



**ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ**  
**ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ**  
**ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ**

**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**ΤΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**  
**ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗ**  
**ΛΟΓΙΣΜΙΚΟΥ ΜΙΣΘΟΛΟΣΙΑΣ**

**ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ ΣΠΟΥΔΑΣΤΩΝ**  
**ΣΕΦΕΡΑΗΣ ΙΩΑΝΝΗΣ**  
**ΠΡΙΦΤΗ ΜΑΡΙΑ**  
**ΨΙΛΟΥ ΜΙΧΕΛΙΔΑΚΗ ΔΗΜΗΤΡΑ**

**ΑΡΧΙΚΟΣ ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ: ΚΟΠΑΝΕΛΗ ΑΝΑΣΤΑΣΙΑ**  
**ΤΕΛΙΚΟΣ ΕΠΟΠΤΕΥΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΣΥΡΡΟΣ ΝΕΚΤΑΡΙΟΣ**

**ΜΕΣΟΛΟΓΓΙ 2017**

## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η παρούσα πτυχιακή εργασία πραγματοποιήθηκε στο ΤΕΙ Δυτικής Ελλάδος και Ιόνιων νήσων, στη σχολή Διοίκησης και Οικονομίας στο τμήμα λογιστικής, το ακαδημαϊκό έτος 2016-2017.

Το θέμα της πτυχιακής εργασίας που θα αναπτυχτεί παρακάτω είναι:

**Τα οικονομικά της απασχόλησης, εργασιακά θέματα, πρακτική εφαρμογή λογισμικού μισθοδοσίας.**

**The economics of employment, labor issues, practical application of payroll software.**

Θέλουμε να ευχαριστήσουμε τον επιβλέπων καθηγητή κ. Νεκτάριο Σύρρο για την πάντα ευγενική διάθεση όλο αυτό το καιρό καθώς και την πολύτιμη συμβολή στην επίτευξη της πτυχιακής μας εργασίας.

Τέλος, θέλουμε να ευχαριστήσουμε το εκπαιδευτικό προσωπικό του τεχνολογικού ιδρύματος για την συμβολή τους στην εξέλιξη μας, την παροχή γνώσεων και τη συνεχή υποστήριξη τους.

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η εργασία αυτή έχει ως σκοπό την ανάλυση και την κατανόηση των εργασιακών θεμάτων που δημιουργούνται από τη σχέση εργαζομένου–εργοδότη καθώς και τη μελέτη των δικαιωμάτων και των απαιτήσεων των απασχολούμενων μισθωτών. Η εργατική νομοθεσία οι νόμοι και οι διατάξεις που διέπονται απ’ αυτή είναι ένα θέμα που πρέπει να γνωρίζει κάθε άτομο το οποίο είναι έτοιμο να εισέλθει στον επαγγελματικό στίβο.

Είναι ένα θέμα μείζονος σημασίας που αποσκοπεί στη διερεύνηση των εργασιακών σχέσεων στην αγορά εργασίας. Παρουσιάζονται αναλυτικά οι σχέσεις που δημιουργούνται από τη στιγμή που θα εισέρθει ένας νεοεισερχόμενος στην αγορά εργασίας μέχρι και τη διακοπή της σχέσης που θα έχει δημιουργηθεί.

Πραγματοποιείται η παρουσίαση των μορφών της απασχόλησης οι οποίες περιλαμβάνουν τη πλήρη και μερική απασχόληση, την ετεροαπασχόληση και τη μόνιμη και προσωρινή απασχόληση. Αναλύονται οι συμβάσεις εργασίας και οι αποδοχές των εργαζομένων που ορίζονται με βάση τα ηλικιακά κριτήρια που ορίζει η νομοθεσία, τα έτη προϋπηρεσίας και την οικογενειακή κατάσταση. Έπειτα αναλύονται ποιες είναι οι μέρες αργίας βάση νόμου, τι ετήσια άδεια δικαιούνται οι μισθωτοί, το ωράριο εργασίας που προβλέπει ο νόμος, τις νόμιμες υπερωρίες που έχει δικαίωμα να ζητήσει ο εργοδότης αλλά και πως μπορεί να επέλθει λύση της σχέσεως εργασίας κατά περίπτωση. Τέλος, είναι πολύ βασικό να γνωρίζει ο κάθε μισθωτός τι δικαιώματα του δίνει ο νόμος σε περίπτωση κατάχρησης δικαιωμάτων του από τον οποιοδήποτε εργοδότη. Στο τέλος θα παρουσιαστεί λογισμικό υπολογισμού μισθοδοσίας.

## Πίνακας περιεχομένων

ΠΡΟΛΟΓΟΣ .....	1
ΠΕΡΙΛΗΨΗ .....	2
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 <sup>ο</sup> ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	7
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 <sup>ο</sup> ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ – ΓΕΝΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ.....	8
2.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.....	8
2.2 ΠΡΟΤΥΠΟ ΤΥΠΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ .....	8
2.3 ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ .....	9
2.3.1 ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ.....	9
2.3.2 ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ.....	10
2.3.3 ΕΠΟΧΙΑΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ .....	11
2.3.4 ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ.....	11
2.3.5 ΕΤΕΡΟΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ.....	12
2.3.6 ΜΟΝΙΜΗ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ .....	12
2.4 Η ΔΙΑΦΟΡΑ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΠΙ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙ ΠΛΗΡΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.....	12
2.5 ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΠΑΘΗΤΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ .....	13
2.5.1 ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.....	13
2.6 ΝΕΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ .....	13
2.6.1 ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ FIXED-TERM EMPLOYMENT ...	14
2.6.2 ΠΑΡΟΧΗ ΕΡΓΟΥ ΕΚΤΟΣ ΤΩΝ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ...	14
2.6.3 ΔΑΝΕΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.....	15
2.6.4 ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ON CALL WORK).....	15
2.7 ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.....	16
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 <sup>ο</sup> ΓΕΝΙΚΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΚΑΙ Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΣΗΜΕΡΑ .....	20
3.1 Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΣΗΜΕΡΑ .....	21
3.2 ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΕΡΓΟΔΟΔΟΤΟΥΜΕΝΟΥ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΟΡΟΥΣ ΠΟΥ ΔΙΕΠΟΥΝ ΤΗ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	21
3.2.1 ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΟΣ ΣΤΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ .....	22

3.3. ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ – ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ – ΥΠΕΡΩΡΙΑ .....	23
3.4. ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ.....	23
3.5. ΝΕΟΕΙΣΕΡΧΟΜΕΝΟΙ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	24
3.6. ΣΥΜΒΑΣΗ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ.....	24
3.7. ΕΠΙΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	24
3.8. ΚΑΝΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ.....	25
3.9. ΛΟΙΠΕΣ ΑΔΕΙΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ .....	25
3.10. ΕΟΡΤΕΣ ΚΑΙ ΑΡΓΙΕΣ .....	27
3.10.1Η ΑΡΓΙΑ ΤΗΣ 28ης ΟΚΤΩΒΡΙΟΥ .....	27
3.10.2Η ΗΜΕΡΑ ΤΗΣ ΠΡΩΤΟΜΑΓΙΑΣ.....	28
3.10.3Η ΕΟΡΤΗ ΤΗΣ 15ης ΑΥΓΟΥΣΤΟΥ .....	29
3.10.4Η ΕΟΡΤΗ ΤΟΥ ΑΓΙΟΥ ΠΝΕΥΜΑΤΟΣ .....	29
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 <sup>ο</sup> ΟΙ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΟΙ ΜΕΘΟΔΟΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΙΚΗ ΕΝΩΣΗ.....	30
4.1. ΤΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ .....	30
4.2. ΟΙΟΝΕΙ ΜΕΘΟΔΟΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ .....	32
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 <sup>ο</sup> ΜΙΣΘΟΔΟΤΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ .....	37
5.1. ΙΣΧΥΟΥΣΑ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ (2014) .....	37
5.1.1. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.....	37
5.2. ΓΕΝΙΚΑ ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ .....	39
5.2.1. ΝΕΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗΣ ΝΟΜΙΜΟΥ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΚΑΙ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟΥ : ΑΡΘΡΟ 103 / Ν. 4172/2013 - .....	39
5.2.2. ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΜΙΣΘΩΝ – ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ : .....	39
5.3. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ - ΓΕΝΙΚΑ .....	45
5.4. ΧΡΟΝΙΚΑ ΟΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....	47
5.5. ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ .....	48
5.5.1. ΚΥΡΙΑΚΗ & ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΑ ΑΝΑΠΑΥΣΗ .....	48
5.5.2. ΕΞΑΙΡΕΣΙΜΕΣ ΕΟΡΤΕΣ (ΑΡΓΙΕΣ) , .....	49
5.5.3. ΕΘΙΜΙΚΕΣ – ΤΟΠΙΚΕΣ ΕΟΡΤΕΣ- ΗΜΕΡΕΣ ΑΡΓΙΑΣ ΑΠΟ ΚΑΝΟΝΙΜΟ.....	49
5.5.4. ΕΟΡΤΕΣ ΜΗ ΘΕΩΡΟΥΜΕΝΕΣ ΑΡΓΙΕΣ : .....	49

5.5.5. ΝΥΚΤΕΡΙΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ – ΑΜΟΙΒΗ :	50
5.5.6. ΕΡΓΑΣΙΑ ΕΚΤΟΣ ΕΔΡΑΣ :	50
5.6. ΔΩΡΑ ΕΟΡΤΩΝ	50
5.6.1. ΔΩΡΟ ΠΑΣΧΑ	51
5.6.2. ΔΩΡΟ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ	52
5.7 ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ – ΑΔΕΙΕΣ	55
5.8. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΠΟΛΥΣΗΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	60
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 <sup>ο</sup> ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ/ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΛΟΓΙΣΜΙΚΟΥ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ	65
6.1. ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	65
6.2. ΔΟΜΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ – ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ66	
6.3. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ	71
6.4. ΠΑΡΑΜΕΤΡΟΙ	77
6.4.1. ΕΡΓΑΣΙΕΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ	77
6.4.2. ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΜΙΚΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ / ΗΜΕΡ / ΩΡΟΜ ΑΠΟ ΤΟΝ ΚΑΘΑΡΟ	79
6.4.3. ΥΠΟΛΟΓΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ	79
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7 <sup>ο</sup> ΕΠΙΛΟΓΟΣ	81
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	83

## Πίνακας Περιεχομένων Πινάκων

ΠΙΝΑΚΑΣ 1 ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΕΛΛΑΔΑ Ε.Ε .....	17
ΠΙΝΑΚΑΣ 2 ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ.....	19
ΠΙΝΑΚΑΣ 3 ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΜΙΣΘΩΝ–ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΠΙΝΑΚΑΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΗΛΙΚΙΑΣ 25 ΕΤΩΝ ΚΑΙ ΑΝΩ .....	40
ΠΙΝΑΚΑΣ 4 ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΜΙΣΘΩΝ – ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΗΛΙΚΙΑΣ ΚΑΤΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ .....	41
ΠΙΝΑΚΑΣ 5 ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΜΙΣΘΩΝ, ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΗΛΙΚΙΑΣ 25 ΕΤΩΝ ΚΑΙ ΑΝΩ ΕΓΓΑΜΟΙ-ΑΓΑΜΟΙ. ....	42
ΠΙΝΑΚΑΣ 6 ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ, .....	42
ΠΙΝΑΚΑΣ 7 ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΜΙΣΘΩΝ, ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΗΛΙΚΙΑΣ ΚΑΤΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ ΕΓΓΑΜΟΙ-ΑΓΑΜΟΙ.....	43
ΠΙΝΑΚΑΣ 8 ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ, ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΗΛΙΚΙΑΣ ΚΑΤΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ ΕΓΓΑΜΟΙ-ΑΓΑΜΟΙ .....	43
ΠΙΝΑΚΑΣ 9 ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ - ΕΝΤΥΠΟ 3: ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ.....	45
ΠΙΝΑΚΑΣ 10 ΠΙΝΑΚΑΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΔΩΡΟΥ ΠΑΣΧΑ (ΜΕΡΟΣ ΑΥΤΟΥ).....	52
ΠΙΝΑΚΑΣ 11 ΠΙΝΑΚΑΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΔΩΡΟΥ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ (ΜΕΡΟΣ ΑΥΤΟΥ) .....	54
ΠΙΝΑΚΑΣ 12 ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΔΕΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΩΝ ΜΕ ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ Η ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ ΜΕΧΡΙ 10 ΕΤΗ ΜΗ ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΕΝΑ ΣΤΟΝ ΙΔΙΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ Η ΜΕΧΡΙ 12 ΕΤΗ ΜΗ ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΕΝΑ ΣΕ ΟΠΟΙΟΝΔΗΠΟΤΕ ΕΡΓΟΔΟΤΗ Η ΜΕΧΡΙ 25 ΕΤΗ ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΕΝΑ ΣΤΟΝ ΙΔΙΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ .....	56
ΠΙΝΑΚΑΣ 13 ΜΕ ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΙΣΑ 12 ΕΤΩΝ ΣΕ ΟΠΟΙΟΝΔΗΠΟΤΕ ΕΡΓΟΔΟΤΗ .....	57
ΠΙΝΑΚΑΣ 14 ΜΕ ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΙΣΑ 25 ΕΤΩΝ ΣΕ ΟΠΟΙΟΝΔΗΠΟΤΕ ΕΡΓΟΔΟΤΗ.....	58

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1<sup>Ο</sup> ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρακάτω εργασία έχει ως σκοπό την ανάλυση των οικονομικών της απασχόλησης, των εργασιακών σχέσεων καθώς και την κατανόηση της εφαρμογής λογισμικού μισθοδοσίας στην πράξη.

Ως απόφοιτοι του τμήματος Λογιστικής, πρέπει να γνωρίζουμε τις εργασιακές σχέσεις, τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας καθώς και τον υπολογισμό – διαχείριση της μισθοδοσίας ενός εργαζομένου.

Στο 2<sup>Ο</sup> ΚΕΦΑΛΑΙΟ, παρουσιάζονται οι γενικές έννοιες, τα είδη και οι μορφές της απασχόλησης.

Στο 3<sup>Ο</sup> ΚΕΦΑΛΑΙΟ, καταγράφονται τα εργασιακά ζητήματα που προκύπτουν στον εργασιακό κλάδο (υπερωρία, υπερεργασία, άδειες, εορτές και αργίες).

Στο 4<sup>Ο</sup> ΚΕΦΑΛΑΙΟ, αναλύονται οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης και προγράμματα που έχουν ως σκοπό την καταπολέμηση της ανεργίας, όπως και την ομαλή ένταξη στον εργασιακό χώρο.

Στο 5<sup>Ο</sup> ΚΕΦΑΛΑΙΟ, έχοντας σαν οδηγό την τελευταία νομοθεσία του 2014, παραθέτεται η ισχύουσα Νομοθεσία για τις εργασιακές σχέσεις, τα κατώτατα όρια μισθών – ημερομισθίων, δώρα εορτών, άδειες, επιδόματα, φορολογία και διαδικασία απόλυσης.

Στο 6<sup>Ο</sup> ΚΕΦΑΛΑΙΟ, παρουσιάζονται οι πρακτικές εφαρμογές υπολογισμού μισθοδοσίας, με τη βοήθεια του κατάλληλου λογισμικού μισθοδοσίας.

Στη συνέχεια παραθέτονται συμπεράσματα και διαπιστώσεις του θέματος και οι βιβλιογραφικές αναφορές (βιβλία, διαδίκτυο).



## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2<sup>Ο</sup> ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ – ΓΕΝΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ**

### **2.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

Η Απασχόληση ορίζει το ποσοστό του εργατικού δυναμικού (οικονομικά ενεργός πληθυσμός), που σε μία δεδομένη στιγμή, το σύνολο του αποτελείται από τους απασχολούμενους και τους άνεργους.

Απασχόληση είναι η συνώνυμη έννοια της μισθωτής εργασίας.

Αποτελεί μία σύμβαση ανάμεσα σε δύο συμβαλλόμενα μέρη ,του εργοδότη-μισθωτή και του εργαζόμενου-εκμισθωτή. Ο εργαζόμενος υποχρεούται να παρέχει στον έτερο τη χρήση πράγματος ή εργασία. Αντίστοιχα, ο εργοδότης αναλαμβάνει την υποχρέωση να καταβάλλει το συμφωνηθέν τίμημα.

Στη σύμβαση αναγράφονται λεπτομερώς οι κανόνες που εφαρμόζονται στη παροχή εξαρτημένης εργασίας οι οποίοι ρυθμίζονται από τους κανόνες του Εργατικού Δικαίου. Περιλαμβάνει τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις και τις σχέσεις εργοδότη και εργαζόμενου.

Για την αποτελεσματικότερη κατανόηση της παρουσιάζετε η ανάλυση διάφορων μεγεθών που αφορούν την απασχόληση.

#### **ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ**

Οι απασχολούμενοι αποτελούνται από άτομα τα οποία εργάζονται σε σχέση εξαρτημένης εργασίας, δηλαδή οι εργαζόμενοι και όσοι εργάζονται με σχέση μη εξαρτημένης εργασίας, δηλαδή οι αυτοαπασχολούμενοι.

#### **ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

Ορίζεται ως το ποσοστό των απασχολούμενων ατόμων στον πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας.

#### **ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΕΝΕΡΓΟΣ ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ**

Ο οικονομικά ενεργός πληθυσμός αποτελείται από το εργατικό δυναμικό, δηλαδή το σύνολο των απασχολούμενων ατόμων στην ελληνική οικονομία και των ανέργων.

### **2.2 ΠΡΟΤΥΠΟ ΤΥΠΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΣΧΕΣΗΣ**

Το πρότυπο της κανονικής εργασιακής σχέσης περιλαμβάνει στοιχεία που ορίζουν οι κανονισμοί του Εργατικού Δικαίου.

- **ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗ ΜΙΣΘΩΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ Ή ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΕΞΑΡΤΗΣΗ**
- Στην εξαρτημένη μισθωτή εργασία ο εργοδότης προσδιορίζει το τόπο, το χρόνο και το τρόπο παροχής της εργασίας.

- **ΣΤΑΘΕΡΗ ΚΑΙ ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ**

- Η σταθερή απασχόληση είναι μία εργασιακή σχέση με διάρκεια αορίστου χρόνου.
- Η πλήρης απασχόληση τηρεί πλήρες ωράριο απασχόλησης το οποίο ανταποκρίνεται στα νόμιμα πλαίσια.

