

# Κοινωνική Πολιτική

## Social Policy

### *Άρθρα / Articles:*

**Θεόδωρος Μ. Μπτράκος**  
*Ανισότητες, φτώχεια και πολιτικές αλληλεγγύης  
στην Ελλάδα*

**Κωνσταντίνος Ι. Χαζάκης,  
Γεώργιος Σ. Παπανικολάου**  
*Οι προϋποθέσεις βέλτιστης εταιρικής διακυβέρνησης  
σε μονάδες υγείας: Η ελληνική εμπειρία*

**Κορίνα Κομνηού**  
*Οι επιπτώσεις του φαινομένου της ομιλοποίησης  
στις εργασιακές σχέσεις: Η περίπτωση του ΟΤΕ*

**Ζωή Σιούλη –Κατάκη**  
*Η ασφαλιστική μεταμόρφωση των επικουρικών  
συντάξεων. ΤΕΑΠΟΖΟ: Ανταποδοτικότητα vs  
αναδιανομής και αλληλεγγύης*

*Κοινωνική Πολιτική*  
Επιστημονικό Ηλεκτρονικό Περιοδικό ΕΕΚΠ

**Εκδότης**

Επιστημονική Εταιρεία Κοινωνικής Πολιτικής

**Υπεύθυνοι έκδοσης (editors)**

Γιάννης Κουζής (Πάντειο Πανεπιστήμιο)  
Κώστας Δικαίος (Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης)

**Επιστημονική Επιτροπή**

Δημήτρης Α. Σωτηρόπουλος (Καθηγητής, ΕΚΠΑ)  
Χαράλαμπος Οικονόμου (Καθηγητής, Πάντειο Πανεπιστήμιο)  
Κώστας Δημούλας (Επ. Καθηγητής, Πάντειο Πανεπιστήμιο)  
Αντώνης Μωυσίδης (Καθηγητής, Πάντειο Πανεπιστήμιο)  
Γιάννης Κουζής (Καθηγητής, Πάντειο Πανεπιστήμιο)  
Χρήστος Μπάγκαβος (Καθηγητής, Πάντειο Πανεπιστήμιο)  
Δέσποινα Παπαδοπούλου (Καθηγήτρια, Πάντειο Πανεπιστήμιο)  
Σάββας Ρομπόλης (Ομ. Καθηγητής, Πάντειο Πανεπιστήμιο)  
Ελένη Πρόκου (Αν. Καθηγήτρια, Πάντειο Πανεπιστήμιο)  
Ιορδάνης Ψημμένος (Αν. Καθηγητής, Πάντειο Πανεπιστήμιο)  
Γιώργος Σταμέλος (Καθηγητής, Πανεπιστήμιο Πατρών)  
Δημήτρης Βενιέρης (Καθηγητής, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου)  
Ανδρέας Φερόνας (Επ. Καθηγητής, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου)  
Χρίστος Παπαθεοδώρου (Καθηγητής, Πάντειο Πανεπιστήμιο)  
Χριστόφορος Σκαμνάκης (Επ. Καθηγητής, Πάντειο Πανεπιστήμιο)  
Βασίλης Αράπογλου (Επ. Καθηγητής, Πανεπιστήμιο Κρήτης)  
Θανάσης Αλεξίου (Καθηγητής, Πανεπιστήμιο Αιγαίου)  
Μητροσύλη Μαρία (Επ. Καθηγήτρια, ΤΕΙ Αθήνας)  
Κώστας Δικαίος (Επ. Καθηγητής, Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης)

**Γραμματεία Σύνταξης**

Α. Καζάνη (Πάντειο Πανεπιστήμιο)  
Ν. Κουραχάνης (Πάντειο Πανεπιστήμιο)

ISSN: 2241-8652  
ΤΕΥΧΟΣ 10, ΙΟΥΝΙΟΣ 2018

## Π ε ρ ι ε χ ό μ ε ν α

### Επιστημονικά Άρθρα

#### **Θεόδωρος Μ. Μπράκος**

Ανισότητες, φτώχεια και πολιτικές αλληλεγγύης στην Ελλάδα.....5

#### **Κωνσταντίνος Ι. Χαζάκης, Γεώργιος Σ. Παπανικολάου**

Οι προϋποθέσεις βέλτιστης εταιρικής διακυβέρνησης  
σε μονάδες υγείας: Η ελληνική εμπειρία .....20

#### **Κορίνα Κομνού**

Οι επιπτώσεις του φαινομένου της ομιλοποίησης  
στις εργασιακές σχέσεις: Η περίπτωση του ΟΤΕ.....40

#### **Ζωή Σιούλη –Κατάκη**

Η ασφαλιστική μεταμόρφωση των επικουρικών συντάξεων. ΤΕΑΠΟΖΟ:  
Ανταποδοτικότητα vs αναδιανομής και αλληλεγγύης .....61

### Βιβλιοπαρουσίαση

#### **Ιωάννα Αθανασάτου**

Σπύρου Σακελλαρόπουλου (επιμ), «Ετσι αγαπάμε εμείς την Ελλάδα.  
Πλήρη πρακτικά και ιστορικό των δικών Μπελογιάννη-Τα σήματα Βαβούδη» .....86



# Ανισότητες, φτώχεια και πολιτικές αλληλεγγύης στην Ελλάδα

**Θεόδωρος Μ. Μητράκος**

*Τράπεζα της Ελλάδος*

## Περίληψη

Η παρούσα μελέτη συνοψίζει τα κυριότερα ευρήματα από τις διαθέσιμες μελέτες όσον αφορά το μέγεθος και τη μεταβολή κοινωνικών δεικτών όπως η εισοδηματική ανισότητα, η φτώχεια, ο κοινωνικός αποκλεισμός και άλλοι δείκτες ευημερίας στην Ελλάδα κατά την πρόσφατη περίοδο της κρίσης. Όπως προκύπτει από την ανάλυση, η Ελλάδα εισήλθε στην κρίση με υψηλό επίπεδο ανισότητας και φτώχειας συγκριτικά με τις άλλες χώρες της ΕΕ, το οποίο αυξήθηκε ακόμη περισσότερο τα πρώτα έτη της κρίσης και ουσιαστικά δεν υποχώρησε έκτοτε. Όλοι σχεδόν οι κοινωνικοί δείκτες επιδεινώθηκαν σημαντικά τα πρώτα έτη της πρόσφατης κρίσης, ιδίως σε σύγκριση με το βιοτικό επίπεδο των νοικοκυριών πριν από την κρίση. Δυσανάλογα μεγαλύτερη ήταν η επιδείνωση αυτή για την ομάδα των ανέργων και των νεότερων ζευγαριών με παιδιά. Έτσι, με βάση τα ευρήματα της μελέτης, ο επαναπροσδιορισμός των βασικών παραμέτρων της κοινωνικής πολιτικής μετά την πρόσφατη οικονομική κρίση προβάλλει ως επιτακτικά αναγκαίος.

# **Inequality, Poverty and Solidarity Policies in Greece**

**Theodoros M. Mitrakos**

*Bank of Greece*

## **Abstract**

The present paper summarises the results of available studies regarding the levels and changes of social indicators such as income inequality, poverty, social exclusion and other welfare indicators in Greece during the recent crisis. As shown by the analysis, in the case of Greece, inequality and poverty indicators deteriorated considerably in the early years of the recent crisis, especially in comparison with households' pre-crisis living standards. This deterioration was disproportionately greater for the unemployed and for young couples with children. The findings point to an urgent need to redefine the key parameters of social policy in the light of the recent economic crisis.

## 1. Εισαγωγή

Η μείωση του μεριδίου του εισοδήματος από εργασία αποτελεί πλέον σαφή διεθνή τάση, ενώ η οικονομική ανισότητα στις επιμέρους χώρες του ΟΟΣΑ βρίσκεται σε ιστορικά υψηλά επίπεδα, παρά το γεγονός ότι η ανεργία μειώνεται και η απασχόληση αυξάνεται. Στις χώρες μάλιστα όπου πρόσφατα εφαρμόστηκαν προγράμματα προσαρμογής (Ελλάδα, Ιρλανδία, Πορτογαλία και Ισπανία), περιορίστηκε ακόμη περισσότερο το μερίδιο του εισοδήματος από εργασία κατά την πρόσφατη κρίση. Οι αυξανόμενες ανισότητες παγκοσμίως είναι ιδιαίτερα ανησυχητικές, καθώς, εκτός των άλλων, έχουν οδηγήσει σε μείωση της εμπιστοσύνης των πολιτών στους θεσμούς και στις εθνικές κυβερνήσεις. Είναι πλέον σημαντικό η ανάλυση των οικονομικών ανισοτήτων να δίνει μεγαλύτερη έμφαση σε δείκτες ανισοτήτων πέραν των εισοδηματικών, ιδίως σε εκείνους που αντανακλούν ανισότητες ως προς τις ευκαιρίες, την ποιότητα ζωής και την ευημερία των πολιτών. Η διεύρυνση των ανισοτήτων αυτών δημιουργεί προβλήματα στη δημοκρατία και την κοινωνική συνοχή (OECD 2016, 2017, 2018a, 2018b, World Bank 2016, ILO 2017).

Στην παρέμβαση αυτή, συνοψίζονται τα κυριότερα ευρήματα από τις διαθέσιμες μελέτες όσον αφορά το μέγεθος και τη μεταβολή των κοινωνικών δεικτών όπως η εισοδηματική ανισότητα, η φτώχεια, ο κοινωνικός αποκλεισμός και άλλοι δείκτες ευημερίας στην Ελλάδα κατά την πρόσφατη περίοδο της κρίσης. Γίνεται επίσης προσπάθεια να εκτιμηθεί πώς τα επιμέρους μέτρα οικονομικής πολιτικής (περικοπές συντάξεων και μισθών, φορολογικές παρεμβάσεις κ.ά.), καθώς και τα διαθέσιμα εργαλεία κοινωνικής πολιτικής, επηρέασαν τους κοινωνικούς δείκτες. Όπως προκύπτει από την ανάλυση, ο επαναπροσδιορισμός των βασικών παραμέτρων της κοινωνικής πολιτικής προβάλλει ως επιτακτικά αναγκαίος κατά την τρέχουσα συγκυρία. Τέλος, διατυπώνονται ορισμένες πιθανές προτάσεις οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής.

## 2. Οι οικονομικές ανισότητες στην Ελλάδα της κρίσης

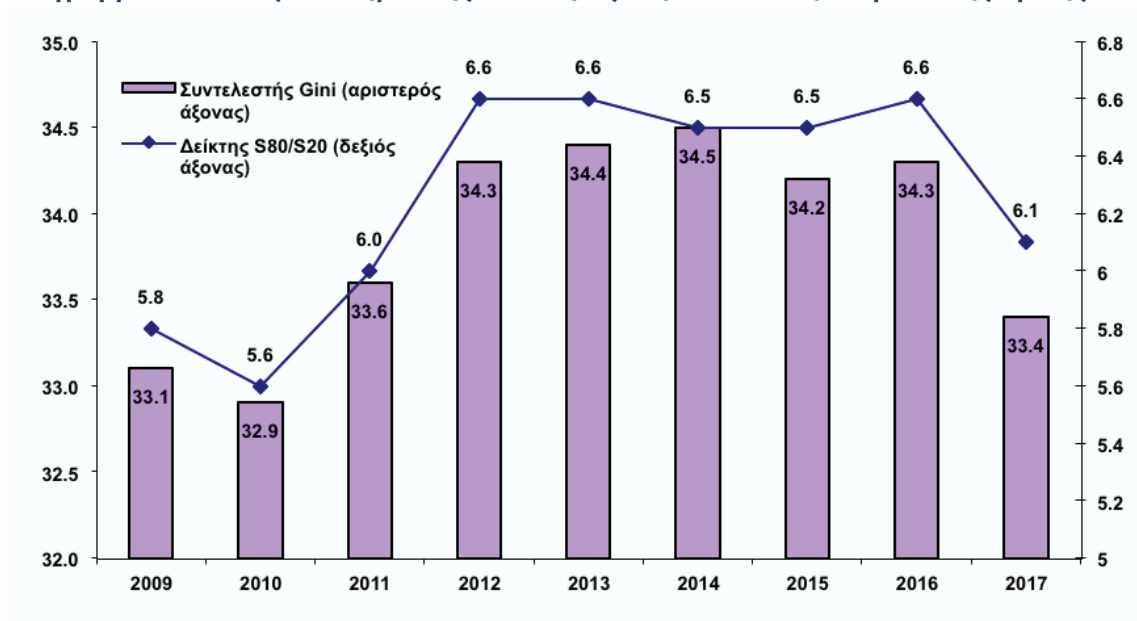
Η Ελλάδα εισήλθε στην κρίση με υψηλό επίπεδο ανισότητας και φτώχειας συγκριτικά με τις άλλες χώρες της ΕΕ, το οποίο αυξήθηκε ακόμη περισσότερο τα πρώτα έτη της κρίσης και ουσιαστικά δεν υποχώρησε έκτοτε.

Με βάση τα πιο πρόσφατα στοιχεία της Έρευνας Εισοδήματος και Συνθηκών Διαβίωσης των Νοικοκυριών (EU-SILC) που ανακοινώθηκαν πρόσφατα από την ΕΛΣΤΑΤ (έρευνα 2017, εισοδήματα 2016), το μερίδιο του εισοδήματος του πλουσιότερου 20% του πληθυσμού είναι 6,1 φορές μεγαλύτερο από εκείνο του φτωχότερου 20% του πληθυσμού (δείκτης S80/S20). Παράλληλα, το 25% του πληθυσμού με το χαμηλότερο εισόδημα λαμβάνει μόλις το 9,3 % του συνολικού εισοδήματος, ενώ το 25% του πληθυσμού με το υψηλότερο εισόδημα λαμβάνει το 46,6 % του συνολικού εισοδήματος.

Από τη διαχρονική εξέλιξη τόσο του ευρέως διαδεδομένου δείκτη ανισότητας, δηλ. του συντελεστή Gini, όσο και του δείκτη κατανομής εισοδήματος S80/S20 προκύπτει ότι από το 2008 μέχρι και το 2010 καταγράφεται ελαφρά μείωση της εισοδηματικής ανισότητας στην Ελλάδα, καθώς η κρίση δεν είχε ακόμη ουσιαστικά εκδηλωθεί. Όπως προκύπτει από το Διάγραμμα 1, στα πρώτα

έτη της κρίσης η ανισότητα με βάση το συντελεστή Gini αυξάνεται από 32,9% το 2010 (έτος έρευνας) σε 33,6% το 2011 και 34,3% το 2012, εξέλιξη που ίσως φανερώνει ότι οι εισοδηματικές απώλειες που προκλήθηκαν από τα πρώτα μέτρα λιτότητας ήταν πιο άνισα κατανομημένες στον ελληνικό πληθυσμό. Τέλος, την περίοδο που ακολούθησε (2012-16) η εισοδηματική ανισότητα διατηρήθηκε σχεδόν σταθερή στο ίδιο υψηλό επίπεδο (Gini μεταξύ 34,2% και 34,5%), ενώ το 2017 μειώθηκε (33,4%). Με βάση το συντελεστή Gini, η Ελλάδα είναι μαζί με τη Βουλγαρία, τη Ρουμανία και τη Λετονία,, οι χώρες με τα υψηλότερα επίπεδα εισοδηματικής ανισότητας στην ΕΕ. Ο συντελεστής Gini διαμορφώνεται σε 30,7% για την ΕΕ, σύμφωνα με τα τελευταία διαθέσιμα στοιχεία από την έρευνα του 2016 (S80/S20: 5,1).

### Διάγραμμα 1. Δείκτες εισοδηματικής ανισότητας στην Ελλάδα την περίοδο της κρίσης



Πηγή: Έρευνες Εισοδήματος και Συνθηκών Διαβίωσης των Νοικοκυριών (EU-SILC), ΕΛΣΤΑΤ.

Σημείωση: Τα αναγραφόμενα έτη είναι τα έτη διεξαγωγής της έρευνας (σε όλα τα διαγράμματα)

### 2.1 Οι ανισότητες στην κατανομή του πλούτου

Εκτός όμως από το εισόδημα, ένας άλλος οικονομικός δείκτης που επίσης ενδιαφέρει είναι ο πλούτος, όχι μόνο ως πηγή εισοδήματος από κεφάλαιο, αλλά και ως ευρύτερη κοινωνικοοικονομική δύναμη, η οποία μπορεί να διευρύνει τις εισοδηματικές ανισότητες. Στην έννοια του πλούτου περιλαμβάνονται τα ακίνητα, οι καταθέσεις, οι μετοχές, τα ομόλογα και οι άλλοι χρηματοοικονομικοί τίτλοι. Επισημαίνεται πάντως ότι, ενώ για το εισόδημα τα διαθέσιμα συγκριτικά στατιστικά στοιχεία αφθονούν, τα αντίστοιχα στοιχεία για τον πλούτο είναι πολύ λιγότερα, κάτι που ίσως εξηγεί γιατί οι ανισότητες πλούτου έχουν σε μεγάλο βαθμό μέχρι πρόσφατα αγνοηθεί.

Σε όλες τις χώρες του ΟΟΣΑ ο πλούτος κατανέμεται πιο άνισα από ό,τι το εισόδημα. Συγκεκριμένα, το 10% των νοικοκυριών που βρίσκονται στο άνω άκρο της κατανομής των εισοδημάτων



των κατέχει περίπου το 25% του συνολικού εισοδήματος, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό με βάση την κατανομή του πλούτου φθάνει στο 50%. Είναι αξιοσημείωτο ότι το ποσοστό του συνολικού πλούτου που κατέχει το πλουσιότερο 1% της κατανομής του πλούτου είναι περίπου ίσο με το ποσοστό του συνολικού εισοδήματος που συγκεντρώνει το άνω 10% της κατανομής των εισοδημάτων. Ακόμη, το 40% των νοικοκυριών που βρίσκονται στο κάτω άκρο της κατανομής του πλούτου κατέχει το 3% του συνολικού πλούτου, ενώ κατέχει 20% του συνολικού εισοδήματος.

Η ευρωπαϊκή Έρευνα για τα Οικονομικά και την Κατανάλωση των Νοικοκυριών (Household Finance and Consumption Survey – HFCS) αποτελεί σημαντική πηγή μικροοικονομικών δεδομένων, η οποία παρέχει λεπτομερή πληροφόρηση για τα περιουσιακά στοιχεία, τα δάνεια και τον καθαρό πλούτο των νοικοκυριών, καθώς επίσης και για το εισόδημα και την κατανάλωσή τους. Στην Ελλάδα, το πρώτο κύμα της έρευνας διεξήχθη το 2009 και το δεύτερο το 2014, με δείγμα 3.000 περίπου νοικοκυριά. Από την επεξεργασία των πρωτογενών στοιχείων των ερευνών αυτών προέκυψαν ορισμένα ενδιαφέροντα συμπεράσματα (Χαραλαμπίδης 2017). Πρώτον, την περίοδο της κρίσης καταγράφηκε μία σχετική αύξηση της ανισότητας του πλούτου για τα ελληνικά νοικοκυριά, καθώς ο συντελεστής Gini αυξήθηκε στην Ελλάδα κατά 6,8% (από 0,56 το 2009 σε 0,60 το 2014). Δεύτερον, η διάμεσος του καθαρού πλούτου των ελληνικών νοικοκυριών μειώθηκε κατά 40% την περίοδο 2009-2014 (2014: 65.030 ευρώ, 2009: 108.649 ευρώ).<sup>1</sup> Η μείωση αυτή είναι εμφανής σε όλο το εύρος της κατανομής, αν και η καθαρή αξία των περιουσιακών στοιχείων του 10% των πιο πλούσιων νοικοκυριών μειώθηκε κατά 32% (ή 114.673 ευρώ σε απόλυτους όρους), έναντι αντίστοιχης μείωσης κατά 71% (ή 1.423 ευρώ) για το 10% των νοικοκυριών που βρίσκονται στο κάτω μέρος της ίδιας κατανομής. Τρίτον, η πώση της αξίας του καθαρού πλούτου των νοικοκυριών αποδίδεται κυρίως στη μείωση της αξίας της ακίνητης περιουσίας και δευτερευόντως στη συρρίκνωση της αξίας των χρηματοοικονομικών περιουσιακών στοιχείων.

Επισημαίνεται, τέλος, ότι μεταξύ 2010 και 2015 το ποσοστό του πλούτου που κατέχει το ανώτερο 10% του πληθυσμού αυξήθηκε ελαφρά μεταξύ των 16 χωρών του ΟΟΣΑ (OECD, *How's Life? Measuring Well-Being*, Νοέμβριος 2017) για τις οποίες υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία και ανήλθε σε 48,7%. Στην Ελλάδα το αντίστοιχο ποσοστό από 38,8% το 2010 αυξήθηκε σε 42,4% το 2015. Πάντως, η διαγενεακή μεταβίβαση του πλούτου στις χώρες του ευρωπαϊκού νότου, στις οποίες συγκαταλέγεται και η Ελλάδα, είναι ιδιαίτερα σημαντική και πρέπει να λαμβάνεται σοβαρά υπόψη στις σχετικές αναλύσεις.

### 3. Κίνδυνος φτώχειας και κοινωνικός αποκλεισμός

Με βάση τα πιο πρόσφατα στοιχεία της Έρευνας Εισοδήματος και Συνθηκών Διαβίωσης των Νοικοκυριών για το 2017 (εισοδήματα 2016), το 20,2 % του πληθυσμού της χώρας ή 2,1 εκατομμύρια άτομα (790 χιλ. νοικοκυριά) βρίσκονται σε κίνδυνο φτώχειας. Ο δείκτης του κινδύνου

1. Η μείωση του διάμεσου καθαρού πλούτου την περίοδο της κρίσης ήταν σημαντική και σε άλλες χώρες της ευρωζώνης, όπως η Κύπρος (-40%), η Σλοβενία (-26%), η Ιταλία (-22%), η Ισπανία (-17%) και η Πορτογαλία (-16%). Οι χώρες που σημείωσαν αύξηση του διάμεσου καθαρού πλούτου των νοικοκυριών την περίοδο της κρίσης ήταν η Γερμανία (10%) και το Λουξεμβούργο (0,6%).

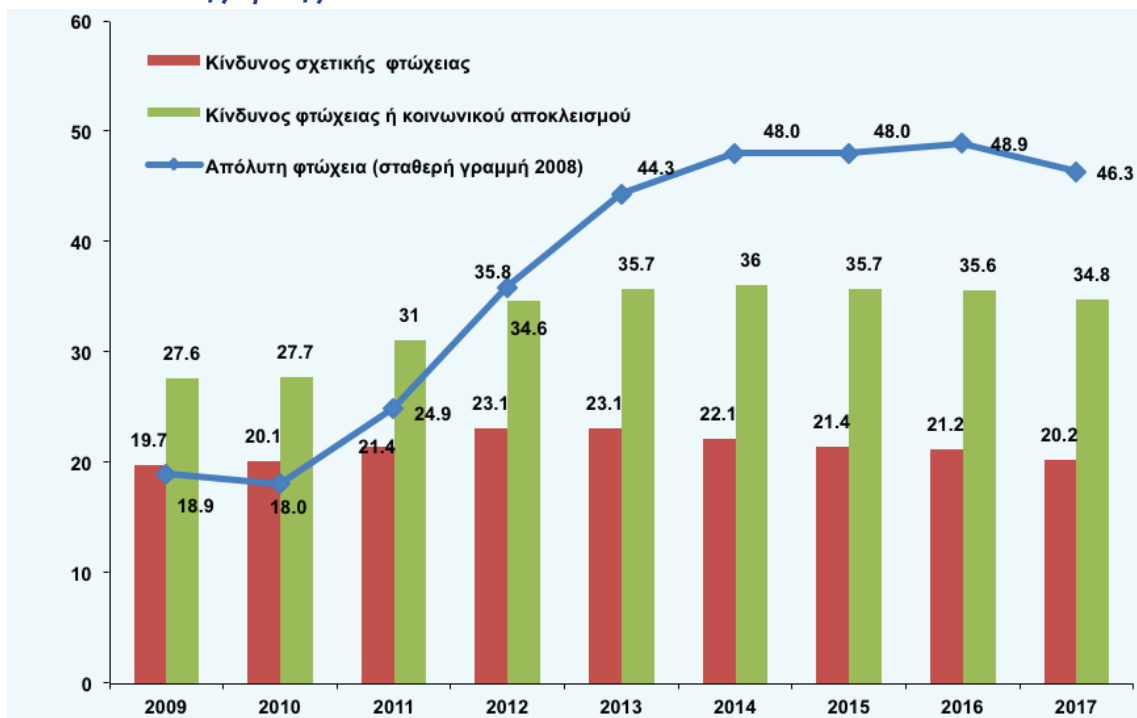
*φτώχειας*, ή αλλιώς το ποσοστό σχετικής φτώχειας, δείχνει την αναλογία του πληθυσμού με εισόδημα κάτω από ένα όριο, το οποίο ορίζεται συμβατικά σε σχέση με το διάμεσο εισόδημα (60% της διαμέσου) για το σύνολο του πληθυσμού.

Στην Ελλάδα, το χρηματικό όριο της σχετικής φτώχειας στην τελευταία έρευνα (2017) για ένα μονομελές νοικοκυριό ήταν 4.560 ευρώ ετησίως (έναντι 7.178 ευρώ στην έρευνα του 2010), ενώ για ένα τετραμελές νοικοκυριό με δύο ενήλικες και δύο παιδιά ήταν 9.576 ευρώ (2010: 15.073 ευρώ). Το μέσο ετήσιο διαθέσιμο εισόδημα του συνόλου των νοικοκυριών της χώρας ανήλθε στην έρευνα του 2017 σε 15.106 ευρώ, παρουσιάζοντας συνεχή μείωση σε όλη την περίοδο της κρίσης (2010: 24.224 ευρώ). Ο δείκτης του κινδύνου σχετικής φτώχειας για την Ελλάδα αυξήθηκε κατά τα πρώτα έτη της τρέχουσας κρίσης, για να αποκλιμακωθεί στη συνέχεια (Διάγραμμα 2), ενώ παραμένει σημαντικά υψηλότερος από το μέσο όρο της ΕΕ (ΕΕ-28: 17,3% για το 2016).

Σημαντικά πιο υψηλό είναι το ποσοστό του πληθυσμού της Ελλάδος που βρίσκεται σε *κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού* (δηλ. διαβιοί με υλικές στερήσεις ή και με χαμηλή ένταση εργασίας), το οποίο ανέρχεται στην έρευνα του 2017 σε 34,8% (ΕΕ-28: 23,5% για το 2016) ή σε 3,7 εκατομμύρια άτομα (2010: 27,7%). Το ποσοστό αυτό αυξήθηκε δραματικά τα δύο πρώτα έτη της κρίσης και παραμένει σχεδόν σταθερό τα 5 τελευταία έτη (Διάγραμμα 2). Ανάλογη ήταν η εξέλιξη και στο *κάσμα της σχετικής φτώχειας*, που μετρά τη διαφορά μεταξύ του ορίου της φτώχειας (για το σύνολο του πληθυσμού) και του διαμέσου ισοδύναμου εισοδήματος των ατόμων που βρίσκονται κάτω από το όριο της φτώχειας (ως ποσοστό του τελευταίου) και το οποίο διαμορφώθηκε σε 30,3 % σύμφωνα με την έρευνα του 2017 (2010: 23,4%, 2012: 29,9%, 2014: 31,3%, 2016: 31,9%). Επιπλέον, ο πληθυσμός που διαβιοί σε νοικοκυριά στα οποία δεν εργάζεται κανένα μέλος ή εργάζεται λιγότερο από 3 μήνες συνολικά το έτος έφθασε το 2016 τα 1,2 εκατομμύρια άτομα (2010: 544.800 άτομα).

Σε σχέση με τις άλλες ευρωπαϊκές χώρες και με βάση τα πιο πρόσφατα στοιχεία της Eurostat για το 2017 (εισοδήματα 2015), η Ελλάδα βρίσκεται στην ομάδα των χωρών με το μεγαλύτερο κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού (34,8%), μαζί με τη Βουλγαρία (38,9%) και τη Ρουμανία (35,5%).

## Διάγραμμα 2. Δείκτες φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού στην Ελλάδα την περίοδο της κρίσης



Πηγή: Έρευνες Εισοδήματος και Συνθηκών Διαβίωσης των Νοικοκυριών (EU-SILC), ΕΛΣΤΑΤ.

Η επιδείνωση των δεικτών φτώχειας στην Ελλάδα είναι ακόμη πιο δραματική κατά την περίοδο της τρέχουσας κρίσης *σε απόλυτους όρους*, δηλαδή όταν το κατώφλι της φτώχειας παραμένει διαχρονικά σταθερό σε όρους πραγματικής αγοραστικής δύναμης. Πράγματι, σύμφωνα με τα στοιχεία της EU-SILC 2017, στην Ελλάδα το 46,3% του πληθυσμού θα κατατασσόταν ως φτωχό με βάση τις συνθήκες του 2008 (βλ. Διάγραμμα 2), ενώ το 2010 το αντίστοιχο ποσοστό ήταν πολύ χαμηλότερο (18%). Αξίζει να σημειωθεί ότι για την ΕΕ συνολικά το ποσοστό φτώχειας οριζόμενο ως προς ένα σταθερό όριο φτώχειας αυξήθηκε την περίοδο 2010-2014 από 17% σε 19% με βάση τις συνθήκες του 2008.

Από την εξέταση των δεικτών για τις *συνθήκες διαβίωσης* του πληθυσμού στην Ελλάδα προκύπτει ότι η στέρηση βασικών αγαθών και υπηρεσιών (δυσκολία ικανοποίησης βασικών αναγκών, ανεπαρκείς συνθήκες στέγασης, επιβάρυνση από τις δαπάνες στέγασης, αδυναμία πληρωμής δανείων ή αγορών με δόσεις, δυσκολίες στην πληρωμή πάγιων λογαριασμών, δυσκολία αντιμετώπισης των συνήθων αναγκών, ποιότητα ζωής) δεν αφορά μόνο το φτωχό πληθυσμό, αλλά και σημαντικό μέρος του μη φτωχού πληθυσμού. Το ποσοστό του πληθυσμού με υλικές στερήσεις (δηλαδή το ποσοστό του πληθυσμού που, λόγω οικονομικών δυσκολιών, στερείται 4 τουλάχιστον βασικά αγαθά και υπηρεσίες από τα 9 που παρακολουθεί η σχετική έρευνα) διαμορφώθηκε το 2017 σε 21,1% για το σύνολο του πληθυσμού (23,8% για τα παιδιά, 15,8% για τους ηλικιωμένους), έναντι μόλις 11,0% το 2009.<sup>2</sup>

2. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας του 2017, το ποσοστό των νοικοκυριών που δηλώνει οικονομική

Τέλος, από τα ευρήματα των μελετών προκύπτει ότι οι απώλειες στο *ευ ζην* των πολιτών της Ελλάδος είναι πολύ μεγαλύτερες από αυτές που μπορούν να ερμηνευθούν από την οικονομική κρίση. Η παγκόσμια «Έκθεση για την ευτυχία» (World Happiness Report) του 2015 ισχυρίζεται ότι όταν οι κοινωνικοί θεσμοί αποδεικνύονται ανεπαρκείς για την αντιμετώπιση των προκλήσεων από την οικονομική κρίση, τότε υπό την πίεση των προβλημάτων μπορεί να οδηγηθούν στην κατάρρευση, προκαλώντας μεγαλύτερη πτώση στο επίπεδο ευτυχίας, αφού η εμπιστοσύνη στους κοινωνικούς θεσμούς αποτελεί σημαντικό παράγοντα του υποκειμενικού *ευ ζην*.

### 3.1 Μετατοπίσεις του κινδύνου φτώχειας διαχρονικά

Κατά την τρέχουσα περίοδο της κρίσης, η επιδείνωση που καταγράφεται με βάση όλους τους κοινωνικούς δείκτες ήταν ιδιαίτερα έντονη στην Ελλάδα για τους νέους και κυρίως τους νέους ανέργους. Καθώς μάλιστα το (μακροπρόθεσμο) ποσοστό ανεργίας αναμένεται να παραμείνει σε υψηλά επίπεδα στο άμεσο μέλλον, ενώ το θεσμικό πλαίσιο παροχής της σχετικής βοήθειας προς τους ανέργους είναι περιοριστικό, η φτώχεια μεταξύ των ανέργων και των νέων ζευγαριών με παιδιά αποτελεί πλέον τη βασική κοινωνική πρόκληση. Σε έναν πιο μακροπρόθεσμο ορίζοντα, η φτώχεια φαίνεται να μετατοπίζεται από την ομάδα των ηλικιωμένων προς την ομάδα των νεότερων ζευγαριών με παιδιά, από τις αγροτικές προς τις αστικές περιοχές και από τους λιγότερο εκπαιδευμένους προς τις υψηλότερες εκπαιδευτικές βαθμίδες.

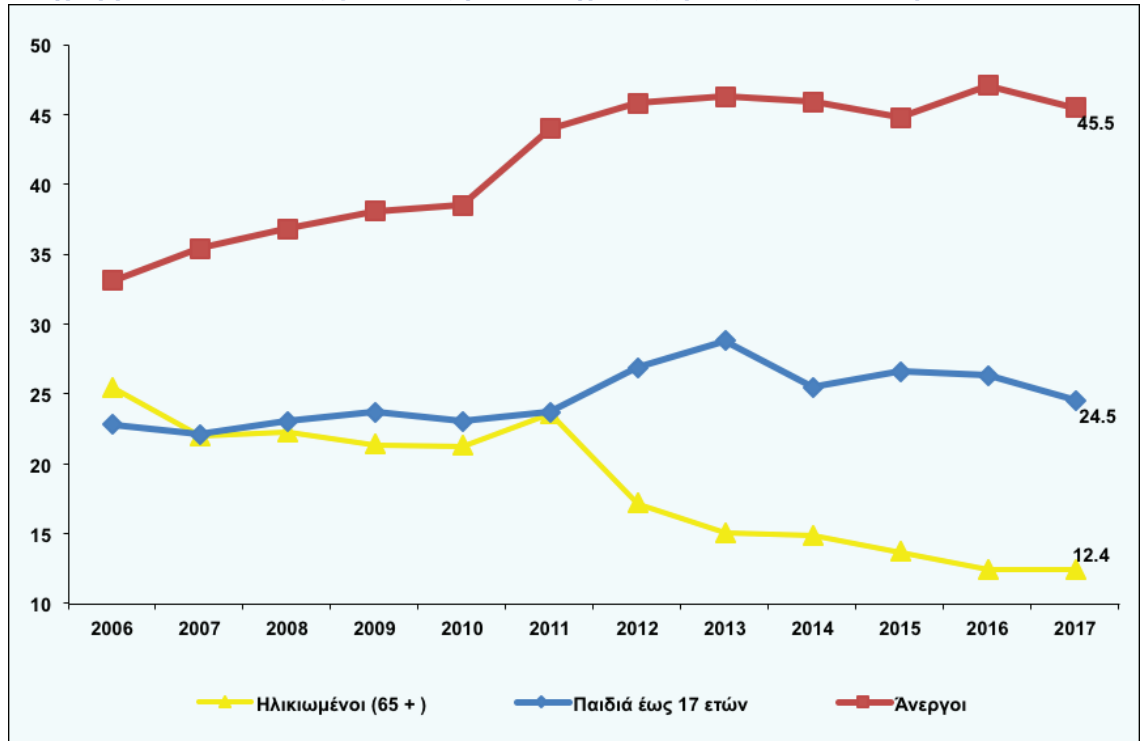
Επιπλέον, μετά το 2005 η παιδική φτώχεια φαίνεται να βρίσκεται σε μια συνεχή διαδικασία διεύρυνσης. Πράγματι, υψηλότεροι δείκτες σχετικής φτώχειας καταγράφονται πλέον μεταξύ των παιδιών ηλικίας 0-17 ετών (2017: 24,5%), ενώ για άτομα ηλικίας 65 ετών και άνω το αντίστοιχο ποσοστό έχει πλέον περιοριστεί σημαντικά (12,4%). Ωστόσο, η ομάδα των ηλικιωμένων είναι πιθανόν να έχει πληγεί δυσανάλογα από μειώσεις στις κοινωνικές υπηρεσίες ή/και σε παροχές σε είδος, όπως φάρμακα και γενικά παροχές υγείας (βοήθεια στο σπίτι κ.ά.).

Τέλος, με βάση τα πιο πρόσφατα στοιχεία από την έρευνα του 2017, *ομάδες υψηλού κινδύνου φτώχειας* στην Ελλάδα είναι κυρίως οι άνεργοι (ποσοστό φτώχειας 45,5%) και ιδιαίτερα οι άνεργοι άνδρες (ποσοστό φτώχειας 50,5%), τα μονογονεϊκά νοικοκυριά με τουλάχιστον ένα εξαρτώμενο παιδί (30,5%), οι μη οικονομικά ενεργοί εκτός των συνταξιούχων (νοικοκυρές κ.λπ., 25,7%), τα νοικοκυριά με 2 ενήλικες και 3 ή περισσότερα παιδιά (24,2%), οι μερικώς απασχολούμενοι (27,5%), αλλά και τα παιδιά ηλικίας 0-17 ετών (24,5%).

---

αδυναμία να έχει ικανοποιητική θέρμανση το χειμώνα ανέρχεται σε 26%, ενώ είναι 45,3% για τα φτωχά νοικοκυριά και 21,5% για τα μη φτωχά νοικοκυριά. Το 55,2% των νοικοκυριών που έχουν λάβει καταναλωτικό δάνειο για αγορά αγαθών και υπηρεσιών δηλώνει ότι δυσκολεύεται πάρα πολύ στην αποπληρωμή αυτού ή των δόσεων. Επίσης, το 47,3% του μη φτωχού πληθυσμού έχει οικονομική δυσκολία να αντιμετωπίσει έκτακτες, αλλά αναγκαίες δαπάνες αξίας περίπου 384 ευρώ, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για το φτωχό πληθυσμό εκτιμάται σε 78,3%. Ομοίως, το 43,8% του μη φτωχού πληθυσμού έχει δυσκολία να ανταποκριθεί στις δαπάνες για μία εβδομάδα διακοπών, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για το φτωχό πληθυσμό εκτιμάται σε 80,5%.

**Διάγραμμα 3. Ο κίνδυνος φτώχειας για επιλεγμένες ομάδες του πληθυσμού**



Πηγή: Έρευνες Εισοδήματος και Συνθηκών Διαβίωσης των Νοικοκυριών (EU-SILC), ΕΛΣΤΑΤ.

#### **4. Η αναδιανεμητική επίδραση ορισμένων μέτρων οικονομικής πολιτικής στη διάρκεια της κρίσης**

Δεδομένου ότι η φορολογία και οι περικοπές στους μισθούς και τις συντάξεις υπήρξαν οι σημαντικότεροι άξονες δημοσιονομικής προσαρμογής, είναι σημαντικό να διερευνήσουμε πώς τα μέτρα αυτά επηρέασαν την ευημερία των νοικοκυριών, καθώς και την εισοδηματική ανισότητα στην Ελλάδα της κρίσης.

Ως προς την *άμεση φορολογία*, οι Γιαννίτσας και Ζωγραφάκης (2016), στην ανάλυσή τους «Ανισότητα, Φτώχεια και Οικονομικές Ανατροπές στα χρόνια της κρίσης», καταλήγουν σε ορισμένα ενδιαφέροντα συμπεράσματα. Πρώτον, παρόλο που το μέσο εισόδημα των νοικοκυριών προ φόρων μειώθηκε δραματικά, ο φόρος εισοδήματος ως ποσοστό του μέσου εισοδήματος αυξήθηκε σημαντικά στα πρώτα έτη της κρίσης (από 10,4% σε 15,9%). Η αυξημένη αυτή επίδραση της φορολογίας ήταν ιδιαίτερα επώδυνη για το κατώτερο μισό της κατανομής, καθώς νοικοκυριά χωρίς εισοδήματα (π.χ. νοικοκυριά ανέργων) φορολογήθηκαν για πρώτη φορά λόγω του φόρου επί των ακινήτων. Δεύτερον, ο φόρος επί των ακινήτων (ΕΕΤΗΔΕ, ΕΤΑΚ, ΕΝΦΙΑ) είχε πολύ σημαντικότερη επίδραση στη φορολογική επιβάρυνση των νοικοκυριών στην περίοδο της κρίσης (π.χ. 2,95% κατά μέσο όρο το 2012) και η επιβάρυνση ήταν μεγαλύτερη στα χαμηλά από ό,τι στα υψηλά εισοδήματα (4,3% στο κάτω μισό της κατανομής, έναντι 2,6% στα δύο ανώτερα δεκατη-

μόρια). Αυτό εξηγείται αφενός λόγω του αναλογικού κυρίως χαρακτήρα των φόρων αυτών και αφετέρου από το ότι τα χαμηλότερα εισοδήματα έχουν μεγαλύτερο μερίδιο στη συνολική περιουσία από ό,τι στο συνολικό εισόδημα.<sup>3</sup> Τρίτον, ανεξάρτητα από τη θέση τους στην εισοδηματική κατανομή, σημαντικός αριθμός νοικοκυριών αντιμετωπίζει συνθήκες ακραίας επιβάρυνσης και έλλειψης ρευστότητας σε ό,τι αφορά τη φορολογία της ακίνητης περιουσίας.<sup>4</sup> Τέταρτον, η έκτακτη οικονομική εισφορά για τα υψηλά εισοδήματα και η έκτακτη εισφορά στις μεγάλες επιχειρήσεις και στους ιδιοκτήτες ακινήτων αξίας άνω των 200 χιλιάδων ευρώ είναι σχεδόν βέβαιο ότι έχουν προοδευτικό χαρακτήρα, με την έννοια ότι επιβαρύνουν σχετικά περισσότερο τα ανώτερα εισοδηματικά στρώματα. Τέλος, επισημαίνεται ότι η φορολογική κλίμακα εισοδήματος έγινε πιο προοδευτική στην περίοδο της κρίσης, κυρίως μέσω της επιβολής της έντονα προοδευτικής εισφοράς αλληλεγγύης στα υψηλά κυρίως εισοδήματα.

Οι έμμεσοι φόροι στην Ελλάδα ήταν παραδοσιακά και παραμένουν ακόμη η υπ' αριθμόν ένα πηγή δημοσιονομικών εσόδων (έφθασαν το 16,2% του ΑΕΠ το 2015, έναντι 13,6% στην ΕΕ-28), αποτελώντας σχεδόν τα 2/3 του συνόλου των φορολογικών εσόδων (τα οποία αντιπροσώπευαν 25,7% του ΑΕΠ το 2015, έναντι 26,9% στην ΕΕ-28). Στο πλαίσιο της έμμεσης φορολογίας, ο ρόλος των Ειδικών Φόρων Κατανάλωσης (ΕΦΚ) ήταν και παραμένει σημαντικός. Όπως προέκυψε από μελέτες, η αναδιανεμητική επίδραση των ΕΦΚ στα αλκοολούχα ποτά που καταναλώνονται στο σπίτι είναι μεν προοδευτική, αλλά ποσοτικά περιορισμένη. Αντίθετα, η επίδραση του ΕΦΚ στα προϊόντα καπνού διαπιστώθηκε ότι είναι αφενός μεν ποσοτικά σημαντική, αφετέρου δε έντονα αντιστρόφως προοδευτική, με την έννοια ότι επιβαρύνει κυρίως τα κατώτερα εισοδηματικά στρώματα. Αντιστρόφως προοδευτική βρέθηκε να είναι και η επίδραση του ΕΦΚ στα καύσιμα θέρμανσης. Ο πλέον προοδευτικός και ποσοτικά σημαντικός μεταξύ των ΕΦΚ είναι αυτός που επιβάλλεται στα καύσιμα κίνησης και στην κατοχή ιδιωτικών αυτοκινήτων.

Η συνολική επιβάρυνση από την έμμεση φορολογία στην κατανομή του εισοδήματος στην Ελλάδα παρουσιάζει σχήμα αντεστραμμένου U, δηλαδή είναι μεγαλύτερη για το μέσο από ό,τι για τα άκρα της εισοδηματικής κατανομής. Η εικόνα αυτή αντανακλά τη συνύπαρξη έντονα προοδευτικών φόρων (π.χ. σε ένδυση, οικιακό εξοπλισμό, αναψυχή, μεταφορές) και έντονα αντιστρόφως προοδευτικών (π.χ. σε διατροφή, καπνό, στέγαση, υγεία). Ωστόσο, όλες σχεδόν οι εκτιμήσεις συγκλίνουν στο ότι η ανισότητα αυξάνεται με την επιβολή των έμμεσων φόρων. Επισημαίνεται πάντως ότι πίσω από τη σχετικά μέτρια αρνητική αναδιανεμητική επίδραση της αύξησης των έμμεσων φόρων κρύβονται δυσμενέστερες καταναλωτικές επιλογές. Έως το 2008 οι φόροι στην αγορά και χρήση των αυτοκινήτων ανέτρεπαν την αρνητική αναδιανεμητική επίδραση του υπόλοιπου φορολογικού συστήματος, αφού οι ανώτερες εισοδηματικές τάξεις είχαν ακριβότερα και πιο ενεργοβόρα αυτοκίνητα και παράλληλα οι φόροι απόκτησης και κατοχής αυτοκινήτων είχαν έντονα προοδευτική δομή. Η κατάρρευση της αγοράς αυτοκινήτων μετά την εκδήλωση της οικονομικής κρίσης απενεργοποίησε την προοδευτική λειτουργία των φόρων αυτών. Ομοίως, η

3. Ενδεικτικά, το 2012 το μερίδιο της συνολικής περιουσίας που αντιστοιχούσε στο κάτω 50% της κατανομής ήταν 31,9%, ενώ το εισόδημά του αποτελούσε το 18,3% του συνολικού εισοδήματος.

