημα, μεταξύ των άλλων, σύμφωνα με το οποίο η ασκούμενη οικονομική και κοινωνική πολιτική της χώρας θα πρέπει να διαθέτει στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ πρόσθετους πόρους της τάξης του 1,4% του ΑΕΠ (2 δις ευρώ) ετησίως διαμέσου μιας δυναμικά διευρυνόμενης αναδιανομής του εισοδήματος (Ρομπόλης, Ρωμανιάς, Μάργιος, Χατζιβασίλογλου, 2007, σ.6). Οι πρόσθετοι αυτοί πόροι, όπως αποδεικνύεται από τη μελέτη, θα συμβάλουν στον σχηματισμό του αναγκαίου αποθεματικού κεφαλαίου, το οποίο εξανεμίστηκε τα προηγούμενα χρόνια, προκειμένου να καταστεί δυνατή η χρηματοδότηση των συντάξεων του Ταμείου μετά το 2025²⁸.

2.2.13 Η έκθεση Πισσαρίδη για το Ασφαλιστικό (2020). Προτείνεται να δοθούν κίνητρα για εργασία και αποταμίευση που συνοδεύονται με μείωση ασφαλιστικών εισφορών (μέσω σταθερών εισφορών υγείας) και ανώτατου ορίου ασφαλιστέου εισοδήματος. Προτείνεται επίσης η ενίσχυση αναλογικότητας δημόσιου διανεμητικού πυλώνα ασφάλισης, η ανάπτυξη δεύτερου και τρίτου πυλώνα με κίνητρα με ιδιωτικές αποφάσεις, η μετάβαση από διανεμητικό σε κεφαλαιοποιητικό σύστημα επικουρικής σύνταξης, με άμεση εφαρμογή για όσους εισέρχονται στην αγορά εργασίας και εθελοντικά για όσους άλλους εργαζομένους το επιθυμούν. Θεωρούνται κρίσιμοι οι δυσμενείς δημογραφικοί συσχετισμοί, που ασκούν ασφυκτικές πιέσεις στο δημόσιο ταμείο στο επίπεδο των παροχών.

Το ασφαλιστικό σύστημα χρειάζεται συνολική μεταρρύθμιση, ώστε να προσαρμοστεί στις δημογραφικές τάσεις, διασφαλίζοντας ταυτόχρονα μεσοπρόθεσμα την επάρκεια των συντάξεων και τη δημοσιονομική ισορροπία. Το ασφαλιστικό σύστημα πρέπει να είναι μοχλός ανάπτυξης και όχι τροχοπέδη, και να στηρίζει τα εισοδήματα όχι μόνο των συνταξιούχων αλλά και των εργαζομένων. Κεντρικό ρόλο σε αυτή την κατεύθυνση καλείται να παίξει η κεφαλαιοποιητική ασφάλιση, η οποία αποτελεί βασικό μέρος της απάντησης στις δημογραφικές πιέσεις. (Πισσαρίδης, Βαγιανός, Βέττας και Μεγήρ, 2020,σελ.99).

Επιβαρυντικά για τα δημόσια οικονομικά δρα το υψηλό ποσοστό κρατικής επιχορήγησης για την κάλυψη συντάξεων σε ύψος 10,1% του ΑΕΠ το 2018, έναντι

²⁸ Ο.π.

3,1% του ΑΕΠ κατά μέσο όρο στην ΕΕ. Σε συνδυασμό με την υψηλή μισθολογική δαπάνη της γενικής κυβέρνησης (11,7% έναντι 9,9% κατά μέσο όρο στην Ευρωζώνη), το ελληνικό δημόσιο καταλήγει να δαπανά το υψηλότερο ποσοστό του ΑΕΠ (28,4%) σε μισθούς και συντάξεις στην Ευρωζώνη (έναντι 23,1% κατά μέσο όρο). (Πισσαρίδης κ.ά. 2020,σελ.100).

Η αναμενόμενη ραγδαία δημογραφική γήρανση θα οδηγήσει σε μεγάλη αύξηση του δείκτη εξάρτησης συνταξιούχων σε σχέση με τον ενεργό πληθυσμό επιβαρύνοντας δυσανάλογα τις επόμενες γενεές αλλά και την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας. Για να αμβλυνθούν οι επιπτώσεις της δημογραφικής γήρανσης πρέπει να ενισχυθούν οι κεφαλαιοποιητικοί πυλώνες ώστε να επιμεριστεί το βάρος της χρηματοδότησης των συντάξεων και ένα μέρος της να καλυφθεί από συσσωρευμένη αποταμίευση. Οι κεφαλαιοποιητικοί πυλώνες είναι επιθυμητό να δρουν συμπληρωματικά με τον κύριο, έχοντας ένα δευτερεύοντα αλλά κρίσιμο ρόλο. Τα κύρια οφέλη από αυτή τη μετάβαση σε ένα σύγχρονο σύστημα, που θα έφερνε την Ελλάδα πλησιέστερα στον μέσο όρο των συστημάτων της Ευρώπης, αφορούν κυρίως ενίσχυση των κινήτρων για περισσότερη και επίσημη εργασία όσο και για αποταμίευση των νοικοκυριών, με άμεσα αναπτυξιακά οφέλη για την οικονομία. Τα νοικοκυριά θα έχουν ισχυρότερα κίνητρα προσφοράς εργασίας, στον τυπικό τομέα της οικονομίας, όταν θα έχουν σε μεγάλο βαθμό έλεγχο των αποταμιεύσεών τους και όταν με υψηλότερες εισφορές κατά τη διάρκεια του εργασιακού βίου θα μπορούν να αναμένουν μεγαλύτερη σύνταξη. Τα οφέλη αφορούν επίσης τη μεγαλύτερη διασπορά ρίσκου και άρα διαχρονικά μεγαλύτερη ασφάλεια για τις συντάξεις.

Σήμερα, μόνο περίπου το 5% των πληρωμών ασφαλισμένων για συντάξιμες εισφορές είναι κεφαλαιοποιητικού χαρακτήρα. Αντίστοιχα, το σύνολο του ενεργητικού των κεφαλαιοποιητικών προγραμμάτων σύνταξης είναι κοντά στο 1% του ΑΕΠ, σε αντιδιαστολή με 50% για τον μέσο όρο των μελών του ΟΟΣΑ. Επίσης, το σημερινό ύψος των υποχρεωτικών εισφορών για κύρια και επικουρική σύνταξη στον δημόσιο διανεμητικό πυλώνα (26,5%) είναι από τα υψηλότερα στην Ευρώπη και 8 ποσοστιαίες μονάδες υψηλότερο από τον μέσο όρο των μελών του ΟΟΣΑ (Πισσαρίδης κ.ά. 2020,σελ.100).

Επίσης τον Απρίλιο 2001, η ΓΣΕΕ παρουσίασε την εργασία του ΙΝΕ- ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ «ΑΝΑΛΟΓΙΣΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ – ΔΕΣΜΗ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ» η μελέτη αυτή είχε στηρίζει τις αναλογιστικές της προσεγγίσεις, στη μέθοδο των «μέσων όρων», σ' αντίθεση με τη

σημερινή μελέτη που στηρίζεται σε πραγματικά στοιχεία και ακολουθεί τη μέθοδο «άτομο προς άτομο», με συνέπεια να οδηγεί σε περισσότερα αξιόπιστα συμπεράσματα και πορίσματα (Ρομπόλης κ.ά., 2007, σ.9).

Εντούτοις, η πρακτική αυτή της συνεκτίμησης των μεγεθών του συνόλου των ασφαλιστικών Οργανισμών για την εξαγωγή συνολικών συμπερασμάτων για την κοινωνικό - ασφαλιστική κατάσταση της χώρας, που ακολουθείται, γενικώς, παρουσιάζει, ειδικά για την Ελλάδα, με τη μεγάλη διασπορά των κοινωνικό-ασφαλιστικών καλύψεων και τις εξίσου μεγάλες αποκλίσεις μεταξύ των καλύψεων αυτών, εγγενή σοβαρά μειονεκτήματα καθώς:

- Οδηγεί, μέσω αλγεβρικών αθροισμάτων των άνισων ασφαλιστικών μεγεθών σε κρυφούς συμψηφισμούς των υφιστάμενων ανισοτήτων (π.χ. ο υπολογισμός των μέσων συντάξεων για το σύνολο των ασφαλιστικών φορέων αρχίζει να στερείται νοήματος όταν οι διάφοροι ασφαλιστικοί οργανισμοί χορηγούν συντάξεις με μεγάλες μεταξύ τους αποκλίσεις).

- Αδυνατεί να εντοπίσει τις πηγές των προβλημάτων αφού με τα αλγεβρικά αθροίσματα και τους επαγόμενους συμψηφισμούς, η αναδυόμενη εικόνα ωραιοποιεί την υφιστάμενη, ενδεχομένως στρεβλή, πραγματικότητα και παρέχει ένα νέο αλλά πάντως, ανύπαρκτο «κοινωνικό είδωλο» (π.χ. οι μέσες συνολικές συντάξεις, ως προϊόν μεγάλων αποκλίσεων των κατά ασφαλιστικό φορέα συντάξεων, μπορεί να αποδίδουν μια ικανοποιητική ή και υψηλού επιπέδου ασφαλιστική κάλυψη των συνταξιούχων, ενώ, την ίδια περίοδο, η μάζα των καταβαλλομένων συντάξεων μπορεί να βρίσκεται κάτω από τα όρια της φτώχειας).

- Υπάρχει παρεμπόδιση της ευκρινούς διάκρισης των εστιών του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης όπου συσσωρεύονται οι αναπηρίες του και είναι έντονη η προβληματικότητα της λειτουργίας του και όπου επιβάλλεται, συνεπώς, να κατευθυνθούν, κατά προτεραιότητα, οι προερχόμενοι από τον κρατικό προϋπολογισμό οικονομικοί πόροι, δεν επιτρέπει στην Πολιτεία να κατανείμει, πράγματι, τους εκάστοτε διατιθέμενους κρατικούς πόρους κατά τρόπο κοινωνικά αποτελεσματικό αλλά και οικονομικά βέλτιστο (Ρομπόλης κ.ά., 2007, σ.14)

Η προσέγγιση που αναφέρεται σε αυτή την έρευνα του ΙΝ.Ε. της Γ.Σ.Ε.Ε. είναι σωστή διότι αφενός έχει να εξετάσει ένα σύστημα με μεγάλο πλήθος μεταβλητών οι οποίες παρουσιάζουν μεγάλες τυπικές αποκλίσεις και αφετέρου αναγνωρίζει την

αδυναμία να εντοπίσει την πηγή των προβλημάτων, έτσι ώστε να μπορέσει να προτείνει μια λύση «πακέτο» για όλο το ασφαλιστικό σύστημα²⁹.

Στην βάση όσων προαναφέρθηκαν ανωτέρω, η παρούσα εργασία θα έχει ως σημείο εκκίνησης το να εξεταστούν οι εισφορές που έχουν ήδη καταβάλει οι οδηγοί συρμών. Η μέθοδος που θα ακολουθηθεί, θα αποτυπώσει μια πλήρη και ακριβή εικόνα όσον αφορά τις εισφορές, τις πραγματικές ημέρες εργασίας και την απόκλιση που παρουσιάζουν με τις τεκμαρτές.

2.3 Τα δημογραφικά φαινόμενα

Μια πολύ σημαντική παράμετρος για όλα τα ασφαλιστικά συστήματα είναι η κατά ηλικία δομή του πληθυσμού. Η δομή αυτή δύναται να αποτυπωθεί σε αυτό που ονομάζεται ηλικιακή πυραμίδα. Όσον αφορά την Ελλάδα η ηλικιακή πυραμίδα παρουσιάζει συρρικνωμένη βάση, ως αποτέλεσμα της μείωσης των γεννήσεων, και διευρυμένη κορυφή εξαιτίας της δημογραφικής γήρανσης του πληθυσμού. Η διαχρονική εξέλιξη της κατανομής του πληθυσμού αντικατοπτρίζεται στη συνεχιζόμενη συρρίκνωση των γεννήσεων (παιδικός πληθυσμός 0-14 ετών), ενώ η αναλογία των υπερηλίκων διαρκώς αυξάνεται κυρίως ως αποτέλεσμα της χαμηλής γεννητικότητας και δευτερευόντως από την παράταση του προσδόκιμου επιβίωσης.

Οι κύριοι παράγοντες λοιπόν που επηρεάζουν τον πληθυσμό της Ελλάδας και κατ' επέκταση τη γήρανσή του είναι η μείωση της γεννητικότητας και η αύξηση του προσδόκιμου ζωής.

Στην Ελλάδα σήμερα ο δείκτης γονιμότητας είναι κατά μέσο όρο 1,5 παιδιά ανά γυναίκα, ποσοστό το οποίο είναι κατώτερο του επιπέδου αντικατάστασης γενεών. Επίσης το προσδόκιμο επιβίωσης σήμερα είναι τα 77,6 έτη ζωής για τους άνδρες και 82,9 έτη για τις γυναίκες (Ρομπόλης, Μπέτσης, 2013, σ.4)

²⁹ Όπως επιχειρήθηκε με το ν.3655/08 όπου εντάχτησαν στον κλάδο σύνταξης του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, τα ταμεία:

- Ταμείο Συντάξεως Προσωπικού ΗΣΑΠ,
- Ταμείο Συντάξεως Προσωπικού Εθνικής Τράπεζας Ελλάδος,
- Ταμείο Ασφάλισης Προσωπικού Τράπεζας Ελλάδος
και οι κλάδοι σύνταξης των Ταμείων:
- Ταμείο Ασφάλισης Προσωπικού Α.Ε. «Η ΕΘΝΙΚΗ»,
- Ταμείο Ασφάλισης Προσωπικού ΟΤΕ
- Ταμείο Ασφάλισης Προσωπικού ΕΤΒΑ
- ο κλάδος σύνταξης του ΟΑΠ-ΔΕΗ που εντάσσεται στον κλάδο σύνταξης του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ ως αυτοτελής τομέας

Σημαντικό γεγονός το οποίο θα έπρεπε να τονιστεί είναι ότι οι εκτιμήσεις των προηγούμενων ετών για το προσδόκιμο ζωής έχουν διαφοροποιηθεί, με αποτέλεσμα η γήρανση του πληθυσμού σήμερα, να δημιουργεί προβλήματα στη χρηματοδότηση του συνταξιοδοτικού συστήματος. Η επίδραση αυτή αποτυπώνεται σε μια εκτίμηση της αύξησης των συνταξιοδοτικών δαπανών του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης (εκτός NAT, ΟΓΑ, Δημόσιο). Η επίδραση της γήρανσης του πληθυσμού αποτυπώνεται στο αναλογιστικό κόστος του διανεμητικού συστήματος θεωρώντας τους λοιπούς παράγοντες στα σημερινά επίπεδα (Ρομπόλης, Μπέτσης, 2013, σ.3).

Ειδικότερα, θα πρέπει να επισημανθεί ότι η γήρανση του πληθυσμού είναι το αποτέλεσμα της ταυτόχρονης επίδρασης δύο παραγόντων:

- της μείωσης της γεννητικότητας και
- της ταυτόχρονης αύξησης του προσδόκιμου ζωής.

2.4 Συμπεράσματα

Σε αυτό το κεφάλαιο παρουσιάστηκαν σε γενικές γραμμές οι παράμετροι ή και οι παράγοντες που επηρεάζουν το ασφαλιστικό σύστημα στην Ελλάδα. Είναι άμεσα κατανοητό πως σήμερα οι εξελίξεις στα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στην Ελλάδα χαρακτηρίζονται από μεγάλες αλλαγές, αφού έχουμε πλέον περάσει από την περίοδο ανάπτυξής τους, στις αρχές του εικοστού αιώνα, στη σημερινή απορρύθμισή τους.

Επίσης αναδείχθηκε πως τα δημογραφικά φαινόμενα θα επηρεάσουν το ασφαλιστικό σύστημα, αλλά παρόλο που δίνεται ιδιαίτερη βαρύτητα σε αυτόν τον παράγοντα, δεν είναι ο μοναδικός αρνητικός (παράγοντας), το μόνο χαρακτηριστικό που έχει είναι η μη (απότομη) μεταβλητότητά του. Αυτό καθιστά το δημογραφικό παράγοντα ως μια «σταθερά» για υπολογισμούς και υποθέσεις εργασίας, αλλά για την ακριβή μελέτη ενός ασφαλιστικού – συνταξιοδοτικού συστήματος χρειάζεται έτι περαιτέρω μελέτη και υπολογισμός και άλλων παραγόντων.

ΔΕΥΤΕΡΟ ΜΕΡΟΣ

3^ο Κεφάλαιο

Συλλογή και Επεξεργασία των Στοιχείων

3.0 Εισαγωγή

Σε αυτό το κεφάλαιο θα αναλυθεί τη διαδικασία συλλογής των δειγμάτων καθώς και τη μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε για την ανάλυση αυτών. Επίσης θα αποτυπωθεί, μέσα από πίνακες και διαγράμματα, ποιο είναι το ηλικιακό «προφίλ» του συγκεκριμένου κλάδου, δηλαδή ποιος είναι ο μέσος όρος ηλικιών των οδηγών συρμών, πόσα χρόνια κατά μέσο όρο κάνουν αυτό το επάγγελμα.

3.1 Η διαδικασία

Για να υπάρξει η όσο το δυνατόν καλύτερη προσέγγιση της πραγματικότητας δημιουργήθηκε αρχικά ένας κατάλογος όπου περιέχεται όλος ο υπό έρευνα πληθυσμός, επί προκειμένου, όλοι οι οδηγοί της ΣΤΑ.ΣΥ.

Η διαδικασία της συλλογής των πληροφοριών διήρκεσε περίπου 4 εβδομάδες και η συμμετοχή πλησίασε το 100%³⁰. Αυτό δίνει τη δυνατότητα να βγουν ασφαλή συμπεράσματα για όλους τους οδηγούς συρμών. Τα στοιχεία συλλέχθηκαν άμεσα από τους εργαζόμενους με απογραφικά δελτία όπου ζητήθηκε από τους εργαζόμενους να συμπληρώσουν τα απαραίτητα στοιχεία για την έρευνα³¹. Η συλλογή των στοιχείων έγινε με δύο τρόπους, πρώτον με επιτόπια συνέντευξη του προσωπικού στους χώρους εργασίας, ήτοι, σταθμός “ΑΤΤΙΚΗ” για τη γραμμή 1, σταθμός “ΣΕΠΟΛΙΑ” για τη γραμμή 2 και σταθμός “ΕΘΝΙΚΗ ΑΜΥΝΑ” και “ΔΟΥΚΙΣΣΗΣ ΠΛΑΚΕΝΤΙΑΣ” για τη γραμμή 3. Ενώ όπου δεν κατέστη δυνατόν να λάβει χώρα η επιτόπια συνέντευξη έγιναν τηλεφωνικές συνεντεύξεις. Η απογραφή των οδηγών έγινε προκειμένου να υπάρχουν κάποια βασικά στοιχεία για όλους. Εν συνεχεία έγινε ο διαχωρισμός σε 4 ομοιογενή «στρώματα» διότι υπήρχαν διαφορετικού μεγέθους εισφορές μεταξύ της Γραμμής 1 (πρώην Η.Σ.Α.Π.) και των γραμμών 2 και 3 του Μετρό. Αυτό συνέβαινε διότι στους πρώην Η.Σ.Α.Π. υπήρχε ειδικό ταμείο. Έτσι προέκυψαν 4 διαφορετικές περιπτώσεις ασφαλιστικών εισφορών, καθώς υπάρχουν 2 κατηγορίες εργαζομένων, ήτοι πρώην Η.Σ.Α.Π. και πρώην Α.Μ.Ε.Λ. και μέσα σε αυτούς υπάρχουν 2 κατηγορίες εισφορών, ήτοι «παλιοί» και «νέοι» ασφαλισμένοι. Με αυτήν την τακτική δημιουργήθηκαν 4 ομοιογενή αντιπροσωπευτικά στρώματα.

³⁰ Απογράφησαν 300 από σύνολο 309 εργαζομένων

³¹ Βλ. δείγμα απογραφικού δελτίου στο Παράρτημα

3.2 Η μεθοδολογία

Αναλυτικότερα, στη Γραμμή 1 (πρώην Η.Σ.Α.Π.) υπήρχε ειδικό ταμείο με την επωνυμία Ταμείο Συντάξεων Προσωπικού Η.Σ.Α.Π., ενώ οι εργαζόμενοι στην Α.Μ.Ε.Λ. ήταν ασφαλισμένοι στο Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ. Έτσι έγινε διαχωρισμός των στρωμάτων εντός του πληθυσμού. Με αυτή τη διαδικασία δημιουργήθηκαν 4 στρώματα και έτσι εξετάστηκε ένα ομοιογενές στρώμα, κάθε φορά, οπότε και τα αποτελέσματα που θα προκύψουν θα έχουν μεγάλη ακρίβεια.

3.3 Τα στοιχεία

Αρχικά θα παρατεθεί ο Πίνακας 1 όπου αναλύονται οι ηλικιακές ομάδες

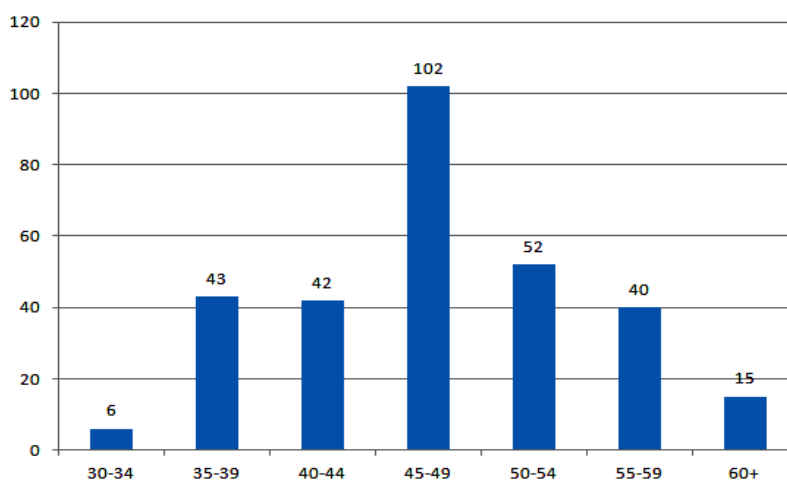
Πίνακας 3.1: Αριθμός οδηγών και ηλικιακές ομάδες.

Ηλικίες	Αριθμός Οδηγών
30-34	6
35-39	43
40-44	42
45-49	102
50-54	52
55-59	40
60+	15
Σύνολο	300

Πηγή: Απογραφικά δελτία εργαζομένων

Ακολουθεί το Διάγραμμα 3.1 το οποίο βασίζεται στον ανωτέρω Πίνακα 3.1. Το Διάγραμμα 3.1 θα δώσει μια πιο σαφή εικόνα για να αποτυπωθεί η ηλικιακή κατανομή ανά ομάδες.

Διάγραμμα 3.1: Κατανομή οδηγών ανά ηλικιακή ομάδα.



Πηγή: Πίνακας 3.1

Στον Πίνακα 3.2 που ακολουθεί καθώς και στο Διάγραμμα 3.2 φαίνεται η κατανομή του προσωπικού σύμφωνα με τα έτη προϋπηρεσίας

Πίνακας 3.2: Πίνακας κατανομής των οδηγών συρμών σύμφωνα με την προϋπηρεσία

Έτη Προϋπηρεσίας	Οδηγοί	Έτη Προϋπηρεσίας	Οδηγοί
3	7	16	41
5	15	17	88
8	2	18	30
9	2	20	16
11	13	21	24
12	9	23	2
13	13	25	24
15	13	30	1

Πηγή: Απογραφικά δελτία εργαζομένων

Διάγραμμα 3.2: Κατανομή των οδηγών σύμφωνα με τα έτη προϋπηρεσίας



Πηγή: Πίνακας 3.2

Μια παρατήρηση που μπορεί να γίνει εδώ είναι πως σε ένα σύνολο 300 εργαζομένων οι 199 έχουν προϋπηρεσία μεταξύ 16 ως 21 έτη. Αυτό μεταφράζεται σε ένα ποσοστό 66,33%. Αυτή η εικόνα υπάρχει λόγω των αθρών προσλήψεων προσωπικού κατά την πενταετία 1999 – 2004 στην πρώην Μετρό και στους πρώην Η.Σ.Α.Π. Α.Ε. για τους ολυμπιακούς αγώνες της Αθήνας το 2004 .

3.4 Συμπεράσματα Κεφαλαίου

Σε αυτό το κεφάλαιο έγινε μια αρχική επεξεργασία των δειγμάτων και δημιουργήθηκε αφενός ένα διάγραμμα με κατανομή ανά ηλικιακές ομάδες και αφετέρου ένα διάγραμμα με τα έτη προϋπηρεσίας.

Ουσιαστικά μέσω των διαγραμμάτων που προηγήθηκαν, δίνεται η δυνατότητα, να αποτυπωθούν με άμεσο τρόπο τα δημογραφικά στοιχεία, όσον αφορά τους οδηγούς συρμών. Επίσης με την καταγραφή των ετών προϋπηρεσίας, θα υπολογιστεί σε επόμενο κεφάλαιο, το πόσες ημέρες επιπλέον έχουν εργαστεί οι οδηγοί συρμών. Τέλος αναλύθηκε η διαδικασία συλλογής και αρχικής επεξεργασίας των δειγμάτων, και ο διαχωρισμός των εργαζομένων σε «στρώματα» προκειμένου να γίνει ο υπολογισμός των επιπλέον ασφαλιστικών εισφορών με ακρίβεια.

4^ο Κεφάλαιο

Εισφορές και Πραγματικές Ημέρες Εργασίας

4.0 Εισαγωγή

Σε αυτό το κεφάλαιο θα εξεταστούν αναλυτικά οι συνολικές και πραγματικές εισφορές που έχουν καταβάλει οι οδηγοί συρμών στη ΣΤΑ.ΣΥ. είτε ανήκαν στον πρώην Τ.Σ.Π. Η.Σ.Α.Π. είτε ανήκαν στο Ι.Κ.Α. Τ.Ε.Α.Μ. Αυτή η διαδικασία γίνεται για να αποδειχθεί το μέγεθος των επιπλέον εισφορών που έχουν καταβάλλει οι οδηγοί συρμών.

4.1 Ανάλυση των δεδομένων

Αρχικά έγινε διαχωρισμός σε συγκεκριμένες ομάδες εργαζομένων, διότι υπήρχαν ενδογενείς διαφοροποιήσεις όσον αφορά τις εισφορές που έχουν καταβληθεί. Οι εργαζόμενοι στους πρώην Η.Σ.Α.Π. έχουν καταβάλει εκτός των ορισμένων από τον νόμο εισφορών (11% ή 6,67%) ένα επιπλέον ποσό που αφορά την καταβολή ενός μισθού κατά τον διορισμό τους στο Ταμείο Συντάξεων Προσωπικού Η.Σ.Α.Π. και άλλον ένα μισθό, κατά την τέλεση του γάμου τους, σε περίπτωση δε

που ένας εργαζόμενος διορίστηκε και ήταν ήδη έγγαμος αυτός κατέβαλε στο ταμείο συντάξεων δύο μισθούς. Αυτό με απλά λόγια σημαίνει πως σε ποσοστό 81% οι εργαζόμενοι στους πρώην Η.Σ.Α.Π. έχουν καταβάλει επιπλέον δύο πλήρεις μισθούς και όχι εισφορές δύο μισθών ως επιπλέον εισφορές. Επιπροσθέτως οι εργαζόμενοι στους πρώην Η.Σ.Α.Π. έχουν καταβάλει ως εισφορές στο Ταμείο Συντάξεων Προσωπικού Η.Σ.Α.Π. κάθε μισθολογική μεταβολή, δηλαδή σε κάθε υλοποίηση αύξησης από Σ.Σ.Ε. , η πρώτη καταβολή της αύξησης κατατίθεντο στο Ταμείο Συντάξεων Προσωπικού Η.Σ.Α.Π., επίσης όλες οι μισθολογικές μεταβολές όπως οι ωριμάνσεις από τριετίες, πολυετίες κ.λπ. καθώς και τα οικογενειακά επιδόματα (λόγω γέννησης τέκνου ή τέλεσης γάμου) ή οι μισθολογικές «προαγωγές» όπως επί παραδείγματι η απόκτηση πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, κατέληγαν ως επιπρόσθετες εισφορές στο Τ.Σ.Π. - Η.Σ.Α.Π.

Έτσι έγινε ο διαχωρισμός των εργαζομένων σε αυτούς που είχαν προσληφθεί στους πρώην Η.Σ.Α.Π. και στους εργαζόμενους της πρώην Α.Μ.Ε.Λ. , ενώ θα ακολουθήσει περαιτέρω ανάλυση από δείγμα εργαζομένων παρακάτω.

4.2 Μελέτες Υποθέσεων

Αρχικά, θα μπορούσε να γίνει μια μελέτη των στοιχείων με έναν πολύ απλοποιημένο τρόπο, ο οποίος με τη σειρά του, λόγω της υπεραπλούστευσης, θα δώσει βέβαια κάποια αποτελέσματα τα οποία όμως θα είναι εσφαλμένα. Το σφάλμα θα προκύψει, διότι μια τέτοια προσέγγιση, τοποθετεί όλους τους εργαζόμενους σε ένα πλαίσιο όπου ο κάθε εργαζόμενος θα υπολογιστεί ως, μισθολογικά, ίσος με τους υπόλοιπους πράγμα που δεν συμβαίνει όσον αφορά τις ασφαλιστικές εισφορές.

Αυτό που πρέπει να τονιστεί είναι πως όταν πραγματοποιείται μια μελέτη για ένα ασφαλιστικό σύστημα ή εν γένει όταν προσεγγίζονται ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης τα συστήματα αυτά είναι πολύπλοκα και πολυπαραγοντικά και όταν γίνονται υπεραπλουστεύσεις αυτές οδηγούν σε λάθος εκτιμήσεις.

4.3 Σύνθετη Ανάλυση

Εδώ θα γίνει μια πιο πολύπλοκη διαδικασία στην επεξεργασία των δεδομένων. Για την ακρίβεια θα γίνει ανάλυση και ανασύνθεση των δεδομένων με σκοπό να επιτευχθεί ένα αποτέλεσμα το οποίο θα αναδεικνύει πλήρως και με ακρίβεια τις επιπρόσθετες εισφορές που έχουν ήδη καταβληθεί από τους εργαζόμενους και ουσιαστικά δεν αποτυπώνονται στο σύστημα αφού ο υπολογισμός τους αυτός καθαυτός γίνεται κατά τέτοιο τρόπο που στην πράξη αδικεί τους εργαζόμενους.