- **ΣΤΑΘΕΡΟΤΗΤΑ ΩΡΑΡΙΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

Αποτελεί αντικείμενο των κανόνων του Εργατικού Δικαίου και του Δικαίου Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

## **2.3 ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

Η εργασία είναι μία δραστηριότητα του ανθρώπου, ο οποίος επενεργώντας πάνω στην ύλη με διάφορα μέσα παράγει χρήσιμα προϊόντα, δηλαδή πράγματα που χρησιμεύουν για την ικανοποίηση αναγκών. Στη μαρξική θεωρία, η έννοια της εργασίας διαφέρει από αυτήν της εργασιακής δύναμης (ή της ικανότητας για εργασία).

Με τον τελευταίο όρο ο Μαρξ εννοούσε το σύνολο των φυσικών και πνευματικών ικανοτήτων που υπάρχουν στο σώμα και τη ζωντανή προσωπικότητα ενός ανθρώπου και που τις βάζει σε κίνηση κάθε φορά που παράγει χρήσιμα προϊόντα (αξίες χρήσης). Για τον Μαρξ, η εργασία ορίζεται ως η χρήση της εργασιακής δύναμης για την παραγωγή αξιών χρήσης. Ανεξάρτητα από τις κοινωνικά καθορισμένες μορφές της, η εργασία είναι πρώτα απ'όλα μία διαδικασία ανάμεσα στον άνθρωπο και τη φύση. Ο άνθρωπος βάζει σε κίνηση τις φυσικές δυνάμεις που ανήκουν στο σώμα και το κεφάλι του για να ιδιοποιηθεί τη φυσική ύλη με μία μορφή χρήσιμη για τη δική του ζωή.

Η διαφορά της ανθρώπινης από τις ζώδεις μορφές εργασίας είναι ότι ο άνθρωπος με την εργασία δεν αλλάζει απλώς τη μορφή του φυσικού κόσμου, αλλά πραγματώνει μέσω αυτής ένα συνειδητό σκοπό, που καθορίζει τον τρόπο και το είδος της ενέργειας που δαπανά και σ'αυτόν υποτάσσει τη θέλησή του. Κατά την εργασία λοιπόν εκδηλώνεται η σκόπιμη βούληση του ανθρώπου. Αυτός έχει συλλάβει στο κεφάλι του το αποτέλεσμα της εργασίας του πριν ακόμα το υλοποιήσει στην πράξη. Η διαφορά μεταξύ εργασίας και παιχνιδιού είναι ότι η πρώτη συνιστά μία δραστηριότητα που έχει κάποιο σκοπό, ενώ το δεύτερο μία δραστηριότητα που είναι από μόνη της αυτοσκοπός.

### **2.3.1 ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ**

Η πλήρης απασχόληση υποδηλώνει τα νόμιμα χρονικά όρια εργασίας με την πλήρη καταβολή αποδοχών.

Συμφωνία με μικρότερες αποδοχές είναι άκυρη. Ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να απαιτήσει τις νόμιμες αποδοχές και δικαιώματα που του παρέχει η πλήρης απασχόληση.

Πρέπει να γίνει σαφές, πως παρατηρούνται περιπτώσεις όπου ο εργοδότης, για οικονομικούς λόγους, μειώνει το ωράριο του μισθωτού. Από το συνδυασμό των διατάξεων των αρ. 376, 648, 653, 655 και 689 ΑΚ ,εάν δεν έχει συμφωνηθεί μειωμένο ωράριο πρέπει να καταβάλλονται πλήρης χρηματικές αποδοχές.

### 2.3.2 ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Ο όρος μερική απασχόληση είναι μία σύμβαση εξαρτημένης εργασίας που προσδιορίζει το χρόνο εργασίας του εργαζομένου. Στη μερική απασχόληση ο χρόνος εργασίας δεν ξεπερνά τις τέσσερις ώρες ημερησίως. Είναι μία σύμβαση όπου ο μισθωτός παρέχει εργασία τις ώρες που αναγράφονται σε αυτή. Η σύμβαση της μερικής απασχόλησης δεν προσδιορίζει τη διάρκεια με αποτέλεσμα να διακρίνονται σε συμβάσεις αορίστου ή ορισμένου χρόνου.

Η σύμβαση αυτή, δεν εξαρτάται από τη νομική μορφή ή δραστηριότητα του εργοδότη ή την επαγγελματική ιδιότητα του εργαζόμενου ή από οποιαδήποτε άλλη ιδιότητα ή στοιχείο σύμβασης. Είναι ανεξάρτητη από οικονομικού χαρακτήρα παράγοντες. Ο μισθωτός έχει το δικαίωμα να εργάζεται την ίδια χρονική περίοδο σε παραπάνω από έναν εργοδότη τηρώντας παραπάνω από μία σύμβαση μερικής απασχόλησης.

Οι ημέρες και ώρες που απαρτίζουν τη μερική απασχόληση είναι υπολογισμένες σε ημερήσια, εβδομαδιαία, δεκαπενθήμερη, μηνιαία και ετήσια βάση ώστε να προκύπτουν λιγότερες ώρες και ημέρες εργασίας από τη πλήρης απασχόληση. Οι αποδοχές παρατηρούνται προσωαυξημένες κατά 7,5% εξαιτίας της αμοιβής με κατώτατο μισθό.

Σύμφωνα με το άρθρο 2 του νέου νόμου 3846/2010 ( ΦΕΚ Α/66/11.5.10) προβλέπει για τη μερική απασχόληση τα εξής:

1. Κατά τη κατάρτιση σύμβαση εργασίας μπορεί να συνομολογηθεί εγγράφως η μερική απασχόληση. Μέσα σε 8 ημέρες γνωστοποίηση στο ΣΕΠΕ.

2. Αν η μερική απασχόληση έχει καθορισθεί με ημερήσιο ωράριο μικρότερης διάρκειας από το κανονικό η παροχή της συμφωνηθείσας εργασίας πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μια φορά την ημέρα. Εξαιρούνται: οι οδηγοί αυτοκινήτων μεταφοράς μαθητών ιδιωτικών εκπαιδευτηρίων παιδικών σταθμών, καθηγητών φροντιστηρίων ξένων γλωσσών μέσης εκπαίδευσης

3. Καταγγελία για άρνηση αποδοχής μερικής απασχόλησης είναι άκυρη.

4. Εάν η απασχόληση είναι μικρότερη των 4 ωρών η αντίστοιχη αμοιβή προσωαυξάνεται κατά 7,5%.

5. Έχουν δικαίωμα άδειας και οι μμερικώς απασχολούμενοι.

6. Υποχρέωση παροχής πρόσθετης εργασίας, σε περίπτωση ανάγκης. Αν παρασχεθεί εργασία πέραν της συμφωνημένης ο μμερικώς απασχολούμενος δικαιούται πρόσθετη αμοιβή 10%. Ο μερικώς απασχολούμενος μπορεί να αρνηθεί παροχή εργασίας πέραν της συμφωνηθείσας όταν η μερική απασχόληση λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο.

7. Σε επιχειρήσεις 20 ατόμων και άνω ο πλήρως απασχολούμενος, έχει το δικαίωμα μετά τη συμπλήρωση 1 έτους εργασίας να ζητήσει τη μετατροπή της σύμβασης εργασίας από πλήρη σε μερική απασχόληση με δικαίωμα επανόδου σε πλήρη απασχόληση εκτός αν η άρνηση δικαιολογείται από τις επιχειρησιακές ανάγκες. Ο εργαζόμενος στην αίτηση πρέπει να προσδιορίζει τη διάρκεια της μμερικικής απασχόλησης και το είδος. Αν ο εργοδότης δεν απαντήσει εγγράφως μέσα σε ένα μήνα θεωρείται ότι το αίτημα του εργαζόμενου έχει γίνει δεκτό.

8. Υπολογίζεται η προϋπηρεσία.

9. Παρέχεται δυνατότητα συμμετοχής σε επαγγελματική κατάρτιση κοινωνικές υπηρεσίες.

10. Ο εργοδότης ενημερώνει τους εκπροσώπους των εργαζομένων για τον αριθμό των απασχολούμενων με μερική απασχόληση σε σχέση με την εξέλιξη του συνόλου των εργαζομένων καθώς και για τις προοπτικές πρόσληψης εργαζομένου με πλήρη απασχόληση.

11. Εφαρμόζονται όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας Ε.Π.Α. (Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης)

### **ΜΟΡΦΕΣ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

#### **ΑΠΛΗ Ή ΚΟΙΝΗ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ**

- Η εργασία παρέχετε καθημερινά με ημερήσιο ωράριο μικρότερο ή ίσο τεσσάρων ωρών.

#### **ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΑ ΗΜΕΡΑ**

- Η εργασία παρέχετε με εναλλαγή ημερών. Ο αριθμός ημερών εργασίας και μη είναι ίσης ή διαφορετικής διάρκειας και η περιοδικότητα είναι τακτική και μη.

### **2.3.3 ΕΠΟΧΙΑΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ**

Η εποχιακή απασχόληση αφορά επιχειρήσεις οι οποίες λειτουργούν περιορισμένο χρονικό διάστημα μέσα στο χρόνο.

Αυτές οι επιχειρήσεις προσφέρουν στο μισθωτό εργασία μικρότερη από

12 μήνες και χρησιμοποιούν συμβάσεις είτε πλήρης είτε μερικής απασχόλησης ανάλογα με τις ανάγκες της. Η εποχιακή απασχόληση είναι συχνό φαινόμενο στα τουριστικά επαγγέλματα με έμφαση τα νησιά όπου βρίσκονται σε ανάκαμψη τους μήνες του καλοκαιριού.

### **2.3.4 ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ**

Ο όρος αυτοαπασχόληση δηλώνει άτομα αυτοαπασχολούμενα όπως οι ελεύθεροι επαγγελματίες. Με αυτό το είδος απασχόλησης ο εργαζόμενος δεν παρέχει εργασία σε κάποιο τρίτο πρόσωπο και ούτε λογοδοτεί σε αυτό. Ο κάθε αυτοαπασχολούμενος εργάζεται κανονικά ενώ παράλληλα είναι και το αφεντικό του εαυτού του. Ο αυτοαπασχολούμενος καταβάλλει τους φόρους που του αναλογούν και το κέρδος της εργασίας ανήκει αποκλειστικά σε αυτό. Τέλος, σε περίπτωση διακοπής της εργασίας δεν έχει τη δυνατότητα αποζημίωσης εφόσον δεν παρέχει τη τυπική εξαρτημένη εργασία.

#### **ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΟΔΗΓΟΥΝ ΣΤΗΝ ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ**

1. Μορφωτικό επίπεδο
2. Επαγγελματική εμπειρία (γνώση του αντικειμένου)

3. Επίπεδο χρηματικών δυνατοτήτων και χρηματοδοτήσεων
4. Ποιοτικοί παράγοντες (ανάλυση δυσκολιών για την έναρξη λειτουργίας, ευκαιρίες που παρουσιάζονται, προτάσεις συνεργασιών, κλπ)
5. Ευελιξία ωραρίου
6. Εισόδημα
7. Οικογενειακοί λόγοι
8. Ανάπτυξη πρωτοβουλίας και ελευθερία λήψης αποφάσεων

### **2.3.5 ΕΤΕΡΟΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ**

Στην ετεροαπασχόληση ο μισθωτός παρέχει εργασία σε έναν κλάδο τελείως διαφορετικό από αυτόν που έχει σπουδάσει ή τον οποίο επιθυμεί.

### **2.3.6 ΜΟΝΙΜΗ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ**

Η μόνιμη απασχόληση χρησιμοποιείται και παρέχετε μόνο σε όσους εργάζονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας. Πρέπει να διατυπωθεί πως αν έχει καθορισθεί ρητά καταληκτική ημερομηνία ή αν η διάρκεια μίας εργασίας εξαρτάται από την παροχή εργασίας για τη δημιουργία ενός και μόνο έργου, θεωρείται ως προσωρινή (σύμβαση ορισμένου χρόνου ή σύμβαση έργου).

Στην κατηγορία συμβάσεων ορισμένου χρόνου ή σύμβαση έργου περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι με σχέση εξαρτημένης εργασίας σε εποχιακά επαγγέλματα. διαφορετικά, ο εργαζόμενος θεωρείται ότι έχει μόνιμη ή αορίστου χρόνου απασχόληση.

## **2.4 Η ΔΙΑΦΟΡΑ ΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΠΙ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙ ΠΛΗΡΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

Η διαφορά ανάμεσα στο χρόνο μερικής και πλήρους απασχόλησης εμφανίζεται με διαφορά ημερήσιου ωραρίου ή με διαφορά στις μέρες εργασίας που περιλαμβάνονται στην ίδια χρονική στιγμή, όπου εκδηλώνονται συγχρόνως σε μέρες αλλά και σε ώρες εργασίας.

Η μερική απασχόληση εμφανίζεται με τη μορφή καθημερινής εργασίας, με μικρότερο ωράριο του ημερησίου ή με μορφή μη καθημερινής εργασίας με πλήρες ημερήσιο ωράριο ή με μορφή μη καθημερινής εργασίας με ημερήσιο ωράριο μικρότερο του πλήρες.

Η διάρκεια του ημερησίου ωραρίου μπορεί να αλλάζει από μέρα σε μέρα, δεν είναι αναγκαίο να είναι όλες τις μέρες ίδιο.

Η διαφορά ανάμεσα στη μερική και την πλήρη απασχόληση είναι χωρίς έννομες συνέπειες για το χαρακτηρισμό του χρόνου εργασίας ως χρόνου μερικής απασχόλησης. Επομένως, αν το ημερήσιο ωράριο μειώνεται ελάχιστα ή παραλείπεται έστω και μια εργάσιμη ημέρα τότε πραγματοποιείται μερική απασχόληση.

## **2.5 ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΠΑΘΗΤΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

### **2.5.1 ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης πρωτοεμφανίστηκαν στις αρχές της δεκαετίας του 1960 και συμπεριλαμβάνουν ένα ευρύ φάσμα στόχων και προγραμμάτων, οικονομικών και κοινωνικών. Σύμφωνα με έναν κοινά αποδεκτό ορισμό οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης «είναι παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας που στοχεύουν συγκεκριμένες ομάδες. Υπό αυτή την έννοια, διαφέρουν από τις γενικές πολιτικές απασχόλησης που, εξ ορισμού, δεν απευθύνονται σε κάποια ιδιαίτερη ομάδα. Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης βασικά αποσκοπούν στην αύξηση της πιθανότητας απασχόλησης ή στη βελτίωση των εισοδηματικών προοπτικών άνεργων ατόμων ή ομάδων που αντιμετωπίζουν δυσκολίες, για να εισέλθουν στην αγορά εργασίας.»

Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης περιλαμβάνουν τρία κύρια στοιχεία:

1. Ανάπτυξη δεξιοτήτων σχετικών με την εργασία μέσω προγραμμάτων κατάρτισης και επανακατάρτισης.
2. Ενεργοποίηση της προσφοράς εργασίας με προγράμματα δημιουργίας θέσεων εργασίας, επιδοτούμενων θέσεων εργασίας, κλπ.
3. Προώθηση της αποτελεσματικότητας των αγορών εργασίας μέσω της βελτίωσης των παρεχόμενων υπηρεσιών από τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης και την εξατομικευμένη παρέμβαση για αναζήτηση εργασίας.

Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης είναι μέτρα που στοχεύουν απευθείας στην κινητοποίηση της προσφοράς εργασίας, έχουν ως κύριο στόχο την αύξηση των πιθανοτήτων ένταξης ανέργων στην αγορά εργασίας και συμβάλλουν έτσι στην αύξηση της απασχόλησης. Είναι ένα πλήθος πολιτικών μικροοικονομικού χαρακτήρα που δρουν με επιλεκτικότητα.

### **2.5.2 ΠΑΘΗΤΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

Οι παθητικές πολιτικές απασχόλησης έχουν ως κύρια λειτουργία τη διαχείριση του συστήματος των δικαιούχων επιδόματος ανεργίας, προχωρούν δηλαδή ένα βήμα παρακάτω δημιουργώντας τις προϋποθέσεις για την εικόνα της διατηρήσιμης ανεργίας

## **2.6 ΝΕΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

Ο όρος <<νέες μορφές απασχόλησης>> αναφέρεται σε συμβάσεις ορισμένου χρόνου, προσωρινής απασχόλησης, μερικής απασχόλησης και λοιπά. Αντιλαμβανόμαστε πως συζητάμε για όρο παραπλανητικό εφόσον οι μορφές που αναφέρονται δεν είναι απαραίτητα νέες. Το νέο στοιχείο που τις χαρακτηρίζει είναι η πρόσφατη προσπάθεια να ρυθμιστούν θεσμικά. Για τις συμβάσεις που χαρακτηρίζουν τις νέες μορφές απασχόλησης χρησιμοποιείται μία σειρά από εναλλακτικές ονομασίες όπως άτυπες (non standard) ,ειδικές, ευέλικτες, περιθωριακές, απρόοπτες (contingent) ή και επισφαλές (precarious) μορφές απασχόλησης.

Ο όρος αναφέρεται σε μορφές μισθωτής απασχόλησης οι οποίες διαφοροποιούνται από το μοντέλο της τυπικής εξαρτημένης μισθωτής εργασίας (ή στα όρια αυτής) τουλάχιστον ως προς το ωράριο εργασίας.

Οι νέες μορφές απασχόλησης χρησιμοποιούνται συχνά για τη συμπίεση του εργατικού κόστους. Επιτρέπουν την επιβίωση επιχειρήσεων χωρίς τεχνολογικό δυναμισμό και καινοτόμες επιδόσεις.

### **2.6.1 ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ FIXED-TERM EMPLOYMENT**

Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου είναι προσωρινής και περιορισμένης διάρκειας και η λήξη τους δεν καθορίζεται από αντικειμενικούς όρους. Δημιουργήθηκαν για να καλύψουν τις έκτακτες και προσωρινές ανάγκες της επιχείρησης. Παρέχουν μειωμένο κόστος ενώ με τη λήξη της σύμβασης δεν γίνεται καταβολή αποζημίωσης. Ως προσωρινή απασχόληση θεωρείτε και η εποχιακή απασχόληση.