4. Ο φόρος μεγάλης ακίνητης περιουσίας και ο ΕΕΤΗΔΕ ενοποιήθηκαν από το 2014 στον γνωστό ΕΝΦΙΑ, ο οποίος διέυρνε τη φορολογική βάση. Το 2016 ο ΕΝΦΙΑ επεκτάθηκε σε περιοχές και μορφές ακίνητης περιουσίας στην περιφέρεια οι οποίες προηγουμένως εξαιρούνταν. Έτσι, όχι μόνο αυξήθηκε η συνολική του βαρύτητα στο ΑΕΠ, αλλά άλλαξε και η κατανομή του, επιβαρύνοντας ακόμη περισσότερο το κάτω μέρος της κατανομής.

δραστική αύξηση του ειδικού φόρου κατανάλωσης στο πετρέλαιο θέρμανσης τον Οκτώβριο του 2012 έχει επιφέρει τεράστια επιβάρυνση στα φτωχά νοικοκυριά, στο βαθμό που αυτά θα ήθελαν να διατηρήσουν τις συνθήκες θέρμανσής τους σταθερές. Σύμφωνα με εκτιμήσεις, η συνολική μείωση της κατανάλωσης πετρελαίου θέρμανσης άγγιξε το 60% το 2013, υποδηλώνοντας ότι υπήρξαν δραστικές μεταβολές στα καταναλωτικά πρότυπα και άρα στο επίπεδο διαβίωσης των νοικοκυριών και ιδιαίτερα των φτωχών (Καπλάνογλου και Ράπανος 2014).

Σε σχέση με τις *παρεμβάσεις στους μισθούς και στις συντάξεις*, τα αποτελέσματα των μελετών για την Ελλάδα δείχνουν ότι μια αναλογική μείωση κατά 10% στις συντάξεις, τα γεωργικά/αγροτικά εισοδήματα και τις μεταβιβάσεις φαίνεται ότι θα έχει σημαντική επίδραση στην αύξηση της συνολικής ανισότητας κατά 0,52%, 0,48% και 0,65% αντίστοιχα. Αυτό εξηγείται από τη σχετικά μεγαλύτερη συμμετοχή των εισοδημάτων αυτών στο συνολικό εισόδημα των φτωχότερων νοικοκυριών. Ωστόσο, τα αποτελέσματα των αναλύσεων δεν καταδεικνύουν με σαφήνεια αν οι περικοπές στους μισθούς και τα ημερομίσθια, κυρίως στο δημόσιο τομέα, που εφαρμόστηκαν στη διάρκεια της τρέχουσας κρίσης έχουν οδηγήσει σε αύξηση ή μείωση της συνολικής ανισότητας. Λόγω της σχετικά μεγαλύτερης συνεισφοράς των μισθών και των ημερομισθίων στο δημόσιο τομέα στα μεσαία εισοδηματικά στρώματα, το μέγεθος και η κατεύθυνση των επιδράσεων των σχετικών περικοπών στη συνολική ανισότητα δεν είναι ξεκάθαρο.

Έτσι, για παράδειγμα η κατάργηση των δώρων του Πάσχα, των Χριστουγέννων και των επιδομάτων αδείας, καθώς και άλλων παροχών, στο δημόσιο τομέα εκτιμάται ότι έχει επηρεάσει κυρίως τα μεσαία εισοδηματικά κλιμάκια, με αμφίβολα αναδιανεμητικά αποτελέσματα στο σύνολο της κατανομής του εισοδήματος. Από την άλλη πλευρά, η μείωση των δώρων Πάσχα, Χριστουγέννων και του επιδόματος αδείας που καταβάλλονται στους συνταξιούχους εκτιμάται ότι λειτούργησε αντιστρόφως προοδευτικά. Ωστόσο, η ταυτόχρονη προστασία αυτών που λαμβάνουν χαμηλότερες συντάξεις είναι βέβαιο ότι έχει αμβλύνει ή και αντιστρέψει το αρνητικό αυτό αποτέλεσμα. Αντιστρόφως προοδευτικό είναι προφανές ότι θα είναι και το αποτέλεσμα της κατάργησης των περισσότερων από τις πιστώσεις του προϋπολογισμού για το ΕΚΑΣ και τα άλλα κοινωνικά επιδόματα, καθώς το εν λόγω επίδομα ενισχύει κυρίως τις κατώτερες και πολύ χαμηλές συντάξεις.

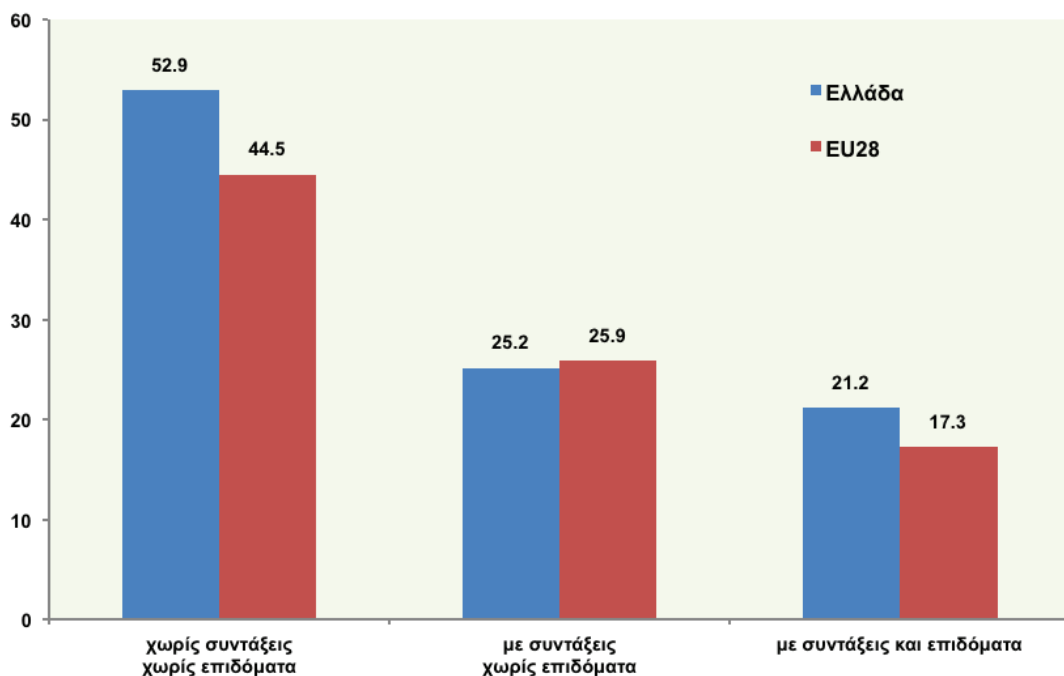
#### **4.1 Η αναδιανεμητική επίδραση των κοινωνικών δαπανών**

Η αναδιανεμητική επίδραση των κοινωνικών παροχών του κατακερματισμένου κοινωνικού κράτους πρόνοιας στην Ελλάδα ήταν περιορισμένη σε σχέση με όλες τις άλλες χώρες της ΕΕ. Προφανώς, πέρα από την έκταση των διαθέσιμων πόρων, υπάρχουν και ορισμένοι άλλοι σημαντικοί παράγοντες που επηρεάζουν το τελικό αποτέλεσμα. Τέτοιοι παράγοντες είναι η σύνθεση των κοινωνικών παροχών και ο βαθμός στόχευσης των επιμέρους παροχών προς τους πραγματικούς δικαιούχους, δηλ. τους οικονομικά ασθενέστερους και με μεγαλύτερη ανάγκη. Το μεγαλύτερο μέρος των κοινωνικών δαπανών στις μεσογειακές χώρες το κατέχουν οι συντάξεις και σε μικρότερο βαθμό οι μη συνταξιοδοτικές κοινωνικές παροχές, όπως είναι τα κοινωνικά επιδόματα (ανεργίας, αναπηρίας, πρόνοιας, ασθένειας, στέγασης, οικογενειακά κ.ά.), τα οποία είναι πιο «προοδευτικά», με την έννοια ότι ενισχύουν περισσότερο τους οικονομικά ασθενέστερους.

Ο αναδιανεμητικός ρόλος των συντάξεων έχει ενισχυθεί σημαντικά τα τελευταία έτη στην Ελλάδα, μειώνοντας τον κίνδυνο σχετικής φτώχειας κατά 27,7 και 26,8 ποσοστιαίες μονάδες το 2016 και 2017 αντίστοιχα (έναντι 18,6 ποσοστιαίων μονάδων στις χώρες της ΕΕ-28 το 2016). Σ' αυτή την περίπτωση, είναι επιτακτική ανάγκη οι υπόλοιποι λίγοι πόροι που διατίθενται για τα κοινωνικά επιδόματα να φθάνουν στους πραγματικούς δικαιούχους. Η αναδιανεμητική επίδραση του συνόλου των επιδομάτων αυτών περιορίζει τον κίνδυνο φτώχειας στην Ελλάδα μόλις κατά 4 και 3,8 ποσοστιαίες μονάδες το 2016 και 2017 αντίστοιχα, έναντι 8,6 μονάδων για το μέσο όρο των χωρών της ΕΕ το 2016 (Διάγραμμα 4).

Ορισμένα μέτρα εισοδηματικής στήριξης στην περίοδο της κρίσης φαίνεται να κινούνται προς τη σωστή κατεύθυνση. Μεταξύ αυτών είναι η χορήγηση ενιαίου επιδόματος στήριξης τέκνων με εισοδηματικά κριτήρια, η χορήγηση βοηθήματος ανεργίας αυτοαπασχολουμένων, η διεύρυνση των κριτηρίων επιλεξιμότητας του επιδόματος μακροχρόνιας ανεργίας, το πρόγραμμα αντιμετώπισης της ανθρωπιστικής κρίσης, η χορήγηση του κοινωνικού μερίσματος, καθώς και η καθολική εφαρμογή του ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος (Leventi and Matsaganis 2016, Mitrakos and Botsari, 2016).

**Διάγραμμα 4. Αποτελεσματικότητα των κοινωνικών δαπανών: Κίνδυνος φτώχειας (%) πριν και μετά τις κοινωνικές δαπάνες**



*Πηγή:* Έρευνα Εισοδήματος και Συνθηκών Διαβίωσης των Νοικοκυριών (EU-SILC, 2016).



## 5. Συμπεράσματα και προτάσεις πολιτικής

Με βάση τις διαστάσεις και την εξέλιξη των κοινωνικών δεικτών στην Ελλάδα κατά την περίοδο της κρίσης προκύπτει ότι η ζήτηση για κοινωνική μέριμνα από την πλευρά των πολιτών είναι έντονη. Ωστόσο, η προσφορά από το κράτος χαρακτηρίζεται από αποσπασματικότητα, με διοικητικές δυσλειτουργίες αλλά και βελτιώσεις τα τελευταία έτη. Επιπλέον, η αύξηση της κοινωνικής δαπάνης τις τελευταίες δεκαετίες πριν από την κρίση δεν συνοδεύθηκε από τον «εξευρωπαϊσμό» των κοινωνικών πολιτικών, που συνέχισαν να χαρακτηρίζονται από μία πανσπερμία ρυθμίσεων με συγκρουόμενες αρμοδιότητες μεταξύ διαφορετικών φορέων.

Από τα διαθέσιμα στοιχεία για τα πρώτα έτη της κρίσης προκύπτει ότι η σχετική φτώχεια αυξήθηκε σχετικά μέτρια στην περίοδο της τρέχουσας κρίσης (3 ποσοστιαίες μονάδες μεταξύ των ετών 2010 και 2013), ενώ οι διαστάσεις της «απόλυτης» φτώχειας αυξήθηκαν δραματικά. Η κοινωνία βίωσε μια σημαντική και βίαιη μείωση των εισοδημάτων και του βιοτικού της επιπέδου, που άγγιξε πολλές ομάδες του πληθυσμού. Σημαντικός ήταν ο αριθμός των νοικοκυριών που έχασαν την πρόσβαση σε «βασικά» αγαθά ή υπηρεσίες, ενώ η δραματική αύξηση της ανεργίας στην περίοδο της κρίσης στη χώρα μας συνοδεύεται από περικοπές στο χώρο των κοινωνικών δαπανών.

Η κρίση δεν έχει επηρεάσει ομοίμορφα ολόκληρο τον πληθυσμό και φαίνεται ότι έχει οδηγήσει σε ακόμη χειρότερη κατάσταση ομάδες του πληθυσμού που βρίσκονταν ήδη σε υψηλό κίνδυνο φτώχειας πριν από την τρέχουσα κρίση. Η αύξηση των συντελεστών του Φόρου Προστιθεμένης Αξίας, η αύξηση των Ειδικών Φόρων Κατανάλωσης στα καύσιμα, τα ποτά και τα τσιγάρα, η καθιέρωση του Ενιαίου Τέλους Ακίνητης Περιουσίας και της έκτακτης εισφοράς στα ακίνητα εκτιμάται ότι οδήγησαν στη/σε δυσανάλογη μείωση της πραγματικής αγοραστικής δύναμης των φτωχότερων νοικοκυριών, ενώ οι μεγάλες αυξήσεις τιμών στα τρόφιμα και στα καύσιμα επηρέασαν τους φτωχούς πολύ περισσότερο από ό,τι τα πιο πλούσια νοικοκυριά.

Στη συγκυρία αυτή είναι προφανές ότι οι όποιες παρεμβάσεις θα πρέπει να στοχεύουν στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των κοινωνικών δαπανών και στην προώθηση της κοινωνικής συνοχής μέσα από την άμβλυση της ακραίας φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού. Απαιτείται επαναπροσδιορισμός και ενδυνάμωση των κοινωνικών πολιτικών. Οι πολιτικές που εφαρμόστηκαν τα τελευταία έτη φαίνεται να είναι πιο αποτελεσματικές στο να περιορίζουν την ένταση της φτώχειας των ηλικιωμένων, αλλά αποδεικνύονται μάλλον ανεπαρκείς για άλλες κοινωνικά ευπαθείς ομάδες και κυρίως τους νέους και τους ανέργους. Ο επαναπροσδιορισμός των βασικών παραμέτρων της κοινωνικής πολιτικής παραμένει ζητούμενο και αναδεικνύεται ως επιτακτικά αναγκαίος στην τρέχουσα κρίση. Κοινωνικές πολιτικές με σκοπό να ενισχυθεί το κοινωνικό δίκτυο ασφαλείας και να ελαφρυνθούν οικονομικά εκείνες οι κοινωνικές ομάδες που βιώνουν την απώλεια απασχόλησης, τη συσσώρευση των χρεών, τη μείωση της αγοραστικής τους δύναμης, τη μείωση των εισοδημάτων και την αύξηση των φόρων κρίνονται αναγκαίες. Τα “επιμέρους” κρίσιμα προβλήματα που αναδύονται, όπως είναι η καταπολέμηση της παιδικής φτώχειας και η αποτελεσματική προστασία των ανέργων, πρέπει να αντιμετωπιστούν άμεσα.

Οι περιορισμένες κοινωνικές δαπάνες πρέπει να γίνουν πιο αποτελεσματικές, δίνοντας προτεραιότητα στην εξάλειψη ακραίων φαινομένων φτώχειας σε οικογένειες με παιδιά και χωρίς

κανέναν εργαζόμενο, χωρίς επίδομα ανεργίας ή άλλη εισοδηματική ενίσχυση και συχνά χωρίς πρόσβαση στην κοινωνική ασφάλιση. Προς αυτή την κατεύθυνση συμβάλλει η καθολική εφαρμογή του κοινωνικού εισοδήματος αλληλεγγύης, το οποίο από τις αρχές Φεβρουαρίου 2017 υλοποιείται σε εθνική κλίμακα.<sup>5</sup> Στην ίδια κατεύθυνση κινείται και η χορήγηση του «κοινωνικού μερίσματος», αναδιανέμοντας τα τελευταία έτη μέρος του δημοσιονομικού πλεονάσματος.

Τέλος, επισημαίνεται ότι η ενίσχυση της απασχόλησης είναι ο καλύτερος τρόπος αποτροπής καταστάσεων φτώχειας, ενώ πολιτικές βελτίωσης του εκπαιδευτικού επιπέδου των πιο φτωχών τμημάτων του πληθυσμού είναι βέβαιο ότι θα αμβλύνουν τους κοινωνικούς δείκτες της ανισότητας, της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού. Σε κάθε περίπτωση πάντως, η σχετική υστέρηση δεν εξαντλείται στο εισόδημα και η αντιμετώπισή της απαιτεί τη συντονισμένη δράση κοινωνικών δαπανών και κοινωνικών επενδύσεων (παιδεία, υγεία κ.λπ.).

## Βιβλιογραφία

### Ελληνόγλωσση βιβλιογραφία

Γιαννίτσος Τ. και Ζωγραφάκης Στ. (2016), *Ανισότητες, φτώχεια, οικονομικές ανατροπές στα χρόνια της κρίσης*, Εκδόσεις Πόλις, Σεπτέμβριος 2016.

Ελληνική Στατιστική Αρχή, Δελτίο Τύπου «Οικονομική Ανισότητα - Έρευνα εισοδήματος και συνθηκών διαβίωσης των νοικοκυριών 2016», ΕΛΣΤΑΤ, Ιούνιος 2017.

Ελληνική Στατιστική Αρχή, e-Εκδόσεις, «Συνθήκες Διαβίωσης στην Ελλάδα», Σεπτέμβριος 2018.

Καπλάνογλου Γ. και Ράπανος Β. (2014), «Ποιοι πληρώνουν τους έμμεσους φόρους στην Ελλάδα; Πρώτες ενδείξεις στην περίοδο της κρίσης», Τεύχος «Δημοσιονομική προσαρμογή: πόσο δίκαιη είναι η κατανομή των βαρών;», Γραφείο Προϋπολογισμού του Κράτους στη Βουλή.

Χαραλαμπίδης Ε. (2017), «Πόσο έχει επηρεάσει η κρίση την οικονομική κατάσταση των ελληνικών νοικοκυριών; Μια συγκριτική ανάλυση των δύο κυμάτων της έρευνας HFCS», Τράπεζα της Ελλάδος, *Οικονομικό Δελτίο*, Τεύχος 45, Ιούλιος 2017. <http://www.bankof-greece.gr/BogEkdoseis/oikodelt201707.pdf>

### Ξενόγλωσση βιβλιογραφία

International Labour Organization (2017), *Global Wage Report 2016/17, Wage Inequality in the workplace*, Geneva.

Leventi, C. and Matsaganis M. (2016), “*Estimating the distributional impact of the Greek crisis (2009-2014)*”, OECD Economics Department Working Papers, No. 1312, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/5jlv2jl6c9f3-en>

---

5. Ο προϋπολογισμός του προγράμματος για τους 11 μήνες εφαρμογής το 2017 ανήλθε σε 760 εκατ. ευρώ (0,4% του ΑΕΠ), ενώ συνολικά επωφελήθηκαν περίπου 280.000 νοικοκυριά με 700.000 μέλη. Τα νοικοκυριά εντάσσονται στο πρόγραμμα εφόσον πληρούν αθροιστικά συγκεκριμένα κριτήρια – εισοδηματικά, περιουσιακά και διαμονής.

- Mitrakos T. and Botsari M. (2016), “*Social Indicators and the Effectiveness of Social Transfers in Greece over the Recent Crisis*”, *Social Cohesion and Development 2016*, Volume 11, Issue 1, Spring 2016.
- OECD (2016), “*Income Inequality remains high in the face of weak recovery*”, *OECD Inequality Update*, OECD Publishing, November 2016.
- OECD (2017), “*How is life? 2017 Measuring Well-Being*”, OECD Publishing, 15 November 2017.
- OECD (2018a), “*Inequalities in household wealth across OECD countries: Evidence from the OECD Wealth Distribution Database*”, *OECD Statistics Working Papers*, 2018/01, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2018b), “*Economic Policy Reforms 2018: Going for Growth Interim Report*”, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/growth-2018-en>
- World Bank Group (2016), “*Taking on Inequality: Who are the Poor in the Developing World*”, *Poverty and Shared Prosperity Report 2016*, Policy Research Working Paper 7844, October 2016.

# Οι προϋποθέσεις βέλτιστης εταιρικής διακυβέρνησης σε μονάδες υγείας: Η ελληνική εμπειρία

**Κωνσταντίνος Ι. Χαζάκης,**

*Αναπληρωτής Καθηγητής Δ.Π.Θ.<sup>1</sup>*

**Γεώργιος Σ. Παπανικολάου,**

*Διδακτορικός Φοιτητής Δ.Π.Θ.<sup>2</sup>*

*Τμήμα Οικονομικών Επιστημών Δημοκριτίειου Πανεπιστημίου Θράκης*

Το παρόν άρθρο παρουσιάστηκε σε πρώτη μορφή στο 3ο τακτικό συνέδριο που διοργάνωσε το Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης και Διεθνών Σχέσεων της Σχολής Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου στο Λουτράκι, 8 – 10 Δεκεμβρίου 2017 με θέμα «Δημοκρατία, ανάπτυξη και ασφάλεια: Πολιτική σε συνθήκες αβεβαιότητας». Ευχαριστούμε τους συμμετέχοντες για τα χρήσιμα σχόλια και τις παρατηρήσεις τους. Ευχαριστούμε επίσης τους ανώνυμους κριτές του περιοδικού Κοινωνική Πολιτική για τις στοχευμένες και σημαντικές παρατηρήσεις τους επί του κειμένου.

## Περίληψη

Η επιτυχία των μεταρρυθμίσεων στην υγεία προϋποθέτει την μείωση του κόστους με ταυτόχρονη βελτίωση της ποιότητας των υπηρεσιών λαμβάνοντας υπόψη τις προκλήσεις που προκύπτουν από την εξέλιξη της ιατρικής τεχνολογίας, την γήρανση του πληθυσμού και την δραστική περικοπή των δημοσίων δαπανών.

Η εφαρμογή των βέλτιστων πρακτικών εταιρικής διακυβέρνησης κρίνεται αναγκαία από τις μονάδες υγείας στην Ελλάδα οι οποίες λειτουργούν σε ένα αυστηρό δημοσιονομικό πλαίσιο όπου υπάρχει στοχοθέτηση για συρρίκνωση τόσο του ενδο-νοσοκομειακού κόστους (χρόνος παραμονής ασθενή, κλινικά πρότυπα) όσο και του κόστους εκτός Νοσοκομείου (συνταγογράφηση, πρόληψη). Μελέτες καταδεικνύουν την υστέρηση παροχής υπηρεσιών υγείας υψηλής ποιότητας καθώς και αστοχίες στην εφαρμογή συγκεκριμένων οργανωτικών διαδικασιών σε μονάδες υγείας στην Ελλάδα (Σακελλαρόπουλος κ.ά, 2012, Kaitelidou et al, 2016). Είναι λοιπόν απαραίτητο μέσω των βέλτιστων οργανωτικών πρακτικών να προωθηθεί ένα ενιαίο σύστημα διακυβέρνη-

1. Πανεπιστημιούπολη Κομοτηνής, e-mail: [kmhazaki@otenet.gr](mailto:kmhazaki@otenet.gr), τηλ.: 25310-39821

2. Πανεπιστημιούπολη Κομοτηνής, e-mail: [smgpap@yahoo.gr](mailto:smgpap@yahoo.gr), τηλ.: 25310-39821

σης στα ελληνικά Νοσοκομεία που να αποσκοπεί τόσο στην βελτίωση της ποιότητας και της ασφάλειας των ασθενών όσο και στην προστασία του δημοσίου συμφέροντος,, αποδεικνύοντας στους φορολογούμενους την αποτελεσματικότητα των παρεχομένων υπηρεσιών και την χρηστή διαχείριση των διαθέσιμων πόρων.

Λαμβάνοντας υπόψη τις βέλτιστες πρακτικές της εταιρικής διακυβέρνησης, τα μεθοδολογικά εργαλεία που παρέχουν η διοικητική και η χρηματοοικονομική λογιστική αλλά και τα υφιστάμενα συστήματα εσωτερικού ελέγχου, το άρθρο επιχειρεί την κριτική αξιολόγηση της εταιρικής διακυβέρνησης στα ελληνικά δημόσια νοσοκομεία αλλά και τον προσδιορισμό των προϋποθέσεων άρσης των ατελειών και στρεβλώσεων που συνιστούν τροχοπέδη στην παροχή ικανοποιητικών υπηρεσιών για τον πολίτη, από τις ελληνικές δημόσιες δομές υγείας.

**Λέξεις κλειδιά:** *εταιρική διακυβέρνηση, δημόσια Νοσοκομεία, Ελληνικό Σύστημα Υγείας*

## Abstract

The success of reforms in public hospitals requires a drastic reshuffle of cost drivers and organizational management, taking into account the challenges arising from the evolution of medical technology, the aging of the population and drastic cuts in public spending.

The implementation of best corporate governance practices is deemed necessary by public healthcare units in Greece that operate under a strict financial framework where there is a target for reducing both intra-hospital costs (patient stay time, clinical standards) and non-hospital costs (prescribing, prevention). Studies show a lack of high-quality in public healthcare services as well as failures to implement specific organizational processes at health units in Greece (Sakellaropoulos et al., 2012, Kaitelidou et al., 2016). Apparently, best practices should promote a unified governance system in public hospitals that improves the quality and safety of patients, protects and promotes the public interest and guarantees the organizational efficiency and sound management of available public resources.

Based on the methodological tools of internal audit and administration/financial accounting, the article critically evaluates corporate governance in Greek public hospitals and sets the conditions for the removal of imperfections and distortions in public health structures.

**Key words:** *corporate governance, Greek public hospitals*

# 1. Η αναγκαιότητα της εταιρικής διακυβέρνησης

Οι περιορισμένοι πόροι που διατίθενται από το κράτος για την λειτουργία των Νοσοκομείων θέτουν επιτακτικά το ζήτημα της μεγιστοποίησης του οφέλους από την χρήση τους. Η απουσία όμως προληπτικών ελεγκτικών μηχανισμών έχει ως συνέπεια την οικονομική επιβάρυνση των προϋπολογισμών των Νοσοκομείων μέσω της υπερκατανάλωσης υπηρεσιών, την ανεπάρκεια ελέγχου της συνταγογράφησης και την διενέργεια πλασματικών ή περιπτώων εξετάσεων. Κρίνεται λοιπόν αναγκαίος ο εξορθολογισμός κατανομής των πόρων διαμέσου νέων μορφών οργάνωσης και διακυβέρνησης των νοσοκομείων στο ελληνικό σύστημα υγείας (Σακελλαρόπουλος κ.ά, 2012). Είναι πρόδηλη η ανάγκη για ένα νέο πλαίσιο προστασίας των δικαιωμάτων του ασθενούς και των χρηστών μέσω συγκεκριμένων αρχών διακυβέρνησης για την λειτουργία και τη διαχείριση των Νοσοκομείων (Dikeos, 2011)

Η εταιρική διακυβέρνηση διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο καθώς αφορά τους κανόνες, τις διαδικασίες και τις αρχές διοίκησης-ελέγχου ενός Δημόσιου Νοσοκομείου (Council, 2007). Εννοιολογικά και πρακτικά σχετίζεται με την διοίκηση, την οργάνωση, και την κατανομή της εργασίας σε ένα δημόσιο οργανισμό, με δεδομένους χρηματοοικονομικούς πόρους (Mc Dermott et al., 2015).

Η εταιρική διακυβέρνηση προσεγγίζεται υπό το πρίσμα πέντε οπτικών, της λογιστικής, της ελεγκτικής, της χρηματοοικονομικής, της διοίκησης επιχειρήσεων και του δικαίου. Κατά τους Adiloglou και Vuran (2012) η εταιρική διακυβέρνηση αναφέρεται στην ποιότητα, στην διαφάνεια και στην αξιοπιστία όχι μόνον της διοίκησης αλλά και των εργαζομένων για την παροχή προστιθέμενης αξίας σε όλα τα εμπλεκόμενα μέρη (Mateescu, 2015).

Συνεπώς η εφαρμογή διεθνών ρυθμιστικών κανόνων όπως των Διεθνών Προτύπων Χρηματοοικονομικής Αναφοράς (I.F.R.S) και των Διεθνών Ελεγκτικών Προτύπων εσωτερικού και εξωτερικού ελέγχου είναι απαραίτητη για την οργάνωση και λειτουργία επιχειρήσεων (Παπαστάθης, 2014, Λουμιώτης, 2013).

Τούτο σημαίνει ότι κάθε δημόσιος οργανισμός παροχής υπηρεσιών υγείας οφείλει να εφαρμόζει τις βέλτιστες πρακτικές της καλής διακυβέρνησης ως προς τη στελέχωση, την αμοιβή και τις ευθύνες του Δ.Σ., να εφαρμόζει τις αρχές της εταιρικής και κλινικής διακυβέρνησης, να υλοποιεί αποτελεσματικά τον εσωτερικό έλεγχο, να διαχειρίζεται κινδύνους και να υλοποιεί με διαφάνεια το σύνολο των ενεργειών και διαδικασιών που προβλέπονται (Mihret & Grant, 2017).

Στόχος του παρόντος άρθρου είναι η κριτική αξιολόγηση των κανόνων της εταιρικής διακυβέρνησης στα ελληνικά Νοσοκομεία. Μεθοδολογικά, η ανάλυση στηρίζεται στην συγκριτική αξιολόγηση των θεμελιωδών αρχών της εταιρικής διακυβέρνησης, που εφαρμόζονται σε άλλες χώρες της Ευρώπης σε σχέση με τις αρχές που εφαρμόζονται στην Ελλάδα και στην δυνατότητα εφαρμογής βέλτιστης διακυβέρνησης στα δημόσια Νοσοκομεία στην Ελλάδα.

## 2. Κριτήρια βέλτιστης εταιρικής διακυβέρνησης σε μονάδες δημόσιας υγείας

Σύμφωνα με το Διεθνές Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών (Ελληνικό Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών, 2017), διακυβέρνηση είναι «ο συνδυασμός των διαδικασιών και των δομών που εφαρμόζονται από τη διοίκηση στο πλαίσιο της διαμόρφωσης, της καθοδήγησης, της διαχείρισης και της παρακολούθησης των δραστηριοτήτων που αναπτύσσει ένας οργανισμός για να επιτύχει τους στόχους του». Η εταιρική διακυβέρνηση είναι ένα νέο σύστημα καθορίζει τον τρόπο που ένας οργανισμός διοικείται και ελέγχεται (OECD, 2015, UK Corporate Governance Code, 2016, Παπαστάθης, 2014) και διαμορφώνει τους κανόνες και τις διαδικασίες που απαιτούνται για να ληφθούν αποφάσεις που αφορούν εταιρικές υποθέσεις (Μουζούλας, 2003, Ξανθάκης κ.ά, 2003). Τούτο σημαίνει διατύπωση αξιών, ύπαρξη μηχανισμών ελέγχου και λογοδοσίας, διαρκής εποπτεία της εφαρμογής των δημόσιων πολιτικών υγείας και ικανοποίηση προσδοκιών απ' όλους τους εμπλεκόμενους στην παροχή υπηρεσιών υγείας.

Η έννοια της διακυβέρνησης περιλαμβάνει το σύνολο των δομών και των διαδικασιών που καθορίζουν τη στρατηγική κατεύθυνση του Νοσοκομείου και αφορά το όραμα, την αποστολή, τις αξίες, τους στόχους, τα μέσα και τους πόρους (άνθρωποι, τεχνολογία, κεφάλαιο, πολιτικές) μίας μονάδας υγείας (Eeckloo et al., 2007). Λαμβάνοντας ως τόπο υπόψη τον κλασικό οικονομικό περιορισμό «πολλοί στόχοι - περιορισμένα μέσα υλοποίησης» οι επίσημοι προϋπολογισμοί των μονάδων υγείας προσαρμόζονται υποχρεωτικά στο ευρύτερο πλαίσιο δημοσιονομικής πολιτικής και υλοποιούνται με βάση συγκεκριμένη ιεράρχηση προτεραιοτήτων-στοχοθέτησης. Σύμφωνα με το εγχειρίδιο διεθνών προτύπων ελέγχου και προτύπων δικλίδων ποιότητας (IFAC, 2009) η διακυβέρνηση περιγράφει τον ρόλο των προσώπων, την ευθύνη για την επίβλεψη της στρατηγικής κατεύθυνσης του Νοσοκομείου και τις δεσμεύσεις για λογοδοσία. Η εταιρική και η κλινική διακυβέρνηση αποτελούν τους δύο διακριτούς πυλώνες οι οποίοι τελούν σε συμπληρωματικότητα.

Οι Glouberman και Mintzberg (2007) στο άρθρο τους «Διαχείριση φροντίδας υγείας και θεραπείας της ασθένειας» περιγράφουν την Νοσοκομειακή διακυβέρνηση ως ένα πάζλ που απαρτίζεται από τέσσερα κομμάτια. Το πρώτο κομμάτι της θεραπείας (ανήκει στην ιατρική κοινότητα) και το δεύτερο κομμάτι που υποστηρίζει το πρώτο, (φροντίδα από τους νοσηλευτές) συνδέονται με την κλινική διακυβέρνηση. Το τρίτο κομμάτι περιλαμβάνει τη διοίκηση του νοσοκομείου (Διοικητής) και την διοικητική ιεραρχία ενώ το τέταρτο κομμάτι είναι το Δ.Σ. καθήκον του οποίου είναι να εποπτεύει την διοίκηση και όλες τις δραστηριότητες του Νοσοκομείου για τις οποίες έχει την τελική ευθύνη και για τις οποίες κάθε χρόνο πρέπει να λογοδοτεί στα πλαίσια της διακυβέρνησης (Eeckloo et al., 2007).

Η εταιρική διακυβέρνηση αναφέρεται λοιπόν στον τρόπο με τον οποίο ένα δημόσιο Νοσοκομείο διοικείται, αναπτύσσεται, ελέγχεται, καθορίζοντας τους κανόνες, τις αξίες, τις δομές και τις διαδικασίες που ορίζουν τον τρόπο λήψης αποφάσεων. Η κλινική διακυβέρνηση περιλαμβάνει τους ιατρούς και τους νοσηλευτές, την στελέχωση, την εκπαίδευση, την κατάρτιση και τη διαχείριση του προσωπικού, την κλινική αποτελεσματικότητα, την έρευνα, τις διαδικασίες κλινικής εξέτασης και περίθαλψης των ασθενών και τέλος τη διαχείριση κινδύνων και τον έλεγχο (Eeckloo et al., 2007).

Οι κανόνες διακυβέρνησης κατανέμουν τα δικαιώματα και τις ευθύνες μεταξύ των διαφόρων συμμετεχόντων στον οργανισμό και επικεντρώνονται στην οργάνωση κάθε Νοσοκομείου. Έτσι,

η καλή διακυβέρνηση (Healthcare Quality Improvement Partnership-HQIP, 2017, Good Governance Institute-GGI, 2015) δείχνει τον τρόπο με τον οποίο προστατεύονται και προωθούνται τα συμφέροντα όλων των ενδιαφερομένων μερών (ασθενών, προσωπικού, τοπικής κοινότητας, προμηθευτών). Η ενσωμάτωση πρακτικών καλής Νοσοκομειακής διακυβέρνησης στην λειτουργία των Νοσοκομείων είναι εξαιρετικά επωφελής για την αύξηση των επιδόσεων, την μείωση του κόστους, την βελτίωση της ποιότητας παροχής υπηρεσιών και την αποτροπή φαινομένων διαφθοράς (HeGTA, 2014).

Το άρθρο αναφέρεται μόνο στην εταιρική διακυβέρνηση και θα επιχειρήσει να αναδείξει κρίσιμες πτυχές της στο δημόσιο σύστημα υγείας στην Ελλάδα. Η ανάλυση εστιάζει σε συγκεκριμένες αρχές καλής εταιρικής διακυβέρνησης που παρατίθενται στον πίνακα νούμερο 1.

### Πίνακας 1. *ΑΡΧΕΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ & ΚΛΙΝΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ*

Αρχές καλής εταιρικής διακυβέρνησης		Αρχές καλής κλινικής διακυβέρνησης	
1.	Δομή διακυβέρνησης που καθορίζει τους ρόλους και τις ευθύνες εφαρμόζοντας τις βέλτιστες πρακτικές εντός του ισχύοντος νομικού πλαισίου	1.	Πιστοποιημένο προσωπικό – Εκπαίδευση – Κατάρτιση και διαδικασίες για την επαγγελματική εξέλιξη
2.	Αποτελεσματικό Δ.Σ. που αποτελείται από εξειδικευμένα και ανεξάρτητα μέλη που εκπληρώνουν τις ευθύνες και τα καθήκοντα τους	Έρευνα και Ανάπτυξη	
3.	Ενσωμάτωση των κατάλληλων συστημάτων ελέγχου και της διαχείρισης κινδύνων στις δομές και διαδικασίες.	2.	Κλινικός έλεγχος
4.	Μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα, λειτουργία νοσοκομείου και ανάληψη ευθύνης για αστοχίες λειτουργίας-οργάνωσης	3.	Αποτελεσματικότητα κλινικού έργου
5.	Ενσωμάτωση της διαφάνειας στις πρακτικές οργάνωσης.	4.	Διαχείριση κλινικών κινδύνων
		5.	Διαχείριση πληροφοριών
		6.	

Πηγή: Χαζάκης, Παπανικολάου ίδια επεξεργασία στοιχείων



Σύμφωνα με τις προαναφερθείσες αρχές η ανάλυση στο παρόν άρθρο θα επικεντρωθεί μόνο στις λειτουργίες του εσωτερικού ελέγχου.

Οι αρχές εταιρικής διακυβέρνησης αφορούν τόσο τον διοικητή όσο και το Δ.Σ. και του Νοσοκομείου. Το Δ.Σ. λογοδοτεί για τις αποφάσεις του στην ετήσια έκθεση του και αναλύει τους κινδύνους που αντιμετωπίζει το Νοσοκομείο και τον τρόπο διαχείρισής τους. Σημαντική αρχή αποτελεί για το Νοσοκομείο η ανεξάρτητη λειτουργία μονάδας εσωτερικού ελέγχου η οποία υπάγεται απευθείας στο Δ.Σ. του Νοσοκομείου, και εξασφαλίζει την τήρηση τόσο του νομικού πλαισίου όσο και της στοχοθεσίας.

Η αποστολή αυτής της μονάδας διευκολύνεται όταν υπάρχει κανονισμός λειτουργίας βάσει του οποίου όλοι γνωρίζουν το αντικείμενο εργασίας και ευθύνης τους, τον τρόπο λειτουργίας της ιεραρχίας, τα δικαιώματα, τις υποχρεώσεις αλλά και για το τι θα ελεγχθούν (Λουμιώτης, 2013, Παπαστάθης, 2014). Ωστόσο, ενώ η σύνταξη εσωτερισμού κανονισμού λειτουργίας των Νοσοκομείων προβλέπονταν στον θεμελιακό νόμο του Ε.Σ.Υ. 1397/1983, δεν εφαρμόστηκε ποτέ (Σακελλαρόπουλος κ.ά, 2012).

Ποιός είναι ο ρόλος του εσωτερικού και του εξωτερικού ελέγχου στα νοσοκομεία? Ο εσωτερικός και ο εξωτερικός έλεγχος σε μία μονάδα υγείας, αποτελούν τις συνισταμένες της ελεγκτικής λειτουργίας και μαζί με τις αρχές, τους κανόνες και τις διαδικασίες με τις οποίες πραγματοποιείται ο έλεγχος της ξένης περιουσίας διασφαλίζουν ότι το Νοσοκομείο λειτουργεί σύμφωνα με τους νόμους, τους κανονισμούς και τις αποφάσεις της διοίκησης (Κάντζος και Χονδράκη, 2006).

Πιο συγκεκριμένα, ο εσωτερικός έλεγχος είναι δυναμική διαδικασία και αποσκοπεί στην επίτευξη των στόχων, λειτουργιών, διαδικασιών και δραστηριοτήτων μίας μονάδας υγείας. Οι στόχοι αυτοί επιτυγχάνονται με μεθοδική οργάνωση, αποτελεσματική διαχείριση των λειτουργιών, εφαρμογή της λογοδοσίας αλλά και την αποφυγή κακοδιαχείρισης (Intosai Gov 9100, 2018).

Ο εσωτερικός ελεγκτής σε ένα δημόσιο Νοσοκομείο αξιολογεί κατά πόσο ο οργανισμός επιτελεί τις καθορισμένες λειτουργίες, και συμμορφώνεται με την νομοθεσία και τις σχετικές εγκυκλίους. Αναδεικνύει έτσι καλές πρακτικές, και βεβαίως βοηθάει την διοίκηση στο να προβλέπει κινδύνους και ευκαιρίες που δημιουργούνται από την εξέλιξη της επιστήμης και της τεχνολογίας (Ελληνικό Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών, 2017).

Ο εσωτερικός έλεγχος σε ένα δημόσιο Νοσοκομείο πρέπει να είναι ανεξάρτητος (οδηγία 1110-1/2017), να έχει συγκεκριμένες αρμοδιότητες, επαρκή χρηματοδότηση, ικανή ηγεσία (επικεφαλής της μονάδας εσωτερικού ελέγχου) και να διενεργεί αντικειμενικούς ελέγχους, εφαρμόζοντας τα πρότυπα εσωτερικού ελέγχου (Ελληνικό Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών, 2017).

Η ανεξαρτησία του ελέγχου διασφαλίζεται όταν ο εσωτερικός ελεγκτής αναφέρεται στην Επιτροπή Ελέγχου και στο Δ.Σ. του Νοσοκομείου και όταν επιτελεί το έργο του χωρίς προκαταλήψεις, περιορισμούς, πιέσεις, και παρεμβάσεις από τον ελεγχόμενο ή από φορείς που εποπτεύουν τα Νοσοκομεία (Ελληνικό Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών, 2017). Η Επιτροπή Ελέγχου βοηθάει στην καλύτερη εφαρμογή των κανόνων εταιρικής διακυβέρνησης, και στον εσωτερικό έλεγχο εφόσον τα μέλη της έχουν ενδελεχή γνώση της διαδικασίας του εσωτερικού ελέγχου, των κινδύνων και των κανόνων εταιρικής διακυβέρνησης του οργανισμού.

Η Επιτροπή ελέγχου πρέπει να στοχεύει στην ενίσχυση της ανεξαρτησίας, της ακεραιότητας και της αποτελεσματικότητας του ελέγχου, να διασφαλίζει ότι τα αποτελέσματα των ελέγχων γνωστοποιούνται και παράλληλα πρέπει να προτείνει την υλοποίηση βελτιώσεων και διορθωτικών

ενεργειών όταν αυτό απαιτείται. Σύμφωνα με τις βέλτιστες πρακτικές η Επιτροπή Ελέγχου για να εκπληρώνει την αποστολή της πρέπει να λειτουργεί με εντολή του Δ.Σ., να απαρτίζεται από ανεξάρτητα μέλη τα οποία έχουν γνώσεις λογιστικής, ελεγκτικής, οικονομικών, διαχείρισης κινδύνων και συστημάτων εσωτερικού ελέγχου. Η επιτροπή αξιολογεί την αποτελεσματικότητα της διακυβέρνησης, της διαχείρισης κινδύνων, των συστημάτων εσωτερικού ελέγχου καθώς και τον βαθμό συμμόρφωσης με το νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο. Επίσης, διασφαλίζει ότι οι έλεγχοι καλύπτουν όλες τις δραστηριότητες του οργανισμού, ενώ εγκρίνει τον κανονισμό λειτουργίας του εσωτερικού ελέγχου καθώς και τα προγράμματα ελέγχου. Τέλος επιβλέπει αν ο οργανισμός τηρεί τα πρότυπα λογιστικής, ελεγκτικής και χρηματοοικονομικών αναφορών (Ελληνικό Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών, 2017).

Προκειμένου να επιτευχθεί ικανοποιητική Νοσοκομειακή διακυβέρνηση πρέπει να εφαρμοστούν συγκεκριμένες αρχές σε ένα Νοσοκομείο οι κυριότερες εκ των οποίων είναι οι κάτωθι (HeGTA, 2014):

1. Η εφαρμογή και η προώθηση αποτελεσματικών πρακτικών εταιρικής και κλινικής διακυβέρνησης
2. Η στελέχωσή του ΔΣ με ανθρώπους εγνωσμένου κύρους και ειδικών γνώσεων στην παροχή υπηρεσιών υγείας προκειμένου να επιτευχθεί βελτιστοποίηση των εκροών του παρεχόμενου έργου. Τα Δ.Σ. έχει την ευθύνη για όλες τις λειτουργίες του Νοσοκομείου, εποπτεύει την διοίκηση, διασφαλίζει την αποτελεσματικότητα των συστημάτων εσωτερικού ελέγχου, εντοπίζει και διαχειρίζεται τους κινδύνους, ορίζει ειδικές επιτροπές και υλοποιεί την παροχή έργου με βάση συγκεκριμένες διαδικασίες. Το βέλτιστο μέγεθος του Δ.Σ. εξαρτάται από πολλούς παράγοντες όπως το πεδίο των λειτουργιών του.
3. Ο εσωτερικός έλεγχος και η διαχείριση κινδύνων αποτελούν θεμελιώδη στοιχεία της διακυβέρνησης καθώς διασφαλίζουν ότι το νοσοκομείο λειτουργεί αποτελεσματικά, και συμμορφώνεται με τους νόμους αλλά και τις αποφάσεις της διοίκησης.
4. Η αποδοτικότητα και η μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα του Νοσοκομείου επιτυγχάνεται όταν οι πολυδιάστατοι στόχοι του είναι συμβατοί με τους στόχους όλων των ενδιαφερομένων μερών. Τούτο απαιτεί συγκεκριμένες πρακτικές αποτροπής λαθών στις διαδικασίες αλλά και εφαρμογή μηχανισμών διασφάλισης των δικαιωμάτων των ασθενών.
5. Η διαφάνεια και η ροή πληροφόρησης σε όλα τα στάδια παροχής υπηρεσιών υγείας είναι όρος εκ των οποίων ουκ άνευ για την πρόληψη/διάγνωση αστοχιών σε όλες τις λειτουργίες.