Αναλυτικότερα θα υπολογιστούν οι μεταβολές μισθών που έχουν πρωτογενώς παρακρατηθεί, και επιπλέον θα υπολογιστούν ξεχωριστά οι εισφορές για τη νυκτερινή εργασία, για την εργασία σε εξαιρεσιμες ημέρες όπως ονομάζονται, ήτοι η εργασία κατά τις Κυριακές και τις αργίες, καθώς και η υπερωριακή εργασία για τους εργαζόμενους τόσο στους πρώην Η.Σ.Α.Π. όσο και στην πρώην Α.Μ.Ε.Λ.

Μέσα από αυτή τη διαδικασία θα αποκαλυφθεί το μέγεθος των συνολικών επιπλέον εισφορών που έχουν καταβάλει οι εργαζόμενοι κατά τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου ως οδηγοί συρμών.

Η υπερωριακή εργασία αμείβεται με προσαύξηση όταν ένας εργαζόμενος εργάζεται επιπλέον από το κανονικό του ωράριο³².

Επιπλέον, δεν θα αποτυπωθεί η κατάσταση σε μια μόνο χρονική στιγμή, σαν στιγμιότυπο, αλλά θα δημιουργηθεί μια «χρονοσειρά» προκειμένου να καταγραφούν οι συνολικές εισφορές για μεγάλο χρονικό διάστημα. Με αυτόν τον τρόπο δεν θα γίνεται μια απλή αναγωγή στον χρόνο αλλά θα ορίζεται εκ νέου για κάθε χρονιά το ποσό των εισφορών. Με αυτή τη διαδικασία θα αποφευχθούν αφενός τις απλές αναγωγές οι οποίες θα οδηγούσαν σε εσφαλμένα αποτελέσματα και αφετέρου θα επιτευχθεί μεγάλη ακρίβεια στους υπολογισμούς που θα γίνουν.

4.4 Υπολογισμός των επιπλέον εισφορών

Αρχίζοντας από τον υπολογισμό των επιπλέον εισφορών των εργαζομένων θα εξεταστούν οι εισφορές από τις υπερωρίες. Αυτό γίνεται διότι ενώ οι εργαζόμενοι έχουν καταβάλει τις εισφορές με προσαυξήσεις τα ένσημα αυτά δεν αναγνωρίζονται.

Αρχικά θα παρατεθούν οι πίνακες με τις εκπαιδευτικές βαθμίδες και τα κλιμάκια, ανάλογα με τα έτη προϋπηρεσίας. Οι εκπαιδευτικές βαθμίδες είναι: Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση (Δ.Ε), Τεχνολογική Εκπαίδευση (Τ.Ε.) και Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση (Π.Ε.) Και όσον αφορά τα κλιμάκια είναι 1,2,3... κ.ο.κ. Επίσης θα δειχθεί και πόσοι εργαζόμενοι ανήκουν σε κάθε κατηγορία³³. Στη συνέχεια

³² Θα εξεταστεί μια περίοδος από το 2015 ως το 2020. Αν εξεταστούν τα διαγράμματα με την προϋπηρεσία, στο σύνολο των οδηγών, ένα ποσοστό της τάξης του 75% είναι με προϋπηρεσία από το 1995 ως το 2020, έτσι αφενός οι οδηγοί που είναι υπάλληλοι στους πρώην Η.Σ.Α.Π. πριν από το 1995 είναι ενταγμένοι στις διατάξεις του πρώην Τ.Σ.Π. – Η.Σ.Α.Π. και αφετέρου όσοι εργαζόμενοι έχουν καταστεί οδηγοί μετά το 2012 έχουν ενταχτεί εξ αρχής στο καθεστώς των Β.Α.Ε. και υπολογίζονται στα συντάξιμα ημερομίσθια τα ρεπό 7¹⁵, όπως ονομάζονται. Οι προσαυξήσεις είναι οι νόμιμες μέσα στο πλαίσιο των ισχυουσών νομοθεσιών και Σ.Σ.Ε.

³³ Η κατάταξη έγινε από τα απογραφικά δελτία κατά δήλωση των εργαζομένων

θα παρατεθεί ο πίνακας με τις αντίστοιχες προσαυξήσεις για την υπερωριακή εργασία, για την νυκτερινή εργασία καθώς και την εργασία σε ημέρες αργίας. Ένα άλλο στοιχείο που θα αναλυθεί είναι οι κατανομή των ωρών υπερωρίας. Η υπερωριακή απασχόληση δεν είναι ομοιογενώς κατανεμημένη σε όλους τους εργαζόμενους, αυτό συμβαίνει αφενός διότι δεν απασχολούνται όλοι οι εργαζόμενοι με υπερωριακή εργασία και αφετέρου τα «κενά» που υπάρχουν στο πρόγραμμα των δρομολογίων, δύναται να μην συμπίπτουν με τις ημέρες αργίας για κάποιους εργαζόμενους. Για τον υπολογισμό των αποδοχών και κατ'επέκταση των επιπλέον εισφορών που καταβάλλονται από τους οδηγούς συρμών, θα συνυπολογιστούν οι εξής παράγοντες:

1. Βαθμίδα και κλιμάκιο
2. Κυριακές και αργίες
3. Υπερωριακή απασχόληση
4. Κατηγορία ασφαλισμένου
5. Επιπλέον εισφορές λόγω ειδικών διατάξεων

Γίνεται εύκολα κατανοητό πως θα υπολογιστούν κατά μέσο όρο οι μηνιαίες αποδοχές των εργαζομένων κατά τα έτη 2015 ως 2020, καθώς και οι τυπικές αποκλίσεις (ελάχιστα και μέγιστα). Τέλος θα δημιουργηθούν οι αντίστοιχες κατανομές σε πίνακες και σε διαγράμματα.

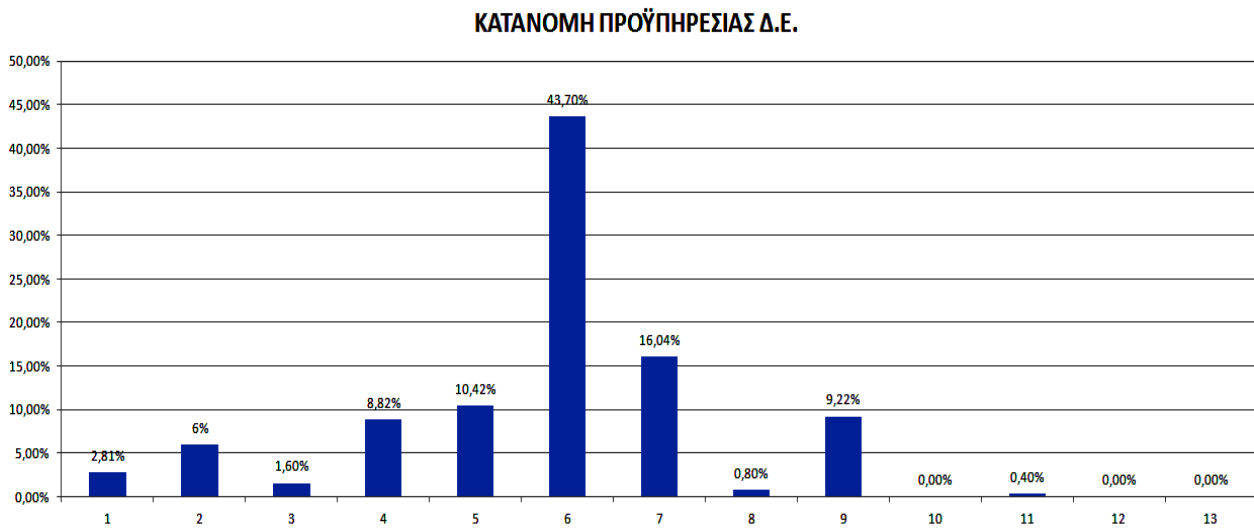
Στον Πίνακα 4.1 που ακολουθεί περιλαμβάνονται όλες οι βαθμίδες με τα αντίστοιχα κλιμάκια του ενιαίου μισθολογίου, καθώς και πόσοι εργαζόμενοι αντιστοιχούν σε κάθε βαθμίδα και κλιμάκιο.

Πίνακας 4.1 Ενιαίο μισθολόγιο με τις βαθμίδες Δ.Ε. / Τ.Ε. / Π.Ε. ανάλογα με το μορφωτικό επίπεδο και τα αντίστοιχα κλιμάκια ανάλογα με τα έτη προϋπηρεσίας.

Δ.Ε. (Μ.Κ.)	άτομα	Τελικός μισθός	Τ.Ε. (Μ.Κ.)	άτομα	Τελικός μισθός	Π.Ε. (Μ.Κ.)	άτομα	Τελικός μισθός
1	7	858	1	0	1037	1	0	1092
2	15	918	2	0	1092	2	0	1151
3	4	978	3	0	1147	3	0	1210
4	22	1038	4	0	1202	4	0	1269
5	26	1098	5	0	1257	5	0	1328
6	109	1158	6	0	1312	6	0	1387
7	40	1218	7	0	1367	7	0	1446
8	2	1278	8	0	1422	8	4	1505
9	23	1338	9	7	1477	9	0	1564
10	0	1398	10	21	1532	10	1	1623
11	1	1458	11	11	1587	11	0	1682
12	0	1518	12	0	1642	12	6	1741
13	0	1578	13	0	1697	13	0	1800
-----	-----	-----	14	0	1752	14	0	1859
-----	-----	-----	15	0	1807	15	1	1918
-----	-----	-----	16	0	1862	16	0	1977
-----	-----	-----	17	0	1917	17	0	2036
-----	-----	-----	18	0	1972	18	0	2095
-----	-----	-----	19	0	2027	19	0	2154

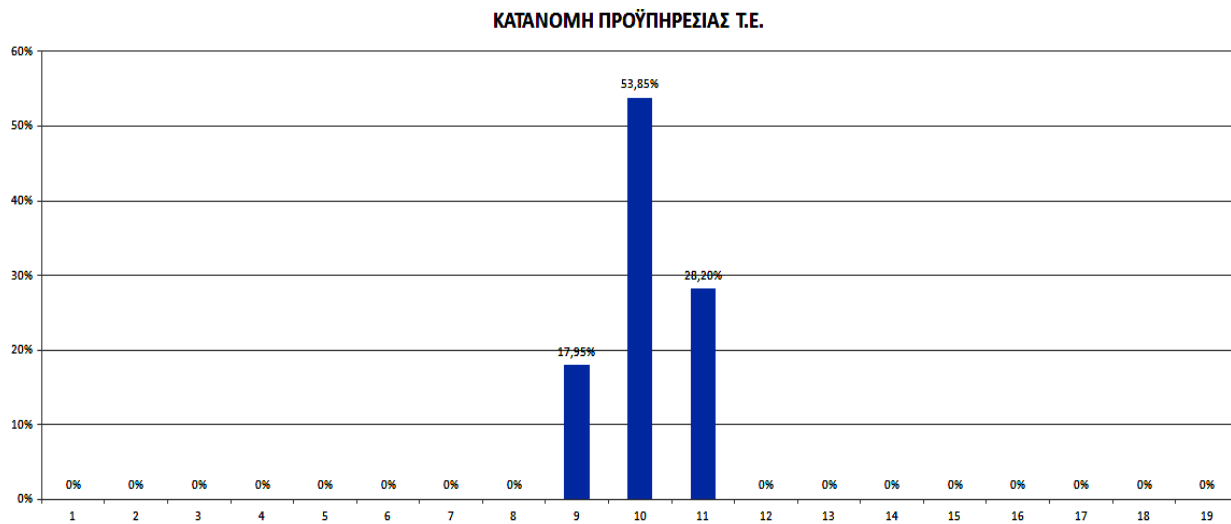
Σημείωση: Αφορά τον μισθό που θα έχει στην ανάλογη βαθμίδα/κλιμάκιο ένας εργαζόμενος ο οποίος εργάζεται Δευτέρα-Παρασκευή 08:00 – 15:45. οι μισθολογικές απολαβές του πίνακα είναι χωρίς τα ενσωματωμένα επιδόματα, υπερωρίες, νυκτερινή απασχόληση, Κυριακές και αργίες. Πηγή: απογραφικά δελτία

Διάγραμμα 4.1: Κατανομή των εργαζομένων σύμφωνα με τα κλιμάκια στην εκπαιδευτική βαθμίδα Δ.Ε.



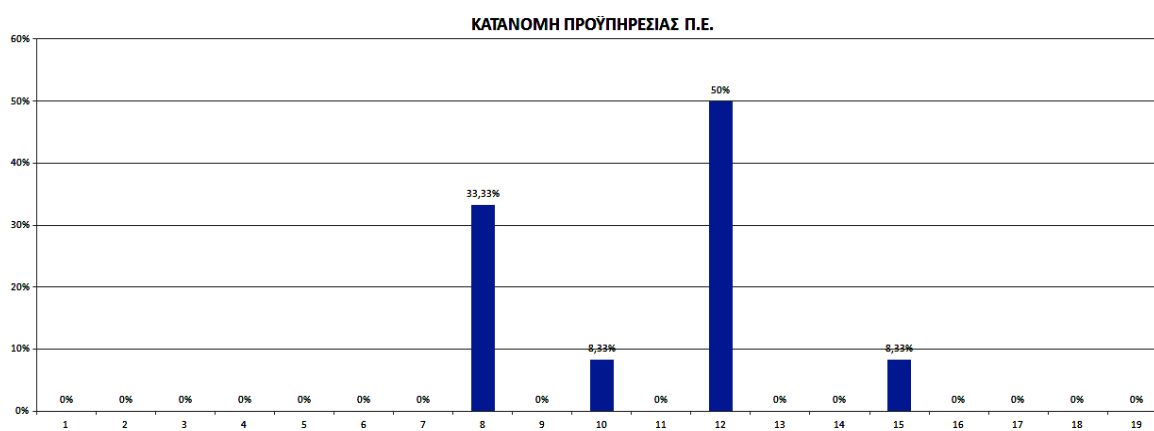
Πηγή: Πίνακας 4.1

Διάγραμμα 4.2: Κατανομή των εργαζομένων σύμφωνα με τα κλιμάκια στην εκπαιδευτική βαθμίδα Τ.Ε.



Πηγή: Πίνακας 4.1

Διάγραμμα 4.3: Κατανομή των εργαζομένων σύμφωνα με τα κλιμάκια στην εκπαιδευτική βαθμίδα Π.Ε.



Πηγή: Πίνακας 4.1

Αυτό που παρατηρείται τα ανωτέρω Διαγράμματα, είναι πως υπάρχει μια συγκέντρωση στα κλιμάκια 4 ως 7 στην βαθμίδα Δ.Ε. και στα κλιμάκια 9 ως 11 στην βαθμίδα Τ.Ε. Αξίζει να σημειωθεί ότι στην βαθμίδα Π.Ε. έχουν ενταχθεί μόνο 12 εργαζόμενοι από τους 309. Η κατάταξή τους έγινε κατά τα τελευταία 2 – 3 έτη. Το κλιμάκιο στο οποίο εντάχθηκαν, σύμφωνα με την νομοθεσία, είναι αυτό που αναλογεί, σύμφωνα με την εν γένει προϋπηρεσία τους. Για τους ανωτέρω λόγους, δεν έγιναν υπολογισμοί όσον αφορά την βαθμίδα Π.Ε. αφού η απόκλιση από το ενιαίο μισθολόγιο θα είναι πολύ μικρή, ως αμελητέα, στο σύνολο του υπό εξέταση πληθυσμού. Επομένως οι υπολογισμοί που ακολουθούν αφορούν τις βαθμίδες Δ.Ε. και Τ.Ε. στα κλιμάκια 4 ως 9 και 9 ως 11 αντίστοιχα. Στα προαναφερθέντα κλιμάκια υπάρχει συγκέντρωση των δεδομένων κατά 89,36% και 100% αντίστοιχα.

4.5 Οι αποδοχές από το 2015 έως το 2020

Στους Πίνακες που ακολουθούν αποτυπώνεται η κατανομή των μέσων όρων των μισθών των εργαζομένων, καθώς και η διακύμανση από τα ελάχιστα ως τα μέγιστα κατά τα έτη 2015 - 2020. Οι υπολογισμοί έγιναν με βάση τις προσαυξήσεις από την υπερωριακή απασχόληση, τις εξαιρέσιμες (Κυριακές και αργίες) και την προσαύξηση από την νυκτερινή εργασία. Επιπλέον όλοι οι υπολογισμοί έγιναν με βάση το προκαθορισμένο πρόγραμμα εργασίας³⁴, ενώ έχουν συνυπολογιστεί όλα τα ενσωματωμένα επιδόματα³⁵.

³⁴ Το ωρολόγιο πρόγραμμα εργασίας ονομάζεται *Διάγραμμα ή roster* και αφορά την οργάνωση των βαρδιών καθ' όλη την διάρκεια του έτους. Έτσι υπολογίζονται με ακρίβεια όλες οι ώρες πέραν του «κανονικού» ωραρίου, ήτοι Κυριακές – αργίες – νυκτερινή εργασία – υπερωριακή εργασία.

4.5.1 Μισθολογικές απολαβές για το έτος 2015.

Πίνακας 4.2: Αμοιβές των εργαζομένων κατά το έτος 2015 με διαστήματα ανά 100 ευρώ, με την διακύμανση τον μέσο όρο του διαστήματος και το ποσοστό εργαζομένων ανά κατηγορία.

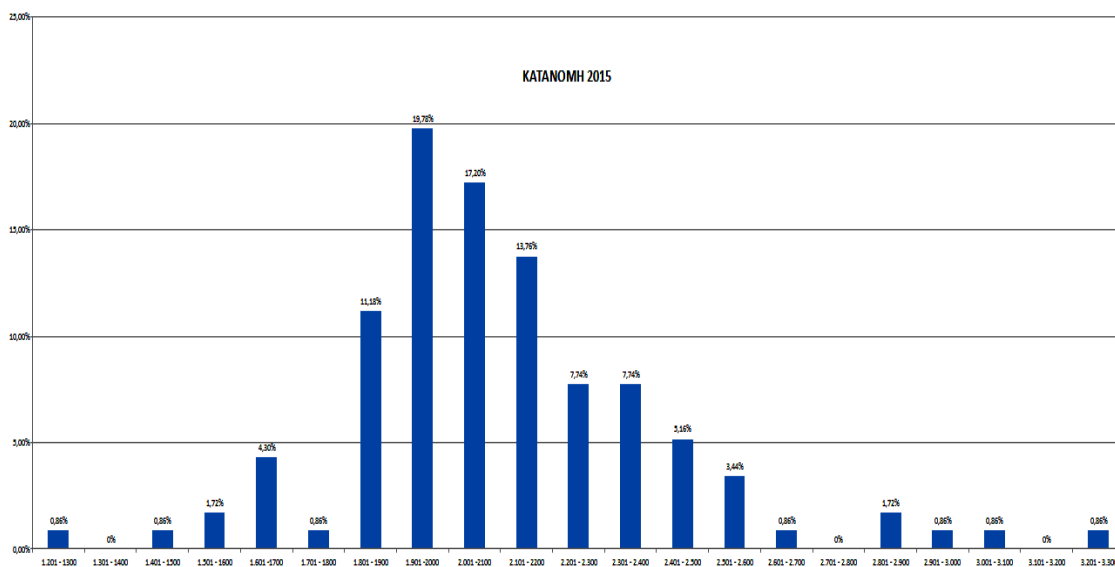
Μηνιαίος μισθός 2015	Διακύμανση Διαστήματος	Μέση τιμή	Ποσοστό (%)
1.201 -1.300	1.228 – 1.298	1.263	0,86
1.301 – 1.400	1.301 - 1400	1.350	0
1.401 – 1.500	1.407 – 1.457	1.432	0,86
1.501 – 1.600	1.532 -1.578	1.555	1,72
1.601 – 1.700	1.634 – 1.686	1.670	4,30
1.701 – 1.800	1.716 – 1.790	1.758	0,86
1.801 – 1.900	1.805 – 1.896	1.848	11,18
1.901 – 2.000	1.901 – 1.984	1.943	19,78
2.001 – 2.100	2.006 – 2.099	2.057	17,20
2.101 – 2.200	2.101 – 2.188	2.150	13,76
2.201 – 2.300	2.207 – 2.274	2.248	7,74
2.301 – 2.400	2.304 – 2.377	2.333	7,74
2.401 – 2.500	2.411 – 2.499	2.462	5,16
2.501 – 2.600	2.501 – 2.554	2.528	3,44
2.601 – 2.700	2.601 – 2.675	2.625	0,86
2.701 – 2.800	2.701 – 2.800	2.750	0
2.801 – 2.900	2.813 – 2.829	2.828	1,72
2.901 – 3.000	2.921 – 2.961	2.941	0,86
3.001 – 3.100	3.048 – 3.098	3.073	0,86
3.101 – 3.200	3.101 – 3.200	3.150	0
3.201 – 3.300	3.244 – 3.300	3.272	0,86

Πηγή: Ενιαίο μισθολόγιο με συνυπολογισμό των εξαιρέσιμων και των υπερωριών, σύμφωνα με το πρόγραμμα εργασίας.

³⁵ Τα ενσωματωμένα επιδόματα είναι το επίδομα επικινδύνου εργασίας ή επίδομα ανθυγιεινής εργασίας, τα οικογενειακά επιδόματα και η προσωπική διαφορά. Οι υπολογισμοί γίνονται με βάση τον τελικό μισθό και όχι τον βασικό όπως αποτυπώνεται στο ενιαίο μισθολόγιο, καθόσον αλλάζει το ωρομίσθιο, βάση του οποίου υπολογίζεται η επιπλέον αμοιβή.

Από τον ανωτέρω πίνακα προκύπτει ότι σε ποσοστό 92,88% οι οδηγοί συρμών αμείβονται από 1.500 έως 2.600 μικτά μηνιαίως. Ενώ η μεγαλύτερη συγκέντρωση παρατηρείται στο διάστημα 1.801 - 2.400 με ποσοστό 77,4% των εργαζομένων. Το διάγραμμα που ακολουθεί αποτυπώνει με μεγαλύτερη ευκολία τα αποτελέσματα.

Διάγραμμα 4.4 Κατανομή μισθών για το 2015 με τα αντίστοιχα ποσοστά εργαζομένων σε κάθε κλίμακα



Πηγή: Πίνακας 4.1

4.5.2 Μισθολογικές απολαβές για το έτος 2016.

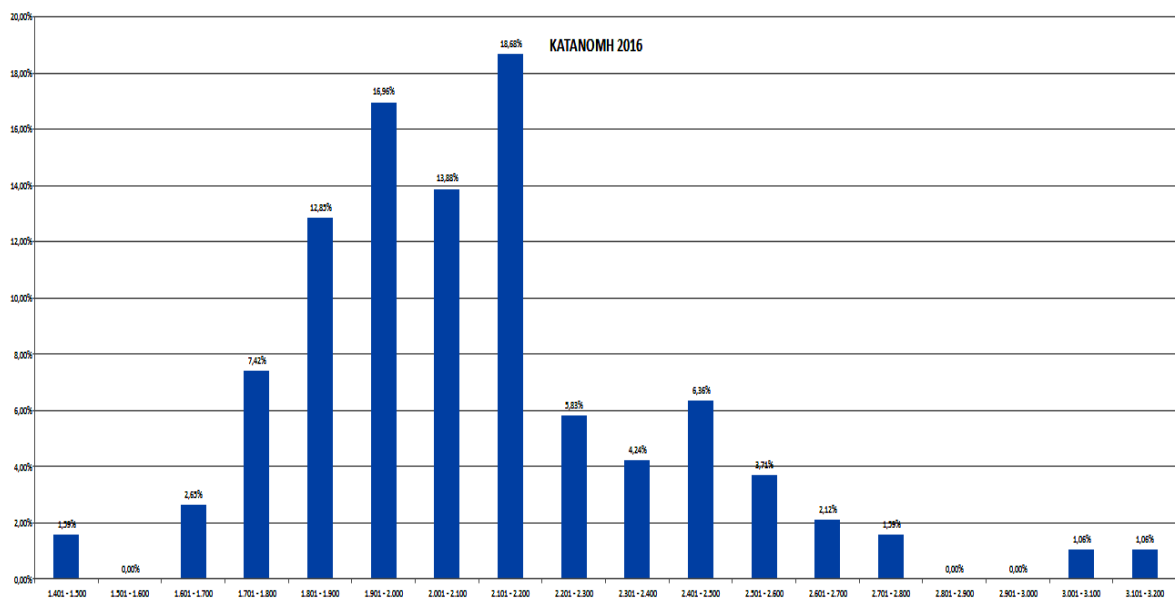
Πίνακας 4.3: Αμοιβές των εργαζομένων κατά το έτος 2016 με διαστήματα ανά 100 ευρώ, με την τυπική απόκλιση στο μεσοδιάστημα και το ποσοστό εργαζομένων ανά κατηγορία.

Μηνιαίος μισθός 2016	Διακύμανση Διαστήματος	Μέση τιμή	Ποσοστό (%)
1.401 – 1.500	1.456 – 1.495	1.477	1,59
1.501 – 1.600	1.501 - 1600	1.650	0
1.601 – 1.700	1.630 – 1.699	1.667	2,65
1.701 – 1.800	1.718 – 1.797	1.753	7,42
1.801 – 1.900	1.802 – 1.899	1.852	12,85
1.901 – 2.000	1.909 – 1.999	1.957	16,96
2.001 – 2.100	2.001 – 2.096	2.056	13,88
2.101 – 2.200	2.103 – 2.200	2.151	18,68
2.201 – 2.300	2.207 – 2.298	2.247	5,83
2.301 – 2.400	2.301 – 2.380	2.326	4,24
2.401 – 2.500	2.416 – 2.494	2.444	6,36
2.501 – 2.600	2.525 – 2.592	2.551	3,71
2.601 – 2.700	2.601 – 2.675	2.638	2,12
2.701 – 2.800	2.701 – 2.746	2.722	1,59
2.801 – 2.900	2.801 – 2.900	2.850	0
2.901 – 3.000	2.901 – 3.000	2.950	0
3.001 – 3.100	3.006 – 3.024	3.015	1,06
3.101 – 3.200	3.112 – 3.141	3126	1,06

Πηγή: Ενιαίο μισθολόγιο με συνυπολογισμό των εξαιρέσιμων και των υπερωριών , σύμφωνα με το πρόγραμμα εργασίας

Από τον ανωτέρω πίνακα προκύπτει ότι σε ποσοστό 92,58% οι οδηγοί συρμών αμείβονται από 1.500 έως 2.600 μικτά μηνιαίως. Ενώ η μεγαλύτερη συγκέντρωση παρατηρείται στο διάστημα 1.701 - 2.500 με ποσοστό 86,22% των εργαζομένων. Το διάγραμμα που ακολουθεί αποτυπώνει με μεγαλύτερη ευκολία τα αποτελέσματα.

Διάγραμμα 4.5: Κατανομή μισθών για το 2016 με τα αντίστοιχα ποσοστά εργαζομένων σε κάθε κλίμακα.



Πηγή: Πίνακας 4.1

4.5.3 Μισθολογικές απολαβές για το έτος 2017.

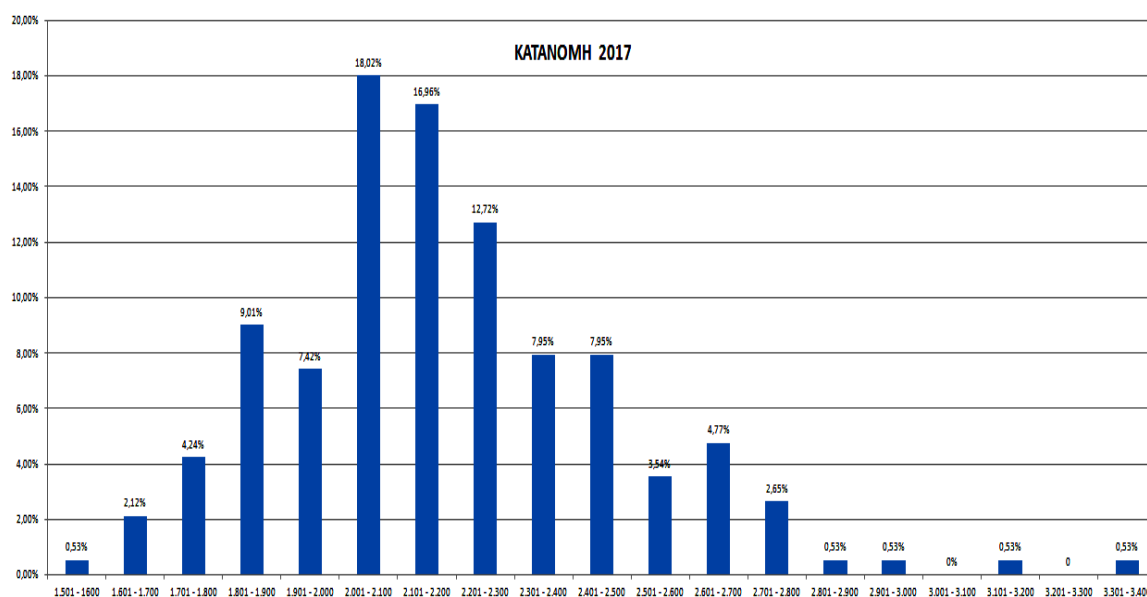
Πίνακας 4.4: Αμοιβές των εργαζομένων κατά το έτος 2017 με διαστήματα ανά 100 ευρώ, με την τυπική απόκλιση στο μεσοδιάστημα και το ποσοστό εργαζομένων ανά κατηγορία.

Μηνιαίος μισθός 2017	Διακύμανση Διαστήματος	Μέση τιμή	Ποσοστό (%)
1.501 – 1.600	1.535 – 1.595	1.565	0,53
1.601 – 1.700	1.612 – 1.690	1.657	2,12
1.701 – 1.800	1.702 – 1.793	1.754	4,24
1.801 – 1.900	1.802 – 1.900	1.851	9,01
1.901 – 2.000	1.917 – 1.996	1.962	7,42
2.001 – 2.100	2.010 – 2.100	2.056	18,02
2.101 – 2.200	2.105 -2.196	2.157	16,96
2.201 – 2.300	2.207 - 2.298	2.246	12,72
2.301 – 2.400	2.313- 2.395	2.344	7,95
2.401 – 2.500	2.404 – 2.498	2.458	7,95
2.501 – 2.600	2.503 – 2.592	2.536	3,54
2.601 – 2.700	2.601 – 2.687	2.652	4,77
2.701 – 2.800	2.740 – 2.787	2.757	2,65
2.801 – 2.900	2.803 - 2897	2.851	0,53
2.901 – 3.000	2.903 – 2.998	2.953	0,53
3.001 – 3.100	3.001 – 3.100	3.150	0
3.101 – 3.200	3.101 – 3.200	3.167	0,53
3.201 – 3.300	3.210 – 3.299	3.229	1,06
3.300 – 3.400	3.305 – 3.335	3.330	0,53

Πηγή: Ενιαίο μισθολόγιο με συνυπολογισμό των εξαιρέσιμων και των υπερωριών , σύμφωνα με το πρόγραμμα εργασίας

Από τον ανωτέρω πίνακα προκύπτει ότι σε ποσοστό 92,58% οι οδηγοί συρμών αμείβονται από 1.700 έως 2.800 μικτά μηνιαίως. Ενώ η μεγαλύτερη συγκέντρωση παρατηρείται στο διάστημα 1.801 - 2.700 με ποσοστό 88,34% των εργαζομένων. Το διάγραμμα που ακολουθεί αποτυπώνει με μεγαλύτερη ευκολία τα αποτελέσματα.