### **2.6.2 ΠΑΡΟΧΗ ΕΡΓΟΥ ΕΚΤΟΣ ΤΩΝ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ**

Η παροχή έργου των εγκαταστάσεων του εργοδότη είναι μια ευέλικτη μορφή απασχόλησης η οποία παρέχει στο μισθωτό εργασία σε διαφορετική τοποθεσία από τις εγκαταστάσεις της εργοδότης εργασίας.

#### **ΜΟΡΦΕΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΕΡΓΟΥ ΕΚΤΟΣ ΤΩΝ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ**

##### **A) ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΜΕ ΣΥΣΤΗΜΑ ΦΑΣΩΝ**

Είναι μια μορφή εργασίας στην οποία το προϊόν και ένα μέρος του παράγεται εκτός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης με τη μορφή εργολαβίας .

Σε μεγαλύτερη κλίμακα το σύστημα της υπεργολαβίας (subcontracting)

Οδηγεί σε μια συνήθης μορφή εξωτερικής αριθμητικής ευελιξίας

##### **B) ΤΗΛΕΕΡΓΑΣΙΑ (teleworking)**

Η τηλεεργασία είναι μια μορφή εργασίας που πραγματοποιείται με τη χρήση νέων μορφών τεχνολογίας δίχως να αναγκάζεται ο εργαζόμενος να προσφέρει την εργασία του στο χώρο της επιχείρησης .

Κατά την τηλεεργασία ο εργαζόμενος έχει ευέλικτο ωράριο που το προσαρμόζει ο ίδιος στις ανάγκες της επιχείρησης .

Η τηλεεργασία πραγματοποιείται με μέσα από νέες μορφές τεχνολογίας όπως ηλεκτρονικά μηνύματα και τηλεδιασκέψεις

### **2.6.3 ΔΑΝΕΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ**

Ο δανεισμός των εργαζομένων δείχνει πολλές επί μέρους εκφράσεις με βασικό χαρακτηριστικό τη δημιουργία συμβατικής σχέσεις τριών συμβαλλόμενων μερών και την παρουσία πάνω από ενός εργοδότη .

Ο γνήσιος δανεισμός δημιουργείται όταν ο μισθωτός προσφέρει κανονικά την εργασία του και σε τρίτη επιχείρηση.

Η πρακτική αυτή είναι συνήθη κύριος στο εσωτερικό ομίλων επιχειρήσεων . Το δικαίωμα του εργοδότη το οποίο καθορίζει τον χρόνο ,τον τόπο και τον τρόπο της εργασίας στην σύμβαση δανεισμού δίνεται στον τρίτο εργοδότη όπου ο εργαζόμενος προσφέρει την εργασία του.

Απ' την άλλη βασικότερη μορφή ευελιξίας είναι ο δανεισμός προσωπικού κατ' επιχείρηση , ο λεγόμενος temporary agency work , ο οποίος ασκείται μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης τα οποία είναι μέρος κερδοσκοπικής δραστηριότητας

Για την κάλυψη προσωρινής ανάγκης των επιχειρήσεων δημιουργήθηκαν οι επιχειρήσεις προσωρινής εργασίας .

Επιχειρήσεις οι οποίες προσλαμβάνουν προσωπικό και το παρέχουν έναντι αμοιβής σε άλλες επιχειρήσεις.

Ο δανεισμός μεταξύ επιχειρήσεων διαφέρει από την μεσιτεία εργασίας. Η μεσιτεία εργασίας έχει ως σκοπό τη σύναψη εργασιακής σύμβασης μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη.

Αντίθετα , οι εργαζόμενοι επιχειρήσεων δανεισμού δεν συμβάλλουν με τη δανειζόμενη επιχείρηση αν και ασκεί ουσιαστικά διευθυντικό δικαίωμα απέναντι του όσο διαρκεί η παραμονή εργασίας του σε αυτή.

### **2.6.4 ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ON CALL WORK)**

Σύμφωνα με αυτή τη μορφή απασχόλησης παρέχετε ένας βαθμός ευελιξίας στην επιχείρηση ο οποίος προσαρμόζεται ανάλογα με τις ανάγκες της. Σε πολλές περιπτώσεις ο εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα να μην εμφανισθεί στο χώρο εργασίας αλλά να είναι διαθέσιμος μόλις κληθεί. Επιπλέον, παρατηρούνται μέχρι και περιπτώσεις όπου οι εργαζόμενοι απασχολούνται κανονικά και σε περιόδους μειωμένων αναγκών σταματούν να εργάζονται και να πληρώνονται ( περιοδική διαθεσιμότητα και επαναπρόσληψη ) .



## **2.7 ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

### **ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Ανά τα χρόνια πραγματοποιήθηκαν έρευνες για την ανάλυση της διάρθρωσης της απασχόλησης.

### **ΠΛΗΡΗΣ ΚΑΙ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ 1999 ΣΤΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ**

Το 1999 συμμετείχαν 250 βιομηχανικές επιχειρήσεις με απασχολούμενο προσωπικό γύρω στα 40000 άτομα . Παρατηρείται ανάκαμψη διότι η πλήρης απασχόληση επικρατεί στην βιομηχανία με ποσοστό 99% , ενώ η μερική απασχόληση κατέχει το ασήμαντο ποσοστό του 1%

Σε σχέση με το φίλο υπάρχει πλήρης ανισοκατανομή . Αυτό συμβαίνει διότι η μερική απασχόληση αφορά αποκλειστικά τις γυναίκες .

Και στις γυναίκες όμως παρατηρείται η μείωση του ποσοστού στην μερική απασχόληση από 11% το 1989 σε 8% το 1994 για να φτάσει το 3% το 1999.

Η μερική απασχόληση χρησιμοποιείται πλέον οριακά στην ελληνική βιομηχανία .

Η μερική απασχόληση παρουσιάζει ακόμα χαμηλότερα ποσοστά και στην υπόλοιπη ευρωπαϊκή βιομηχανία

### **ΕΙΔΙΚΕΥΟΜΕΝΟΙ – ΑΝΕΙΔΙΚΕΥΤΟΙ**

Όσο αφορά την κατανομή των εργαζομένων η έρευνα επισημαίνει πως το 70% των εργαζομένων στη βιομηχανία είναι ειδικευόμενοι ενώ το 30% είναι ανειδίκευτοι .

Ο ορισμός του ειδικευόμενου – ανειδίκευτου στηρίζεται στην κρίση του επιχειρηματία και αφορά τη θέση του εργαζομένου στην παραγωγική διαδικασία .

Δεν εξετάζεται ο τρόπος με τον οποίο αποκτήθηκε η ειδίκευση που μπορεί να είναι τυπική εκπαίδευση είτε εκπαίδευση στην πράξη.

Και εδώ παρουσιάζεται άνιση κατανομή μεταξύ ανδρών και γυναικών .

Οι ανειδίκευτες γυναίκες υπερβαίνουν το ποσοστό του 40% ενώ οι άνδρες φτάνουν το 25%.

### **ΜΟΝΙΜΟΙ - ΠΡΟΣΩΡΙΝΟΙ**

Η διάρθρωση της απασχόλησης στη βιομηχανία αναδिकύει υψηλό ποσοστό μόνιμων εργαζομένων που φτάνει το 86% . Οι εργαζόμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου δεν ξεπερνούν 14% του συνόλου.

Τα αντίστοιχα ποσοστά στην Ευρωπαϊκή Ένωση είναι 93% μόνιμοι και 7% προσωρινοί.

Οι μόνιμοι , με συμβάσεις αορίστου χρόνου κυριαρχούν με ποσοστό που υπερβαίνει το μέσο όρο , μόνο στις επιχειρήσεις με απασχόληση άνω των 1000 ατόμων , οι μόνιμοι φτάνουν το 78% ενώ οι προσωρινοί το 22%.

Τέλος το μικρότερο ποσοστό καταγράφεται στις ενδιάμεσες βιομηχανίες αγαθών (5%) και στις βιομηχανίες κεφαλαιουχικών αγαθών (6%).

Αντίθετα παρατηρείται ανάκαμψη στις βιομηχανίες καταναλωτικών αγαθών (20%) ειδικά στα τρόφιμα.

Η διαφορά αυτή αποδίδεται στις έντονες εποχικές εξάρσεις.

	ΕΛΛΑΔΑ	Ε.Ε
	ΣΥΝΟΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ
Πλήρους Απασχόλησης	99	96
Μερικής Απασχόλησης	1	4
Ειδικευόμενοι	70	75
Ανειδίκευτοι	30	25
Μόνιμοι	86	93
Προσωρινοί	14	7

Πίνακας 1 ΔΙΑΦΘΡΩΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΕΛΛΑΔΑ Ε.Ε

### ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η διάρθρωση της απασχόλησης στην ελληνική βιομηχανία δεν διαφέρει ουσιωδώς από εκείνη της υπόλοιπης Ευρώπης .

Χαρακτηρίζεται με την κυριαρχία της πλήρους απασχόλησης ενώ η μερική απασχόληση χρησιμοποιείται οριακά και καταρτίζεται από ένα υψηλό ποσοστό εργαζομένων οι οποίοι διαθέτουν κάποιου τύπου κατάρτιση (ειδικευόμενου).

## **ΔΙΑΦΘΡΩΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ 1999 ΣΤΙΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ**

Το 1999 πραγματοποιήθηκε έρευνα στον κλάδο υπηρεσιών εκτός από τις τράπεζες και το λιανικό εμπόριο . Μερικοί από τους κλάδους που εξετάστηκαν είναι ξενοδοχεία , εστιατόρια , χερσαίες μεταφορές , τουριστικές επιχειρήσεις , ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί , χρηματιστηριακές επιχειρήσεις , υπηρεσίες πληροφορικής κτλ.

## **ΠΛΗΡΗΣ ΚΑΙ ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΙΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ**

Και στις υπηρεσίες παρατηρείται να κυριαρχεί η πλήρης απασχόληση.

Το 91% του συνόλου των εργαζομένων απασχολείται πλήρως ενώ η μερική απασχόληση δεν ξεπερνά το 9%.

Το ποσοστό της μερικής απασχόλησης είναι πολύ χαμηλότερο από αυτό που παρατηρείται στο λιανικό εμπόριο.

Η μερική απασχόληση εμφανίζεται με το ποσοστό 13% στο γυναικείο φίλο .

Αντίθετα οι άνδρες φτάνουν στο 6% ως εργαζόμενοι με μερική απασχόληση.

Η μερική απασχόληση στις υπηρεσίες έχει πολύ χαμηλά επίπεδα σε σχέση με την Ευρωπαϊκή Ένωση . Ο μέσος όρος φτάνει το 17% ενώ η Ελλάδα κατέχει την τελευταία θέση.

Αντίθετα η Ελλάδα καταλαμβάνει ποσοστό 81% ως προς τον αριθμό των ειδικευόμενων εργαζομένων , σε σύγκριση με το 78% της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Μεγάλες διαφορές διαπιστώνονται στο φίλο ως προς την ειδίκευση εφόσον οι άνδρες καθορίζουν το 54% των ειδικευόμενων ενώ οι γυναίκες το 46%.

## **ΜΟΝΙΜΟΙ – ΠΡΟΣΩΡΙΝΟΙ**

Η διάρθρωση της απασχόλησης ως προς τη διάρκεια απασχόλησης δείχνει ότι στον τομέα των υπηρεσιών το ¼ των εργαζομένων είναι προσωρινοί με συμβάσεις ορισμένου χρόνου , συμβάσεις που μετά το πέρας της αναγραφόμενης περιόδου έρχονται σε λήξη.

Ο λόγος αυτός ερμηνεύει το μεγάλο αριθμό προσωρινών εργαζομένων απασχόλησης όπως τα ξενοδοχεία.

Ακόμα και εδώ παρατηρείται πως το μεγαλύτερο ποσοστό προσωρινών εργαζομένων παρατηρείται από γυναίκες με ποσοστό 58%.

	<b>ΕΛΛΑΔΑ</b>	<b>Ε.Ε</b>
	<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>
Πλήρους Απασχόλησης	91	85
Μερικής Απασχόλησης	9	15
Ειδικευόμενοι	81	78
Ανειδίκευτοι	19	22
Μόνιμοι	78	91
Προσωρινοί	24	9

*Πίνακας 2 ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ*

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3<sup>ο</sup> ΓΕΝΙΚΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ ΚΑΙ Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΣΗΜΕΡΑ

Μέσα από την απασχόληση προκύπτουν εργασιακά θέματα και προβλήματα που αφορούν το μισθωτό και εργοδότη. Ως εργασιακά θέματα ορίζονται οι εργασιακές σχέσεις των δύο μερών αλλά και οι ανάγκες τους με αποτέλεσμα τη καλύτερη αξιοποίηση ανθρώπινου δυναμικού. Τα εργασιακά θέματα ρυθμίζονται με κανονισμούς και τροποποιούνται ανάλογα με τις ανάγκες της οικονομίας.

Τα θέματα της εργασίας υπήρξαν αντικείμενο επεξεργασίας των οικονομολόγων από τις απαρχές της οικονομικής επιστήμης. Η εργασία ως παραγωγός αξίας και πλούτου υπήρξε το αφετηριακό σημείο της πολιτικής οικονομίας. Οι κλασικοί της πολιτικής οικονομίας – Σμιθ και Ρικάρντο – και ο Μαρξ ήσαν υπέρμαχοι της εργασιακής θεωρίας της αξίας. Ομως η ανάπτυξη των οικονομικών της εργασίας ως ιδιαίτερου επιστημονικού πεδίου, στο πλαίσιο της οικονομικής επιστήμης, έλαβε χώρα στις ΗΠΑ τις δεκαετίες 1940-1950, σε μία εποχή που εδραιώνονταν οι θεσμοί της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης και της συλλογικής διαπραγμάτευσης και αναπτύσσονταν οι συλλογικές εργασιακές σχέσεις. Το πρώτο αντικείμενο των οικονομικών της εργασίας ήταν η διερεύνηση της αλληλεπίδρασης των νεοπαγών θεσμών με τις δυνάμεις της αγοράς για τον προσδιορισμό του μισθού, της απασχόλησης και των όρων εργασίας.

Ο κόσμος στον οποίο αναφέρονται οι αναλύσεις είναι αυτός της μισθωτής εργασίας. Τα οικονομικά της εργασίας αναπτύσσονται ως οικονομικά της μισθωτής εργασίας και προσπαθούν να συνδυάσουν τη θεσμική προσέγγιση με το νεοκλασικό μοντέλο. Το αντικείμενο των οικονομικών της εργασίας διαφέρει ανάλογα με τις θεωρητικές αναπαραστάσεις της λειτουργίας της αγοράς εργασίας.

Η πρώτη αναπαράσταση είναι αυτή της αγοράς εργασίας που λειτουργεί όπως οι αγορές προϊόντων. Η εργασία είναι το εμπόρευμα που αγοράζεται και πωλείται σ' αυτήν την αγορά, ενώ οι αγοραστές και οι πωλητές έχουν ίση δύναμη και μπορούν να επιδρούν ισότιμα πάνω στις τιμές και τις ποσότητες εργασίας που προσφέρονται και ζητούνται. Το αντικείμενο των οικονομικών της εργασίας είναι να εξηγήσει πώς προσδιορίζονται οι τιμές και οι ποσότητες εντός της αγοράς εργασίας.

Άλλη αναπαράσταση είναι αυτή της αγοράς εργασίας ως άθροισμα των ατομικών σχέσεων μεταξύ εργοδοτών και μισθωτών. Η σχέση του εργοδότη με το μισθωτό δεν είναι στιγμιαία, όπως μεταξύ αγοραστή και πωλητή στις αγορές προϊόντων, αλλά είναι σχέση διαρκείας που διέπεται από μία σύμβαση. Ο μισθωτός θέτει τον εαυτό του στη διάθεση του εργοδότη για ορισμένο χρόνο και υπό ορισμένους όρους, με αντάλλαγμα το μισθό. Το αντικείμενο των οικονομικών της εργασίας σ' αυτήν την περίπτωση είναι να εξηγήσει πώς διαμορφώνονται οι όροι της σχέσης εργοδότη- μισθωτού.

Μία τρίτη αναπαράσταση της αγοράς εργασίας είναι αυτή που συλλαμβάνει τις εργασιακές σχέσεις ως αποτέλεσμα της συνάρθρωσης θεσμικών, κοινωνικών και πολιτισμικών παραγόντων με τις ρητές ή άρρητες στρατηγικές των ενδιαφερόμενων ατόμων ή ομάδων ατόμων (εργοδότες, μισθωτοί, εργοδοτικές οργανώσεις, συνδικάτα). Το οικονομικά της εργασίας μετατρέπονται σε οικονομικά των εργασιακών σχέσεων, με αντικείμενο τη μελέτη του συνόλου των διαδικασιών, των κανόνων και των θεσμών που καθορίζουν την αλληλεπίδραση των διαφορετικών κατηγοριών ή ομάδων ατόμων και επιλύουν μέχρι ενός σημείου τις συγκρούσεις τους.

### **3.1 Η ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΣΗΜΕΡΑ**

Η οικονομική κρίση της χώρας έχει συμβάλλει στη αύξηση της ανεργίας και στην εκμετάλλευση των εργαζομένων με αποτέλεσμα τη μείωση των μισθών. Τον Οκτώβριο του 2016 στην Ελλάδα καταγράφηκε το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας στην ΕΕ στο 23% και ακολουθεί η Ισπανία με ποσοστό 18,4%. Όσο αφορά το γυναικείο πληθυσμό της χώρας η ανεργία καταγράφηκε με ποσοστό 27,7% και 19,2% ως προς τους άνδρες.

Τα ποσοστά ανεργίας των νέων (κάτω των 25 ετών) στην Ελλάδα, κατέχουν και πάλι την υψηλότερη θέση στην ΕΕ με ποσοστό 44,2%.

Η αύξηση της ανεργίας έχει οδηγήσει τους νέους στην αναζήτηση εργασίας σε χώρες του εξωτερικού με σκοπό την καλύτερη διαβίωση και ένα υποσχόμενο μέλλον. Μειωμένοι μισθοί στην Ελλάδα οι οποίοι δεν καλύπτουν τις βασικές ανάγκες του ατόμου, χρόνια σπουδών και πτυχία που δεν αναγνωρίζονται είναι οι παράγοντες που καθοδηγούν τους νέους.