Πότε όμως θεωρείται ότι υπάρχει καλή διακυβέρνηση των Νοσοκομείων;

Καλή διακυβέρνηση ενός Νοσοκομείου υπάρχει όταν το Νοσοκομείο (Good Governance Handbook Healthcare, 2015, Healthcare Quality Improvement Partnership-HQIP, 2017):

1. Διατηρεί κανονισμό λειτουργίας στον οποίο διατυπώνονται με σαφήνεια ο σκοπός και τα καθήκοντα για όλα τα τμήματά του.
2. Αποδέχεται και εφαρμόζει τις αρχές διακυβέρνησης σύμφωνα με τις οποίες πρέπει να γίνεται διαχωρισμός ιδιοκτησίας και διαχείρισης-διοίκησης. Η Διοίκηση λογοδοτεί για τις πράξεις της, και λαμβάνει υπόψη της τα ενδιαφερόμενα μέρη.
3. Ενσωματώνει τους στόχους, το όραμα, την κουλτούρα και την στρατηγική κατεύθυνσης σ' ένα ενιαίο πλαίσιο σύμφωνα με τις αρχές της εταιρικής διακυβέρνησης.

4. Διατηρεί λειτουργικές σχέσεις με τους ασθενείς, την κοινότητα και τα ενδιαφερόμενα μέρη.
5. Λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες των εργαζόμενων και των χρηστών υπηρεσιών υγείας.
6. Προωθεί την διαφάνεια.
7. Ελέγχει την ποσότητα και ποιότητα των παρεχομένων υπηρεσιών.
8. Επικαιροποιεί συνεχώς την διαδικασία επίτευξης των στόχων.
9. Συμμορφώνεται με τα καθορισμένα πρότυπα του εσωτερικού ελέγχου.
10. Θεωρεί ότι η οργανωτική αποτελεσματικότητα εξαρτάται απόλυτα από την καλή εταιρική διακυβέρνηση.

### 3. Αρχές εταιρικής διακυβέρνησης στην Ευρώπη και στην Ελλάδα

Οι αρχές εταιρικής διακυβέρνησης του ΟΟΣΑ (OECD, 2015) αποσκοπούν στην αξιολόγηση και βελτίωση του κανονιστικού και θεσμικού πλαισίου της εταιρικής διακυβέρνησης. Σύμφωνα με τις αρχές του κώδικα, το Δ.Σ. έχει την ευθύνη της διαχείρισης, της στρατηγικής καθοδήγησης, της εποπτείας των εσωτερικών και εξωτερικών ελεγκτών, της εποπτείας των κινδύνων και της λειτουργίας των συστημάτων αναφοράς (OECD, 2015).

Σύμφωνα με τις αρχές του κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης της Βασιλείας (Bank for International Settlements, 2015) το Δ.Σ. έχει την ευθύνη διαχείρισης στρατηγικών στόχων, του πλαισίου διακυβέρνησης και της εταιρικής κουλτούρας. Τούτο σημαίνει ότι πρέπει να αποτελείται από επαρκή αριθμό μελών με δεξιότητες και εμπειρία για να μπορέσουν να ανταποκριθούν στον ρόλο τους. Πρέπει επίσης να ορίζει τις πρακτικές διακυβέρνησης θέτοντας σε εφαρμογή συγκεκριμένα μέσα για την τήρηση τους, όπως την συγκρότηση εξειδικευμένων επιτροπών (πχ. Επιτροπή Ελέγχου και Κινδύνων). Επιπροσθέτως, τα ανώτερα διοικητικά στελέχη πρέπει να εκτελούν και να διαχειρίζονται τις δραστηριότητες της μονάδας υγείας, να εφαρμόζουν την στρατηγική και να αναλαμβάνουν κινδύνους που έχουν εγκριθεί από το Δ.Σ. Είναι λοιπόν απαραίτητο για μία μονάδα υγείας να διαθέτει αποτελεσματική και ανεξάρτητη λειτουργία διαχείρισης κινδύνου που να εντοπίζει, να παρακολουθεί και να ελέγχει σε συνεχή βάση τους κινδύνους για την λειτουργία ενός νοσοκομείου.

Η διαφάνεια είναι απαραίτητη για την αποτελεσματική εταιρική διακυβέρνηση καθώς παρέχει στα ενδιαφερόμενα μέρη τις απαραίτητες πληροφορίες για να αξιολογήσουν την λειτουργία του Δ.Σ. και των ανώτερων διοικητικών στελεχών. Οι εποπτικές αρχές θα πρέπει να παρέχουν οδηγίες και να εποπτεύουν την εταιρική διακυβέρνηση μέσω αξιολογήσεων και να απαιτούν βελτίωση και διαρθρωτικές ενέργειες όταν είναι απαραίτητο (Bank for International Settlements, 2015).

Σύμφωνα με τον κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης του Βελγίου (The 2009 Belgian Code on Corporate Governance, 2009) ένα καλό μοντέλο εταιρικής διακυβέρνησης πετυχαίνει τον στόχο του όταν οι κανόνες του θέτουν σωστή ισορροπία μεταξύ ηγεσίας, και απόδοσης από τη μια, και ελέγχου και συμμόρφωσης από την άλλη. Ο κώδικας βασίζεται στην αρχή «συμμόρφωση ή αιτιολόγηση» όπως προτείνεται από τον Ο.Ο.Σ.Α και την οδηγία 2006/46/ΕΚ, σύμφωνα με την

οποία οι εισηγμένες στο χρηματιστήριο του Βελγίου δημοσιεύουν δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης.

Βεβαίως, οι πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης επανεξετάζονται και προσαρμόζονται στις διαρκώς μεταβαλλόμενες συνθήκες και απαιτήσεις της υγείας. Πιο συγκεκριμένα, τα μέλη του Δ.Σ. αξιολογούνται συνεχώς ενώ όσοι έχουν επιφορτιστεί με διευθυντικά καθήκοντα οφείλουν να παρουσιάζουν σε τακτά διαστήματα χρηματοοικονομικές αναφορές αποτύπωσης των πεπραγμένων τους.

Σύμφωνα με τον κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης του Βελγίου, οι Διευθυντές λειτουργούν ανεξάρτητα, ενώ ειδικές επιτροπές (εσωτερικού ελέγχου, κινδύνων κλπ) αναλύουν και συμβουλεύουν για ειδικά θέματα. Η μονάδα υγείας βρίσκεται σε συνεχή επαφή με το Υπουργείο που αποτελεί τον φορέα υπαγωγής της, ενώ στην ιστοσελίδα της δημοσιοποιεί συνεχώς στοιχεία για την εκτέλεση των ετήσιων στόχων αλλά και για την εκτέλεση των λειτουργιών που προβλέπονται από το πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης.

Ο Γερμανικός Κώδικας εταιρικής διακυβέρνησης (German Corporate Governance Code, 2017) αναφέρεται στις εισηγμένες εταιρείες ενώ ενθαρρύνει την εφαρμογή του και από τις μη εισηγμένες. Όταν παρατηρείται απόκλιση από τις συστάσεις του κώδικα απαιτείται αιτιολόγηση τόσο ως προς την μέθοδο, όσο και ως προς το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα. Ο κώδικας επανεξετάζεται ετησίως υπό το πρίσμα των εθνικών και διεθνών εξελίξεων και προσαρμόζεται όπου είναι απαραίτητο. Σύμφωνα με τις αρχές του κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης, η μονάδα υγείας γνωστοποιεί όλες τις πληροφορίες για την λειτουργία και τις δράσεις της εξασφαλίζοντας διαφάνεια και πλήρη λογοδοσία των αρχών διοίκησης ενώ υπάρχει υποχρέωση δημοσιοποίησης της ετήσιας έκθεσης για την εταιρική διακυβέρνηση στην ιστοσελίδα. Το Δ.Σ. έχει την ευθύνη της διαχείρισης της μονάδας υγείας, και διασφαλίζει μέσω του εσωτερικού ελέγχου την τήρηση των νόμων και κανονισμών αλλά και τα συμφέροντα όλων των ενδιαφερομένων μερών. Επιπρόσθετα, κάθε επιτροπή που συγκροτεί το ΔΣ υποβάλλει έκθεση πεπραγμένων και ελέγχει αστοχίες στην υλοποίηση των λειτουργιών της μονάδας υγείας.

Ο Ιαπωνικός κώδικας εταιρικής διακυβέρνησης (Japan's Corporate Governance Code, 2017) είναι ευέλικτος στην εφαρμογή του και στηρίζεται στην βούληση των διοικήσεων να συμμορφωθούν με αυτόν ή να αιτιολογήσουν απόκλιση από τις αρχές του. Ο κώδικας περιλαμβάνει αρχές καλής εταιρικής διακυβέρνησης που εξασφαλίζουν τα δικαιώματα της ίσης μεταχείρισης όλων ενδιαφερομένων μερών ενώ ιδιαίτερη σημασία προσδίδει στην δημοσιοποίηση όλων των δράσεων και των αποτελεσμάτων της λειτουργίας μίας μονάδας. Το Δ.Σ. καθορίζει την κατεύθυνση της μονάδας υγείας, διαχειρίζεται τους κινδύνους, ασκεί εποπτεία στα διευθυντικά στελέχη και υλοποιεί το σύστημα εσωτερικού ελέγχου.

Ο Κώδικας εταιρικής διακυβέρνησης στην Φινλανδία (Finnish Corporate Governance Code, 2015) δίδει ιδιαίτερη σημασία τόσο στο ΔΣ όσο και στην αποτελεσματική λειτουργία των επιμέρους επιτροπών που λειτουργούν υπό το ΔΣ. Μια από τις πιο σημαντικές επιτροπές είναι η Επιτροπή Ελέγχου. Σύμφωνα με τις αρχές καλής εταιρικής διακυβέρνησης του κώδικα, το Δ.Σ. είναι υπεύθυνο για την διοίκηση και την ορθή οργάνωση των δραστηριοτήτων μίας εταιρίας, εγκρίνει τους στρατηγικούς στόχους της εταιρίας καθώς και το πλαίσιο διαχείρισης κινδύνων.

Σύμφωνα με την 1<sup>η</sup> έκδοση του κώδικα του Ηνωμένου Βασιλείου από την επιτροπή Cadbury (The UK Corporate Governance Code, 2016), η εταιρική διακυβέρνηση βασίζεται στην αποτε-

λεσματικότητα του ΔΣ, στην συγκρότηση επιτροπών ελέγχου και αξιολόγησης των λειτουργιών μίας μονάδας, στην αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων και στην αξιόπιστη καταγραφή των χρηματοοικονομικών δεδομένων μίας μονάδας.

Ο Κώδικας εταιρικής διακυβέρνησης στην Δανία (The Dutch Corporate Governance Code, 2016) είναι ευέλικτος καθώς παρέχει περιθώριο απόκλισης από τις καθιερωμένες αρχές και τις βέλτιστες πρακτικές υπό τον όρο να αιτιολογούνται επαρκώς νέες πρακτικές αλλά και να δημοσιοποιούνται στην ιστοσελίδα της εταιρείας. Οι αρχές του κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης επισημαίνουν ότι το Δ.Σ. είναι υπεύθυνο τόσο για την εφαρμογή του συστήματος εσωτερικού ελέγχου όσο και για τον εντοπισμό και την διαχείριση των κινδύνων που απειλούν την λειτουργία της εταιρείας.

Ο Σουηδικός Κώδικας εταιρικής διακυβέρνησης (The Swedish Corporate Governance Code, 2016) δεν είναι υποχρεωτικός αλλά οι εταιρείες που αποκλίνουν από τις αρχές του πρέπει να εξηγούν τους λόγους υιοθέτησης νέων πρακτικών. Μάλιστα πρέπει να υπάρχει δημοσιοποίηση όχι μόνον της δράσης αλλά και κάθε πτυχής της λειτουργίας μίας μονάδας στην ιστοσελίδα της και στην έκθεση εταιρικής διακυβέρνησης.

Ποιο είναι το πλαίσιο εταιρικής διακυβέρνησης για την Ελλάδα;

Για πρώτη φορά η έννοια της εταιρικής διακυβέρνησης εισάγεται με την απόφαση 5/2014/14-11-2000 της επιτροπής κεφαλαιαγοράς που αφορά μόνο εισηγμένες στο ΧΑΑ και την πράξη 2577/9-3-2006 του Διοικητή της ΤτΕ για πιστωτικά ιδρύματα. Ο προτεινόμενος Ελληνικός Κώδικας Εταιρικής διακυβέρνησης συντάχθηκε αρχικά από τον ΣΕΒ το 2011 (ΕΧΑΕ και ΣΕΒ, 2013) ενώ το 2012 ιδρύεται το Ελληνικό Συμβούλιο Εταιρικής Διακυβέρνησης ως σύμπραξη του ΧΑΑ και του ΣΕΒ με σκοπό την παρακολούθηση της εφαρμογής της εταιρικής διακυβέρνησης από εισηγμένες επιχειρήσεις και οργανισμούς στην Ελλάδα.

Η εταιρική διακυβέρνηση εφαρμόζεται στην Ελλάδα με το Ν. 3016/02 και των τροποποιήσεων που έγιναν με το αρ. 26 του Ν. 3091/02, το αρ. 32 του Ν. 3340/05, το αρ. 52 του Ν. 3371/05 και τα αρ. 9 και 15 του Ν. 3756/09.

Το άρθρο 37 του Ν. 3693/08 που καταργήθηκε με το αρ. 53 του Ν. 4449/17 και το αρ. 44 του Ν. 4449/17 όπως ισχύει, αναφέρονται στην σύσταση Επιτροπής Ελέγχου καθώς και σε θέματα διακυβέρνησης. Με το αρ. 2 του Ν. 3873/10 ενσωματώθηκε στην ελληνική νομοθεσία η Οδηγία 2006/46/ΕΚ της Ευρωπαϊκής Ένωσης με αναφορά στον τρόπο σύνταξης και γνωστοποίησης της δήλωσης εταιρικής διακυβέρνησης. Με το Ν. 3884/10 επιβάλλονται σημαντικές υποχρεώσεις γνωστοποιήσεων και τέλος με το αρ. 2Α.1 του Ν. 4336/15 ρυθμίζονται θέματα ελέγχου των χρηματοοικονομικών καταστάσεων.

Συμπεραίνεται λοιπόν ότι οι κανόνες εταιρικής διακυβέρνησης είναι διασκορπισμένες σε διάφορους νόμους (ακόμη και στον Ν. 2190/20 αναφέρονται αρχές της εταιρικής διακυβέρνησης που αφορούν την προστασία των δικαιωμάτων της μειοψηφίας), ενώ το υφιστάμενο πλαίσιο χαρακτηρίζεται από ασάφειες και κενά (Μούζουλας, 2003).

Σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία, τα Δ.Σ. των Νοσοκομείων είναι πενταμελή όταν έχουν μέχρι τριακόσιες ενενήντα εννέα (399) οργανικές κλίνες και επταμελή όταν έχουν άνω των τετρακοσίων (400) οργανικών κλινών. Αποτελούνται από τον Διοικητή του Νοσοκομείου που εκτελεί και χρέη πρόεδρου του Δ.Σ., από δύο μέλη όταν το Νοσοκομείο διαθέτει έως τριακόσιες

ενενήντα εννέα (399) οργανικές κλίνες ή τρία μέλη σε Νοσοκομεία με τετρακόσιες (400) και άνω οργανικές κλίνες (εκ των οποίων το ένα ορίζεται ως Αντιπρόεδρος του Δ.Σ.), έναν εκπρόσωπο των ιατρών και ειδικευόμενων ιατρών που υπηρετούν στο Νοσοκομείο και τέλος από έναν εκπρόσωπο του λοιπού προσωπικού του Νοσοκομείου, πλην των ιατρών Ε.Σ.Υ. Όταν το Νοσοκομείο έχει τετρακόσιες (400) και άνω οργανικές κλίνες πρέπει να έχει και Αναπληρωτή Διοικητή ο οποίος εκτελεί και χρέη Αντιπροέδρου στο Δ.Σ., με αναπληρωτή τον Διευθυντή της Διοικητικής Υπηρεσίας. Όλα τα μέλη του Δ.Σ. ορίζονται από τον Υπουργό Υγείας με σχετική απόφασή του (παρ. 6, άρθρο 7, ν. 3329/2005).

Από την μελέτη που διενεργήθηκε στους προαναφερθέντες κώδικες εταιρικής διακυβέρνησης, καθώς και στις αρχές που τους διέπουν, διαπιστώνεται ότι οι κώδικες εφαρμόζονται υποχρεωτικά από κερδοσκοπικούς οργανισμούς που έχουν τις μετοχές τους εισηγμένες στα χρηματιστήρια και προαιρετικά για τους μη εισηγμένους κερδοσκοπικούς ή μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς όπως είναι τα δημόσια Νοσοκομεία.

Ενώ λοιπόν δεν υπάρχει υποχρεωτική εφαρμογή σε μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς η αναγκαιότητα χρηστής διαχείριση, διαφάνειας λειτουργίας, λογοδοσίας και αποτελεσματικότητας, ωθεί στην σταδιακή εφαρμογή των κωδίκων σε όλους τους οργανισμούς άρα και στις μονάδες υγείας. Τούτο σημαίνει ότι τα δημόσια Νοσοκομεία συντάσσουν επίσης δήλωση εταιρικής διακυβέρνησης την οποία δημοσιοποιούν σε εμφανές σημείο στην ιστοσελίδα τους και στην οποία πρέπει να δηλώνουν είτε ότι συμμορφώνονται με τις πρακτικές του κώδικα είτε να εξηγούν τους λόγους μη συμμόρφωσης και παράλληλα να αναφέρουν τις εναλλακτικές πρακτικές που υιοθετεί το Νοσοκομείο.

Συνδυάζοντας τις ανωτέρω αρχές κωδίκων εταιρικής διακυβέρνησης προκύπτει η αναγκαιότητα υποχρεωτικής εφαρμογής κανονισμού λειτουργίας στις μονάδες υγείας, με συγκεκριμένες και ενιαία εφαρμόσιμες αρχές τις κλινικής και εταιρικής διακυβέρνησης ώστε να αξιολογείται ενιαία το σύνολο των λειτουργιών και δραστηριοτήτων των μονάδων υγείας στην Ελλάδα. Τούτο ωστόσο απαιτεί αλλαγές στον τρόπο στελέχωσης των ΔΣ αλλά και των μονάδων εσωτερικού ελέγχου των νοσοκομείων.

Στο κρίσιμο ζήτημα του εσωτερικού ελέγχου είναι αναγκαία η συνεχής και αυξημένη συμμετοχή του εσωτερικού ελεγκτή προκειμένου να εντοπιστούν εγκαίρως αδυναμίες των συστημάτων λειτουργίας μίας μονάδας υγείας αλλά και να προσδιοριστούν κίνδυνοι για την ομαλή λειτουργία του Νοσοκομείου. Η επίτευξη της διαφάνειας στην οργάνωση και λειτουργία επιτυγχάνεται τόσο με την δημόσια παρουσίαση του απολογισμού του Νοσοκομείου όσο και με την ανάρτηση της επίσης δήλωσης εταιρικής διακυβέρνησης σε εμφανές σημείο της ιστοσελίδας του Νοσοκομείου. Με τον τρόπο αυτό παρουσιάζονται αναλυτικά τόσο οι αρχές διακυβέρνησης που εφαρμόσε το Νοσοκομείο όσο και αυτές που δεν εφαρμόσε αιτιολογώντας τους λόγους μη εφαρμογής ή αν εφαρμόσε κάποια άλλη διαδικασία η οποία είναι καλύτερη για την λειτουργία του Νοσοκομείου. Επίσης, η εφαρμογή ενιαίου συστήματος πιστοποίησης υπηρεσιών και λειτουργιών που να είναι συμβατό με την στοχοθέτηση των δημόσιων μονάδων υγείας θα συνεισφέρει στην αντικειμενική αξιολόγηση των παρεχομένων υπηρεσιών υγείας.

Πίνακας 2. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΑΡΧΩΝ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ

	ΟΟΣΑ	ΒΑΣΙ- ΛΕΙΑ	ΒΕΛΓΙΟ	ΓΕΡΜΑ- ΝΙΑ	ΙΑΠΩ- ΝΙΑ	ΦΙΝ- ΛΑΝΔΙΑ	H.B	ΔΑΝΙΑ	ΣΟΥ- ΗΔΙΑ	I.I.E	HeGTA	HQIP	ΕΛ- ΛΑΔΑ
1	Συμμόρφωση με αρχές εταιρικής & Κλινικής Διακυβέρνησης												
2	Εσωτερικός Έλεγχος												
3	Ειδ. Επιτροπές – Επιτροπή ελέγχου												
4	Καθολική ευθύνη Δ.Σ												
5	Ικανός αριθμός μελών ΔΣ & Ελεγκτών με εμπειρία και γνώσεις												
6	Εμπειρία μελών Δ.Σ.												
7	Διαχ. Κινδύνων												
8	Ανεξαρτησία, Λογοδοσία – Διαφάνεια – Γνωστοποίηση Συμμόρφωση με νόμους												
9	Υποχρέωση εφαρμογής μόνο για εισηγμένες												
10	Κανονισμός Λειτουργίας												
11	Επαρκής αριθμός μη εκτελεστικών και ανεξάρτητων μελών Δ.Σ												
12	Συμμόρφωση ή αιτιολόγηση												
13	Ανάρτηση της Επίστασης Δηλώσης Ε.Δ. στην ιστοσελίδα του Νοσοκομείου												

Πηγή: Χαζάκης, Παπανικολάου ίδια επεξεργασία στοιχείων από Κώδικες Εταιρικής Διακυβέρνησης

## 4. Η εφαρμογή της εταιρικής διακυβέρνησης σε μονάδες υγείας στην Ελλάδα

Με βάση τις αρχές καλής εταιρικής διακυβέρνησης που τέθηκαν στην πρώτη ενότητα του παρόντος άρθρου μπορεί να πραγματοποιηθεί η κριτική αξιολόγηση και η αποτίμηση της εφαρμογής του σε ελληνικές μονάδες υγείας.

Όπως προαναφέρθηκε, η εταιρική διακυβέρνηση στοχεύει στην χρηστή και αποτελεσματική διαχείριση των δημόσιων Νοσοκομείων χωρίς να επιτρέπει πρακτικές διαφθοράς ή άλλες μη σύλληπτες συμπεριφορές. Δυστυχώς, η εφαρμογή του κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης στην Ελλάδα είναι υποχρεωτική μόνο για τις εισηγμένες εταιρείες και συχνά τα δημόσια νοσοκομεία δεν εφαρμόζουν πλήρως τις αρχές της εταιρικής αλλά και της κλινικής διακυβέρνησης με αρνητικά αποτελέσματα στην διαχείριση των δημόσιων πόρων. Από την επισκόπηση που διενεργήθηκε σε ιστοσελίδες δημόσιων Νοσοκομείων στην Ελλάδα (Γ.Ν. Αλεξανδρούπολης, 2018, Γ.Ν.Θ. Παπανικολάου, 2018, Γ.Ν.Θ Ιπποκράτειο, 2018, Π.Γ.Ν Αθηνών Λαϊκό, 2018, Π.Γ.Ν. Λάρισας, 2018) διαπιστώθηκε ότι κανένα Νοσοκομείο δεν έχει αναρτήσει σε εμφανές σημείο τόσο τον κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης που εφαρμόζει όσο και την επίσημη έκθεση εταιρικής διακυβέρνησης στην οποία να αναφέρεται ποιες αρχές τηρούνται και ποιες όχι αλλά και τις εναλλακτικές πολιτικές που εφαρμόζει το Νοσοκομείο όπως ορίζει η καλή εταιρική διακυβέρνηση.

Από την έρευνα που διεξήγαγε το Ελληνικό Υπουργείο Υγείας (2018) διαπιστώθηκε ότι από τους 62 διοικητές (επί συνόλου 76, ΑΔΑ:Ψ70Ι465ΦΥΟ-4Χ8) που επιλέχθηκαν αξιοκρατικά από επιτροπή του Υπουργείου Υγείας τον Μάιο του 2016 το 50% (περίπου 31) δεν είχαν εμπειρία στην λειτουργία και διαχείριση νοσοκομείων αφού ως απαραίτητο προσόν που έπρεπε να διαθέτει ο υποψήφιος ήταν πτυχίο ΑΕΙ ή ΑΤΕΙ. Πέραν ωστόσο των τυπικών προσόντων απουσιάζει η ύπαρξη ενός οργανωμένου και αξιοκρατικού πλαισίου επιλογής ανθρώπων με ουσιαστική εμπειρία στην διαχείριση μονάδων υγείας οι οποίοι να διοικούν τις μονάδες υγείας ανεξαρτήτως των εκλογικών κύκλων και των αλλαγών πολιτικών προϊσταμένων στο υπουργείο υγείας.

Το αρ. 7 του Ν. 3329/05 αναφέρει ότι το Δ.Σ. ενός Νοσοκομείου αποτελείται από τον Διοικητή και τον Αναπληρωτή Διοικητή, οι οποίοι επιλέγονται από επιτροπή του Υπουργείου Υγείας, και τον εκπρόσωπο των ιατρών και του λοιπού προσωπικού οι οποίοι εκλέγονται από το προσωπικό του Νοσοκομείου και αποτελούν τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. Τέλος, αποτελείται άλλα δύο (ή τρία) μέλη που τοποθετούνται από τον Υπουργό Υγείας τα οποία συνήθως δεν έχουν εμπειρία και οικονομικών, διοίκησης και λειτουργίας Νοσοκομείων. Άρα συνήθως στα μέλη του Δ.Σ. δεν υπάρχει ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέρος όπως ορίζει η καλή εταιρική διακυβέρνηση.

Επιπρόσθετα, τα Νοσοκομεία σύμφωνα με το αρ. 25 του Ν. 4025/11 πρέπει να διατηρούν εσωτερικό κανονισμό λειτουργίας για την ρύθμιση διοικητικών και χρηματοοικονομικών θεμάτων χωρίς ωστόσο το Υπουργείο να έχει υποδείξει κάποιο πρότυπο κανονισμού ή τα ούτε Νοσοκομεία να συντάξουν πρότυπο κανονισμό λειτουργίας για όλα τα τμήματα τους, όπως ορίζει η καλή διακυβέρνηση αλλά και όπως πολύ συχνά υποδεικνύεται στα ευρήματα τόσο των εσωτερικών ελέγχων όσο και των επιθεωρήσεων του Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους για διάφορα Νοσοκομεία. Η μη σύνταξη τέτοιων κανονισμών στα δημόσια νοσοκομεία έχει σαν αποτέλεσμα οι εσωτερικοί έλεγχοι να διενεργούνται σύμφωνα με διαφορετικούς τρόπους από τους ελεγκτές (Βαρβατσουλάκης, 2014).



Ενώ λοιπόν καθιερώθηκε η υποχρέωση της επίσης λογοδοσίας και της παρουσίας του επίσιου απολογισμού χρήσης δεν υπάρχουν σαφή και μετρήσιμα κριτήρια για την αποτίμηση της διαδικασίας (Ελληνική Δημοκρατία-Η κυβέρνηση-Υπουργείο Υγείας, 2017).

Από την επισκόπηση του νομοθετικού πλαισίου σχετικά με την εφαρμογή του εσωτερικού ελέγχου και την διαχείριση κινδύνων για τα δημόσια Νοσοκομεία στην Ελλάδα διαπιστώθηκαν οι παρακάτω αδυναμίες (αρ. 25 ν. 4025/11):

1. Ως εσωτερικοί ελεγκτές επιλέγονται μέσω μειοδοτικού διαγωνισμού και με μοναδικό κριτήριο την χαμηλότερη τιμή, μόνο ιδιώτες από το Μητρώο Εσωτερικών Ελεγκτών του Υπουργείου Οικονομικών, αποκλείοντας μόνιμους υπαλλήλους που έχουν τα κατάλληλα προσόντα. Η χαμηλότερη τιμή ως κριτήριο ανάθεσης του έργου του εσωτερικού ελέγχου σε ιδιώτη ενδέχεται να έχει συνέπειες στην ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών η οποία αντικατοπτρίζεται από την μικρή συχνότητα παρουσίας του ελεγκτή στο Νοσοκομείο αλλά και από το περιεχόμενο των εκθέσεων τους (Βαρβατσουλάκης, 2014).
2. Η εγκύκλιος του Υπουργείου Υγείας ΥΠ.ΥΓ. 94064/1-10-12 (ΑΔΑ: Β43ΞΘ-ΠΓΖ) αναφέρει τους ελέγχους που πρέπει να διενεργούν οι εσωτερικοί ελεγκτές το περιεχόμενο των οποίων παραπέμπει περισσότερο σε οικονομικούς ελέγχους (Βαρβατσουλάκης, 2014).
3. Ενώ συγκροτήθηκε με απόφαση του Υπουργού Υγείας (ΔΥ1δ/οικ.98872/2013), Επιτροπή για την υποστήριξη και την διασφάλιση της ποιότητας του έργου του εσωτερικού ελέγχου στις Μονάδες Υγείας, με σκοπό την εποπτεία, αποτίμηση και αξιολόγηση του έργου των εσωτερικών ελεγκτών στα Νοσοκομεία όπως ορίζει και το Διεθνές Πρότυπο Εσωτερικού Ελέγχου 1312 «Εξωτερικές Αξιολογήσεις», δεν λειτούργησε ποτέ μέχρι σήμερα (Βαρβατσουλάκης, 2014).

Διαπιστώνεται λοιπόν ότι ενώ διενεργείται εσωτερικός έλεγχος, δεν εφαρμόζονται ούτε τα πρότυπα εσωτερικού ελέγχου, ούτε οι βέλτιστες διεθνείς πρακτικές ούτε οι απαιτούμενοι κανόνες εταιρικής διακυβέρνησης.

Από την επισκόπηση του νομοθετικού πλαισίου σχετικά με την λειτουργία της Επιτροπής Ελέγχου στα δημόσια Νοσοκομεία στην Ελλάδα η Επιτροπή δεν λειτουργεί σύμφωνα με τις διεθνείς αρχές για τέσσερις λόγους. Ο πρώτος λόγος αφορά την σύνθεση της Επιτροπής Ελέγχου, η οποία σύμφωνα με τις βέλτιστες πρακτικές αποτελείται από δύο τουλάχιστον μη εκτελεστικά μέλη τα οποία δεν πρέπει να συνδέονται με το Νοσοκομείο και ένα ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος του οργάνου διοίκησης της το οποίο πρέπει να έχει επαρκή γνώση λογιστικής και ελεγκτικής (Παπαστάθης, 2014). Ο δεύτερος λόγος αφορά την συμμετοχή του εσωτερικού ελεγκτή στην επιτροπή ελέγχου που ως μέλος της ουσιαστικά ελέγχει τον εαυτό του, πράγμα που μηδενίζει την ανεξαρτησία του και περιορίζει σε σημαντικό βαθμό το εύρος της εργασίας του σύμφωνα με τα πρότυπα διότι συνήθως είναι και ο μόνος που γνωρίζει από λογιστική και ελεγκτική από τα μέλη. Ο τρίτος λόγος συνδέεται με τα ευρήματα του παρόντος άρθρου από την επισκόπηση σε αποφάσεις Διοικητών των Υ.Πε ως προς την σύνθεση των επιτροπών ελέγχου, καθώς στις περισσότερες, πρόεδρος της επιτροπής είναι ο πρόεδρος του Δ.Σ. και διοικητής του Νοσοκομείου ή ο αντιπρόεδρος και αναπληρωτής διοικητής στους οποίους αναφέρεται διοικητικά ο εσωτερικός ελεγκτής. Ο τέταρτος και τελευταίος λόγος έχει να κάνει με το γεγονός ότι σε καμία απόφαση Διοικητών Υ.Πε από όσες επισκοπήθηκαν δεν διευκρινίζεται ποιο μέλος της επιτροπής έχει γνώσεις λογιστικής και ελεγκτικής πέραν του εσωτερικού ελεγκτή ώστε να πληρούνται οι αρχές της διακυβέρνησης.

Σύμφωνα με τα παραπάνω εύκολα συμπεραίνεται ότι ο ρόλος της Επιτροπής Ελέγχου στα Νοσοκομεία είναι συμβολικός καθώς δεν λειτουργεί σύμφωνα και με την ισχύουσα εγχώρια νομοθεσία αλλά και με τις αρχές της καλής εταιρικής διακυβέρνησης.

Από τα σχετικά ευρήματα (Πίνακας 3) που εντόπισαν έλεγχοι της Γενικής Διεύθυνσης Δημοσιονομικών Ελέγχων του Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους που διενεργήθηκαν από 1-7-2016 έως 30-6-2017 σε διάφορες δημόσιες υπηρεσίες μεταξύ των οποίων σε τέσσερα (4) Νοσοκομεία και σε τρεις (3) Υγειονομικές περιφέρειες προκύπτουν χρήσιμα συμπεράσματα. Τα ελεγχόμενα Νοσοκομεία και οι υγειονομικές περιφέρειες τοποθετήθηκαν στην τρίτη κλίμακα της 4βάθμιας κλίμακας αξιολόγησης που σημαίνει ότι λειτουργούν με σημαντικά προβλήματα και απαιτούνται ουσιαστικές βελτιώσεις. Είναι επίσης αξιοσημείωτο ότι η Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου του Υπουργείου Υγείας συγκέντρωσε μέσω των Υ.Πε μόνο τα ευρήματα των εσωτερικών ελέγχων για κάθε Νοσοκομείο για τα οικονομικά έτη 2014-2015 για να χρησιμοποιηθούν όπως αναφέρεται στην έκθεση ως βάση μελλοντικών ελέγχων στα Νοσοκομεία. Ωστόσο δεν ζητήθηκαν οι εκθέσεις εσωτερικού ελέγχου για αξιολόγηση της ποιότητας τους και τα ευρήματα του ελέγχου δεν ελέγχθησαν με ουσιαστικό τρόπο ειδικά για τις μη οικονομικές υπηρεσίες των Νοσοκομείων (διαχειρίσεις, ιατρική και νοσηλευτική υπηρεσία, υπηρεσίες outsourcing) δημιουργώντας κενά στον αποτελεσματικό έλεγχο υλοποίησης των αρχών της εταιρικής διακυβέρνησης, αλλά και της κλινικής διακυβέρνησης.

**Πίνακας 3. Ευρήματα Ελέγχων σε Νοσοκομεία και Υγειονομικές Περιφέρειες για το χρονικό διάστημα από 1-7-2016 έως 30-6-2017**

<b>Θεματική Ενότητα</b>	<b>Βασικά Ουσιαστικά Ευρήματα</b>
Ταυτότητα & Πλαίσιο Λειτουργίας Φορέα	Μη σύνταξη επιχειρησιακών σχεδίων
Οργάνωση, Στελέχωση & Λειτουργία του φορέα	- Μη έκδοση ή ελλείψεις σε Οργανισμούς και Εσωτερικούς Κανονισμούς Λειτουργίας - Ζητήματα στελέχωσης
Οικονομική Διαχείριση-Τήρηση Νομοθεσίας & Υποχρεώσεων Φορέα	- Πλημμελής τήρηση διατάξεων περί δημοσίων συμβάσεων - Ελλειπής τήρηση γενικής λογιστικής και μη κατάρτιση οικονομικών καταστάσεων - Καθυστερήση εξόφλησης υφιστάμενων υποχρεώσεων και δημιουργία νέων ληξιπρόθεσμων υποχρεώσεων - Μη ορθή εφαρμογή μισθολογικών διατάξεων - Προβλήματα στο μητρώο δεσμεύσεων και τις δημοσιονομικές αναφορές - Μη ακριβής εφαρμογή του πλαισίου περί αναλήψεων
Τήρηση Κανόνων Δημοσιότητας	& Πληροφόρησης & Παραλείψεις στην ανάρτηση στη Διάυγεια ή/και στο ΚΗΜΔΗΣ

Πηγή: Ετήσια έκθεση ελέγχου αρ. 22 παρ. 1 Ν. 3492/2006 από το Γενικό Λογιστήριο του Κράτους

## 5. Συμπεράσματα – Οι προϋποθέσεις βέλτιστης εταιρικής διακυβέρνησης σε μονάδες υγείας

Η ύπαρξη του εσωτερικού ελέγχου αποτελεί έναν από τους πυλώνες της Νοσοκομειακής διακυβέρνησης και διασφαλίζει ότι εφαρμόζεται το νομοθετικό πλαίσιο και η εθνική στοχοθέτηση με πλήρη διαφάνεια σε όλες τις λειτουργίες του νοσοκομείου. Αν και η διεθνής πρακτική καταδεικνύει την ουσιαστική προστιθέμενη αξία από την εφαρμογή των αρχών της εταιρικής διακυβέρνησης δυστυχώς δεν υπάρχει ούτε καθολική, ούτε ενιαία ως προς το περιεχόμενο και την εφαρμογή της, υλοποίηση των αρχών σε μονάδες υγείας στην Ελλάδα. Από την σύγκριση του διεθνούς και του εγχώριου πλαισίου καλής εταιρικής διακυβέρνησης αποδεικνύεται ότι η εταιρική διακυβέρνηση εφαρμόζεται ημιτελώς και άνευ κεντρικού συντονισμού καθώς και ότι δεν ακολουθούνται ούτε οι βέλτιστες πρακτικές που καθορίζει ο ελληνικός κώδικας εταιρικής διακυβέρνησης. Επιπρόσθετα, δεν εφαρμόζεται ενιαίος τρόπος δημοσιοποίησης των αρχών και των υιοθετούμενων πρακτικών της εταιρικής διακυβέρνησης και του εσωτερικού ελέγχου.

Οι μονάδες υγείας δεν διαθέτουν οργανωμένες, επαρκώς στελεχωμένες και ανεξάρτητες μονάδες εσωτερικού ελέγχου, ενώ τα ΔΣ δεν δίνουν τους αναγκαίους πόρους και στελέχη στις μονάδες εσωτερικού ελέγχου. Τούτο, σε συνδυασμό με την έλλειψη ενός αντικειμενικού και ανεξάρτητου των εκλογικών κύκλων μηχανισμού επιλογής μελών του ΔΣ, οδηγεί σε υπο-βέλτιστα αποτελέσματα τις μονάδες υγείας.

Είναι αναγκαία λοιπόν η υποχρεωτική εφαρμογή του ελληνικού κώδικα εταιρικής διακυβέρνησης και από τα ΝΠΔΔ, η συνεχής προσαρμογή του στα πρότυπα των κανόνων που ισχύουν στην ΕΕ, η ενοποίηση όλων των διάσπαρτων διατάξεων σε διάφορους νόμους που αφορούν την εταιρική διακυβέρνηση σε ένα ενιαίο νόμο, και η υιοθέτηση σύγχρονων συστημάτων εσωτερικού ελέγχου από όλες τις δημόσιες μονάδες υγείας.

## Βιβλιογραφία–Αρθρογραφία

### Ξενόγλωσση

Bank for International Settlements (2015) “Basel Committee on Banking Supervision Guidelines Corporate governance principles for banks”, <https://www.bis.org/bcbs/publ/d328.pdf>  
Council, ASX Corporate Governance. “Corporate governance principles and recommendations.” (2007).

Corporate governance code for credit institutions and insurance undertakings (2013) [online]. Available from: <https://www.centralbank.ie/docs/default-source/Regulation/how-we-regulate/codes/gns-4-1-7-2013corgov-credinstits-insunds.pdf?sfvrsn=6> (Accessed 2 October 2017)

Corporate Governance of Listed Companies in China(2011) [online]. Available from: <https://www.oecd.org/corporate/ca/corporategovernanceprinciples/48444985.pdf> (Accessed 2 October 2017)

- Dikeos, C. G. (2011). Two-Party Systems and Consensus over Health Care Policy in Greece and the United Kingdom: A Macro Observance. *Journal of US-China Public Administration*, 8(7), 721-734.
- Eeckloo, K., Delesie, L., & Vleugels, A. (2007). Where is the pilot? The changing shapes of governance in the European hospital sector. *The journal of the Royal Society for the promotion of health*, 127(2), 78-86.
- Finnish Corporate Governance Code (2015) [online]. Available from: <https://cgfinland.fi/wp-content/uploads/sites/6/2015/10/hallinnointikoodi-2015eng.pdf> (Accessed 6 October 2017)
- G20/OECD Principles of Corporate Governance (2015) [online]. Available from: <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/2615021e.pdf?expires=1511853950&id=id&accname=guest&checksum=9071B511049972FA6B67C0FA1DFC6470> (Accessed 2 October 2017)
- Good Governance Handbook Healthcare, Quality Improvement Partnership (HQIP), Good Governance Institute (2015) [online]. Available from: <https://www.good-governance.org.uk/wp-content/uploads/2017/04/Good-Governance-Handbook.pdf>, (Accessed 20 October 2017)
- Guidelines Corporate governance principles for banks (2015) [online]. Available from: <https://www.bis.org/bcbs/publ/d328.pdf> (Accessed 2 October 2017)
- German Corporate Governance Code (2017) [online]. Available from: [http://www.dcgk.de/files/dcgk/usercontent/en/download/code/170214\\_Code.pdf](http://www.dcgk.de/files/dcgk/usercontent/en/download/code/170214_Code.pdf) (Accessed 3 October 2017)
- Grand Thornton, (2016). "Boards of the future Steering organisations to thrive Grant Thornton corporate governance report 2016", <http://www.grant-thornton.gr/globalassets/1.-member-firms/greece/insights/pdfs/surveys/grant-thornton-corporate-governance-report-2016-lr.pdf>
- Gingrich, J. (2015). Varying costs to change? Institutional change in the public sector. *Governance*, 28(1), 41-60
- IFAC (2009) - Handbook of International Standards on Auditing and Quality Control, 2009 Edition, New York USA
- Health Sector Governance Better Governance for Better Health Principles & Guidelines for Governance in Hospitals Egypt (2014) [online]. Available from: [https://www.cipearabia.org/files/pdf/Corporate\\_Governance/Principles\\_and\\_Guidelines\\_for\\_Governance\\_in\\_Hospitals\\_EN.pdf](https://www.cipearabia.org/files/pdf/Corporate_Governance/Principles_and_Guidelines_for_Governance_in_Hospitals_EN.pdf) (Accessed 16 October 2017)
- Healthcare Quality Improvement Partnership – HQIP (2017). "Information governance in local quality improvement", <https://www.hqip.org.uk/public/cms/253/625/19/623/HQIP-Information-Governance-in-local-quality-improvement.pdf?realName=zQkr07.pdf&v=0>
- Healthcare Quality Improvement Partnership – HQIP (2015). "An introduction to statistics for local clinical audit and improvement", <https://www.hqip.org.uk/public/cms/253/625/19/432/07188%20HQIP%20An%20introduction%20to%20statistics%20FINAL%20Feb.16.pdf?realName=yjRtlm.pdf&v=0>
- INTOSAI Guidance for Good Governance, INTOSAI GOV 9100-9199 - Internal Control (2015) [online]. Available from: [http://www.issai.org/en\\_us/site-issai/issai-framework/intosai-gov.htm](http://www.issai.org/en_us/site-issai/issai-framework/intosai-gov.htm) (Accessed 24 October 2017)

- Japan's Corporate Governance Code (2017) [online]. Available from:<http://www.fsa.go.jp/en/refer/councils/corporategovernance/20150306-1/01.pdf> (Accessed 3 October 2017)
- Kaitelidou, D., et al. "The impact of economic crisis to hospital sector and the efficiency of Greek public hospitals." *EJBSS* 4 (2016): 111-25.
- KUNZ, Vilem, et al. Researching of socially responsible behaviour in selected companies and organizations through their corporate websites. *Polish Journal of Management Studies*, 2015, 12.
- Malý, M. (2017). Corporate Governance of non-profit organizations (Case of public hospital in ČR)
- Mateescu, Ruxandra-Adriana. "Corporate governance disclosure practices and their determinant factors in European emerging countries." *Journal of Accounting and Management Information Systems* 14.1 (2015): 170-192.
- Mc Dermott, A. M., Hamel, L. M., Steel, D., Flood, P. C., & Mkee, L. (2015). Hybrid Healthcare Governance for improvement combining top-down and bottom-up approaches to public sector regulation. *Public Administration*, 93(2), 324-344.
- Mihret, D. G., & Grant, B. (2017). The role of internal auditing in corporate governance: a Foucauldian analysis. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 30(3), 699-719.
- Mungiu-Pippidi, Alina. "Corruption: Good governance powers innovation." *Nature News* 518.7539 (2015): 295/.
- Nuti, S., Vola, F., Bonini, A., & Vainieri, M. (2016). Making governance work in the health care sector: evidence from a 'natural experiment' in Italy. *Health Economics, Policy and Law*, 11(1), 17-38.
- Rotar, A. M., et al. "The involvement of medical doctors in hospital governance and implications for quality management: a quick scan in 19 and an in depth study in 7 OECD countries." *BMC health services research* 16.2 (2016): 160.
- Siems, M. M., & Alvarez-Macotela, O.S. (2017). The G20/OECD Principles of Corporate Governance 2015: A Critical Assessment of Their Operation and Impact.
- The 2009 Belgian Code on Corporate Governance (2009) [online]. Available from:<http://www.corporategovernancecommittee.be/sites/default/files/generated/files/page/corporategovuk-code2009.pdf> (Accessed 3 October 2017)
- The UK Corporate Governance Code (2016)[online]. Available from: <https://www.frc.org.uk/getattachment/ca7e94c4-b9a9-49e2-a824-ad76a322873c/UK-Corporate-Governance-Code-April-2016.pdf> (Accessed 7 October 2017)
- The Dutch Corporate Governance Code (2016)[online]. Available from: <http://www.mccg.nl/download/?id=3367> (Accessed 9 October 2017)
- The Swedish Corporate Governance Code (2016) [online]. Available from:[http://www.corporategovernanceboard.se/UserFiles/Archive/496/The\\_Swedish\\_Corporate\\_Governance\\_Code\\_1\\_December\\_2016.pdf](http://www.corporategovernanceboard.se/UserFiles/Archive/496/The_Swedish_Corporate_Governance_Code_1_December_2016.pdf) (Accessed 12 October 2017)
- Van Puyvelde, S., Caers, R., Du Bois, C., & Jegers, M. (2016). Managerial objectives and the governance of public and non-profit organizations. *Public management review*, 18(2), 221-237.