Διάγραμμα 4.6: Κατανομή μισθών για το 2017 με τα αντίστοιχα ποσοστά εργαζομένων σε κάθε κλίμακα.



Πηγή: Πίνακας 4.4

4.5.4 Μισθολογικές απολαβές για το έτος 2018.

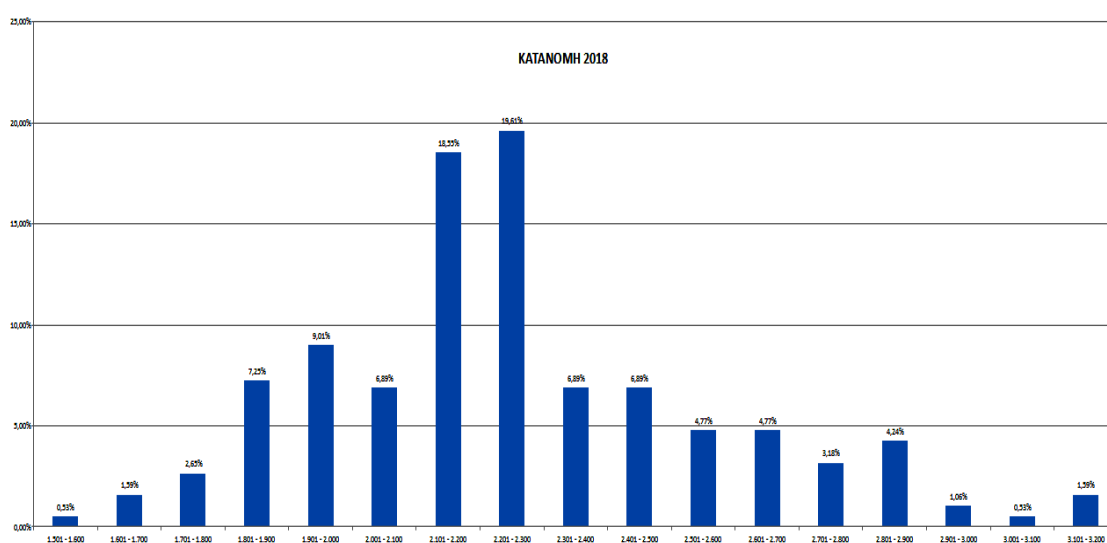
Πίνακας 4.5: Αμοιβές των εργαζομένων κατά το έτος 2018 με διαστήματα ανά 100 ευρώ, με την τυπική απόκλιση στο μεσοδιάστημα και το ποσοστό εργαζομένων ανά κατηγορία.

Μηνιαίος μισθός 2018	Διακόμευση Διαστήματος	Μέση τιμή	Ποσοστό (%)
1.501 – 1.600	1.508 - 1592	1.558	0,53
1.601 – 1.700	1.629 – 1.675	1.655	1,59
1.701 – 1.800	1.724 – 1.787	1.747	2,65
1.801 – 1.900	1.814 – 1.894	1.849	7,25
1.901 – 2.000	1.906 – 1.997	1.958	9,01
2.001 – 2.100	2.002 – 2.099	2.056	6,89
2.101 – 2.200	2.101 – 2.195	2.151	18,55
2.201 – 2.300	2.207 – 2.300	2.247	19,61
2.301 – 2.400	2.305 – 2.399	2.347	6,89
2.401 – 2.500	2.401 – 2.498	2.454	6,89
2.501 – 2.600	2.507 – 2.588	2.528	4,77
2.601 – 2.700	2.606 – 2.673	2.650	4,77
2.701 – 2.800	2.706 – 2.779	2.734	3,18
2.801 – 2.900	2.805 – 2.899	2.847	4,24
2.901 – 3.000	2.922 – 2.987	2.924	1,06
3.001 – 3.100	3.025 - 3.095	3.069	0,53
3.101 – 3.200	3.141 – 3.197	3.162	1,59

Πηγή: Ενιαίο μισθολόγιο με συνοπολογισμό των εξαιρέσιμων και των υπερωριών , σύμφωνα με το πρόγραμμα εργασίας

Από τον ανωτέρω πίνακα προκύπτει ότι σε ποσοστό 94,70% οι οδηγοί συρμών αμείβονται από 1.700 έως 2.900 μικτά μηνιαίως. Ενώ η μεγαλύτερη συγκέντρωση παρατηρείται στο διάστημα 1.801 - 2.700 με ποσοστό 84,63% των εργαζομένων. Το διάγραμμα που ακολουθεί αποτυπώνει με μεγαλύτερη ευκολία τα αποτελέσματα.

Διάγραμμα 4.7: Κατανομή μισθών για το 2018 με τα αντίστοιχα ποσοστά εργαζομένων σε κάθε κλίμακα.



Πηγή: Πίνακας 4.5

4.5.5 Μισθολογικές απολαβές για το έτος 2019.

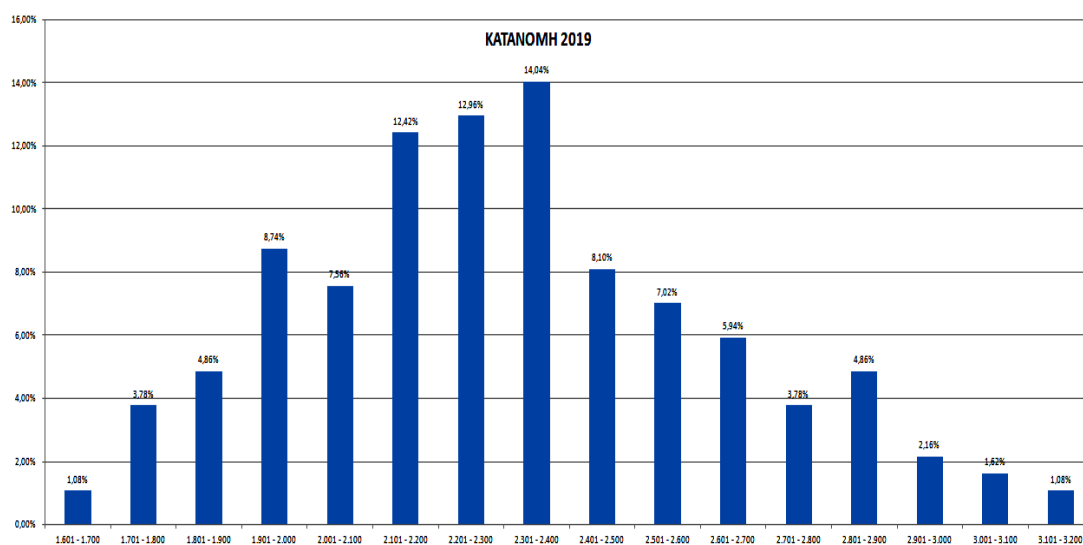
Πίνακας 4.6: Αμοιβές των εργαζομένων κατά το έτος 2019 με διαστήματα ανά 100 ευρώ, με την τυπική απόκλιση στο μεσοδιάστημα και το ποσοστό εργαζομένων ανά κατηγορία.

Μηνιαίος μισθός 2019	Διακύμανση Διαστήματος	Μέση τιμή	Ποσοστό (%)
1.601 – 1.700	1.630 – 1696	1.666	1,08
1.701 – 1.800	1.753 – 1798	1.773	3,78
1.801 – 1.900	1.804 – 1874	1.838	4,86
1.901 – 2.000	1.921 – 1.991	1.965	8,74
2.001 – 2.100	2.010 -2.093	2.075	7,56
2.101 – 2.200	2.102 – 2.194	2.145	12,42
2.201 – 2.300	2.205 – 2.297	2.247	12,96
2.301 – 2.400	2.301 – 2.399	2.344	14,04
2.401 – 2.500	2.405 – 2.495	2.456	8,10
2.501 – 2.600	2.513 – 2.588	2.554	7,02
2.601 – 2.700	2.607 – 2.697	2.638	5,94
2.701 – 2.800	2.708 – 2.784	2.753	3,78
2.801 – 2.900	2.802 – 2.884	2.847	4,86
2.901 – 3.000	2.925 – 2.973	2.953	2,16
3.001 – 3.100	3.006 – 3.020	3.011	1,62
3.101 – 3.200	3.102 – 3.182	3.142	1,08

Πηγή: Ενιαίο μισθολόγιο με συνυπολογισμό των εξαιρέσεων και των υπερωριών , σύμφωνα με το πρόγραμμα εργασίας

Από τον ανωτέρω πίνακα προκύπτει ότι σε ποσοστό 96,22% οι οδηγοί συρμών αμείβονται από 1.700 έως 3.000 μικτά μηνιαίως. Ενώ η μεγαλύτερη συγκέντρωση παρατηρείται στο διάστημα 1.901 - 2.900 με ποσοστό 85,42% των εργαζομένων. Το διάγραμμα που ακολουθεί αποτυπώνει με μεγαλύτερη ευκολία τα αποτελέσματα.

Διάγραμμα 4.8: Κατανομή μισθών για το 2019 με τα αντίστοιχα ποσοστά εργαζομένων σε κάθε κλίμακα.



Πηγή: Πίνακας 4.6

4.5.6 Μισθολογικές απολαβές για το έτος 2020.

Στον Πίνακα που ακολουθεί αποτυπώνεται η κατανομή των μέσων όρων των μισθών των εργαζομένων κατά το έτος 2020³⁶

Πίνακας 4.7: Αμοιβές των εργαζομένων κατά το έτος 2020 με διαστήματα ανά 100 ευρώ, με την τυπική απόκλιση στο μεσοδιάστημα και το ποσοστό εργαζομένων ανά κατηγορία.

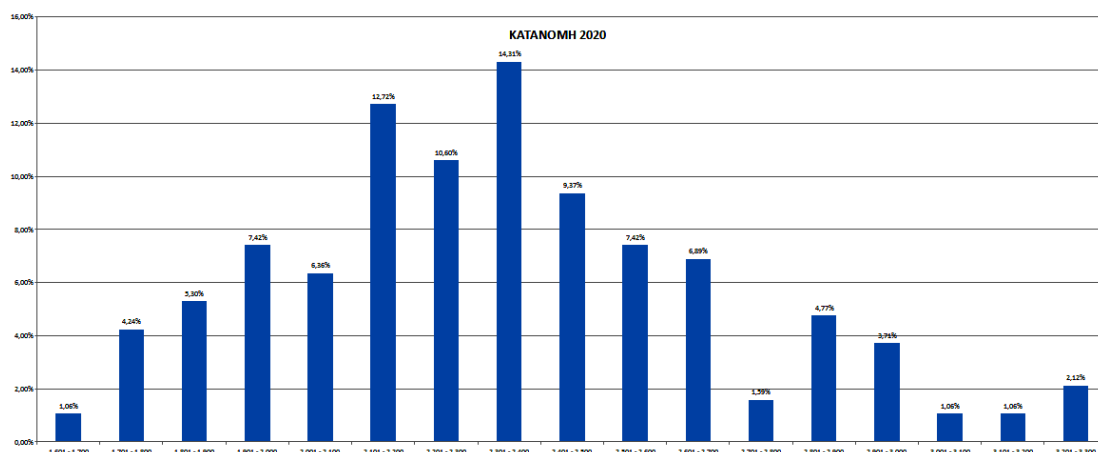
Μηνιαίος μισθός 2020	Διακόμευση Διαστήματος	Μέση τιμή	Ποσοστό (%)
1.601 – 1.700	1.638 – 1.645	1.641	1,06
1.701 – 1.800	1.764 – 1.800	1.782	4,24
1.801 – 1.900	1.919 – 1.996	1.848	5,30
1.901 – 2.000	2.006 – 2.094	1.963	7,42
2.001 – 2.100	2.109 – 2.184	2.066	6,36
2.101 – 2.200	2.113 – 2.184	2.144	12,72
2.201 – 2.300	2.221 – 2.298	2.252	10,60
2.301 – 2.400	2.303 – 2.395	2.343	14,31
2.401 – 2.500	2.407 – 2483	2.441	9,37
2.501 – 2.600	2.509 – 2.589	2.551	7,42
2.601 – 2.700	2.603 – 2.700	2.647	6,89
2.701 – 2.800	2.771 – 2798	2.788	1,59
2.801 – 2.900	2.806 – 2.869	2.835	4,77
2.901 – 3.000	2.909 – 2.998	2.948	3,71
3.001 – 3.100	3.010 – 3.083	3.046	1,06
3.101 – 3.200	3.105 – 3.149	3.127	1,06
3.201 – 3.300	3.205 – 3.299	3.288	2,12

Πηγή: Ενιαίο μισθολόγιο με συνυπολογισμό των εξαιρέσιμων και των υπερωριών , σύμφωνα με το πρόγραμμα εργασίας

³⁶ Υπολογίζονται οι μισθοί μέχρι και τον Οκτώβριο του τρέχοντος έτους (2020), ενώ όσον αφορά τις υπερωρίες έχει γίνει αναγωγή για όλο το έτος.

Από τον ανωτέρω πίνακα προκύπτει ότι σε ποσοστό 94,70% οι οδηγοί συρμών αμείβονται από 1.700 έως 3.000 μικτά μηνιαίως. Ενώ η μεγαλύτερη συγκέντρωση παρατηρείται στο διάστημα 1.901 - 2.700 με ποσοστό 75,90 % των εργαζομένων³⁷. Το διάγραμμα που ακολουθεί αποτυπώνει με μεγαλύτερη ευκολία τα αποτελέσματα.

Διάγραμμα 4.9: Κατανομή μισθών για το 2020 με τα αντίστοιχα ποσοστά εργαζομένων σε κάθε κλίμακα.



Πηγή: Πίνακας 4.7

4.6 Υπερωριακή απασχόληση ανά Διεύθυνση

Σε αυτό το σημείο θα παρατεθούν οι ημέρες υπερωριών ανά Διεύθυνση³⁸. Έχει γίνει διαχωρισμός έτσι ώστε να υπάρχει μια καλύτερη εικόνα για τις επιπλέον ημέρες εργασίας. Επιπλέον υπάρχει και η στήλη με την αθροιστική συχνότητα όπου αποτυπώνεται το σύνολο των ημερών απασχόλησης για το διάστημα 2015 - 2020 που εξετάζεται. Τέλος θα παρατεθούν συνολικά αφενός οι επιπλέον εισφορές και αφετέρου οι επιπλέον ημέρες εργασίας.

³⁸ Στο οργανόγραμμα της ΣΤΑ.ΣΥ. υπάρχουν ξεχωριστές Διευθύνσεις για κάθε γραμμή, ήτοι Γρ.1 / Γρ. 2 και Γρ. 3. Έτσι αναφέρονται και στην παρούσα εργασία.

Πίνακας 4.8: Υπερωριακή απασχόληση στην Γραμμή 1

ΕΤΟΣ	Σύνολο ωρών		Μ.Ο. ημερών έτους ανά εργαζόμενο ³⁹	Αθροιστική συχνότητα
	Υπερωριακής απασχόλησης	Εργαζόμενοι		
2015	29.615	140	28	28
2016	23.192	139	22	50
2017	33.140	136	32	82
2018	33.982	135	33	115
2019	39.328	133	38	153
2020	22.992 ⁴⁰	129	23	---
2020	27.591 ⁴¹	129	28	181
ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ			31	

Πηγή: Διευθύνσεις ΣΤΑ.ΣΥ.

Πίνακας 4.9: Υπερωριακή απασχόληση στην Γραμμή 2

ΕΤΟΣ	Σύνολο ωρών		Μ.Ο. ημερών έτους ανά εργαζόμενο ⁴²	Αθροιστική συχνότητα
	Υπερωριακής απασχόλησης	Εργαζόμενοι		
2015	22.379	99	29	29
2016	26.966	97	36	65
2017	29.406	107	36	101
2018	29.598	102	38	139
2019	40.579	104	50	189
2020	27.073 ⁴³	95	37	---
2020	32.488 ⁴⁴	95	44	233
ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ			39	

Πηγή: Διευθύνσεις ΣΤΑ.ΣΥ.

³⁹ στρογγυλοποίηση στον επόμενο ακέραιο

⁴⁰ έως Οκτώβριος 2020

⁴¹ αναγωγή σε 12μηνο

⁴² στρογγυλοποίηση στον επόμενο ακέραιο

⁴³ έως Οκτώβριος 2020

⁴⁴ αναγωγή σε 12μηνο

Πίνακας 4.10: Υπερωριακή απασχόληση στην Γραμμή 3

ΕΤΟΣ	Σύνολο ωρών		Μ.Ο. ημερών	Αθροιστική συχνότητα
	Υπερωριακής απασχόλησης	Εργαζόμενοι	έτους ανά εργαζόμενο ⁴⁵	
2015	28.710	124	38	38
2016	33.632	120	36	74
2017	40.700	134	39	113
2018	32.900	126	34	147
2019	28.072	109	34	181
2020	35.625 ⁴⁶	95	49	---
2020	42.750 ⁴⁷	95	58	239
ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ			40	

Πηγή: Διευθύνσεις ΣΤΑ.ΣΥ.

Για να υπάρξει καλύτερη ανάλυση παρατίθεται ο παρακάτω πίνακας που δείχνει τα ποσοστά των εργαζομένων με την αντίστοιχη κατανομή σε ημέρες εργασίας. Ο Πίνακας 4.11 καθώς και το Διάγραμμα 4.9 που ακολουθούν, θα δώσουν μια καλύτερη εικόνα όσον αφορά την κατανομή των ημερών υπερωρίας.

Αρχικά υπάρχει ένα ποσοστό 6% των εργαζομένων που δεν εργάζεται υπερωριακά. Επίσης παρατηρείται πως υπάρχει ένα ποσοστό 3,66% που εργάζεται 11 ως 15 ημέρες κατ' έτος, αυτό συμβαίνει διότι υπάρχουν εργαζόμενοι που εργάζονται υπερωριακά μόνο συγκεκριμένες περιόδους του έτους, και κυρίως το καλοκαίρι προκειμένου να λάβουν όλοι οι εργαζόμενοι την καλοκαιρινή άδεια. Όσον αφορά το υπόλοιπο 83,59% η διακύμανση οφείλεται στο γεγονός ότι στα διαγράμματα προγραμματισμένης εργασίας υπάρχουν «κενές» θέσεις οι οποίες εμφανίζονται με διαφορετική «πυκνότητα». Δηλαδή υπάρχουν περιπτώσεις εργαζομένων όπου καλούνται να καλύψουν περισσότερες «κενές» βάρδιες από κάποιους άλλους.

⁴⁵ Στρογγυλοποίηση στον επόμενο ακέραιο

⁴⁶ Έως Οκτώβριος 2020

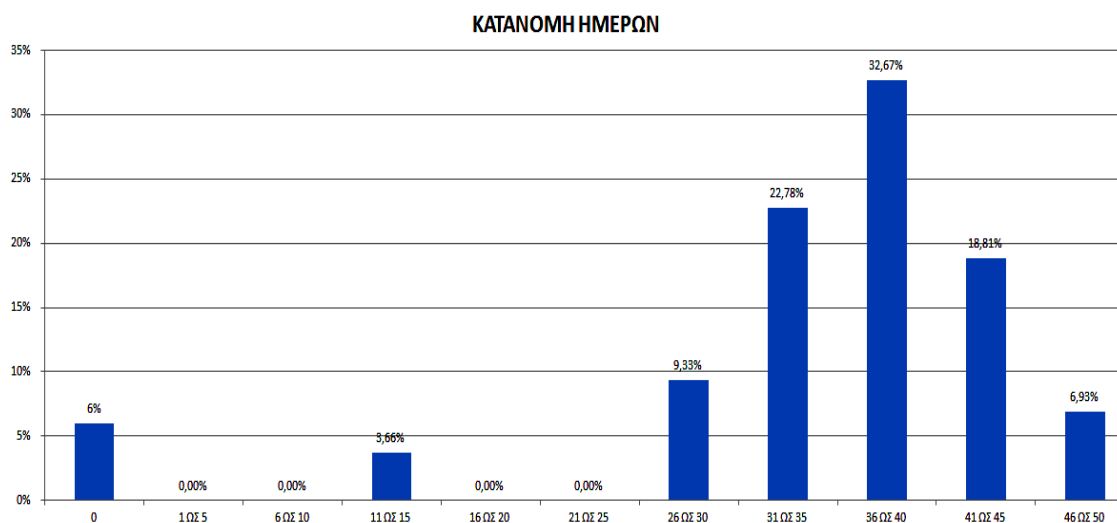
⁴⁷ Αναγωγή σε 12μηνο

Πίνακας 4.11: Κατανομή ημερών υπερωρίας σε διαστήματα πενθημέρου.

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ	ΠΟΣΟΣΤΟ (%)	ΗΜΕΡΕΣ
18	6	0
0	0	1 ΩΣ 5
0	0	6 ΩΣ 10
11	3,66	11 ΩΣ 15
0	0	16 ΩΣ 20
28	9,33	26 ΩΣ 30
66	22,78	31 ΩΣ 35
99	32,67	36 ΩΣ 40
57	18,81	41 ΩΣ 45
21	6,93	46 ΩΣ 50

Πηγή: Διευθύνσεις ΣΤΑ.ΣΥ.

Διάγραμμα 4.10: Κατανομή των ημερών υπερωριακής απασχόλησης με τα αντίστοιχα ποσοστά εργαζομένων.



Πηγή: Πίνακας 4.11

4.6.1 Αναγωγή σε 40ετία. Σε αυτό το σημείο θα γίνει η ανάλυση και αναγωγή συναρτήσεως του χρόνου. Έτσι θα υπολογιστούν ξεχωριστά οι κατανομές όπως παρουσιάζονται στο Διάγραμμα 4.9, ανά 5ετία. Με αυτόν τον τρόπο θα επιτευχθεί η καλύτερη δυνατή ανάλυση για κάθε ομάδα εργαζομένων.

4.6.1.α Αναγωγή σε 40ετία για το 3,66%. Θα γίνει η αναγωγή για το 3,66% των εργαζομένων που απασχολούνται από 11 ως 15 ημέρες.

Πίνακας 4.12: Παλαιοί και νέοι ασφαλισμένοι σε ανάλυση ανά 5ετία.

ΕΤΗ ΜΕ ΔΙΑΚΥΜΑΝΣΗ ⁴⁸	ΠΑΛΑΙΟΙ	ΝΕΟΙ
	ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ Η.Σ.Α.Π.	ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ Η.Σ.Α.Π. – Α.Μ.Ε.Λ. ⁴⁹
5ΕΤΙΑ ελαχ.	55	42
5ΕΤΙΑ διαμ.	65	49
5ΕΤΙΑ μεγ.	75	57
10ΕΤΙΑ ελαχ.	110	83
10ΕΤΙΑ διαμ.	130	98
10ΕΤΙΑ μεγ.	150	113
15ΕΤΙΑ ελαχ.	165	124
15ΕΤΙΑ διαμ.	195	147
15ΕΤΙΑ μεγ.	225	169
20ΕΤΙΑ ελαχ.	220	165
20ΕΤΙΑ διαμ.	260	195
20ΕΤΙΑ μεγ.	300	225
25ΕΤΙΑ ελαχ.	275	207
25ΕΤΙΑ διαμ.	325	244
25ΕΤΙΑ μεγ.	375	282
30ΕΤΙΑ ελαχ.	330	248
30ΕΤΙΑ διαμ.	390	293
30ΕΤΙΑ μεγ.	450	338
35ΕΤΙΑ ελαχ.	385	289
35ΕΤΙΑ διαμ.	455	342
35ΕΤΙΑ μεγ.	525	394
40ΕΤΙΑ ελαχ.	440	330
40ΕΤΙΑ διαμ.	520	390
40ΕΤΙΑ μεγ.	600	450

⁴⁸ Υπολογίζονται οι τιμές μέσα στο διάστημα, με το ελάχιστο, τη διάμεσο και το μέγιστο από το Διάγραμμα 4.9

⁴⁹ Με στρογγυλοποίηση στον επόμενο ακέραιο.

4.6.1.β Αναγωγή σε 40ετία για το 9,33%. Θα γίνει η αναγωγή για το 9,33% των εργαζομένων που απασχολούνται από 26 ως 30 ημέρες.

Πίνακας 4.13: Παλαιοί και νέοι ασφαλισμένοι σε ανάλυση ανά 5ετία.

ΕΤΗ ΜΕ ΔΙΑΚΥΜΑΝΣΗ ⁵⁰	ΠΑΛΑΙΟΙ	ΝΕΟΙ
	ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ Η.Σ.Α.Π.	ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ Η.Σ.Α.Π. – Α.Μ.Ε.Λ. ⁵¹
5ΕΤΙΑ ελαχ.	130	98
5ΕΤΙΑ διαμ.	140	105
5ΕΤΙΑ μεγ.	150	113
10ΕΤΙΑ ελαχ.	260	195
10ΕΤΙΑ διαμ.	280	210
10ΕΤΙΑ μεγ.	300	225
15ΕΤΙΑ ελαχ.	390	293
15ΕΤΙΑ διαμ.	420	315
15ΕΤΙΑ μεγ.	450	338
20ΕΤΙΑ ελαχ.	520	390
20ΕΤΙΑ διαμ.	560	420
20ΕΤΙΑ μεγ.	600	450
25ΕΤΙΑ ελαχ.	650	488
25ΕΤΙΑ διαμ.	700	525
25ΕΤΙΑ μεγ.	750	563
30ΕΤΙΑ ελαχ.	780	585
30ΕΤΙΑ διαμ.	840	630
30ΕΤΙΑ μεγ.	900	675
35ΕΤΙΑ ελαχ.	910	683
35ΕΤΙΑ διαμ.	980	735
35ΕΤΙΑ μεγ.	1.050	788
40ΕΤΙΑ ελαχ.	1.040	780
40ΕΤΙΑ διαμ.	1.120	840
40ΕΤΙΑ μεγ.	1.200	900

⁵⁰ Υπολογίζονται οι τιμές μέσα στο διάστημα, με το ελάχιστο, τη διάμεσο και το μέγιστο από το Διάγραμμα 4.9

⁵¹ Με στρογγυλοποίηση στον επόμενο ακέραιο.

4.6.1γ Αναγωγή σε 40ετία για το 22,78%. Θα γίνει η αναγωγή για το 22,78% των εργαζομένων που απασχολούνται από 31 ως 35 ημέρες.

Πίνακας 4.14: Παλαιοί και νέοι ασφαλισμένοι σε ανάλυση ανά 5ετία.

ΕΤΗ ΜΕ ΔΙΑΚΥΜΑΝΣΗ ⁵²	ΠΑΛΑΙΟΙ	ΝΕΟΙ
	ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ Η.Σ.Α.Π.	ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ Η.Σ.Α.Π. – Α.Μ.Ε.Λ. ⁵³
5ΕΤΙΑ ελαχ.	155	117
5ΕΤΙΑ διαμ.	165	124
5ΕΤΙΑ μεγ.	175	132
10ΕΤΙΑ ελαχ.	310	233
10ΕΤΙΑ διαμ.	330	248
10ΕΤΙΑ μεγ.	350	263
15ΕΤΙΑ ελαχ.	465	349
15ΕΤΙΑ διαμ.	495	372
15ΕΤΙΑ μεγ.	525	394
20ΕΤΙΑ ελαχ.	620	465
20ΕΤΙΑ διαμ.	660	495
20ΕΤΙΑ μεγ.	700	525
25ΕΤΙΑ ελαχ.	775	582
25ΕΤΙΑ διαμ.	825	619
25ΕΤΙΑ μεγ.	875	657
30ΕΤΙΑ ελαχ.	930	698
30ΕΤΙΑ διαμ.	990	743
30ΕΤΙΑ μεγ.	1.050	788
35ΕΤΙΑ ελαχ.	1.085	814
35ΕΤΙΑ διαμ.	1.155	867
35ΕΤΙΑ μεγ.	1.225	919
40ΕΤΙΑ ελαχ.	1.240	930
40ΕΤΙΑ διαμ.	1.320	990
40ΕΤΙΑ μεγ.	1.400	1.050

⁵² Υπολογίζονται οι τιμές μέσα στο διάστημα, με το ελάχιστο, τη διάμεσο και το μέγιστο από το Διάγραμμα 4.9

⁵³ Με στρογγυλοποίηση στον επόμενο ακέραιο.

4.6.1.δ Αναγωγή σε 40ετία για το 32,67%. Θα γίνει η αναγωγή για το 32,67% των εργαζομένων που απασχολούνται από 36 ως 40 ημέρες.

Πίνακας 4.15: Παλαιοί και νέοι ασφαλισμένοι σε ανάλυση ανά 5ετία.

ΕΤΗ ΜΕ ΔΙΑΚΥΜΑΝΣΗ ⁵⁴	ΠΑΛΑΙΟΙ	ΝΕΟΙ
	ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ Η.Σ.Α.Π.	ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ Η.Σ.Α.Π. – Α.Μ.Ε.Λ. ⁵⁵
5ΕΤΙΑ ελαχ.	180	135
5ΕΤΙΑ διαμ.	190	143
5ΕΤΙΑ μεγ.	200	150
10ΕΤΙΑ ελαχ.	360	270
10ΕΤΙΑ διαμ.	380	285
10ΕΤΙΑ μεγ.	400	300
15ΕΤΙΑ ελαχ.	540	405
15ΕΤΙΑ διαμ.	570	428
15ΕΤΙΑ μεγ.	600	450
20ΕΤΙΑ ελαχ.	720	540
20ΕΤΙΑ διαμ.	760	570
20ΕΤΙΑ μεγ.	800	600
25ΕΤΙΑ ελαχ.	900	675
25ΕΤΙΑ διαμ.	950	713
25ΕΤΙΑ μεγ.	1.000	750
30ΕΤΙΑ ελαχ.	1.080	810
30ΕΤΙΑ διαμ.	1.140	855
30ΕΤΙΑ μεγ.	1.200	900
35ΕΤΙΑ ελαχ.	1.260	945
35ΕΤΙΑ διαμ.	1.330	998
35ΕΤΙΑ μεγ.	1.400	1.050
40ΕΤΙΑ ελαχ.	1.440	1.080
40ΕΤΙΑ διαμ.	1.520	1.140
40ΕΤΙΑ μεγ.	1.600	1.200

⁵⁴ Υπολογίζονται οι τιμές μέσα στο διάστημα, με το ελάχιστο, τη διάμεσο και το μέγιστο από το Διάγραμμα 4.9

⁵⁵ Με στρογγυλοποίηση στον επόμενο ακέραιο.