Ως αποτέλεσμα της οικονομικής κατάστασης που επικρατεί θα μπορούσε να ειπωθεί πως νέοι άνθρωποι με φρέσκιες ιδέες τείνουν να αφήνουν τη χώρα παίρνοντας και αυτές τις ιδέες μαζί . η Ελλάδα βρίσκεται σε μια στάσιμη κατάσταση η οποία δεν αφήνει χώρο στην εξέλιξη αλλά και την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.

### **3.2 ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΟΥ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΟΡΟΥΣ ΠΟΥ ΔΙΕΠΟΥΝ ΤΗ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Ο Νόμος σχετικά με την ενημέρωση του εργοδοτούμενου απ' τον εργοδότη για τους τους όρους που αφορούν τη σύμβαση ή τη Σχέση Εργασίας τέθηκε σε εφαρμογή με τον ερχομό της νέας χιλιετίας (7/7/00).

Η εν λόγω νομοθεσία θέτει υποχρεωμένο τον εργοδότη να πληροφορεί γραπτώς τον εργαζόμενο για τους βασικούς όρους της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας. Επιπλέον, καθορίζει τα ελάχιστα που πρέπει να περιλαμβάνει η ενημέρωση αυτή. Σχετικός Τροποποιητικός Νόμος που αφορά τις εξουσίες και τα καθήκοντα των Επιθεωρητών τέθηκε σε ισχύ στις 16 Φεβρουαρίου 2007.

Ο Νόμος καλύπτει όλους τους εργαζόμενους ιδιωτικού, δημοσίου και ημικρατικού τομέα με σύμβαση ή σχέση εργασίας. Αντίθετα, δεν προφυλάσσει όλους εκείνους που η συνολική διάρκεια απασχόλησης δεν υπερβαίνει τον ένα μήνα ή τις οκτώ ώρες την εβδομάδα, αλλά κι

αυτούς όπου η απασχόληση είναι περιστασιακή ή ιδιάζουσα και με την προϋπόθεση ότι αντικειμενικοί λόγοι δικαιολογούν τη μη εφαρμογή του Νόμου.

### **Στοιχεία γραπτής ενημέρωσης**

Ο εργοδότης έχει υποχρέωση να ενημερώσει γραπτώς τον εργοδοτούμενο για τους όρους απασχόλησής του. Πιο συγκεκριμένα, η ενημέρωση θα πρέπει να περιέχει τα παρακάτω:

- Τα στοιχεία της ταυτότητας του εργοδότη και του εργοδοτούμενου.
- Τον τόπο της εργασίας του εργοδοτούμενου και την εγγεγραμμένη διεύθυνση της επιχείρησης ή τη διεύθυνση κατοικίας του εργοδότη.
- Τη θέση ή την ειδικότητα του εργοδοτούμενου, τον βαθμό, την κατηγορία της απασχόλησης, καθώς και το αντικείμενο εργασίας.
- Την ημερομηνία έναρξης της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας και την προβλεπόμενη διάρκειά της (αν πρόκειται για εργασία ορισμένου χρόνου).
- Την αναφορά σε τυχόν συλλογικές συμβάσεις που διέπουν τους όρους ή και τις συνθήκες εργασίας του εργοδοτούμενου.
- Η διάρκεια της άδειας με απολαβές που δικαιούται ο εργαζόμενος, καθώς και ο τρόπος και χρόνος χορήγησης της.
- Η προειδοποίηση που πρέπει να τηρούν οι δύο πλευρές σε περίπτωση τερματισμού της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας με καταγγελία.
- Όλες οι αποδοχές που δικαιούνται ο εργαζόμενος και η περιοδικότητα καταβολής της αμοιβής του.
- Η διάρκεια της κανονικής ημερήσιας ή εβδομαδιαίας απασχόλησής του.

Απ' τους παραπάνω όρους ο εργοδότης δεν μπορεί να είναι δυσμενέστερος για τον εργαζόμενο απ' ό,τι προνοεί η σχετική νομοθεσία.

### **Τρόποι γραπτής ενημέρωσης**

- Με γραπτή σύμβαση εργασίας.
- Με επιστολή πρόσληψης.
- Με άλλο έγγραφο υπογραμμένο απ' τον εργοδότη.

Η προθεσμία ενημέρωσης είναι τουλάχιστον ένα μήνα απ' την ημέρα έναρξης της εργασίας. Σε περίπτωση αλλαγής στους όρους απασχόλησης, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να ενημερώσει γραπτώς τον εργαζόμενο, το αργότερο ένα μήνα μετά την πραγματοποίηση της αλλαγής.

### **3.2.1ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΟΣ ΣΤΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ**

Η νομοθεσία βρίσκεται σε ισχύ ακόμα κι όταν ο εργαζόμενος απασχολείται στο εξωτερικό με σύμβαση ή σχέση εργασίας.

Η ενημέρωσή του πρέπει να γίνεται πριν την αναχώρηση και πρέπει να περιέχει και τα παρακάτω επιπρόσθετα στοιχεία:

- Τη διάρκεια εργασίας.
- Το νόμισμα στο οποίο θα καταβάλλεται ο μισθός του.
- Όλα τα πλεονεκτήματα σε χρήματα και είδος που προκύπτουν απ' τον εκπατρισμό.
- Τους τυχόν όρους επαναπατρισμού.

### **3.3. ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ – ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ – ΥΠΕΡΩΡΙΑ**

Η πλήρης ή κανονική απασχόληση υπάρχει όταν περιλαμβάνει το ωράριο πλήρης απασχόλησης και λαμβάνει χώρα εντός του νομίμου ωραρίου. Από την ΕΓΣΣΕ 4-2-1984 και μέχρι σήμερα το πλήρες νόμιμο ωράριο δεν ξεπερνά τις 40 ώρες ανά εβδομάδα. Το πλήρες ωράριο έχει πρακτική εφαρμογή και αφορά τη πρόσθετη αμοιβή.

Από το άρθρο 74 Ν.3863/10 ως υπερεργασία ορίζετε η 41 ώρα έως την 45 ανά εβδομάδα όταν ο εργαζόμενος παρέχει πενήνήμερη εργασία ενώ όταν παρέχει εξαήμερη εργασία ορίζετε η 41 ώρα έως την 48 και παρέχετε προσαύξηση ωρομισθίου 20%. Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να ζητήσει από τον εργαζόμενο λόγο ανάγκης της επιχείρησης να εργασθεί αυτές τις ώρες χωρίς να ζητήσει έγκριση άδειας δημόσιας αρχής και ο μισθωτός υποχρεούται να παράσχει εργασία.

Μετά το πέρας της 45 ή 48 ώρας υπερεργασίας αρχίζει η υπερωριακή απασχόληση η οποία διακρίνεται σε νόμιμη και κατ' εξαίρεση. Η νόμιμη υπερωριακή απασχόληση λειτουργεί υπό τις προϋποθέσεις του νόμου.

- Να υπάρχει άδεια από τη δημόσια αρχή.
- Να υπάρχει λόγος ο οποίος συντελεί στη πραγματοποίηση υπερωριακής απασχόλησης.
- Να κυμαίνετε στα όρια του νόμου.

Η υπερωριακή απασχόληση συνοδεύεται με ωρομίσθια προσαύξηση 40% για τις πρώτες 120 ώρες ετησίως. Με την υπέρβαση των 120 ωρών η προσαύξηση φτάνει το 60%.

Αντίθετα, με την πραγματοποίηση κατ' εξαίρεσης υπερωριακής απασχόλησης ο μισθωτός δικαιούται αποζημίωση ή προσαύξηση ωρομισθίου σε ποσοστό 80%.

### **3.4. ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ**

Όπως προκύπτει από το άρθρο 2 του ν. 3846/10 (ΦΕΚ 66 Α/11-5-2010), με συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού, η οποία είναι υποχρεωτικώς έγγραφη και γνωστοποιείται στην Επιθεώρηση Εργασίας μέσα σε 8 ημέρες από την κατάρτισή της, μπορεί να καθιερωθεί οποιαδήποτε μορφή μερικής απασχόλησης.

- Καθημερινή απασχόληση (6ήμερο ή 5ήμερο, αναλόγως του εφαρμοζόμενου συστήματος) αλλά με μειωμένο ωράριο (μερική απασχόληση παρ.2 άρθρ.2).
- Διαλείπουσα απασχόληση επί λιγότερες ημέρες (των 6 ή 5) με μειωμένο ωράριο (παρ.2 άρθρ.2).
- Εκ περιτροπής απασχόληση επί λιγότερες ημέρες αλλά με πλήρες ωράριο (παρ.3 άρθρ.2).
- Καθημερινή απασχόληση για μερικές ημέρες με λιγότερες ώρες και για τις υπόλοιπες με πλήρες ωράριο (συνδυασμός μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής απασχόλησης- παρ.2 και 3).



## ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΑ ΘΕΜΑΤΑ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Μισθωτοί που παρέχουν οποιαδήποτε μορφή μερικής απασχόλησης παρέχετε κανονική ετήσια άδεια με αποδοχές και επίδομα. Οι αποδοχές παραμένουν ισόποσες με αυτές που θα λάμβαναν αν παρείχαν την εργασία τους κανονικά.

Με παροχή εργασίας την ημέρα Κυριακή ή οποιαδήποτε άλλης αργίας καταβάλλετε ωρομίσθια προσαύξηση 75% και κατά τη νυκτερινή εργασία 25%.

### **3.5. ΝΕΟΕΙΣΕΡΧΟΜΕΝΟΙ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας θεωρούνται τα άτομα που δεν έχουν συμπληρώσει το 25 έτος της ηλικίας τους. Σύμφωνα με το άρθρο 74 παραγράφου. 8 του Ν. 3863/10 ο εργοδότης μπορεί να τους αμείβει με το 84% του ημερομισθίου ή μισθού. Αυτοδίκαια εντάσσονται σε πρόγραμμα του ΟΑΕΔ για την επιχορήγηση των ασφαλιστικών εισφορών που βαρύνουν τους ως άνω νεοπροσλαμβανομένους και αφορούν σε όλους τους κλάδους κύριας ασφάλισης του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

### **3.6. ΣΥΜΒΑΣΗ ΜΑΘΗΤΕΙΑΣ**

Για την απόκτηση δεξιοτήτων των νέων ως προς την αγορά εργασίας μελών προβλέπετε τη δυνατότητα δημιουργίας ειδικής σύμβασης μεταξύ εργοδοτών και νέων ηλικίας 15 έως 18 από άρθρο 74 παρ. 9 του ν. 3863/10. Οι εργοδότες παρέχουν στους νέους αυτούς μαθητευόμενους το 70% του κατωτάτου ημερομισθίου ή μισθού της εκάστοτε ισχύουσας ΕΓΣΣΕ και ασφαλίζονται στον κλάδο ασφάλισης ασθενείας σε είδος και 1% κατά του κινδύνου ατυχήματος. Για νέους άνω των 16 ετών η σύμβαση μαθητείας δεν μπορεί να υπερβαίνει τις οκτώ (8) ώρες την ημέρα και τις σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα. Όσοι δεν έχουν συμπληρώσει το 16ο έτος της ηλικίας τους, καθώς και όσοι φοιτούν σε γυμνάσια, λύκεια, τεχνικές επαγγελματικές σχολές, δημόσιες ή ιδιωτικές, δεν μπορεί να μαθητεύουν περισσότερο από έξι (6) ώρες την ημέρα και τριάντα (30) ώρες την εβδομάδα. Οι νέοι μαθητευόμενοι απαγορεύεται η να παρέχουν την εργασία τους κατά το νυκτερινό ωράριο (22:00 έως 06:00 π.μ.). Τα άτομα αυτά με εξαίρεση τις διατάξεις για την υγεία και ασφάλεια δεν υπόκεινται στις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

### **3.7. ΕΠΙΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Αν ο εργοδότης αργεί να καταβάλλει δεδουλευμένα και γενικά ότι οφείλει στον εργαζόμενο για μεγάλη χρονική περίοδο τότε ο εργαζόμενος έχει τη δυνατότητα να προβεί σε επίσχεση εργασίας. Αυτό σημαίνει ότι έως ότου καταβληθούν οι μισθοί και οι αργοπορημένες αποδοχές από τον εργοδότη ο μισθωτός έχει δικαίωμα να σταματήσει την εργασία του.

Καθ όλη τη της επίσχεσης εργασίας ο εργοδότης υπάγεται σε κατάσταση υπερημερίας. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι μισθωτοί να μη χρειάζεται να παρέχουν εργασία και ούτε να εμφανίζονται στην επιχείρηση. Από την άλλη όμως μπορούν να εργαστούν για κάποιον άλλον

εργοδότη καλύπτοντας έτσι οποιαδήποτε ανάγκη τους. Αν όμως αρθεί η υπερημερία του εργοδότη, ο εργαζόμενος που ασκεί το δικαίωμα της επίσχεσης εργασίας είναι υποχρεωμένος να επιστρέψει στα καθήκοντα του. Συμπεραίνουμε λοιπόν πως η επίσχεση εργασίας έχει ως πρωταρχικό και κύριο σκοπό να υποχρεώσει τον εργοδότη να καταβάλλει τα δεδουλευμένα και τις καθυστερημένες αποδοχές στο μισθωτό.

Για οποιοδήποτε άλλο λόγο δεν μπορεί να υπάρξει επίσχεση εργασίας όπως για την αύξηση του ημερομισθίου ή για κάποιες άλλες ληξιπρόθεσμες παροχές.

Με βάση το άρθρο 325 Α.Κ αναγκαίες προϋποθέσεις για την άσκηση του δικαιώματος της επίσχεσης της εργασίας είναι οι παρακάτω:

- Να υπάρχει ήδη ενεργεί σύμβαση εργασίας.
- Να δηλώνει ο εργαζόμενος γραπτώς ή προφορικός καθώς και με εγκυρότητα ότι αρνείται να εργασθεί μέχρι να διεκπεραιωθούν τα οφειλόμενα.
- Να υπάρχει ληξιπρόθεσμη η απαιτητή αξίωση.
- Η αξίωση να μην περιττολογεί και να αφορά κατά κύριο λόγο την οφειλή στρεφόμενη κατά του εργοδότη.
- Να ασκείται εντός των ορίων της καλής πίστεως των χρηστών και συναλλακτικών ηθών και του σκοπού του δικαιώματος είτε είναι κοινωνικός είτε οικονομικός.

### **3.8. ΚΑΝΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ**

Όλοι οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα, με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου δικαιούνται ετήσια κανονική άδεια με πλήρεις αποδοχές και επίδομα αδειας. Κάθε άλλη συμφωνία μεταξύ των μερών είναι άκυρη. Αν όμως από το Κανονισμό Εργασίας ή την ατομική σύμβαση προβλέπονται ευνοϊκότεροι όροι για τη χορήγηση της ετήσιας κανονικής άδειας τότε ισχύουν αυτοί.

Σήμερα, τα θέματα σχετικά με τις άδειες ρυθμίζονται από τις διατάξεις του Α.Ν. 539/45 όπως τροποποιήθηκε & συμπληρώθηκε από μεταγενέστερους νόμους (Ν. 1346/1983, Ν. 3144/2003, 3227/2004, 3302/2004) και πραγματοποιήθηκε η επαναφορά του ημερολογιακού έτους ως βάση χορήγησης της ετήσιας άδειας.

Η πλήρης κανονική άδεια αντιστοιχεί σε 12 μήνες συνεχής απασχόλησης. Δίνετε ετήσια άδεια 20 εργάσιμων ημερών επί πενθημέρου εβδομαδιαίας εργασίας και 24 εργάσιμων ημερών επί εξαήμερου.

### **3.9. ΛΟΙΠΕΣ ΑΔΕΙΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ**

Βάσει Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και Νόμων, οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα δικαιούνται διάφορες άλλες άδειες εφόσον πληρούνται οι προϋποθέσεις που τίθενται.

- ΑΔΕΙΑ ΓΑΜΟΥ
- Στην άδεια γάμου παρέχονται 5 ημέρες άδεια σε εργασία που παρέχετε πενθήμερο και 6 αν η εργασία είναι εξαήμερη.
- ΑΔΕΙΑ ΓΕΝΝΗΣΕΩΣ
- Ο μισθωτός πατέρας δικαιούται 2 ημέρες άδειας για την γέννηση παιδιού.