- ΑΔΑ: Ψ70Ι465ΦΥΟ-4Χ8, (2015) “Πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος για την κάλυψη θέσεων Διοικητών και Αναπληρωτών Διοικητών Νοσοκομείων”, <https://diavgeia.gov.gr/doc/%CE%A870%CE%99465%CE%A6%CE%A5%CE%9F-4%CE%A78?inline=true>
- Γενικού Λογιστήριου του Κράτους (2017), “Ετήσια Έκθεση Ελέγχου του αρ. 22 παρ. 1 Ν. 3492/06 του για την Ελεγκτική περίοδο 1/7/16 – 30/6/17”, <http://www.parliament.gr/UserFiles/c8827c35-4399-4fbb-8ea6-aebdc768f4f7/10303356.pdf>
- Γενικό Νοσοκομείο Αλεξανδρούπολης (2018) [online]. Available from: <http://pgna.gr/> (Accessed 27 August 2018)
- Γενικό Νοσοκομείο Θεσσαλονίκης Ιπποκράτειο (2018) [online]. Available from: <http://www.ippokratio.gr/> (Accessed 27 August 2018)
- Γενικό Νοσοκομείο Θεσσαλονίκης Παπανικολάου (2018) [online]. Available from: <http://gpanikolaou.gr/> (Accessed 27 August 2018)
- Ελληνική Δημοκρατία-Η κυβέρνηση-Υπουργείο Υγείας, Κριτήρια / στόχοι ως βάση αξιολόγησης των διοικήσεων των νοσοκομείων (2017) [online]. Available from: <https://government.gov.gr/%CF%83%CF%8D%CF%83%CE%BA%CE%B5%CF%88%CE%B7%CF%80%CE%BF%CE%BB%CE%B9%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AE%CF%82%CE%B7%CE%B3%CE%B5%CF%83%CE%AF%CE%B1%CF%82%CF%85%CF%80%CE%B7%CF%85%CF%81%CE%B3%CE%B5%CE%AF%CE%BF/> (Accessed 14 August 2018)
- Ελληνικό Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών (2017), Εσωτερικός Έλεγχος και ο ρόλος του στη διακυβέρνηση του δημόσιου τομέα (2017) [online]. Available from: [https://www.hiia.gr/images/pgallery/Public\\_Sector/IA-PUBLIC\\_SECTOR-4\\_FINAL.pdf](https://www.hiia.gr/images/pgallery/Public_Sector/IA-PUBLIC_SECTOR-4_FINAL.pdf) (Accessed 14 October 2017)
- Ελληνικό Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών (2013), Διεθνές Πλαίσιο για την Επαγγελματική Εφαρμογή του Εσωτερικού Ελέγχου (IPPF)
- Ελληνικό Συμβούλιο Εταιρικής Διακυβέρνησης, (2013) “Ελληνικός Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης για τις Εισηγμένες Εταιρείες”, <http://www.helex.gr/documents/10180/2227277/ESED+Kodikas+FEB+2015+-+A4+-+FINAL+-+Internet.pdf/a1b406ab-52e4-4d76-a915-9abefd0a9d09>
- Ελληνικά Χρηματιστήρια-ΕΧΑΕ και Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών-ΣΕΒ, (2013) “Ελληνικός Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης (ΕΚΕΔ) για τις Εισηγμένες Εταιρείες”, [http://www.sev.org.gr/Uploads/pdf/kodikas\\_etairikis\\_diakivernisis\\_GR\\_OCT2013.pdf](http://www.sev.org.gr/Uploads/pdf/kodikas_etairikis_diakivernisis_GR_OCT2013.pdf)
- Κάντζος, Κ. και Χονδράκη, Α. (2006) Ελεγκτική, Θεωρία και Πρακτική, Έκδοση 2η. Αθήνα: Εκδόσεις Σταμούλη ΑΕ,
- Λουμιώτης, Β., (2013) Ελεγκτική και επαγγελματικές ικανότητες ελεγκτή Διαχείριση κινδύνων και εσωτερικός έλεγχος. ΙΕΣΟΕΛ, Αθήνα
- Μέκος, Κ. (2003) Η Εταιρική Διακυβέρνηση, όψεις του προβλήματος και πιθανές απαντήσεις, Θεσσαλονίκη: Εκδοτικός Οίκος Αντ. Σταμούλη
- Μούζουλας, Σ. (2003) Ν. 3016/2002 για την εταιρική Διακυβέρνηση, Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα

- Μούζουλας, Σ. (2003) Εταιρική διακυβέρνηση (Corporate Governance) Διεθνής Εμπειρία, Ελληνική Πραγματικότητα, Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα
- Νεγκάκης, Χ. και Ταχυνάκης Π. (2013) Σύγχρονα θέματα Ελεγκτικής & Εσωτερικού Ελέγχου, Σύμφωνα με τα Διεθνή Πρότυπα Ελέγχου, Αθήνα: Εκδόσεις Διπλογραφία
- Ξανθάκης, Μ., Τσιπούρη, Λ., Σπανός, Λ., (2003) Εταιρική διακυβέρνηση (Εννοια και μέθοδοι αξιολόγησης), Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση
- Πανεπιστημιακό Γενικό Νοσοκομείο Αθηνών Λαϊκό (2018) [online]. Available from: <https://www.laiko.gr/> (Accessed 27 August 2018)
- Πανεπιστημιακό Γενικό Νοσοκομείο Λάρισας (2018) [online]. Available from: <http://www.uhl.gr/> (Accessed 27 August 2018)
- Παπαστάθης, Π. (2014) Ο Σύγχρονος Εσωτερικός Έλεγχος (Internal Audit) και η πρακτική εφαρμογή του, Αθήνα: Παντελής Στυλ. Παπαστάθης
- Σακελλαρόπουλος, Θεόδωρος, et al. «Διαρθρωτικά και ποιοτικά χαρακτηριστικά του ανθρώπινου δυναμικού του δημόσιου υγειονομικού τομέα στην Ελλάδα.» *Κοινωνικό Πολύκεντρο, Αθήνα* (2012).

Υπουργείο Υγείας ``Νέοι διοικητές Νοσοκομείων``, (2018) [online]. Available from: <http://www.moh.gov.gr/search?q=%CE%9D%CE%95%CE%9F%CE%99%20%CE%94%CE%99%CE%9F%CE%99%CE%9A%CE%97%CE%A4%CE%95%CF%82>

# Οι επιπτώσεις του φαινομένου της ομιλοποίησης στις εργασιακές σχέσεις: Η περίπτωση του ΟΤΕ

**Κορίνα Κορνού**

*Υποψήφια Διδάκτωρ Κοινωνικής Πολιτικής, Πάντειο Πανεπιστήμιο*

## Περίληψη

Σε μία περίοδο όπου το «παραδοσιακό» εργατικό δίκαιο βρίσκεται σε τροχιά «δομικής απορρύθμισης» οι εργαζόμενοι στους Ομίλους Επιχειρήσεων φαίνεται να αντιμετωπίζουν πρόσθετους κινδύνους στην εργασιακή τους σχέση λόγω της ιδιαίτερης δομής των ομιλικών σχηματισμών. Το άρθρο αυτό στοχεύει να αναδείξει τις αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις στους ομίλους επιχειρήσεων στην περίοδο της οικονομικής ύφεσης μέσα από την μελέτη περίπτωσης του ΟΤΕ. Ο ΟΤΕ είναι ένα ιδιαίτερο παράδειγμα ομίλου επιχειρήσεων καθώς πρόκειται για μία πρόσφατα αποκρατικοποιημένη επιχείρηση. Ο μέχρι πρότινος κρατικός της χαρακτήρας έχει αφήσει στην γερμανική πλέον ιδιοκτησία ένα ισχυρό επιχειρησιακό σωματείο όπου μπορεί να διαπραγματεύεται με συλλογικούς όρους χωρίς όμως να έχει το δικαίωμα υπογραφής συλλογικής σύμβασης εργασίας για το σύνολο των εργαζομένων στον όμιλο. Μέσα από την καταγραφή των επιπτώσεων της οικονομικής κρίσης στις εργασιακές σχέσεις στον ΟΤΕ σκοπός της εργασίας αυτής τίθεται να αναδείξει εάν τελικά η ύπαρξη θυγατρικών εταιριών λειτουργεί απορρυθμιστικά για ένα ενιαίο εργασιακό καθεστώς σε ομιλικό επίπεδο. Επιπλέον απώτερος στόχος τίθεται να διευκρινιστεί εάν τελικά βοηθούν με την ύπαρξή τους στην υπέρβαση της δύσκολης οικονομικής συγκυρίας με την ενδεχόμενη μείωση του εργατικού κόστους που μπορεί να προσφέρουν στην εργοδοσία και συνεπώς εάν η ύπαρξή τους φέρει θετικό πρόσημο για την επιβίωση της ομιλικής επιχείρησης.

## Abstract

During an era where the “traditional” labour law is in a deregulatory trajectory, the employees of corporate groups are facing additional risks at their employment relationship, primarily due to the unique structure of corporate group enterprises. This paper aims to pinpoint the changes in labour relations within group enterprises, under the influence of economic recession, using as case study the Greek Telecommunication Organization (OTE in Greek).

OTE is a specific example of a former public firm, which recently has been privatised.



The German public company (Deutsche Telekom) that now owns OTE, has also ‘inherited’ the powerful enterprise federation of OTE. Even though, the enterprise trade union has the authority to negotiate with collective terms, simultaneously does not have the power to sign a collective agreement on behalf of the employees that work for the subsidiaries.

Considering the effect of economic recession on the work force (labour relations and working conditions) of OTE, this research aims to discover if the existence of affiliate companies, works towards deregulation and against a unified labour status within inter-group companies.

Finally, the main objective of the research is to indicate if the existence of affiliate companies could attribute to the recovery of economic recession by reducing labour costs, thus contributing to the salvation and economic security of the parent company.

## 1. Εισαγωγή

Την περίοδο της οικονομικής κρίσης που εξακολουθούμε να διανύουμε, συντελέσθηκαν αναμφισβήτητα πολύ μεγάλες ανατροπές στις εργασιακές σχέσεις γεγονός που έχει επηρεάσει τα εισοδήματα αλλά και τη ζωή των εργαζομένων σε καθοριστικό βαθμό. Είναι γεγονός ότι η πλευρά της εργασίας ως βασικός συντελεστής και παραγωγός του πλούτου έχει θυσιάσει δικαιώματα αλλά και οικονομικές απολαβές προκειμένου να αυξηθεί η ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας, αφού σύμφωνα με τους εμπνευστές των προγραμμάτων δημοσιονομικής προσαρμογής, οι μισθοί και τα δικαιώματα των εργαζομένων –το εργασιακό κόστος στο σύνολό του- είναι αυτά που προκαλούν αγκυλώσεις στην αγορά και δεν της επιτρέπουν να ανακάμψει.

Δεδομένης της οικονομικής δυσκολίας αλλά και με διεθνοποιημένους τους όρους ανταγωνισμού οι ελληνικές - στα πρότυπα και των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων -συγκεντρώνονται κάτω από μία ενιαία διοίκηση και αποκτούν κοινά συμφέροντα προκειμένου να μπορέσουν να καταστούν βιώσιμες. Απότοκο αυτής της εξέλιξης είναι η δημιουργία Ομίλων Επιχειρήσεων κυρίως εξουσιαστικής δομής στους οποίους η μητρική επιχείρηση ασκεί κατ’ ουσίαν το εργοδοτικό δικαίωμα και θέτει κατευθύνσεις ως προς την πολιτική των εργασιακών σχέσεων που θα ακολουθήσει συνολικά ο Όμιλος. *Στην πρώτη ενότητα θα παρουσιαστούν πιο αναλυτικά οι αποκλίσεις που υπάρχουν στις εργασιακές σχέσεις στους Ομίλους Επιχειρήσεων από τις «τυπικές» επιχειρήσεις.*

Ο μετασχηματισμός αυτός του κεφαλαίου σε Όμιλο Επιχειρήσεων, εξασφαλίζει την βιωσιμότητά του και αντιστοίχως διογκώνει τα κέρδη και την διαπραγματευτική του ισχύ, καθώς ενισχύει το εκ φύσεως συγκριτικό πλεονέκτημα που έχει η πλευρά της εργασίας στον κοινωνικό διάλογο. Παρεπόμενα δημιουργεί και πολλαπλές αρνητικές επιπτώσεις στις μικρές επιχειρήσεις, καθώς οδηγεί πολλές από αυτές σε οικονομικής ασφυξία και τελικά σε κλείσιμο. *Αναφορικά με τις επιπτώσεις που προκαλεί η ομιλοποίηση των επιχειρήσεων στην μισθωτή εργασία, θέμα που θα απασχολήσει κεντρικά το άρθρο αυτό, δημιουργεί στην πλευρά της εργασίας σοβαρό έλλειμμα εκπροσώπησης στις συλλογικές διαπραγματεύσεις των μερών με παρεπόμενες συνέπειες στις εργασιακές σχέσεις των επιχειρήσεων, *συνέπειες που θα αναλυθούν στην δεύτερη ενότητα, λαμβάνοντας ως μελέτη περίπτωσης τον Όμιλο του ΟΤΕ λαμβάνοντας υπ’ όψιν την πρόσφατη αποκρατικοποίησή του.**

*Στην τρίτη ενότητα θα γίνει μια προσπάθεια αποτίμησης των αλλαγών που συντελέστηκαν στον ΟΤΕ κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης αναφορικά με την πολιτική εργασιακών σχέσεων που ακολουθήθηκε και λαμβάνοντας υπ' όψιν τις ιδιαιτερότητες που του προσδίδει η ομιλική συγκρότησή του. Καταλήγοντας στόχος τίθεται ακόμη να αναδειχθεί και κάτι πέρα από τα όσα έχουν ήδη καταγραφεί- δηλαδή να καταδειχθεί εάν και πως ύπαρξη συγκεντρωμένων επιχειρήσεων έναντι των τυπικών επηρεάζουν τη συνολικότερη ζωή των εργαζομένων και ειδικότερα εάν λειτούργησαν προστατευτικά ή όχι αναφορικά με τη θέση εργασίας τους.*

## **2. Εργασιακές σχέσεις στους Ομίλους Επιχειρήσεων: Το πέρασμα σε ένα νεώτερο μοντέλο εργασιακών σχέσεων, ρύθμισης ή απορρύθμισης;**

Ο λόγος για το «νεώτερο» μοντέλο εργασιακών σχέσεων προκύπτει από τις αλλαγές στον σχηματισμό του κεφαλαίου οι οποίες έχουν συντελεσθεί τα τελευταία χρόνια. Κυριότερη κατά την γνώμη μας από αυτές τις αλλαγές είναι η εμφάνιση του φαινομένου της ομιλοποίησης των επιχειρήσεων, η οποία λαμβάνει πλέον την μορφή ενός νέου κυρίαρχου γνωρίσματος στο σύγχρονο οικονομικό γίγνεσθαι (G. Lyon-Caen 1980:53). Καθοριστικής σημασίας είναι η αντιμετώπιση του φαινομένου ως την βασικότερη πρόκληση που θέτει η πλευρά του κεφαλαίου στον 21<sup>ο</sup> αιώνα στην πλευρά της εργασίας (Δερμιτζάκη 2001:2, Τραυλός 2000:87, 2014:229) και παρεπόμενα η αντίληψη πως ένα νέο μοντέλο εργασίας δημιουργείται, το οποίο θα πρέπει να μελετηθεί και να θεωρηθεί ως ένα σύγχρονο μοντέλο εργασίας με αρκετές διαφοροποιήσεις από αυτό που γνωρίζουμε έως σήμερα. Στην παρούσα ενότητα θα προσπαθήσουμε να καταγράψουμε τις ιδιαιτερότητες που υπάρχουν στις εργασιακές σχέσεις στους Ομίλους Επιχειρήσεων και να καταλήξουμε σε ένα πρώτο συμπέρασμα εάν το νέο μοντέλο εργασίας, όπως δημιουργείται, οδεύει προς την πλευρά της ρύθμισης ή της απορρύθμισης των όρων εργασίας.

Ο Όμιλος Επιχειρήσεων (ΟΕ στο εξής) αποτελεί την πιο διαδεδομένη και δυναμική ίσως μορφή συνδεδεμένων, νομικά αυτοτελών, επιχειρήσεων. Εκφράζει δε μία από τις πιο σύγχρονες μεθόδους οργάνωσης και συγκέντρωσης του κεφαλαίου τόσο σε εθνικό όσο και σε υπερεθνικό επίπεδο, οργάνωση που είναι ευέλικτη, αποδοτική και ευπροσάρμοστη (Τραυλός 1990:88). Πρόκειται για μια μορφή συνεργασίας των επιχειρήσεων που ανήκει σε μία από τις τρεις κατηγορίες συμπράξεων του κεφαλαίου η οποία χαρακτηρίζεται βασικά από τη σχέση μητρικής επιχείρησης προς θυγατρική και αποτελεί σε διεθνές επίπεδο το κυρίαρχο πρότυπο νομικής οργάνωσης των συνδεδεμένων επιχειρήσεων (Τραυλός 1997:15, Avgitidis, 1996:2, Γεωργακόπουλος 1972:49,378, Μούζουλας, 1991).

Ανεξάρτητα από την ποικιλία των νομοθετικών ορισμών που έχουν δοθεί στους ΟΕ<sup>1</sup> (Δερμιτζάκη 2001:9, Κουκιάδης 2008:11, 2007:9, Γιαννακούρου 1993:390, Σπυρόπουλος 1998-2008:34, Παμπούκης 1999:1637, Τραυλός 1997:33) τη δυσκολία διάγνωσής τους στην χώρα

---

1. Η έννοια προσδιορίζεται κάθε φορά για τις ανάγκες του κάθε νομοθετήματος καθώς δεν μπορεί το οικονομικό φαινόμενο να οριοθετηθεί σαφώς. Μια προσπάθεια οριοθέτησής του θα κατέληγε απομακρυσμένη από την οικονομική πραγματικότητα, ακόμη και αν σε δεδομένη στιγμή μπορούσε να συλλάβει όλες τις μορφές εμφάνισής του αφού πρόκειται για ένα φαινόμενο διαρκώς εξελισσόμενο.

μας και των διαφορετικών τρόπων σύνδεσής τους, ως κεντρικά εννοιολογικά γνωρίσματα αναφέρονται η άσκηση κυριαρχικής επιρροής από μια επιχείρηση στις υπόλοιπες και η εξάρτηση ή ο έλεγχος των σχετικών επιχειρήσεων, που μπορεί να οφείλεται σε άμεση ή έμμεση συμμετοχή στο κεφάλαιο ή έλεγχο των δικαιωμάτων ψήφου ή στο δικαίωμα διορισμού ή ανάκλησης των μελών ενός των οργάνων μιας άλλης ή άλλων εταιριών (Τέλλης 1994:319, Ληξουριώτης 1992:254, Τραυλός 1997:25)

Η προβληματική της επίδρασης των ΟΕ στις εργασιακές σχέσεις ουσιαστικά εκκινεί από αυτό το σημείο στο οποίο διαπιστώνεται νομική πολλαπλότητα και η εταιρική πολυπροσωπία σε ένα επιχειρηματικά και οικονομικά ενιαίο σχήμα με ίδιες στοχεύσεις και κοινή διοίκηση. Η υφιστάμενη αναντιστοιχία μεταξύ οικονομικής-επιχειρηματικής δομής και νομικής-λειτουργικής απεικόνισης (Λιακόπουλος 1993:125, Μούζουλας 1991:712, Τραυλός 1991:88, 1995:17) γίνεται εμφανέστερη στους ΟΕ εξουσιαστικής δομής που κυριαρχούν και στην ελληνική οικονομία, ιδίως δε όταν υπάρχει μηδαμινή ή ανύπαρκτη αυτοτέλεια των θυγατρικών επιχειρήσεων.

Η διάσπαση αυτή δικαίου και πραγματικότητας που προκαλεί το φαινόμενο της ομιλοποίησης αποτελεί παράγοντα απορρύθμισης για όλους σχεδόν τους δικαιοκούς χώρους ειδικά δε για το δίκαιο των εταιριών και για το εργατικό δίκαιο. Το εργατικό δίκαιο έχει δομηθεί πάνω σε ένα πρότυπο στο οποίο κάθε αυτοτελές υποκείμενο δικαίου είναι παράλληλα και ένα αυτοτελές οικονομικό υποκείμενο (Τραυλός 1990:89-90, 1988, 1991:17, 1995:23, Λιακόπουλος 1993:146, Λεβέντης 1995:12, Κουκιάδης 1995:310). Συνεπώς στην περίπτωση των ΟΕ που η παραπάνω αρχή παύει να ισχύει, ο προστατευτικός ρόλος του εργατικού δικαίου φαλκιδεύεται και οι ευμενείς του διατάξεις για την προστασία της πλευράς της εργασίας αποσοβούνται εάν όχι εξουδετερώνονται.

Στους ΟΕ καθοριστικής σημασίας αναδεικνύεται ο ρόλος του εργοδότη και η άσκηση της εργοδοτικής ιδιότητας. Για την μελέτη των εργασιακών σχέσεων στους ΟΕ θα πρέπει να αποσαφηνιστούν θέματα όπως: ποιος ακριβώς ασκεί την εργοδοτική ιδιότητα, από ποιους επηρεάζεται, ποιες οικονομικές συνθήκες λαμβάνει υπ' όψιν του, τα συμφέροντα ποιός διοίκησης εξυπηρετεί, τί επίδραση έχουν τα γενικότερα επιχειρηματοοικονομικά δεδομένα και στοχεύσεις του ΟΕ στις αποφάσεις του και ποιος ο ρόλος της μητρικής επιχείρησης στις αποφάσεις της θυγατρικής. Είναι δε ευνόητο ότι η άτυπη αυτή διάσπαση μεταξύ ενός άμεσου ή εμφανούς (θυγατρική) και ενός έμμεσου ή αφανούς εργοδότη (μητρική) κλονίζει συθέμελα ολόκληρο το θεσμικό σύστημα οργάνωσης και προστασίας των σχέσεων εργασίας (Λιακόπουλος 1993:162, Τραυλός 1990:89, Τραυλός 1991:17, Τραυλος 1997: 23, Κουκιάδης 1995:310, Λεβέντης 1995:12).

Η αποσταθεροποιητική δυναμική της ομιλοποίησης των επιχειρήσεων θέτει σε αμφισβήτηση πρωτίτως την ίδια την έννοια του εργοδότη, βασικό αποδέκτη όλων των εργοδοτικών αιτημάτων, ρυθμιστή - βασικό πόλο της ατομικής σχέσης εργασίας, κοινωνικό συνομιλητή και συλλογικό αντισυμβαλλόμενο στις συλλογικές διαφορές. Δεν θα ήταν υπερβολή να υποστηρίξουμε ότι σε ορισμένες περιπτώσεις ομίλων υπερεθνικού μεγέθους, είναι δυνατόν οι εργαζόμενοι να μην γνωρίζουν το πραγματικό εργοδοτικό κέντρο, έτσι ο ένας πόλος της εργασιακής σχέσης παραμένει αφανής και απροσδιόριστος με ότι αυτό συνεπάγεται για τον εργαζόμενο. Η απορρύθμιση της έννοιας του εργοδότη δεν είναι μια τυχαία επιλογή καθώς μέσω αυτής διαχέεται η ενιαία επιχειρηματική ευθύνη στις επιμέρους επιχειρήσεις, περιορίζονται οι κίνδυνοι και αυξάνεται η αποδοτικότητα του κεφαλαίου (Τραυλός 1990:89).

Στην ομιλοποίηση των επιχειρήσεων βάλλεται και *οχειοποιείται και η έννοια της παραδοσιακής δομής της επιχείρησης και η ενιαία επιχειρησιακή δράση σε μια αδιάσπαστη οικονομική μονάδα* (Ληξουριώτης 1992: 252, Τραυλός 1992:47, 1990:106). Το πρότυπο της επιχείρησης με ξεκάθαρα στοιχεία συνοχής βρίσκεται σε αποσύνθεση και από ολιστικό σύστημα οργάνωσης-παραγωγής μετουσιώνεται σε σύστημα αυτόνομων δραστηριοτήτων διεσπαρμένων σε κυμαινόμενο αριθμό φορέων. Έτσι περνάμε από την επιχείρηση κλειστό σύστημα στο δίκτυο επιχειρήσεων, τη δικτυωτή επιχείρηση (Κουκιάδης 2008:11, 2007:5-20, 2006:11) και σε μία κοινότητα επιχειρήσεων ή κοινότητα κερδών (Κουκιάδης 2006: 385). Παύει να υπάρχει κάθετη παραγωγή και οργάνωση, εμφανίζεται μια παραγωγική αποκέντρωση με νέα παραγωγικά σχήματα στις δικτυωτές επιχειρήσεις οι οποίες υποβοηθούνται ιδιαίτερα σε αυτές τις αλλαγές από τους όρους της παγκοσμιοποιημένης οικονομίας, της ραγδαίας τεχνολογικής προόδου και καινοτομίας αλλά κυριότερα από την ανάγκη για επιβίωση σε μια εποχή βαθιάς οικονομικής ύφεσης (Σπυρόπουλος 1998:15, 2000:1). Τα νέα δίκτυα επωφελούνται επιπροσθέτως από τη φιλελευθεροποίηση του διεθνούς εμπορίου, την κινητικότητα διεθνών κεφαλαίων, τη διεθνοποίηση των ανταλλαγών και έτσι διογκώνονται σε ομίλους πολυεθνικών διαστάσεων.

Οι συγχωνεύσεις και εξαγορές μικρότερων επιχειρηματικών μονάδων αποτελούν τις συνηθέστερες πρακτικές για τη διάδοση και επιβολή των πολυεθνικών ομίλων στο διεθνές στερέωμα, πρακτικές που έχουν επιστημονικά διαπιστωθεί πως συχνότερα επιφέρουν δυσμενείς επιπτώσεις στον όγκο της απασχόλησης, στις εργασιακές σχέσεις αλλά και ιδιαίτερα στη θέση των εργαζομένων με χαμηλή επαγγελματική ειδικευση (Κουζής 2008:59, Γεωργακοπούλου 2000:18, Βλαστος 2001:963)

Έτσι εμφανίζονται ΟΕ, που αποτελούν κατ' ουσία ένα υπερεθνικό κυρίως δίκτυο ενωμένων συμφερόντων (Δούκα 2008:85) και μέσα στους κόλπους τους μπορεί να περιέχουν υπεργολαβίες, συμβάσεις προμήθειας, συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών, συμφωνίες με εταιρίες προσωρινής απασχόλησης, συμφωνίες τύπου δικαιώχρησης (franchising) κυρίως στο εμπόριο και στις επιχειρήσεις υπηρεσιών, προσφυγή σε εξωτερικές πηγές (outsourcing), παραχωρήσεις σε πλείστους άλλους νομικούς τύπους. Η μεγάλη ευελιξία των πολυεθνικών ομίλων επιχειρήσεων στις οικονομικές τους κινήσεις από τη μία χώρα στην άλλη κάνει πολλές φορές τις κινήσεις αυτές να είναι αδιαφανείς (Σπυρόπουλος 2001:1) να εντείνουν την αναντιστοιχία δύναμης μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας και να διογκώνουν την ανασφάλεια και την αβεβαιότητα των εργαζομένων για το εργασιακό τους μέλλον.

Χωρίς να μπορεί να υποστηριχθεί (κατά κανόνα τουλάχιστον) ότι στους (πρωταρχικούς πάντως) στόχους της ομιλοποίησης εντάσσεται η συρρίκνωση της προστασίας του εργατικού δικαίου και των εργασιακών δικαιωμάτων, οι όμιλοι επιχειρήσεων δεν παύουν να αποτελούν μηχανισμό de facto απορρύθμισης τόσο του συλλογικού όσο και του ατομικού εργατικού δικαίου (Δερμιτζάκη 2007:1137 όπου και παραπέρα σημειώσεις).

Αναφορικά με τις επιπτώσεις στο ατομικό εργατικό δίκαιο και στις ατομικές εργασιακές σχέσεις το φαινόμενο της ομιλοποίησης των επιχειρήσεων, και ειδικά σε ομίλους εξουσιαστικής και συγκεντρωτικής δομής, θέτει σε *αμφισβήτηση πρώτα και κύρια την προστασία της ίδιας της θέσης εργασίας* (Δερμιτζάκη 2008: 53, 2007:1137, 2001:248, Τραυλός 1990:89). Οι εργαζόμενοι κυρίως σε θυγατρικές επιχειρήσεις ΟΕ όπως είναι αντιληπτό και από τα παραπάνω βρίσκονται σε μια εγγενώς δυσχερέστερη από τους υπόλοιπους εργαζόμενους καθώς η ίδια η δομή και η λειτουργία

γία του ΟΕ τους καθιστά πιο αδύναμους. Η αδυναμία αυτή εκφράζεται είτε στην περίπτωση της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας για οικονομοτεχνικούς λόγους (Βλασσόπουλος 1999:129) είτε στην περίπτωση μισθολογικών ή άλλων αξιώσεων των εργαζομένων.

Η απόλυση για οικονομοτεχνικούς λόγους σε έναν ΟΕ εγείρει πολλά και σοβαρά ερωτήματα. Μερικά από αυτά είναι: (η αρίθμηση βασίζεται σε Δερμιτζάκη 2008: 45,415 όπου και παραπέρα παραπομπές σε γερμανική κυρίως βιβλιογραφία) ποια οικονομικά κριτήρια ποιών επιχειρήσεων του ΟΕ έχουν ληφθεί πριν αποφασιστεί η κατάργηση της θέσης εργασίας (Κουτρούκης 1996: 80, Δερμιτζάκη 1998:46,47) εάν κρίνεται δικαιολογημένη η απόλυση του εργαζόμενου εάν και για οποιονδήποτε λόγο έχει καταργηθεί η θέση εργασίας, ποιες οι περαιτέρω εναλλακτικές και πώς θα εξασφαλιστούν ώστε να απασχοληθεί ο εργαζόμενος σε άλλη θέση της ίδιας επιχείρησης ή σε άλλη επιχείρηση του ΟΕ, αν και με ποιο μηχανισμό μπορεί να συνυπολογισθεί ο χρόνος εργασίας του εργαζόμενου στον ΟΕ, σε περίπτωση διαδοχικής απασχόλησης του εργαζόμενου σε περισσότερες επιχειρήσεις του ΟΕ, (υπολογισμός που αλλάζει τον χρόνο προειδοποίησης και αποζημίωσης του εργαζόμενου). Η κυριότερη δε παράμετρος του ως άνω προβληματισμού είναι σε ποιόν εργοδότη θα απευθυνθούν τα παραπάνω ερωτήματα και θα ζητηθούν οι ανάλογες ευθύνες καθ' ότι παραμένει απροσδιόριστος ο ακριβής αποδέκτης των εργατικών αιτημάτων στις θυγατρικές επιχειρήσεις του ΟΕ.

*Άμεσα συνδεδεμένο με το παραπάνω ζήτημα της πολιτικής απολύσεων είναι αυτό της γενικότερης μείωσης των θέσεων εργασίας και της συρρίκνωση του μεγέθους της μισθωτής απασχόλησης.* Οι ΟΕ διατηρούν σε πολλές περιπτώσεις έναν σκληρό πυρήνα εργαζομένων και στην συνέχεια αναπτύσσουν ένα ευρύ δίκτυο εμπορικών συμβάσεων που αφορά διαφορετικούς τομείς της παραγωγικής της δραστηριότητας (Παπαδημητρίου 2009:1376). Συμβάσεις εργολαβίας, παροχής υπηρεσιών ή πωλήσεως, outsourcing ή μεταβίβαση τμήματος επιχείρησης αποτελούν μερικές εκφράσεις αυτής της πρακτικής (Δούκα 2008:1, 2001:997, Λεβέντης 2004:1193, 1998:81, Ζερδελής 1996:238, Τραυλός 1997:769, 2002:129, Μηλιαρά 2002:769, Γιαννακούρου 1995:1051, Χαχλαμάνη-Γαβανά 1979:385, Καμενόπουλος 1996:1045) που επηρεάζουν τον αριθμό των σταθερών εργαζομένων στον ΟΕ αλλά και αυτών που εργάζονται στις δορυφορικές επιχειρήσεις. Καθ' ότι σε περιόδους οικονομικής δυστοκίας εάν δεν εκτελεστούν οι συμβάσεις με τους εξωτερικούς συντελεστές, οι μεν εργαζόμενοι των ΟΕ μπορεί να βρεθούν μπροστά σε μια πρωτόγνωρη εντατικοποίηση της εργασίας, οι δε εργαζόμενοι στις εργολαβικές επιχειρήσεις μπορεί να βρεθούν με λυμένες συμβάσεις εργασίας.

Πολλές φορές δε, αυτές οι πρακτικές συμβάσεων έργου μπορεί να είναι ψευδεπίγραφες και να υποκρύπτουν παράνομη παραχώρηση προσωπικού καθώς έχει φανεί πως συχνά η δραστηριότητα της εργολαβικής επιχείρησης εξαντλείται στην εκτέλεση συμβάσεων με μία και μόνη εταιρία για παροχή προσωπικού και το διευθυντικό δικαίωμα ασκείται αποκλειστικά από την εταιρία για λογαριασμό της οποίας εκτελείται το έργο. Δεν είναι σπάνιες οι περιπτώσεις που το ρόλο του εργολάβου αναλαμβάνει θυγατρική επιχείρηση του ΟΕ για λογαριασμό της μητρικής εκτελώντας μια αμφισβητούμενη ενδοομιλική συμφωνία αμφιβόλου νομιμότητας.

Η θυγατρική εταιρία μετατρέπεται σε Εταιρία Προσωρινής Απασχόλησης (ΕΠΑ) μέσα στον ίδιο όμιλο, χωρίς βέβαια τις εγγυήσεις της ΕΠΑ, και το ρυθμισμένο νομικό πλαίσιο του γνήσιου δανεισμού (Ν. 2956/2001). Έτσι εργαζόμενοι πολλών ταχυτήτων μπορεί να εκτελούν το ίδιο έργο στα ίδια γραφεία και να αμείβονται με εντελώς διαφορετικό μισθό, να έχουν άνισα δικαι-

ώματα ενώ εξυπηρετούν τον ίδιο εργοδότη με ίδιο συμφέρον, επειδή τυπικά συμβάλλονται με διαφορετικές εταιρίες που δεν καλύπτονται από την ίδια συλλογική σύμβαση εργασίας (Κομνού 2012).

*Και το ζήτημα του δανεισμού εργαζομένων στους ΟΕ εντάσσεται στην αναζήτηση εργατικού δυναμικού από εξωτερικές πηγές, αυτή τη φορά όχι μαζικά όπως στις υπεργολαβίες αλλά μεμονωμένα. Ο δανεισμός εργαζομένων μεταξύ επιχειρήσεων που ανήκουν σε όμιλο, ο γνήσιος δανεισμός (Τραυλός 1991:33, Κουκιάδης 1974:216, Μαρκόπουλος 1976:993, Καποδίστριας 1964:1, Ληξουριώτης 1990:30, Δελληγιάννη 1972:128, Λεβέντης 1998:1392 2008:109, Βλαστός 2003:146) καθώς δεν παρεμβάλλεται οικονομικό αντάλλαγμα, (όπως στην περίπτωση του κατ' επάγγελμα δανεισμού) και αποτελεί έκφραση για να περιγραφεί η συμφωνημένη μετακίνηση των εργαζομένων μεταξύ του ΟΕ οι οποίοι δανείζονται για ορισμένο διάστημα, και θα επιστρέψουν στην αρχική επιχείρηση από όπου έφυγαν.*

Σε αντίθετη περίπτωση εάν δεν υπάρχει η προοπτική επανόδου του μισθωτού στον αρχικό εργοδότη τότε μιλάμε για μεταβίβαση της σχέσης εργασίας (μεταβολή προσώπου του εργοδότη) και όχι για δανεισμό (Μετζιτάκος 1998:433, Κουκιάδης 2005:305). Οι μετακινήσεις αυτές αποτελούν συνηθισμένες και όχι συμπτωματικές πρακτικές εντάσσονται σε μια σχεδιασμένη δυναμική εκλογίκευσης και αποτελεσματικοποίησης των εργατικών δυνάμεων στο εσωτερικό του ΟΕ καθώς προσφέρουν πολλαπλά οφέλη στο εργοδοτικό κέντρο. *Δεδομένων τούτων μπορεί η πρακτική του δανεισμού να λειτουργήσει ως υποκατάστατο ενός διαφορετικά αναγκαίου και πάντως νομικά αμφιλεγόμενου «μη γνήσιου δανεισμού» (Τραυλός 1991:26).*

Ο δανεισμός εργαζομένων αποτελεί βεβαίως μία νόμιμη πρακτική τριμερούς σχέσεως εργασίας όπως προκύπτει από τη θεωρία (Κουκιάδης 1974:301) και από τη νομολογία όμως στην πράξη δημιουργεί επιπλοκές στους εργαζόμενους και εγείρει μια σειρά από ζητήματα. Ο εργαζόμενος κατ' ουσίαν βρίσκεται με συν-εργοδότηδες όλες τις επιχειρήσεις του ΟΕ και η θέση εργασίας του μπορεί να μετατραπεί σε μια εξαρτημένη μεταβλητή μιας απροσδιόριστης πολιτικής απασχόλησης της μητρικής εταιρίας.

Στην πράξη ο δανεισμός εργαζομένων στους ΟΕ εγκυμονεί κινδύνους για τα εργασιακά δικαιώματα και δημιουργεί τάσεις ελαστικοποίησης και αποσταθεροποίησης του προσωπικού των επιχειρήσεων εφόσον το διασπούν σε «αυτόχθονες» και «ετερόχθονες» εργαζόμενους (Τραυλός 1991:15) καθώς οι μετακινούμενοι εργαζόμενοι δεν υπάγονται σε επίπεδο μισθών και δικαιωμάτων στην νέα επιχείρηση. Επίσης εμπλέκονται σε μία καινούρια σχέση εργασίας χωρίς να υπάρχουν οι εγγυήσεις ότι θα εκπληρώνει τους προσυμφωνημένους όρους και αντιμετωπίζουν μια γενικότερη αβεβαιότητα καθώς η σχέση εργασίας μπορεί να «διπλασιάζεται» αλλά δεν «διπλασιάζεται» και η νομική προστασία, απλώς ανακατανέμεται (Κουκιάδης 1974:232). Τίθενται επίσης ζητήματα συνυπολογισμού του διαστήματος που ο μισθωτός απασχολήθηκε στην δανειζόμενη επιχείρηση στην προϋπηρεσία και στην προαγωγή (Τραυλός 1991: 45).

Η ομιλοποίηση των επιχειρήσεων επηρεάζει ζητήματα που αγκαλιάζουν και το φάσμα των συλλογικών εργασιακών σχέσεων όπως είναι η συλλογική διαπραγμάτευση, η απεργία και η συμμετοχή των εργαζομένων αφού η οργανωτική δομή του ομίλου εμπεριέχει εγγενώς τον κίνδυνο ενός «λειτουργικού εκφυλισμού» του όλου συστήματος ρύθμισης του συλλογικού εργατικού δικαίου (Τραυλός 1995:45, 1997:30) λόγω κυρίως της διάστασης του ουσιαστικού από τον επίπλαστο εργοδότη.

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στους ΟΕ, που εάν ήταν ισχυρές θα μπορούσαν να «ανακουφίσουν» όλα τα προαναφερόμενα προβλήματα που αναλύθηκαν στο πεδίο των ατομικών σχέσεων εργασίας, παραμένουν αδύναμες και αναποτελεσματικές. Η αρνητική ρύθμιση του νόμου (Ν. 1876/1990) να συμπεριλάβει στα προβλεπόμενα είδη Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας εκείνο των ΟΕ (Τραυλός 1997:22:100, 1900:90, 1995:19, Γιαννακούρου 1993:390, Λεβέντης 1995:11, 1998:147, Αυδής 1995:28, Κουκιάδης 1999:117, Ληξουριώτης 1992:255) υποχρεώνει τα επιμέρους συνδικαλιστικά όργανα –εφ’ όσον υπάρχουν- των επιχειρήσεων του ομίλου σε αποκεντρωμένες διαπραγματεύσεις με τις διοικήσεις των θυγατρικών. Η απορρυθμιστική λειτουργία της ομιλοποίησης στις συλλογικές διαπραγματεύσεις δεν καθιστά τις θυγατρικές εταιρίες σοβαρό και ειλικρινή αντισυμβαλλόμενο και τα διευθυντικά στελέχη τους δεν μπορούν ουσιαστικά να διευθετήσουν βαρυσήμαντες εργασιακές διαφορές (Κουτρούκης 1996:77, 2010:41)

Η αποσταθεροποίηση της συλλογικής διεκδίκησης στους ΟΕ αποτελεί παγιωμένη κατάσταση και παρ’ όλες τις προσφερόμενες εναλλακτικές λύσεις που μπορεί να έχουν διατυπωθεί για την αντιμετώπιση του σημαντικού νομικού κενού δεν έχει δοθεί κάποια ολοκληρωμένη λύση στο θέμα, δεδομένης της επιφυλακτικότητας της νομολογίας, της έλλειψης επαναπροσδιορισμού των σχετικών εννοιών (επιχείρησης/κλάδου δραστηριότητας και των εκπροσώπων τους), και της εξαιρετικά κακής οικονομικής συγκυρίας. Οι συλλογικές εργασιακές σχέσεις στους ΟΕ βρίσκονται σε ένα επόμενο στάδιο μπροστά σε ένα δίπτυχο «ελαστικοποίησης και «αποσυνδικαλιστικοποίησης» (Τραυλός 1990:118) αφού καλλιεργείται μια κουλτούρα προσωπικής συνδιαλλαγής με την εργοδοσία η οποία με την σειρά της φροντίζει να τροφοδοτεί αυτό το ατομοκεντρικό μοντέλο δράσης με ανεπτυγμένα συστήματα διαπροσωπικών σχέσεων και επικοινωνίας στελεχών, αξιολόγησης του προσωπικού, εξατομίκευσης των αμοιβών μέσω ατομικών συμβάσεων εργασίας, σύνδεσης αμοιβής με παραγωγικότητα ή απόδοση και παροχής πρόσθετων αποδοχών (bonus) (Κουτρούκης 1996:77).

Καθώς οι παραγωγικές δραστηριότητες του ομίλου διαθέτουν μεγάλη ευελιξία (Σπυρόπουλος 1998:252) εάν υπάρχει απειλή απεργίας ή μεγάλων παραχωρήσεων προς τους εργαζόμενους μπορούν να μεταφέρουν την δραστηριότητα σε κάποια άλλη μονάδα. Οι διευθύνοντες ενός ΟΕ με πολυεθνική δραστηριότητα γνωρίζουν τις διαφορές στις δομές των εργασιακών σχέσεων στις διάφορες χώρες δραστηριοποίησης των πολυεθνικών ΟΕ αλλά και τις διαφορετικές προσεγγίσεις των εθνικών συνδικαλιστικών οργανώσεων στα ζητήματα αμοιβής και συνθηκών εργασίας, καθώς και σε εκείνα των εργασιακών θεσμών και μπορούν να πάρουν αποδοτικές αποφάσεις για να διαχειρισθούν τυχόν επιπλοκές με το εργατικό τους δυναμικό (Κουτρούκης 1996,2004,2005). Οι απεργίες αλλά και οι επισχέσεις εργασίας σε πολυεθνικούς ομίλους εξ’ άλλου δεν αποτελούν μια εύκολη υπόθεση για του εργαζόμενους λόγω της μεγάλης ανισορροπίας δυνάμεων κεφαλαίου-εργασίας. Ο όμιλος διαθέτει τα μέσα για την ακρήστευση της θέσης εργασίας των απεργών αλλά ακόμη και για να προκαλέσει επιβράδυνση παραγωγής στην επιχείρηση διεξαγωγής της απεργίας και εντατικοποίηση σε άλλες επιχειρήσεις, επιβάλλοντας υπερωρίες ή προσλαμβάνοντας πρόσθετο προσωπικό (Τραυλός 1995:46, 1998:197).

Σε περιπτώσεις πολυεθνικής διεκδίκησης μια σχετική νομική κάλυψη (που προσφέρει η ρύθμιση του άρθρου 19 του Ν. 1264/1982 για τις απεργίες αλληλεγγύης) (Τραυλός 1995:46, Λεβέντης 1996:517) που αναγνωρίζει την δυνατότητα διεξαγωγής απεργίας από Έλληνες εργαζόμενους πολυεθνικών επιχειρήσεων για να υποστηρίξουν τα αιτήματα των συναδέλφων απεργών

τους σε μια άλλη χώρα όπου δραστηριοποιείται ο ίδιος πολυεθνικός όμιλος εφ' όσον επηρεάζονται έτσι και τα δικά τους συμφέροντα. Η αναγνώριση αυτού του δικαιώματος αν και αποτελεί μια καινοτόμο σύλληψη που εκφράζει ως ένα βαθμό την διασφάλιση των όρων λειτουργίας του εθνικού συλλογικού εργατικού δικαίου από τυχόν υπονομευτική δράση των πολυεθνικών ΟΕ στην πράξη συνοδεύτηκε από πολύ αυστηρές ρυθμίσεις εφαρμογής (Τραυλός 1992:289).

Ελπιδοφόρα μηνύματα έρχονται έως τώρα μόνο από τις σχετικές ρυθμίσεις για τη συμμετοχή των εργαζομένων (συμβούλια εργαζομένων) στους ΟΕ που όμως αποτελούν θεσμούς οι οποίοι δεν έχουν αποφασιστικής σημασίας αρμοδιότητες και στην καθημερινή πρακτική παραμένουν ανενεργοί. Έτσι ο Ν. 1767/1988 που εισήγαγε τους συμμετοχικούς θεσμούς στις επιχειρήσεις, αναγνώρισε στο άρθρο 16 την δυνατότητα να συγκροτούνται ομιλικά συμβούλια εργαζομένων για την διευθέτηση κοινών ζητημάτων, ενώ όρισε ότι εάν σε μία επιχείρηση του ομίλου υπάρχει συμβούλιο εργαζομένων και στην άλλη δεν υπάρχει τότε αυτό μπορεί να εκπροσωπεί και τους υπόλοιπους εργαζομένους στην ενιαία διοίκηση (Λεβέντης 1995:13).