4.6.1.ε Αναγωγή σε 40ετία για το 18,81%. Θα γίνει η αναγωγή για το 18,81% των εργαζομένων που απασχολούνται από 41 ως 45 ημέρες.

Πίνακας 4.16: Παλαιοί και νέοι ασφαλισμένοι σε ανάλυση ανά 5ετία.

ΕΤΗ ΜΕ ΔΙΑΚΥΜΑΝΣΗ ⁵⁶	ΠΑΛΑΙΟΙ	ΝΕΟΙ
	ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ Η.Σ.Α.Π.	ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ Η.Σ.Α.Π. – Α.Μ.Ε.Λ. ⁵⁷
5ΕΤΙΑ ελαχ.	205	154
5ΕΤΙΑ διαμ.	215	162
5ΕΤΙΑ μεγ.	225	169
10ΕΤΙΑ ελαχ.	410	308
10ΕΤΙΑ διαμ.	430	323
10ΕΤΙΑ μεγ.	450	338
15ΕΤΙΑ ελαχ.	615	462
15ΕΤΙΑ διαμ.	645	484
15ΕΤΙΑ μεγ.	675	507
20ΕΤΙΑ ελαχ.	820	615
20ΕΤΙΑ διαμ.	860	645
20ΕΤΙΑ μεγ.	900	675
25ΕΤΙΑ ελαχ.	1.025	769
25ΕΤΙΑ διαμ.	1.075	807
25ΕΤΙΑ μεγ.	1.125	844
30ΕΤΙΑ ελαχ.	1.230	923
30ΕΤΙΑ διαμ.	1.290	968
30ΕΤΙΑ μεγ.	1.350	1.013
35ΕΤΙΑ ελαχ.	1.435	1.077
35ΕΤΙΑ διαμ.	1.505	1.129
35ΕΤΙΑ μεγ.	1.575	1.182
40ΕΤΙΑ ελαχ.	1.640	1.230
40ΕΤΙΑ διαμ.	1.720	1.290
40ΕΤΙΑ μεγ.	1.800	1.350

⁵⁶ Υπολογίζονται οι τιμές μέσα στο διάστημα, με το ελάχιστο, τη διάμεσο και το μέγιστο από το Διάγραμμα 4.9

⁵⁷ Με στρογγυλοποίηση στο επόμενο ακέραιο

4.6.1.στ Αναγωγή σε 40ετία για το 6,93%. Θα γίνει η αναγωγή για το 6,93% των εργαζομένων που απασχολούνται από 46 ως 50 ημέρες.

Πίνακας 4.17: Παλαιοί και νέοι ασφαλισμένοι σε ανάλυση ανά 5ετία.

ΕΤΗ ΜΕ ΔΙΑΚΥΜΑΝΣΗ ⁵⁸	ΠΑΛΑΙΟΙ	ΝΕΟΙ
	ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ Η.Σ.Α.Π.	ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΙ Η.Σ.Α.Π. – Α.Μ.Ε.Λ. ⁵⁹
5ΕΤΙΑ ελαχ.	230	173
5ΕΤΙΑ διαμ.	240	180
5ΕΤΙΑ μεγ.	250	188
10ΕΤΙΑ ελαχ.	460	345
10ΕΤΙΑ διαμ.	480	360
10ΕΤΙΑ μεγ.	500	375
15ΕΤΙΑ ελαχ.	690	518
15ΕΤΙΑ διαμ.	720	540
15ΕΤΙΑ μεγ.	750	563
20ΕΤΙΑ ελαχ.	920	690
20ΕΤΙΑ διαμ.	960	720
20ΕΤΙΑ μεγ.	1.000	750
25ΕΤΙΑ ελαχ.	1.150	863
25ΕΤΙΑ διαμ.	1.200	900
25ΕΤΙΑ μεγ.	1.250	938
30ΕΤΙΑ ελαχ.	1.380	1.035
30ΕΤΙΑ διαμ.	1.440	1.080
30ΕΤΙΑ μεγ.	1.500	1.125
35ΕΤΙΑ ελαχ.	1.610	1.208
35ΕΤΙΑ διαμ.	1.680	1.260
35ΕΤΙΑ μεγ.	1.750	1.313
40ΕΤΙΑ ελαχ.	1.840	1.380
40ΕΤΙΑ διαμ.	1.920	1.440
40ΕΤΙΑ μεγ.	2.000	1.500

⁵⁸ Υπολογίζονται οι τιμές μέσα στο διάστημα, με το ελάχιστο, τη διάμεσο και το μέγιστο από το Διάγραμμα 4.9

⁵⁹ Με στρογγυλοποίηση στο επόμενο ακέραιο

4.7 Υποθέσεις εργασίας

Εφόσον ολοκληρώθηκαν οι μισθολογικές απολαβές κατά τα έτη 2015 – 2020, θα γίνουν 3 διαφορετικές προσεγγίσεις για τον υπολογισμό των ημερών απασχόλησης σε συνάρτηση με τις επιπλέον εισφορές που καταβάλουν οι εργαζόμενοι, άλλα δεν αποτυπώνονται. Με αυτό τον τρόπο θα εξεταστούν 3 σενάρια. Το πρώτο θα έχει ως παραδοχή την ελάχιστη δυνατή υπερωριακή εργασία, όπως εμφανίζεται στο Διάγραμμα 4.9. Το δεύτερο σενάριο θα έχει ως παραδοχή το μέγιστο ποσοστό εργαζομένων που εμφανίζεται στον Πίνακα 4.11, ήτοι 74,26% των εργαζομένων οι οποίοι εργάζονται 31 ως 45 ημέρες κατ' έτος. Και τέλος το τρίτο σενάριο όπου ως παραδοχή θα έχει το μέγιστο αριθμό ημερών κατ'έτος όπως εμφανίζεται στο Διάγραμμα 4.9. Με αυτό τον τρόπο θα υπολογιστούν τα «ελάχιστα», τα «μέγιστα» και μια μέση τιμή της κατανομής των υπερωριών σε βάθος χρόνου⁶⁰.

4.7.1 Πρώτη υπόθεση. Έστω ότι οι εργαζόμενοι απασχολούνται από 11 ως 15 ημέρες κατ' έτος. Έτσι κατά την περίοδο 2015 – 2020, θα έχουν εργαστεί αθροιστικά από 66 ως 90 ημέρες. Με παραδοχή τη διάμεσο του διαστήματος 11 – 15, προκύπτει πως θα έχουν εργαστεί 78 ημέρες επιπλέον. Οι υπερωριακή απασχόληση σύμφωνα με την νομοθεσία, από το 2012, που λαμβάνει χώρα κατά την 7^η ημέρα, καταγράφεται στο σύστημα. Επομένως υπολογίζεται ως τεκμαρτή. Το ποσοστό που συμβαίνει αυτό είναι 25%, δηλαδή για κάθε 4 ημέρες υπερωρία η μια είναι ρεπό 7^η⁶¹. Σύμφωνα λοιπόν με τα προαναφερθέντα από τις 78 ημέρες, μεσοσταθμικά θα έχουν καταχωρηθεί στο ασφαλιστικό σύστημα μόνο οι 20⁶². Ενώ υπολογίζοντας τις αποκλίσεις θα έχουν καταχωρηθεί από 17 ως 23 ημέρες⁶³.

Συνοψίζοντας, το 3,66% των εργαζομένων που απασχολούνται από 11 ως 15 ημέρες κατ' έτος, σύμφωνα με τον Πίνακα 4.11, δεν δύναται να αποτυπώσουν τις επιπλέον ημέρες εργασίας τους οι οποίες ανέρχονται μεσοσταθμικά σε 58, με ελάχιστο όριο τις 49 και μέγιστο τις 67, για την περίοδο 2015 – 2020. Ακολουθεί το Διάγραμμα 4.10 για την καλύτερη αποτύπωση των αποτελεσμάτων.

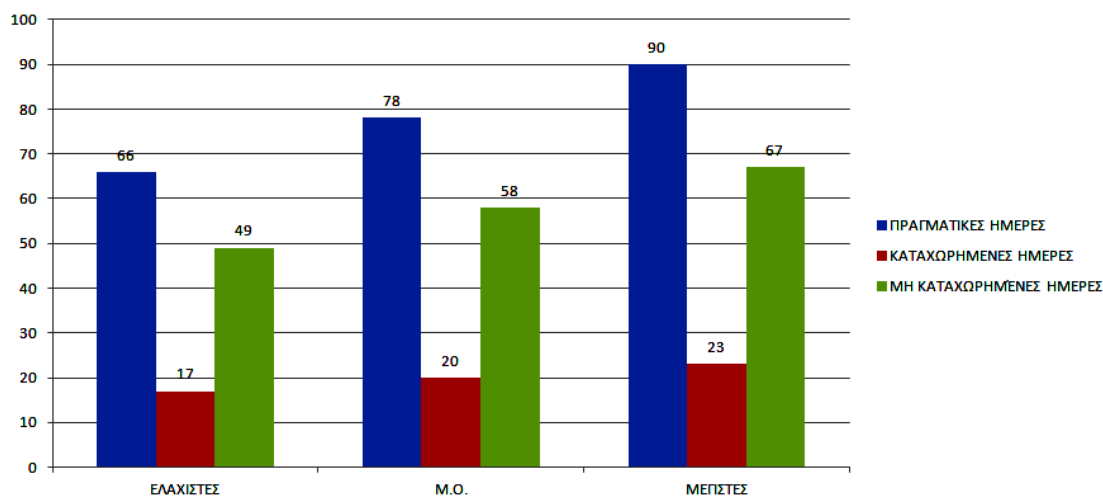
⁶⁰ Αφορά την περίοδο 2015 - 2020

⁶¹ Το ποσοστό προκύπτει από τα αρχεία μισθοδοσίας που παρείχαν 5 εργαζόμενοι για την διεξαγωγή της έρευνας. Το μέγεθος του δείγματος, δύναται να χαρακτηριστεί πολύ μικρό, αλλά είναι μέσα στα πλαίσια της πραγματικής κατανομής.

⁶² Στρογγυλοποίηση στο επόμενο ακέραιο

⁶³ Ο.π.

Διάγραμμα 4.11 : Κατανομή των πραγματικών ημερών απασχόλησης, των καταχωρημένων ημερών στο ασφαλιστικό σύστημα και των μη καταχωρημένων ημερών στο σύστημα. Για το 3,66% των εργαζομένων.



4.7.2 Δεύτερη υπόθεση. Έστω ότι οι εργαζόμενοι απασχολούνται από 31 ως 45 ημέρες κατ' έτος. Έτσι κατά την περίοδο 2015 – 2020, θα έχουν εργαστεί αθροιστικά από 186 ως 270 ημέρες. Με παραδοχή τη διάμεσο των τριών διαστημάτων 31/35 – 36/40 – 41/45 προκύπτει πως θα έχουν εργαστεί 228 ημέρες επιπλέον. Προαναφέρθηκε πως 7^η ημέρα, καταγράφεται στο σύστημα. Επομένως υπολογίζεται ως τεκμαρτή. Σύμφωνα λοιπόν με τα προαναφερθέντα από τις 228 ημέρες, μεσοσταθμικά θα έχουν καταχωρηθεί στο ασφαλιστικό σύστημα μόνο οι 57⁶⁴ ημέρες. Ενώ υπολογίζοντας τις αποκλίσεις θα έχουν καταχωρηθεί από 47 ως 68 ημέρες⁶⁵.

Συνοψίζοντας, το 74,26% των εργαζομένων που απασχολούνται από 31 ως 45 ημέρες κατ' έτος, σύμφωνα με τον Πίνακα 4.11, δεν δύναται να αποτυπώσουν τις επιπλέον ημέρες εργασίας τους οι οποίες ανέρχονται μεσοσταθμικά σε 171, με ελάχιστο όριο τις 139 και μέγιστο τις 202, για την περίοδο 2015 – 2020.

Η υπόθεση που εξετάζεται εδώ έχει μια προσέγγιση γενικευμένη, καθώς συμπεριλαμβάνονται οι ομάδες που εμφανίζουν την μεγαλύτερη συγκέντρωση των δεδομένων.

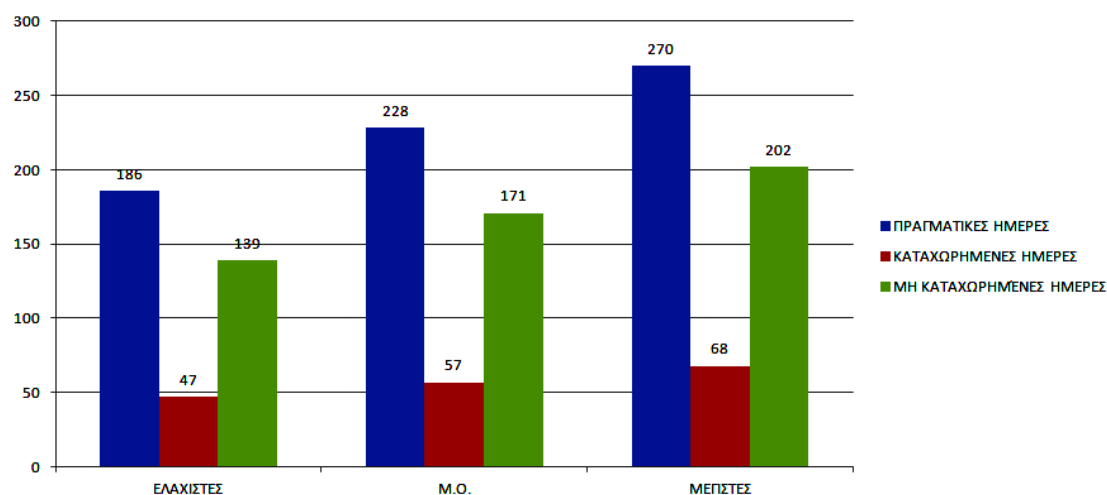
Αξίζει επίσης να σημειωθεί, πως τα πρωτογενή δεδομένα που υπάρχουν μπορούν να δώσουν μια λεπτομερή ανάλυση για κάθε εργαζόμενο, αλλά αυτό δεν κρίνεται

⁶⁴ Στρογγυλοποίηση στο επόμενο ακέραιο

⁶⁵ Ο.π.

ιδιαίτερα πρακτικό, όσον αφορά την ανάλυση και σύνθεση των αποτελεσμάτων. Ακολουθεί το Διάγραμμα 4.11 για την καλύτερη αποτύπωση των αποτελεσμάτων.

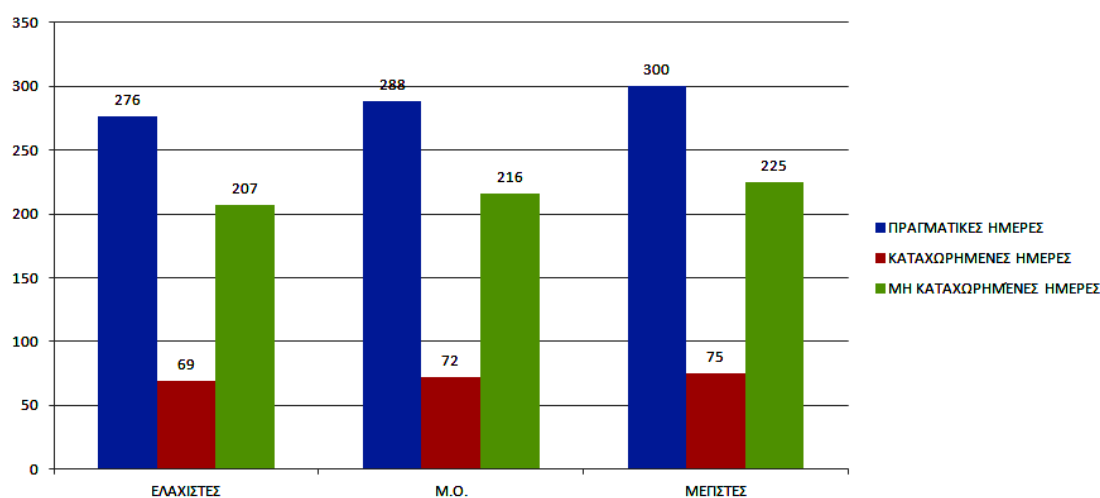
Διάγραμμα 4.12 : Κατανομή των πραγματικών ημερών απασχόλησης, των καταχωρημένων ημερών στο ασφαλιστικό σύστημα και των μη καταχωρημένων ημερών στο σύστημα. Για το 74,26% των εργαζομένων.



4.7.3 Τρίτη υπόθεση. Έστω ότι οι εργαζόμενοι απασχολούνται από 46 ως 50 ημέρες κατ' έτος. Έτσι κατά την περίοδο 2015 – 2020, θα έχουν εργαστεί αθροιστικά από 276 ως 300 ημέρες. Με παραδοχή τον μ.ό. αυτών προκύπτει πως θα έχουν εργαστεί 288 ημέρες επιπλέον. Προαναφέρθηκε πως το ρεπό 7^{ης}, καταγράφεται στο σύστημα. Επομένως υπολογίζεται ως τεκμαρτή. Σύμφωνα λοιπόν με τα προαναφερθέντα από τις 288 ημέρες, μεσοσταθμικά θα έχουν καταχωρηθεί στο ασφαλιστικό σύστημα μόνο οι 72 ημέρες. Ενώ υπολογίζοντας τις αποκλίσεις θα έχουν καταχωρηθεί από 69 ως 75 ημέρες.

Συνοψίζοντας, το 6,93% των εργαζομένων που απασχολούνται από 46 ως 50 ημέρες κατ' έτος, σύμφωνα με τον Πίνακα 4.11, δεν δύναται να αποτυπώσουν τις επιπλέον ημέρες εργασίας τους οι οποίες ανέρχονται μεσοσταθμικά σε 216, με ελάχιστο όριο τις 207 και μέγιστο τις 225, για την περίοδο 2015 - 2020. Ακολουθεί το Διάγραμμα 4.12 για την καλύτερη αποτύπωση των αποτελεσμάτων.

Διάγραμμα 4.13 : Κατανομή των πραγματικών ημερών απασχόλησης, των καταχωρημένων ημερών στο ασφαλιστικό σύστημα και των μη καταχωρημένων ημερών στο σύστημα. Για το 6,93% των εργαζομένων.



4.8 Ανάλυση εισφορών συναρτήσει του χρόνου

Σε αυτό το σημείο θα γίνει μια προσέγγιση η οποία θα επιτρέψει να αναλυθεί έτι περισσότερο η κατάσταση, διότι θα παρουσιαστούν 5 περιπτώσεις εργαζομένων με επιπλέον ασφαλιστικές εισφορές⁶⁶ λόγω ειδικού ταμείου, όπως ονομάζεται. Ο ασφαλιστικός φορέας ο οποίος θα παρουσιαστεί είναι το πρώην Τ.Σ.Π. – Η.Σ.Α.Π.⁶⁷ Έτσι θα υπολογιστούν 5 υποθέσεις οδηγών συρμών, λαμβάνοντας ως βάση υπολογισμού τα τρέχοντα δεδομένα.

4.8.1 Ανάλυση στοιχείων από εργαζόμενους στους πρώην Η.Σ.Α.Π. Τα στοιχεία που θα παρατεθούν εδώ παραχωρήθηκαν από τους ίδιους τους εργαζόμενους, οι οποίοι έδωσαν, από το προσωπικό τους αρχείο, αντίγραφα της μισθοδοσίας τους από παλαιότερα έτη προκειμένου να σχηματιστεί μια πλήρη εικόνα.

4.8.1.α Μελέτη περίπτωσης 1Η. Ξεκινώντας από τα στοιχεία ενός εργαζόμενου⁶⁸ που είναι υπάλληλος στους πρώην Η.Σ.Α.Π. σχηματίζεται ο κάτωθι Πίνακας 4.12, ο οποίος ξεκινά από το 1995 ως το 2009. Αυτή η επιλογή έγινε διότι από το 2010 το

⁶⁶ Βλ. αναλυτικά υποκεφάλαιο 4.1

⁶⁷ Αναφέρεται το Ταμείο Συντάξεων Προσωπικού Ηλεκτρικών Σιδηροδρόμων Αθηνών Πειραιώς

⁶⁸ Σε όλους τους υπό εξέταση εργαζόμενους έχουν δοθεί κωδικές ονομασίες. Έτσι επί παραδείγματι ο πρώτος υπό εξέταση εργαζόμενος έχει λάβει τον αριθμό 1 ενώ το γράμμα Η συμβολίζει πως είναι εργαζόμενος στους πρώην ΗΣΑΠ.

ασφαλιστικό καθεστώς και οι μισθολογικές μεταβολές έπαψαν να καταβάλλονται στον ασφαλιστικό φορέα . Στους Πίνακες 4.12 και 4.13 που ακολουθούν θα παρουσιαστούν αναλυτικά, δηλαδή κατ' έτος, τα επιπλέον ποσά που έχουν καταβληθεί από τον υπό εξέταση εργαζόμενο κατά τα έτη 1995 ως 2020. Αναλυτικότερα , θα αποτυπωθούν αφενός οι επιπρόσθετες εισφορές (Πίνακας 4.12) που καταβάλλονταν στο Τ.Σ.Π. Η.Σ.Α.Π. και αφετέρου οι επιπρόσθετες εισφορές που καταβάλλονταν λόγω των εξαιρέσιμων (Πίνακας 4.13) και δεν αποτυπώνονται σε συντάξιμα ημερομίσθια. Δηλαδή έχουν πληρωθεί από τον εργαζόμενο και μάλιστα με προσαύξηση, αλλά δεν υπολογίζονται στις τεκμαρτές ημέρες ασφάλισης. Τέλος να σημειωθεί πως ο εργαζόμενος είναι «παλιός» ασφαλισμένος με εισφορές 11%.

Πίνακας 4.18: Επιπλέον εισφορές, από τις μισθολογικές μεταβολές όπως καταβλήθηκαν από το 1995 ως το 2009⁶⁹ από τον Ι.Η. για το Τ.Π.Σ. – Η.Σ.ΑΠ.

ΕΤΟΣ	ΑΙΤΙΑ ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ	ΠΟΣΟ
1995	Αλλαγή τριετίας	119,87
1997	Μισθολογική προαγωγή	234,98
1998	Αλλαγή τριετίας	139,08
1999	Αλλαγή πολυετίας	23,81
2000	Μισθολογική προαγωγή	99,18
2001	Νέα Σ.Σ.Ε.	191,57
2003	Μισθολογική Προαγωγή / Σ.Σ.Ε.	206,71
2004	Αλλαγή τριετίας / πολυετίας	224,33
2005	Προαγωγή στον βαθμό	112,58
2006	Μισθολογική Προαγωγή / Σ.Σ.Ε	88,23
2006	Μισθολογική Προαγωγή Β' / Σ.Σ.Ε	137,46
2007	Αλλαγή τριετίας / πολυετίας	304,00
2008	Μισθολογική Προαγωγή / Σ.Σ.Ε.	463,06
2009	Αλλαγή τριετίας/ Μισθολογική Προαγωγή	414,08
ΣΥΝΟΛΟ		2.758,94

Πηγή: προσωπικό αρχείο μισθοδοσίας του Ι.Η.

⁶⁹ Μετά την αλλαγή της νομοθεσίας το 2008, οι ανωτέρω εισφορές καταργήθηκαν. Έτσι υφίστανται από την πρόσληψη μέχρι και το 2009.

Πίνακας 4.19: Αναλυτικά ποσά ανά έτος, από το προσωπικό αρχείο μισθοδοσίας του Ι.Η. και υπολογισμός των στοιχείων με την τελική διαφορά των επιπλέον εισφορών⁷⁰ από το 1995 ως το 2020.

ΕΤΟΣ	ΕΤΗΣΙΕΣ ΑΠΟΛΟΧΕΣ	ΕΤΗΣΙΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ	ΑΠΟΛΟΧΕΣ ΑΠΟ ΕΞΑΙΡΕΣΙΜΕΣ	ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΠΟ ΕΞΑΙΡΕΣΙΜΕΣ
1995	20.825,57	2.290,08	5.568,85	612,57
1996	25.188,32	2.770,07	6.595,68	725,52
1997	25.468,32	2.801,48	6.875,68	756,32
1998	27.799,79	3.057,97	7.232,77	795,60
1999	28.310,32	3.114,13	7.405,15	814,56
2000	30.212,96	3.323,42	7.899,83	868,98
2001	33.839,54	3.722,34	8.806,74	968,74
2002	33.839,54	3.722,34	8.806,74	968,74
2003	37.815,81	4.159,73	9.848,56	1.083,34
2004	42.117,17	4.632,89	10.965,33	1.206,18
2005	44.277,49	4.870,52	11.527,46	1.206,18
2006	48.257,09	5.308,28	12.303,19	1.353,34
2007	54.427,74	5.987,05	14.158,24	1.557,40
2008	63.309,83	6.964,08	16.466,73	1.811,34
2009	71.256,76	7.838,24	18.535,38	2.038,89
2010	78.406,17	8.624,67	20.394,84	2.243,43
2011	65.861,04	7.244,71	17.123,86	1.883,62
2012	51.371,61	5.650,87	13.426,46	1.476,91
2013	43.075,50	4.738,25	10.574,91	1.163,24
2014	36.906,09	4.059,66	9.493,24	1.044,25
2015	28.176,28	3.099,39	7.144,78	785,92
2016	27.052,65	2.975,79	7.328,07	806,08
2017	28.865,71	2.392,96	7.649,22	634,12
2018	33.628,75	2.606,22	8.911,42	690,63
2019	35.141,64	2.537,22	9.326,36	673,36
2020 ⁷¹	35.836	2.390,26	9.675,72	645,37
ΣΥΝΟΛΟ ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΕΙΣΦΟΡΩΝ				28.814,63

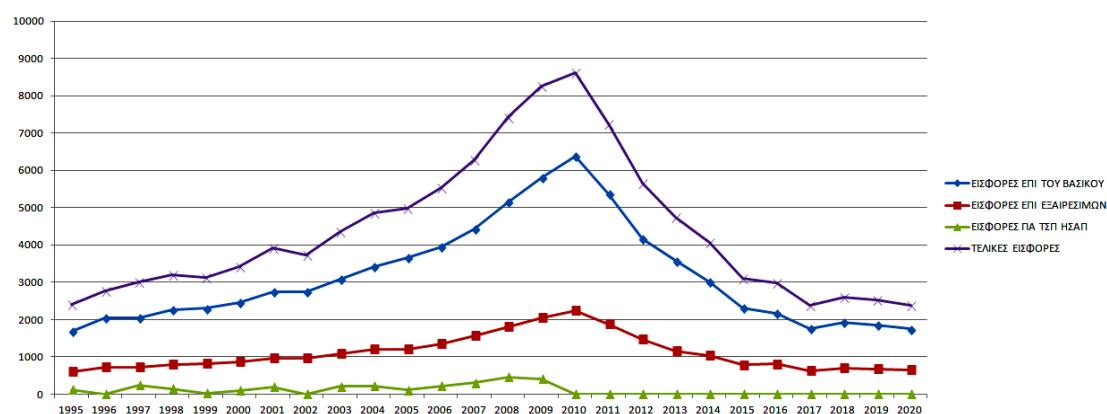
Πηγή: Προσωπικό αρχείο μισθοδοσίας του Ι.Η.

⁷⁰ Ο εργαζόμενος είναι «παλιός» ασφαλισμένος, με εισφορές 11%.

⁷¹ Αναγωγή σε 12μηνο

Οι υπολογισμοί έγιναν με βάση την ισχύουσα νομοθεσία όσον αφορά τις μειώσεις των ασφαλιστικών εισφορών από 1/1/2017⁷².

Διάγραμμα 4.14: Αναλυτική εικόνα εισφορών του εργαζόμενου. Αποτυπώνονται οι εισφορές επί του βασικού μισθού με όλα τα ενσωματωμένα επιδόματα, οι επιπλέον εισφορές λόγω των υπερωριών – Κυριακών – νυκτερινής εργασίας και οι συνολικές καταβληθέντες εισφορές.



Πηγή: Πίνακες 4.12 και 4.13, από το προσωπικό αρχείο του εργαζόμενου.

Αυτό που παρατηρείται είναι πως ο ανωτέρω αναφερόμενος εργαζόμενος έχει καταβάλει επιπλέον εισφορές 2.758,94 λόγω των μεταβολών, σύμφωνα με τον Πίνακα 4.12, ενώ, όταν αθροιστούν οι επιπλέον εισφορές από την υπερωριακή εργασία, σύμφωνα με τον Πίνακα 4.13 οι οποίες ανέρχονται στο ποσό των 28.864,63 ευρώ, τότε οι συνολικές επιπρόσθετες εισφορές, ανέρχονται σε 31.573,57 ευρώ.

⁷² Βλ. Πίνακα 28 Παράρτημα, εδάφιο 2

4.8.1.β Μελέτη περίπτωσης 2Η. Συνεχίζοντας με τα στοιχεία που παραχώρησε από το προσωπικό του αρχείο ο 2.Η. σχηματίζονται οι Πίνακες 4.14 και 4.15

Πίνακας 4.20: Εισφορές, από τις μισθολογικές μεταβολές όπως καταβλήθηκαν από το 1995 ως το 2009 από τον 2.Η. για το Τ.Σ.Π. Η.Σ.Α.Π.