- Την άδεια γάμου και γεννήσεως τη δικαιούνται όλοι οι εργαζόμενοι έχοντας ως μοναδική προϋπόθεση τη σύναψη γάμου ή το γεγονός γέννησης. Οι άδειες αυτές είναι με αποδοχές και χορηγούνται με ζήτηση του εργαζομένου.
- **ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ**
- Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται άδεια μητρότητας συνολικής διάρκειας 17 εβδομάδων.
- **ΑΔΕΙΑ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΠΑΙΔΙΟΥ ΜΕ ΤΗ ΠΑΡΕΝΘΕΤΗ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑ**
- Σε περίπτωση απόκτησης παιδιού με παρένθετη μητέρα, οι γονείς δικαιούνται τις άδειες που αφορούν τη φροντίδα και ανατροφή του παιδιού. Στην διάρκεια του θηλασμού μόνο η αποκτώσα μητέρα δικαιούται μειωμένο ωράριο.
- **ΑΔΕΙΑ ΘΗΛΑΣΜΟΥ ΚΑΙ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ ΠΑΙΔΙΩΝ**
- Οι εργαζόμενες μητέρες, για χρονικό διάστημα 30 μηνών από τη λήξη της άδειας τοκετού δικαιούνται να προσέρχονται αργότερα, είτε να αποχωρούν νωρίτερα κατά μία ώρα κάθε ημέρα.
- **ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ ΑΝΑΤΡΟΦΗΣ**
- Ο κάθε εργαζόμενος δικαιούται γονική άδεια ανατροφής η οποία μπορεί να φθάσει τους 3,5 μήνες εφόσον έχει συμπληρώσει τουλάχιστον 1 έτος προϋπηρεσίας και ο άλλος γονέας απασχολείται σε εργασία έξω από το σπίτι.
- **ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΣΧΟΛΙΚΗΣ ΕΠΙΔΟΣΗΣ ΜΑΘΗΤΩΝ**
- Οι γονείς με παιδί ηλικίας μέχρι 16 ετών δικαιούνται άδεια μέχρι 4 ημερών για την προέλευση και ενημέρωση της σχολικής επίδοσης του. Η άδεια χορηγείται τμηματικά σε έναν από τους δύο γονείς και δίνεται με αποδοχές.
- **ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΩΝ ΜΕΛΩΝ**
- Εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα με καθεστώς πλήρους απασχόλησης, δικαιούνται σύμφωνα με το αρθ. 7 - Ν. 1483/84, άδεια απουσίας μέχρι 6 εργάσιμων ημερών ανά ημερολογιακό έτος χωρίς αποδοχές στην περίπτωση ασθένειας εξαρτωμένων προσώπων μελών της οικογένειας τους.
- Εξαρτώμενα πρόσωπα για την εφαρμογή των διατάξεων θεωρούνται:
  - - Τα μέχρι ηλικίας 16 ετών τέκνα, φυσικά ή υιοθετημένα.
  - Τα πάνω από 16 ετών τέκνα που λόγω βαρειάς ασθένειας ή αναπηρίας χρειάζονται ειδική φροντίδα.
    - Ο ή η σύζυγος που δεν μπορεί να αυτοεξυπηρετηθεί.
- Οι γονείς ή τα άγαμα αδέλφια που δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν, εφ' όσον ο εργαζόμενος έχει την επιμέλεια ή τη φροντίδα αυτών των προσώπων.
- **ΑΔΕΙΑ ΕΞΕΤΑΣΕΩΝ ΜΑΘΗΤΩΝ, ΣΠΟΥΔΑΣΤΩΝ, ΦΟΙΤΗΤΩΝ**
- Εργαζόμενοι που είναι μαθητές σπουδαστές, φοιτητές, εκπαιδευτικών μονάδων οιαδήποτε τύπου και βαθμίδας του Δημοσίου ή εποπτευομένων από το Δημόσιο σχολών και δεν έχουν συμπληρώσει το 28ο έτος της ηλικίας των δικαιούνται πρόσθετη άδεια τριάντα εργάσιμων ημερών, χωρίς αποδοχές για την συμμετοχή τους στις εξετάσεις. (αρ. 2 Ν.1346/83 όπως τροποπ. με το αρ. 5 ΕΓΣΣΕ 1994 - αρ. 50 Ν. 2224/94 - αρ. 7 ΕΓΣΣΕ 1996)
- Σύμφωνα με το άρθρο 6 της ΕΓΣΣΕ 1998 - 1999 η άδεια εξετάσεων χορηγείται και στους εργαζόμενους-νες που έχουν υπερβεί το 28ο έτος της ηλικίας (ανεξάρτητα ορίου ηλικίας κατά το ΔΥ/24-6-98 έγγραφο Υπ. Εργασίας), αλλά μόνο για την προβλεπόμενη

διάρκεια των σπουδών, που κάθε φορά παρακολουθεί ο εργαζόμενος, προσαυξημένη κατά δύο έτη, ανεξάρτητα αν οι σπουδές διανύθηκαν συνεχώς ή διακεκομμένα

- ΑΔΕΙΑ ΑΝΕΥ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
- Για την άδεια άνευ αποδοχών δεν υπάρχει διάταξη που να προβλέπει τη χορήγηση της. Αποτελεί μια συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου.
- ΑΔΕΙΑ ΛΟΥΤΡΟΘΕΡΑΠΕΙΑΣ ΚΑΙ ΑΕΡΟΘΕΡΑΠΕΙΑΣ ΑΝΑΠΗΡΩΝ
- Οι μισθωτοί που είναι ανάπηροι πολέμων δικαιούνται πρόσθετη άδεια 30 ημερών με πλήρεις αποδοχές για τη μετάβαση τους σε κέντρα λουτροθεραπείας, αεροθεραπείας.
- ΑΔΕΙΑ ΣΕ ΜΟΝΟΓΟΝΑΙΚΕΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΕΣ
- Σε μονογοναϊκή οικογένεια με παιδί έως 12 ετών χορηγείτε επιπλέον άδεια 6 ημερών με αποδοχές.
- ΑΔΕΙΑ ΓΙΑ ΜΕΤΑΓΓΙΣΕΙΣ ΑΙΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΩΓΩΝ ΤΟΥ Η ΑΙΜΟΚΑΘΑΡΣΗΣ
- Μισθωτοί οι οποίοι πάσχουν από νόσημα και παρέχουν υπηρεσία τουλάχιστον 4 έτη στον ίδιο εργοδότη, δικαιούνται επιπλέον 22 εργάσιμες ημέρες άδεια με αποδοχές το χρόνο.
- ΑΔΕΙΑ ΓΟΝΕΑ ΓΙΑ ΠΑΙΔΙΜΕ ΝΟΣΗΜΑ ΠΟΥ ΑΠΑΙΤΕΙ ΓΙΑ ΜΕΤΑΓΓΙΣΕΙΣ ΑΙΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΩΓΩΝ ΤΟΥ Η ΑΙΜΟΚΑΘΑΡΣΗΣ
- Στους γονείς με παιδί που πάσχει με νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του παρέχετε επιπλέον άδεια 10 ημερών ανά έτος, με αποδοχές.
- ΑΔΕΙΑ ΑΝΑΠΗΡΩΝ
- Μισθωτοί με ποσοστό 50% αναπηρία δικαιούνται 6 ημέρες επιπλέον άδεια κατά έτος.
- ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ AIDS
- Μισθωτοί που έχουν κριθεί ικανοί προς εργασία και παρέχουν υπηρεσία τουλάχιστον 4 έτη στον ίδιο εργοδότη, δικαιούνται έως 1 μήνα επιπλέον άδεια με αποδοχές.
- ΑΔΕΙΑ ΛΟΓΩ ΘΑΝΑΤΟΥ ΣΥΓΓΕΝΟΥΣ
- Οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα λήψης άδειας με αποδοχές λόγω θανάτου συγγενούς τους. Σε περίπτωση θανάτου συγγενούς με εξαρτημένη σχέση δίνετε άδεια 2 ημερών.
- ΕΚΛΟΓΙΚΗ ΑΔΕΙΑ
- Η εκλογική άδεια παραχωρείτε στους μισθωτούς για να ασκήσουν το εκλογικό τους δικαίωμα, με αποδοχές. Οι ημέρες άδειας εξαρτώνται από την απόσταση του τόπου εργασίας και του εκλογικού δικαιώματος.

### **3.10. ΕΟΡΤΕΣ ΚΑΙ ΑΡΓΙΕΣ**

#### **3.10.1Η ΑΡΓΙΑ ΤΗΣ 28ης ΟΚΤΩΒΡΙΟΥ**

Οι εορτές της 25ης Μαρτίου, της Δεύτερης ημέρας του Πάσχα, της Κοίμησης της Θεοτόκου (15 Αυγούστου) της Γέννησης του Χριστού (25 Δεκεμβρίου), της 1ης Μαΐου και της 28ης Οκτωβρίου δεν θεωρούνται επίσημες αργίες για τον ιδιωτικό τομέα. Οι εορτές της 1ης Μαΐου και της 28ης Οκτωβρίου, είναι προαιρετικές αργίες, εκτός εάν με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, καθιερωθεί η 1η Μαΐου ως αργία. κατά την ημέρα της 28ης Οκτωβρίου ο εργοδότης αποφασίζει αν η επιχείρηση τοθ λειτουργήσει και οι εργαζόμενοι είναι υποχρεωμένοι να προσέλθουν κανονικά στο χώρο εργασίας.

Αν ο εργοδότης αποφασίσει τη λειτουργία της επιχείρησής του, θα πρέπει να καταβάλει στο κάθε

εργαζόμενο ξεχωριστά προσαύξηση 75%.

Αντίθετα αν η επιχείρηση δεν λειτουργήσει με απόφαση του εργοδότη, ή για οποιοδήποτε άλλο λόγο οι εργαζόμενοι δικαιούνται να λάβουν τον κανονικό τους μισθό ή το ημερομίσθιό τους χωρίς καμιά άλλη αμοιβή.

### **3.10.2Η ΗΜΕΡΑ ΤΗΣ ΠΡΩΤΟΜΑΓΙΑΣ**

Η 1<sup>η</sup> Μαΐου (Πρωτομαγιά) ανήκει στις προαιρετικές αργίες μαζί με την 28<sup>η</sup> Οκτωβρίου.

Την 1<sup>η</sup> Μαΐου πρωτομαγιά απαγορεύεται η λειτουργία των επιχειρήσεων, εκτός αυτών που νόμιμα λειτουργούν κατά τις Κυριακές και αργίες (επιχειρήσεις τομέα υγείας, συγκοινωνίες, επισιτιστικά, ξενοδοχεία κλπ).

Οι επιχειρήσεις οι οποίες λειτουργούν την πρωτομαγιά είναι υποχρεωμένες να παρέχουν στο κάθε εργαζόμενο πέρα από το ημερομίσθιο προσαύξηση 75%.

Αντίθετα, εάν η επιχείρηση δεν λειτουργήσει οι αμειβόμενοι με ημερομίσθιο θα λάβουν το καταβαλλόμενο ημερομίσθιό τους χωρίς καμιά προσαύξηση.

### **3.10.3Η ΕΟΡΤΗ ΤΗΣ 15ης ΑΥΓΟΥΣΤΟΥ**

Η ημέρα της 15ης Αυγούστου (εορτή της Παναγίας) ανήκει στις επίσημες αργίες για τον ιδιωτικό. Κατά τη ημέρα αυτή απαγορεύεται η λειτουργία επιχειρήσεων και γενικά η απασχόληση μισθωτών με μοναδική εξαίρεση τις επιχειρήσεις που λειτουργούν νόμιμα Κυριακές και αργίες (επιχειρήσεις τομέα υγείας, συγκοινωνίες, επισιτιστικά, ξενοδοχεία κλπ).

- Οι εργαζόμενοι που αμείβονται με ημερομίσθιο και δεν θα εργασθούν κατά την ημέρα αυτή για λόγους που δεν οφείλονται στους ίδιους θα καταβληθεί το συνήθως καταβαλλόμενο ημερομίσθιο τους (χωρίς προσαύξηση).
- Στους αμειβόμενους με μισθό που δεν θα εργασθούν την 15η Αυγούστου δεν οφείλεται τίποτε πέραν του μισθού τους.
- Όσοι εργασθούν κατά την 15η Αυγούστου και αμείβονται με ημερομίσθιο, θα λάβουν το κανονικό ημερομίσθιο και προσαύξηση 75%.

### **3.10.4Η ΕΟΡΤΗ ΤΟΥ ΑΓΙΟΥ ΠΝΕΥΜΑΤΟΣ**

Η γιορτή του Αγίου Πνεύματος είναι εργάσιμη ημέρα για τον ιδιωτικό τομέα γενικότερα (εκτός ορισμένων εξαιρέσεων που προβλέπονται από ΣΣΕ ή ΔΑ). Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας ή Διαιτητικές Αποφάσεις στις οποίες έχει τεθεί όρος για την υποχρεωτική αργία για τους εργαζόμενους την ημέρα του Αγίου Πνεύματος είναι:

- Κλινικές – Διαγνωστικά Κέντρα – Οικοί ευγηρίας κλπ.
- Ναυτικά πρακτορεία
- Καπνοβιομηχανία
- Επιχειρήσεις πετρελαιοειδών και υγραερίου
- Λατομεία πέτρας – μαρμάρου
- Εφημερίδες Αθηνών
- Ραδιοφωνικοί – Τηλεοπτικοί σταθμοί
- Ηλεκτροτεχνίτες
- Φροντιστήρια ξένων γλωσσών
- Φροντιστήρια Μέσης Εκπαίδευσης
- Τυπογράφοι επαρχιακών εφημερίδων
- Φωτοστοιχειοθέτες
- Θυρωροί
- Φορτοεκφορτωτές
- Εργοδηγοί – Σχεδιαστές
- Τουριστικών γραφείων

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4<sup>ο</sup> ΟΙ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΟΙ ΜΕΘΟΔΟΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΙΚΗ ΕΝΩΣΗ

## 4.1. ΤΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Στο πλαίσιο της κατάστασης που έχει διαμορφωθεί τα τελευταία χρόνια στον τομέα της απασχόλησης και της ανεργίας σε όλη την Ευρώπη, δίνεται πλέον ιδιαίτερη έμφαση στην προώθηση πολιτικών που να αντιμετωπίζουν αυτό το τεράστιο κοινωνικοοικονομικό πρόβλημα. Οι προτεραιότητες των κυβερνήσεων στρέφονται στο να συνδεθεί η οικονομική ανάπτυξη με την κοινωνική ανάπτυξη. Μετά τις διασκέψεις του Άμστερνταμ και του Λουξεμβούργου διαμορφώθηκε η κοινή δέσμευση των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην αναγκαιότητα συντονισμένων δράσεων για την προώθηση της απασχόλησης.

Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση εξειδικεύεται στο πλαίσιο αναφοράς των Εθνικών Σχεδίων Δράσης για την Απασχόληση. Οι χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης δεσμεύτηκαν όχι μόνο για την εφαρμογή της μακροοικονομικής στρατηγικής για την ΟΝΕ, αλλά και για την ανάληψη και ενίσχυση δράσεων για τη βελτίωση της λειτουργίας της αγοράς εργασίας και την αύξηση της απασχόλησης. Έτσι, σε όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, φυσικά και στην Ελλάδα, η προσπάθεια επικεντρώνεται στη διαμόρφωση προϋποθέσεων ώστε η ανεργία να κινηθεί σε χαμηλότερα επίπεδα, με ιδιαίτερη έμφαση στη συρρίκνωση στο ελάχιστο δυνατό του διαρθρωτικού τμήματος της συνολικής ανεργίας. Έτσι,

- Ενισχύονται τομείς της οικονομίας που δίνουν προοπτικές πλήρους απασχόλησης
- Εφαρμόζονται διαρθρωτικές πολιτικές που δίνουν δυναμική στην οικονομία
- Υιοθετούνται ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης

Ήδη από την εφαρμογή του 2<sup>ου</sup> Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης (1994-1999), άρχισε να υλοποιείται στη χώρα μας μια πλειάδα μέτρων που στόχευαν στην ενίσχυση της απασχόλησης. Κυρίως όμως με το 3<sup>ο</sup> Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης (2000-2006), υπάρχει μεγαλύτερη έμφαση σε δράσεις και μέτρα κατά της ανεργίας και του κοινωνικού αποκλεισμού. Όλες οι ενέργειες και όλοι οι πόροι του 3<sup>ου</sup> ΚΠΣ λαμβάνουν υπόψιν την ενίσχυση της απασχόλησης ως τη σημαντικότερη ίσως παράμετρο. Οι Γενικοί Στόχοι είναι οι ακόλουθοι:

- Βελτίωση της ικανότητας ένταξης στην αγορά εργασίας: πρόληψη, διευκόλυνση της πρόσβασης
- Ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας
- Ενθάρρυνση της προσαρμοστικότητας εργαζομένων και επιχειρήσεων
- Προώθηση ίσων ευκαιριών
- Ενίσχυση και αναβάθμιση της αποτελεσματικότητας και της ποιότητας των πολιτικών

Στο 2<sup>ο</sup> ΚΠΣ, τέθηκαν σε εφαρμογή δύο επιχειρησιακά προγράμματα και είκοσι ειδικά προγράμματα που προσφέρουν πολλές ευκαιρίες σε ανέργους και εργαζομένους. Παρακάτω αναφέρονται σε συντομία τι προβλέπει κάθε ένα από τα είκοσι δύο προγράμματα, ώστε να δοθεί μια συνολική και ολοκληρωμένη εικόνα για τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης που εφαρμόστηκαν στη χώρα μας, είτε για εύρεση θέσης εργασίας, είτε για κατάρτιση και αναβάθμιση των δεξιοτήτων.

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Συνεχιζόμενη Κατάρτιση και Προώθηση της Απασχόλησης  
Στόχοι του προγράμματος ήταν:

- ⌚ Επιδότηση νέων θέσεων εργασίας για νέους, για γυναίκες και για μακροχρόνια ανέργους
- ⌚ Κατάρτιση εργαζομένων και ανέργων
- ⌚ Παροχή κινήτρων σε επιχειρήσεις για να αυξήσουν και να καταρτίσουν το ανθρώπινο δυναμικό τους
- ⌚ Δημιουργία υποδομών υποστήριξης των ανέργων και υπηρεσιών κοινωνικής προστασίας

Το σύνολο των ωφελουμένων από το πρόγραμμα, σύμφωνα με στοιχεία του Υπουργείου Εργασίας, ανήλθε για την περίοδο 1994-1999 σε 596.742 άτομα. Προγράμματα κατάρτισης παρακολούθησαν 393.376 άτομα, από τα οποία 129.968 ήταν άνεργοι. Παράλληλα, επιδοτήθηκαν 203.366 άνεργοι, είτε για θέση απασχόλησης είτε ως Νέοι Ελεύθεροι Επαγγελματίες. Στο πλαίσιο του προγράμματος δημιουργήθηκαν 222 Δημοτικοί βρεφονηπιακοί και παιδικοί σταθμοί, 191 μονάδες κοινωνικής μέριμνας για ηλικιωμένους, ενώ είναι στο στάδιο δημιουργίας 52 Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης.

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Καταπολέμηση του Αποκλεισμού από την Αγορά Εργασίας  
Το πρόγραμμα αυτό απευθύνονταν σε:

- άτομα με ειδικές ανάγκες (ΑΜΕΑ)
- μετανάστες
- παλιννοστούντες
- πρόσφυγες
- φυλακισμένους, αποφυλακισμένους, ανήλικους παραβάτες
- άτομα με πολιτισμικές ιδιαιτερότητες
- πρώην χρήστες ναρκωτικών
- άτομα απομακρυσμένων και νησιωτικών περιοχών
- άτομα με ψυχικές ασθένειες
- ανέργους ηλικίας 45-64 ετών
- αρχηγούς μονογονεϊκών οικογενειών

Για τη λειτουργία του προγράμματος πιστοποιήθηκαν και λειτουργούν σε όλη τη χώρα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης ειδικευμένα για κάθε ομάδα, που παρέχουν προκατάρτιση, κατάρτιση και προώθηση στην απασχόληση. Λειτουργούν επίσης ειδικευμένοι φορείς συνοδευτικών και υποστηρικτικών υπηρεσιών και Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης.