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο για τους πολυεθνικούς ΟΕ τα ζητήματα αυτά ρυθμίστηκαν από την ευρωπαϊκή οδηγία 94/45/ΕΚ που μεταφέρθηκε στην ελληνική νομοθεσία με το ΠΔ 40/1997 και ρυθμίζονται θέματα ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων σε επιχειρήσεις κοινοτικής κλίμακας και Ομίλους Επιχειρήσεων με την καθιέρωση των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργαζομένων (Παμπούκης 1996:1, Ληξουριώτης 1998:1056, 1999:22, Γαβαλάς 1995:161, Δελληγιάννη-Δημητράκου 1993:111, 1997:1151, Τραυλός 1999:44). Μολαταύτα αφού ο θεσμός αποτελεί εξωγενές αποτέλεσμα μιας καινοτομίας στην ευρωπαϊκή κοινωνική πολιτική και δεν είναι δημιούργημα εγχώριων εξελίξεων και ζυμώσεων στις εργασιακές σχέσεις, τα οφέλη που έφερε στους εργαζόμενους περιορίζονται σε ζητήματα δευτερευούσης σημασίας.

Τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων είναι θεσμοί που δεν έχουν ακόμη κριθεί οριστικά, ως προς τη συμβολή τους στον αναπροσανατολισμό των εργασιακών σχέσεων (Κουτρούκης-Τερζίδης 2013:62). Καθ' ότι τα συμβούλια αυτά δεν έχουν δικαιοδοσίες ουσιαστικής διαπραγμάτευσης και συναπόφασης για σοβαρά ζητήματα του ομίλου (θέματα που αφορούν ομαδικές απολύσεις, μεταφορά ή διακοπή λειτουργίας εγκαταστάσεων, εξαγορές-συγχωνεύσεις) οι συζητήσεις που γίνονται ανταποκρίνονται περισσότερο σε ένα πρότυπο «παθητικής συναίνεσης» των εργαζομένων ή «ψευδο-συμμετοχής» στο πλαίσιο του οποίου οι εργαζόμενοι καλούνται να αποδεχτούν, με μια επίφαση διαβούλευσης αποφάσεις οι οποίες είναι ήδη ειλημμένες από την κεντρική διοίκηση (Κουτρούκης 2010:41).

*Απ' όσα εκτέθηκαν διαπιστώνεται μια οχετική νομοθετική πρόοδος αναφορικά με την αντιμετώπιση του ΟΕ ως ενιαίο εργοδότη σε οχετικές με το συλλογικό εργατικό δίκαιο ρυθμίσεις και καμία προωθημένη εξέλιξη στο ατομικό εργατικό δίκαιο. Εάν δε λάβουμε υπ' όψιν μας ότι αφορούν θεσμούς αναχρονιστικούς, όπως τα συμβούλια εργαζομένων, ότι η ενιαία συλλογική διαπραγμάτευση απουσιάζει και ότι οι ατομικές σχέσεις εργασίας που κυριαρχούν στους ΟΕ αποτελούν εξαρτημένη μεταβλητή της διεθνοποιημένης οικονομίας, της οικονομικής κρίσης αλλά και των απροσδιόριστων-για τους εργαζόμενους- στοχεύσεων της διοίκησης τότε αντιλαμβάνεται έντονα κανείς γιατί είναι επιβεβλημένη η μελέτη των εργασιακών σχέσεων στους ομιλικούς σχηματισμούς αλλά και η θεσμοθέτηση νέων προστασιών για το «νέωτερο», σαφώς πιο απορυθμισμένο μοντέλο εργασιακών σχέσεων όπως εκτέθηκε.*

*Εν κατακλείδι, σαφώς και η ύπαρξη ΟΕ στην ελληνική οικονομία δεν μπορεί να υποστηρι-*



*πεί πως είναι καταστροφική για τους εργαζόμενους-ισχυρισμός που θα αποτελούσε αυθαίρετο και ανυπόστατο συμπέρασμα. Το άρθρο αυτό δεν στοχεύει στον αφορισμό της συγκέντρωσης του κεφαλαίου, αλλά στην καταγραφή των προβλημάτων που εμφανίζονται για τους εργαζόμενους με σκοπό την θεσμοθέτηση νέων ρυθμιστικών όρων. Αντίληψη καθόλου ουτοπική για τη σημερινή εποχή καθώς η βιωσιμότητα των επιχειρήσεων -ανεξαρτήτως του μεγέθους τους- κρίνεται σε καθοριστικό βαθμό από το επίπεδο προστασίας και ρύθμισης των εργατικών δικαιωμάτων αλλά και από την εξασφάλιση ικανοποιητικών αμοιβών.*

### **3. Εργασιακές σχέσεις στον ΟΤΕ: Ποιες αλλαγές συντελούνται λόγω ομιλοποίησης και ποιός ο ρόλος της ιδιωτικοποίησης σε αυτές.**

Ο Οργανισμός Τηλεπικοινωνιών Ελλάδος (ΟΤΕ) ιδρύθηκε με νόμο το 1949 και έως τα μέσα του 1990 λειτούργησε ως μια αμιγώς δημόσια επιχείρηση η οποία παρείχε με μονοπωλιακούς όρους στην ελληνική κοινωνία το δημόσιο αγαθό των τηλεπικοινωνιών. Αποτελέσε και αποτελεί μία από τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις της χώρας, ενώ παρέχει σημαντικού χαρακτήρα υπηρεσίες για την οικονομική ανάπτυξη, την έρευνα και την εθνική άμυνα. Σήμερα ύστερα από συνεχόμενες πωλήσεις, το πλειοψηφικό πακέτο μετοχών διαθέτει η γερμανική κρατική εταιρεία τηλεπικοινωνιών Deutsche Telekom σε ποσοστό 45%, το ελληνικό δημόσιο 5% και το εναπομείναν ποσοστό διαθέτουν διεθνείς, εγχώριοι θεσμικοί επενδυτές αλλά και άλλοι μέτοχοι. Οι αλλαγές και οι παρεμβάσεις στις εργασιακές σχέσεις και στη διαδικασία συλλογικής διαπραγμάτευσης στον χώρο του ΟΤΕ, οι οποίες θα αναλυθούν στις επόμενες γραμμές, μπορούν να χαρακτηρισθούν ως πρόκριμα μελλοντικών και αντίστοιχων παρεμβάσεων σε ευρύτερους τομείς και κλάδους της χώρας μας (Κρέτσος:2006).

Ο μέχρι πρότινος δημόσιος χαρακτήρας της επιχείρησης, αλλά και ο νευραλγικός τομέας των υπηρεσιών που κάλυπτε ο ΟΤΕ είχαν δημιουργήσει ένα ισχυρό επιχειρησιακό σωματείο, και μία από τις σημαντικότερες ομοσπονδίες του συνδικαλιστικού κινήματος της χώρας (ΟΜΕ-ΟΤΕ) η οποία είχε εξασφαλίσει σημαντικά προνόμια για τους εργαζόμενους. Οι παραχωρήσεις στις διεκδικήσεις της ομοσπονδίας γίνονταν με την συναίνεση της κυβερνητικής εξουσίας και με την ύπαρξη ενός οικονομικά ανθηρού περιβάλλοντος που επικρατούσε τα προηγούμενα έτη.

Αποτέλεσμα όλων των παραπάνω είναι οι εργαζόμενοι στον ΟΤΕ να απολάμβαναν διαχρονικά πολύ ικανοποιητικές, συνεχώς αυξανόμενες αμοιβές, μία σειρά από πρόσθετα επιδόματα επί του μισθού τους, υψηλές συντάξεις και εφ' άπαξ αποδοχές, ρυθμισμένο εργασιακό περιβάλλον με σταθερά ωράρια και σχέσεις εργασίας αποκλειστικά πλήρους απασχόλησης, παροχές για τα τέκνα τους μέσω του Λογαριασμού Νεότητας, και φυσικά μονιμότητα στη σχέση εργασίας τους.

Ήδη από τα πρώτα χρόνια ιδιωτικοποίησής του, δημιουργούνται οι πρώτες θυγατρικές εταιρείες οι οποίες δρομολογούν τη λειτουργία της επιχείρησης με αμιγώς ιδιωτικοοικονομικά κριτήρια. Σήμερα ο ΟΤΕ διαθέτει περίπου 10 θυγατρικές εταιρείες σε Ελλάδα, Ρουμανία, Αλβανία, με σημαντικότερες την Cosmote, την ΟΤΕplus, τον Γερμανό, την e-value (θυγατρική της Cosmote).

Η ομιλοποίηση της επιχείρησης αλλά και οι συνεχόμενες αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις του Οργανισμού προς την πλευρά της ευελιξίας και η υιοθέτηση πλέον ενός λιγότερο προστατευ-

μένου εργασιακού προτύπου τέθηκαν ως προαπαιτούμενα προκειμένου να συντελεσθεί η εξαγορά του. Ενδεικτικά οι αλλαγές που συντελέστηκαν λόγω της ιδιωτικοποίησης είναι:

- Διαχρονική τάση συρρίκνωσης του απασχολούμενου προσωπικού με την απώλεια περίπου 20.000 θέσεων εργασίας. Βασικός παράγοντας για τη μείωση του προσωπικού ήταν τα συνεχή προγράμματα εθελουσίας εξόδου των εργαζομένων που υιοθετήθηκαν όλα τα χρόνια αλλά και η σταδιακή αποχώρηση λόγω συνταξιοδότησης, οι θέσεις του οποίου δεν αναπληρώθηκαν στο πλαίσιο των αποφάσεων της διοίκησης περί ορθολογικοποίησης του προγραμματισμού των προσλήψεων (Κρέτσος 2006). Η εξέλιξη αυτή επέφερε αρνητικά αποτελέσματα όχι μόνο στο ταμείο ασφάλισης των εργαζομένων αλλά και στη συνδικαλιστική πυκνότητα και την εκπροσώπηση των εργαζομένων στον διάλογο με την εργοδοσία.
- Υιοθέτηση όλων των μορφών ευελιξίας στην εργασία. Συμβάσεις ενοικίασης εργαζομένων, μερικής ή προσωρινής απασχόλησης, εργαζόμενοι με καθεστώς υπεργολαβίας. Στα τέλη του 2003 στον ΟΤΕ απασχολούνταν 4000 εργαζόμενοι με καθεστώς ενοικίασης ή υπεργολαβίας και περίπου 2.000-3.000 με συμβάσεις μερικής και προσωρινής απασχόλησης. Σε πολλές περιπτώσεις η φύση της εργασίας δεν δικαιολογούσε την χρήση ευέλικτης πρακτικής δεδομένου ότι καλύπτονταν πάγιες και διαρκείς ανάγκες του ΟΤΕ όπως στην περίπτωση της στελέχωσης τηλεφωνικών κέντρων.
- Αύξηση των θέσεων ευθύνης και των θέσεων των «συμβούλων» και των «στελεχών της αγοράς». Ενδεικτικά οι θέσεις ευθύνης αυξήθηκαν από 1200 το 2004 σε 2250 το 2010. Από 12 Γενικές Διευθύνσεις και μηδενικό αριθμό Βοηθών Γενικών Διευθυντών το 2010 υπάρχουν 17 Γενικές διευθύνσεις με πλήθος Βοηθών Γενικών Διευθυντών με υψηλές αμοιβές και πλήθος άλλων παροχών.
- Κατάργηση της μονιμότητας της θέσης εργασίας για τους προσληφθέντες από το 2005 και έπειτα και εφαρμογή των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας που διέπει τον ιδιωτικό τομέα (Σταμάτη EIRO)
- Αλλαγή Γενικού Κανονισμού Προσωπικού στην κατεύθυνση της ισχυροποίησης του διευθυντικού δικαιώματος σε θέματα μεταθέσεων και αξιολόγησης προσωπικού, ωραρίου και είδους εργασίας, επιλογής προϊσταμένων. Επίσης δόθηκε ο πλήρης έλεγχος των αρμόδιων οργάνων για τις απολύσεις προσωπικού στην πλευρά της εργοδοσίας ενώ αντίστοιχα δόθηκε η δυνατότητα ελεύθερων προσλήψεων στελεχών της αγοράς για θέσεις ευθύνης κατόπιν εισηγήσεως της διοίκησης.
- Μείωση της εκπροσώπησης των εργαζομένων στο Δ/Σ της επιχείρησης από τρεις σε δύο (Στρατούλης 2005).
- Κατάργηση η ΑΣΚΕ (Αντιπροσωπευτική Συνέλευση Κοινωνικού Ελέγχου) που ασκούσε κοινωνικό έλεγχο στις αποφάσεις της Διοίκησης του ΟΤΕ (Στρατούλης 2005).

Δεδομένων των παραπάνω αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις του Οργανισμού η επιχείρηση μπόρεσε να εισέλθει σε μία περίοδο μεγάλου ανταγωνισμού στην αγορά των τηλεπικοινωνιών και των νέων δικτύων αφήνοντας πίσω την περίοδο του κρατικού μονοπωλίου. Το πέρασμα σε μια επιχείρηση της αγοράς συνοδεύτηκε-εκτός από τις ανατροπές στα εργασιακά- και με την εμφάνιση πολλών θυγατρικών εταιρειών σε Ελλάδα και εξωτερικό. *Παρακάτω θα αναλυθεί εάν η*

*ύπαρξη θυγατρικών εταιρειών συνέβαλε σε νέες αλλαγές στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων και προς ποια κατεύθυνση-βάση και με την ανάλυση που έχει γίνει στην προηγούμενη ενότητα.*

Η ύπαρξη αποσταθεροποιητικών δυνάμεων στο πεδίο των ατομικών και συλλογικών εργασιακών σχέσεων από την ομιλοποίηση των επιχειρήσεων στον ΟΤΕ θα απασχολήσει επί του παρόντος την ανάλυση, με σκοπό να αναδειχθεί η θέση της εργασίας σε αυτόν τον οικονομικό μετασχηματισμό.

Ο ΟΤΕ αποτελεί ένα γνήσιο παράδειγμα Ομίλου Επιχειρήσεων εξουσιαστικής δομής, όπου οι θυγατρικές του επιχειρήσεις έχουν πλήρη οικονομική και διοικητική εξάρτηση από τη μητρική παρ' όλο που διαθέτουν διαφορετική νομική προσωπικότητα. Ουσιαστικά, ο εργοδότης είναι ένας, αλλά οι εκφράσεις του περισσοτέρως.

Στο πεδίο των ατομικών εργασιακών σχέσεων και αναφορικά με την *προστασία των θέσεων εργασίας* θα διαπιστώσει κανείς ότι τα τελευταία χρόνια έχει ενταθεί μια διαδικασία αναδιοργάνωσης στο εσωτερικό του ΟΤΕ γεγονός που δημιουργεί εύλογα ερωτήματα ως προς την διατήρηση των θέσεων εργασίας. Η αλλαγή λειτουργικού μοντέλου, όπως αποκαλείται από τους διοικούντες, σκοπό έχει να αποκόψει συγκεκριμένο έργο με τη μορφή απόσχισης κλάδου, με σκοπό να μεταφερθεί σε θυγατρικές εταιρείες ή παρεμφερές έργο που ασκείται και από τον ΟΤΕ και από κάποια θυγατρική να μεταφερθεί σε μία νέα εταιρεία μαζί με το προσωπικό που εργάζεται στο έργο αυτό. Αντίστοιχη πρακτική σε μεγάλες εταιρείες του τηλεπικοινωνιακού κλάδου (Vodafone-Wind) καταγράφηκε πρόσφατα όταν ίδρυσαν από κοινού μια τρίτη (Victus) η οποία παρέχει υπηρεσίες δικτύου και στις δύο. Σχέδιο που προσπάθησε να εφαρμόσει η Deutsche Telekom και στη Γερμανία το 2008 όπου βρήκε την σθεναρή απεργιακή κινητοποίηση 11 εβδομάδων των εργαζομένων.

Η διοίκηση του ΟΤΕ είχε θέσει το μοντέλο της Transfer Company από το 2010 στους εργαζόμενους ως λύση υπέρβασης του προβλήματος του μισθολογικού κόστους με συγκεκριμένες προτάσεις ως προς τα έργα που θα αναλάμβανε (όπως υπηρεσίες Call Center, υποστηρικτικές υπηρεσίες, υπηρεσίες εκπαίδευσης) με σκοπό τη δημιουργία μιας εσωτερικής αγοράς εργασίας τόσο για την κάλυψη κενών θέσεων του Ομίλου, όσο και για τον δανεισμό προσωπικού ή ανάθεση έργου σε «τρίτους».<sup>2</sup> Αυτή τη στιγμή έργο των οικονομικών υπηρεσιών της ΟΤΕ-Cosmote έχει μεταφερθεί σε θυγατρική στην Μπρατισλάβα, μέρος της διεύθυνσης ανθρώπινου δυναμικού οδεύει προς νέα θυγατρική στη Ρουμανία ενώ σχεδιάζεται να μεταφερθεί η διαχείριση δικτύου στα Σκόπια. Επιπλέον εδώ και αρκετά χρόνια έχει τεθεί ως στρατηγική στόχευση η συγχώνευση των εταιρειών ΟΤΕ-Cosmote με σκοπό τη μείωση του λειτουργικού κόστους του Ομίλου. Για τους σκοπούς της συγχώνευσης ήδη έχουν γίνει ενέργειες λειτουργικής ενοποίησης κάποιων διευθύνσεων (διεύθυνση επικοινωνίας, πληροφορικής, προμήθειες, customer finance) πιλοτικά με συμβάσεις αμοιβαίου δανεισμού.

Η αναδιοργάνωση όμως τίθεται ευρύτερα σε επίπεδο διεθνές και λαμβάνει χαρακτηριστικά *ενδοομιλικού καταμερισμού εντός Ομίλου Deutsche Telekom* με τον ίδιο τον Όμιλο ΟΤΕ να λειτουργεί ως θυγατρική ενός διεθνούς σχήματος. *Σκοπός είναι είτε η προκήρυξη κάποιου έργου μεταξύ των εταιρειών του ομίλου διεθνώς είτε η ίδρυση νέων θυγατρικών στις οποίες μεταφέρει έργο από όλες τις εταιρείες του ομίλου. Κατά περίπτωση κάποια εταιρεία παίρνει έργο ενώ όλες οι*

2. Περιοδικό «Οθόνη» της ΕΕΤΕ-ΟΤΕ (Ένωση Εργαζομένων Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης Ομίλου ΟΤΕ), 82, 2010

*υπόλοιπες χάνουν. Συνολικά η Deutsche Telekom μειώνει το κόστος εργασίας και στο σύνολο του διεθνούς ομίλου οι θέσεις εργασίας μειώνονται χωρίς κάποια εγγύηση για μελλοντικές κινήσεις. Σε αντιστάθμισμα έργο πληροφορικής ήρθε στην Ελλάδα από την Ολλανδία και την Ουγγαρία.*

Στο πεδίο της προστασίας των θέσεων εργασίας εμπίπτει και η ραγδαία αύξηση των υπερβολικών σε έργα τηλεπικοινωνιακής και μη φύσης (καθαρισμός, φύλαξη, εκτυπώσεις λογαριασμών, καλωδιακές βλάβες, συντήρηση ασυρματικών κλπ.) που έχει υιοθετήσει τα τελευταία χρόνια ο ΟΤΕ αλλά και οι ευρύτερες στοχεύσεις για πωλήσεις μετοχών σε σειρά τηλεπικοινωνιακών επιχειρήσεων στο εξωτερικό (Telekomserbia, Globul, Hellas Sat) και στο εσωτερικό (εξαγορά πακέτου μετοχών της Γερμανός 1,6 δις, πακέτου Cosmote 3 δις) που έχουν ήδη πραγματοποιηθεί. Η συρρίκνωση του τηλεπικοινωνιακού έργου του ΟΤΕ, η αποεπένδυση και η εκχώρηση outsourcing σαφώς επιφέρει δυσμενείς συνέπειες για τους εργαζόμενους και σε πολλές περιπτώσεις θέτει και ζητήματα ποιότητας παρεχόμενων υπηρεσιών.

Αναφορικά με το πεδίο του δανεισμού εργαζομένων μεταξύ των θυγατρικών εταιρειών στον ΟΤΕ θα διαπιστώσει κανείς ότι είναι μια πρακτική σχεδιασμένη και καθόλου συμπτωματική για κάλυψη έκτακτων αναγκών. Κύρια στόχευση είναι η παράκαμψη του προστατευμένου εργασιακού καθεστώτος της μητρικής εταιρείας (σε μισθούς και σε δικαιώματα) μέσω της παροχής έργου από τις θυγατρικές. *Η γενικότερη πολιτική ανθρώπινου δυναμικού που ακολουθεί ο ΟΤΕ τα τελευταία χρόνια επιβάλλει καμία νέα πρόσληψη στη μητρική εταιρεία (ενώ πραγματοποιεί συνεχώς εθελούσιες εξόδους) και κάλυψη των αναγκών της αποκλειστικά από προσλήψεις εργαζομένων των θυγατρικών.* Η αφαίμαξη της μητρικής από ακριβό αλλά και ειδικευμένο προσωπικό και η αντικατάστασή του από νέο, φθινό μέσω θυγατρικών είναι ο κανόνας στη διαχείριση του προσωπικού της εταιρείας. Στο σημείο αυτό ο δανεισμός εργαζομένων από τη θυγατρική στη μητρική λαμβάνει διαστάσεις ζητήματος βαρύνουσας σημασίας για την πολιτική εργασιακών σχέσεων παγιώνοντας εργαζόμενους πολλών ταχυτήτων για την ίδια εργασία.

Πιο συγκεκριμένα στην περίπτωση του Ομίλου ΟΤΕ η θυγατρική ΟΤΕplus η οποία απασχολεί περίπου 3000 εργαζόμενους έχοντας ενσωματώσει και αυτούς της παλιάς θυγατρικής HellasCom η οποία έκλεισε, παρείχε μέχρι το τέλος του 2014 διοικητικό και τεχνικό προσωπικό αλλά και υπαλλήλους τηλεφωνικών κέντρων στον ΟΤΕ. Από τις αρχές του έτους οι διοικητικοί και τεχνικοί υπάλληλοι της ΟΤΕplus μεταφέρθηκαν στον ΟΤΕ με ΣΣΕ διαφορετική από των συναδέλφων τους στη μητρική ενώ όσοι προσέφεραν υπηρεσίες στα τηλεφωνικά κέντρα μεταφέρθηκαν στη θυγατρική της Cosmote e-value. Το μισθολόγιο, τα δικαιώματα και οι παροχές τόσο των εργαζομένων που μεταφέρθηκαν στον ΟΤΕ όσο και αυτών στην e-value παρουσιάζει σημαντικές αποκλίσεις από αυτό της μητρικής ΟΤΕ ακόμα και εάν το έργο παράγεται αποκλειστικά για αυτήν. Συνεπώς συντελείται μια αμφιλεγόμενη ενδοομιλική εργολαβία που διασπά το προσωπικό, παγιώνει τις διακρίσεις και αλλάζει προοδευτικά όλο το χάρτη δικαιωμάτων και αμοιβών στον ΟΤΕ μέσω των πιέσεων που ασκεί ο εφεδρικός στρατός χαμηλώς αμειβόμενων εργαζομένων των θυγατρικών στις διεκδικήσεις και τους μισθούς της μητρικής.

Η πρακτική δανεισμού εργαζομένων μέσω θυγατρικών εταιρειών αποτελεί μια ιδιόμορφη συμφωνία σύμβασης έργου μεταξύ εταιρειών του Ομίλου (Cosmote-e-value), μια ενδοομιλική εργολαβία. Αποτελεί δε μια πρακτική που κινείται στο όριο νομιμότητας και παρανομίας, διότι ο νόμος προβλέπει την επιβολή διοικητικών κυρώσεων όταν μια επιχείρηση ομίλου λειτουργεί με

κύριο σκοπό τη διάθεση εργαζομένων σε άλλη επιχείρηση του ίδιου ομίλου.<sup>3</sup> Το θέμα αποκαλύπτει τα βαθύτερα και πιο ουσιαστικά πρόβλημα που υπάρχει εδώ και πολλά χρόνια σε σχέση με την *σοβαρή αναντιστοιχία στον διάλογο των μερών και στις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε επίπεδο Ομίλου Επιχειρήσεων* λόγω της διάσπασης του προσώπου του εργοδότη αλλά και της έννοιας της επιχείρησης.

Στο επίπεδο της συλλογικής εκπροσώπησης θα πρέπει να τεθεί κατά τη γνώμη μας, η όλη προβληματική των εργασιακών σχέσεων στους ΟΕ. Με δεδομένο το είδος της ΣΣΕ ΟΕ δεν προβλέπεται, η ΟΜΕ-ΟΤΕ δικαιούται να υπογράφει ΣΣΕ και να ρυθμίζει τις συλλογικές διαφορές μόνο για τους εργαζόμενους της μητρικής-γεγονός που αποκλείει τους συναδέλφους στις θυγατρικές και υποχρεώνονται σε ξεχωριστές διαπραγματεύσεις με τη διοίκηση των θυγατρικών. Οι εργαζόμενοι όμως εγγράφονται στα πρωτοβάθμια σωματεία της Ομοσπονδίας για λόγους τακτικής κυρίως των συνδικαλιστών, δίχως εκείνοι να μπορούν να εκπροσωπήσουν τα συμφέροντά τους και αναστέλλοντας τη δημιουργία δικού τους σωματείου.

Σε ότι αφορά τη νομική πλευρά θα πρέπει να πούμε ότι η διοίκηση του ομίλου ΟΤΕ έχει αποδεχθεί ότι η ΟΜΕ – ΟΤΕ έχει το δικαίωμα υπογραφής συλλογικής σύμβασης για τις θυγατρικές αφού έχει υπογράψει στο παρελθόν σχετικές συλλογικές συμβάσεις. Η πρώτη έρχεται από το 2003 όταν η διοίκηση του ΟΤΕ υπέγραψε με την ΟΜΕ – ΟΤΕ συλλογική σύμβαση για την ίδρυση επαγγελματικού ταμείου και που αφορούσε όχι μόνο τους εργαζόμενους στον ΟΤΕ αλλά και τους εργαζόμενους στις θυγατρικές του. Η τελευταία είναι η συμφωνία που υπεγράφη το 2011 με τη διοίκηση της Hellas Sat για τον καθορισμό των ποσοστών ασφαλείας. Παρ' όλα αυτά επειδή το ζήτημα του καθορισμού μισθολογικών ζητημάτων ανήκει σε αυτά που τεχνητά δεν έχουν ρυθμιστεί η διοίκηση διαχρονικά δεν δεχόταν να υπογράψει συμφωνία για τους εργαζόμενους αυτούς. Άλλωστε η ίδια η δημιουργία θυγατρικών επιχειρήσεων και ο λειτουργικός σχεδιασμός του ΟΤΕ στοχεύει στην ύπαρξη πολλών μισθολογικών καθεστώτων προκειμένου ο Όμιλος να μπορεί να εξοικονομεί πόρους κατά περίπτωση και να καθίσταται ευέλικτος στον εγχώριο και διεθνή ανταγωνισμό.

Συνοψίζοντας τις αλλαγές που εντοπίζονται στον ΟΤΕ λόγω της ομιλοποίησης θα λέγαμε πως επιβεβαιώνει σαν επιχείρηση πολλά από τα στοιχεία της θεωρίας αναφορικά με τις επιπτώσεις στις ατομικές και συλλογικές εργασιακές σχέσεις. Η θέση εργασίας παραμένει περισσότερο απροστάτευτη καθώς ο Όμιλος βρίσκεται σε μία ευρύτερη διαδικασία αναδιοργάνωσης-συνκέντρωσης υπηρεσιών επηρεαζόμενος και από το διεθνές περιβάλλον της γερμανικής εταιρείας. Ταυτόχρονα το συνολικό μέγεθος του προσωπικού συρρικνώνεται και εισάγεται νέο προσωπικό με μειωμένους μισθούς που προσφέρει υπηρεσίες με τη μορφή εσωτερικού δανεισμού. Την ίδια ώρα οι συλλογικές διαπραγματεύσεις δε μπορούν να δώσουν λύση στα παραπάνω ζητήματα λόγω έλλειψης εξουσιοδότησης της Ομοσπονδίας να υπογράφει για όλο τον Όμιλο.

---

3. Ν.4052/2012 (Αρθρο128)

## 4. Η περίοδος της οικονομικής κρίσης στον ΟΤΕ: Προστασία των εργαζομένων λόγω ύπαρξης θυγατρικών ή έκθεσή τους σε μεγαλύτερο κίνδυνο;

Η περίοδος της οικονομικής κρίσης έφερε αλλαγές στο εσωτερικό του Ομίλου οι οποίες καταγράφονται κυρίως από το 2011 και έπειτα. Αλλαγές οι οποίες εντοπίζονται *στη δραστική μείωση του άμεσου μισθολογικού κόστους της επιχείρησης, στην εισαγωγή νέων τεχνολογιών στη διαχείριση του εργασίμου χρόνου, στην αλλαγή του τρόπου αξιολόγησης των υπαλλήλων, στη συρρίκνωση του δικτύου καταστημάτων του ΟΤΕ.*

*Αναφορικά με τη μείωση του άμεσου μισθολογικού κόστους* ο ΟΤΕ με τις δύο τελευταίες συλλογικές συμβάσεις εργασίας (2011-2015) πραγματοποιούνται μεσοσταθμικές μειώσεις 11% στους μισθούς με ταυτόχρονη μείωση του εβδομαδιαίου ωραρίου στις 35 ώρες (ενώ πάγωσαν και οι ωριμάνσεις επί των μισθών-μισθολογικό κλίμακιο και χρονοεπίδομα-λόγω μνημονιακών ρυθμίσεων). Επιπλέον καταργούνται μια σειρά από επιδόματα, μειώνονται δραστικά οι υπερωρίες και η εργασία τις εξαιρέσιμες ημέρες, οι αποζημιώσεις, καταργούνται διευκολύνσεις όπως τα δρομολόγια λεωφορείων προς το διοικητικό μέγαρο, μειώνονται παροχές εξόδων κίνησης. Στην κατεύθυνση της μείωσης των παροχών προς τους εργαζόμενους κινείται και η περικοπή της εισφοράς του ΟΤΕ στον Λογαριασμό Νεότητας (αποταμιευτικός λογαριασμός για τα παιδιά των εργαζομένων αποτελούμενος από κρατήσεις στους μισθούς και ποσού χορηγούμενου από τον ΟΤΕ) από 10 μισθούς σε 3 κατ' ανώτερο όριο.

Το 2011 πραγματοποιούνται απολύσεις στην Cosmote για 260 άτομα λόγω κατάργησης της θέσης όπως αιτιολογήθηκε που όμως πήραν τη μορφή εθελούσιας εξόδου (με πρόσθετη αποζημίωση-δώρο) προκειμένου να μην υπαχθούν στο καθεστώς των ομαδικών απολύσεων. Αντίστοιχη πρακτική σημειώθηκε στην ΟΤΕplus αλλά και στον ΟΤΕ όπου αφορούσε θέσεις καθαριστριών. Η εξέλιξη αυτή αποτέλεσε μια κίνηση ισχύος από την πλευρά της εργοδοσίας και συντέλεσε στην εμπέδωση της αντίληψης πως παρά την υπογραφή σχετικών όρων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας για την διαφύλαξη των θέσεων εργασίας τον τελικό λόγο τον έχει πάντα η διοίκηση χωρίς να υπόκειται σε άλλους περιορισμούς.

*Ένα βασικό μέσο μείωσης του άμεσου μισθολογικού κόστους είναι τα μεγάλα προγράμματα κινήτρων για αποχώρηση εργαζομένων (εθελούσιες εξοδοί) που βρίσκονται κοντά σε συνταξιοδότηση-και όχι μόνο-καθώς τα τελευταία χρόνια εντοπίζονται και τα λεγόμενα «στοχευμένα» προγράμματα. Τα στοχευμένα προγράμματα απευθύνονται συγκεκριμένα σε κατηγορίες εργαζομένων που η διοίκηση επιθυμεί να κάνουν χρήση των κινήτρων όπως είναι οι καθαρίστριες, οι φύλακες, οι γραμματείς, οι εργαζόμενοι στην συνδρομητική τηλεόραση, στα καταστήματα, στα call centers. Τα προγράμματα ξεκίνησαν στον ΟΤΕ από το 1996, κορυφώθηκαν το 2005 με την μαζική έξοδο 5.500 εργαζομένων και συνεχίστηκαν εντεινόμενα μέσα στην περίοδο της οικονομικής κρίσης με τα προγράμματα του 2012, 2013 οπότε και αποχώρησαν περίπου άλλοι 3.350 εργαζόμενοι. Την χρονιά που διανύουμε υλοποιείται ένα ακόμη πρόγραμμα εθελούσιας εξόδου με στόχευση την έξοδο ακόμη 1300 εργαζομένων.*

Πρόκειται για πρακτική η οποία με τους όρους που υλοποιείται παραπέμπει σε έναν ολόκληρο και συστηματικό επιχειρηματικό σχεδιασμό της διοίκησης για τη συνεχόμενη μείωση

προσωπικού και την εξοικονόμηση πόρων. Οι εργαζόμενοι που φεύγουν προέρχονται στη συντριπτική τους πλειοψηφία από τις δύο μεγάλες εταιρείες του Ομίλου (ΟΤΕ-Cosmote) και συγκαταλέγονται στο πλέον έμπειρο και καταρτισμένο εργατικό δυναμικό του, με υψηλές απολαβές και δικαιώματα. Σε πολλές περιπτώσεις οι πίεςεις που ασκούνται για τη συμμετοχή του προσωπικού στα προγράμματα κινήτρων διαφαίνεται έντονη καθώς οι εργαζόμενοι στέκονται επιφυλακτικοί σε αυτά λόγω του ρευστού συνταξιοδοτικού και οικονομικού περιβάλλοντος. Οι συνέπειες της μαζικής αποχώρησης εργαζομένων τα τελευταία χρόνια επιφέρει μαζί με τις δυσλειτουργίες στην παραγωγική διαδικασία και μια σειρά από αρνητικές συνέπειες στην κατοχύρωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Οι αναπληρώσεις που γίνονται για να στελεχωθεί ο Οργανισμός πραγματοποιούνται αποκλειστικά από θυγατρικές εταιρείες του Ομίλου και όχι από την μητρική υπονομεύοντας την συλλογική σύμβαση της ΟΜΕ-ΟΤΕ και θέτοντας ευθέως ζητήματα κατάρτησης της στα επόμενα χρόνια εάν δεν ανατραπεί κάτι στον σχεδιασμό. Η «νέα εταιρική κουλτούρα» επιβάλλει επιπλέον την αντικατάσταση των θέσεων ευθύνης είτε μέσω άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος με απ' ευθείας ανάθεση είτε μέσω προκηρύξεων οι οποίες απευθύνονται σε στελέχη της αγοράς δίνοντας τους προβάδισμα έναντι του τακτικού προσωπικού που θα μπορούσε να πληρώσει μια τέτοια θέση.

Το κλείσιμο 137 εμπορικών καταστημάτων το 2011 και 22 το 2014 σε όλη την ελληνική επικράτεια χωρίς καμία προηγούμενη διαβούλευση με τους εκπροσώπους της επιχείρησης επιβεβαίωσε τη νέα αντίληψη στη διαχείριση του προσωπικού. Ύστερα από στοιχεία που δείχνουν την οικονομική βιωσιμότητα των καταστημάτων που κλείνουν αποδεικνύεται πως η συρρίκνωση των υπηρεσιών δεν επιβάλλεται μόνο από την αύξηση των ηλεκτρονικών πωλήσεων αλλά και από την ανάγκη για κάλυψη θέσεων λόγω των κενών που έχουν δημιουργήσει τα συνεχή προγράμματα εθελούσιων εξόδων του προσωπικού που υλοποιεί ο Οργανισμός. Σε κάθε περίπτωση η επιλογή του κλεισίματος εμπορικών καταστημάτων αλλά και η επιλογή της πώλησης θυγατρικών εταιρειών στα Βαλκάνια και του δορυφόρου Hellas Sat δημιουργεί μία σειρά από ζητήματα για το προσωπικό που είτε χάνει την εργασία του είτε μετακινείται αρκετά χιλιόμετρα μακριά είτε εντατικοποιεί τους ρυθμούς του. Την ίδια στιγμή η θυγατρική Oteglobes δημιουργεί τηλεπικοινωνιακό δίκτυο ανταγωνιστικό προς τα συμφέροντα του ΟΤΕ το οποίο σημαίνει πρακτικά μεγάλη απώλεια έργου και εσόδων παρουσιάζοντας μια αυτονόμηση προς τα συμφέροντα του Ομίλου.

Στις τεχνικές υπηρεσίες του Ομίλου πραγματοποιείται αναδιοργάνωση λόγω της εισαγωγής του συστήματος WFM (Workforce Management) το οποίο αυτοματοποιεί όλες τις κινήσεις των τεχνικών πεδίου κατά την διαχείριση και την επισκευή των βλαβών. Το σύστημα αναθέτει τις εργασίες, υπολογίζει τον χρόνο μετακίνησής των τεχνικών, καταγράφει το ιστορικό της βλάβης, ενημερώνεται για επιδιόρθωσή της. Με τον τρόπο αυτό οι τεχνικοί χρονομετρούνται πλήρως για την εκτέλεση της κάθε εργασίας και δίνουν αναλυτική αναφορά για τις κινήσεις τους. Με το νέο αυτοματοποιημένο σύστημα διαχείρισης βλαβών επιτυγχάνεται καλύτερη κατανομή των τεχνικών στις περιοχές που χρειάζονται περισσότερη επάνδρωση, αλλά επίσης θέτει και θέμα πλεονάζοντος προσωπικού μέσα από την εντατικοποίηση της εργασίας που δημιουργεί.

Τέλος αναφορικά με το σύστημα αξιολόγησης προσωπικού, το οποίο εφαρμόζεται από την αλλαγή Γενικού Κανονισμού Προσωπικού το 2007 εμφανίζει στοιχεία αυστηροποίησης καθώς η κλίμακα μειώθηκε από το 1-100 στο 1-5. Συνέπεια είναι οι λιγότερες δυνατότητες επιλογών στην βαθμολόγηση των επιδόσεων των εργαζομένων. Επίσης τα αποτελέσματα της αξιολόγησης, με

τους νέους όρους, συνδέονται με bonus παραγωγικότητας για το προσωπικό που αξιολογήθηκε από 3 και πάνω. Το ποσό της επιβράβευσης που δίνεται κλιμακώνεται ανάλογα με τον βαθμό που έχει λάβει ο εργαζόμενος αλλά και τη θέση του στην ιεραρχία. Το σύστημα αξιολόγησης μπορεί να συνδεθεί με αρνητικά αποτελέσματα για τον εργαζόμενο όπως η δυσμενής μετάθεση ή η πίεση για συμμετοχή σε κάποιο επόμενο πρόγραμμα εθελουσίας εξόδου.

## 5. Συμπεράσματα

Σύμφωνα με τα όσα εκτέθηκαν μπορεί να παρατηρηθεί ευκρινώς η διαμόρφωση του ΟΤΕ σε έναν Όμιλο έντονα εξουσιαστικής δομής με στοιχεία «πίεσης» των θυγατρικών και πιο μικρών εταιρειών στις μεγάλες εταιρείες ΟΤΕ-Cosmote. Στις παραπάνω γραμμές διαφάνηκε έντονα η ισχυροποίηση των συμφερόντων του Ομίλου στον διάλογο με τους εργαζόμενους αλλά και η προβολή ενός ενιαίου επιχειρηματικού σχεδιασμού για όλες τις επιχειρήσεις την ώρα που οι εργαζόμενοι φαίνονται να αντιμετωπίζουν τα επιμέρους ζητήματα που προκύπτουν μεμονωμένα και περιστασιακά δίχως να μπορούν να αντιπαρατεθούν και να απαντήσουν αποφασιστικά.

Μια σειρά στρατηγικών επιλογών *αναφορικά με τις θέσεις εργασίας* αποκαλύπτουν την πρόθεση της συνεχόμενης μείωσης των θέσεων εργασίας σε συνολικό αριθμό για τις επιχειρήσεις του Ομίλου και την μερική αντικατάστασή τους από θέσεις φθηνότερης και πιο ευέλικτης εργασίας. Προς επίρρωση του ισχυρισμού για μικρότερη προστασία της θέσης εργασίας παραθέτουμε τα εξής: Η πρακτική των επαναλαμβανόμενων στοχευμένων εθελουσιών εξόδων, των συνεχόμενων και επεκτεινόμενων εργολαβιών, η κατάργηση των θέσεων εργασίας στην Cosmote, η πώληση θυγατρικών εταιρειών, το κλείσιμο των καταστημάτων, η υιοθέτηση μοντέλων συγχωνευμένων διευθύνσεων εντός του Ομίλου, αλλά και ο διεθνής ενδοομιλικός καταμερισμός εργασιών της Deutsche Telekom οδηγούν στο συμπέρασμα ότι η θέση εργασίας εντός του ΟΤΕ *αποιεί ένα απροσδιόριστο μέγεθος και μια εξαρτημένη μεταβλητή πολλών και άγνωστων παραγόντων και επιλογών προς τους εργαζόμενους*. Στρατηγικών επιλογών σε εθνικό και διεθνές επίπεδο που οι εργαζόμενοι τις περισσότερες περιπτώσεις απλώς τις πληροφορούνται όταν είναι ήδη εισηγμένες χωρίς να υπάρχει καν η υποχρέωση της ενημέρωσης και διαβούλευσης όταν αυτές προετοιμάζονται. Επιλογές που σε κάθε περίπτωση δείχνουν πως το συμφέρον του Ομίλου είναι ενιαίο και αδιαίρετο σε αντίθεση με τη στρατηγική διαίρεσης των επιχειρήσεων που ακολουθείται για την αποτελεσματικότερη διαχείριση του εργατικού δυναμικού.

Η λειτουργία των θυγατρικών εταιρειών εξασφαλίζει την ευελιξία της εταιρείας στα θέματα του κόστους του προσωπικού καθώς μπορεί να παρακάμπνεται μέσα από αυτές η συλλογική σύμβαση ΟΤΕ-Cosmote και να θεσπίζονται χαμηλότεροι μισθοί δίνοντας το γενικότερο σίγμα της συμπίεσης του κόστους εργασίας. Η απουσία ενιαίας συλλογικής διαπραγματεύσης για το σύνολο των εργαζομένων κάνει τις όποιες παρεμβάσεις αποσπασματικές και πρόχειρες και δεν αντιμετωπίζει το πρόβλημα στην ουσία του. Η ουσία η οποία κρύβεται και στην γενεσιουργό αιτία των Ομίλων Επιχειρήσεων: *μία επιχείρηση και ένας εργοδότης-πολλές πολιτικές εργασιακών σχέσεων για καλύτερη διαχείριση*.

Η οικονομική κρίση και το πολιτικό κλίμα λειτούργησε ανασταλτικά στην διαπραγματευτική



ισχύ των εργαζομένων, στις διεκδικήσεις και τις στοχεύσεις τους για ένα ενιαίο εργασιακό καθεστώς στον Όμιλο, καθώς συμπίεσε συνολικά προς τα κάτω μισθούς και δικαιώματα. Η ανάγκη για εξοικονόμηση πόρων οδήγησε στην επιβολή συγκεκριμένων αρχών στους όρους εργασίας μέσω του εξορθολογισμού του εργάσιμου χρόνου με νέα τεχνολογικά συστήματα αλλά και μέσω της εδραίωσης ενός αυστηρού συστήματος αξιολόγησης.