ΕΤΟΣ	ΑΙΤΙΑ ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ	ΠΟΣΟ
1996	Αλλαγή τριετίας	119,91
1996	Μισθολογική προαγωγή	75,32
1998	Μισθολογική προαγωγή	51,56
1999	Αλλαγή τριετίας / πολυετίας	164,37
2000	Μισθολογική προαγωγή	37,91
2000	Μισθολογική προαγωγή/ Σ.Σ.Ε	35,35
2001	Μισθολογική Προαγωγή / Σ.Σ.Ε	77,08
2002	Μισθολογική Προαγωγή	20,78
2002	Μισθολογική Προαγωγή / Σ.Σ.Ε.	93,02
2003	Αλλαγή τριετίας / πολυετίας	138,43
2003	Μισθολογική Προαγωγή	53,23
2003	Μισθολογική Προαγωγή	26,15
2004	Μισθολογική Προαγωγή	158,64
2004	Μισθολογική Προαγωγή / Σ.Σ.Ε.	152,08
2005	Μισθολογική Προαγωγή	77,27
2005	Αλλαγή τριετίας	59,92
2005	Μισθολογική Προαγωγή / Σ.Σ.Ε.	70,50
2006	Μισθολογική Προαγωγή / Σ.Σ.Ε	98,23
2006	Μισθολογική Προαγωγή Β' / Σ.Σ.Ε	167,48
2007	Αλλαγή τριετίας / πολυετίας	344,26
2008	Μισθολογική Προαγωγή / Σ.Σ.Ε.	483,68
2009	Αλλαγή τριετίας/ Μισθολογική Προαγωγή	365,88
ΣΥΝΟΛΟ		2.871,05

Πηγή: προσωπικό αρχείο του 2Η

Πίνακας 4.21: Αναλυτικά ποσά ανά έτος από το προσωπικό αρχείο μισθοδοσίας του 2.Η. και υπολογισμός των στοιχείων με την τελική διαφορά των επιπλέον εισφορών⁷³ από το 1995 ως το 2020.

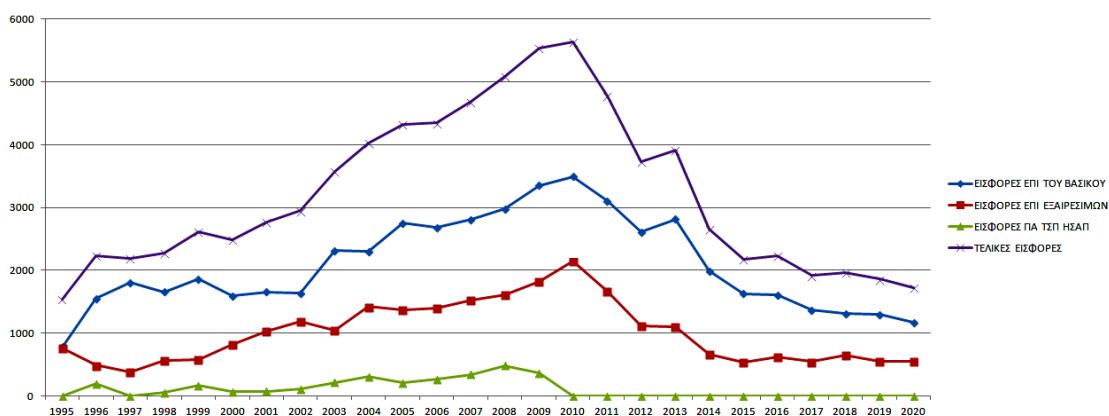
ΕΤΟΣ	ΕΤΗΣΙΕΣ ΑΠΟΛΟΧΕΣ	ΕΤΗΣΙΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ	ΑΠΟΛΟΧΕΣ ΑΠΟ ΕΞΑΙΡΕΣΙΜΕΣ	ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΠΟ ΕΞΑΙΡΕΣΙΜΕΣ
1995	14.069,98	1.547,69	6.939,92	763,39
1996	18.530,51	2.038,35	4.444,76	488,92
1997	19.928,99	2.192,18	3.443,03	378,73
1998	20.236,25	2.225,98	5.148,93	566,38
1999	22.255,66	2.448,12	5.266,43	579,07
2000	21.993,27	2.419,25	7.491,27	824,03
2001	24.527,47	2.698,02	9.435,43	1.037,89
2002	25.780,11	2.835,81	10.828,7	1.191,15
2003	30.555,99	3.361,15	9.489,55	1.043,85
2004	33.811,24	3.719,23	12.922,12	1.421,43
2005	37.425,68	4.116,82	12.151,59	1.366,67
2006	37.093,29	4.080,26	12.714,95	1.398,64
2007	39.470,84	4.341,79	13.873,43	1.526,07
2008	41.848,38	4.603,32	14.712,88	1.618,41
2009	47.042,42	5.174,66	16.534,19	1.818,76
2010	51.246,20	5.637,08	19.473,48	2.142,08
2011	43.466,80	4.781,34	15.213,10	1.673,44
2012	33.904,11	3.729,45	10.171,20	1.118,83
2013	35.599,31	3.915,92	9.977,72	1.097,54
2014	24.207,53	2.662,82	6.051,75	665,69
2015	19.776,58	2.175,42	4.941,25	543,53
2016	20.320,94	2.235,30	5.689,60	625,85
2017	23.104,82	1.915,38	6.584,64	545,86
2018	25.335,46	1.963,49	8.360,55	647,94
2019	25.808,43	1.863,36	7.742,45	559,00
2020 ⁷⁴	25.956	1.731,26	8.305,92	554,00
ΣΥΝΟΛΟ ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΕΙΣΦΟΡΩΝ				26.197,15

⁷³ Ο εργαζόμενος είναι «παλιός» ασφαλισμένος με εισφορές 11%. Βλ. Πίνακα 28, Παράρτημα εδάφιο 2.

⁷⁴ Αναγωγή στο 12μηνο

Πηγή: Προσωπικό αρχείο μισθοδοσίας του 2.Η.

Διάγραμμα 4.15: Αναλυτική εικόνα εισφορών του εργαζόμενου. Αποτυπώνονται οι εισφορές επί του βασικού μισθού με όλα τα ενσωματωμένα επιδόματα, οι επιπλέον εισφορές λόγω των υπερωριών – Κυριακών – νυκτερινής εργασίας και οι συνολικές καταβληθέντες εισφορές.



Πηγή: Πίνακες 4.14 και 4.15, από το προσωπικό αρχείο του εργαζόμενου

Από τον Πίνακα 4.14 προκύπτει πως από τις μεταβολές μισθών από το 1995 ως το 2009 ο ανωτέρω εξεταζόμενος εργαζόμενος έχει καταβάλει επιπλέον 2.871,05 ευρώ. Επίσης από τον Πίνακα 4.15 προκύπτει πως έχει ήδη καταβληθεί ένα ποσό που ανέρχεται σε 26.197,15 ευρώ. Το συνολικό ποσό που προκύπτει από τους Πίνακες 4.14 και 4.15 είναι 29.068,20 ευρώ επιπλέον εισφορές.

4.8.1.γ Μελέτη περίπτωσης του 3.Η. Σε αυτό το σημείο θα εξετάσουμε διεξοδικά μια περίπτωση εργαζομένου ο οποίος είναι νεότερος στην εταιρεία και είναι νέος ασφαλισμένος, δηλαδή έχει ασφαλιστικές κρατήσεις 6,67%.

Πίνακας 4.22: Επιπλέον εισφορές, από τις μισθολογικές μεταβολές όπως καταβλήθηκαν από το 2004 ως το 2009 από τον 3.Η. για το Τ.Π.Σ. – Η.Σ.ΑΠ.

ΕΤΟΣ	ΑΙΤΙΑ ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ	ΠΟΣΟ
2004	Α΄ Μισθός και Γάμος	996,50
2004	Μισθολογική προαγωγή	101,07
2004	Μισθολογική προαγωγή	29,87
2004	Μισθολογική προαγωγή	29,27
2005	Μισθολογική προαγωγή/ Σ.Σ.Ε	140,02
2005	Β΄ Μισθός και Γάμος	996,50
2005	Μισθολογική Προαγωγή	31,23
2005	Μισθολογική Προαγωγή	13,83
2005	Μισθολογική Προαγωγή	35,42
2005	Μισθολογική Προαγωγή / Σ.Σ.Ε.	43,25
2006	Μισθολογική Προαγωγή / Σ.Σ.Ε.	84,46
2007	Αλλαγή τριετίας	95,6
2007	Μισθολογική Προαγωγή / Σ.Σ.Ε.	60,41
2008	Μισθολογική Προαγωγή / Σ.Σ.Ε.	116,64
2008	Μισθολογική Προαγωγή Β΄ / Σ.Σ.Ε	148,61
2009	Μισθολογική Προαγωγή/ Σ.Σ.Ε	190,45
ΣΥΝΟΛΟ		3.113,13

Πηγή: Προσωπικό αρχείο μισθοδοσίας του 3.Η.

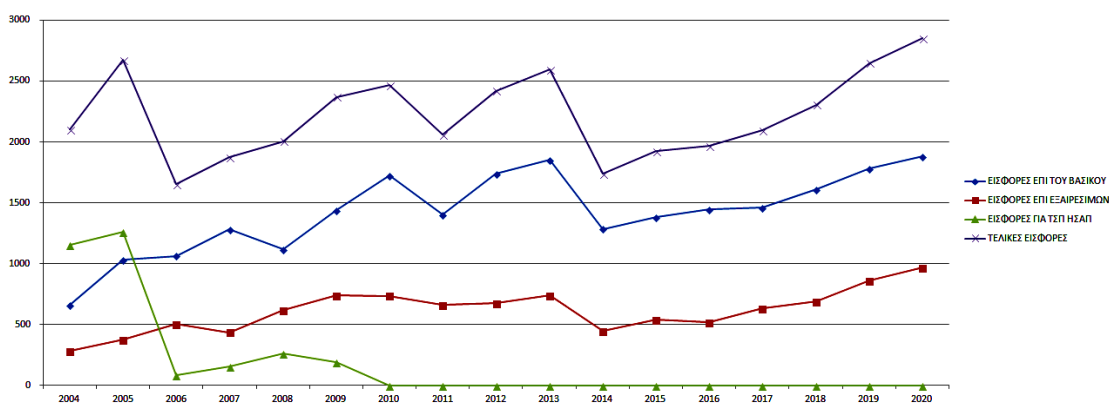
Πίνακας 4.23: Αναλυτικά ποσά ανά έτος από το προσωπικό αρχείο μισθοδοσίας του 3.Η. και υπολογισμός των στοιχείων με την τελική διαφορά των επιπλέον εισφορών από το 2004 ως το 2020.

ΕΤΟΣ	ΕΤΗΣΙΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΕΤΗΣΙΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ	ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΠΟ ΕΞΑΙΡΕΣΙΜΕΣ	ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΠΟ ΕΞΑΙΡΕΣΙΜΕΣ
2004	14.188,61	946,38	4.300,08	286,81
2005	21.157,10	1.411,17	5.675,82	378,57
2006	23.520,58	1.568,82	7.550,73	503,63
2007	25.762,69	1.718,37	6.568,37	438,11
2008	26.104,19	1.741,14	9.319,11	621,58
2009	32.653,75	2.178,001	11.104,83	740,69
2010	36.955,80	2.464,95	11.056,60	737,47
2011	30.893,68	2.060,60	9.885,76	659,38
2012	23.902,06	2.418,89	6.692,56	677,29
2013	25.626,34	2.593,39	7.303,41	739,11
2014	17.170,36	1.737,64	4.464,20	451,78
2015	19.000,53	1.922,85	5.329,32	539,33
2016	19.447,67	1.968,10	5.124,28	518,58
2017	20.688,37	2.093,66	6.253,98	632,90
2018	22.765,10	2.303,83	6.829,50	691,15
2019	26.176,30	2.649,04	8.546,46	864,90
2020 ⁷⁵	28.164	2.850,20	9.575,76	969,07
ΣΥΝΟΛΟ ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΕΙΣΦΟΡΩΝ				10.450,35

Πηγή: Προσωπικό αρχείο μισθοδοσίας του 3.Η.

⁷⁵ Αναγωγή στο 12μηνο

Διάγραμμα 4.16: Αναλυτική εικόνα εισφορών του εργαζόμενου. Αποτυπώνονται οι εισφορές επί του βασικού μισθού με όλα τα ενσωματωμένα επιδόματα, οι επιπλέον εισφορές λόγω των υπερωριών – Κυριακών – νυκτερινής εργασίας και οι συνολικές καταβληθέντες εισφορές



Πηγή: Πίνακες 4.16 και 4.17, από το προσωπικό αρχείο του εργαζόμενου.

Από τον Πίνακα 4.16 προκύπτει πως από τις μεταβολές μισθών από το 2004 ως το 2009 ο ανωτέρω εξεταζόμενος εργαζόμενος έχει καταβάλει επιπλέον 3.113,13 ευρώ. Επίσης από τον Πίνακα 4.17 προκύπτει πως έχει ήδη καταβληθεί ένα ποσό που ανέρχεται σε 10.450,35 ευρώ το οποίο προέρχεται από την υπερωριακή εργασία (καθώς και από τις εξαιρέσιμες όπως Κυριακές, εορτές, αργίες κ.λπ.). Το συνολικό ποσό που προκύπτει από τους Πίνακες 4.16 και 4.17 είναι 13.563,48 ευρώ επιπλέον εισφορές. Από το 2012 οι «νέοι» ασφαλισμένοι εντάχθηκαν στο καθεστώς των Β.Α.Ε. με επιπλέον εισφορές 3,45%. Οι συνολικές εισφορές ανέρχονται σε 10,12%.

Σε αυτό το Διάγραμμα, παρατηρείται μια αύξηση στις εισφορές από το 2014 και μετά. Αυτό το ωξύμωρο σχήμα οφείλεται στο γεγονός ότι ο εργαζόμενος που εξετάζεται εδώ είναι «νέος» και οι εισφορές του έχουν αυξηθεί κατά 3,45% λόγω ένταξης στο καθεστώς των Β.Α.Ε. Επομένως από την μια πλευρά υπάρχουν μειώσεις στις αποδοχές και από την άλλη αύξηση στις εισφορές.

4.8.1.δ Μελέτη περίπτωσης του 4.Η. Σε αυτό το σημείο θα παρουσιαστεί περίπτωση εργαζομένου, ο οποίος είναι στην εταιρεία από το 1996 και είναι «νέος» ασφαλισμένος, δηλαδή έχει ασφαλιστικές κρατήσεις 6,67%.

Πίνακας 4.24: Επιπλέον εισφορές, από τις μισθολογικές μεταβολές όπως καταβλήθηκαν από το 1996 ως το 2009 από τον 4.Η. για το Τ.Π.Σ. – Η.Σ.ΑΠ.

ΕΤΟΣ	ΑΙΤΙΑ ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ	ΠΟΣΟ
1996	Α΄ μισθός	620,98
1997	Μισθολογική Προαγωγή	83,53
1997	Μισθολογική Προαγωγή/ Σ.Σ.Ε	83,53
1999	Μισθολογική Προαγωγή / Σ.Σ.Ε.	94,01
2000	Μισθολογική Προαγωγή / Σ.Σ.Ε.	26,62
2001	Αλλαγή τριετίας / πολυετίας	39,04
2002	Β΄ μισθός/ γάμος	954,96
2003	Μισθολογική Προαγωγή	65,32
2003	Μισθολογική Προαγωγή / Σ.Σ.Ε.	155,13
2004	Μισθολογική Προαγωγή/ Σ.Σ.Ε.	94,00
2005	Μισθολογική Προαγωγή	80,98
2005	Αλλαγή τριετίας	134,04
2006	Μισθολογική Προαγωγή / Σ.Σ.Ε	23,81
2007	Μισθολογική Προαγωγή Β΄ / Σ.Σ.Ε	163,39
2008	Αλλαγή τριετίας / πολυετίας	108,56
2009	Μισθολογική Προαγωγή Β΄ / Σ.Σ.Ε	262,28
2009	Αλλαγή τριετίας/ Μισθολογική Προαγωγή	262,28
ΣΥΝΟΛΟ		3.252,46

Πηγή: Προσωπικό αρχείο μισθοδοσίας του 4.Η.

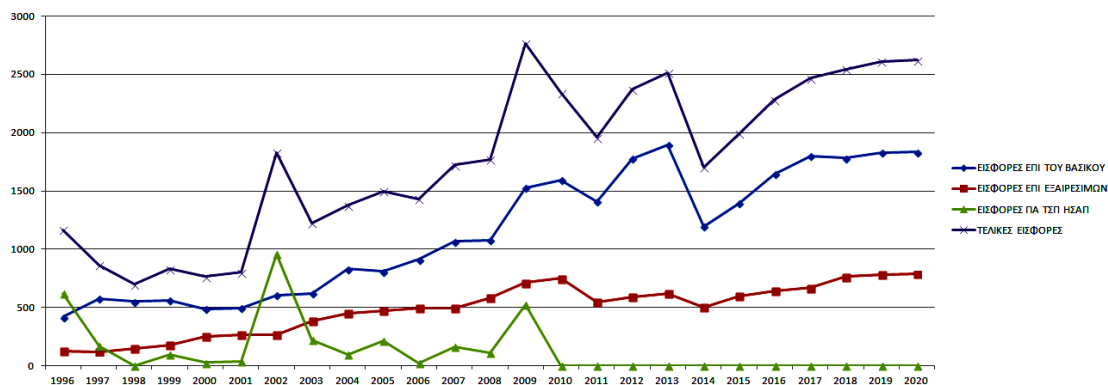
Πίνακας 4.25: Αναλυτικά ποσά ανά έτος από το προσωπικό αρχείο μισθοδοσίας του 4.Η. και υπολογισμός των στοιχείων με την τελική διαφορά των επιπλέον εισφορών από το 1996 ως το 2020.

ΕΤΟΣ	ΕΤΗΣΙΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΕΤΗΣΙΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ⁷⁶	ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΠΟ ΕΞΑΙΡΕΣΙΜΕΣ	ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΠΟ ΕΞΑΙΡΕΣΙΜΕΣ
1996	8.194,03	546,54	1.922,04	128,20
1997	10.474,72	698,66	1.812,18	120,87
1998	10.474,72	698,66	2.228,05	148,61
1999	11.081,87	739,16	2.621,38	174,84
2000	11.099,21	740,31	3.779,08	252,06
2001	11.464,99	764,71	4.028,18	268,68
2002	13.126,77	875,55	4.077,11	268,68
2003	15.058,78	1.004,42	5.740,52	382,89
2004	19.216,83	1.281,76	6.762,39	451,05
2005	19.216,83	1.281,76	7.090,58	472,94
2006	21.114,82	1.408,35	7.418,58	494,82
2007	23.402,31	1.560,93	7.800,77	494,82
2008	24.922,12	1.662,30	8.756,41	584,05
2009	33.585,65	2.240,16	10.675,55	712,06
2010	35.107,25	2.341,65	11.234,24	749,32
2011	29.348,35	1.957,53	8.238,44	549,50
2012	23.423,96	2.370,50	5.855,75	592,60
2013	24.857,22	2.515,55	6.146,75	622,05
2014	16.826,62	1.702,85	4.989,10	504,90
2015	19.693,65	1.993,00	5.907,90	597,88
2016	22.561,35	2.283,21	6.317,08	639,29
2017	24.391,48	2.468,42	6.597,75	667,69
2018	25.159,95	2.546,19	7.547,70	763,83
2019	25.814,22	2.612,40	7.744,28	783,72
2020	25.895	2.620,57	7.768,50	786,17
ΣΥΝΟΛΟ ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΕΙΣΦΟΡΩΝ				12.211,52

Πηγή: αρχείο μισθοδοσίας του 4Η

⁷⁶ Νέος ασφαλισμένος με εισφορά 6,67% και 10,12% από το 2012

Διάγραμμα 4.17: Αναλυτική εικόνα εισφορών του εργαζόμενου. Αποτυπώνονται οι εισφορές επί του βασικού μισθού με όλα τα ενσωματωμένα επιδόματα, οι επιπλέον εισφορές λόγω των υπερωριών – Κυριακών – νυκτερινής εργασίας και οι συνολικές καταβληθέντες εισφορές.



Πηγή: Πίνακες 4.18 και 4.19 από το προσωπικό αρχείο του εργαζόμενου.

Από τον Πίνακα 4.18 προκύπτει πως από τις μεταβολές μισθών από το 1996 ως το 2009 ο ανωτέρω εξεταζόμενος εργαζόμενος έχει καταβάλει επιπλέον 3.252,46 ευρώ. Επίσης από τον Πίνακα 4.19 προκύπτει πως έχει ήδη καταβληθεί ένα ποσό που ανέρχεται σε 12.211,52 ευρώ το οποίο προέρχεται από την υπερωριακή εργασία (καθώς και από τις εξαιρέσιμες όπως Κυριακές ,εορτές, αργίες κ.λπ.). Το συνολικό ποσό που προκύπτει από τους Πίνακες 4.18 και 4.19 είναι 15.463,98 ευρώ επιπλέον εισφορές.

4.8.1.ε Μελέτη περίπτωσης του 5.Η. Σε αυτό το σημείο θα αναλυθεί περίπτωση εργαζομένου ο οποίος είναι στην εταιρεία από το 1997 και είναι παλιός ασφαλισμένος, δηλαδή έχει ασφαλιστικές εισφορές 11%.

Πίνακας 4.26: Επιπλέον εισφορές, από τις μισθολογικές μεταβολές όπως καταβλήθηκαν από το 1997 ως το 2009 από τον 5.Η. για το Τ.Π.Σ. – Η.Σ.ΑΠ.

ΕΤΟΣ	ΑΙΤΙΑ ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ	ΠΟΣΟ
1997	Α' Μισθός	420,00
1997	Μισθολογική Προαγωγή	23,04
1998	Γάμος /Μισθολογική Προαγωγή/ Σ.Σ.Ε	442,78
1999	Μισθολογική Προαγωγή	186,94
2000	Αλλαγή τριετίας/ πολυετίας	16,41
2001	Μισθολογική Προαγωγή/ Σ.Σ.Ε.	65,28
2002	Μισθολογική Προαγωγή	71,02
2003	Μισθολογική Προαγωγή /Σ.Σ.Ε.	167,84
2004	Μισθολογική Προαγωγή	102,13
2005	Μισθολογική Προαγωγή / Σ.Σ.Ε.	265,77
2006	Μισθολογική Προαγωγή Β' / Σ.Σ.Ε	93,90
2007	Αλλαγή τριετίας/ πολυετίας	153,30
2008	Μισθολογική Προαγωγή / Σ.Σ.Ε.	356,09
2009	Μισθολογική Προαγωγή Β' / Σ.Σ.Ε	158,95
ΣΥΝΟΛΟ		2.523,45

Πηγή: Προσωπικό αρχείο μισθοδοσίας του 5.Η.

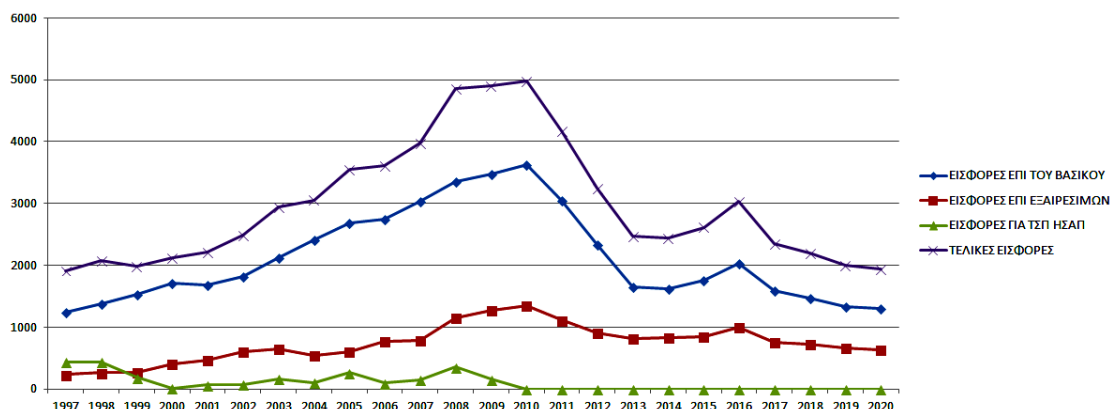
Πίνακας 4.27: Αναλυτικά ποσά ανά έτος από το προσωπικό αρχείο μισθοδοσίας του 5.Η. και υπολογισμός των στοιχείων με την τελική διαφορά των επιπλέον εισφορών από το 1997 ως το 2020.

ΕΤΟΣ	ΕΤΗΣΙΕΣ	ΕΤΗΣΙΕΣ	ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΠΟ	ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΠΟ
	ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΕΙΣΦΟΡΕΣ	ΕΞΑΙΡΕΣΙΜΕΣ	ΕΞΑΙΡΕΣΙΜΕΣ
1997	13.361,36	1.469,74	2.096,87	230,65
1998	14.875,30	1.636,28	2.372,96	261,02
1999	16.317,42	1.794,91	2.425,77	266,83
2000	19.169,14	2.108,60	3.657,68	402,34
2001	19.500,60	2.145,06	4.236,11	465,97
2002	21.995,60	2.419,51	5.503,96	605,43
2003	25.216,37	2.773,80	5.958,53	655,43
2004	26.852,20	2.953,74	4.972,86	547,01
2005	29.853,00	3.283,83	5.475,70	602,32
2006	31.998,82	3.519,87	7.014,75	771,62
2007	34.697,00	3.816,67	7.099,03	780,89
2008	40.897,01	4.498,67	10.418,28	1.146,01
2009	43.097,85	4.740,76	11.567,40	1.272,41
2010	45.248,75	4.977,36	12.269,65	1.349,66
2011	37.882,15	4.167,04	10.107,32	1.111,81
2012	29.548,07	3.250,29	8.273,46	910,08
2013	22.400,34	2.464,04	7.392,11	813,13
2014	22.228,34	2.445,12	7.535,35	828,89
2015	23.776,02	2.615,36	7.746,09	852,07
2016	27.551,67	3.030,68	9.092,05	1.000,13
2017	28.352,36	2.350,41	9.156,28	759,05
2018	28.287,32	2.192,27	9.334,82	723,44
2019	27.715,08	2.001,02	9.245,98	667,55
2020 ⁷⁷	29.100,00	1.940,97	9.603,00	640,52
ΣΥΝΟΛΟ ΕΠΙΠΛΕΟΝ ΕΙΣΦΟΡΩΝ				17.664,26

Πηγή: Προσωπικό αρχείο μισθοδοσίας του 5.Η.

⁷⁷ Αναγωγή στο 12μηνο

Διάγραμμα 4.18: Αναλυτική εικόνα εισφορών του εργαζόμενου. Αποτυπώνονται οι εισφορές επί του βασικού μισθού με όλα τα ενσωματωμένα επιδόματα, οι επιπλέον εισφορές λόγω των υπερωριών – Κυριακών – νυκτερινής εργασίας και οι συνολικές καταβληθέντες εισφορές.



Πηγή: Πίνακες 4.20 και 4.21 από το προσωπικό αρχείο του εργαζόμενου.

Από τον Πίνακα 4.20 προκύπτει πως από τις μεταβολές μισθών από το 1997 ως το 2009 ο ανωτέρω εξεταζόμενος εργαζόμενος έχει καταβάλει επιπλέον 2.503,45 ευρώ. Επίσης από τον Πίνακα 4.21 προκύπτει πως έχει ήδη καταβληθεί ένα ποσό που ανέρχεται σε 17.664,26 ευρώ το οποίο προέρχεται από την υπερωριακή εργασία (καθώς και από τις εξαιρέσιμες όπως Κυριακές ,εορτές, αργίες κ.λπ.). Οι επιπλέον αυτές εισφορές επίσης δεν υπολογίζονται στον συντάξιμο χρόνο. Το συνολικό ποσό που προκύπτει από τους Πίνακες 4.20 και 4.21 είναι 20.167,71 ευρώ επιπλέον εισφορές.

4.8.2 Ανάλυση των εισφορών των εργαζομένων. Σε αυτό το σημείο θα αποτυπωθεί η τελική εικόνα των εισφορών των εργαζομένων, η οποία βασίζεται στην ανάλυση και σύνθεση των συνολικών εισφορών σε συνάρτηση με τις εισφορές από τις εξαιρέσιμες, ήτοι υπερωρίες, Κυριακές – αργίες, νυκτερινή εργασία και ειδικών εισφορών για το Τ.Σ.Π. - Η.Σ.ΑΠ. Γίνεται εύκολα αντιληπτό πως θα αναλυθούν δύο διαφορετικές καταστάσεις. Η πρώτη θα αφορά τους εργαζόμενους στους πρώην Η.Σ.Α.Π. και η δεύτερη τους εργαζόμενους στην πρώην Α.Μ.Ε.Λ.

4.8.2.α Ποσοστό εισφορών για τους πρώην Η.Σ.Α.Π. Από τα προσωπικά αρχεία και από τους υπολογισμούς που έγιναν, σύμφωνα με τα διαγράμματα εργασίας, προκύπτει ότι οι εργαζόμενοι στους πρώην Η.Σ.ΑΠ. έχουν καταβάλει από το 2,48%

ως το 11,26% επί των συνολικών εισφορών ως επιπλέον εισφορές για το Τ.Σ.Π. – Η.Σ.Α.Π. ενώ ο μέσος όρος είναι 6,08% Η διακύμανση είναι συνάρτηση του χρόνου που γίνεται ο υπολογισμός καθώς και οι τριετίες⁷⁸ του εργαζόμενου. Όσον αφορά τις επιπλέον εισφορές από τις εξαιρέσιμες η διακύμανση είναι από 25,75% ως 32,68% επί των βασικών αποδοχών ενώ ο μέσος όρος είναι 29,18% .

Συνοπτικά, δύναται να ειπωθεί πως ένας εργαζόμενος στους πρώην Η.Σ.Α.Π. έχει καταβάλει κατά μέσο όρο 35,26% επιπλέον ασφαλιστικές εισφορές.

4.8.2.β Ποσοστό εισφορών για την πρώην Α.Μ.Ε.Λ. Από τους υπολογισμούς που έγιναν σύμφωνα με τα roster και τις εξαιρέσιμες ημέρες λόγω υπερωριών, αργιών κ.λπ., κατά την περίοδο 2015 – 2020 για τους εργαζόμενους της πρώην Α.Μ.Ε.Λ. , προκύπτει ότι οι επιπλέον εισφορές από τις εξαιρέσιμες η διακύμανση είναι από 22,75% ως 34,78% επί των βασικών αποδοχών ενώ ο μέσος όρος είναι 28,76% .

4.9 Υπολογισμός ημερών συναρτήσεως του χρόνου

Από τα στοιχεία των 5 οδηγών συρμών προκύπτει ότι οι εργαζόμενοι που εξετάστηκαν για την περίοδο 1995 – 2020 έχουν εργαστεί από 45 ως 54 ημέρες κατ' έτος. Θεωρώντας ως μέσο όρο τις 46 ημέρες⁷⁹ κατ' έτος, τότε ο κάθε εργαζόμενος έχει εργαστεί την τελευταία 25ετία (1996 – 2020) 1.150 ημέρες επιπλέον ή 3 έτη και 10 μήνες. Οπότε 40 εργαζόμενοι, σύμφωνα με την κατανομή της προϋπηρεσίας έχουν εργαστεί σε πραγματικό χρόνο 3 έτη και 10 μήνες ο καθένας. Ένα άλλο δεδομένο που πρέπει να διατυπωθεί είναι πως ο χρόνος αυτός δεν αποτυπώνεται πουθενά στο ασφαλιστικό σύστημα. Οι εισφορές επίσης, παρ' όλο που έχει αλλάξει η νομοθεσία, δεν αποτυπώνονται εξ' ολοκλήρου, έτσι ώστε να υπολογιστούν στο τελικό ποσό της σύνταξης.