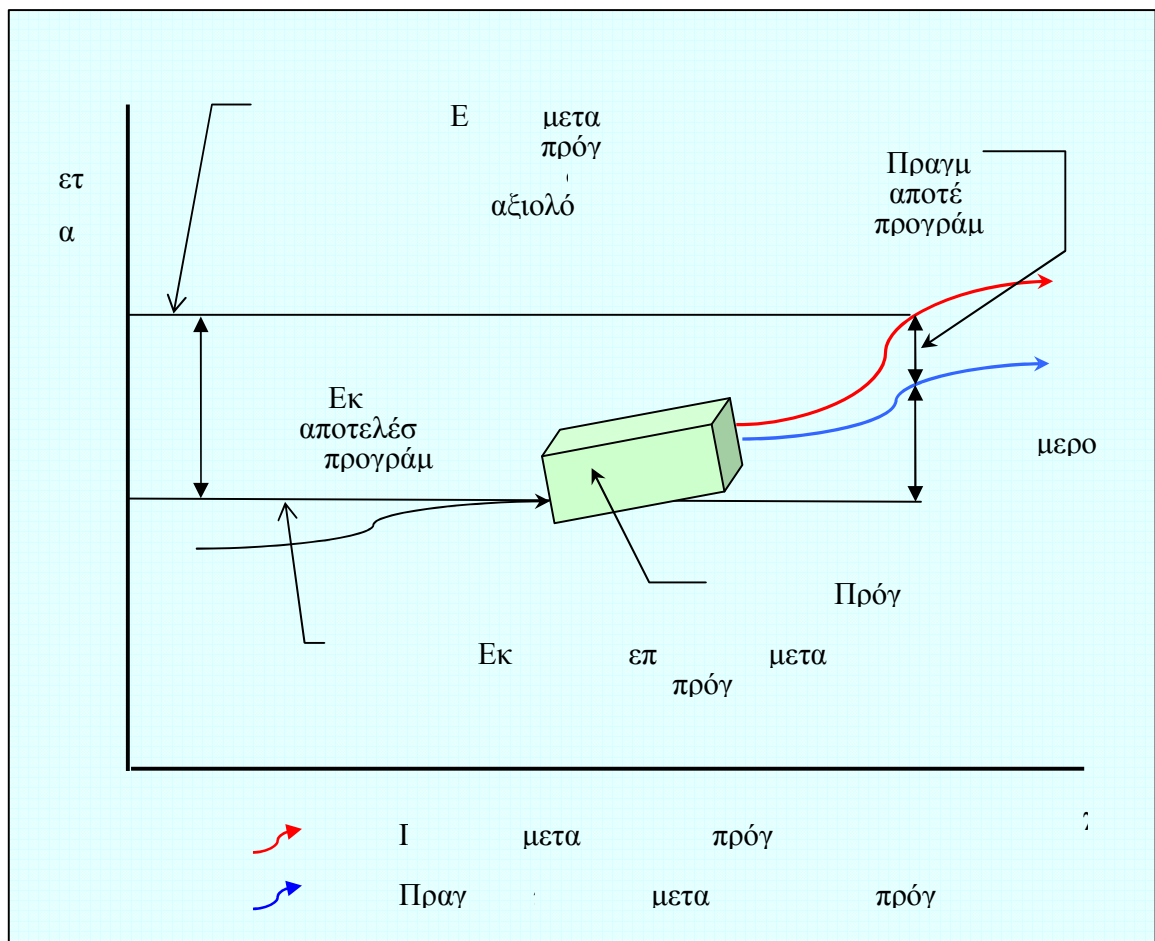
Στο πλαίσιο των δύο παραπάνω Επιχειρησιακών Προγραμμάτων υλοποιήθηκαν πολλά επιμέρους προγράμματα, τα οποία αναφέρονταν είτε σε ειδικές ομάδες πληθυσμού σε επίπεδο χώρας, είτε σε ομάδες πληθυσμού σε μικρότερο γεωγραφικό επίπεδο για την επίλυση προβλημάτων που προέκυψαν για κάποιους ειδικούς λόγους (αποβιομηχάνιση σε κάποιους νομούς, σεισμός στην Αττική, μαζικές απολύσεις, κλπ.). Στη συνέχεια, παρουσιάζονται σε συντομία κάποια γενικά στοιχεία για τα κυριότερα προγράμματα, ενώ αναφέρονται επιγραμματικά τα υπόλοιπα. Επισημαίνεται ότι η παρουσίαση αυτή είναι χρήσιμη στο πλαίσιο της γενικότερης αναφοράς στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης που γίνεται σε παρακάτω



τιμήμα του παρόντος κεφαλαίου. Κρίνεται σκόπιμη η παρουσίαση των προγραμμάτων του 2<sup>ου</sup> ΚΠΣ, καθώς αυτό είναι το πλαίσιο αναφοράς της εμπειρικής ανάλυσης που επιχειρείται στην εργασία αυτή. Εξάλλου, τα προγράμματα που υλοποιούνται στο πλαίσιο της τρέχουσας Προγραμματικής Περιόδου και χρηματοδοτούνται από το 3<sup>ο</sup> ΚΠΣ, βρίσκονται σε εξέλιξη και εν πολλοίς είναι παρόμοια (αν και με σημαντικές ενίοτε διαφοροποιήσεις) με αυτά της Δεύτερης Προγραμματικής Περιόδου.

## 4.2. ΟΙΟΝΕΙ ΜΕΘΟΔΟΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Όταν η εκτίμηση του επιπέδου της μεταβλητής εάν δεν είχε υλοποιηθεί το πρόγραμμα δεν είναι σωστή και διαφέρει από το πραγματικό επίπεδο της μεταβλητής εάν πράγματι δεν είχε υλοποιηθεί το πρόγραμμα, τότε έχουμε μεροληψία στα αποτελέσματα. Αυτό μπορεί να φανεί με τη χρήση μιας παραλλαγής του Διαγράμματος 1.



Εικόνα 1, Μεροληψία στην εκτίμηση των αποτελεσμάτων προγράμματος

Πηγή: Rossi et al. 2004, MEANS collection 1999 και ίδια επεξεργασία

Στον οριζόντιο άξονα εμφανίζεται ο χρόνος και στον κάθετο άξονα μια μεταβλητή που ενδιαφερόμαστε να επηρεαστεί από την υλοποίηση ενός προγράμματος. Το πρόγραμμα έχει τη μορφή του παραλληλόγραμμου που έχει κάποια διάρκεια και επιφέρει κάποια αποτελέσματα στην πορεία της μεταβλητής. Η πορεία της μεταβλητής εμφανίζεται με ελαφρά κυματοειδή γραμμή ενώ κάνουμε την (εσφαλμένη όπως αποδεικνύεται αργότερα) υπόθεση ότι το επίπεδο της χωρίς το πρόγραμμα δεν θα άλλαζε, κάτι που απεικονίζεται με την κάτω επίπεδη διάστικτη γραμμή.

Η επάνω επίπεδη διάστικτη γραμμή απεικονίζει το επίπεδο της μεταβλητής μετά την υλοποίηση του προγράμματος και κατά τη στιγμή που γίνεται η αξιολόγηση.

Μετά το πρόγραμμα η μεταβλητή έχει μια πορεία που εμφανίζεται με κόκκινο χρώμα. Με μπλε χρώμα εμφανίζεται η πραγματική πορεία που θα είχε η μεταβλητή εάν δεν υπήρχε το πρόγραμμα. Αρχικά, λοιπόν, γίνεται η εκτίμηση του αποτελέσματος του προγράμματος ως η απόσταση ανάμεσα στις δύο διάστικτες γραμμές. Ωστόσο, για κάποιους λόγους άσχετους με το πρόγραμμα, το επίπεδο της μεταβλητής στην πραγματικότητα δεν είναι σταθερό αλλά αλλάζει σύμφωνα με τη μπλε γραμμή. Έτσι, το πραγματικό αποτέλεσμα του προγράμματος είναι η απόσταση ανάμεσα στην κόκκινη και στη μπλε γραμμή, ενώ το υπόλοιπο είναι μεροληψία που εισάγεται από τη λάθος εκτίμηση που αρχικά έγινε.

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, ένα καλά δομημένο πείραμα πεδίου παρέχει τα πλέον αξιόπιστα συμπεράσματα αξιολόγησης. Το σημαντικότερο πλεονέκτημα είναι ότι οι εκτιμήσεις των αποτελεσμάτων είναι αμερόληπτες, δηλαδή δεν υπάρχει ενσωματωμένη τάση υπερεκτίμησης ή υποεκτίμησης των αποτελεσμάτων (Heckman and Smith, 1996, Rossi et al. 2004).

Ωστόσο, σε πολλές περιπτώσεις και για διάφορους λόγους δεν είναι δυνατή η αξιολόγηση ενός προγράμματος με τις τεχνικές αυτές, με αποτέλεσμα να πρέπει να χρησιμοποιηθεί κάποια εναλλακτική τεχνική, που να προσφέρει όσο το δυνατόν περισσότερο αξιόπιστα αποτελέσματα. Η συνήθης τεχνική είναι να κατασκευάζεται η ομάδα ελέγχου μετά το πρόγραμμα, από άτομα που επιλέγονται έτσι ώστε να είναι παρόμοια, ή ισοδύναμα, με αυτά που συμμετείχαν στο πρόγραμμα. Αυτή η ισοδυναμία μπορεί να επιτευχθεί, όπως θα δούμε παρακάτω, με δύο κυρίως πρακτικές, αφενός τη σύζευξη ή συνταίριασμα (matching) και αφετέρου διάφορους στατιστικούς ελέγχους (statistical controls).

Με τους τρόπους αυτούς προσπαθούμε να πάρουμε στατιστικά ισοδύναμες ομάδες και έτσι μπορεί κανείς να πει ότι προσεγγίζονται οι συνθήκες του πειράματος πεδίου. Ωστόσο, το πρόβλημα προκύπτει από το ότι συνήθως υπάρχουν διαφορές ανάμεσα στις ομάδες, συμμετεχόντων και ελέγχου. Έτσι, όπως έχει σε πολλές περιπτώσεις καταδειχτεί στη βιβλιογραφία, σχεδόν πάντοτε υπάρχει ένας μικρός ή μεγάλος βαθμός μεροληψίας επιλογής (selection bias) που επηρεάζει τα αποτελέσματα που δίνουν αυτές οι εναλλακτικές τεχνικές (Campbel and Stanley, 1963; Calmfors, 1994; Fay, 1996; Heckman and Smith, 1996; Grubb and Ryan, 1999; Rossi et al., 2004).

Είναι χρήσιμο στο σημείο αυτό να παρουσιαστεί μια απλουστευμένη μαθηματική παρουσίαση του προβλήματος αξιολόγησης αποτελεσμάτων προκειμένου να αναδειχτούν οι διαφορές ανάμεσα στις πειραματικές και οιονεί πειραματικές μεθόδους (Moffitt, 1991; Heckman and Smith, 1996; Hujer et al., 2000; O'Leary et al., 2001).

Έστω ότι:

$Y_i^1$  = το επίπεδο μιας μεταβλητής που μας ενδιαφέρει, για ένα άτομο  $i$  που συμμετείχε σε ένα πρόγραμμα

$Y_i^0$  = το επίπεδο της μεταβλητής για το ίδιο άτομο  $i$  εάν δεν συμμετείχε στο πρόγραμμα

$d_i = 1$  εάν το άτομο  $i$  συμμετείχε στο πρόγραμμα  $d_i = 0$  εάν το άτομο  $i$  δεν συμμετείχε στο πρόγραμμα

Τότε το αποτέλεσμα του προγράμματος μπορεί να είναι:

$$A = Y_i^1 - Y_i^0 \quad (1.)$$

Είναι προφανές ότι ενώ το  $Y_i^1$  μπορούμε να το ξέρουμε, το  $Y_i^0$  δεν μπορούμε να το γνωρίζουμε, αφού το άτομο  $i$  συμμετείχε στο πρόγραμμα και δεν μπορεί να είναι γνωστό τι θα γινόταν εάν δεν συμμετείχε. Έτσι, θα πρέπει το  $Y_i^0$  να υπολογιστεί για άτομα που δεν συμμετείχαν στο πρόγραμμα, προκειμένου να πάρουμε μια εκτίμηση του αποτελέσματος ως εξής:

$$A = E(Y_i^1 | d = 1) - E(Y_i^0 | d = 0) \quad (2)$$

Εάν τα άτομα των δύο ομάδων έχουν επιλεγεί με τυχαία διαδικασία, δηλαδή όταν έχουμε πείραμα πεδίου ισχύει:

$$Y_i^1, Y_i^0 \text{ είναι ανεξάρτητα της } d \quad (3)$$

Η σχέση (5.5) σημαίνει ότι το αποτέλεσμα του προγράμματος θα μπορούσε να είναι το ίδιο για το κάθε άτομο, είτε αυτό ανήκει στην ομάδα συμμετεχόντων είτε στην ομάδα ελέγχου. Αυτό μπορεί να συμβεί όταν ένα άτομο έχει τις ίδιες πιθανότητες να ανήκει στην ομάδα συμμετοχής ή ελέγχου ανεξάρτητα από τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του. Συνακόλουθα με τη σχέση (5.5) ισχύει:

$$E(Y_i^0 | d = 1) = E(Y_i^0 | d = 0) \quad (4)$$

$$E(Y_i^1 | d = 1) = E(Y_i^1 | d = 0) \quad (5)$$

Οι σχέσεις (4) και (5) σημαίνουν ότι η μεταβλητή που μας ενδιαφέρει είναι πριν το πρόγραμμα κατά μέσο όρο ίδια, είτε το άτομο συμμετείχε είτε όχι στο πρόγραμμα. Επίσης, μετά

το πρόγραμμα, το επίπεδο της μεταβλητής είναι κατά μέσο όρο το ίδιο, είτε το άτομο συμμετείχε είτε όχι στο πρόγραμμα. Στην περίπτωση λοιπόν αυτή μπορούμε να πούμε ότι η διαφορά ανάμεσα στα  $Y_i^1$  και  $Y_i^0$  οφείλεται στο πρόγραμμα.

Είναι προφανές ότι εάν δεν ισχύει η (4), τότε η διαδικασία χρήσης μιας ομάδας ελέγχου που διαφέρει από την ομάδα συμμετεχόντων οδηγεί σε μεροληπτική εκτίμηση του αποτελέσματος  $A$ . Με απλά λόγια, εφόσον οι δύο ομάδες έχουν διαφορές στα χαρακτηριστικά τους, το αποτέλεσμα  $A$  μπορεί να οφείλεται σε μικρό ή μεγάλο βαθμό στις διαφορές αυτές και όχι στο πρόγραμμα. Όταν, λοιπόν, η συμμετοχή ή όχι ενός ατόμου στο πρόγραμμα οφείλεται σε μη τυχαίους παράγοντες, τότε οδηγούμαστε σε μεροληψία επιλογής.

Στις οιονεί πειραματικές τεχνικές οι δύο ομάδες προκύπτουν μετά την εφαρμογή του προγράμματος. Η ομάδα ελέγχου προκύπτει από τεχνικές που χρησιμοποιεί ο αξιολογητής προκειμένου να προσομοιώσει την ομάδα συμμετεχόντων ως προς τα μετρήσιμα και παρατηρήσιμα χαρακτηριστικά της (φύλο, ηλικία, επίπεδο εκπαίδευσης κλπ.). Στη συνέχεια, εφαρμόζονται διάφορες οικονομετρικές τεχνικές προκειμένου να διορθωθούν οι όποιες διαφορές υπάρχουν στους μέσους όρους των χαρακτηριστικών των δύο ομάδων. Οι οικονομετρικές αυτές τεχνικές ωστόσο είναι αρκετά πολύπλοκες και αυτό αποτελεί μειονέκτημα. Επίσης, ενώ οι διαφορές σε κάποια μετρήσιμα χαρακτηριστικά όπως το φύλο, η ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο, κλπ. μπορεί να εξομαλυνθούν με σχετικά απλές τεχνικές, οι διαφορές σε μη μετρήσιμα χαρακτηριστικά όπως το κίνητρο συμμετοχής, οι ενδοοικογενειακές σχέσεις, κλπ., απαιτούν τεχνικές που μπορεί να αποδώσουν περίπλοκα και μη αξιοποιήσιμα αποτελέσματα.

Σε κάθε περίπτωση πάντως είναι σχεδόν αδύνατο να αποφευχθεί η μερική έστω διαφοροποίηση των δύο ομάδων, κάτι που οδηγεί αναπόφευκτα στο πρόβλημα της μεροληψίας επιλογής (selection bias) που είναι το κυριότερο πρόβλημα των οιονεί πειραματικών μεθόδων (Heckman, 1979; Calmfors, 1994; Heckman and Smith, 1996; Rossi et al., 2004). Όταν η συμμετοχή κάποιων ατόμων στο πρόγραμμα οφείλεται σε κάποιον οποιονδήποτε παράγοντα και δεν είναι προϊόν τυχαίας διαδικασίας, τότε το αποτέλεσμα του προγράμματος, όπως αυτό μετράται από την διαφορά των μέσων όρων των δύο ομάδων, μπορεί να οφείλεται σε μικρό ή μεγάλο βαθμό στις διαφορές που οι δύο ομάδες είχαν πριν το πρόγραμμα και επηρέασαν τελικά τη συμμετοχή στο πρόγραμμα.

Πολλές φορές η απόφαση για συμμετοχή έχει να κάνει με το κίνητρο των ατόμων για μάθηση. Μπορεί δηλαδή σε ένα πρόγραμμα κατάρτισης να συμμετέχουν αυτοί που τους αρέσει να μαθαίνουν καινούργια πράγματα μέσω μιας διαδικασίας εκπαίδευσης στην τάξη, ενώ κάποιοι άλλοι να απεχθάνονται την ιδέα να “καθίσουν στο θρανίο” για 800 ώρες. Κάποιοι μπορεί να έχουν πολύ περισσότερη έφεση στη μάθηση, ή επιθυμούν να προσθέσουν δεξιότητες στον εαυτό τους, ενώ κάποιοι άλλοι μπορεί να επιλέξουν να ενταχθούν σε κάποια άλλη πολιτική απασχόλησης, π.χ. σε ένα πρόγραμμα επιδοτούμενης εργασίας σε επιχειρήσεις. Αυτά τα ενδεχόμενα δημιουργούν διαφορές ανάμεσα στις ομάδες συμμετεχόντων και ελέγχου που κατά βάση προέρχονται από μη παρατηρήσιμα χαρακτηριστικά των ατόμων

Υπάρχει βέβαια και το ενδεχόμενο οι διαφορές να εντοπίζονται σε παρατηρήσιμα χαρακτηριστικά και να δημιουργείται και πάλι πρόβλημα μεροληψίας επιλογής. Μια χαρακτηριστική πηγή μεροληψίας επιλογής οφείλεται στις διαδικασίες με τις οποίες εντάσσονται τα άτομα στα προγράμματα από τους διαχειριστές των προγραμμάτων (Grubb and Ryan 1999). Συνήθως οι διαχειριστές έχουν την τάση να επιλέγουν αυτούς οι οποίοι πιστεύουν ότι θα ανταποκριθούν καλύτερα στο πρόγραμμα, αποκλείοντας έτσι άτομα που έχουν την ίδια ανάγκη

για το πρόγραμμα. Μπορεί επίσης τα κριτήρια επιλογής να είναι τέτοια που να δημιουργούν μεροληψία. Για παράδειγμα, μπορεί ως κριτήριο επιλογής σε ένα πρόγραμμα κατάρτισης να είναι ο υψηλός βαθμός απολυτηρίου. Αυτό σημαίνει ότι στο πρόγραμμα θα ενταχθούν άτομα κατά τεκμήριο πιο ικανά στη μάθηση με αποτέλεσμα να διαφέρουν από τα άτομα που έμειναν εκτός και συγκροτούν την ομάδα ελέγχου.