Τέλος αναφορικά με το ερώτημα που τέθηκε στην αρχή σχετικά με τον ρόλο της ομιλοποίησης στην επιβίωση συνολικά της επιχείρησης (σε συνθήκες έντονου διεθνούς αλλά και εγχώριου ανταγωνισμού με συνεχώς μειωμένη ζήτηση) *αποκρυσταλλώθηκε η άποψη της προσηταιευτικής επίδρασης της ομιλοποίησης για τα συμφέροντα κυρίως του εργοδότη. Σύμφωνα με αυτή την άποψη η λειτουργία της επιχείρησης με όρους Ομίλου Επιχειρήσεων λειτουργεί ως όχημα υπέρβασης της οικονομικής κρίσης και των συνεχώς μειούμενων οικονομικών μεγεθών με σκοπό τη βιωσιμότητα. Σημείο-πρόκληση των καιρών για την πλευρά της εργασίας είναι η αντιμετώπιση του Ομίλου Επιχειρήσεων ως ενιαίο εργοδότη για όλους τους εργαζόμενους από τον νομοθέτη αλλά και από το ίδιο το κεφάλαιο.*

## Ενδεικτική Βιβλιογραφία

### Ελληνόγλωσση

- Αυδής Λ.(1995) Σ.Σ.Ε. στους ομίλους επιχειρήσεων, Τετράδια του ΙΝΕ, τ.3
- Βλασσόπουλος (1999) Η μονομερής βλαπτική μεταβολή των όρων της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου και η τροποποιητική καταγγελία, Αντ.Ν.Σάκκουλας
- Βλαστός Σ.(2001) Συγχώνευση επιχειρήσεων και κατάλυση εργασιακών δικαιωμάτων, ΕΕργΔ, 60, (963)
- Βλαστός Σ. (2003) Δανεισμός εργαζομένου-Παραχώρηση εργαζομένου σε θυγατρική εταιρία- Δανεισμός εργαζομένου σε τρίτο συνεργάτη αρχικού εργοδότη με σχέση δικαιόχρησης, ΕΕργΔ, 146
- Βλαστός Γ. (1998) Μεταφορά επιχείρησης σε άλλο τόπο και διακοπή λειτουργίας της, ΕΕργΔ 58 586
- Γαβαλάς Ν. (1995) Η Οδηγία 94/45/ΕΚ για τα Ευρωπαϊκά Εργασιακά Συμβούλια, ΔΕΕ, 3
- Γαβαλάς Ν.(1995) Το πρωτόκολλο για την κοινωνική πολιτική της Συνθήκης του Μάαστριχτ και ο κοινωνικός διάλογος: προς την Ευρωπαϊκή Συλλογική Σύμβαση ΔΕΕ, 6
- Γεωργακοπούλου Β. (2000) Εξαγορές και συγχωνεύσεις: Έννοια, βασικές διαστάσεις και συνέπειες για τη απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, Τεύχος 20
- Γιαννακούρου Σ.(1993) Η συλλογική διαπραγμάτευση στους Ομίλους Επιχειρήσεων, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, 52
- Γιαννακούρου Σ. (1995) Η παρέμβαση των εκπροσώπων των εργαζομένων στη διαδικασία μεταβίβασης επιχειρήσεων και μείωσης προσωπικού, ΔΕΕ, 1051
- Δελληγιάννη Ι. (1972), Εργασία τρίτων ως εταιρική εισφορά, ΕΕΔ, 31

- Δεληγιάννη-Δημητράκου Χ. (1993) Η συμμετοχή των εργαζομένων στις πολυεθνικές επιχειρήσεις και η κοινοτική εναρμόνισή της, ΕΝΟΒΕ
- Δεληγιάννη-Δημητράκου Χ. (1997) Ενημέρωση και διαβούλευση των εργαζομένων στις επιχειρήσεις και στους ομίλους επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας, ΔΕΕ, 34
- Δερμιτζάκη Φ. (2001) Προβλήματα ευθύνης στους Ομίλους Επιχειρήσεων, Σάκκουλας
- Δερμιτζάκη Φ. (2007) Η προστασία έναντι της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου στους ομίλους επιχειρήσεων, ΕΕργΔ, 1595
- Δερμιτζάκη Φ. (2008) Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου στους ομίλους επιχειρήσεων, Σάκκουλας
- Δούκα Β. (2008) Εργολαβία, outsourcing και οι επιπτώσεις τους στις εργασιακές σχέσεις, ΔΕΝ, σελ.1 επ.
- Ζερδελής Δ. (1996) Μεταβίβαση επιχείρησης και συνέπειες για τις εργασιακές σχέσεις, ΔΕΕ 3, 238
- ΙΝΕ ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ (2008) Εξαγορές και συγχωνεύσεις επιχειρήσεων, επιπτώσεις στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις
- Καποδιστριας Ι. (1964) Δανεισμός εργαζομένων, ΕΕργΔ, 23
- Καρακιουλάφη Χ. & Μοσχονάς Α. (2006), Εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα: Μεταξύ «συγκεντρωτισμού» και «αποκέντρωσης», Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη
- Καρακιουλάφη (2011) Οι εργασιακές σχέσεις στην Ε.Ε.: Κοινωνικός διάλογος και συλλογικές διαπραγματεύσεις, στο Θ.Σακελλαρόπουλος (επιμ), Η κοινωνική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Διόνικος
- Καραμεσίνη Μ, Κουζής Γ.(2006) Πολιτική απασχόλησης: Πεδίο σύζευξης οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής, Gutenberg
- Καραμεσίνη Μ. (2011) Η πολιτική Απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο Η κοινωνική πολιτική της Ε.Ε. (επιμ) Θ. Σακελλαρόπουλος, Διόνικος
- Κουζής Γ.(2008) Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα: Προτάσεις αναβάθμισης, Περιοδικό Ενημέρωση ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Δεκέμβριος
- Κομνηνού Κ. (2012) Η πορεία της απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων στον ΟΤΕ: Ο ρόλος της ιδιωτικοποίησης και της οικονομικής κρίσης, Διπλωματική Εργασία, Πάντειο Πανεπιστήμιο
- Κουκιάδης Ι.(1974) Τριμερείς σχέσεις εκ παροχής εργασίας, Θεσσαλονίκη
- Κουκιάδης Ι. (1999) Εργατικό δίκαιο, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις
- Κουκιάδης Ι.(2005) Το μέλλον των εργασιακών σχέσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση υπό το πρίσμα του Ευρωπαϊκού Συντάγματος. ΕΕργΔ, 64, 385 επ
- Κουτρούκης Θ.(1996) Η δύναμη των πολυεθνικών επιχειρήσεων και η απάντηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, τεύχος 3, Ιούλιος
- Κουτρούκης Θ.(2004) Εργασιακές Σχέσεις στις Πολυεθνικές Επιχειρήσεις: Η εμπειρία των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Εργασίας, Πάντειο Πανεπιστήμιο (διδακτορική διατριβή)
- Κουτρούκης Θ.(2005) Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ολοκλήρωση: Ο κοινωνικός διάλογος στις πολυεθνικές επιχειρήσεις, Σάκκουλας
- Κουτρούκης Θ.(2006) Ο κοινωνικός διάλογος στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας: σύγχρονες εξελίξεις και προοπτικές, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, τ.42

- Κουτρούκης Θ.(2010) Παράγοντες επίδρασης στην αποτελεσματική λειτουργία των οργάνων διεθνικής συμμετοχής σε πολυεθνικές επιχειρήσεις: Πραγματολογικό υλικό από τις στάσεις των αντιπροσώπων των εργαζομένων, Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη, 5 (1), 41-59
- Κουτρούκης Θ. & Τερζίδης Κ.(2013) Η συμμετοχή των Εργαζομένων στις πολυεθνικές επιχειρήσεις: Αποτίμηση της λειτουργίας του θεσμού από τη σκοπιά της Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων, Το Βήμα των Κοινωνικών Επιστημών, 62
- Κρέτσος Λ. (2006) Το παρόν και το μέλλον του ΟΤΕ, Ενημέρωση ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 134
- Λεβέντης Γ.(1995) Συλλογικές συμβάσεις εργασίας σε επίπεδο ομίλου επιχειρήσεων, Τετράδια του ΙΝΕ, τ.3
- Λεβέντης Γ. (1998) Δανεισμός εργαζομένων, Άρθρα-Μελέτες,τ.54, ΔΕΝ
- Λεβέντης Γ. (2004) «Μεταβίβαση λειτουργίας ή δραστηριότητας (Outsourcing)», ΔΕΝ 1197
- Ληξουριώτης Ι. (1990) Σύμβαση Δανεισμού εργασίας ΕΕργΔ, 49
- Ληξουριώτης Ι. (1992) Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, οι κοινωνικοί συνομιλητές στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, Σάκκουλας
- Ληξουριώτης Ι.(1998) Επιχειρήσεις ή όμιλοι επιχειρήσεων κοινοτικής έκτασης: Τόπος πληροφόρησης και διαλόγου των κοινωνικών συνομιλητών (η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας στις επιταγές της Οδηγίας 94/45/ΕΚ), ΔΕΕ, 1056
- Λιακόπουλος Θ. (1993) Η άρση της αυτοτέλειας των νομικού προσώπου στη νομολογία, Σάκκουλας, β' έκδοση
- Μαρκόπουλος Κ. (1976) Ο δανεισμός του μισθωτού, ΔΕΝ 32
- Μετζίτακος Α. (1998) Συνέπειες από μεταβίβαση εργασιακής σχέσης χωρίς σύμβαση δανεισμού ΕΕργΔ 57, 433 επ.
- Μηλιάρη Ε.(2002) Προστασία εργαζομένων κατά τη μεταβίβαση επιχειρήσεων, ΕΕργΔ 61, 769 επ.
- Μούζουλας Α. (1991) Η ευθύνη της μητρικής επιχείρησης για τις υποχρεώσεις της θυγατρικής της, ΕΕμπΔ, 404
- Μούζουλας Α. (1991) Η έννοια των συνδεδεμένων επιχειρήσεων κατά το ελληνικό εταιρικό δίκαιο στο: Το δίκαιο της ανώνυμης εταιρείας, Νομική Βιβλιοθήκη, 1991
- Μούζουλας Α. (1991) Η έννοια των συνδεδεμένων επιχειρήσεων κατά το ελληνικό εταιρικό δίκαιο στο: Δίκαιο της Ανώνυμης Εταιρείας, τομ II
- Παμπούκης Κ. (1996) Επιχείρηση και όμιλος επιχειρήσεων με κοινοτική διάσταση στο δίκαιο της Κοινότητας για την ενημέρωση των εργαζομένων (οδηγία94/45/ΕΚ), ΕΕυρΔ,1
- Παμπούκης Κ.(1999) Οι όμιλοι εταιριών και η διάγνωσή τους, Γνωμοδότηση, Αρμ, 1637
- Παμπούκης Κ. (1999) Οικονομική ενότητα του ομίλου εταιριών και νομικές συνέπειές της, ΕπισκεΔ
- Παπαδημητρίου Κ. (2009) Εργοδοτικές αποφάσεις εν όψει της οικονομικής κρίσεως, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας, 65 (1549)
- Σπυρόπουλος Γ. (1998) Διεθνής διάσταση μιας ευέλικτης αλλά κοινωνικά αποδεκτής πολιτικής απασχόλησης, ΕΕργΔ 57, (9)
- Σπυρόπουλος Γ. (2000) Οι επιπτώσεις της παγκοσμιοποίησης της οικονομίας στην εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων, ΕΕργΔ 59, 1
- Σταμάτη Α. (2005), Συμφωνία για άρση της μονιμότητας και πρόγραμμα εθελούσιας εξόδου

στον ΟΤΕ, ΕΙΡΟ

- Σταμάτη Α. (2009) Πρόβλεψη και διαχείριση αναδιάρθρωσης στην Ελλάδα, Εθνικό Σεμινάριο-Ελλάδα Σχέδιο Έκθεσης Εθνικού Κειμένου, Ευρωπαϊκή Επιτροπή
- Στρατούλης Δ, (2005) Οι εργασιακές σχέσεις στη δίνη του νεοφιλελεύθερου τυφώνα, Ελληνικά Γράμματα
- Στρατούλης Δ. (2005) Οι συντελούμενες αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις και οι επιπτώσεις τους στους εργαζόμενους και στο εργατικό κίνημα της χώρας μας, Διδακτορική Διατριβή, Πάντειο Πανεπιστήμιο
- Τέλλης Ν. (1994) Η έννοια της επιχείρησης στις διατάξεις περί συνδεδεμένων επιχειρήσεων του νόμου περί ΑΕ, ΕΕμπΔ,
- Τραυλός – Τζανετάτος Δ. (1990) Το εργατικό δίκαιο σε κρίσιμη καμπή, Οδυσσέας
- Τραυλός Τζανετάτος Δ.(1991) Ο δανεισμός εργαζομένων στους Ομίλους Επιχειρήσεων, Αντ.Ν.Σάκκουλας
- Τραυλός-Τζανετάτος Δ. (1992) Απεργίες με στοιχεία αλλοδαπότητας-Μια επίκαιρη εργατικοδιεθνολογική προσέγγιση, ΕΕΔ, 51
- Τραυλός-Τζανετάτος Δ. (1995) Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στους Ομίλους Επιχειρήσεων, τετράδια του ΙΝΕ, τ. 3
- Τραυλός-Τζανετάτος Δ. (1995) Η απεργία αλληλεγγύης στις πολυεθνικές επιχειρήσεις, εκδόσεις, Σάκκουλας
- Τραυλός Τζανετάτος Δ. (1997) Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στους Ομίλους Επιχειρήσεων, Αντ.Ν.Σάκκουλας
- Τραυλός-Τζανετάτος Δ. (1997) Μεταβίβαση επιχείρησης και μεταφορά προσωπικού της σε τρίτο, ΕΕργΔ, 56, 1353
- Τραυλός-Τζανετάτος Δ. (1999) Κριτικές παρατηρήσεις για τον θεσμό των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων στις επιχειρήσεις και στους Ομίλους Επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας στο: Σύσταση και λειτουργία των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Επιχειρήσεων στην Ελλάδα

### **Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία**

- Avgitidis D. (1996) The Liability of the Parent Company for the Debts of its Subsidiary, 1996
- ΕΙΡΟ (2006) Restructuring and employment in the EUQ Concepts measurement and evidence
- Gallie D. (2006) Η ποιότητα της εργασιακής ζωής στη στρατηγική ευημερίας, G. Esping-Andersen, D. Gallie, A. Hemerijck, J.Myles, Γιατί χρειαζόμαστε ένα κοινωνικό κράτος, Διόνικος
- G. Lyon-Caen et J. Pelissier, *Les grands arrêts de droit du travail*, 2e éd.

# **Η ασφαλιστική μεταμόρφωση των επικουρικών συντάξεων. ΤΕΑΠΟΖΟ: Ανταποδοτικότητα vs αναδιανομής και αλληλεγγύης**

**Ζωή Σιούλη –Κατάκη**

*Υποψήφια Διδάκτωρ Πανεπιστημίου Πελοποννήσου*

*Προϊσταμένη Γ' Διεύθυνσης Επικουρικής Ασφάλισης ΕΤΕΑΕΠ*

## **Περίληψη:**

Η επικουρική ασφάλιση στην Ελλάδα υφίσταται ήδη 80 χρόνια, ως συμπλήρωμα των παροχών της κύριας ασφάλισης, παρά τις όποιες διαφοροποιήσεις και ανισότητες που υφίσταντο μεταξύ των επί μέρους ταμείων. Τα επικουρικά ταμεία εντάχθηκαν στο ΕΤΕΑΕΠ και από 01/01/2015 οι συντάξεις όλων των ασφαλισμένων υπολογίζονται με ίδιο τρόπο. Η εισαγωγή κεφαλαιοποιητικών στοιχείων στον υπολογισμό της επικουρικής σύνταξης δικαιώνει μεν τους υψηλόμισθους με 40 χρόνια ασφάλισης, ωστόσο αναδεικνύει, και ζητήματα έλλειψης αναδιανομής και ασφαλιστικής αλληλεγγύης για τους χαμηλόμισθους και όσους αδυνατούν να συμπληρώσουν τους ασφαλιστικούς λογαριασμούς τους. Στην πρώτη περίπτωση, των ελαχίστων, η επικουρική σύνταξη υπερβαίνει ή πλησιάζει το ποσό της κύριας ενώ στη δεύτερη, που αφορά στους περισσότερους ασφαλισμένους, είναι ασήμαντη. Αυτή η μεγάλη απόκλιση θα μπορούσε να εξομαλυνθεί με την εκ νέου εφαρμογή κατώτατων ορίων επικουρικής σύνταξης.

## **Abstract:**

Supplementary insurance in Greece exists already since the 1940's. Throughout this period, despite any disparities and inequalities in the benefits delivered by the various sectoral pension funds, supplementary insurance was complementing pensioners' income satisfactorily. The numerous sectoral funds that existed, following successive consolidation, joined ETEAEP and as of 01/01/2015, supplementary pension funds of all pensioners are calculated uniformly. The introduction of funded data into the calculation of supplementary pension on the one hand serves the interests of the high-salaried employees and those with 40 years of paid social security. On the other hand, however, it highlights lack of redistribution and insurance solidarity

for the low-salaried employees and those unable to fill in their social security obligations. In the former case, which concerns the minority of pensioners, supplementary pension amounts equal or even exceeds the main pension; whilst in the latter case, which concerns the large majority of pensioners, the supplement is trivial. This large deviation could be offset by re-applying the concept of supplementary pension minimum thresholds.

## Εισαγωγή

Οι Φορείς Κοινωνικής Ασφάλισης στην Ελλάδα από την αρχική τους σύσταση, δέχτηκαν αρνητική κριτική. Η πολυδιάσπασή τους (νομοθετική και διοικητική), οι ανισότητες στις παροχές και εισφορές μεταξύ των ασφαλισμένων, παράλληλα με τη γενικότερη βιωσιμότητα του ασφαλιστικού, βρισκόνταν συνεχώς στο προσκήνιο της επικαιρότητας, αποτελώντας ένα περίπλοκο ως προς τη λύση του πρόβλημα. Για να ξεπεραστούν οι παθογένειες πραγματοποιήθηκαν αλληπάλληλες ενοποιήσεις. Επειδή οι ενοποιήσεις των φορέων ήταν αποσπασματικές, διοικητικές και όχι λειτουργικές, δεν εξάλειψαν το φαινόμενο της θεσμικής πολυπλοκότητας και των ανισοτήτων (Κουμαριανός, 2017). Η ουσιαστική αλλαγή στο σύστημα Κοινωνικής Ασφάλισης επήλθε το 2016 όταν οι μεν φορείς κύριας ασφάλισης εντάχθηκαν στον Ενιαίο Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (ΕΦΚΑ) τα δε πολυάριθμα επικουρικά ταμεία συνενώθηκαν με αυτά της πρόνοιας στο Ενιαίο Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης και Εφάπαξ Παροχών (ΕΤΕΑΕΠ)<sup>1</sup>. Με τη ψήφιση δε του ν. 4387/2016 εγκαθιδρύθηκε ενιαίο ασφαλιστικό καθεστώς εισφορών και υπολογισμού σύνταξης, για την κύρια και επικουρική ασφάλιση, αντίστοιχα.

Στο 1<sup>ο</sup> άρθρο του νόμου αναφέρεται ότι η συνολική αναδιάρθρωση του συστήματος αποβλέπει «στην εξασφάλιση αξιοπρεπούς διαβίωσης και κοινωνικής προστασίας με όρους ισότητας, κοινωνικής δικαιοσύνης, αναδιανομής και αλληλεγγύης των γενεών». Ωστόσο, όπως θα αναφερθεί κατωτέρω στο πλαίσιο του υπολογισμού της επικουρικής σύνταξης, η εφαρμογή αυτή, του νέου τρόπου υπολογισμού των συντάξεων και η επιλογή κεφαλαιοποιητικών στοιχείων, αναδεικνύει, μεταξύ άλλων, ζητήματα ανάγκης του συγκερασμού της ασφαλιστικής αλληλεγγύης με την ανταποδοτικότητα. Εξαιρετικό παράδειγμα διευθέτησης της ανταποδοτικότητας και της εγκατάλειψης της ασφαλιστικής αλληλεγγύης, παρουσιάζει η σύγκριση των συντάξεων που χορηγούσε ένα επικουρικό ταμείο με το παλιό σύστημα σε σχέση με τις συντάξεις που χορηγεί. Με το νέο υπολογισμό της επικουρικής σύνταξης, καταργείται η ιδιαιτερότητα του καταστατικού του να εισπράττει εισφορές «επί των πάσης φύσεως αποδοχών των ασφαλισμένων» και αντίθετα να υπολογίζει τη σύνταξη θέτοντας πλαφόν μέχρι το ύψος του μισθού των 1643,52 €. Η κατάργηση αυτής της ιδιαιτερότητας έχει αποτέλεσμα να δικαιώνονται πολλοί υψηλόμισθοι με ανταποδοτική σύνταξη. Από την άλλη η ανταποδοτική επικουρική σύνταξη, που δεν αφήνει περιθώρια αναδιανομής, επιδεινώνει την ποιότητα ζωής των χαμηλόμισθων αλλά και όσων εμποδίζονται είτε λόγω ανεργίας ή αναπηρίας να συμπληρώσουν τους ατομικούς τους λογαριασμούς.

Στο κείμενο που ακολουθεί, ακροθιγώς, αναφέρονται οι ιδιαιτερότητες του ελληνικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης, η λειτουργία και ο ρόλος της επικουρικής ασφάλισης σε αυτό.

1. Βλ. Παράρτημα με τα ενταχθέντα ταμεία και τομείς.

Με την παράθεση του παραδείγματος του τρόπου υπολογισμού της σύνταξης ενός επικουρικού ταμείου (ΤΕΑΠΟΖΟ) αναδεικνύεται το γεγονός ότι το κεφαλαιοποιητικό σύστημα ευνοεί όσους έχουν καταβάλλει περισσότερες εισφορές. Παράλληλα με τα στοιχεία αυτής της ιδιαιτερότητας, επισημαίνονται θέματα ισότητας, κοινωνικής δικαιοσύνης, αναδιανομής και αλληλεγγύης των γενεών.

## 1. Η Κοινωνική Ασφάλιση, πυλώνες και συστήματα

Από τα τέλη του 19ου αιώνα, η κοινωνική ασφάλιση αποτελεί βασικό μέσο άσκησης κοινωνικής πολιτικής και προϋπόθεση συγκρότησης του κράτους ευημερίας. Η ωφέλεια από τις παρεμβάσεις της κοινωνικής ασφάλισης έχει οικονομικές, κοινωνικές και ηθικές προεκτάσεις, δημιουργεί αλληλεγγύη και ενότητα, στοιχεία απαραίτητα για τη πρόοδο των κρατών (Πετρόγλου, 1974). Αυτό το κοινωνικό αγαθό, επηρεάζεται θετικά ή αρνητικά από τις εκάστοτε οικονομικές, τεχνολογικές και πολιτικές συνθήκες. Οι εναλλαγές αυτές παρατηρούνται καθ' όλη την πορεία της κοινωνικής ασφάλισης. Γίνεται αντιληπτό ότι τη σύστασή της προδιέγραψαν οι τεχνικές ανακαλύψεις και η εκβιομηχάνιση που δημιούργησαν θέσεις εργασίας αλλά και ανθρώπινες ανάγκες που έπρεπε να καλυφθούν σε ατομικό ή συλλογικό επίπεδο. Στην Ελλάδα όταν δημιουργήθηκαν οι νέες ανάγκες παραγωγής καλύφθηκαν σε μεγάλο μέρος από την αγροτική τάξη. Οι αγρότες κλήθηκαν να εργαστούν κάτω από αντίξοες συνθήκες εργασίας που δεν παρείχαν έστω τη στοιχειώδη μέριμνα τόσο για την υγεία όσο και για την ασφάλειά τους. Υπό αυτές τις συνθήκες απέκτησαν εργατική συνείδηση και, εντασσόμενοι σε συντεχνιακά/κλαδικά εργατικά σωματεία, διεκδίκησαν την προστασία τους από τους ασφαλιστικούς κινδύνους που τους απειλούσαν. Η άσκηση πολιτικών πιέσεων από τους συνδικαλιστικούς φορείς και ο φόβος ξεσπάσματος λαϊκών εξεγέρσεων, οδήγησαν το ελληνικό κράτος να ψηφίσει το απαραίτητο νομοθετικό πλαίσιο για τη συλλογική αντιμετώπιση των εργατικών κινδύνων και ατυχημάτων με την οργάνωση και λειτουργία του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης (Χρυσόχοος, 1955· Πετρόγλου, 1974· Ρομπόλης, 1990).

Η ασυντόνιστη αύξηση και κινητοποίηση της εργατικής δύναμης, το γεγονός ότι η παραγωγή στηριζόταν σε μικρές μονάδες, συνέτειναν στο να ιδρυθούν πολλαπλοί ασφαλιστικοί φορείς. Ο πρώτος φορέας κύριας ασφάλισης (ΝΑΤ) ιδρύθηκε το 1861 και αφορούσε στους ναυτικούς. Ακολούθησαν τα ταμεία των τραπεζικών (π.χ. Εθνικής 1867), των εργαζομένων σε μεγάλες επιχειρήσεις (π.χ. Αρτεργατών 1925), των αυτοτελώς απασχολούμενων (π.χ. Νομικών 1928), του ΙΚΑ (1934) κ.ά. Έκτοτε οι φορείς των ΣΚΑ επιφορτίζονται με τη διορθωτική ή προληπτική παρέμβαση στην κοινωνική πραγματικότητα, προστατεύοντας τους εργαζομένους και τα προστατευόμενα μέλη τους. Οι κίνδυνοι, βέβαιοι ή αβέβαιοι, καλύπτονται με παροχές σε είδος και σε χρήμα. Αφορούν στο γήρας, την ασθένεια, το θάνατο, τις συνέπειες της μητρότητας, το εργατικό ατύχημα, την επαγγελματική ασθένεια, την ανεργία, τα οικογενειακά βάρη για τη φροντίδα των τέκνων ή και συζύγων (Καλαντζόπουλος, 1965· Πετρόγλου, 1974· Βαρδακούλας, 1980· Κρεμαλής, 1985· Υφαντόπουλος, Μπαλούρδος, Νικολόπουλος, 2009).

Τα ΣΚΑ, γενικότερα, οργανώνονται σε τρεις διακριτούς πυλώνες (Αναγνώστου-Δεδούλη, 2008· Τήνιος, 2010· Αμίτσης, Αναγνώστου κ.ά, 2010· Μπάκαβου, 2015). Στον πρώτο πυλώνα

οι συντάξεις έχουν την εγγύηση του κράτους και οι παροχές χρηματοδοτούνται τόσο από την υποχρεωτική συμμετοχή των ασφαλισμένων όσο και μέσω της κρατικής χρηματοδότησης. Τα ασφαλιστικά ταμεία, ελεγχόμενα και καθοδηγούμενα από δημόσιες υπηρεσίες, χορηγούν κύριες και επικουρικές συντάξεις, εφ' άπαξ παροχές, παροχές υγείας καθώς και άλλες προνοιακές παροχές όπως τη δυνατότητα συμμετοχής προστατευόμενων των ασφαλισμένων σε κατασκνώσεις και σε παιδικούς σταθμούς. Στο δεύτερο πυλώνα, η απασχόληση συνδέεται με την επαγγελματική ιδιότητα του ατόμου. Δημιουργούνται επαγγελματικά σχέδια από ιδιωτικούς φορείς που ωστόσο ελέγχονται από δημόσιους φορείς. Τα επαγγελματικά αυτά σχέδια καλύπτουν κινδύνους όπως ο θάνατος, η αναπηρία, το γήρας με την παροχή σύνταξης. Στον τρίτο πυλώνα υφίστανται ανεξάρτητα προγράμματα (συνταξιοδοτικά), με βασική και κυρίαρχη προϋπόθεση την υπογραφή συμβολαίου μεταξύ ατόμων και φορέων παροχής υπηρεσιών, κυρίως ιδιωτικών ασφαλιστικών εταιρειών.

Στην Ελλάδα στον πρώτο πυλώνα ανήκει η κύρια και η επικουρική ασφάλιση, στο δεύτερο η συμπληρωματική ασφάλιση και αυτή των (Τ.Ε.Α.) ταμείων επαγγελματικής ασφάλισης (ΝΠΙΔ) ενώ στον τρίτο υπάγονται τα προγράμματα ιδιωτικής ασφαλιστικής κάλυψης (Τήνιος, 2010· Καραβίτης, 2011). Επειδή γενικότερα η συμμετοχή στο δεύτερο και τρίτο πυλώνα είναι προαιρετική και οι παροχές αυτών των πυλώνων, σε μέσους όρους, είναι ισχνές και ανταποδοτικές, το κύριο βάρος της κοινωνικής ασφάλισης φέρει ο πρώτος πυλώνας, περιλαμβάνοντας το μεγαλύτερο ποσοστό ασφαλισμένων και συνταξιούχων (Mylonas, Maisonneuve, 1999).

Ανάλογα με τη χρηματο-οικονομική λειτουργία τους τα ΣΚΑ διαχωρίζονται στο διανεμητικό και στο κεφαλαιοποιητικό σύστημα. Υπάρχει και το λεγόμενο μεικτό σύστημα που είναι συνδυασμός των δύο προηγούμενων που παρατηρείται όταν έχουμε μετάβαση από το ένα στο άλλο. (Σπράος, Τήνιος, 1998). Στο διανεμητικό σύστημα υφίσταται συμφωνία αναδιανεμητικής ισχύος των συνταξιοδοτικών συστημάτων μεταξύ των γενεών και εντός των γενεών. Στη βάση αυτή της, διαγενεακής και ενδογενεακής, αλληλεγγύης οι σημερινοί εργαζόμενοι με τις εισφορές τους καλύπτουν τις συντάξεις των υφιστάμενων συνταξιούχων. Πρόκειται για τη μεταφορά εισφορών των νεότερων ηλικιών προς τους ηλικιωμένους σε δεδομένο χρόνο. Σε ένα πλαίσιο άρρηκτης υπογραφής ενός κοινωνικού συμβολαίου για συλλογική αντιμετώπιση των αναγκών, το διανεμητικό σύστημα στηρίζεται στην υποχρεωτικότητα και καθολικότητα (Ρωμανιάς, 2007). Η υποχρεωτικότητα και η καθολικότητα αποτελούν συστατικά μιας ευρύτερης κοινωνικής αλληλεγγύης (Αγγελοπούλου, 2004). Η επιτυχία και η αποδοτικότητα του διανεμητικού συστήματος να εξασφαλίζει υψηλό ποσοστό απόδοσης στους ασφαλισμένους βασίζεται στην ευνοϊκή εξέλιξη δεικτών, όπως ο ρυθμός αύξησης των ασφαλισμένων και το ποσοστό μεγέθυνσης του Α.Ε.Π.. Το σύστημα βρίσκεται σε ισορροπία όταν οι καταβαλλόμενες εισφορές από τους εν ενεργεία ασφαλισμένους επαρκούν για την πληρωμή των συντάξεων. Το διανεμητικό αποκαλείται και σύστημα καθορισμένων παροχών (pay as you go- πληρωμή κατά την πορεία) γιατί οι παροχές δεν εξαρτώνται από το ύψος και το μέγεθος των εισφορών. Ωστόσο το σύστημα βρίσκεται σε κίνδυνο ως προς τη χρηματοδότησή του καθώς όσο αυξάνεται το πλήθος των συνταξιούχων τόσο το πλήθος των ασφαλισμένων ελαττώνεται. Έτσι, ως πλεονέκτημα του διανεμητικού συστήματος του αναγνωρίζεται η κοινωνική αλληλεγγύη και η βεβαιότητα, ενώ ως μειονέκτημα η κάλυψη των ελλειμμάτων από τον κρατικό προϋπολογισμό (Μαρδάς, 1993· Ρούπας, 2010· Υφαντόπουλος κ.ά, 2009).



Σε αντίθεση με το διανεμητικό που στηρίζεται στην αρχή των τρεχουσών πληρωμών, το κεφαλαιοποιητικό σύστημα (funded) βασίζεται στην κεφαλαιακή συσσώρευση, στην ανταποδοτικότητα των καταβαλλόμενων εισφορών σε παροχές και στην ευθύνη του ατόμου για την επενδυτική του επιλογή (Ρήγα, 1993· Ρούπας, 2010). Στο μοντέλο αυτό, οι ασφαλισμένοι καταβάλλουν προκαθορισμένες εισφορές, οι οποίες δημιουργούν το συνολικό κεφάλαιο για τον υπολογισμό παροχών που θα ρευστοποιηθούν στο μέλλον με τη μορφή της περιοδικά καταβαλλόμενης σύνταξης (Τίνιος, 2001). Το ύψος της σύνταξης είναι ανάλογο προς το κεφάλαιο που κάθε ασφαλισμένος έχει συσσωρεύσει στον προσωπικό του λογαριασμό κατά το τέλος της εργασιακής ζωής του και από τις αποδόσεις που έχουν επιτευχθεί (εισφορές + αποδόσεις) (Μαρδάς, 1993· Ρούπας, 2010). Ως πλεονέκτημα του κεφαλαιοποιητικού αναγνωρίζεται η δημιουργία αποταμίευσης και η θετική επίπτωση στην επένδυση και ως μειονέκτημα η εξάρτησή του από τις διακυμάνσεις της αγοράς, η αβεβαιότητα που δημιουργείται σε συνθήκες μειωμένης οικονομικής ανάπτυξης, άρα και του μειωμένου εισοδήματος (Χλέτσος, 1999· Ρούπας, 2010).

Κατά τη δημιουργία του ελληνικού ΣΚΑ προτιμήθηκε η εφαρμογή διανεμητικού συστήματος γιατί επέτρεπε την άμεση καταβολή συντάξεων σε ηλικιωμένα άτομα, μεγάλο μέρος των οποίων διαβίωσε σε συνθήκες οξύτατης φτώχειας. Ακόμη δύο σημαντικοί λόγοι για τους οποίους επιλέχτηκε το διανεμητικό σύστημα ήταν ότι, κατά τη δημιουργία του και επί σειρά ετών, υπήρχε αύξηση θέσεων εργασίας και κάλυψη αυτών λόγω της πληθυσμιακής μεγέθυνσης, με τον παράλληλα μικρό αριθμό συνταξιούχων σε σχέση με αυτό των ασφαλισμένων. Τα ανωτέρω στοιχεία ανατράπηκαν με τη μείωση του ποσοστού γονιμότητας και της θνησιμότητας αντίστοιχα. Ομοίως, η παρατεταμένη ύφεση και οι αλλαγές στο μοντέλο της εργασίας επέφεραν τη μείωση των εργασιακών θέσεων και των εισοδημάτων, άρα και των ασφαλιστικών εισφορών. Τέλος, η οικονομική κρίση οδήγησε τους ανέργους στην πρόωπη συνταξιοδότηση, με αποτέλεσμα την αύξηση του ποσοστού των συνταξιούχων και της συνταξιοδοτικής δαπάνης. Το ελληνικό κράτος, προκειμένου να αντιμετωπίσει τις απειλές του περιβάλλοντος της κοινωνικής ασφάλισης, οδηγήθηκε σε μεταρρυθμίσεις που περιόρισαν τις παροχές, αύξησαν τα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης και γενικότερα επανεξέτασαν κάθε παροχή και προνόμιο. Οι μεταρρυθμίσεις περιέπλεξαν τις διαχωριστικές γραμμές μεταξύ διανεμητικού και κεφαλαιοποιητικού συστήματος, καθώς ως λύση επελέγη η μετατροπή του συστήματος «καθορισμένων παροχών» σε σύστημα «καθορισμένων εισφορών».<sup>2</sup>

## 2. Οι Επικουρικοί Φορείς Κοινωνικής Ασφάλισης στην Ελλάδα

Αναφέρθηκε η οργάνωση των φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης που πραγματοποιήθηκε κυρίως κατά τη δεκαετία του 1930, όταν οι εργασιακοί κλάδοι, εντάχθηκαν βαθμιαία στους φορείς κύριας ασφάλισης, προσδοκώντας την ασφάλεια και τα προνόμια του ασφαλιστικού συστήματος. Εκτός από τη σύσταση των φορέων κύριας ασφάλισης οι εργαζόμενοι, διαφόρων κλάδων και επιχειρήσεων σύστησαν τα δικά τους επικουρικά ταμεία.

Η επικουρική ασφάλιση αποτελεί μια πρόσθετη ασφάλιση που παρέχεται από φορέα, κλάδο ή λογαριασμό, ο οποίος μετά την επέλευση κινδύνου προσφέρει πρόσθετες,

2. Βλ. ν.4052/2012

περιοδικές ή εφάπαξ παροχές, πέραν αυτών που χορηγούνται από τον φορέα κύριας ασφάλισης. Με τη συμπληρωματική αυτή προστασία, κυρίως για τον κλάδο σύνταξης, εξασφαλίζεται μια ικανοποιητική αναπλήρωση των εισοδημάτων του ατόμου από την προηγούμενη εργασία του. Οι επικουρικοί φορείς λειτουργούν με τα ίδια χαρακτηριστικά της κύριας ασφάλισης, εφαρμόζοντας πρωτίστως τις καταστατικές τους διατάξεις και δευτερευόντως τις γενικές αρχές της κοινωνικής ασφάλισης (Πετρόγλου, 1974· Βακαλόπουλος, 1993). Ομοίως, οι παροχές της επικουρικής ασφάλισης ακολουθούν τις διατάξεις της κύριας ασφάλισης και προσδιορίζονται από το ύψος του τελευταίου ή των τελευταίων μισθών.

Οι παράγοντες που συνέτειναν στη σύσταση της επικουρικής ασφάλισης ήταν η γενική ανασφάλεια που βίωνε ο ελληνικός πληθυσμός μετά την Μικρασιατική Καταστροφή, το χαμηλό επίπεδο των παροχών των ασφαλισμένων από την κύρια ασφάλισή τους, η ανάγκη εξασφάλισης και ενός εφάπαξ βοηθήματος κατά την έξοδο από την εργασία που δεν παρείχε η κύρια ασφάλιση. Τη συνεχή ενσωμάτωση επικουρικών φορέων στο ΣΚΑ ευνοούσε το νομοθετικό πλαίσιο καθώς ενώ με το Ν. 6298/1934 διασφαλιζόταν μεν η μη ίδρυση άλλων ασφαλιστικών οργανισμών κύριας ασφάλισης, επιτρεπόταν η ίδρυση επικουρικών ταμείων (Βασιλικόν Ίδρυμα Ερευνών, 1960, όπ. αναφ. στο Βενιέρης, Παπαθεοδώρου, 2003· Ρομπόλης, 1990· Ρουπακιώτης, 1990· Ματσαγγάνης, 1998· Ρομπόλης, Μπέτσος, 2016). Ο Κωσταράς (1992) επισημαίνει έναν ακόμη λόγο: την ευκολία με την οποία προνομιούχες ομάδες εργαζομένων αποσπούσαν τη χρηματοδότηση των υψηλών παροχών της επικουρικής ασφάλισης από κοινωνικούς πόρους (ποσοστά κράτησης σε τιμολόγια κλπ) ή υψηλές εργοδοτικές εισφορές.

Αξιοπερίεργο είναι το γεγονός ότι, η επικουρική ασφάλιση, ενώ αποτελεί συμπλήρωμα της κύριας, στα ελληνικά χρονικά δημιουργήθηκε ταυτόχρονα με αυτή και σε κάποιες περιπτώσεις προηγήθηκε. Για παράδειγμα, η ίδρυση του Μετοχικού Ταμείου Στρατού, Πολεμικού Ναυτικού και Πολιτικών Υπαλλήλων (ΒΔ 24/10/1867) που πραγματοποιήθηκε πριν την υπαγωγή σε κύρια ασφάλιση της συγκεκριμένης ομάδας εργαζομένων. Σκοπός της ίδρυσης του ΜΤΣ ήταν η κάλυψη των υπηρετούντων στο δημόσιο και των ναυτικών με περιοδικές και εφάπαξ παροχές από το 1836 έως το 1921 (Κωσταράς, 1992). Ωστόσο, το κύριο μέρος της επικουρικής ασφάλισης ιδρύθηκε κατά την περίοδο 1922-1934, παράλληλα με την ποσοτική και κατακερματισμένη αύξηση των ασφαλιστικών ταμείων κύριας ασφάλισης. Τα επικουρικά ταμεία ακολούθησαν με το μοντέλο δημιουργίας των φορέων κύριας ασφάλισης δηλ. της κλαδικής πολυδιάσπασης, αλλά με την επιπλέον κάθετη κατάτμηση των φορέων ασφαλιστικής κάλυψης (Κοντιάδης, 1997). Αυτό είχε ως αποτέλεσμα να δημιουργηθούν πολλαπλάσιοι επικουρικοί φορείς σε σύγκριση με αυτούς της κύριας ασφάλισης. Στο τέλος του 1934 από τα 93 ταμεία τα 29 αφορούσαν στην επικουρική ασφάλιση. Κατά την περίοδο 1935-1951 τα επικουρικά ταμεία ήταν 65 ενώ την περίοδο 1952-1990 αριθμούνταν σε 85 και με την πάροδο του χρόνου ολοένα αυξάνονταν όπως και οι ανάγκες των εργαζομένων (Κωσταράς, 1992· Βακαλόπουλος, 1993).

Τα περισσότερα επικουρικά ταμεία λειτουργούσαν αυτόνομα, ενώ υπήρξαν και ταμεία που λειτουργούσαν παράλληλα με τον κύριο φορέα του κλάδου τους. Επίσης, κάποια από τα επικουρικά ταμεία προέβλεπαν στο καταστατικό τους πέραν της χορήγησης σύνταξης λόγω γήρατος, αναπηρίας και θανάτου και άλλες παροχές όπως για παράδειγμα εφ' άπαξ μετά τη συνταξιοδό-

τηση, οικογενειακά επιδόματα, επίδομα απολύτου αναπηρίας, αεροθεραπείας, κάλυψη δαπάνης εξόδων κηδείας, δαπάνη για τη συμμετοχή τέκνων των εργαζομένων σε κατασκηνώσεις, δάνεια, επιστροφή εισφορών κ.ά.

Ο κατακερματισμός και η θεσμική υστέρηση της Επικουρικής Ασφάλισης γίνονται αντιληπτοί από τους κάτωθι παράγοντες:

Α) την απαγόρευση της σύστασης άλλων κλαδικών ταμείων ασφάλισης μισθωτών μόλις το έτος 1979 (Ν.997),

Β) την υποχρεωτικότητα και καθολικότητα της επικουρικής ασφάλισης που θεσπίστηκε το 1983 (Ν.1405)

Γ) την ίδρυση ταμείων επικουρικής ασφάλισης των ασφαλισμένων του ΟΓΑ και του ΟΑΕΕ μόλις τη δεκαετία του 1980 και του 2000 αντίστοιχα και

Δ) την εποπτεία τους από περισσότερα του ενός υπουργεία (Ρομπόλης, 1990).

Γενικότερα, τα επικουρικά, ταμεία παρά το γεγονός ότι ασκούν δημόσια εξουσία και επιτελούν δημόσια υπηρεσία, απέκτησαν το καθένα τη δική του νομοθεσία χωρίς να ακολουθήσουν ενιαίο υπόδειγμα καταστατικού και έλαβαν διάφορες νομικές μορφές όπως τα παρακάτω:

- αλληλοβοηθητικά σωματεία σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου 281/1914 και του βασιλικού διατάγματος της 15<sup>ης</sup> Μαΐου του 1920 «περί επαγγελματικών σωματείων»<sup>3</sup>,
- ΝΠΙΔ του Α.Κ,
- ταμεία κατόπιν συλλογικών συμβάσεων εργασίας,
- ΝΠΔΔ σύμφωνα με το άρθρο 13 παρ.3 του ν. 6298/1934 (Πετρόγλου, 2012).

### 3. Η ασφαλιστική μεταμόρφωση

Με την αναφορά στη σύσταση των ασφαλιστικών φορέων έγινε αντιληπτό ότι παρουσίαζαν αποσπασματικότητα, θεσμικά ελλείμματα, δαιδαλώδη επέκταση, μη ασφαλιστική κάλυψη μεγάλων κατηγοριών εργαζομένων<sup>4</sup>, επιλεκτικότητα ασφάλισης των κινδύνων, καθυστέρηση ως προς τη γεωγραφική τους επέκταση (Βλ.ενδ. Ρομπόλης, 1990· Πετμετζίδου-Τσουλουβή, 1992· Σακελλαρόπουλος, 1999· Σωτηρόπουλος, 2003· Βενιέρης, Παπαθεοδώρου, 2003· Τσαλίκης, 2008· Πόρισμα, 2010, 2015). Μετά από μια περίοδο συγκέντρωσης πλεονασμάτων οι δυσμενείς οικονομικές συνθήκες, οι ανάγκες χρηματοδότησης των συντάξεων ενός γηράσκοντος πληθυσμού και οι διαμορφούμενες αρνητικές δημογραφικές εξελίξεις, προκαθόριζαν το έδαφος των μελλοντικών επερχόμενων κρίσεων. Τα λειτουργικά ελλείμματα και το αφανές χρέος των ασφαλιστικών φορέων, παρεμπόδιζαν τη χρηματοδότηση του διανεμητικού συστήματος. Παρά το γεγονός ότι, η ανάγκη διαρθρωτικών αλλαγών στην κοινωνική ασφάλιση είχε διατυπωθεί από τα τέλη της δεκαετίας του 1920 (Ζάρρας, 1929) οι κοινωνικο-ασφαλιστικές παρεμβάσεις ήταν ανεπαρκείς και δεν επέφεραν τα επιδιωκόμενα αποτελέσματα. Η μη οργανωτική αναδιάρθρωση των φορέ-

3. Οι σκοποί των αλληλοβοηθητικών ταμείων ορίζονται στο άρθρ. 34 του β. 8/τος όπως: να παρέχουν ιατρική περίθαλψη και φάρμακα, να παρέχουν χρηματικά επιδόματα υπό τύπον συντάξεως ή εφ' άπαξ σε περιπτώσεις νόσου, γεννήσεως τέκνου, ανεργίας, να καταβάλλουν τις δαπάνες της κηδείας των μελών τους, να παρέχουν δάνεια

4. Ο Βενιέρης (1995) επισημαίνει ότι το 1931 σε σύνολο εργαζόμενου πληθυσμού 2.415.078 (απογραφή έτους 1928) καλύπτονταν ασφαλιστικά οι 162.216 από τα 50 ασφαλιστικά ταμεία που λειτουργούσαν τότε.

ων και η μη λήψη μέτρων για την οικονομική τους βιωσιμότητα είχε ως αποτέλεσμα τη σταδιακή απομείωση του αποθεματικού τους κεφαλαίου (Βενιέρης, 1995· Ματσαγγάνης, 1998 & 2003· Ρομπόλης, 2002· Προβόπουλος, Καπόπουλος, 2003).

Στο τέλος του 20<sup>ου</sup> και στις πρώτες δεκαετίες του 21<sup>ου</sup> αιώνα, η οικονομική κρίση, τα ελλείμματα των ασφαλιστικών οργανισμών και η θεώρηση ότι οι κοινωνικές δαπάνες συναρτώνται με τα δημόσια έξοδα και το ΑΕΠ, θέτουν εκ νέου το ασφαλιστικό σύστημα της χώρας στο στόχαστρο της κριτικής. Μελέτες διεθνών οργανισμών και αποφάσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης υποχρέωσαν τις ελληνικές κυβερνήσεις να προβούν σε μεταρρυθμίσεις. Από το έτος 1999 και μετέπειτα (Ν.2676/99) οι φορείς Κύριας Ασφάλισης βρέθηκαν σε μια διαδικασία αλλαγής της νομοθεσίας και ενοποιήσεων που ολοκληρώθηκε με τον Ν. 4387/2016 και τη σύσταση του Ε.Φ.Κ.Α. Παράλληλα, υπό τις εντολές του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου διαμορφώθηκε και υλοποιήθηκε μια στρατηγική που απομάκρυνε το σύστημα από την προσήλωσή του στις θεμελιώδεις αρχές οργάνωσης και λειτουργίας του ως καθολικού, αυτοτελούς, κοινωνικού και διανεμητικού συστήματος (Ρομπόλης, Μπέτσος, 2016). Η σύνταξη της κύριας ασφάλισης όλων των ασφαλισμένων δημόσιου, ιδιωτικού τομέα όσο και των αυτοαπασχολουμένων, αποτελείται από το άθροισμα δύο τμημάτων: το εθνικό και το ανταποδοτικό (Ν.4387/2016). Το μέρος της εθνικής σύνταξης εξαρτάται από τα χρόνια διαμονής στην Ελλάδα, το χρόνο ασφάλισης και από το ποσοστό μείωσης λόγω πρόωρης συνταξιοδότησης. Την ανταποδοτική καθορίζουν οι αποδοχές για τις οποίες κατεβλήθησαν εισφορές και το ποσοστό αναπλήρωσης. Έτσι, το ελληνικό ΣΚΑ προσαρμόστηκε στα χαρακτηριστικά του συστήματος Beveridge, δηλαδή τη διοικητική ενοποίηση των ασφαλιστικών φορέων και την κάλυψη των κινδύνων για τους ασφαλισμένους με ενιαία οργάνωση και ελάχιστες παροχές (Παπαρρηγοπούλου, 2013).