Όσον αφορά την περίπτωση του εργαζόμενου για την περίοδο 2004 – 2020. Παρατηρήθηκε ότι υπήρξαν μεγάλες μειώσεις στις αποδοχές κυρίως από το 2010 και μετά, ενώ παράλληλα από το 2012 υπάρχουν αυξήσεις στις ασφαλιστικές εισφορές,

⁷⁸ Ο υπολογισμός των τριετιών και των 5ετιών, γινόταν σύμφωνα με τις ισχύουσες Σ.Σ.Ε., επιπλέον υπήρχαν τα οικογενειακά επιδόματα τα οποία ήταν ποσοστιαία. Έτσι παρατηρούνται αυξήσεις της τάξης των 400 ευρώ κατ' έτος σε έναν εργαζόμενο με προϋπηρεσία άνω των 21 ετών. Είναι χαρακτηριστικό επίσης το γεγονός, ότι ο εισαγωγικός μισθός σε σχέση με τον καταληκτικό είχε απόκλιση 300%

⁷⁹ Κάτω όριο στην περιοχή 46 – 50 , στην κατανομή του 6,93% των υπερωριών των οδηγών συρμών.

αφού ο συγκριμένος εργαζόμενος είναι «νέος» και έχει ενταχθεί στο καθεστώς των Β.Α.Ε. από το 2012. Ο εργαζόμενος αυτός έχει επίσης, κατά μέσο όρο, 45 ημέρες υπερωρία κατ' έτος. Έτσι κατά την περίοδο 2004 – 2020 έχει εργαστεί αθροιστικά 765 ημέρες ή 2 χρόνια και 6 μήνες. Δεομένου ότι από το 2012 η 7^η ημέρα αργίας καταγράφεται στο ασφαλιστικό σύστημα και το 25% των υπερωριών λαμβάνει χώρα κατά την 7^η αργία, τότε έχουν καταγραφεί στο ασφαλιστικό σύστημα 192 ημέρες⁸⁰ ή 8 μήνες⁸¹.

Σύμφωνα λοιπόν με όλα όσα αναλύθηκαν και σε συνάρτηση με τις υποθέσεις, όπως αυτές προέκυψαν από την κατανομή των ημερών υπερωρίας⁸², από τις διευθύνσεις της ΣΤΑ.ΣΥ., οι οδηγοί συρμών εργάζονται σε ποσοστό 74,26% από 31 ως 45 ημέρες κατ' έτος. Ενώ σε ποσοστό 6,93% εργάζονται 46 ως 50 ημέρες.

4.10 Αποτελέσματα

Τα αποτελέσματα που προκύπτουν κατά την εξέταση των στοιχείων των οδηγών συρμών της ΣΤΑ.ΣΥ. Α.Ε. παρουσιάζουν εξαιρετικό ενδιαφέρον. Όσον αφορά τους οδηγούς των πρώην Η.Σ.Α.Π. οι επιπλέον εισφορές κυμαίνονται μεσοσταθμικά στο 35,26% του βασικού μισθού σε σύγκριση με έναν εργαζόμενο στο ίδιο κλιμάκιο και βαθμίδα, ο οποίος εργάζεται σε ωράριο πρωινό 5μερο, ενώ για τους οδηγούς στην πρώην Α.Μ.Ε.Λ. είναι αντίστοιχα, στο 28,76%.

Αυτό που, πράγματι αξίζει να σημειωθεί είναι οι μεγάλες διαφορές που προκύπτουν από το 2010. Εξετάζοντας διεξοδικά τους Πίνακες και τα Διαγράμματα που παρουσιάστηκαν ανωτέρω προκύπτουν σημαντικές μειώσεις τόσο στις αποδοχές όσο και στις εισφορές των εργαζομένων, καθώς οι μειώσεις μισθών που υπέστησαν οι εργαζόμενοι στην ΣΤΑ.ΣΥ. άγγιξαν το 67%. Έτσι άλλαξε το ημερομίσθιο και κατ' επέκταση το ωρομίσθιο. Αυτό επέφερε επιπρόσθετες μειώσεις στις αμοιβές κατά την υπερωριακή εργασία, κατά τη νυκτερινή εργασία καθώς και κατά την εργασία Κυριακές, αργίες κ.λπ..

Όλοι οι ανωτέρω αναφερόμενοι παράγοντες παράγουν ένα αποτέλεσμα που αποτυπώνεται με ακρίβεια στα διαγράμματα που παρουσιάστηκαν. Τα Διαγράμματα 4.13 ως 4.17 δείχνουν τον ρυθμό μεταβολής σε συνάρτηση με τον χρόνο. Ένα άλλο σημαντικό στοιχείο φαίνεται από το 2010 και μετά αφού αλλάζει η “κλίση” σε

⁸⁰ Με στρογγυλοποίηση στο επόμενο ακέραιο

⁸¹ Ο.π.

⁸² Βλ. υποκεφάλαια 4.7.1 / 4.7.2 / 4.7.3

αρνητικούς ρυθμούς, ενώ παρατηρείται πως όταν τα στοιχεία αφορούν έναν «παλιό» ασφαλισμένο, οι εισφορές συνεχίζουν να εμφανίζουν πτωτική τάση αφού από το 2017 έχουν επέλθει επιπλέον μειώσεις στις ασφαλιστικές εισφορές, έτσι ώστε να υπάρχει ίσο ποσοστό εισφορών, ήτοι 6,67%, για όλους τους εργαζόμενους. Αντίστροφα οι εργαζόμενοι που ήταν στο καθεστώς των «νέων» ασφαλισμένων, παρουσιάζουν αύξηση των εισφορών και όχι τόσο των αποδοχών, διότι από το 2012 εντάχθηκαν στο καθεστώς των Β.Α.Ε. οπότε και αυξήθηκαν οι εισφορές κατά 3,45%. Έτσι εμφανίζονται οι «παλιοί» ασφαλισμένοι να έχουν μειώσεις και οι «νέοι» να έχουν αύξηση στις εισφορές.

4.11 Συμπεράσματα κεφαλαίου

Αυτό που τελικά προκύπτει αβίαστα ως αποτέλεσμα, είναι πως οι εργαζόμενοι είναι πολύπλευρα αδικημένοι. Αρχικά, όσον αφορά τον υπολογισμό των ενσήμων, καθώς δεν υπολογίζονται ως τεκμαρτές ημέρες ασφάλισης οι υπερωρίες, οι Κυριακές, οι αργίες κ.λπ.. Επίσης υπέστησαν μειώσεις έως και 67% στον βασικό μισθό τους το οποίο επέφερε επιπλέον μειώσεις στις αμοιβές των εξαιρέσιμων ημερών (αργίες, νυκτερινά κ.λπ.), ενώ επιπροσθέτως μειώθηκε το ποσοστό αμοιβής όλων των εξαιρέσιμων ημερών, όπως υπερωριακή απασχόληση, νυκτερινό ωράριο εργασίας κ.λπ.

Το στοιχείο όμως που έχει εξαιρετική σημασία για την περίπτωση των οδηγών συρμών είναι πως για την περίοδο 2015 – 2020 εργάζονται μεσοσταθμικά 37 ημέρες ανά έτος⁸³ υπερωριακά και αυτές οι ημέρες εργασίας δεν αποτυπώνονται στο ασφαλιστικό σύστημα, με μόνη εξαίρεση τους «νέους» ασφαλισμένους, στους οποίους από το 2012 καταχωρείται το 25% των υπερωριών. Σε αυτό το σημείο μπορούν να γίνουν δύο προσεγγίσεις.

Πρώτον να θεωρηθεί πως ένας εργαζόμενος θα εργαστεί αποκλειστικά 25 έτη, αφού τόσα χρειάζονται για να θεμελιωθεί συνταξιοδοτικό δικαίωμα στο καθεστώς των Β.Α.Ε., θα έχει εργαστεί επιπλέον από 275 ημέρες⁸⁴ ως 1.250 ημέρες. Δηλαδή θα έχει εργαστεί σε πραγματικό χρόνο από 11 μήνες ως 4 χρόνια και δύο μήνες επιπλέον τα οποία δεν θα αποτυπώνονται πουθενά. Ενώ σε περίπτωση που είναι «νέος»

⁸³ Από τους Πίνακες 4.8 – 4.9 και 4.10 όπως προκύπτει από την αθροιστική συχνότητα για το σύνολο των οδηγών συρμών της ΣΤΑ.ΣΥ.

⁸⁴ Από τους Πίνακες 4.12 και 4.17 για 25ετία

ασφαλισμένος δεν θα καταγραφούν στο ασφαλιστικό σύστημα από 8,5 μήνες ως 3 χρόνια και δύο μήνες.

Δεύτερον να θεωρηθεί πως ο εργασιακός βίος ενός οδηγού συρμών θα κυμαίνεται στα 32 με 36 έτη, ενώ υπάρχουν και περιπτώσεις που αγγίζουν τα 40 έτη πραγματικής υπηρεσίας. Με την παραδοχή, πως ένας οδηγός συρμών θα εργαστεί 35 έτη. Τότε θα έχει εργαστεί επιπλέον από 385 ως 1.750 ημέρες⁸⁵ επιπλέον. Δηλαδή θα έχει εργαστεί σε πραγματικό χρόνο από 1 χρόνο και 4 μήνες μήνες ως 5 χρόνια και 10 μήνες επιπλέον, τα οποία δεν θα αποτυπώνονται πουθενά. Ενώ σε περίπτωση που είναι «νέος» ασφαλισμένος δεν θα καταγραφούν στο ασφαλιστικό σύστημα από 11,5 μήνες ως 4 χρόνια και 5 μήνες.

Κάνοντας σε αυτό το σημείο μια υπεραπλουστευτική ομολογουμένως προσέγγιση, διαπιστώνεται πως κατά μέσο όρο οι οδηγοί συρμών έχουν εργαστεί πραγματικά σχεδόν 4 έτη επιπλέον κατά τον εργασιακό τους βίο (θεωρώντας την 35ετία ως πραγματικό χρόνο υπηρεσίας), ενώ θα έχουν καταβάλει επιπλέον εισφορές που κυμαίνονται από 28,76% ως 35,26% σε αντιστοιχία με έναν εργαζόμενο με σταθερό πρωινό ωράριο.

Εν κατακλείδι δύναται να ειπωθεί πως οι οδηγοί συρμών εργάζονται σε ένα εργασιακό περιβάλλον εξαιρετικά φθοροποιό για τον ανθρώπινο οργανισμό. Επίσης, καλούνται λόγω της φύσεως της εργασίας να εργαστούν Κυριακές, αργίες, νύχτα κ.λπ. καθώς και να εργαστούν υπερωριακά, δηλαδή πλέον του βασικού 8ωρου και κατά τις ημέρες ανάπαυσης (ρεπό), προκειμένου να εκτελεστεί το συγκοινωνιακό έργο της Αθήνας. Η οργάνωση της εργασίας των οδηγών συρμών επηρεάζει και την κοινωνική τους υπόσταση, καθώς σε πολλές περιπτώσεις αδυνατούν να παρευρεθούν σε διάφορες κοινωνικές εκδηλώσεις, όπως γάμους, γιορτές κλπ. Παράλληλα είναι πολλαπλά αδικημένοι από τη δομή και λειτουργία τους ασφαλιστικού συστήματος, αφού, όπως αποδείχθηκε κατά τον εργασιακό τους βίο εργάζονται αρκετά έτη επιπλέον από αυτά που αποτυπώνονται στο ασφαλιστικό σύστημα και συγχρόνως καταβάλλουν από 29% ως 35%⁸⁶ επιπλέον ασφαλιστικές εισφορές σε σχέση με έναν εργαζόμενο στην ίδια βαθμίδα και κλιμάκιο.

⁸⁵ Από τους Πίνακες 4.12 και 4.17 για 35ετία

⁸⁶ Στρογγυλοποίηση από τα ανωτέρω στοιχεία.

ΤΡΙΤΟ ΜΕΡΟΣ

5^ο ΚΕΦΑΛΑΙΟ

Παρόν και Μέλλον του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης

5.1 Το ασφαλιστικό σύστημα σήμερα

Όλες οι κοινωνίες έχουν κάποιας μορφής σύστημα ή «σύστημα» κοινωνικής ασφάλισης. Στις παραδοσιακές αγροτικές κοινότητες, βάση της ομαδικής ασφάλειας υπήρξε η οικογένεια ή μια ευρύτερη ομάδα συγγενών ή γειτόνων. Στις βιομηχανικές κοινωνίες, όπου οι δεσμοί ανάμεσα στις ομάδες συγγενών ή γειτόνων είναι ασθενέστεροι, το σημαντικότερο ρόλο για τη δημιουργία ενός πλαισίου κοινωνικής ασφάλισης αναλαμβάνει το κράτος (Ρωμανιάς,2007,σελ.47)

Όλα τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης έχουν ένα τουλάχιστον κοινό χαρακτηριστικό. Μεταφέρουν κοινωνικούς πόρους μεταξύ γενεών. Η λειτουργία του κάθε συστήματος κοινωνικής ασφάλισης είναι επομένως συνυφασμένη τόσο με ζητήματα οικονομικού ορθολογισμού όσο και με ζητήματα κοινωνικής δικαιοσύνης. Ο οικονομικός ορθολογισμός απαιτεί η μεταφορά κοινωνικών πόρων να πραγματοποιείται με τρόπο που να διασφαλίζεται η αναπαραγωγή της. Δηλαδή να μην παίρνει μορφές, ή να μην ξεπερνά κάποια όρια, που στη συνέχεια δημιουργούν κίνδυνο ανατροπής του ίδιου του συστήματος. Η κοινωνική δικαιοσύνη απαιτεί τη διασφάλιση μιας, στοιχειώδους έστω, σχέσης μεταξύ του βιοτικού επιπέδου των αποδεκτών της συνταξιοδοτικής ασφαλιστικής παροχής και της υπόλοιπης κοινωνίας (Θωμαδάκης, Ρομπόλης, Σακελλαρόπουλος,1992 σ.χχχ)

Το ελληνικό ασφαλιστικό σύστημα, όπως άλλωστε και τα αντίστοιχα της Ευρώπης είναι δημόσιο και αναδιανεμητικό. Το σύστημα ως αναδιανεμητικό επιβάλλει και αναδεικνύει την αλληλεγγύη των γενεών. Κάθε γενιά αναλαμβάνει να καταβάλει τις συντάξεις της προηγούμενης. Το ασφαλιστικό σύστημα κατοχυρώνει την κοινωνική συνοχή και την καταπολέμηση του αποκλεισμού, μέσω της συμμετοχής στην ανάπτυξη της οικονομίας. Με αυτή την έννοια η μακροχρόνια ισορροπία του ασφαλιστικού συστήματος είναι βασική συνισταμένη της ανάπτυξης.

Σήμερα οι συντάξεις είναι η ραχοκοκαλιά της κοινωνικής πολιτικής στην Ελλάδα, αφού αντιπροσωπεύουν άνω του 50% των συνολικών δαπανών της κοινωνικής προστασίας (Τηνιός,2001,σ.17). Εξετάζοντας την οικονομική κρίση του 2008- 2009, θα γίνει μια ανάλυση της σημερινής κατάστασης, καθώς και το ποιο διαφαίνεται το μέλλον τους ασφαλιστικού συστήματος.

Η οικονομική κρίση έφερε μεταξύ πολλών άλλων και τα Μνημόνια. Όπως ήταν φυσικό τα Μνημόνια επέφεραν μια σειρά από αλλαγές στο ασφαλιστικό σύστημα της χώρας. Χαρακτηριστική μπορεί να θεωρηθεί η περίπτωση της «αναδιάρθρωσης» του χρέους. Η διαδικασία αυτή γνωστή και ως «κούρεμα» ή με τον «τεχνικό» όρο Private Sector Involvement (PSI) νομοθετήθηκε στις 23 Φεβρουαρίου 2012 (ν.4050/23-2-2012 ΦΕΚ 36). Με αυτόν το νόμο δημιουργήθηκε ένα σχέδιο «εθελοντικής» συμμετοχής των ιδιωτών στο νέο πρόγραμμα για την Ελλάδα. Έτσι, όπως προέκυψε στη συνέχεια από στοιχεία που έδωσε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ήδη από τις 29 Ιουλίου 2011 η τελική συνεισφορά το διάστημα 2011-2020 θα φτάσει τα 93 δις ευρώ (Μαριάς,2011,σ.446). Στο πλαίσιο του δεύτερου μνημονίου και της επακόλουθης στρεβλής «αναδιάρθρωσης» του δημοσίου χρέους (PSI) παραβιάστηκε μια σειρά ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων (Χρυσόγονος,2013,σ.53).

Όσον αφορά την περίπτωση των ασφαλιστικών φορέων, πρόκειται για νομικά πρόσωπα που έχουν αγοράσει ομόλογα του ελληνικού δημοσίου, τα οποία βέβαια έχουν χαμηλές αποδόσεις αλλά στον αντίποδα προσφέρουν μεγάλη ασφάλεια στο κεφάλαιό τους. Αυτές λοιπόν οι επενδύσεις έγιναν με γνώμονα τις επανειλημμένες διαβεβαιώσεις της (εκάστοτε) κυβέρνησης, η οποία διακήρυττε προς πάσα κατεύθυνση και σε κάθε τόνο το φερέγγυο του Ελληνικού Δημοσίου, το ακίνδυνο της επενδύσεως και την εξασφάλιση των αποταμιευτών (Χρυσόγονος,2013,σ.72). Οι επιπτώσεις λοιπόν από το κούρεμα των ομολόγων ήταν πολύ αρνητικές για τα ασφαλιστικά ταμεία, όπου το αρχικό ποσό ονομαστικής αξίας ήταν περίπου 15 δις ευρώ, που ήταν τοποθετημένο στο Κοινό Κεφάλαιο της Τράπεζας της Ελλάδος και το οποίο βρέθηκε στις αρχές του Ιουλίου του 2012 να μην υπερβαίνει τα 8,1 δις ευρώ. Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι τα ασφαλιστικά ταμεία και ένα μεγάλο ποσό από τόκους και προσόδους που προέρχονταν από το αρχικό ποσό (Σακελλαρόπουλος,2014,σ.90)⁸⁷. Ως αποτέλεσμα, αυτή της κατάστασης θεωρείται πως κατά τη διάρκεια της τρέχουσας δεκαετίας, τα ελλείμματα που προκαλεί και θα προκαλέσει στο μέλλον η επιδείνωση των διαρθρωτικών προβλημάτων στην κοινωνική ασφάλιση θα υπερβαίνουν τις χρηματοδοτικές αποδόσεις των περιοριστικών πολιτικών κοινωνικής προστασίας και έτσι θα διευρύνεται σταδιακά η φτωχοποίηση του συνταξιοδοτικού πληθυσμού (Ρομπόλης & Μπέτσης,2016,σ. 17).

⁸⁷ Βλ. και INE – ΓΣΕΕ. (2012), *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*

Επιπλέον στην Ελλάδα σήμερα όχι μόνο έχει καταργηθεί στην επικουρική ασφάλιση με την αντικατάσταση του, από το επισφαλές και αβέβαιο για το επίπεδο των συντάξεων σύστημα της νοητής κεφαλαιοποίησης, αλλά στην δημόσια συζήτηση στην χώρα μας, προτείνεται επιπλέον των πρόσφατων (2010-2016) κοινωνικο-ασφαλιστικών παρεμβάσεων, η περαιτέρω κεφαλαιοποίηση της κοινωνικής ασφάλισης με την εφαρμογή του συστήματος των ατομικών λογαριασμών νοητής κεφαλαιοποίησης (Σουηδικό σύστημα) με διανεμητική χρηματοδότηση και στις κύριες συντάξεις (Ρομπόλης, Μπέτσας, 2017, σελ.3).

Από την άλλη πλευρά ο Γιαννίτσας⁸⁸ (2016) υποστηρίζει ότι το αθροιστικό έλλειμμα των ασφαλιστικών Ταμείων που καλύφθηκε από τον κρατικό προϋπολογισμό τη δεκαετία 2000-2009, ανέρχεται στα 91 δισ. ευρώ. Εξ' αυτών τα 46,5 δισ. αφορούν τον ΟΓΑ, τα 21,8 το ΙΚΑ, τα 7,5 το ΝΑΤ, τα 7,4 το ΤΑΠ-ΟΤΕ και τον ΟΑΠ-ΔΕΗ, τα 7,6 τον ΟΑΕΕ και τα υπόλοιπα μικρότερα ασφαλιστικά Ταμεία. Τονίζεται ότι στις δαπάνες αυτές δεν περιλαμβάνονται οι δαπάνες για συντάξεις του Δημοσίου. Με αυτή την προσέγγιση θέλει να τονίσει το υψηλό κόστος της κοινωνικής ασφάλισης. Έτσι τα αθροιστικά ελλείμματα και οι συνολικές δημόσιες δαπάνες για το ασφαλιστικό αντιπροσώπευαν το 83% των αθροιστικών δημοσιονομικών ελλειμμάτων της Γενικής Κυβέρνησης της περιόδου 2006-2009, που οδήγησαν στη μεγάλη κρίση της χώρας, σύμφωνα με τον Γιαννίτση.

Σε αυτό το σημείο θα παρουσιαστούν οι σημαντικότερες περιόδους όσον αφορά την εξέλιξη της ελληνικής οικονομίας, όπου όπως είναι φυσικό επηρέασαν αντίστοιχα και το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης.

Την περίοδο από το 1950 έως το 1974 η οικονομία αναπτύσσονταν με έναν ταχύτερο ρυθμό της τάξης του 6,5% κατά μέσο όρο ανά έτος, ενώ παράλληλα η ανεργία κυμαίνονταν κατά μέσο όρο στο 4%. Η περίοδος αυτή της ανάπτυξης και εκβιομηχάνισης της χώρας ταυτίζεται με την περίοδο της επέκτασης του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης και την πλεονασματική λειτουργία τόσο του κρατικού προϋπολογισμού, όσο και της κοινωνικής ασφάλισης (Θεοδορουλάκης, Κουμαριανός, 2012, σελ.94)

Η επόμενη περίοδος 1974-1990 χαρακτηρίζεται με μια συνεχή διόγκωση των ελλειμμάτων. Η εξέλιξη αυτή επιταχύνθηκε από την αύξηση των παροχών στις αρχές της δεκαετίας του 1980, προκειμένου να αντιμετωπιστεί η ανισότητα στις παροχές

⁸⁸ Όπως ανακτήθηκε από www.chourdakis.weebly.com στις 13/11/2020

και να επανέλθει μια ελάχιστη επάρκειά τους για αξιοπρεπή διαβίωση, γεγονός που οδήγησε στη διεύρυνση της ελλειμματικής λειτουργίας κάποιων ταμείων (ΙΚΑ, ΝΑΤ κ.ά.) (Θεοδορουλάκης, Κουμαριανός, 2012,σελ.95).

Την περίοδο 1990-1993, έχουμε την εφαρμογή μιας αυστηρής περιοριστικής πολιτικής, που ακολουθεί τη γενικότερη δημοσιονομική πολιτική της χώρας, με κύριο στόχο τον περιορισμό του ελλείμματος και την αύξηση των εσόδων. Αντίστοιχα μέτρα λαμβάνονται και στην οικονομία, με περιορισμένα όμως αποτελέσματα. Τα αυστηρά δημοσιονομικά μέτρα δεν έχουν όμως ιδιαίτερα αποτελέσματα, αντίθετα η μεταρρύθμιση στο ασφαλιστικό σύστημα απέδωσε μια πρόσκαιρη περιστολή της αύξησης του ελλείμματος (Θεοδορουλάκης, Κουμαριανός, 2012,σελ.95)

Η περίοδος των παρεμβάσεων 1994-1999 ταυτίζεται με την εξισορρόπηση των δημοσιονομικών μέσω μιας αυστηρής δημοσιονομικής πολιτικής, τη μείωση του πληθωρισμού και τη σταδιακή βελτίωση της ανάπτυξης. Οι αντίστοιχες εξελίξεις στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης ταυτίζονται με την επιτακτική ανάγκη μείωσης των ελλειμμάτων και την προσπάθεια επαναφοράς μιας οικονομικής ισορροπίας (Θεοδορουλάκης, Κουμαριανός, 2012,σελ.96).

Η επόμενη περίοδος παρεμβάσεων κατά τα έτη 2000-2004, επιφέρει μια οικονομική ισορροπία στο σύστημα μετά τη μεταρρύθμιση του 2002, και ταυτίζεται με την πλήρη ανάκαμψη της ελληνικής οικονομίας, τη νομιμοποίηση των μεταναστών και την αναπτυξιακή δυναμική της προσπάθειας υλοποίησης των Ολυμπιακών Αγώνων του 2004.

Η περίοδος των παρεμβάσεων 2004-2008, ταυτίζεται με μια περίοδο οικονομικής επιβράδυνσης, περιορισμού του ρυθμού ανάπτυξης και μικρής αύξησης του πληθωρισμού, με παράλληλη όμως τη μείωση της ανεργίας. Η επαναφορά αυστηρών δημοσιονομικών μέτρων στην οικονομία, έφερε εκ νέου στο προσκήνιο μέτρα για τον περιορισμό των ελλειμμάτων των φορέων κοινωνικής ασφάλισης. (Θεοδορουλάκης, Κουμαριανός, 2012,σελ.97)

Η τελευταία περίοδος 2009-2011 με την οικονομική ύφεση, τη δημοσιονομική κρίση και την υψηλή ανεργία, ταυτίζεται με τη χειρότερη από πλευράς εσόδων περίοδο για το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης. Η κοινωνική ασφάλιση έχει απώλειες σε πολλαπλά επίπεδα:

- Μείωση των εσόδων λόγω μείωσης του αριθμού των απασχολουμένων, αλλά και της συρρίκνωσης των μισθών,
- Αύξηση των εξόδων για παροχές, αλλά και για κάλυψη τοκοχρεολυσίων,

- Μείωση των εσόδων από τον κρατικό προϋπολογισμό,
- Μείωση των αποδόσεων των αποθεματικών και της αξιοποίησης της ακίνητης περιουσίας.

Επιπροσθέτως, οι Αθανασίου, Ζερβού και Κώτση (2012), υποστηρίζουν ότι πρέπει να γίνουν αλλαγές στο σύστημα, έτσι ώστε να ενισχυθούν τα κίνητρα για παραμονή στην εργασία και να αποδυναμωθούν τα κίνητρα πρόωμης εξόδου από αυτήν και της επανεισόδου πολλές φορές στη μαύρη εργασία, αποτελούν ασφαλώς όχι μόνο επιβεβλημένη επιλογή αλλά και επιλογή που για ένα διάστημα θα μπορούσε να συμβάλει ουσιωδώς στην άμβλυση του προβλήματος. Αυτό διότι θα έτεινε να αυξήσει το εργατικό δυναμικό και να συγκρατήσει την αυξητική τάση του πλήθους των συνταξιούχων, με αντίστοιχη συγκράτηση της τάσης χειροτέρευσης της σχέσης εργαζομένων προς συνταξιούχους.

Προβλήματα εντοπίζει και ο Ρομπόλης (2014), ο οποίος υποστηρίζει ότι έφτασε η «ώρα μηδέν» στην οποία έχουν φέρει το Σύστημα κοινωνικής ασφάλισης (ΣΚΑ) οι ασκούμενες, επί σειρά ετών, πολιτικές και ιδιαίτερα αυτές της τελευταίας πενταετίας (2010-2013) και πως αυτή η κατάσταση θα χρησιμοποιηθεί ως «άλλοθι» για ένα ολιστικό πλήγμα κατά του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης, των ασφαλισμένων και των συνταξιούχων. Κεντρικός στόχος αυτής της στρατηγικής είναι:

- α) η σημαντική μείωση της κρατικής επιχορήγησης, περιορισμός της εγγύησης των συντάξεων μόνο στο τμήμα της βασικής σύνταξης και μείωση των συνταξιοδοτικών δαπανών,
- β) η σημαντική μείωση των συνταξιοδοτικών παροχών,
- γ) η διεύρυνση της ιδιωτικοποίησης της κοινωνικής ασφάλισης,
- δ) η αλλαγή του χαρακτήρα του ΣΚΑ από αναδιανεμητικό σε κεφαλαιοποιητικό, κλπ.

Πάντως όλοι όσοι μελετούν το ασφαλιστικό σύστημα της χώρας καταγράφουν, φυσικά με διαφορετική προσέγγιση και διατυπώνοντας εντελώς διαφορετικές προτάσεις για την λύση του προβλήματος ο καθένας, πως θα δεχθεί ισχυρές πιέσεις ή και απορρύθμιση στο άμεσο μέλλον.

Τέλος, γίνεται εύκολα αντιληπτό, πως υπάρχει η δυνατότητα να αναλυθούν σε βάθος πολλοί παράγοντες καθώς και νομοθετικές διατάξεις που έχουν επηρεάσει, αρνητικά κυρίως, το ασφαλιστικό σύστημα της χώρας, αλλά δεν είναι στα πλαίσια της παρούσης εργασίας.

5.2 Το μέλλον του ασφαλιστικού συστήματος

Είναι προφανές λοιπόν, ότι το ασφαλιστικό σύστημα της χώρας θα δεχθεί στο άμεσο μέλλον ισχυρές πιέσεις. Εδώ θα αναπτυχθούν, συνοπτικά, οι κυριότεροι παράγοντες που θα επηρεάσουν το ασφαλιστικό σύστημα στο άμεσο μέλλον.

Αρχικά η πολυετής οικονομική κρίση, η οποία έχει εμφανιστεί κυρίως από 2008 και συνεχίζεται μέχρι τις μέρες μας, έχει αποστερήσει σημαντικούς πόρους από το ασφαλιστικό σύστημα, καθώς αυτό είναι άρρηκτα συνδεδεμένο με την απασχόληση.

Ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες είναι η σημαντική συρρίκνωση της απασχόλησης σε επίπεδα του 1977 με παράλληλη απώλεια του παραγόμενου πλούτου κατά 26,5% στην χώρα μας τα έτη 2008 – 2016, η γήρανση του πληθυσμού και η απόσυρση του κράτους από την παροχή των κοινωνικών υπηρεσιών, καθώς και από την χρηματοδότησή τους (Ρομπόλης & Μπέτσης,2016,σ.23).