Πολλές φορές η μεροληψία επιλογής μπορεί να προέλθει από λάθη που έχουν γίνει στο στάδιο του εντοπισμού των αναγκών για ένα κοινωνικό πρόγραμμα και από λάθη που έγιναν στη φάση του σχεδιασμού του προγράμματος. Για παράδειγμα, μπορεί να τεθεί ως κριτήριο η επιλογή ίσου αριθμού ανδρών και γυναικών για ένα πρόγραμμα κατάρτισης 20 ατόμων. Εάν (σε μια ακραία περίπτωση) έχουν κάνει αίτηση 150 άτομα από τα οποία οι 10 είναι άνδρες και οι 140 γυναίκες, είναι προφανές ότι θα επιλεγούν όλοι οι άνδρες ανεξαρτήτως όλων των άλλων κριτηρίων επιλογής.

Η μεροληψία επιλογής δημιουργεί πολλά σημαντικά προβλήματα στην προσπάθεια εκτίμησης του πραγματικού αποτελέσματος ενός προγράμματος. Εάν π.χ. τα άτομα που συμμετέχουν στο πρόγραμμα είναι αυτά που έχουν τη μεγαλύτερη ικανότητα εύρεσης εργασίας, μετά το πρόγραμμα υψηλό ποσοστό από αυτούς θα βρει πράγματι εργασία. Το αποτέλεσμα αυτό λανθασμένα θα θεωρηθεί ότι προήλθε από το πρόγραμμα και έτσι ενδέχεται να οδηγηθούμε σε επέκταση των προγραμμάτων, δαπανώντας περισσότερους κοινωνικούς πόρους από ότι θα έπρεπε.

Είναι πολύ σημαντικό στο σημείο αυτό να επισημανθεί ότι η μεροληψία επιλογής προκύπτει ως πρόβλημα όταν οι παράγοντες που επηρεάζουν την συμμετοχή ή μη συμμετοχή σε ένα πρόγραμμα επηρεάζουν επίσης το αποτέλεσμα του προγράμματος. Μπορεί, λοιπόν, να υπάρχουν χαρακτηριστικά, παρατηρήσιμα ή μη παρατηρήσιμα, που να επηρεάζουν τη συμμετοχή ενός ατόμου στο πρόγραμμα και να δημιουργούν έτσι διαφορές ανάμεσα στις ομάδες συμμετοχής και ελέγχου. Αν όμως αυτά τα χαρακτηριστικά δεν επηρεάζουν το αποτέλεσμα του προγράμματος, τότε δεν υπάρχει πρόβλημα μεροληψίας επιλογής. Για παράδειγμα, μπορεί σε ένα πρόγραμμα κατάρτισης να επιλεγούν άτομα που διαμένουν σε μια ορισμένη περιοχή. Αυτό προφανώς δεν σχετίζεται με το αποτέλεσμα του προγράμματος και έτσι δεν δημιουργείται πρόβλημα μεροληψίας επιλογής εάν η ομάδα ελέγχου απαρτίζεται από άτομα παρόμοια κατά τα άλλα με τα άτομα της ομάδας συμμετεχόντων και διαφέρουν μόνο ως προς τον τόπο κατοικίας.

Με βάση αυτό το τελευταίο μπορεί κανείς να κάνει σκέψεις και να συμπεράνει ότι η μεροληψία επιλογής κάποιες φορές εξαλείφεται αυτόματα σε περιπτώσεις αξιολογήσεων με οιονεί πειραματικές μεθόδους γιατί η επιλογή για συμμετοχή σε ένα πρόγραμμα μπορεί να προσομοιώσει συνθήκες τυχαίας επιλογής. Αυτό συμβαίνει σε προγράμματα που οι αιτήσεις συμμετοχής είναι πάρα πολλές σε σχέση με τις διαθέσιμες θέσεις και το σύνολο των αιτούντων είναι σχετικά ομοιογενές. Σε πολλές περιπτώσεις προγραμμάτων κατάρτισης που έχουν 20 θέσεις υπάρχουν 400 ή και 500 αιτήσεις. Εάν το πρόγραμμα απευθύνεται σε αποφοίτους λυκείου και ως κριτήρια επιλογής τεθούν ο βαθμός απολυτηρίου, η πιστοποιημένη γνώση ξένων γλωσσών, η έλλειψη κάθε προηγούμενης εργασιακής εμπειρίας και η ηλικία κάτω των 25, τότε πολύ πιθανόν θα βρεθούν πολύ περισσότερα από τις διαθέσιμες θέσεις άτομα που να κατέχουν όλα τα προσόντα για συμμετοχή στο πρόγραμμα. Έτσι, εφόσον τελικά θα συμμετέχουν 20 άτομα, η ομάδα ελέγχου που θα σχηματιστεί από άτομα που δεν μπόρεσαν να εξασφαλίσουν τη συμμετοχή τους αν και είχαν τα προσόντα, θα είναι πολύ κοντά και σχεδόν στατιστικά ισοδύναμη με την ομάδα συμμετοχής.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5<sup>ο</sup> ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ

### 5.1. ΙΣΧΥΟΥΣΑ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΑΣ (2014)

#### 5.1.1. ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Σχετικά με τον καθορισμό των αποδοχών των εργαζομένων (μηνιαίο, ημερομίσθιο κ.λ.π.) διακρίνουμε τα πιο κάτω :

- **Συλλογικές – Επιχειρησιακές Συμβάσεις :** Το βασικό οικοδόμημα του όλου συστήματος των αποδοχών, αποτελεί ο νόμος 1867/1990 (όπως τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε από το Ν. 4024/2011 και την 6/2012 Π.Υ.Σ.) με τον οποίο ρυθμίζονται λεπτομερώς ο τρόπος και η διαδικασία της σύναψης συλλογικής σύμβασης εργασίας, η σχέση αυτής προς την υπάρχουσα ατομική σύμβαση εργασίας , οι συνέπειες από την παράβαση των όρων αυτής, η χρονική διάρκεια ισχύος, η έκταση εφαρμογής της, ο τρόπος δημοσίευσης, η καταγγελία της , η μεσολάβηση, διαιτησία κ.λ.π. (εγκ. 819/50/2012)
- **Ειδική Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας:** Οι διατάξεις της νομοθεσίας που αναφέρονται στην κατάρτιση και λειτουργία της Ε.Ε.Σ.Σ.Ε, καταργήθηκαν από το άρθρο 37 του Ν. 4024/2011. Παράλληλα έγινε νέα ρύθμιση με την οποία απλοποιήθηκε η σύναψη της επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε.
- **Μεσολάβηση – Διαιτησία :** Τα θέματα της διαδικασίας επίλυσης των συλλογικών διαφορών, μεταρρυθμίστηκαν με άρθρα 14-17 του νόμου 3899/2010 , καθώς και το άρθρο 3 παρ. 1 της 6<sup>ης</sup>/2012 Π.Υ.Σ.
- **Απαγόρευση αυξήσεων:** Σύμφωνα με το άρθρο 4 της 6<sup>ης</sup>/2012 Π.Υ.Σ. μέχρι το ποσοστό της ανεργίας να διαμορφωθεί κάτω του 10% αναστέλλεται η εφαρμογή όρων συλλογικών συμβάσεων, διαιτητικών αποφάσεων, που προβλέπουν αύξηση των αποδοχών των εργαζομένων.
- **Είδη Σ.Σ.Ε.:** Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας διακρίνονται: α) Σε εθνικές γενικές που αφορούν τους εργαζόμενους όλης της χώρας, β) σε κλαδικές που αφορούν του εργαζόμενους περισσοτέρων ομοειδών ή συναφών εκμεταλλεύσεων , γ) σε επιχειρησιακές που αφορούν τους εργαζόμενους μια εκμετάλλευσης ή επιχείρησης , δ) σε εθνικές ομοιοεπαγγελματικές που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος και των συναφών προς το επάγγελμα αυτό ειδικοτήτων όλης της χώρας & ε) σε τοπικές ομοιοεπαγγελματικές που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος ή των συναφών ειδικοτήτων συγκεκριμένης πόλης ή περιφέρειας.
- **Ικανότητα Σύναψης Σ.Σ.Ε. :** Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 37 παρ. 3 του ν. 4024/2011, ικανότητα σύναψης , έχουν : α. οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών όλων των βαθμίδων στο πεδίο της δραστηριότητας τους, β. κάθε εργοδότης για τους εργαζόμενους που απασχολεί στην επιχείρησή του & γ. για τους εργαζόμενους σε δικηγορικά, σε συμβολαιογραφικά και άλλα γραφεία η σχετική συλλογική σύμβαση θα υπογράφεται μεταξύ της

συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων και του οικείου ΝΠΔΔ στο οποίο υπάγονται οι εργοδότες.

- **Τρόπος Υποβολής :** Επισημαίνεται ότι, προβλέπεται υποχρεωτική η ηλεκτρονική υποβολή της « Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ».
- **Χρονική διάρκεια ισχύος :** Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονται για ορισμένο χρόνο ισχύος , όχι μικρότερη του ενός έτους και μεγαλύτερη των τριών ετών. Μετενέργεια : Η εξέλιξη των Σ.Σ.Ε. και η μετενέργεια εφαρμόζονται με το έγγρ. 10274/744/2012 του Υπ. Εργασίας και αφορούν στην εφαρμογή, ισχύ και παράταση της Σ.Σ.Ε.
- **Άρση μονιμότητας :** Επισημαίνεται ότι καταργήθηκε η μονιμότητα που είχε θεσπιστεί με διατάξεις νόμων ή Σ.Σ.Ε., η οποία αναφέρεται σε ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων, κυρίως Οργανισμών, Τραπεζών , ΔΕΚΟ κ.λ.π. (άρθρο 5 της 6<sup>ης</sup>/28/02/12 Π.Υ.Σ.)

## **5.2. ΓΕΝΙΚΑ ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ**

Με τα γενικά κατώτατα όρια μισθών ή ημερομισθίων, αμείβονται όσοι υπάλληλοι ή εργατοτεχνίτες δεν υπάγονται σε ειδικότερες Συλλογικές Συμβάσεις. Παράλληλα για την κατάταξη στην κατηγορία αποδοχών υπαλλήλων ή εργατοτεχνικών, λαμβάνεται υπόψη η ιδιότητα σύμφωνα με τα κριτήρια και στοιχεία του άρθρου 1 του Ν.Δ. 2655/1953. Με τους νόμους 4093/2012 και 4172/2013 , έχουν γίνει σημαντικές ρυθμίσεις , έτσι έχουμε:

### **5.2.1. ΝΕΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗΣ ΝΟΜΙΜΟΥ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ ΚΑΙ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟΥ : ΑΡΘΡΟ 103 / Ν. 4172/2013 -**

- Ορίζεται ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός και το ημερομίσθιο για πλήρη απασχόληση.
- Ατομικές συμβάσεις εργασίας και συλλογικές συμβάσεις κάθε είδους δεν επιτρέπεται να ορίζουν μηνιαίες τακτικές αποδοχές, υπολειπόμενες από το νομοθετικώς καθορισμένο κατώτατο μισθό ή της αντίστοιχης προκύπτουσας αναλογίας για της συμβάσεις μερικής απασχόλησης.
- Η νέα διαδικασία – μηχανισμός διαμόρφωσης νομοθετικώς καθορισμένου νόμιμου κατώτατου μισθού, όλης της χώρας, τίθεται σε ισχύ μετά τα προγράμματα Δημοσιονομικής Προσαρμογής, δηλ. όχι πριν από την 1.1.2017.
- Το ύψος του κατώτατου μισθού θα πρέπει να καθορίζεται λαμβάνοντας υπόψη την κατάσταση της ελληνικής οικονομίας και τις προοπτικές της για ανάπτυξη από την άποψη της παραγωγικότητας , των τιμών και της ανταγωνιστικότητας , της απασχόλησης, του ποσοστού της ανεργίας, των εισοδημάτων και μισθών.
- Για τον ορισμό του νομοθετημένου κατώτατου μισθού, διεξάγεται διαβούλευση μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και της Κυβέρνησης με την τεχνική και επιστημονική υποστήριξη, σε θέματα οικονομίας , κοινωνικής πολιτικής και εργασιακών σχέσεων.
- Οι κοινωνικοί εταίροι είναι : εκ μέρους των εργαζομένων όλης της χώρας η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος και λοιπές δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις & εκ μέρους των οργανώσεων των εργοδοτών ευρείας εκπροσώπησης εργοδοτικές οργανώσεις μεταξύ των οποίων ο Σ.Ε.Β. , η Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε. , η Ε.Σ.Ε.Ε. , ο Σ.Ε.Τ.Ε και λοιπές εργοδοτικές οργανώσεις.

### **5.2.2. ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΜΙΣΘΩΝ – ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ :**

Σύμφωνα με το Ν. 4093/2012, **σχετ. διάταξη αρθρ. 1 παρ. ΙΑ. 11 περ. 3** , μέχρι τη λήξη της περιόδου οικονομικής προσαρμογής που προβλέπουν τα Μνημόνια , που προσαρτώνται στο Ν. [4046/2012](#) και οι επακολουθούσες τροποποιήσεις αυτών, καθορίζεται ο νόμιμος κατώτατος μισθός υπαλλήλων και το ημερομίσθιο εργατοτεχνιτών ως εξής:

- Για τους υπαλλήλους άνω των 25 ετών ο κατώτατος μισθός ορίζεται σε 586,08 ΕΥΡΩ και για τους εργατοτεχνίτες άνω των 25 ετών το κατώτατο ημερομίσθιο ορίζεται σε 26,18 ΕΥΡΩ.



- Για τους υπαλλήλους κάτω των 25 ετών ο κατώτατος μισθός ορίζεται σε 510,95 ΕΥΡΩ και για τους εργατοτεχνίτες κάτω των 25 ετών το κατώτατο ημερομίσθιο ορίζεται σε 22,83 ΕΥΡΩ.
- Ο πιο πάνω κατώτατος μισθός, άνω των 25 ετών, προσαυξάνεται με ποσοστό 10% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως τρεις τριετίες και συνολικά 30% για προϋπηρεσία 9 ετών και το κατώτατο ημερομίσθιο, άνω των 25 ετών, προσαυξάνεται με ποσοστό 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως έξι τριετίες και συνολικά 30% για προϋπηρεσία 18 ετών.

Ο πιο πάνω κατώτατος μισθός, κάτω των 25 ετών, προσαυξάνεται με ποσοστό 10% για μία τριετία προϋπηρεσίας και για προϋπηρεσία 3 ετών και το κατώτατο ημερομίσθιο, κάτω των 25 ετών, προσαυξάνεται με ποσοστό 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως δύο τριετίες και συνολικά 10% για προϋπηρεσία 6 ετών.

- Πέραν της μηνιαίας τακτικής προσαύξησης λόγω προϋπηρεσίας καμία άλλη προσαύξηση δεν περιλαμβάνεται στο νομοθετικώς καθορισμένο κατώτατο μισθό.

ΧΡΟΝΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ	ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ
	12/11/2012	12/11/2012
ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ	586,08	26,18
ΜΕ ΜΙΑ (1) ΤΡΙΕΤΙΑ	644,09	27,49
ΜΕ ΔΥΟ (2) ΤΡΙΕΤΙΕΣ	703,30	28,80
ΜΕ ΤΡΕΙΣ (3) ΤΡΙΕΤΙΕΣ	761,90	30,11
ΜΕ ΤΕΣΣΕΡΙΣ (4) ΤΡΙΕΤΙΕΣ		31,42
ΜΕ ΠΕΝΤΕ (5) ΤΡΙΕΤΙΕΣ		32,73
ΜΕ ΕΞΗ (6) ΤΡΙΕΤΙΕΣ		34,03

Πίνακας 3 ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΜΙΣΘΩΝ-ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΠΙΝΑΚΑΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΗΛΙΚΙΑΣ 25 ΕΤΩΝ ΚΑΙ ΑΝΩ

ΠΙΝΑΚΑΣ – Πηγή : <http://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/18922>

ΧΡΟΝΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ	ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ
	12/11/2012	12/11/2012
ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ	510,95	22,83
ΜΕ ΜΙΑ (1) ΤΡΙΕΤΙΑ	562,05	23,97
ΜΕ ΔΥΟ (2) ΤΡΙΕΤΙΕΣ		25,11

Πίνακας 4 ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΜΙΣΘΩΝ – ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΗΛΙΚΙΑΣ ΚΑΤΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ

ΠΙΝΑΚΑΣ – Πηγή : <http://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/18922>

Σύμφωνα με την περίπτωση 3δ' της υποπαραγράφου ΙΑ11 του πρώτου άρθρου του Νόμου 4093/2012:

Οι πιο πάνω προσαυξήσεις προϋπηρεσίας καταβάλλονται σε εργαζόμενο με προϋπηρεσία σε οποιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε ειδικότητα, για μεν τους εργατοτεχνίτες μετά τη συμπλήρωση του 18ου έτους της ηλικίας τους, για δε τους υπαλλήλους μετά τη συμπλήρωση του 19ου έτους της ηλικίας τους και ισχύουν για την συμπληρωθείσα υπηρεσία την 14.2.2012.