Η επικουρική ασφάλιση εμφάνιζε εντονότερα και οξύτερα προβλήματα από εκείνα της κύριας ασφάλισης, ως προς τη δομή, τη λειτουργία, τη χρηματοδότηση των δαπανών και το επίπεδο παροχών (Κωσταράς, 1992· Πετρόγλου, 1974· ΚΕΠΕ, 1985). Με σκοπό την εξασφάλιση διοικητικής και οικονομικής ευελιξίας, εποπτείας και αποτελεσματικότητας, από το 1999 (Ν.2676/1999) και μετέπειτα, πραγματοποιήθηκαν διστακτικές ενοποιήσεις των επικουρικών ταμείων<sup>5</sup>. Παρά τις ενοποιήσεις, τα επί μέρους ταμεία, εξακολουθούσαν να διατηρούν τις ασφαλιστικές τους ιδιαιτερότητες. Τα οικονομικά, διοικητικά και οργανωτικά προβλήματα των επικουρικών ταμείων συνιστούσαν προσκόμματα στην μελλοντική τους προοπτική. Υπό την πίεση των μνημονίων, που επιβλήθηκαν από τους δανειστές της Ελλάδας ένεκα της οικονομικής κρίσης, οι προσπάθειες των ενοποιήσεων των επικουρικών φορέων επισημείωσαν. Με το Ν. 4052/12, που αφορούσε στην επικουρική ασφάλιση, τέθηκαν προτεραιότητες για την αναθεώρησή της, την εξάλειψη των ανισορροπιών μεταξύ των ταμείων, τη μείωση του λειτουργικού κόστους τους, τη διασύνδεση εισφορών και αποδοχών. Στο πλαίσιο αυτό συστάθηκε το Ενιαίο Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης (ΕΤΕΑ) στο οποίο προσχώρησαν όλα τα επικουρικά ταμεία των μισθωτών. Για τον αποκλεισμό της κρατικής συμμετοχής στις δαπάνες της επικουρικής ασφάλισης και τη διάσωση της λογιστικής ισορροπίας του ΕΤΕΑ (άρθ.42) προβλέφθηκε συντελεστής βιωσιμότητας και σε περίπτωση ελλείμματος αυτόματη μείωση των συντάξεων. Η ενοποίηση των επικουρικών ταμείων ολοκλη-

5. Συνενώθηκαν κατά κλάδο π.χ. ταμεία δημοσίων υπαλλήλων ΤΕΑΔΥ Ν.2676/1999, ταμεία υπαλλήλων τραπεζών στο ΕΤΑΤ Ν.3371/2005, ταμεία μισθωτών ΤΕΑΙΤ Ν.3655/2008 κ.ά. με τα καταστατικά τους να παραμένουν σε ισχύ.

ρώθηκε (Ν. 4334/2015) με την ένταξη όλων (μισθωτών δημόσιου, ιδιωτικού τομέα και αυτοαπασχολούμενων) στο Ενιαίο Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης και Εφ' άπαξ παροχών (ΕΤΕΑΕΠ). Οι ενοποιήσεις συμπεριέλαβαν ταμεία οποιασδήποτε νομικής μορφής,<sup>6</sup> οικονομικά εύρωστα και μη, λαμβάνοντας υπόψη την υποχρέωση του κράτους να μεριμνά για την κοινωνική ασφάλιση και την αρχή της ισότητας των ασφαλισμένων (Μάνεσης, 2007). Η μετάβαση προς ένα σύστημα συνταξιοδοτικής προστασίας τύπου Beveridge ολοκληρώθηκε με την κοινή οργάνωση και την επιβολή ενιαίων κανόνων ασφάλισης και παροχών για όλους τους ασφαλισμένους (Παπαρρηγοπούλου- Πεχλιβανίδη, 2016).

Ο Ν. 4387/2016, που όπως προαναφέρθηκε, δημιούργησε ένα ενιαίο ασφαλιστικό καθεστώς για όλους τους ασφαλισμένους της κύριας ασφάλισης, συμπεριέλαβε και διατάξεις για την επικουρική ασφάλιση. Στο άρθ. 96 καθορίστηκε ενιαίος τρόπος υπολογισμού σύνταξης και ποσοστού εισφορών για όλους τους επικουρικά ασφαλισμένους. Η επικουρική σύνταξη από 01/01/2015 υπολογίζεται από δύο ποσά: το πρώτο αποτελείται από το συντάξιμο μισθό, που απορρέει από τις αποδοχές ετών 2002-2014, επί 0,45 για κάθε έτος επικουρικής ασφάλισης. Το δεύτερο ποσό προκύπτει από μαθηματικό τύπο στον οποίο λαμβάνονται υπόψη η συσσώρευση των εισφορών στην ατομική μερίδα του ασφαλισμένου, δείκτες του προσδόκιμου ζωής και την περίπτωση ελλειμμάτων για τη λειτουργία αυτόματου μηχανισμού εξισορρόπησης. Γίνεται αντιληπτό ότι, με την εφαρμογή του συστήματος καθορισμένων εισφορών και νοητής κεφαλαιοποίησης αναλαμβάνει ο ασφαλισμένος την ευθύνη των ασφαλιστικών του κινδύνων. Με αυτή την αλλαγή, της εξατομίκευσης του ασφαλιστικού κινδύνου, ίσως δεν έχει πλέον νόημα η ένταξη των εργαζομένων σε συλλογικότητες, στις οποίες μπορεί μεν να καταλογιζόταν η συντήρηση ανισοτήτων αλλά σε κάθε περίπτωση ενίσχυαν την προστασία και μείωναν την ανασφάλεια των μελών τους (Κουμαριανός, 2017).

#### 4. Οι εισφορές και οι παροχές της Επικουρικής Ασφάλισης

Σε όλα τα επικουρικά ταμεία των μισθωτών δημοσίου και ιδιωτικού τομέα, όσο και των ελεύθερων επαγγελματιών (ΟΑΕΕ, ΕΤΑΑ, κλπ) η κύρια πηγή χρηματοδότησής τους βασίζεται στις εισφορές εργαζομένων και εργοδοτών και στην περίπτωση των ανεξάρτητων επαγγελματιών μόνο στις εισφορές των εργαζομένων. Η εισφορά του ασφαλισμένου αφενός χρηματοδοτεί την κοινωνική ασφάλιση και αφετέρου αποτελεί γενεσιουργό αιτία δικαιωμάτων των ασφαλισμένων και υποχρεώσεων των φορέων για την εκπλήρωση των παροχών (Πετρόγλου, 1974· Βακαλόπουλος, 1993). Η φύση της ασφαλιστικής εισφοράς, κυρίως ως προς τις έννοιες ανταποδοτικότητας και αλληλεγγύης, διαφοροποιείται ανάλογα με αν το σύστημα που ισχύει είναι κεφαλαιοποιητικό ή διανεμητικό. Στο κεφαλαιοποιητικό σύστημα η εισφορά αποτελεί περιουσιακό στοιχείο και ο ασφαλισμένος θεμελιώνει δικαίωμα επί ενός ποσοστού από το κεφάλαιο που σχηματίστηκε, ενώ στο διανεμητικό σύστημα η σχέση εισφοράς-παροχής είναι περισσότερο ελαστική, καθώς οι σημερινοί εργαζόμενοι με τις εισφορές τους χρηματοδοτούν τις συντάξεις των συνταξιούχων. Η ανταποδοτικότητα σε ένα διανεμητικό σύστημα προσδιορίζεται από το γεγονός ότι οι παροχές εί-

6. Βλ. τη συμμετοχή αλληλοβοηθητικών ταμείων του ΤΕΑΠΕΤΕ ή του ΤΑΠΤΠ.

και καθορισμένες και βρίσκονται σε αντιστοιχία με τις αναλογούσες στις αποδοχές εισφορές και το χρόνο ασφάλισης. Ο ασφαλισμένος γνωρίζει εκ των προτέρων το ποσό που δικαιούται κατά την επέλευση του ασφαλιστικού κινδύνου, χωρίς ωστόσο να αποκλείεται το ενδεχόμενο αλλαγής της νομοθεσίας (Χρυσόγονος, 2006). Επίσης, οι έννοιες: κοινωνική αλληλεγγύη και αναδιανομή του εισοδήματος, ουσιώδεις στο διανεμητικό σύστημα, επιβεβαιώνονται από τον κανόνα που εξαρτά το ύψος της ασφαλιστικής εισφοράς προς το ύψος των εισοδημάτων. Η οικονομική δυνατότητα που έχει ο κάθε εργαζόμενος για να εισφέρει και η καταβολή της εργοδοτικής εισφοράς εξυπηρετούν την απόδοση παροχών και στους οικονομικά ασθενέστερους εισφορές. Γενικότερα, οι εισφορές αποτελούν την πηγή χρηματοδότησης του συστήματος και πρέπει να εξισορροπούν τις ανάγκες σε παροχές. Όσο για την ανταποδοτικότητα, αυτή κρίνεται συμβατή με το σχηματισμό ασφαλιστικού κεφαλαίου και την ταυτόχρονη διασφάλιση της αναλογιστικής βάσης για την εγγύηση του θεσμού. Για αυτό οι εισφορές δεν επιστρέφονται στους ασφαλισμένους, ακόμη και όταν αυτοί δεν θεμελιώνουν δικαίωμα παροχής. Η αρχή της μη επιστροφής των εισφορών κάμπτεται όταν προβλέπεται από τη νομοθεσία του οργανισμού (Πετροπουλάκος, 2015). Σύμφωνα με το Ν.4387/2016 οι εισφορές που καταβλήθηκαν νόμιμα στο ΕΤΕΑΕΠ δεν επιστρέφονται.

Τα ποσοστά εισφορών επικουρικής ασφάλισης ποίκιλαν από ταμείο σε ταμείο. Τα περισσότερα από αυτά είχαν ποσοστό εισφοράς 3% ασφαλισμένου και 3% εργοδότη, ωστόσο υπήρχαν και περιπτώσεις ταμείων με διαφορετικά ποσοστά και διαφορετικούς τρόπους υπολογισμού τους. Ως προς τον τρόπο διαφορετικού υπολογισμού εισφορών χαρακτηριστικά παραδείγματα αποτελούν για το Ταμείο Αρτοποιιών, η τιμή του αλεύρου μέσω των τιμολογίων αγοράς του και για το Ταμείο Συμβολαιογράφων τα αναλογικά δικαιώματα ποσοστού 5% που εισέπραττε ο συμβολαιογράφος πάνω στο οποίο υπολογιζόταν ποσοστό 60%. Με το Ν. 4225/2014, από 1.12.2013 καθορίστηκαν οι ασφαλιστικές εισφορές (3% ασφαλισμένου και 3% εργοδότη) όσων ταμείων είχαν υπαχθεί στο ΕΤΕΑ και ενιαία βάση υπολογισμού τους (επί των πάσης φύσεως αποδοχών του εργαζομένου) ανεξαρτήτως αν έχουν υπαχθεί στην ασφάλιση πριν ή μετά την 1.1.1993 (παλαιοί και νέοι ασφαλισμένοι). Στη συνέχεια για τα περισσότερα ταμεία αυτοαπασχολούμενων που υπήχθησαν στο ΕΤΕΑΕΠ από 01/01/2016 και μετά καθορίστηκαν ποσοστά εισφορών 7%.<sup>7</sup>

Η εισφορά του ασφαλισμένου και του εργοδότη αυξάνεται ανάλογα με τις αποδοχές του εργαζομένου και όχι με το αντάλλαγμα (σύνταξη ή άλλες παροχές) που παρέχει ο θεσμός της κοινωνικής ασφάλισης. Ένα στοιχείο που περιορίζει τα αναδιανεμητικά αποτελέσματα της κοινωνικής ασφάλισης ως προς το θέμα των εισφορών, είναι το ανώτατο όριο των ασφαλιστέων αποδοχών. Οι ανώτατες αποδοχές στις οποίες επιβάλλονταν κρατήσεις για το πρώην ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και για τα ταμεία επικουρικής ασφάλισης που ακολουθούσαν τις διατάξεις του, ήταν διαφορετικές για τους νέους και παλαιούς ασφαλισμένους έως την 01/01/2013 που εξομοιώθηκαν. Αναφέρουμε ότι από 01/10/2008 έως 31/12/2012 για τους παλαιούς ασφαλισμένους το ανώτατο ποσό ασφαλιστέων αποδοχών ήταν 2.432,25€ ενώ για τους νέους ασφαλισμένους (υπαγωγή στην ασφάλιση από 01/01/1993) 5.543,55€.

Γενικά, η ύπαρξη αναλογίας μεταξύ εισφορών και παροχών δεν υπάγεται σε συνταγματικά κατοχυρωμένο κανόνα. Ο τρόπος υπολογισμού της σύνταξης των ασφαλισμένων και ο καθορισμός των αποδοχών που λαμβάνονται κάθε φορά υπόψη, επαφίεται στη νομοθεσία του ταμείου.

7. Το ταμείο Αρτοποιιών σε αναμονή προσδιορισμού ποσοστού εισπράττει εισφορές 0,40€ ανά 25 κιλά αλεύρι.

Έχουν επισημανθεί, από πολλούς μελετητές της κοινωνικής ασφάλισης αρκετές χαρακτηριστικές περιπτώσεις άδικων νομοθετικών ρυθμίσεων ίδιων ασφαλιστικών θεμάτων ως προς τη χρηματοδότηση των φορέων, τις εισφορές, τις παροχές, τα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης (Πετρόγλου, 1974· Πόρισμα Επιστημονικής Επιτροπής Φακιολά Ρ., κ.ά. 1992· Τήνιος, 2008). Οι κανόνες συνταξιοδότησης με τους οποίους υπολογίζονταν οι επικουρικές συντάξεις των ενταχθέντων ταμείων στο ΕΤΕΑΕΠ έως 31/12/2014 δεν ήταν ενιαίοι ούτε ως προς τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης ούτε και ως προς το ύψος των συντάξιμων αποδοχών τους καθώς τα ισχύοντα καταστατικά τους διέφεραν μεταξύ τους.

Ομοίως, ανάλογα με το καταστατικό των επικουρικών ταμείων προβλεπόταν η εφαρμογή της τεχνικής των κατώτατων ορίων. Τα κατώτατα όρια εξασφάλιζαν ένα ελάχιστο όριο προστασίας, προς όφελος των εργαζομένων, οι οποίοι δεν θα μπορούσαν να δικαιολογήσουν με τις εισφορές τους τη χορήγηση μιας αξιοπρεπούς παροχής. Αντίθετα, για την αποφυγή της υπερασφάλισης, δηλαδή της παροχής συντάξεως μεγαλύτερης του εισοδήματος, οριζόταν από τη νομοθεσία των ταμείων το ανώτατο χορηγούμενο ποσό σύνταξης (Κρεμαλής, 1985). Το ανώτατο χορηγούμενο ποσό σύνταξης μπορεί να αποτελούσε μειριασμό της ανταποδοτικότητας, ωστόσο, ήταν απαραίτητο συστατικό του σχηματισμού του ασφαλιστικού κεφαλαίου και της εξυπηρέτησης της αναλογιστικής βάσης στην οποία στηρίζεται η οικονομία των ασφαλιστικών οργανισμών. Στη βάση της κοινωνικής αλληλεγγύης οι οικονομικά ασθενέστεροι μπορούν να τυγχάνουν ευμενέστερης μεταχείρισης έναντι των οικονομικά ισχυρότερων. Από την 01/01/2015 τα κατώτατα όρια συντάξεων που χορηγούσαν τα ενταχθέντα ταμεία στο ΕΤΕΑΕΠ καταργούνται και παράλληλα δεν προβλέπεται ανώτατο χορηγούμενο ποσό σύνταξης.

## 5. ΤΕΑΠΟΖΟ: Απονομή δικαιοσύνης;

Μια περίπτωση, ασφαλιστικού φορέα του οποίου οι διατάξεις επέτρεπαν να προκύπτουν θέματα αλληλοαπόκρουσης αποτελεί το Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Προσωπικού των Ανωνύμων Εταιρειών Οινοποιίας- Ζυθοποιίας και Οινοπνευματοποιίας (ΤΕΑΠΟΖΟ). Ο τρόπος υπολογισμού των εισφορών και των παροχών του ΤΕΑΠΟΖΟ αναδεικνύει θέματα υπερασφάλισης, εξυπηρέτησης της αναλογιστικής βάσης, ανταποδοτικότητας, αναλογικότητας, διανεμητικότητας και κεφαλαιοποίησης.

Σύμφωνα με το άρθρο 7 του Ν.808/1978 που αντικαθιστά το αρ.2 του ΑΝ.1654/1939 (ιδρυτικός Νόμος για το ΤΕΑΠΟΖΟ) η εισφορά του ασφαλισμένου και του εργοδότη προσδιοριζόταν σε 6% επί των πάσης φύσεως αποδοχών. Αυτή η συγκεκριμένη καταστατική διάταξη του ΤΕΑΠΟΖΟ είχε ως αποτέλεσμα να μην υφίσταται πλεονέκτημα ανώτερου μισθού επί του οποίου υπολογίζονταν οι εισφορές, όπως ίσχυε σε άλλους ασφαλιστικούς φορείς. Αντίθετα, η καταστατική διάταξη του ΤΕΑΠΟΖΟ, για τον υπολογισμό της σύνταξης υποχρέωνε ως μέγιστο όριο μισθού το ποσό των 1.643,52€. Δηλαδή, ενώ το ταμείο εισέπραττε εισφορές χωρίς να θέτει θέμα ανώτατου ορίου αποδοχών υπολόγιζε τη σύνταξη με ανώτερο συντάξιμο μισθό των 1643,52€.

Εκτενέστερα, για την έκδοση σύνταξης του ΤΕΑΠΟΖΟ λαμβάνονταν υπόψη οι αποδοχές της τελευταίας πενταετίας, και αυτός ο συντάξιμος μισθός καθόριζε τη βασική σύνταξη που αντιστοι-

χούσε σε εικοσαετή συντάξιμη υπηρεσία, σύμφωνα με τον πίνακα του άρθ. 6 του Καταστατικού. Για **20 χρόνια** επικουρικής ασφάλισης, και για μισθούς από **733€** έως **1.643,52€**, η σύνταξη άρχιζε από **215,60€** και κατέληγε στα **288,22€**. Στα ποσά αυτά υφίστατο προσαύξηση για τα **πάνω από τα 20 χρόνια ασφάλισης ως εξής:**

- Από 20 έως 25 χρόνια, 1% για κάθε χρόνο. Σύνολο 5%
- Από 25 έως 30 χρόνια, 3% για κάθε χρόνο. Σύνολο 15%
- Από 30 έως 35 χρόνια, 6% για κάθε χρόνο. Σύνολο 30%

Έτσι, η ανώτερη πλήρης σύνταξη που χορηγούσε το ΤΕΑΠΟΖΟ έως και 31/12/2014 στους ασφαλισμένους με 35 χρόνια ασφάλισης ήταν 432,33 €. Πρόβλεψη προσαύξησης της σύνταξης για άνω των 35 ετών ασφάλισης δεν υπήρχε.

Κάποιοι ασφαλισμένοι, υψηλά αμειβόμενοι πέραν των 1.643,52€, ως στελέχη επιχειρήσεων, υπόχρεων στην ασφάλιση του ΤΕΑΠΟΖΟ, θεωρώντας άδικη τη συγκεκριμένη καταστατική διάταξη και με τον ισχυρισμό ότι οι εισφορές τους προς τον ασφαλιστικό οργανισμό συνιστούσαν προσδοκία πολλαπλάσιας αντιπαροχής, προσέφυγαν στα Δικαστήρια. Η απόφαση των δικαστηρίων όρισε να λάβουν ποσό σύνταξης αντίστοιχο των εισφορών τους. Επισημαίνεται ότι αυτές οι αποφάσεις των δικαστηρίων δεν υποχρέωσαν το ΤΕΑΠΟΖΟ να αλλάξει τη συγκεκριμένη καταστατική του διάταξη.

Το σκεπτικό των αποφάσεων των δικαστηρίων στηρίχθηκε στον ανταποδοτικό χαρακτήρα της παροχής. Για παράδειγμα στην αριθμ. 1062/2009 του ΔΕΑ, στο οποίο προσέφυγε ασφαλισμένος του ΤΕΑΠΟΖΟ που με βάση την απόφαση αυτή δικαιώθηκε με ποσό σύνταξης 1.276,33 €, αναφέρεται ότι η σύνταξη έχει «αμιγώς ανταποδοτικό χαρακτήρα, αφού το σχετικό κεφάλαιο σχηματίζεται καθ' όλο το χρόνο της προβλεπόμενης ασφαλίσεως μόνον από ισόποσες ασφαλιστικές εισφορές των εργαζομένων και της εργοδότης επιχειρήσεως, οι οποίες υπολογίζονται επί των αυτών αποδοχών των ασφαλισμένων. Κατά συνέπεια η θέσπιση ανώτατου ορίου στην καταβαλλόμενη από το ταμείο αυτό σύνταξη εισάγει δυσμενή διάκριση σε βάρος των ασφαλισμένων εκείνων, οι οποίοι, εκ των υψηλών αποδοχών τους, έχουν υποβληθεί σε μεγαλύτερες κρατήσεις και δικαιούνται αναλογικά μεγαλύτερη από το ανώτατο όριο, σύνταξη, σε σχέση με συναδέλφους τους οι οποίοι, ως εκ των χαμηλότερων αποδοχών τους, έχουν υποβληθεί σε μικρότερες κρατήσεις και παρά ταύτα θα λάβουν το ίδιο ποσό συντάξεως. Η διάκριση δε αυτή, ενόψει του αμιγώς ανταποδοτικού χαρακτήρα της παροχής δεν δικαιολογείται από λόγους κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος και είναι αντίθετη προς το Σύνταγμα (άρθρα 4 παρ. 1 και 22 παρ. 5) λαμβανομένης υπόψη και της δίκαιης σταθμίσεως που πρέπει να υφίσταται μεταξύ του γενικού συμφέροντος του ατόμου για καταβολή της ασφαλιστικής παροχής, όταν αυτή, ως περιουσιακό δικαίωμα προέρχεται από τις ασφαλιστικές εισφορές του ασφαλισμένου εις τρόπον ώστε βασίμως να προσδοκάται από αυτόν στα πλαίσια της κρατικής μέριμνας για την κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων, η αποχή από κάθε επέμβαση και η προστασία του εν λόγω δικαιώματός του».

Με την εισαγωγή κεφαλαιοποιητικών στοιχείων στο σύστημα και το νέο τρόπο υπολογισμού των επικουρικών συντάξεων (Ν. 4387/2016) που ισχύει από 01/01/2015, οι υψηλά αμειβόμενοι, ασφαλισμένοι του ΤΕΑΠΟΖΟ θα δικαιούνται ποσό σύνταξης ανάλογο των εισφορών τους. Ίσως να είναι και οι μόνοι των οποίων η σύνταξη θα είναι περισσότερη από αυτό που θα ελάμβαναν με το προηγούμενο καθεστώς υπολογισμού σύνταξης σύμφωνα με τις καταστατικές



διατάξεις των ταμείων. Πλέον για τον υπολογισμό της σύνταξης λαμβάνονται υπόψη οι αποδοχές ετών 2002-2014, όποιες κι αν είναι αυτές, αναπροσαρμοζόμενες με το Δείκτη Τιμών Καταναλωτή. Έτσι σε ανάλογη περίπτωση ασφαλισμένου με 35 χρόνια ασφάλισης και υψηλές αποδοχές (περίπου 10.000€ το μήνα) η σύνταξη υπολογίζεται στα 885,09 € αντί του πλαφόν που έθετε το ταμείο στα 432,33 €. Σημειώνεται ότι με το νέο τρόπο υπολογισμού της Κύριας σύνταξης, η επικουρική στη συγκεκριμένη περίπτωση παρά το ότι είναι συμπληρωματική της είναι εφάμιλλη με αυτή. Επίσης το ποσό των 885,00€ είναι τριπλάσιο σχεδόν της εθνικής και κατώτατης σύνταξης των δικαιούχων της. Κατά γενική αντίληψη το συγκεκριμένο παράδειγμα θεωρείται υπερβολή.

Στην περίπτωση του ΤΕΑΠΟΖΟ όπως και των άλλων επικουρικών ταμείων του ΕΤΕΑΕΠ, με την εφαρμογή του Ν. 4387/2016 το σύστημα λειτουργεί πλέον ανταποδοτικά και οι ατομικές εισφορές των ασφαλισμένων συνθέτουν το κεφάλαιο της προσωπικής τους αποταμίευσης. Με το νέο νόμο οι συντάξεις μπορεί μεν να είναι αυξημένες για τους υψηλόμισθους ή τους ασφαλισμένους πολλαπλής ασφάλισης αλλά παρατηρούνται μέχρι και 50% μειωμένες για τους ασφαλισμένους των υπόλοιπων επικουρικών ταμείων.

Αποτελεί γεγονός αναντίλεκτο ότι η **οικονομική κρίση και στενότητα, έθεσαν άλλες προτεραιότητες στο ασφαλιστικό σύστημα. Από τον ανταγωνισμό μεταξύ της αναδιανομής και της ανταποδοτικότητας στην επικουρική ασφάλιση υπερίσχυσε το σύστημα νοτιής κεφαλαιοποίησης. Ο σκοπός αυτής της αλλαγής ήταν ο αποκλεισμός κάθε μεταφοράς πόρων από τον κρατικό προϋπολογισμό, η επάρκεια των παροχών και η βιωσιμότητα της επικουρικής ασφάλισης. Ωστόσο ο, καινοφανής για τα ελληνικά δεδομένα, κεφαλαιοποιητικός τύπος δεν συμβαδίζει με την παρούσα υφιστάμενη οικονομική κατάσταση της χώρας. Η επιτυχία του συγκεκριμένου τύπου προϋποθέτει τη δημιουργία αποταμίευσης από τους εργαζόμενους. Η παρούσα οικονομική κατάσταση με την αυξημένη ανεργία, που παρατείνεται για δέκα συνεχή χρόνια, δεν πληροί τις ανωτέρω προϋποθέσεις. Επίσης, το γεγονός ότι η μετάβαση από τον παλαιό τρόπο στο νέο που ακολούθησε την αρχή της ανταποδοτικότητας χωρίς την προοδευτική εφαρμογή, δεν διασφάλισε την αρχή της κοινωνικής αλληλεγγύης, την ενδογενεακή και διαγενεακή δικαιοσύνη. Ο θεσμός της κοινωνικής ασφάλισης, όπως τον έχουμε γνωρίσει, επιβάλλει την παράλληλη εφαρμογή των δύο αρχών (Πετρόγλου, 2009).**

Ενώ όπως αναφέρθηκε στον υπολογισμό της κύριας σύνταξης θεσμοθετήθηκε ένα ποσό εθνικής σύνταξης παράλληλα με τον τύπο κεφαλαιοποίησης των εισφορών, στην επικουρική εφαρμόστηκε συνολικά το κεφαλαιοποιητικό σύστημα. Παράλληλα, καταργήθηκαν τα κατώτατα όρια σύνταξης όπως αυτά προσδιορίζονταν από τα καταστατικά των ταμείων. Ο νέος τρόπος υπολογισμού, για τους χαμηλόμισθους και τους αναπήρους, δίδει μηδαμινά ποσά σύνταξης, της τάξεως των 5€. Σε όσους δε, οριακά συμπληρώνουν τα δέκα πέντε έτη ασφάλισης η επικουρική σύνταξη τους ανέρχεται περίπου στα 60€. Το αποτέλεσμα αυτό προέκυψε από το νέο τρόπο υπολογισμού των συντάξεων και από την κατάργηση των κατώτατων ορίων που χορηγούνταν από τα επικουρικά ταμεία. Σημειώνεται ότι τα κατώτατα όρια των επικουρικών ταμείων κυμαίνονταν από 100€ έως 324,56€<sup>8</sup>. Η εφαρμογή των κατώτατων ορίων σύνταξης αποτελούσε προστασία-δικλείδα ασφαλείας όσων ασφαλισμένων δεν θεμελιώναν δικαίωμα σε επαρκείς παροχές. Η χορήγηση

8. Το ΤΕΑΥΝΤΠ χορηγούσε 324,56€. Το ΤΕΑΥΕΚ 236,34€. Το ΤΕΑΠΟΖΟ 215,60€. Το ΤΕΑΠ-ΕΤΒΑ 200,00€. Το ΤΕΑΧ 174,00€ και το ΕΤΕΑΜ 121,55€.

μιας αξιοπρεπούς παροχής από τους ασφαλιστικούς φορείς, αιτιολογείται με βάση τους στόχους της συγκεκριμένης παροχής, δηλαδή να ωφελούνται όσοι έχουν ενταχθεί στην αγορά εργασίας για συγκεκριμένο διάστημα και η ασφάλισή τους εμφανίζει κενά που δεν επιτρέπουν τη λήψη επαρκών παροχών. Για όλες αυτές τις περιπτώσεις τα κατώτατα όρια αποτελούσαν το μηχανισμό αναδιανομής προς το ασθενέστερο τμήμα της κατανομής εισοδήματος.

Ακολουθούν πίνακες (1, 2) με παραδείγματα (πλήρους) συνταξιοδότησης σύμφωνα με τις καταστατικές διατάξεις του ΤΕΑΠΟΖΟ και με το Ν.4387/2016.

Ός προς τον Πίνακα 1. με τις καταστατικές διατάξεις του ΤΕΑΠΟΖΟ επισημαίνουμε:

- Η βασική σύνταξη που προκύπτει, ανάλογα με το συντάξιμο μισθό, προσδιορίζεται στο ΦΕΚ 1099/τ.Β´/13-06-2008 (Βλ. σχετικό πίνακα στο Παράρτημα 2) με το οποίο αυξήθηκαν οι συντάξεις του ΤΕΑΠΟΖΟ και ισχύει έως 31/12/2014.
- Στον προσδιορισμό του συντάξιμου μισθού δεν λαμβάνονταν υπόψη τα δώρα Πάσχα και Χριστουγέννων, επιδόματα αδείας κ.ά. πρόσθετες παροχές.
- Αποδίδονται παραδείγματα προσδιορισμού ποσού σύνταξης για 15, 20, 25, 30 και 35 έτη εργασίας και με μισθούς 500, 1000 και 3000 € αντίστοιχα.

**Πίνακας 1. Προσδιορισμός σύνταξης με καταστατικές διατάξεις του ΤΕΑΠΟΖΟ**

Πραγματικός / Εισφορίσιμος μισθός τελευταίας 5ετίας	Συντάξιμος μισθός	Έτη ασφάλισις	Βασική σύνταξη	Ποσοστό προσαύξησης βασικής σύνταξης >20έτη	Ποσό χορηγούμενης σύνταξης
500	733,68	15	215,6		215,60
		20	215,6		215,60
		25	215,6	5%	226,38
		30	215,6	20%	258,72
		35	215,6	50%	323,40
1000	1000	15	238,67		238,67
		20	238,67		238,67
		25	238,67	5%	250,60
		30	238,67	20%	286,40
		35	238,67	50%	358,01
3000	1643,52	15	288,22		288,22
		20	288,22		288,22
		25	288,22	5%	302,63
		30	288,22	20%	345,86
		35	288,22	50%	432,33

Ός προς τον Πίνακα 2. με παραδείγματα συνταξιοδότησης με το Ν.4387/2016, που ισχύει για αιτήσεις συνταξιοδότησης από 01/01/2015, επισημαίνουμε:

- Για τον προσδιορισμό του συντάξιμου μισθού συμπεριλαμβάνονται όλες οι αποδοχές για τις οποίες καταβλήθηκαν εισφορές (δώρα, επιδόματα κλπ) από το έτος 2002 έως 2014, αναπροσαρμοζόμενες με το Δείκτη Τιμών Καταναλωτή.
- Οι μισθοί που χρησιμοποιούνται για τα παραδείγματα των 500, 1000 και 3000 € προβάλλονται μέχρι και το έτος 2016 για να έχουμε και τα δύο τμήματα σύνταξης.

Το τμήμα Α΄ της σύνταξης αφορά στο χρόνο ασφάλισης έως το 2014 και υπολογίζεται σε ποσοστό 0,45% για κάθε χρόνο ασφάλισης επί του συντάξιμου μισθού.

Το τμήμα Β΄ της σύνταξης αφορά στο χρόνο ασφάλισης από 01/01/2015 και μετά, και λαμβάνονται υπόψη οι συσσωρευμένες εισφορές του ασφαλισμένου, οι οποίες πολλαπλασιάζονται ανάλογα με τη μεταβολή του μέσου όρου των εισπράξεων του ΕΤΕΑΕΠ (gk). Στη συνέχεια το ποσό συσσωρευμένων εισφορών διαιρείται με τη ράντα. Επειδή για το προσδιορισμό του δεύτερου τμήματος στη ράντα λαμβάνεται υπόψη και η ηλικία σε σχέση με το προσδόκιμο επιβίωσης (βλ. Υπ. Απόφ.1604,τΒ΄07-06-2016), όλα τα παραδείγματα αναφέρονται σε ηλικία συνταξιοδότησης στο 67°.

**Πίνακας 2. Προσδιορισμός σύνταξης σύμφωνα με το Ν.4387/2016**

Πραγματικός / Εισφορίσιμος μισθός	Συντάξιμος μισθός		Έτη ασφάλισης	Τμήμα Α΄	Τμήμα Β΄	Ποσό χορηγούμενης σύνταξης
	2002-2014 (αναπρ.με ΔΤΚ)	2015-2016				
500	640,24	500	15	43,22	4,05	47,27
			20	57,62	4,05	61,67
			25	72,03	4,05	76,08
			30	86,43	4,05	90,48
			35	100,84	4,05	104,89
1000	1280,47	1000	15	86,43	8,09	94,52
			20	115,24	8,09	123,33
			25	144,05	8,09	152,14
			30	172,86	8,09	180,95
			35	201,67	8,09	209,76
3000	3841,42	3000	15	259,30	24,28	283,58
			20	345,73	24,28	370,01
			25	432,16	24,28	456,44
			30	518,59	24,28	542,87
			35	605,02	24,28	629,30

## Συμπεράσματα

Έγινε αναφορά στο θεσμό της κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα, την ίδρυση των φορέων κύριας ασφάλισης, τον κατακερματισμό τους και στις μεταρρυθμίσεις που ενοποίησαν τους φορείς σε ένα και περιόρισαν τον αναδιανεμητικό ρόλο τους. Επισημάνθηκε η παράλληλη, ανάπτυξη της επικουρικής ασφάλισης, η οποία πραγματοποιήθηκε υπό την έντονη παρουσία του κράτους με σκοπό την ικανοποίηση των αναγκών των επί μέρους επαγγελματικών κλάδων. Σχεδόν ένα αιώνα τα επικουρικά ταμεία συμπλήρωναν την κύρια σύνταξη των ασφαλισμένων, εξασφαλίζοντάς τους ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης. Ωστόσο, ο κατακερματισμός των φορέων, οι ανισότητες στην παρεχόμενη προστασία, η οικονομική κρίση, η δημογραφική γήρανση, η ανεργία, οι αλλαγές στην αγορά εργασίας, η εισφορο-αποφυγή ανέδειξαν τα κενά του συστήματος και οδήγησαν στη μεταρρύθμισή του. Στο πλαίσιο αυτό, τα πολυάριθμα επικουρικά ταμεία ενοποιήθηκαν σε ένα φορέα και από το 2015 οι συντάξεις τους υπολογίζονται με ενιαίο τρόπο. Κατ' αυτόν, οι συντάξεις είναι αντίστοιχες των εισφορών και ανάλογες με το προσδόκιμο επιβίωσης και τη βιωσιμότητα του ταμείου. Ενώ οι ενοποιήσεις, οικονομικά βιώσιμων επικουρικών ταμείων και μη, απέβλεπαν στην κοινωνική δικαιοσύνη, το κεφαλαιοποιητικό σύστημα δεν επιτρέπει την επίτευξή της. Το σύστημα ατομικών λογαριασμών νοτιής κεφαλαιοποίησης αποκλείει όχι μόνο την ασφαλιστική αλληλεγγύη, δηλαδή την αναδιανομή από τα ανώτερα εισοδηματικά στρώματα στα κατώτερα, αλλά και τη συλλογική αντιμετώπιση των αναγκών των ασφαλισμένων.

Για τους υψηλά αμειβόμενους που συμπληρώνουν 40 χρόνια ασφάλισης οι επικουρικές συντάξεις είναι αυξημένες σε σχέση με το παρελθόν. Αντίθετα, σε όσους ο ασφαλιστικός κίνδυνος (αναπηρία, θάνατος, πολυετής ανεργία) επέρχεται πριν τη συμπλήρωση αρκετών ετών ασφάλισης η σύνταξη είναι μειωμένη και ασήμαντη. Συγκριτικά αυτοί που ωφελούνται με το νέο υπολογισμό των συντάξεων είναι ελάχιστοι αριθμητικά, με αποτέλεσμα, η επικουρική ασφάλιση να μην επιτελεί τον πρωταρχικό σκοπό ιδρύσεώς της. Καθ' όσον η κύρια σύνταξη είναι χαμηλή, η επικουρική αδυνατεί να τη συμπληρώσει.

Το παράδειγμα του ΤΕΑΠΟΖΟ, με τα υψηλά αμειβόμενα στελέχη, που με τον νέο κεφαλαιοποιητικό τύπο λαμβάνουν μια ανταποδοτική σύνταξη, αφορά ελάχιστους και όχι το σύνολο των επικουρικά ασφαλισμένων. Οποσδήποτε θα πρέπει οι συνεισφέροντες περισσότερο στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης να λαμβάνουν ανάλογα ποσά σύνταξης. Επίσης, η κατανομή των επιβαρύνσεων, ενός προβληματικά οικονομικού συστήματος, θα πρέπει να αφορά όλους τους ασφαλισμένους και τους συνταξιούχους. Παρ' όλα αυτά, σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να μην αγνοήσουμε τις ευπαθείς ομάδες. Με την οικονομική κρίση που έχει ως αποτέλεσμα την ανεργία, ελαστικές μορφές εργασίας και χαμηλούς μισθούς πολλοί ασφαλισμένοι αδυνατούσαν και θα αδυνατούν να συμπληρώσουν με τις εισφορές τους το κεφαλαιοποιητικό τους απόθεμα.

Για τα περισσότερα επικουρικά ταμεία ο νέος τρόπος υπολογισμού παρέχει μειωμένα κατά 60% ποσά συντάξεων σε σχέση με αυτά που χορηγούσαν με βάση το καταστατικό τους. Ιδιαίτερα στους μακροχρόνια ανέργους που είχαν τα 15 έτη ασφάλισης αλλά ανέμεναν να συμπληρώσουν το απαιτούμενο όριο ηλικίας (67<sup>ο</sup>) παρέχεται επικουρική σύνταξη κάτω των 50€. Ελάχιστη επικουρική σύνταξη προβλέπεται και για τους αναπήρους (ποσοστό αναπηρίας 50% και άνω) οι οποίοι συνταξιοδοτούνται με λιγότερα από 15 έτη ασφάλισης. Μία προτεινόμενη λύση που

δύναται να διατηρήσει το ρόλο της επικουρικής ασφάλισης και θα απάλυνε τις οικονομικές ανάγκες των ασφαλισμένων της είναι να θεσμοθετηθεί ένα ελάχιστο κατώτατο ποσό επικουρικής σύνταξης. Σημειώνεται ότι, το ελάχιστο ποσό σύνταξης για τις περιπτώσεις κύριας ασφάλισης χρείας ενώ δεν προβλεπόταν καθορίστηκε με υπουργική απόφαση. Τα κατώτατα όρια και οι διορθωτικοί υπολογισμοί συντάξεων υπέρ των εισοδηματικά ασθενέστερων θα αμβλύνουν τις «ουσιαστικές» ανισότητες των ασφαλισμένων και θα προάγουν την κοινωνική αλληλεγγύη. Όταν υφίσταται κοινωνικός κίνδυνος, η άσκηση εξουσίας του κράτους στο πεδίο των κοινωνικών δικαιωμάτων και η κοινωνική αλληλεγγύη σε καμία περίπτωση δεν καταργείται επειδή η χρηματοδότηση στηρίζεται μόνο στις εισφορές των ασφαλισμένων. Το κράτος όπως υποχρεώνει τους ασφαλισμένους στην υπαγωγή τους στην επικουρική ασφάλιση, θα πρέπει να τους διασφαλίζει και ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης. Η επικουρική ασφάλιση, που όλα τα χρόνια λειτουργίας της συμπλήρωνε ικανοποιητικά το εισόδημα των ασφαλισμένων της, θα πρέπει να συνεχίσει το έργο της και όχι να «εξαφανιστεί» λόγω της οικονομικής κρίσης.

## Βιβλιογραφία

- Αγγελοπούλου, Ό. (2004). *Η υποχρεωτικότητα ως χαρακτηριστικό γνώρισμα της κοινωνικής ασφάλισης*, Αθήνα-Κομοτηνή: Σάκκουλας.
- Αναγνώστου- Δεδούλη, Α. (2008). Η προσαρμογή του ελληνικού ασφαλιστικού συστήματος στις δημογραφικές και κοινωνικές αλλαγές.  
<http://www.epkodi.gr/site/index.php/articlestable-83/30> Ανακτήθηκε 15/07/2018
- Αμίτσης, Γ. Αναγνώστου- Δεδούλη, Α. Κατρούγκαλος, Γ. (2010). *Το ελληνικό σύστημα ασφαλιστικής προστασίας*, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Βακαλόπουλος (Γ. (1993) «Η ειδική εισφορά συνταξιούχων» *Ε.Δ.Κ.Α.*, τομ. ΛΕ, 1993, σ.σ. 88 89.
- Βακαλόπουλος, Γ. (1993). «Εξέλιξη της συνταξιοδοτικής προστασίας στην μεταπολεμική Ελλάδα», *ΕΔΚΑ*, τομ. ΛΕ, σσ. 497-509.
- Βαρδακούλας, Ι. (1980). *Κοινωνική πολιτική : στον καπιταλισμό, σοσιαλισμό στη χώρα μας*, Αθήνα: Παπαζήσης.
- Βενιέρης, Δ. Παπαθεοδώρου, Χ. (2003). «Τι είναι κοινωνικό και τι πολιτικό στην κοινωνική πολιτική σήμερα;» Στο Δ. Βενιέρη και Χ. Παπαθεοδώρου (επιμ). *Η κοινωνική πολιτική στην Ελλάδα: Προκλήσεις και προοπτικές*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Βενιέρης, Δ. (1995). «Το σύστημα κοινωνικών ασφαλίσεων στην Ελλάδα: Ιστορική εξερεύνηση» στο *ΕΔΚΑ*, αρ. τευχ. 10/442, σσ.577-584.
- Ζάρρας, Ι. (1929). *Ο θεσμός των κοινωνικών ασφαλίσεων*, Αθήνα: Τυπογρ. Σακελλάριος.
- Καλαντζόπουλος, Κ. (1965). *Κοινωνική Ασφάλεια, Γενικά Αρχαί*, Αθήνα: Παπαζήσης.
- Καραβίτης, Ν. (2011), 'Συντάξεις – Πέρα από τον Πρώτο Πυλώνα', μελέτη Ι.Ο.Β.Ε, [http://www.insuranceworld.gr/default.php?pname=Article&art\\_id=6073&cat\\_id=4](http://www.insuranceworld.gr/default.php?pname=Article&art_id=6073&cat_id=4)
- Κοντιάδης, Ξ.Ι. (1997). *Η κοινωνική διοίκηση στην Ελλάδα*, Αθήνα- Κομοτηνή, εκδ. Σάκκουλα.
- Κουμαριανός Β., (2017). *Ενοποίηση του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης: Ο Ενιαίος Φορέας*

*Κοινωνικής Ασφάλισης ως οργανωτικό όχημα για την νέα αρχιτεκτονική των συντάξεων* στο Επιστημονική Εταιρεία Κοινωνικής Πολιτικής, <https://ejournals.epublishing.ekt.gr/index.php/eeep/article/view/14604/13182> Downloaded at 29/01/2018.