Ένας επιπλέον παράγοντας είναι το παρατεταμένο επίπεδο ανεργίας στο 26% (Ρομπόλης & Μπέτσης,2016,σ.85). Είναι χαρακτηριστικό ότι στην Ελλάδα η καταστροφή ενός εκατομμυρίου θέσεων εργασίας την περίοδο 2010 – 2014 αποστέρησε από το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης πόρους της τάξης των 3,9 δις ευρώ ή 2,15% του ΑΕΠ το χρόνο (Ρομπόλης & Μπέτσης, 2016,σ.77). Επίσης η μείωση των μισθών κατά 40% ως 45%, η εκτεταμένη εισφοροδιαφυγή (4 δις ευρώ), οι οφειλές προς τα ασφαλιστικά ταμεία (26 δις ευρώ), το PSI (12 δις ευρώ), η μείωση της κρατικής επιχορήγησης προς τα ασφαλιστικά ταμεία από 18,9 δις το 2009 σε 10,8 δις το 2015, οι δυσμενείς δημογραφικές εξελίξεις κλπ. οδήγησαν το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης στη χώρα μας σε οικονομική και λειτουργική ασφυξία (Ρομπόλης & Μπέτσης,2016,σ.85).

Πέραν όμως των ανωτέρω, υπάρχει και ο πολιτικός παράγοντας, αφού υπάρχει η πολιτική βούληση για μετατόπιση του κέντρου βάρους από ένα σύστημα κοινωνικής και διαγενεακής αλληλεγγύης σε ένα εξατομικευμένο σύστημα τριών πυλώνων, σύμφωνα με την σχετική έκθεση του Δ.Ν.Τ. στις 23/11/2005 (Ρομπόλης & Μπέτσης,2016,σ.26). Ουσιαστικά με αυτήν την πολιτική θα οδηγηθούμε σε μια κοινωνία ιδιωτών (ατόμων) που θα λειτουργούν ως καταναλωτές υπηρεσιών ασφάλισης και όχι ως χρήστες συλλογικών – κοινωνικών υπηρεσιών και παροχών. Τα άτομα λοιπόν θα λειτουργούν ανταγωνιστικά, θα μπορούσε να ειπωθεί, και στο πεδίο της κοινωνικής ασφάλισης, καταργώντας την αμοιβαιότητα και την αλληλεγγύη μεταξύ τους.

Επομένως, υπάρχει ένα πλήθος παραγόντων που επηρεάζουν το ασφαλιστικό σύστημα. Σήμερα θεωρείται βασικότερος παράγοντας η γήρανση του πληθυσμού, εν γένει, αλλά και ειδικότερα στην χώρα μας. Αυτό είναι φυσικό, καθώς η δημογραφική εξάρτηση⁸⁹ είναι αφενός ένας παράγοντας «σταθερός» και «μετρήσιμος», δηλαδή αφενός δεν παρουσιάζει απότομες μεταβολές και διακυμάνσεις και αφετέρου είναι γνωστό το μέγεθος και η κατά ηλικία δομή, του πληθυσμού της χώρας. Όμως εσφαλμένα ή και σκόπιμα δίνεται τόση βαρύτητα, καθώς υπάρχει ένα πλήθος άλλων παραγόντων που θα επηρεάσουν το ασφαλιστικό σύστημα στο μέλλον. Ενδεικτικά και μόνο αναφέρονται, η αύξηση της παραγωγικότητας, η αύξηση της ανεργίας, ο συντελεστής αναπλήρωσης⁹⁰, η διαχείριση των αποθεματικών κλπ.

Επομένως σήμερα καταγράφεται μια απορρύθμιση όσον αφορά το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης. Τα δεδομένα προβλήματα που έχουν αναλυθεί ανωτέρω όπως η υποχρηματοδότηση, λόγω οικονομικής κρίσης, ο κατακερματισμός των ταμείων και η αναποτελεσματική, σε πολλές περιπτώσεις, οργάνωση και λειτουργία τους, καθώς και η ,επί ετών, διασπάθιση των αποθεματικών των ταμείων, δίνουν μια εικόνα ζοφερή για το μέλλον του ασφαλιστικού συστήματος.

5.3 Συμπεράσματα για το Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλισης

Το ασφαλιστικό σύστημα στην Ελλάδα βρίσκεται σε κατάσταση συνεχούς κρίσης τα τελευταία 30 χρόνια. Το Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλισης (ΣΚΑ) στην Ελλάδα βρίσκεται σε κρίση διάρκειας που εκδηλώνεται με διπλή ανισορροπία. Ανισορροπία στο ισοζύγιο των κοινωνικοασφαλιστικών αναγκών, αφού το σύστημα αδυνατεί να τις καλύψει τόσο ποιοτικώς όσο και ποσοτικώς.

Η κρίση επιτάθηκε από την έλλειψη αρχών σωστής διαχείρισης και μακροχρόνιας προοπτικής ώστε το μέλλον του ΣΚΑ να προβλέπεται δυσοίωνα στα πλαίσια, μάλιστα, μίας εξωγενώς επιδεινούμενης κατάστασης, λόγω, κυρίως, της διόγκωσης της ανεργίας και των άτυπων μορφών απασχόλησης αλλά δευτερευόντως και των δημογραφικών μεταβολών.

Σοβαρές ευθύνες έχουν διαδοχικά όλες οι κυβερνήσεις για την κατασπατάληση των αποθεματικών των Ταμείων και ιδιαίτερα του ΙΚΑ που από τη δεκαετία του 1980 άρχισε να συσσωρεύει ελλείμματα παρά το χαμηλό επίπεδο των ασφαλιστικών παροχών του, καθώς χρησιμοποίησαν τα εκάστοτε διαθέσιμα των ασφαλιστικών

⁸⁹ Βλ. Παράρτημα, εδάφιο 5

⁹⁰ Ο.π.

Ταμείων για να χρηματοδοτήσουν το τραπεζικό σύστημα. Ενώ, συγχρόνως τα επιτόκια καταθέσεων κυμαίνονταν από 10% έως 15% και με υποχρεωτικούς νόμους είχαν διατεθεί στην Τράπεζα της Ελλάδος με μηδενική απόδοση. Ωστόσο η ευκαιρία για τη δημιουργία μιας περιουσίας σχετικά ανάλογης με τις υποχρεώσεις των Ταμείων, χάθηκε την περίοδο που τα Ταμεία είχαν πλεονάσματα τα οποία είχαν κατατεθεί στην τράπεζα της Ελλάδος άτοκα ή με πολύ χαμηλά επιτόκια. Σε άλλες χώρες της Ευρώπης η περιουσία των Ταμείων που δεν είχε την ίδια μεταχείριση και εκμετάλλευση σε βάρος του συστήματος, συμμετέχει στη χρηματοδότηση των συστημάτων με ποσοστό 20%. (Μέμος,2016,σελ.71)

Συνοπτικά λοιπόν, τα αίτια διακρίνονται σε ενδογενή και εξωγενή και στα οποία συμπεριλαμβάνονται το δημογραφικό, η ανεργία, η οικονομική ύφεση, ο μεγάλος αριθμός των φορέων, η εισφοροδιαφυγή, η πολυπλοκότητα της νομοθεσίας, η έλλειψη μηχανοργάνωσης, οι ευνοϊκές ρυθμίσεις, τα όρια ηλικίας κλπ. Ο λόγος για τον οποίο το ασφαλιστικό πρόβλημα παραμένει ανεπίλυτο είναι ότι το ίδιο είναι βαθύτατα διαρθρωτικό και δομικό.

Ειδικότερα, οι εξωτερικοί παράγοντες που επηρεάζουν τη λειτουργία του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης, είναι η ανεργία, η μείωση των πόρων χρηματοδότησης και η γήρανση του πληθυσμού. Εσωτερικοί παράγοντες είναι η ανισότητα των παροχών, το χαμηλό επίπεδό τους και η μη διαχειριστική αυτοτέλεια των πόρων, της διοίκησης και της λειτουργίας των ασφαλιστικών ταμείων.

6^ο Κεφάλαιο Τα Συμπεράσματα της Μελέτης

Συμπεράσματα

Στην ανάλυση που προηγήθηκε, έγινε μια προσέγγιση μέσω στατιστικών δειγμάτων και υποθέσεων, κυρίως όσον αφορά το πεδίο του χρόνου, αλλά και των ασφαλιστικών εισφορών για τους οδηγούς συρμών της ΣΤΑ.ΣΥ. Α.Ε.

Το συμπέρασμα που προκύπτει αβίαστα, είναι πως οι οδηγοί συρμών κάνουν ένα επάγγελμα το οποίο έχει χαρακτηριστεί βαρύ και ανθυγιεινό αλλά έχει και άλλες επιβαρυντικές παραμέτρους όπως το ωράριο εργασίας, το οποίο έχει πολλές διακυμάνσεις, πολλές ημέρες υπερωριακής εργασίας, εντατικοποίηση της εργασίας και έκθεση σε ψυχολογικούς κινδύνους ,όπως επί παραδείγματι αυτοκτονία ή βλάβη σε επιβατικό συρμό με 1.000 επιβάτες.

Επίσης, καλούνται λόγω της φύσεως της εργασίας να εργαστούν Κυριακές, αργίες, νύχτα κ.λπ. Επομένως, η οργάνωση της εργασίας των οδηγών συρμών επηρεάζει και

την κοινωνική τους υπόσταση, καθώς σε πολλές περιπτώσεις αδυνατούν να παρευρεθούν σε διάφορες κοινωνικές εκδηλώσεις, όπως γάμους, γιορτές κλπ.

Ένα επιπλέον συμπέρασμα, μέσα από την στατιστική ανάλυση είναι ότι οι οδηγοί συρμών εργάζονται υπερωριακά, κατά μέσο όρο για την περίοδο 2015 – 2020, 37 ημέρες ανά έτος⁹¹ και αυτές οι ημέρες εργασίας δεν αποτυπώνονται στο ασφαλιστικό σύστημα, με μόνη εξαίρεση τους «νέους» ασφαλισμένους, στους οποίους από το 2012 καταχωρείται το 25% των υπερωριών.

Σε περίπτωση που θεωρηθεί ότι ένας εργαζόμενος θα εργαστεί 25 έτη, αφού τόσα χρειάζονται για να θεμελιωθεί συνταξιοδοτικό δικαίωμα στο καθεστώς των Β.Α.Ε., θα έχει εργαστεί επιπλέον από 275 ημέρες⁹² ως 1.250 ημέρες. Δηλαδή θα έχει εργαστεί σε πραγματικό χρόνο με μια διακύμανση από 11 μήνες ως 4 χρόνια και δύο μήνες επιπλέον. Αυτός ο χρόνος, πραγματικής εργασίας, δεν αποτυπώνεται στον εργάσιμο χρόνο του ασφαλισμένου. Ενώ αν εξεταστεί η περίπτωση όπου ο εργαζόμενος είναι «νέος» ασφαλισμένος δεν θα καταγραφούν στο ασφαλιστικό σύστημα από 8,5 μήνες ως 3 χρόνια και δύο μήνες.

Σε περίπτωση που θεωρηθεί ότι ένας εργαζόμενος θα εργαστεί 35 έτη. Τότε θα έχει εργαστεί επιπλέον από 385 ως 1.750 ημέρες⁹³ επιπλέον. Δηλαδή θα έχει εργαστεί σε πραγματικό χρόνο από 1 χρόνο και 4 μήνες μήνες ως 5 χρόνια και 10 μήνες επιπλέον. Και σε αυτήν την περίπτωση, ο χρόνος πραγματικής εργασίας δεν αποτυπώνεται στον εργάσιμο χρόνο του ασφαλισμένου. Ενώ σε περίπτωση που είναι «νέος» ασφαλισμένος δεν θα καταγραφούν στο ασφαλιστικό σύστημα από 11,5 μήνες ως 4 χρόνια και 5 μήνες.

Διαπιστώνεται λοιπόν πως κατά μέσο όρο οι οδηγοί συρμών έχουν εργαστεί πραγματικά σχεδόν 4 έτη επιπλέον κατά τον εργασιακό τους βίο (θεωρώντας την 35ετία ως πραγματικό χρόνο υπηρεσίας), ενώ θα έχουν καταβάλει επιπλέον εισφορές που φτάνουν ως το 35% σε αντιστοιχία με έναν υπάλληλο με σταθερό πρωινό ωράριο, στην ίδια βαθμίδα και κλιμάκιο.

Αυτό που τελικά προκύπτει ως αποτέλεσμα, είναι πως οι οδηγοί συρμών ως εργαζόμενοι είναι πολύπλευρα αδικημένοι. Αρχικά, όσον αφορά τον υπολογισμό των ενσήμων, καθώς δεν υπολογίζονται ως τεκμαρτές ημέρες ασφάλισης οι υπερωρίες, οι

⁹¹ Από τους Πίνακες 4.8 – 4.9 και 4.10 όπως προκύπτει από την αθροιστική συχνότητα για το σύνολο των οδηγών συρμών της ΣΤΑ.ΣΥ.

⁹² Από τους Πίνακες 4.12 και 4.17 για 25ετία

⁹³ Από τους Πίνακες 4.12 και 4.17 για 35ετία

Κυριακές, οι αργίες κ.λπ. και δευτερευόντως αδικούνται όσον αφορά τις ασφαλιστικές εισφορές οι οποίες είναι αυξημένες ως και 35%.

Επιπλέον από τα απογραφικά δελτία προέκυψε ότι οι οδηγοί συρμών έχουν κατά μέσο όρο 2,1 τέκνα ενώ καταγράφεται ένα μικρό ποσοστό διαζευγμένων της τάξης του 4% καθώς και ότι το 22,5% είναι άγαμοι.

Κρίνεται αναγκαίο, σε αυτό το σημείο, να γίνει μια ολοκληρωμένη ανάλυση που αφορά την έννοια του πραγματικού χρόνου εργασίας, αφού ουσιαστικά αυτός είναι και ο πυρήνας της παρούσης. Γίνεται επίσης εύκολα αντιληπτό πως θα δειχθούν οι γενικοί κανόνες που διέπουν την έννοια του χρόνου εργασίας, καθώς οι ορισμένοι κανόνες που αφορούν τους οδηγούς συρμών στη ΣΤΑ.ΣΥ. Α.Ε. έχουν αναλυθεί ανωτέρω διεξοδικά.

Στο γενικότερο λοιπόν πλαίσιο της συζήτησης, για το θέμα του πραγματικού εργάσιμου χρόνου, η εργατική τάξη σήμερα οφείλει να διεκδικεί αντικειμενικά τη μείωση του εργάσιμου χρόνου, σε συνδυασμό με την αύξηση του ελεύθερου χρόνου για την ίδια. Το ζήτημα για μείωση του εργάσιμου χρόνου πρέπει να προσδιορίζεται στο σταθερό ημερήσιο ωράριο και όχι επί παραδείγματι στο εβδομαδιαίο 35ωρο, με αντίστοιχη αποδοχή της ελαστικότητας στο χρόνο εργασίας.

Αν το ωρομίσθιο καθοριστεί έτσι που ο κεφαλαιοκράτης να υποχρεώνεται να πληρώνει όχι ένα ημερήσιο ή βδομαδιαίο μισθό, αλλά μόνο τις ώρες εργασίας που στη διάρκειά τους ευαρεστείται ν' απασχολεί τον εργάτη, τότε μπορεί να τον απασχολεί λιγότερο από το χρόνο που βρίσκεται αρχικά στη βάση του υπολογισμού του ωρομισθίου ή της μονάδας μέτρου για την τιμή της εργασίας (Marx K., 2009, σ.563). Επιπλέον, αν υποτεθεί πως όλοι οι παράγοντες της παραγωγικής δραστηριότητας, εκτός της εργασίας, παραμένουν σταθεροί, όπως όγκος παραγωγής, ο οποίος, υπό προϋποθέσεις, μπορεί και να αυξάνεται, όπως επίσης και ο χρόνος λειτουργίας των επιχειρήσεων, τότε η μείωση του εργάσιμου χρόνου αντικειμενικά δημιουργεί ανάγκες σε επιπλέον θέσεις εργασίας. Η εργατική τάξη λοιπόν πρέπει να αγωνίζεται για τη μείωσή του και ο καπιταλιστής για την αύξησή του. Έτσι, ακόμη και με σταθερό ημερήσιο εργάσιμο χρόνο, ο καπιταλιστής εφαρμόζει μεθόδους εντατικοποίησης της εργασίας για να μην εξαναγκαστεί να οδηγηθεί στη δημιουργία επιπλέον θέσεων εργασίας.

Το καπιταλιστικό σύστημα εξελίσσεται και αναπτύσσεται στο πλαίσιο της μεγιστοποίησης του κέρδους, γεγονός που οδηγεί στη συσσώρευση κερδών και κεφαλαίων. Γι' αυτό επιδιώκει τη μείωση του χρόνου που ο εργάτης δουλεύει για τον

εαυτό του στα πλαίσια του εργάσιμου χρόνου, για να αυξάνει ο απλήρωτος χρόνος τον οποίο και καρπώνεται ο κεφαλαιοκράτης. Αυτό δύναται να επιτευχθεί με την αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας.

Έτσι συμβαίνει και στην περίπτωση της ΣΤΑ.ΣΥ. Α.Ε. όπου έχει επενδυθεί σταθερό κεφάλαιο, δηλαδή τα πιο σύγχρονα μέσα παραγωγής, όπως νέοι συρμοί με μεγάλη χωρητικότητα επιβατών, νέα συστήματα σηματοδότησης και τηλεδιοίκησης, αλλά και νέος εξοπλισμός τροχαίου υλικού. Έτσι μπορούν να μπαίνουν σε κίνηση οι παραγωγικοί συντελεστές με λιγότερο μεταβλητό κεφάλαιο, δηλαδή με τη χρήση λιγότερης εργατικής δύναμης, άρα λιγότερης ζωντανής εργασίας, λιγότερων εργατών. Αυτή είναι αντικειμενική τάση στην ανάπτυξη του καπιταλισμού, είναι νόμος. Αλλάζει δηλαδή η οργανική σύνθεση του κεφαλαίου σε βάρος της ζωντανής εργασίας. Έτσι, αντικειμενικά μειώνονται οι θέσεις εργασίας. Και αυτό επίσης είναι νόμος του καπιταλισμού. Επίσης, ένας τρόπος που οδηγεί στην ίδια κατάσταση είναι η συγχώνευση επιχειρήσεων, που ανοίγει το δρόμο για μείωση των θέσεων εργασίας. Αυτό έγινε όταν συστάθηκε στις 17 Ιουνίου 2011 η ΣΤΑ.ΣΥ. Α.Ε.⁹⁴. Στη νέα εταιρεία περιλαμβάνονται ο Ηλεκτρικός Σιδηρόδρομος Αθηνών Πειραιώς (Η.Σ.Α.Π), η Αττικό Μετρό Εταιρεία Λειτουργίας (Α.Μ.Ε.Λ), και η ΤΡΑΜ Α.Ε. Η συνένωση των 3 εταιρειών έχει ως πρωτεύοντα στόχο την εξοικονόμηση πόρων μέσω της δημιουργίας οικονομικών κλίμακας⁹⁵. Λέγοντας οικονομία κλίμακας εννοείται πως δεν αυξάνονται οι θέσεις εργασίας, αφού με τους ίδιους ή και με λιγότερους εργαζόμενους μπορεί να μπαίνει σε κίνηση η παραγωγική διαδικασία χωρίς αύξηση του εργατικού δυναμικού. Άλλωστε αυτός είναι επίσης ένας λόγος που το βασικό αίτημα των καπιταλιστών είναι η λεγόμενη ελαστικοποίηση της αγοράς εργασίας. Γι' αυτό γίνεται προσπάθεια να εξαναγκαστούν οι εργάτες να συμβιβαστούν μ' αυτές τις σχέσεις εργασίας, που αντικειμενικά οδηγούν στην αδυναμία της αναπαραγωγής της εργατικής τους δύναμης, αφού ουσιαστικά μειώνεται η τιμή της.

Σε αυτό το σημείο είναι αναγκαίο να οριστεί η εργατική δύναμη. Με τον όρο εργατική δύναμη ή ικανότητα για εργασία, εννοείται το σύνολο των φυσικών και πνευματικών ικανοτήτων που υπάρχουν στο σώμα, στη ζωντανή προσωπικότητα ενός ανθρώπου και που τις βάζει σε κίνηση κάθε φορά που παράγει οποιοδήποτε είδους αξίες χρήσης. (Marx K., 2009, σ.180). Ενώ όταν γίνεται αναφορά στον εργάσιμο χρόνο εννοείται πάντα και υποχρεωτικά στην εργάσιμη μέρα και όχι στη βδομάδα, το

⁹⁴ ΦΕΚ 1454/τ.Β/ 17-06-2011

⁹⁵ Όπως ανακτήθηκε στις 19/01/2021 από www.stasy.gr.

μήνα, το έτος κλπ. Όπως ο φυσικός χρόνος της ζωής του ανθρώπου υπολογίζεται με βάση τη φυσική μέρα, δηλαδή το 24ωρο, έτσι υπολογίζεται και ο εργάσιμος χρόνος και ο μισθός της εργασίας. Η εργάσιμη μέρα είναι η φυσική μονάδα μέτρησης για τη λειτουργία της εργατικής δύναμης (Marx K., 1979σ.153). Έτσι, ο χρόνος εργασίας, που είναι αναγκαίος για την παραγωγή της εργατικής δύναμης, αναλύεται στο χρόνο εργασίας που είναι αναγκαίος για την παραγωγή αυτών των μέσων συντήρησης, ή η αξία της εργατικής δύναμης είναι η αξία των μέσων συντήρησης, που είναι αναγκαία για τη συντήρηση του κατόχου της. Όπως η αξία κάθε άλλου εμπορεύματος, και η αξία της εργατικής δύναμης καθορίζεται από το χρόνο εργασίας, που είναι αναγκαίος για την παραγωγή, επομένως και για την αναπαραγωγή αυτού του ειδικού είδους. (Marx K., 2009,σ.183).

Όλα όσα αναφέρθηκαν ανωτέρω, δύναται να χαρακτηριστούν ως μια γενικευμένη θεωρία, η οποία ουσιαστικά δεν αντανακλάται ή δεν συναντάται στην σημερινή πραγματικότητα. Δυστυχώς όμως, στην πραγματικότητα οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα και στην Ευρώπη ακολουθούν μια πορεία απορρύθμισης που εδράζεται στο χαμηλό κόστος εργασίας και είναι άρρηκτα συνδεδεμένο με όσα αναλύθηκαν ανωτέρω.

Η Ελλάδα είναι η χώρα που παρουσιάζει τον υψηλότερο εργάσιμο χρόνο με βάση το νόμιμο ετήσιο ωράριο εργασίας πλήρους απασχόλησης (1820 ώρες έναντι 1690 της E15 και 1760 της E27 συμπεριλαμβανομένων του συμβατικού χρόνου της εβδομαδιαίας εργασίας, των ετήσιων αδειών και των αργιών).

Επιπλέον η Ελλάδα παρουσιάζει και από τα υψηλότερα μεγέθη πραγματικού χρόνου εργασίας στον οποίο συνυπολογίζεται η υπερωριακή απασχόληση (στη δεύτερη θέση με 42 ώρες την εβδομάδα μετά τη Βρετανία που έχει καθιερώσει το opt out)⁹⁶.

Τα στοιχεία αυτά αναδεικνύουν το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα βρίσκονται στην υπηρεσία του εργοδότη τους πολύ περισσότερο χρόνο από τους ευρωπαίους συναδέλφους τους που απασχολούνται κατά μέσο όρο 37,9 ώρες την εβδομάδα του πλήρους ωραρίου.

Παράλληλα ο υψηλός πραγματικός εργάσιμος χρόνος οφείλεται τόσο στις πολιτικές των επιχειρήσεων που αξιοποιούν το θεσμό της υπερεργασίας (ουσιαστικά υποχρεωτικό 9ωρο) και των υπερωριών όσο και στο γεγονός ότι μεγάλη κατηγορία

⁹⁶ Κουζής Ι. Όπως ανακτήθηκε από το www.ergasiakadikaionomata.wordpress.com στις 19/01/2021

των εργαζομένων αποδέχεται και επιδιώκει την υπερωριακή απασχόληση προκειμένου να ενισχύσει τα ήδη χαμηλά της εισοδήματα⁹⁷.

Επίσης και κατά την τελευταία 15ετία ο δημόσιος τομέας πλήττεται σοβαρά από τις πολιτικές ιδιωτικοποιήσεων, μετοχοποιήσεων και την παρεπόμενη ενίσχυση των ιδιωτικο-οικονομικών κριτηρίων λειτουργίας του σε βάρος του δημόσιου συμφέροντος. Οι εργασιακές σχέσεις και το περιεχόμενό τους επηρεάζονται σημαντικά υπό το βάρος των εξελίξεων αυτών σε συνδυασμό με το μέγεθος της απασχόλησης που συνεχώς περιορίζεται στις επιχειρήσεις και στους οργανισμούς του ευρύτερου δημόσιου τομέα⁹⁸.

Εν κατακλείδι δύναται να ειπωθεί πως οι οδηγοί συρμών εργάζονται σε ένα εργασιακό περιβάλλον εξαιρετικά φθοροποιό για τον ανθρώπινο οργανισμό. Παράλληλα είναι πολλαπλά αδικημένοι από τη δομή και λειτουργία τους ασφαλιστικού συστήματος, αφού, όπως αποδείχθηκε κατά τον εργασιακό τους βίο εργάζονται αρκετά έτη επιπλέον από αυτά που αποτυπώνονται στο ασφαλιστικό σύστημα και συγχρόνως καταβάλλουν επιπλέον ασφαλιστικές εισφορές σε σχέση με έναν εργαζόμενο στην ίδια βαθμίδα και κλιμάκιο.

Επιπροσθέτως, εξετάζοντας τον παράγοντα χρόνο σε συνάρτηση με την μαρξιστική προσέγγιση του εργάσιμου χρόνου και της απλήρωτης εργασίας που ενυπάρχει μέσα σε αυτόν και σε συνδυασμό με την κίνηση των σύγχρονων μέσω παραγωγής που διαθέτει η ΣΤΑ.ΣΥ. Α.Ε. οι οδηγοί συρμών μέσα από τον επιπλέον χρόνο εργασίας τους, μέσω των υπερωριών, παράγουν μια υπεραξία πολύ μεγάλη. Ο επιπλέον πραγματικός χρόνος εργασίας λοιπόν των οδηγών συρμών τους αδικεί τόσο στο πλαίσιο των μισθολογικών απολαβών, όσο και στο πλαίσιο της απονομής του ύψους της σύνταξης, καθώς και στον χρόνο θεμελίωσης αυτής. Αξίζει βέβαια να επισημανθεί ότι με τον νέο υπολογισμό των συντάξεων, η αδικία που αφορά τις επιπλέον ασφαλιστικές εισφορές ίσως και να αμβλυνθεί σε πολύ συγκεκριμένες περιπτώσεις, γι' αυτό και δεν μπορεί να θεωρηθεί ως κανόνας, και σε κάθε περίπτωση δεν εξαλείφεται πλήρως.

⁹⁷ Κουζής Ι. Όπως ανακτήθηκε από το www.ergasiakadikaionomata.wordpress.com στις 19/01/2021

⁹⁸ Όπ.

Επίλογος

Από την όλη διαδικασία της έρευνας, τόσο στο πεδίο όσο και στο θεωρητικό πλαίσιο, διαπιστώνεται ότι το παρόν αλλά και το μέλλον του ασφαλιστικού συστήματος, όχι μόνο της Ελλάδος αλλά και παγκόσμια, θα υποστεί δραματικές αλλαγές. Οι αλλαγές αυτές θα επιδεινώσουν την ζωή της εργατικής τάξης, τόσο κατά τον εργασιακό της βίο, όσο και κατά την απομάκρυνση από την εργασία, δηλαδή κατά την συνταξιοδότηση. Έτσι έγινε μια εκτενή αναφορά με παράθεση αρκετών μελετών όπου αναλύονται τα ζητήματα που θα απασχολήσουν το ασφαλιστικό σύστημα στο άμεσο, αλλά και στο απώτερο μέλλον.

Από την άλλη πλευρά, η μικρής κλίμακας εργαζομένων που εξετάστηκε στην παρούσα εργασία είναι ένα ενδεικτικό παράδειγμα της φιλοσοφίας πάνω στην οποία δομήθηκε το ασφαλιστικό σύστημα. Μέσα από αυτή τη μελέτη διαπιστώθηκε ότι οι αρχές που διέπουν το ασφαλιστικό σύστημα είναι εν γένει άδικες για τους εργαζόμενους, καθώς με κάθε τρόπο επιχειρείται να μην αποτυπώνονται οι πραγματικές ημέρες ασφάλισης ή και να καταβάλλονται υπέρογκες εισφορές που τελικά δεν θα αποδοθούν σε αυτούς.

Ένα άλλο μεγάλο ζήτημα, που απλώς αναφέρθηκε στην παρούσα εργασία, είναι τα αποθεματικά των ταμείων, τα οποία λειτούργησαν είτε ως δάνεια για το μεγάλο κεφάλαιο είτε διαγράφηκαν με νόμο, όπως έγινε με το PSI. Τα αποθεματικά των ταμείων ουσιαστικά υφαρπάχθηκαν διαχρονικά από όλες οι αστικές κυβερνήσεις, ειδικότερα από την δεκαετία του '50 μέχρι σήμερα.

Η έρευνα πάνω στο ασφαλιστικό σύστημα μιας χώρας φυσικά δεν δύναται να αναπτυχθεί πλήρως εδώ, καθώς δεν είναι και το αντικείμενο της παρούσης. Αυτό που εξετάστηκε και διατυπώθηκε εδώ είναι ότι η δομή του ασφαλιστικού συστήματος είναι τέτοια που σε κάθε περίπτωση λειτουργεί εις βάρος των εργαζομένων, είτε αυτό αφορά την μη καταγραφή των πραγματικών ημερών εργασίας, είτε την υφαρπαγή των αποθεματικών των ταμείων, είτε την αποδόμηση των όποιων ευνοϊκών ρυθμίσεων υπάρχουν.

Ολοκληρώνοντας σε αυτό το σημείο πρέπει να ειπωθεί ότι ο κεφαλαιοκρατικός τρόπος παραγωγής, διαπερνά και το ασφαλιστικό σύστημα και κατ' επέκταση το επηρεάζει. Έτσι όπως είναι άδικο και εκμεταλλευτικό το καπιταλιστικό σύστημα, έτσι άδικο και εκμεταλλευτικό θα είναι και το ασφαλιστικό σύστημα. Επίσης όταν θα ξεσπάει μια οικονομική κρίση, αυτή θα μετακυλιέται και στο ασφαλιστικό σύστημα. Αυτό γίνεται καθώς οι εισροές του συστήματος είναι άρρηκτα συνδεδεμένες με την

εργασία. Έτσι όταν υπάρχει κρίση και άρα έκρηξη της ανεργίας, με παράλληλη μείωση όλων των οικονομικών δεικτών, τότε και το ασφαλιστικό σύστημα θα επηρεαστεί αρνητικά.