- Κρεμαλής, Κ. (1985). *Δίκαιο Κοινωνικών Ασφαλίσεων*, Αθήνα, Εκδόσεις Σάκκουλας.
- Κωσταράς, Σ. (1992). *Η αναμόρφωση του κοινωνικοασφαλιστικού συστήματος της χώρας*, Αθήνα.
- Μάνεσης, Α. (2007). *Κοινωνικά Δικαιώματα και Κρίση του Κράτους Πρόνοιας*, Αθήνα, Εκδόσεις Σάκκουλας.
- Μαρδάς, Γ. (1993). «Η κοινωνικο-οικονομική προσέγγιση του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης- Η περίπτωση της Ελλάδας» στο *Η Κοινωνική Ασφάλιση στην Ελλάδα, Πρακτικά Διημερίδας του Ελληνικού Τμήματος Ερευνών*, (εισ.επιμ.) Τ. Δουλκερή, Αθήνα: Παπαζήση, σσ. 57-75.
- Ματσαγγάνης, Μ. (2003) «Η μετέωρη μεταρρύθμιση: Το κοινωνικό κράτος και ο εκουγχρονισμός της κοινωνίας» στο Δ. Βενιέρης –Χρ. Παπαθεοδώρου (επιμ), *Η κοινωνική πολιτική στην Ελλάδα- Προκλήσεις και προοπτικές*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα, σσ.133-161.
- Ματσαγγάνης, Μ. (1999). «Τα διλήμματα της μεταρρύθμισης του κοινωνικού κράτους» στο Μ. Ματσαγγάνης (επιμ.) *Προοπτικές του κοινωνικού κράτους στη Νότια Ευρώπη*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Ματσαγγάνης, Μ. (1998). «Αλληλεγγύη και ανταποδοτικότητα- Μια εναλλακτική πρόταση για τις συντάξεις» στο *ΕΔΚΑ*, τ.4/472, σσ, 209-225.
- Μπάκαβου, Μ. (2015). *Κοινωνική ασφάλιση μισθωτών- Συμπληρωματικές μορφές*, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Mylonas, P., Maisonneuve, C. (1999). The Problems and Prospects Faced by Pay-As-You-Go Pension Systems- A Case Study of Greece, *Economics Department, OECD Working Papers No. 215*  
[http://www.oecd-ilibrary.org/economics/the-problems-and-prospects-faced-by-pay-as-you-go-pension-systems\\_286670310381?crawler=true&mimetype=application/pdf](http://www.oecd-ilibrary.org/economics/the-problems-and-prospects-faced-by-pay-as-you-go-pension-systems_286670310381?crawler=true&mimetype=application/pdf)
- Παπαρρηγοπούλου-Πεχλιβανίδη, Π. (2016). «Το νέο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης Ν.4387/2016», *ΕΔΚΑ*, Αθήνα: σσ.487-509.
- Παπαρρηγοπούλου-Πεχλιβανίδη, Π. (2013). *Το Δίκαιο της Κοινωνικής Ασφάλισης*, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Πετμεζίδου, Τσουλουβή, Μ. (1992). *Κοινωνικές Ανισότητες και Κοινωνική Πολιτική*, Αθήνα, Εκδόσεις Εξάντας.
- Πετρόγλου, Αθ. (2012). «Η κρίση της κοινωνικής ασφάλισης ως κρίση του κράτους δικαίου», *ΕΔΚΑ*. Αθήνα.
- Πετρόγλου, Αθ. (2009). «Η ανταποδοτικότητα και η κοινωνική αλληλεγγύη στην κοινωνική ασφάλιση. Σκέψεις με αφορμή τη νομολογία των ανωτάτων δικαστηρίων της χώρας μας για τη συνταγματικότητα ή μη της επιβολής ανώτατου ορίου στα εφάπαξ και στις συντάξεις» *ΘΠΔΔ* 6/2009, σσ. 695-704.
- Πετρόγλου Αν. (1974). «Δίκαιον κοινωνικής ασφαλίσεως», *ΕΔΚΑ*, τ. 1. 1-2, Αθήνα.
- Πετροπουλάκος, Σ. (2015). Γενικές αρχές δικαίου κοινωνικής ασφάλισης» στο συλλογικό έργο των Ε. Γαλινού, Σ. Πετροπουλάκος, Ε. Μυλωνά, *Η κοινωνική ασφάλιση, ανάλυση και πρακτική εφαρμογή*, Αθήνα, Νομική Βιβλιοθήκη, σσ.4-11.

- Προβόπουλος, Γ. Καπόπουλος, Π. (2003). «Από το διανεμητικό προς ένα κεφαλαιοποιητικό ασφαλιστικό σύστημα: Οι οικονομικές και πολιτικές διαστάσεις της μετάβασης» στο Δ. Βενιέρης –Χρ. Παπαθεοδώρου (επιμ), *Η κοινωνική πολιτική στην Ελλάδα- Προκλήσεις και προοπτικές*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα, σσ.215-245.
- Ρήγα Β., 1993, «Συνταξιοδοτική πολιτική: θεωρία-εμπειρία σε τρεις χώρες της ΕΟΚ, ιδιαιτερότητες της ελληνικής εμπειρίας», στο Π. Γετίμης - Δ. Γράβαρης (επιμ.), *Κοινωνικό κράτος και κοινωνική πολιτική. Η σύγχρονη προβληματική*, Αθήνα, θεμέλιο.
- Ρομπόλης, Σ. Μπέτσος, Β. (2016). *Η Οδύσσεια του Ασφαλιστικού. Αποδιάρθρωση Σύγκρουση Γενεών και Μία Λύση*, Αθήνα: Λιβάνη.
- Ρομπόλης, Σ. (2002). «Κοινωνική ασφάλιση στην Ελλάδα: σύγχρονα προβλήματα και εναλλακτικές πολιτικές» στο συλλογικό έργο Κ. Γουέλερ, Μ. Καραμεσίνη, Τ.Μίλερ κ.ά. *Μεταρρύθμιση των ευρωπαϊκών συνταξιοδοτικών συστημάτων- Νοεφιλελεύθερες πολιτικές και προοδευτικές εναλλακτικές λύσεις*, (εισ. επιμ. Χ. Γολέμης) Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα, σσ. 133-147.
- Ρομπόλης, Σ. (1990). *Κοινωνική ασφάλιση Η διαρκής κρίση και οι προοπτικές*, Θεσσαλονίκη: Παρατηρητής
- Ρουπακιώτης, Χ. (1990). *Η κρίση της κοινωνικής ασφάλισης*, Αθήνα.
- Σακελλαρόπουλος Θ. (1999). «Αναζητώντας το νέο κοινωνικό κράτος», στο Θ. Σακελλαρόπουλος (επ.) *Η μεταρρύθμιση του κοινωνικού κράτους*, Αθήνα: Κριτική.
- Σωτηρόπουλος, Δ. (2003). «Όψεις Βαβυλωνίας» : Ερμηνείες της μεταπολεμικής ανάπτυξης του κράτους πρόνοιας στην Ελλάδα» στο Δ. Βενιέρης –Χρ. Παπαθεοδώρου (επιμ), *Η κοινωνική πολιτική στην Ελλάδα- Προκλήσεις και προοπτικές*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα, σσ.89-123.
- Ρούπας, Θ. (2010). Ιστορική αποτίμηση και ο ρόλος των αποθεματικών στο ελληνικό ασφαλιστικό σύστημα, *ΕΔΚΑ*, σσ. 433-435.
- Ρωμανιάς, Γ. (2007). *Ελληνικοί και ευρωπαϊκοί μύθοι για το ασφαλιστικό*, Αθήνα: Αφοί Βλάσσος.
- Σπράος, Γ. Τήνιος, Π. (1998). «Διανεμητικά και κεφαλαιοποιητικά συστήματα συντάξεων: εντυπώσεις και ουσία», στο *Οικονομικό και Στατιστικό Δελτίο της Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδος*, τευχ. 10.
- Τήνιος, Π. (2001). *Κοινωνία, Οικονομία, Συντάξεις: Κρυμμένος Θησαυρός;* Αθήνα: Παπαζήσης.
- Τήνιος, Π. (2010). *Ασφαλιστικό. Μια μέθοδος ανάγνωσης*, Αθήνα: Κριτική.
- Τήνιος, Π. (2008). «Η οριοθέτηση της κοινωνικής πολιτικής και της επαγγελματικής ασφάλισης σε κατακερματισμένα συστήματα κοινωνικής προστασίας: Η ελληνική κοινωνική ασφάλιση 1992-2008» στο Πρακτικά του 3<sup>ου</sup> Διεθνούς Συνεδρίου της Επιστημονικής Εταιρείας Κοινωνικής Πολιτικής (Αθήνα 24-25 Οκτωβρίου 2008), επιμ. Μ. Πετμετζίδου & Χ. Παπαθεοδώρου (2010) με θέμα *Κοινωνική Μεταρρύθμιση και Αλλαγές στο Μίγμα «Δημοσίου»-«Ιδιωτικού» στο πεδίο της Κοινωνικής Προστασίας*, σσ. 327-357.
- Τσακλόγλου, Π. (2010) «Για μια νέα αρχιτεκτονική του συνταξιοδοτικού συστήματος» στα ΠΡΑΚΤΙΚΑ Κοινής Συνεδρίασης της Επιτροπής των Ειδικών, των Κοινωνικών Εταίρων και της Πολιτικής Ηγεσίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, 2ας Μαρτίου 2010.
- Τσαλίκης, Γ. (2008). *Η θεμελίωση της κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα*, Εκδ. Παπαζήσης, Αθήνα, 2008.

- Υφαντόπουλος, Γ. Μπαλούρδος, Δ. Νικολόπουλος, Κ. (2009). *Οικονομικές και Κοινωνικές Διαστάσεις του Κράτους Πρόνοιας*, Αθήνα: Gutenberg.
- Φακιολάς, Ρ. και συν. (1992), Πόρισμα Επιστημονικής Επιτροπής για την Αναμόρφωση του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης στην Ελλάδα
- Χλέτσος Μ., (1999). «Νέες τάσεις στην κοινωνική πολιτική: η περίπτωση της Ελλάδας» στο Ματσαγγάνης, Μ. (επιμ.), *Προοπτικές του κοινωνικού κράτους στη Νότια Ευρώπη*, Αθήνα, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.
- Χρυσόγονος, Κ. (2006). *Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα*, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Χρυσοχόος, Α. (1955). *Γενικάί αρχαί της κοινωνικής ασφαλίσεως*, Αθήνα: Δ & Β. Αβραμόπουλος.
- Πόρισμα (2015). Επιτροπή του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης για την πρόταση ενός νέου ασφαλιστικού συστήματος (ΥΑ 37564/Δ9.10327/21.8.2015), «ΠΡΟΣ ΕΝΑ ΝΕΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΣΥΜΒΟΛΑΙΟ ΓΙΑ ΤΙΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ», Αθήνα, Οκτώβριος, 2015.
- Πόρισμα (2010). Επιτροπή Ειδικών για το Ασφαλιστικό, Αθήνα, Μάρτιος, 2010.



## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1.

### ΕΝΤΑΧΘΕΝΤΑ ΤΑΜΕΙΑ ΣΤΟ ΕΤΕΑΕΠ

#### 1. το Ενιαίο Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Μισθωτών (ΕΤΕΑΜ):

ΕΤΕΑΜ (τέως ΙΚΑ-ΤΕΑΜ)			
ΣΥΓΧΩΝΕΥΘΕΝΤΑ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΑ ΤΑΜΕΙΑ	ΗΜ/ΝΙΑ ΣΥΓΧΩ- ΝΕΥΣΗΣ	ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ	
ΕΤΑΚΕΚ (ΚΡΕΟΠΩΛΩΝ)	1/9/1992	Π.Δ. 284/19-8-92	(ΦΕΚ 145/92 ι.Α')
ΕΤΕΜ (ΜΕΤΑΛΛΟΥ)	1/3/1999	Ν. 2676/99(Άρθρο 25)	(ΦΕΚ 1/5-1-99 Τ.Α')
ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ ΜΗΝΙΑΙΩΝ ΒΟΗΘΗΜΑΤΩΝ ΤΟΥ τ.ΤΑ- ΜΕΙΟΥ ΕΠΙΚ ΑΣΦΑΛ. ΠΡΟΣ Ε.ΒΕ.Β.Ε.Κ	18/3/1988	Ν.1759/89( Άρθρο 29 παρ. 10)	(ΦΕΚ 50/18-3-88 ι.Α')
ΟΛΠ - ΟΛΘ Α.Ε	1/5/1999	Ν. 26881/99( Άρθ 16)	(ΦΕΚ 40 /1-3-99 ι.Α')
τ. ΤΕΑΜ	1/8/1983	Ν. 1358/83 (Άρθρο 6)	(ΦΕΚ 64/24-5-83 τ.Α')
ΤΕΑΕΔΕΕ (ΟΙΚΟΔΟΜΩΝ)	12/7/1996	Π.Δ. 200/96	(ΦΕΚ 159/96 Τ.Α')
ΤΕΑΕΥ (ΥΑΛΟΥΡΓΩΝ)	1/4/1985	Π.Δ. 167/85	(ΦΕΚ 58/29-3-85 Τ.Α')
ΤΕΑΕΥΔΕ (ΔΕΡΜΑΤΟΣ)	1/9/1992	ΠΔ. 282/19-8-92	(ΦΕΚ 145/92 Τ.Α')
ΤΕΑΕΥΕΕΟ (ΣΥΝΔΙΚ.ΕΠΑΓΓ. ΟΡΓΑΝ.)	1/5/1999	Ν.2676/39(Άρθρο 26)	(ΦΕΚ 1/5-1-99 τ.Α')
ΤΕΑΜΕΖ	1/1/1987	ΠΔ. 422/8-12-86	(ΦΕΚ 199/86 Τ.Α')
ΤΕΑΜΚ (ΚΛΩΣΤ/ΓΩΝ)	1/1/1987	ΠΔ. 410/19-11-86	(ΦΕΚ 193/86 Τ.Α')
ΤΕΑΜΠΕΟ	1/6/1983	Π.Δ. 151/83	(ΦΕΚ 62/18-.5-83 Τ.Α')
ΤΕΑΠΑΕΛ	1/5/2001	Π.Δ. 82/6-4-2001	(ΦΕΚ 66/2001 τ.Α')
ΤΕΑΠΕΕΣ (ΕΡΥΘΡΟΥ ΣΤΑΥ- ΡΟΥ)	1/9/1992	Π.Δ. 283/19-8-92	(ΦΕΚ 145/92 Τ.Α)
ΤΕΑΠΕΛ (ΛΙΠΑΣΜΑΤΩΝ)	6/9/1995	Ν.2335J'95(Άρθρο 1)	(ΦΕΚ 185/95 τ.Α')
ΤΕΑΠΟΕΑΣ& ΥΓΚΤΙΑ	17/3/1993	ΠΔ.73/93	(ΦΕΚ 32/17 3-93 Τ.Α')
ΤΕΑΥΕΟΚ( ΚΑΠΝΟΥ)-ΕΤΕ- ΑΜ	1/11/1994	Π.Δ. 329/94	(ΦΕΚ 175/24-10-94 τ.Α')
ΤΕΑΥΚΕ (ΚΑΠΝΕΜΠΟΡΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ)	1/6/1983	Π.Δ. 151/83	(ΦΕΚ 62/18.5.83 Τ.Α')
ΤΕΑΥΚΚ (ΚΟΜΜΩΤΩΝ)	1/6/1984	Π.Δ. 166/84	(ΦΕΚ 55/84 Τ..Α')
ΤΕΕΑΜΒΚ (ΒΙΟΜΗΧ.ΚΑ- ΠΝΟΥ)	1/6/1983	Π.Δ. 151183	(ΦΕΚ 62/18.5.83 Τ.Α')

2. Οι τομείς του Ταμείου Επικουρικής Ασφάλισης Ιδιωτικού Τομέα (ΤΕΑΙΤ) δηλαδή:

- Τομέας Επικουρικής Ασφάλισης Υπαλλήλων Εμπορικών Καταστημάτων (ΤΕΑΥΕΚ -ΣΣΕ ΝΔ 912/41 & ΥΑ 510/Σ97/43),
- Τομέας Επικουρικής Ασφάλισης Υπαλλήλων Ναυτικών & Τουριστικών Πρακτορείων (ΤΕΑΥΝΤΠ),
- Τομέας Επικουρικής Ασφάλισης Χημικών (ΤΕΑΧ- Ν.Δ. 906/1941),
- Τομέας Επικουρικής Ασφάλισης Εκπαιδευτικών Ιδιωτικής Γενικής Εκπαίδευσης (ΤΕΑ-ΕΙΓΕ- Ν. 682/1977)
- Τομέας Επικουρικής Ασφάλισης Προσωπικού εταιρειών Οινοποίησης Ζυθοποίησης & Οινόπνευματοποίησης (ΤΕΑΠΟΖΟ- Α.Ν. 1654/1939)

3. το Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Δημοσίων Υπαλλήλων (ΤΕΑΔΥ) και οι τομείς αυτού «ΤΕΑΠΟΚΑ» και «ΤΑΔΚΥ» δηλαδή:

ΤΑΜΕΙΟ	ΕΤΟΣ ΙΔΡΥ- ΣΗΣ	ΙΔΡΥΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ	1η ΕΝΟΠΙΩΣΗ
Ταμείο Αρωγής Υπαλλήλων Υπηρεσίας Πολιτικής Αεροπορίας	1952	Ν. 18/1952	Ν. 2676/99 ένταξη σε ΤΕΑΔΥ
Ταμείο Αρωγής Υπαλλήλων Υπουργείου Βιομηχανίας	1964	Β.Δ. 671/1964	Ν. 2676/99 ένταξη σε ΤΕΑΔΥ
Ταμείο Αρωγής Υπαλλήλων Υπουργείου Γεωργίας	1954	Β.Δ. 23/28/06/1954	Ν. 2676/99 ένταξη σε ΤΕΑΔΥ
Ταμείο Αρωγής Υπαλλήλων Υπουργείου Δικαιοσύνης	1956	Β.Δ. 28/11/1956	Ν. 2676/99 ένταξη σε ΤΕΑΔΥ
Ταμείο Αρωγής Υπαλλήλων Υπουργείου Εμπορίου	1952	Π.Δ. 15/1952	Ν. 2676/99 ένταξη σε ΤΕΑΔΥ
Ταμείο Αρωγής & Υγείας Οικονομικών Υπαλλήλων	1952	Ν. 2066/1952	Ν. 2676/99 ένταξη σε ΤΕΑΔΥ
Ταμείο Αρωγής Αρμοδιότητας Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων	1952	Β.Δ. 22/23/1952	Ν. 2676/99 ένταξη σε ΤΕΑΔΥ
Ταμείο Αρωγής Υπαλλήλων Υπουργείου Περιβάλλοντος, Χωροταξίας και Δημόσιων Έργων	1955	Β.Δ. 11/03/1955	Ν. 2676/99 ένταξη σε ΤΕΑΔΥ
Ταμείο Αρωγής Υπαλλήλων Υπουργείου Προεδρίας της Κυβέρνησης και Εξωτερικών	1956	Β.Δ. 27/12/1956	Ν. 2676/99 ένταξη σε ΤΕΑΔΥ

ΤΑΜΕΙΟ	ΕΤΟΣ ΙΔΡΥ- ΣΗΣ	ΙΔΡΥΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ	1n ΕΝΟΠΟΙΗΣΗ
Ταμείο Αρωγής Υπαλλήλων Υπουργείου Κοινωνικών Υπηρεσιών	1952	Β.Δ. 16/08/1952	Ν. 2676/99 ένταξη σε ΤΕΑΔΥ
Ταμείο Αρωγής Υπαλλήλων Υπουργείου Συγκοινωνιών	1952	Ν. 2045/1952	Ν. 2676/99 ένταξη σε ΤΕΑΔΥ
Ταμείο Αρωγής Υπαλλήλων Υπουργείου Τελωνειακών Υπαλλήλων	1949	Α.Ν. 941/1949	Ν. 2676/99 ένταξη σε ΤΕΑΔΥ
ΤΑΔΚΥ	1944	Ν. 1726/1944	Ν. 3655/08 ένταξη σε ΤΕΑΔΥ
ΤΕΑΠΟΚΑ	1942	Ν.Δ. 980/1942	Ν. 3655/08 ένταξη σε ΤΕΑΔΥ

4. το Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Τραπεζοϋπαλλήλων (ΕΤΑΤ) ως προς την επικουρική ασφάλιση δηλαδή:

- Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Προσωπικού Εμπορικής Τράπεζας της Ελλάδος (ΤΕΑ-ΠΕΤΕ- ΣΣΕ 1948),
- Ειδικός Λογαριασμός Επικούρησης Προσωπικού της Αγροτικής Τράπεζας (ΕΛΕΜ- ΓΣ 20/10/1950)
- Ταμείο Αλληλοβοηθείας Προσωπικού Τραπέζης Πίστεως (ΤΑΠΤΠ) της Alpha Bank ΑΕ).

5. Οι τομείς του Κλάδου Επικουρικής Ασφάλισης του Ταμείου Ασφάλισης Υπαλλήλων Τραπεζών και Επιχειρήσεων Κοινής Ωφέλειας (ΤΑΥΤΕΚΩ) και ο Κλάδος Ασφάλισης Προσωπικού ΔΕΗ του ΤΑΥΤΕΚΩ ως προς τους κατ' επικουρική ασφάλιση ασφαλισμένους του:

ΤΑΜΕΙΟ	ΕΤΟΣ ΙΔΡΥ- ΣΗΣ	ΙΔΡΥΤΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ	1n ΕΝΟΠΟΙΗΣΗ	
ΤΕΑΠ ΕΛΤΑ	1971	Ν.Δ. 822/1971	Ν. 3655/08 ένταξη σε ΤΑΥΤΕΚΩ	Ν. 4052/12 ένταξη σε ΕΤΕΑ
ΤΕΑΠ ΔΕΗ	1975	Π.Δ. 245/1975	Ν. 3655/08 ένταξη σε ΤΑΥΤΕΚΩ	Ν. 4052/12 ένταξη σε ΕΤΕΑ
ΤΕΑΠ ΕΤΒΑ	1976	Π.Δ. 792/1976	Ν. 3655/08 ένταξη σε ΤΑΥΤΕΚΩ	Ν. 4052/12 ένταξη σε ΕΤΕΑ
ΤΕΑΠΕΡΤΤ	1977	Ν. 621/1977	Ν. 3655/08 ένταξη σε ΤΑΥΤΕΚΩ	Ν. 4052/12 ένταξη σε ΕΤΕΑ
ΤΑΠ ΕΥΔΑΠ	1939	Α.Ν. 1740/1939	Ν. 3655/08 ένταξη σε ΤΑΥΤΕΚΩ	Ν. 3996/11 ένταξη σε ΕΤΕΑΜ

6. Ο Ειδικός Λογαριασμός «Κεφάλαιο Επικουρικής Σύνταξης Προσωπικού ΕΒΖ» και του Ταμείου Αλληλοβοήθειας Υπαλλήλων Ελληνικής Βιομηχανίας Ζάχαρης (Τ.Α.Υ.Ε.Β.Ζ).
7. Οι Τομείς του Κλάδου Επικουρικής Ασφάλισης του Τ.Ε.Α.Π.Α.Σ.Α δηλαδή:
- Ο Τομέας Επικουρικής Ασφάλισης Υπαλλήλων Αστυνομίας Πόλεων (Τ.Ε.Α.Υ.Α.Π.),
  - Ο Τομέας Επικουρικής Ασφάλισης Ελληνικής Χωροφυλακής (Τ.Ε.Α.Ε.Χ.) και
  - Ο Τομέας Επικουρικής Ασφάλισης Υπαλλήλων Πυροσβεστικού Σώματος (Τ.Ε.Α.Υ.Π.Σ.).
8. Ο Κλάδος Επικουρικής Ασφάλισης Ελευθέρων Επαγγελματιών του Ο.Α.Ε.Ε.,
9. Ο Τομέας Επικουρικής Ασφάλισης Αρτοποιιών (Τ.Ε.Α.Α.) του Κλάδου Επικουρικής Ασφάλισης Ελευθέρων Επαγγελματιών του Ο.Α.Ε.Ε.,
10. Ο Τομέας Επικουρικής Ασφάλισης Πρατηριούχων Υγρών Καυσίμων (Τ.Ε.Α.Π.Υ.Κ.) του Κλάδου Επικουρικής Ασφάλισης Ελευθέρων Επαγγελματιών του Ο.Α.Ε.Ε.,
11. Ο Τομέας Επικουρικής Ασφάλισης Μηχανικών και Εργοληπτών Δημοσίων Έργων του Κλάδου Επικουρικής Ασφάλισης του Ε.Τ.Α.Α.,
12. Ο Τομέας Ασφάλισης Συμβολαιογράφων (Τ.Α.Σ.) του Κλάδου Επικουρικής Ασφάλισης του Ε.Τ.Α.Α.,
13. Ο Τομέας Επικουρικής Ασφάλισης Δικηγόρων (Τ.Ε.Α.Δ.) του Κλάδου Επικουρικής Ασφάλισης του Ε.Τ.Α.Α.,
14. Ο Τομέας Επικουρικής Ασφάλισης Ιδιοκτητών Συντακτών και Υπαλλήλων Τύπου του Κλάδου Επικουρικής Ασφάλισης του Ε.Τ.Α.Π.-Μ.Μ.Ε.,
15. Ο Τομέας Επικουρικής Ασφάλισης Τεχνικών Τύπου Αθηνών και Θεσσαλονίκης του Κλάδου Επικουρικής Ασφάλισης του Ε.Τ. Α.Π.-Μ.Μ.Ε.,
16. Ο Κλάδος Επικουρικής Ασφάλισης Ναυτικών (Κ.Ε.Α.Ν.) του Ν.Α.Τ. και
17. Το Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Προσωπικού Ιδρυμάτων Εμπορικού Ναυτικού (Τ.Ε.Α.Π.Ι.Ε.Ν.).

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2

### ΤΕΑΠΟΖΟ (ΑΥΞΗΣΗ ΕΤΟΥΣ 2008)- ΠΙΝΑΚΑΣ ΜΕ ΚΛΙΜΑΚΙΑ

#### 20 ΕΤΟΥΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ

Συντάξιμος μισθός		Βασική σύνταξη από 01/01/2008	βασική σύνταξη από 01/10/2008
Έως	733,68	211,37	215,60
733,69	763,02	213,52	217,79
763,03	792,37	215,81	220,13
792,38	821,72	218,07	222,43
821,73	851,06	220,36	224,77
851,07	880,41	222,62	227,07
880,42	909,76	224,88	229,38
909,77	939,11	227,16	231,70
939,12	968,45	229,43	234,02
968,46	997,80	231,71	236,34
997,81	1027,15	233,99	238,67
1027,16	1056,49	236,24	240,96
1056,50	1085,87	238,51	243,28
1085,85	1115,19	240,78	245,60
1115,20	1144,54	243,06	247,92
1144,55	1173,88	245,34	250,25
1173,89	1203,23	247,53	252,48
1203,24	1232,58	249,70	254,69
1232,59	1261,92	251,90	256,94
1261,93	1291,27	254,08	259,16
1291,28	1320,62	256,28	261,41
1320,63	1349,96	258,46	263,63
1349,97	1379,31	260,66	265,87
1379,32	1408,66	262,86	268,12
1408,67	1438,01	265,05	270,35
1438,02	1467,35	267,24	272,58
1467,36	1496,71	269,42	274,81
1496,72	1526,07	271,62	277,05
1526,08	1555,43	273,80	279,28
1555,44	1584,76	276,01	281,53
1584,80	1614,15	278,19	283,75
1614,16	1643,51	280,38	285,99
1643,52	και άνω	282,57	288,22

**Παρουσίαση του βιβλίου  
Σπύρου Σακελλαρόπουλου (επιμ),  
«Ετσι αγαπάμε εμείς την Ελλάδα.  
Πλήρη πρακτικά και ιστορικό  
των δικών Μπελογιάννη-Τα σήματα Βαβούδη»,  
Εκδόσεις Τόπος, Αθήνα, 2016**

**Ιωάννα Αθανασάτου,**

*Δρος Πανεπιστημίου Αθηνών, διδάσκουσας ΕΚΠΑ & ΕΑΠ*

Υπάρχουν στιγμές στην Ιστορία όπου η έννοια του χρόνου αλλάζει ριζικά, ο χρόνος πυκνώνει και διαστέλλεται και οι απόηχοι των όσων συμβαίνουν εκτείνονται σε δεκαετίες. Μία τέτοια στιγμή ήταν η δεκαετία του '40-50 και όσα την ακολούθησαν. Η συγκλονιστική εμπειρία του αντιφασιστικού πολέμου της Αλβανίας, η Γερμανική Κατοχή και η εκπληκτική Αντίσταση του ελληνικού λαού με πρωτοπόρο το ΕΑΜ «άλλαξαν ολόκληρη την παραδοσιακή αντίληψη των λαϊκών μαζών για τον εαυτό τους και την κοινωνία» (Τσουκαλάς, 1984) <sup>1</sup> Σύμφωνα με τον Νίκο Σβορώνο « η επαναστατική περίοδος της Εαμικής εμπειρίας συνιστά αναμφιβίβητο ορόσημο καθοριστικής σημασίας για τη συλλογική συνείδηση της ελληνικής κοινωνίας... Ιδιαίτερα η δημιουργία δικτύων αντίστασης και κοινωνικής αλληλεγγύης καταδεικνύουν το βάθος του κοινωνικού περιεχομένου της Αντίστασης» (Σβορώνος 1984)<sup>2</sup>. Μετά τη λήξη του Εμφυλίου πόλεμου, η *Αποεαμοποίηση* του πληθυσμού, «εξουδετέρωση του φάσματος του ΕΑΜ», έγινε κεντρικός στόχος της νικήτριας δεξιάς παράταξης που επεκράτησε στρατιωτικά με την υποστήριξη μιάς σειράς ακραίων κατασταλτικών μέτρων, έκτακτων νόμων, δικών, εκτελέσεων, εκτοπίσεων, αστυνομοκρατίας, κήρυξης του ΚΚΕ στην παρανομία, χαφιεδολογίας και εκβιασμού των δημοκρατών πολιτών μέσω του επαίσχυντου θεσμού του πιστοποιητικού κοινωνικών φρονημάτων. Και όλα τα παραπάνω στο πλαίσιο μιάς ανάπηρης κοινοβουλευτικής βασιλευόμενης δημοκρατίας, που βρισκόταν συνεχώς υπό την επιτήρηση και τον έλεγχο των ξένων δυνάμεων, των Αγγλων στην αρχή, των Αμερικανών αργότερα, οι οποίοι φρόντισαν να διασφαλίζουν απολύτως κάθε φορά τα συμφέροντά τους στην καθημαγμένη από τις καταστροφές του πολέμου χώρα.

Σε αυτή τη διαδικασία η σημασία των πρώτων ζοφερών χρόνων της δεκαετίας του 50, αμέσως μετά την λήξη του Εμφυλίου (1946-1949) είναι εξέχουσα, ωστόσο οι μελέτες για όσα συνέβαι-

1. Τσουκαλάς Κωνσταντίνος, Η ιδεολογική επίδραση του εμφυλίου πολέμου', στο συλλογικό «*Η Ελλάδα τη δεκαετία 1940-1950. Ένα έθνος σε κρίση*». Θεμέλιο, Αθήνα, 1984.

2. Νίκος Σβορώνος, Τα κύρια προβλήματα της περιόδου 1940-1950 στην Ελληνική Ιστορία», στο «*Η Ελλάδα...*», 'οπ

ναν τότε είναι λίγες συγκριτικά με εκείνες που αφορούν τις προγενέστερες περιόδους. Το βιβλίο που επιμελήθηκε ο Σπύρος Σακελλαρόπουλος, βασισμένο σε έρευνα του πατέρα του Γρηγόρη Σακελλαρόπουλου αποτελεί μία πολύτιμη συμβολή στην κατανόηση αυτών των ασφυκτικών πέτρινων χρόνων των αρχών της δεκαετίας του 50, φωτίζοντας μέσα από το υλικό των δικών Μπελογιάννη τις ζωές όχι μόνο των πρωταγωνιστών αλλά και ευρύτερου αριθμού ατόμων, και δίνοντας στον αναγνώστη τη δυνατότητα να έχει πρόσβαση σε ένα πολύπτυχο και αποκαλυπτικό υλικό διαμορφώνοντας πρωτογενή συμπεράσματα.

**Ο τίτλος** του βιβλίου «*Ετσι αγαπάμε εμείς την Ελλάδα*» αποτελεί επιλογή μιάς φράσης από την απολογία του Νίκου Μπελογιάννη στη δεύτερη δίκη «των ασυρμάτων» το 1952, η οποία συνιστά *αντιπροφή* του κομβικού ιδεολογήματος της *εθνοκοφροσύνης* του συγκροτήματος εξουσίας σε όλες τις εκφάνσεις του και ιδίως του σκληρού στρατιωτικού, δικαστικού και αστυνομικού πυρήνα του.

**Τα Πρακτικά** των Δικών ως ιστορική πηγή ιδιαίτερου τύπου παρουσιάζουν εκτός των άλλων και ιδιαίτερο μεθοδολογικό ενδιαφέρον. <sup>3</sup>Στην προκείμενη περίπτωση η ανεύρεση και δημοσίευση των συγκεκριμένων Πρακτικών των δικών Μπελογιάννη έχει αφ'εαυτής μεγάλη αξία, αφού λόγω και των έκτακτων και ανώμαλων συνθηκών που επικρατούσαν τα Πρακτικά των Στρατοδικείων δεν βρίσκονταν σε δικαστηριακό χώρο, αλλά στο Υπουργείο Εθνικής Άμυνας. Η δημοσίευσή περιλαμβάνει σύνθεση του υλικού των «επίσημων (αλλά ωστόσο συνοπτικών) αυτών Πρακτικών με την καθημερινή καταγραφή στον ημερήσιο Τύπο της εποχής. Οι απολογίες των κατηγορουμένων, οι μαρτυρικές καταθέσεις, ο λόγος των στρατοδικών και του Βασιλικού Επιτρόπου, οι αγορεύσεις των συνηγόρων, τα υπομνήματα των καταδικασμένων σε θάνατο κατηγορουμένων, τα κείμενα των σημάτων (148) συνιστούν ένα *πλούσιο ετερογενές υλικό που αναδεικνύει πολλές και διαφορετικές πτυχές τόσο της επίσημης όσο και της καθημερινής «μικρής Ιστορίας»*. Το υλικό αυτό σε κάποια σημεία διασταυρώνεται και αντιπαραβάλλεται με το Αρχείο ΚΚΕ στα ΑΣΚΙ/Αρχεία Σύγχρονης Κοινωνικής Ιστορίας.

Πλάι στην ηρωική παρουσία του Νίκου Μπελογιάννη, της Έλλης Ιωαννίδου και των όσων άλλων λίγων άντεξαν, αυτός ο λόγος της καθημερινότητας, *ο λόγος του φόβου, του ζόφου και της ήπιας* που σκεπάζει την μετεμφυλιακή ελληνική κοινωνία είναι που αναδύεται μέσα από τις γραμμές του βιβλίου.<sup>4</sup> Στην παράθεση της εξέλιξης των δύο δικών παρακολουθούμε τις *αντιμαχόμενες αφηγήσεις* με τόπο της τραγωδίας τα δικαστήρια του μετεμφυλιακού κράτους.

Στην **πρώτη δίκη** (19/10-16/11 1951, απόφαση Ε.Σ. **274/1951**), εισάγεται ένα εντυπωσιακά μαζικό κατηγορητήριο με παραπομπή (93) ατόμων στο Εκτακτο Στρατοδικείο Αθηνών με τις διατάξεις του **v.509/1947**, (ήτοι «επίδωξη βίαιης ανατροπής του πολιτεύματος και κοινωνικού καθεστώτος, απόσπασης μέρους της επικρατείας».<sup>5</sup> Σε αυτήν γίνεται καταγγελία από πολλούς **κατηγορούμενους**, άνδρες και γυναίκες, ενώπιον του δικαστηρίου για τις απάνθρωπες συνθήκες κράτησης και ανάκρισής τους στη Γενική Ασφάλεια σε κελιά –τάφους, πολύμηνη απομόνωση, βασανισμούς, «αυτοκτονίες «από τα παράθυρα, αφόρητες ψυχολογικές πιέσεις, που οδή-

3. Από όσο γνωρίζω ένα αντίστοιχο εγχείρημα έχει πραγματοποιήσει η ιστορικός Εφη Αβδελά μελετώντας μέσω των Πρακτικών των δικών τα εγκλήματα τιμής και τις αντιλήψεις για την έμφυλη βία στην μεταπολεμική ελληνική κοινωνία. Βλέπε Αβδελά Εφη, *Διά λόγους τιμής. Βία, συναισθήματα και αξίες στη μετεμφυλιακή Ελλάδα*, Νεφέλη, Αθήνα, 2002.

4. Αυτό το ασφυκτικό κλίμα που αποτύπωσε αριστουργηματικά ο Νίκος Κούνδουρος στην ταινία «Ο Δράκος»(1956).

5. Βλέπε και αναλυτικά στην εξαντλητική μελέτη Νίκος Αλιβιζάτος, *Οι πολιτικοί θεσμοί σε κρίση 1922-1974. Οφεις της ελληνικής εμπειρίας*, Θεμέλιο, Αθήνα, 1986, ιδίως σελ. 495 κι επ., ' Η θέσπιση του αντεθνικού εγκλήματος»

γψαν κάποιους στην τρέλλα, και υπό το κράτος των οποίων υποστηρίζουν ότι υπέγραψαν τις ομολογίες και τις καταθέσεις τους τις οποίες δεν αναγνώρισαν στο δικαστήριο. Επισημαίνεται η υπερήφανη αναφορά των περισσότερων κατηγορουμένων στη δράση τους κατά τη διάρκεια της Κατοχής και της Αντίστασης στους κατακτητές Γερμανούς, Ιταλούς και Βούλγαρους, η συμμετοχή τους στον Εθνικοαπελευθερωτικό αγώνα και το ΕΑΜ, στη μεγάλη απεργία των δημοσίων υπαλλήλων, στην ΕΠΟΝ. Απορούν πώς, ύστερα από όλα αυτά, είναι δυνατόν να υφίστανται διώξεις και ταλαιπωρίες «ως αντεθνικώς δρώντες». Από αυτούς κάποιοι –λιγότεροι– υπερασπίζονται την ένταξή τους στο Κομμουνιστικό Κόμμα Ελλάδας και θεωρούν το ΚΚΕ «ελληνικό και πατριωτικό». Υποστηρίζουν ότι η εξέλιξη του Εμφυλίου προκλήθηκε από την παρόξυνση που επεδίωξαν οι ακραίες δεξιές παρακρατικές δυνάμεις και αποτέλεσε «αναγκαστική άμυνα» στη βία που εξαπολύθηκε εναντίον των αριστερών αγωνιστών. Οι περισσότεροι όμως, όπως προκύπτει με σαφήνεια από τα Πρακτικά, διαχωρίζουν τις δύο περιόδους και αποκρημίζουν το κόμμα στην παρούσα φάση, αποδεχόμενοι τον ισχυρισμό ότι τους παρέσυρε και παραπλανήθηκαν από τον αρχικά επιδιωκόμενο εθνικό σκοπό.

Εκφραστές του λόγου **των κατηγορών** είναι ο Βασιλικός επίτροπος, οι στρατοδίκες –μεταξύ αυτών και ο μετέπειτα δικτάτορας Γεώργιος Παπαδόπουλος– και οι μάρτυρες κατηγορίες στελέχη της Αστυνομίας. Ατεγκτοι εκφραστές του ιδεολογήματος της εθνοφροσύνης ως «επίσημης» (και όχι κυρίαρχης)<sup>6</sup> ιδεολογίας, εκφράζουν ένα ιδεώδες εξ ορισμού αρνητικό, ένα αμυντικό ιδεολόγημα που συγκροτείται ως άρνηση και αποκήρυξη (αντικομμουνιστικό φρόνημα). Οι αγωνιστές που αντιστάθηκαν στον κατακτητή και απελευθέρωσαν την πατρίδα ήταν «συμμορίτες, σλαβοκομμουνιστές, προδότες». Οι εχθροί δεν αναγνωρίζονται ως ταξικοί και πολιτικοί αντίπαλοι, δεν ανήκουν καν στο έθνος.

Σε αυτό το λόγο των κατηγορών αντιτάσσει ο Μπελογιάννης την απολογία του στη **δεύτερη δίκη (των ασυρμάτων)**, η οποία διεξάγεται το 1952, με την επιβαρυντική κατηγορία του ν. **375/36** περί κατασκοπείας, όπως τροποποιήθηκε με τον 1255/38.<sup>7</sup>

Από νομική άποψη, η τεκμηριωμένη αγόρευση του συνηγόρου Γαλέου η οποία παρατίθεται στο βιβλίο (σελ. 434 κί επ) εξηγεί πώς καταστρατηγήθηκε το δεδικασμένο προκειμένου να επιτευχθεί η *εκτέλεση* της θανατικής ποινής (το έγκλημα της κατασκοπείας επέσυρε θανατική ποινή) για τον Μπελογιάννη και τους βασικούς συγκατηγορούμενούς του, η οποία είχε αποσοβηθεί στην πρώτη δίκη μετά τις διεθνείς αντιδράσεις και την αμφιθυμία της κυβέρνησης Πλαστήρα. Η καταστρατήγηση αυτή ερχόταν σε πλήρη αντίθεση με τη βασική αρχή του Ποινικού Δικαίου «*Non bis in idem*», δεν μπορεί κανείς να δικασθεί δύο φορές για την ίδια πράξη.

Σε αυτό το ιδιαίτερα δυσμενές κλίμα, ο Μπελογιάννης θα μιλήσει για το πλαίσιο της πολιτικής του κόμματος για Ειρήνη,<sup>8</sup> Δημοκρατία, Αμνηστία», αναφερόμενος και στην απόφαση

6. Η εθνοφροσύνη όπως τονίζει ο Δοξιάδης δεν είναι κυρίαρχη ιδεολογία υπό την έννοια ότι είναι ιδεώδες κατασκευασμένο και επιβεβλημένο δια της βίας από τη νικήτρια παράταξη, χωρίς να επιτυγχάνεται βαθύτερη ενδιάθετη αποδοχή αξιών από τις κυριαρχούμενες λαϊκές τάξεις. (Δοξιάδης, «Η Ιδεολογία στη μεταπολεμική Ελλάδα», περιοδικό *Λεβιάθαν*, τ. 13, 1993, σελ. 123 κί επ.)

7. Ο Νίκος Αλιβιζάτος αναλύει διεξοδικά τον τρόπο με τον οποίο «επανεργοποιήθηκε το έγκλημα της κατασκοπείας στην Ελλάδα, τέλη του 1951 με αρχές του 1952, στα πλαίσια του ψυχρού πολέμου, πιθανολογώντας ως βάσιμη σχετική παρέμβαση των Ηνωμένων Πολιτειών. Με βάση αυτό διεξήχθη μια σειρά δικών κατά αγωνιστών της Αριστεράς (Κ. Φιλίνης, Μ. Γλέζος, Χ. Φλωράκης κί ) έως και τη δεκαετία του 60. Βλέπε Αλιβιζάτος, όπ, σελ. 566 κί επ.

8. Ενδεικτική της όξυνσης της πόλωσης που προωθούσε το πλέγμα εξουσίας, ιδίως μετά την έναρξη του πολέμου της



της 2<sup>ης</sup> Ολομέλειας του Οκτωβρίου του 1951 . Θα αντιτάξει στην κατηγορία περί προδοτών και κατασκόπων τους αγώνες των κομμουνιστών υπέρ της πατρίδας από την εποχή του Ιταλοελληνικού πολέμου στην Αλβανία μνημονεύοντας την επιστολή Ζαχαριάδη, τη δράση του ΕΛΑΣ στην Κατοχή και την Αντίσταση, τη συνεργασία με το Στρατηγείο Μέσης Ανατολής, την εκτέλεση των 200 κομμουνιστών στο σκοπευτήριο της Καισαριανής, την έμπρακτη απόδειξη από τους κομμουνιστές της αγάπης προς την πατρίδα «*Ετοι αγαπάμε εμείς την Ελλάδα, με την καρδιά μας και με το αίμα μας*»(σελ. 376).

Η απόφαση αριθμός **442/52** του Τακτικού Στρατοδικείου αυτή τη φορά ήταν η θανατική ποινή για τους (4) μαζί με τον Μπελογιάννη, Δημήτρη Μπάτση, Ηλία Αργυριάδη και Κωνσταντίνο Καλούμενο οι οποίοι θεωρήθηκαν ως βασικά στελέχη του παράνομου μηχανισμού του ΚΚΕ και κρίθηκαν ένοχοι κατασκοπείας με αποδεικτικά στοιχεία τά σήματα πού περιείχαν στρατιωτικές πληροφορίες και παρουσιάσθηκαν από την Αστυνομία ως ευρήματα στην έφοδο στην κρύπτη του Νίκου Βαβούδη, στελέχους του ΚΚΕ και ασυρματιστή ο οποίος αυτοκτόνησε.

Πέρα όμως από την τραγική περίπτωση του Βαβούδη, ο οποίος είχε πολεμήσει στο πλευρό των δημοκρατικών στον Ισπανικό εμφύλιο, και ενώ το βιβλίο αναφέρεται σε κεντρικά στελέχη του αντιφασιστικού αγώνα και του ΚΚΕ, αναδεικνύει μέσω των προσωπικών λόγων (μαρτυρίες, απολογίες) των επώνυμων και λιγότερο γνωστών προσώπων την εμβέλεια και επιρροή των ιδεών του «εαμικού φάσματος» αλλά και τις τρέχουσες αντιλήψεις πού επικρατούσαν μετά την ήττα και τις διώξεις. Αυτές πού το επίσημο κόμμα πολλές φορές έτεινε να αγνοεί. Αναφέρεται χαρακτηριστικά στο βιβλίο πώς στην επίσημη ανακοίνωση του κόμματος για την εκτέλεση των τεσσάρων δεν αναφέρονται καν τα ονόματα των άλλων εκτελεσμένων Δημήτρη Μπάτση, Ηλία Αργυριάδη και Κωνσταντίνου Καλούμενου οι οποίοι υπήρξαν επί σειρά ετών στρατευμένοι στο ΚΚΕ, επειδή στη δίκη λύγισαν.

Κυτώντας προς τα πίσω και αναλογιζόμενη ό,τι εν τω μεταξύ έχει μεσολαβήσει, επιτρέψτε μου να κλείσω αυτήν την παρουσίαση με τους στίχους του Διονύση Σαββόπουλου από τη μουσική της ταινίας Happy day

Οποιος λύγισε εκεί,  
Λέω για πάντα έχει σωθεί  
Όχι πού είναι στη ζωή  
Μα πού υπόφερε πολύ

\* Η παρουσίαση έγινε στο Αετοπούλειο Πολιτιστικό Κέντρο του Δήμου Χαλανδρίου, στις 7 Μαρτίου 2017.

---

Κορέας, είναι η υπόθεση Νικηφορίδη. Ο νεαρός Νίκος Νικηφορίδης συγκεντρώνει 60000 υπογραφές στο κείμενο έκκλησης της Στοκχόλμης υπέρ του πυρηνικού αφοπλισμού, συλλαμβάνεται και παραπέμπεται με τον ν.509/1947, καταδικάζεται τρίς εις θάνατον και εκτελείται στις 6/3/1951 σε ηλικία 23 ετών.



ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ  
HELLENIC SOCIAL POLICY ASSOCIATION