Τέλος η νέα , εν εξελίξει κρίση, η οποία έχει ονομαστεί υγειονομική, έχει ήδη επιφέρει μεγάλο πλήγμα τόσο στην εργασία όσο και στους οικονομικούς δείκτες γενικότερα, αφού από την μία πλευρά, όλο το σύστημα υγείας δέχεται ισχυρές πιέσεις και από την άλλη έχει προκύψει ένα νέο φαινόμενο που δυνάμεθα να το ονομάσουμε «αεργία», καθώς μεγάλο μέρος του πληθυσμού είτε με κρατική απόφαση είτε και λόγω φόβου δεν εργάζεται. Υπάρχει λοιπόν μια ιδιότυπη ανεργία, καθώς τώρα πλέον ο πληθυσμός δεν εργάζεται όχι απλά επειδή δεν υπάρχουν θέσεις εργασίας, αλλά και επειδή αναγκάζεται να τεθεί σε αργία. Έχουμε λοιπόν εισέλθει σε έναν φαύλο κύκλο τον οποίο δεν μπορούμε να προβλέψουμε τόσο όσον αφορά το άμεσο μέλλον όσο και το βραχυπρόθεσμο.

Πηγές – Βιβλιογραφία

Πηγές

Αρχεία

INE – ΓΣΕΕ. (2012) *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*. Αθήνα: INE – ΓΣΕΕ.

Ηλεκτρονικές πηγές

www.stasy.gr

www.epkodi.gr

www.kere.gr

www.eka.org.gr

www.et.gr

www.teiwm.gr

www.inegsee.gr

www.chourdakis.weebly.com

www.ergasiakadikaiomata.wordpress.com

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

Αθανασίου, Λ. (2002). «*Το κοινωνικοασφαλιστικό σύστημα και η αναπτυξιακή διαδικασία στην Ελλάδα: Αλληλεπιδράσεις*» Εκθέσεις 39, Αθήνα: ΚΕΠΕ

Αθανασίου, Λ. , Ζερβού, Φ. , Κώτση, Α. (2012). *Εκθέσεις 69 η εξίσωση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης των γυναικών προς τα αντίστοιχα των ανδρών: σημασία και επιπτώσεις*. Αθήνα: ΚΕΠΕ

Γεωργιάδου Ε. (2016). *Η υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων στο στόχαστρο του κεφαλαίου. ΚΟΜΜΟΥΝΙΣΤΙΚΗ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ τεύχος 1*. Αθήνα: Σύγχρονη Εποχή

Γιαννίτσης, Τ. (2016) *Το ασφαλιστικό και η Κρίση*. Κείμενο υπό προετοιμασία. Αθήνα: ΠΟΛΙΣ

Θεοδωρουλάκης, Μ. , Κουμαριανός, Β. (2012). *Συστήματα Κοινωνικής Ασφάλισης Ασφαλιστικό σύστημα και σύστημα κοινωνικής περίθαλψης*. Αθήνα INE- ΓΣΕΕ

- Θωμαδάκης, Σ., Ρομπόλης, Σ. & Σακελλαρόπουλος, Θ. (1992). *Το Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλισης στην Ελλάδα*. Αθήνα: Οικονομικό Επιμελητήριο της Ελλάδος.
- Μαριάς, Ν. (2011). *Το Μνημόνιο Της χρεοκοπίας και ο άλλος δρόμος «πειραματόζων η Ελλάς»*. Αθήνα: Λιβάνη.
- Μαρξ, Κ. (2009). *Το Κεφάλαιο*. τ.1. Αθήνα: Σύγχρονη Εποχή.
- Μαρξ, Κ. (1979). *Το Κεφάλαιο*. τ.2. Αθήνα: Σύγχρονη Εποχή.
- Μέμος, Κ. (2016). *Η κρίση της Κοινωνικής Ασφάλισης και η διαχείριση των διαθεσίμων των Ασφαλιστικών Ταμείων με τη χρήση νευρωνικών δικτύων. Η περίπτωση του Ι.Κ.Α (Διδακτορική Διατριβή)* Πάντειον Πανεπιστήμιο, Αθήνα.
- Μπάκαβος, Χ. (2003) *Δημογραφικές Μεταβολές, Αγορά Εργασίας και Συντάξεις στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση*. Αθήνα: Gutenberg
- Πισσαρίδης, Χ. , Βαγιανός, Δ. , Βέττας, Ν. , Μεγίρ, Κ. (2020). *Σχέδιο Ανάπτυξης για την Ελληνική Οικονομία ENΔΙΑΜΕΣΗ ΕΚΘΕΣΗ*. Αθήνα
- Ρομπόλης, Σ. (2014). *Ασφαλιστικό: «ώρα μηδέν»*. Ενημέρωση τ.218, Ιούλιος - Αύγουστος
- Ρομπόλης, Σ., Μπέτσης, Β. (2013). *Κοινωνική Ασφάλιση και οι Επιπτώσεις της Γήρανσης του Πληθυσμού στο Ασφαλιστικό Σύστημα της Ελλάδος 2013-2050*. Αθήνα: ΙΝΕ – ΓΣΕΕ
- Ρομπόλης, Σ., Μπέτσης, Β. (2016). *Η Οδύσσεια του ασφαλιστικού*. Αθήνα: Λιβάνη
- Ρομπόλης, Σ. , Μπέτσης, Β. (2017) *Η Κοινωνική ασφάλιση στην Ελλάδα. Ενημέρωση, τ. 233 , Ιανουάριος – Φεβρουάριος 2017*. Αθήνα: ΙΝΕ - ΓΣΕΕ
- Ρομπόλης, Σ., Ρωμανιάς, Γ., Μαργιός, Β. & Χατζηβασίλογλου, Ι. (2007). *Αναλογιστική Μελέτη για το Ι.Κ.Α. Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Μισθωτών (ΙΚΑ/ΕΤΑΜ)*. Αθήνα: ΙΝΕ - ΓΣΕΕ
- Ρωμανιάς, Γ. (2007). *Ελληνικοί και Ευρωπαϊκοί μύθοι για το ασφαλιστικό: μύθοι για την κοινωνική ασφάλιση*. Αθήνα: Αδελφοί Βλάσση
- Σακελλαρόπουλος, Σ. (2014). *Κρίση και κοινωνική διαστρωμάτωση στην Ελλάδα του 21^{ου} αιώνα*, Αθήνα: Τόπος.
- Τηνιός, Π. (2001). *Κοινωνία, Οικονομία, Συντάξεις: Κρυμμένος Θησαυρός*. Αθήνα: Παπαζήση.
- Χρυσόγονος, Κ. (2013). *Η καταστρατήγηση του Συντάγματος στην εποχή των Μνημονίων*. Αθήνα: Λιβάνη.

Παράρτημα

1. Παράδειγμα υπολογισμού μηνιαίων αποδοχών και εισφορών

Μισθός με ενσωματωμένα επιδόματα στην βαθμίδα Π.Ε. και κλιμάκιο 12 : **2.010,64**

Προσαύξηση νυκτερινής εργασίας: 3,21/ ώρα

➤ (π.χ. 13,48 ώρες x **3,21** = 43,27)

Προσαύξηση Κυριακής – Αργίας κατά την ημέρα: 4,30/ώρα

➤ (π.χ. 26,33 ώρες x **4,30** = 113,22)

Προσαύξηση Κυριακής – Αργίας κατά την νύκτα: 4,64/ ώρα

➤ (π.χ. 5,75 ώρες x **4,64** = 26,88)

Υπερωρία 6^{ης} εργάσιμης κατά την ημέρα: 16,18/ώρα

➤ (π.χ. 8,5 ώρες x **16,18** = 137,53)

Υπερωρία 6^{ης} εργάσιμης κατά την νύκτα: 20,37/ώρα

➤ (π.χ. 7 ώρες x **20,37** = 142,59)

Υπερωρία 7^{ης} εργάσιμης κατά την ημέρα: 12,45/ώρα

➤ (π.χ. 4,33 ώρες x **12,45** = 53,91)

Υπερωρία 7^{ης} εργάσιμης κατά την νύκτα: 15,66/ώρα

➤ (π.χ. 3,42 ώρες x **15,66** = 53,56)

Σύνολο μηνιαίων μικτών αποδοχών: **2.581,6**

Σύνολο ασφαλιστικών εισφορών (x 6,67%): **172,19**

Με αυτό το πλαίσιο έγιναν οι υπολογισμοί σε όλα τα κλιμάκια και βαθμίδες και σύμφωνα με τα διαγράμματα εργασίας για τις Κυριακές – Ρεπό 6^{ης} – ρεπό 7^{ης} – νυκτερινή εργασία. Με παραδοχή δύο ημέρες υπερωρία κατά την 6^η ημέρα και μια ημέρα 7^η ημέρα και 4 Κυριακές τον μήνα. Υπολογίστηκαν δε διαφορετικές περιπτώσεις επί παραδείγματι με 3 ημέρες υπερωρία 6^{ης}, μια ημέρα 7^{ης} και 2 Κυριακές – αργίες ή 2 ημέρες υπερωρία 6^{ης} και 2 ημέρες υπερωρία 7^{ης} χωρίς Κυριακές και αργίες κ.ο.κ.

Επίσης οι υπολογισμοί έγιναν για την βαθμίδα Δ.Ε. στα κλιμάκια 5 – 6 – 7, για την βαθμίδα Τ.Ε. στα κλιμάκια 9 – 10 – 11 διότι εκεί εμφανίζεται ο κύριος όγκος των δεδομένων.

2. Ασφαλιστικές Εισφορές Κλάδου Κυρίας Σύνταξης

Αναπροσαρμογή ασφαλιστικών εισφορών Κλάδου σύνταξης μισθωτών από 01/01/2017 έως 1/1/2020 κατ' εφαρμογή του άρθρ. 38 του Ν. 4387/16

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 38 παρ.1 του κοινοποιούμενου νόμου, ορίζεται ότι το συνολικό ποσοστό εισφοράς κύριας σύνταξης ασφαλισμένου μισθωτού και εργοδότη ορίζεται σε 20% επί των πάσης φύσεως αποδοχών των εργαζομένων, με την επιφύλαξη της παραγράφου 17 του άρθρου 39 του νόμου αυτού, με εξαίρεση τις κοινωνικού χαρακτήρα έκτακτες παροχές λόγω γάμου, γεννήσεως τέκνων, θανάτου και βαριάς αναπηρίας και κατανέμεται κατά 6,67% σε βάρος των ασφαλισμένων και κατά 13,33% σε βάρος των εργοδοτών.

Επιπλέον, σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 38 του ίδιου νόμου προβλέπεται ότι τυχόν υψηλότερα ή χαμηλότερα των οριζόμενων ως ανωτέρω ποσοστών ασφαλιστικών εισφορών κλάδου κύριας σύνταξης αναπροσαρμόζονται ετησίως ισόποσα και σταδιακά από 1/1/2017 και εφεξής ώστε από 1/1/2020 να διαμορφωθούν στο ποσοστό που ορίζεται στην ανωτέρω παράγραφο (δηλ. 13,33% για τον εργοδότη και 6,67% για τον ασφαλισμένο).

Κατ' εφαρμογή των διατάξεων της παρ. 4 του άρθρου 38, για την αναπροσαρμογή τυχόν υψηλότερων ή χαμηλότερων των οριζόμενων στην παρ. 1 του ίδιου άρθρου ποσοστών ασφαλιστικών εισφορών κλάδου κύριας σύνταξης, εκδόθηκε η υπ' αριθ. Φ11321/οικ.45947/1757/19-12-2016 Απόφαση του Υφυπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (ΦΕΚ 4458/τ.Β'/30-12-2016).

Κατόπιν τούτου, από 1/1/2017 τα ποσοστά των ασφαλιστικών εισφορών κλάδου σύνταξης για τους ασφαλισμένους και τους εργοδότες που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της ανωτέρω αναφερόμενης Υπουργικής Απόφασης, τα οποία απεικονίζονται στην ΑΠΔ με τους παρακάτω Κωδικούς Πακέτου Κάλυψης (ΚΠΚ) αντίστοιχα, αναπροσαρμόζονται ως εξής :

Πίνακας 28: Μειώσεις εισφορών για «παλαιούς» ασφαλισμένους από 1/1/2017 έως 1/1/2020.

τ. Ι.Κ.Α. – Ε.Τ.Α.Μ. / τ. Τ.Σ.Π. – Η.Σ.Α.Π.
ΚΠΚ 017

ΕΙΣΦΟΡΑ ΑΣΦΑΛΙΣΜΕΝΟΥ	ΕΙΣΦΟΡΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΣΥΝΟΛΟ
8,29%	17,70%	25,99%
Από 1/1/17 ως 31/12/17	Από 1/1/17 ως 31/12/17	Από 1/1/17 ως 31/12/17
7,75%	16,25%	24%
Από 1/1/18 ως 31/12/18	Από 1/1/18 ως 31/12/18	Από 1/1/18 ως 31/12/18
7,22%	14,79%	22,01%
Από 1/1/19 ως 31/12/19	Από 1/1/19 ως 31/12/19	Από 1/1/19 ως 31/12/19
6,67%	13,33%	20%
Από 1/1/20 ως 31/12/20	Από 1/1/20 ως 31/12/20	Από 1/1/20 ως 31/12/20

3. Οι σημαντικότερες νομοθετικές ρυθμίσεις των τελευταίων 30 ετών

- **ν. 2084/1992** «Αναμόρφωση της Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις»
- **ν. 2676/99** «Οργανωτική και λειτουργική αναδιάρθρωση των φορέων κοινωνικής ασφάλισης και άλλες διατάξεις»
- **ν. 3029/2002** «Μεταρρύθμιση του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης»
- **ν.3655/2008** «Διοικητική και οργανωτική μεταρρύθμιση του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης και λοιπές ασφαλιστικές διατάξεις»
- **ν. 3863/2010** «Νέο ασφαλιστικό σύστημα και συναφείς διατάξεις, ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις»

- **ν.3918/2011** «Διαρθρωτικές αλλαγές στο σύστημα υγείας και άλλες διατάξεις»
- **ν. 4046/2012** Μνημόνιο ΙΙ
- **ν. 4052/2012** «Νόμος αρμοδιότητας Υπουργείων Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης»
- **ν. 4172/2013** «Φορολογία εισοδήματος, επείγοντα μέτρα εφαρμογής του ν. 4046/2012, του ν. 4093/2012 και του ν. 4127/2013 και άλλες διατάξεις»
- **ν. 4336/2015** «Συνταξιοδοτικές διατάξεις – Κύρωση του Σχεδίου Σύμβασης Οικονομικής Ενίσχυσης από τον Ευρωπαϊκό Μηχανισμό Σταθερότητας και ρυθμίσεις για την υλοποίηση της Συμφωνίας Χρηματοδότησης»
- **ν. 4387/2016** «Ενιαίο Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλειας - Μεταρρύθμιση ασφαλιστικού συνταξιοδοτικού συστήματος - Ρυθμίσεις φορολογίας εισοδήματος και τυχερών παιγνίων και άλλες διατάξεις»
- **ν. 4578/2018** «Μείωση ασφαλιστικών εισφορών και άλλες διατάξεις»
- **ν. 4611/2019** «Ρύθμιση οφειλών προς τους Φορείς Κοινωνικής Ασφάλισης, τη Φορολογική Διοίκηση και τους Ο.Τ.Α. α΄ βαθμού, Συνταξιοδοτικές Ρυθμίσεις Δημοσίου και λοιπές ασφαλιστικές και συνταξιοδοτικές διατάξεις, ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων και άλλες διατάξεις»

4. Η μακροχρόνια βιωσιμότητα του συστήματος.

Για τις καταβαλλόμενες συντάξεις, θεωρείται ως βάση το διανεμητικό σύστημα, τουλάχιστον στην αρχική του σύλληψη, το οποίο εν συνεχεία έγινε μικτό (Ρομπόλης κ.ά.,2007,σ.51). Έτσι παράγεται την ακόλουθη σχέση:

$$P_t = Lc_t + Ec_t + Sc_t + Sa_t \quad (1)$$

Όπου:

P = Οι καταβαλλόμενες συντάξεις,

Lc = Οι εισφορές των ασφαλισμένων και συνταξιούχων,

Ec = Οι εισφορές των εργοδοτών,

Sc = Οι εισφορές (συμμετοχή) του κράτους,

Sa = Η απόδοση των αποθεματικών και των επενδύσεων και

t = Ο χρόνος αναφοράς των συντάξεων, των εισφορών και των αποδόσεων.

Επισημαίνεται ότι ο πιο πάνω μαθηματικός τύπος αποτελεί την απλή εκδοχή των σχέσεων P, Lc, Ec, Sc και Sa και επιλέγεται για μεθοδολογικούς λόγους. Με βάση τον μαθηματικό αυτόν τύπο, είναι σαφές ότι το απαιτούμενο κονδύλι προς εξόφληση των συντάξεων για τον χρόνο t_1 , με βάση, πάντοτε, το διανεμητικό σύστημα, συγκροτείται από το άθροισμα 4 επί μέρους παραγόντων και ειδικότερα από το άθροισμα:

1. των ασφαλιστικών εισφορών των εν ενεργεία και πιθανώς των συνταξιούχων του ίδιου χρόνου t_1
2. των ασφαλιστικών εισφορών των εργοδοτών του ίδιου χρόνου t_1
3. της συμμετοχής του κράτους, στο πλαίσιο του συστήματος της τριμερούς χρηματοδότησης, για χρόνο t_1 και
4. της απόδοσης των αποθεματικών, των επενδύσεων και της εν γένει περιουσίας του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης, κατά τον χρόνο t_1 .

Κατά συνέπεια, η πιθανή μείωση οποιουδήποτε από τα 4 αυτά επί μέρους μεγέθη του δεύτερου σκέλους της εξίσωσης, πρέπει να αναπληρωθεί από απολύτως ανάλογη συνολική αύξηση ενός ή περισσότερων από τα λοιπά 3 μεγέθη του ίδιου σκέλους. Στην περίπτωση του ΙΚΑ – ETAM αλλά και γενικότερα του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης της χώρας μας, είναι σαφώς προβληματική η συνεισφορά του 4ου μέρους του δεύτερου σκέλους της εξίσωσης δηλαδή των αποδόσεων των αποθεματικών και των επενδύσεων του ΙΚΑ-ETAM.

Σήμερα είναι ευρέως γνωστό πως έγινε η κατασπατάληση, με ευθύνη της ελληνικής Πολιτείας, των αποθεματικών του συστήματος και έχει αναδειχθεί, μέσα από πολλές αναλύσεις, η σημερινή αδυναμία του συστήματος να συμβάλει στις τρέχουσες ανάγκες χρηματοδότησης των οφειλόμενων ασφαλιστικών παροχών· αυτό θα αναλυθεί διεξοδικά παρακάτω. Την έλλειψη, συνεπώς, δυνατοτήτων του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης στο σύνολό του και ειδικότερα του ΙΚΑ-ETAM οφείλουν να καλύψουν τα λοιπά 3 μέρη του δεύτερου σκέλους της εξίσωσης δηλαδή οι ασφαλιστικές εισφορές ασφαλισμένων και εργοδοτών και η συμμετοχή του κράτους.

5. Η δημογραφική εξάρτηση

Επίσης μπορεί να διατυπωθεί και μια διαφορετική σχέση, η οποία έχει ως κύρια εξαρτημένη μεταβλητή τη δημογραφική εξάρτηση (Μπάκαβος, 2003, σ.250,264) όπου οι παράγοντες που επηρεάζουν τη χρηματοδότηση, ενός αναδιανεμητικού ασφαλιστικού συστήματος να έχουν ως εξής:

$$(P_{15-64} \times \alpha) \times (\varphi \times s) = \sigma \times P_{65+}$$

Όπου: P_{15-64} : Ο πληθυσμός από 15 ετών έως 64 ετών (παραγωγικές ηλικίες)

α : Το ποσοστό απασχόλησης

φ : Το ποσοστό των εισφορών

s : Ο μέσος μισθός

σ : Η μέση σύνταξη

P_{65+} : Ο πληθυσμός των 65 ετών και άνω

Η σχέση αυτή εκφράζει μια ισορροπία μεταξύ εσόδων και εξόδων ενός ασφαλιστικού συστήματος ενώ δύναται να μετασχηματιστεί ως εξής:

$$\alpha \times \varphi \times s = \sigma \times P_{65+} / P_{15-64}$$

όπου ο λόγος P_{65+} / P_{15-64} ονομάζεται Δείκτης Δημογραφικής Εξάρτησης (Δ) δηλαδή το παραγωγικό τμήμα του πληθυσμού (ηλικίες 15-64 ετών) συντηρεί το μη παραγωγικό τμήμα (65+). Η σχέση αυτή αποτυπώνεται στον δείκτη εξάρτησης. Η σχέση λοιπόν παίρνει μια νέα μορφή και γίνεται:

$$\alpha \times \varphi = \sigma/s \times \Delta$$

όπου ο λόγος σ/s , δίνει το ποσοστό αναπλήρωσης (β)

Τώρα με απλοποιημένη μορφή, η σχέση ισορροπίας Εσόδων- Εξόδων ενός ασφαλιστικού συστήματος θα είναι:

$$\alpha \times \varphi = \beta \times \Delta \quad (2)$$

Από τις ανωτέρω αναφερόμενες σχέσεις (1 και 2) διατυπώνεται ότι πρέπει να αντιμετωπιστούν αρκετά σύνθετα ζητήματα τα οποία οφείλονται σε πολλούς παράγοντες.

Αναλύοντας τη σχέση (2) προκύπτει πως όσον αφορά το δημογραφικό μέρος της εξίσωσης, δηλαδή τον Δείκτη Δημογραφικής Εξάρτησης (Δ) οι επιλογές είναι πολύ περιορισμένες. Αυτό συμβαίνει διότι στον αριθμητή (P_{65+}) ο πληθυσμός υπάρχει και δεν μπορεί να μεταβληθεί παρά μέσα στο πλαίσιο του προσδόκιμου επιβίωσης το οποίο σήμερα είναι τα 77,6 έτη ζωής για τους άνδρες και 82,9 έτη για τις γυναίκες,

άρα το μέγεθός του είναι εν γένει γνωστό. Ενώ επιπροσθέτως γνωρίζουμε πως αυτό (το προσδόκιμο επιβίωσης) έχει αυξητικές τάσεις. Όσον αφορά τώρα τον παρονομαστή (P_{15-64}), επίσης δεν μπορεί να μεταβληθεί διότι για να γίνει αυτό πρέπει αφενός να οδηγήσουμε (αναγκαστικά) το γυναικείο φύλο να αυξήσει τη γονιμότητά του κατακόρυφα (στα επίπεδα του 1950) και αφετέρου αν μπορούσε να γίνει κάτι τέτοιο, αυτό θα αποτυπωθεί στο εργατικό δυναμικό μετά από 25-30 χρόνια. Η μοναδική περίπτωση να αυξηθεί κατακόρυφα το P_{15-64} είναι με θετική μετανάστευση.

Συνεχίζοντας την ανάλυση όσον αφορά τους άλλους συντελεστές και με δεδομένο ότι ο Δείκτης Δημογραφικής Εξάρτησης θα διπλασιαστεί τα επόμενα 20-25 χρόνια, χρειάζονται ανάλογες μεταβολές των συντελεστών της εξίσωσης. Δηλαδή θα πρέπει, εφόσον το Δ διπλασιαστεί, αντίστοιχα είτε:

- Να διπλασιαστεί ο συντελεστής α . Αυτό όμως είναι αδύνατον διότι το ποσοστό απασχόλησης σήμερα είναι περίπου στο 60% και άρα δεν μπορεί να φτάσει το 120%, δηλαδή δεν γίνεται να υπάρχει ένα εργατικό δυναμικό π.χ. 100 άτομα και να εργάζονται 120. Το μεγαλύτερο ποσοστό που μπορεί να επιτευχθεί είναι της τάξης του 80% καθώς, βάσει στατιστικών, ένα ποσοστό 20% του πληθυσμού είτε είναι ανίκανο να εργαστεί είτε δεν αναζητά εργασία. Γενικότερα το α θα μειώνεται λόγω της γενικότερης μείωσης του συντελεστή P_{15-64} αφού υπάρχει μακροχρόνια υπογεννητικότητα.
- Να διπλασιαστεί ο συντελεστής φ . Δηλαδή να διπλασιαστούν οι εισφορές. Σε αυτή την περίπτωση η τριπλή χρηματοδότηση του συστήματος όπως ονομάζεται, ήτοι εργαζόμενοι, εργοδότες και κράτος (μέσω του προϋπολογισμού) να διπλασιάσουν τις εισφορές τους. Αυτό είναι επίσης στα όρια του αδύνατου διότι οι εργαζόμενοι θα αντιδράσουν, ορθώς, αφού δίνουν ήδη αρκετά χρήματα για εισφορές, επιπλέον οι εργοδότες θα αντιδράσουν διότι θα αυξηθεί το κόστος παραγωγής του προϊόντος και θα υποστηρίξουν πως δεν θα μπορούν να είναι ανταγωνιστικοί και τέλος το κράτος δεν θέλει επ' ουδενί να αυξήσει τις δαπάνες του προϋπολογισμού, ειδικά τώρα που βρίσκεται υπό επιτήρηση.
 - Να υποδιπλασιαστεί ο συντελεστής β . Το ποσοστό αναπλήρωσης γενικά έχει πτωτικές τάσεις, αν το εξετάσουμε, όχι σε ατομικό, αλλά σε γενικό επίπεδο. Σήμερα η πτωτική τάση του συντελεστή αναπλήρωσης κυμαίνεται στο 25%, όμως πιθανότητα να υπάρξει όχι απλώς μείωση αλλά υποδιπλασιασμός δεν υφίσταται.

6. Απογραφικό Δελτίο

ΑΡΙΘΜ.

ΑΠΟΓΡΑΦΙΚΟ ΔΕΛΤΙΟ

Όνομα:

Επώνυμο:

Ημ/νία Γέννησης:

Ημ/νία Πρόσληψης:

Οικογενειακή κατάσταση:

Αρ. Τέκνων:

Ασφαλισμένος από:

Παλιός

Νέος

Διεύθυνση Γραμμής που ανήκετε (1/2/3):

Είστε απόφοιτος:

1. Λυκείου

2. Τ.Ε.Ι

3. Α.Ε.Ι.

Στοιχεία επικοινωνίας (προαιρετικά)

Τηλ:

email:

7. Απόσπασμα διαγράμματος εργασίας

A.A.	A.M.	1/1	2/1 (Σαβ.)	3/1 (Κυρ.)	4/1	5/1	6/1	7/1
1	xxx9	Ρεπό 6ης	Ρεπό 7ης	16:45 – 00:30	16:06 – 23:51	13:06 – 20:51	13:11-20:59	Ρεπό 6ης
2	xxx5	Ρεπό 6ης	Ρεπό 7ης	08:54 - 16:39	06:36 - 14:41	06:58 - 14:43	05:17 - 13:02	04:25 – 12:10
3	xxx6	13:11 – 20:59	Ρεπό 6ης	Ρεπό 7ης	08:54 - 16:39	06:36 - 14:41	06:58 - 14:43	05:17 - 13:02
4	xxx8	06:58 - 14:43	05:17 - 13:02	04:25 – 12:10	Ρεπό 6ης	Ρεπό 7ης	16:06 – 23:51	13:06 – 20:51
5	xxx9	16:45 – 00:30	16:06 – 23:51	13:06 – 20:51	13:11 – 20:59	Ρεπό 6ης	Ρεπό 7ης	08:54 - 16:39
6	xxx5	Ρεπό 7ης	08:54 - 16:39	06:36 - 14:41	06:58 - 14:43	05:17 - 13:02	04:25 – 12:10	Ρεπό 6ης
7	xxx7	Ρεπό 6ης	Ρεπό 7ης	16:45 – 00:30	16:06 – 23:51	13:06 – 20:51	13:11 – 20:59	Ρεπό 6ης
8	xxx8	04:25 – 12:10	Ρεπό 6ης	Ρεπό 7ης	16:45 – 00:30	16:06 – 23:51	13:06 – 20:51	13:11 – 20:59
9	xxx9	13:06 – 20:51	13:11 – 20:59	Ρεπό 6ης	Ρεπό 7ης	06:58 - 14:43	05:17 - 13:02	04:25 – 12:10
10	xxx5	06:36 - 14:41	06:58 - 14:43	05:17 - 13:02	04:25 – 12:10	Ρεπό 6ης	Ρεπό 7ης	16:45 – 00:30
11	xxx2	Ρεπό 7ης	16:45 – 00:30	16:06 – 23:51	13:06 – 20:51	13:11 – 20:59	Ρεπό 6ης	Ρεπό 7ης
12	xxx3	Ρεπό 6ης	Ρεπό 7ης	08:54 - 16:39	06:36 - 14:41	06:58 - 14:43	05:17 - 13:02	04:25 – 12:10
13	xxx0	Ρεπό 6ης	Ρεπό 7ης	08:54 - 16:39	06:36 - 14:41	06:58 - 14:43	05:17 - 13:02	04:25 – 12:10
14	xxx6	05:17 - 13:02	04:25 – 12:10	Ρεπό 6ης	Ρεπό 7ης	16:45 – 00:30	16:06 – 23:51	13:06 – 20:51
15	xxx4	16:06 – 23:51	13:06 – 20:51	13:11 – 20:59	Ρεπό 6ης	Ρεπό 7ης	08:54 - 16:39	06:36 - 14:41
16	xxx9	08:54 - 16:39	06:36 - 14:41	06:58 - 14:43	05:17 - 13:02	04:25 – 12:10	Ρεπό 6ης	Ρεπό 7ης

Στο ανωτέρω απόσπασμα του προγραμματισμού του ωραρίου εργασίας, αποτυπώνεται ενδεικτικά μια εβδομάδα από 1/1 έως 7/1 με 16 εργαζόμενους. Η επιλογή των 16 ατόμων δεν είναι τυχαία καθώς ο προγραμματισμός του ωραρίου επαναλαμβάνεται ανά 16 εργαζόμενους. Σύμφωνα με αυτή τη τυποποίηση έγιναν και οι υπολογισμοί της νυκτερινής εργασίας, των Κυριακών – Αργιών και των υπερωριών.