#### ΠΙΝΑΚΑΣ ΓΕΝΙΚΩΝ ΚΑΤΩΤΑΤΩΝ ΟΡΙΩΝ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΕΓΣΣΕ

ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟΝ Ν. [4046/2012](#)-ΠΥΣ06/2012 και Αριθ. πρωτ.: [4601/304/12.3.2012](#) Σ.Σ.Ε. (26-3-2014) Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας έτους 2014 (Π.Κ. 3/26-3-2014)

ΤΙ ΙΣΧΥΕ:

Στους πιο κάτω πίνακες υπάγονται μόνο οι απασχολούμενοι σε εργοδότες – μέλη των Εργοδοτικών Οργανώσεων που έχουν συμβληθεί. (ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ).

ΧΡΟΝΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΑΓΑΜΟΙ	ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΕΓΓΑΜΟΙ
	14/02/2012	14/02/2012
ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ	586,08	644,69
ΜΕ ΜΙΑ (1) ΤΡΙΕΤΙΑ	644,09	703,30
ΜΕ ΔΥΟ (2) ΤΡΙΕΤΙΕΣ	703,30	761,91
ΜΕ ΤΡΕΙΣ (3) ΤΡΙΕΤΙΕΣ	761,90	820,51

Πίνακας 5 ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΜΙΣΘΩΝ, ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΗΛΙΚΙΑΣ 25 ΕΤΩΝ ΚΑΙ ΑΝΩ ΕΓΓΑΜΟΙ-ΑΓΑΜΟΙ

ΠΙΝΑΚΑΣ – Πηγή : <http://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/18922>

ΧΡΟΝΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΑΓΑΜΟΙ	ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΕΓΓΑΜΟΙ
	14/02/2012	14/02/2012
ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ	26,18	28,80
ΜΕ ΜΙΑ (1) ΤΡΙΕΤΙΑ	27,49	30,11
ΜΕ ΔΥΟ (2) ΤΡΙΕΤΙΕΣ	28,80	31,42
ΜΕ ΤΡΕΙΣ (3) ΤΡΙΕΤΙΕΣ	30,11	32,73
ΜΕ ΤΕΣΣΕΡΙΣ (4) ΤΡΙΕΤΙΕΣ	31,42	34,04
ΜΕ ΠΕΝΤΕ (5) ΤΡΙΕΤΙΕΣ	32,73	35,35
ΜΕ ΕΞΗ (6) ΤΡΙΕΤΙΕΣ	34,03	36,65

Πίνακας 6 ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ,

ΠΙΝΑΚΑΣ – Πηγή : <http://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/18922>

*ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΗΛΙΚΙΑΣ 25 ΕΤΩΝ ΚΑΙ ΑΝΩ ΕΓΓΑΜΟΙ-ΑΓΑΜΟΙ*

ΧΡΟΝΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΑΓΑΜΟΙ	ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΕΓΓΑΜΟΙ
	14/02/2012	14/02/2012
ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ	510,95	562,05
ΜΕ ΜΙΑ (1) ΤΡΙΕΤΙΑ	562,05	613,15

*Πίνακας 7 ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΜΙΣΘΩΝ, ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΗΛΙΚΙΑΣ ΚΑΤΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ ΕΓΓΑΜΟΙ-ΑΓΑΜΟΙ*

ΠΙΝΑΚΑΣ – Πηγή : <http://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/18922>

ΧΡΟΝΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΑΓΑΜΟΙ	ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ ΕΓΓΑΜΟΙ
	14/02/2012	14/02/2012
ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ	22,83	25,11
ΜΕ ΜΙΑ (1) ΤΡΙΕΤΙΑ	23,97	26,25
ΜΕ ΔΥΟ (2) ΤΡΙΕΤΙΕΣ	25,11	27,39

*Πίνακας 8 ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ, ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΗΛΙΚΙΑΣ ΚΑΤΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ ΕΓΓΑΜΟΙ-ΑΓΑΜΟΙ*

ΠΙΝΑΚΑΣ – Πηγή : <http://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/18922>

Βάση της περίπτωσης 2 α της [υποπαραγράφου ΙΑ 11](#) του Νόμου [4093/2012](#) που αντικαθιστά το πρώτο εδάφιο της [παρ. 1 του άρθρου 8](#) του Ν. [1876/1990](#) «Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθορίζουν τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους εργασίας, που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας. Βασικοί μισθοί, βασικά ημερομίσθια, κάθε είδους προσαυξήσεις αυτών και γενικά κάθε άλλος μισθολογικός όρος, ισχύουν μόνο για τους εργαζόμενους που απασχολούνται από εργοδότες των συμβαλλομένων εργοδοτικών οργανώσεων και δεν επιτρέπεται να υπολείπονται του νόμιμου νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου.» και δεδομένου ότι στη νέα ΕΓΣΣΕ 26/03/2014 δεν περιέχεται διάταξη για το επίδομα γάμου και γενικά μισθολογικούς όρους, δεν οφείλεται επίδομα γάμου ούτε στους μισθωτούς εργοδοτών-μελών των Εργοδοτικών Οργανώσεων που συνυπέγραψαν την ΕΓΣΣΕ (ΣΕΒ,ΓΣΕΒΒΕ,ΕΣΕΕ,ΣΕΤΕ).

Σύμφωνα με την [παράγραφο 2 του άρθρου 103](#) του Νόμου [4172/2013](#) η νέα διαδικασία-μηχανισμός διαμόρφωσης καθορισμένου νόμιμου κατώτατου μισθού και κατώτατου ημερομισθίου για τους εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου όλης της χώρας τίθεται σε ισχύ μετά τα προγράμματα Δημοσιονομικής Προσαρμογής, δηλαδή όχι πριν από την 1.1.2017.

Ανήλικοι – Μαθητευόμενοι : Στο άρθρο 55 του Ν.3850/2010, ορίζεται ότι οι ανήλικοι αμείβονται με το κατώτατο τουλάχιστον ημερομίσθιο του ανειδίκευτου εργάτη που προβλέπεται από Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., κατ' αναλογία των ωρών απασχόλησής τους.

Επίσης το άρθρο 74 του Ν. 3863/2010, ορίζει ότι μεταξύ εργοδοτών και ατόμων που έχουν συμπληρώσει το 15<sup>ο</sup> έως και 18<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας τους, υπάρχει η δυνατότητα σύμβασης μαθητείας μέχρι ενός έτους. Οι μαθητευόμενοι λαμβάνουν το 70% του κατώτατου ημερομισθίου της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. Σήμερα με τροποποίηση , η αμοιβή είναι πλέον το 68% των κατωτάτων ορίων.

### 5.3. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ - ΓΕΝΙΚΑ

- Τον τρόπο και διαδικασία πρόσληψης των μισθωτών γενικά (υπαλλήλων, εργατοτεχνιτών) από κάθε είδους εργοδότες (ιδιωτικές επιχειρήσεις κ.λ.π.), ρυθμίζει το Ν.Δ. 2565/1953 , όπως συμπληρώθηκε από το Ν.Δ.763/1970.
- Οι προσλήψεις γίνονται είτε από τα Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας – ΟΑΕΔ, είτε χωρίς την μεσολάβηση της Γ.Ε.Ε..
- Μετά την πρόσληψη, οι εργοδότες έχουν την υποχρέωση αναγγελίας (άρθρο 1 περ. γ Ν.Δ.753/1970), υποχρεωτικά πλέον με ηλεκτρονική υποβολή (έντυπο Ε3) και έντυπο (Ε4) πίνακας προσωπικού , την ίδια μέρα της πρόσληψης και πρίν την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο.

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ - ΕΝΤΥΠΟ 3: ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ			
ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΟΑΕΔ		ΚΩΔ. ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΟΑΕΔ	
ΥΠΗΡΕΣΙΑ Σ.ΕΠ.Ε.		ΚΩΔ. ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ Σ.ΕΠ.Ε.	

ΑΡ. ΠΡΩΤΟΚΟΛΛΟΥ		ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ	
-----------------	--	------------	--

Α. ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ				
ΦΥΣΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΟ	ΝΑΙ	ΟΧΙ	Α.Μ.Ε.	

*Πίνακας 9 ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ - ΕΝΤΥΠΟ 3: ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ*

Πηγή Πίνακα: <https://eservices.yeka.gr>

- Όροι και διατυπώσεις νομότυπης πρόσληψης : Κατάρτιση και υπογραφή σύμβασης εργασίας. Ενημέρωση εργαζομένου σχετικά με τους ουσιώδεις όρους της εργασίας. Καταχώριση του νεοπροσλαμβανόμενου στο τηρούμενο από τον εργοδότη Ειδικό βιβλίο. Υποβολή στην Επιθ/ση Εργασίας συμπληρωματικού πίνακα με τα στοιχεία του νεοπροσλαμβανόμενου. Αναγγελία της πρόσληψης στον Ο.Α.Ε.Δ.

Προκειμένου για νεοασφαλιζόμενο μέριμνα για την εγγραφή του στο Μητρώο Ασφαλισμένων του οικείου Ασφαλιστικού Οργανισμού και την έκδοση Α.Μ.Κ.Α.

- Κυρώσεις για παράνομες προσλήψεις : Από τον Νόμο προβλέπονται χρηματικές και ποινικές κυρώσεις σε βάρος των εργοδοτών οι οποίοι προβαίνουν σε παράνομες προσλήψεις (αρθρ 2 Ν.Δ. 4506/1966 ). Όταν πρόκειται για το Δημόσιο και Ν.Π.Δ.Δ. δεν συνεπάγονται κυρώσεις (χρηματικές ή ποινικές) αλλά μόνο πειθαρχικές σε βάρος των αρμοδίων οργάνων τη Υπηρεσίας.

### **Κατηγορίες Προσλήψεων**

- **ΕΡΓΑΣΙΑ ΑΝΗΛΙΚΩΝ**

Η εργασία των ανηλίκων υπόκειται σε περιορισμούς που αποσκοπούν στην απαγόρευση και μη απασχόληση τους σε εργασίες οι οποίες είναι επικίνδυνες για τη σωματική τους ακεραιότητα ή υγεία.

Διακρίνουμε :

α) Οι ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 15<sup>ο</sup> έτος, απαγορεύεται να απασχοληθούν σε οποιαδήποτε εργασία, εκτός από καλλιτεχνικές δραστηριότητες, διαφημιστικά προγράμματα, ραδιοφωνικές ή τηλεοπτικές εγγραφές, κινηματογραφίες λήψεις, εφόσον δεν βλάπτεται η σωματική και η ψυχική υγεία τους, με άδεια από την Επιθεώρηση Εργασίας.

β) Οι ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 18<sup>ο</sup> έτος, δεν επιτρέπεται να απασχολούνται σε εργασίες επικίνδυνες, βαριές ή ανθυγιεινές, καθώς και σε εργασίες που βλάπτουν την ψυχική τους υγεία και γενικά εμποδίζουν την ανάπτυξη της προσωπικότητας τους.

Οι ώρες απασχόλησης δεν πρέπει να είναι πάνω από (6) ώρες την ημέρα και (30) ώρες την εβδομάδα..

Η υπερωριακή απασχόληση των ανηλίκων απαγορεύεται.

Οι ανήλικοι αμείβονται με βάση το κατώτατο τουλάχιστον ημερομίσθιο ανειδίκευτου εργάτη.

Επίσης δεν επιτρέπεται να απασχολούνται αν δεν είναι εφοδιασμένοι με βιβλιάριο εργασίας, για την έκδοση του οποίου, απαιτείται ιατρική πιστοποίηση από τις υγειονομικές υπηρεσίες.

Κάθε εργοδότης που απασχολεί ανηλίκους, υποχρεούται να τηρεί σχετικό μητρώο (άρθρ. 4,9,10 Ν. 1837/1989 & 59 Ν.Δ. 3850/2010).

Ο έλεγχος των διατάξεων του Νόμου ανήκει στην Επιθεώρηση Εργασίας.

- **ΕΡΓΑΣΙΑ ΑΛΛΟΔΑΠΩΝ**

Η εργασία των αλλοδαπών ( δηλ. υπηκόων τρίτων χωρών) στην Ελλάδα δεν είναι ελεύθερη, εκτός από τους προερχόμενους από χώρες που είναι μέλη τη Ε.Ο.Κ.. Καταρχήν από την νομοθεσία, απαγορεύεται στους αλλοδαπούς, να απασχοληθούν σε κάθε είδους εξαρτημένη εργασία, εάν δεν είναι εφοδιασμένοι με άδεια εργασίας & παραμονής στην Ελλάδα.

Οι διατάξεις της νομοθεσίας θεωρούνται ότι είναι δημοσίας τάξεως και επομένως σε περίπτωση που προσλαμβάνεται αλλοδαπός χωρίς να είναι εφοδιασμένος με άδεια εργασίας, η συναπτόμενη εργασιακή σύμβαση είναι άκυρη.

Σε συμπέρασμα, οι αλλοδαποί που επιθυμούν να εργασθούν στην χώρα μας, δεν μπορούν να έλθουν αυτοβούλως και χωρίς προηγούμενη πρόσκληση, αλλά οφείλουν προηγουμένως να ενημερώσουν και να δηλώσουν την πρόθεσή τους για απασχόληση στην Ελλάδα. Το νομοθετικό πλαίσιο που αφορά στην παραμονή και εργασία των αλλοδαπών ρυθμίζεται από του Νόμους 3386/2005, 3536/2007 & 4018/2011.

Οι κυριότερες διατάξεις των πιο πάνω Νόμων , αναφέρονται στην α) Χορήγηση και ανανέωση άδειας διαμονής για εξηρημένη εργασία, β) Εποχιακή εργασία υπηκόων τρίτων χωρών, γ) σε ειδικές περιπτώσεις όπως μέλη εταιριών και υποκαταστημάτων αλλοδαπών εταιριών, τεχνικών που απασχολούνται σε Βιομηχανίες , εξειδικευμένο επιστημονικό προσωπικό αλλοδαπών εταιριών κ.λ.π.

Έλληνες Πόντιοι: Δεν απαιτείται να εφοδιάζονται με άδεια Εργασίας , οι Έλληνες Πόντιοι από την Σοβιετική Ένωση, οι οποίοι αν και δεν έχουν την Ελληνική υπηκοότητα αποτελούν Ελληνικό πληθυσμιακό στοιχείο.

Ασφάλιση: Οι υπήκοοι τρίτων Χωρών που διαμένουν νόμιμα στην Ελλάδα ασφαλίζονται στου οικείους Ασφαλιστικούς Οργανισμούς και έχουν τα ίδια δικαιώματα με τους ημεδαπούς.

Στους εργοδότες, οι οποίοι παραβιάζουν της νόμιμες διαδικασίες πρόσληψης αλλοδαπών, προβλέπονται από την νομοθεσία , κυρώσεις , ειδικό πρόστιμο, προσωρινή διακοπή λειτουργία της επιχείρησης.

Αλλοδαποί υπήκοοι Κρατών – μελών της ΕΟΚ

Σύμφωνα με τα άρθρα 45 και επόμενα , ισχύει η εφαρμογή της ελεύθερης διακίνησης των εργαζομένων στην χώρα μας και στις χώρες της Ε.Ο.Κ., δεν απαιτείται πλέον άδεια (άρθρα 61-64 Ν. 3386/2005 και Π.Δ. 106/2007)

## **5.4. ΧΡΟΝΙΚΑ ΟΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Με τον όριο χρονικά όρια εργασίας, νοείται η διάρκεια της ημερήσιας εργασίας, την οποία υποχρεούνται να παρέχουν οι μισθωτοί – σαν ώρες εργασίας θεωρούνται μόνο οι πραγματικές, χωρίς να συμπεριλαμβάνονται οι διακοπές ή τα διαλείμματα.

- Νόμιμο – Συμβατικό – Εθνικό ωράριο Εργασίας .

Νόμιμο ωράριο είναι το ωράριο που έχει καθοριστεί με Νόμο.

Συμβατικό ωράριο είναι αυτό που έχει καθοριστεί με Συλλογική ή ατομική σύμβαση από τον Κανονισμό Εργασίας της επιχείρησης. Αυτό μπορεί να είναι μικρότερο όχι όμως μεγαλύτερο από το νόμιμο.

Εθνικό ωράριο είναι αυτό που έχει καθοριστεί από έθιμο και επίσης μπορεί να είναι μικρότερο όχι όμως μεγαλύτερο από το νόμιμο.

- Οκτάωρο – νομοθεσία.



Σύμφωνα με Π.Δ. 27.6/4/7/1932 και Ν. 3385/2005 ως νόμιμο ημερήσιο ωράριο παραμένει να είναι οι οκτώ ώρες ημερησίως για επιχειρήσεις που απασχολούν το προσωπικό τους επί έξι ημέρες την εβδομάδα, οι εννέα ώρες ημερησίως για επιχειρήσεις που εφαρμόζουν το πενθήμερο & εφτά ώρες ημερησίως για τους εργαζόμενους σε Τράπεζες.

Το συμβατικό ωράριο εβδομαδιαίας εργασίας που έχει καθοριστεί από 01/01/1984, ανέρχεται σε 40 ώρες. Η απασχόληση πέρα από τις 40 ώρες και μέχρι 48 την εβδομάδα, χαρακτηρίζεται υπερεργασία, η οποία αμείβεται ιδιαίτερα.

Προκειμένου για εργαζόμενους επί 5θήμερο το νόμιμο ωράριο είναι 45 ώρες την εβδομάδα.

Η υπερεργασία αμείβεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 20%.

Η πέραν των (45) ή (48) ωρών , ανά περίπτωση εργαζομένων, απασχόληση θεωρείται υπερωριακή απασχόληση.

Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται υπερωριακά, πέραν δηλαδή της υπερεργασίας, δικαιούνται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας και μέχρι τη συμπλήρωση των επιτρεπομένων ορίων (120 ώρες για τους υπαλλήλους ετησίως και 30 συνήθως για τους εργατοτεχνίτες το εξάμηνο) αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά σαράντα τοις εκατό (40%).

Διαφορές υπερεργασίας – υπερωρίας. Η υπερεργασία διαφέρει από την υπερωρία στα εξής: α) για την πραγματοποίηση της υπερεργασίας δεν απαιτείται άδεια της αρμόδιας Αρχής ή αναγγελία προς αυτή, ενώ για την υπερωρία απαιτείται, β) Υπερωρία υπάρχει όταν γίνεται υπέρβαση του νόμιμου ωραρίου εργασίας ενώ υπερεργασία υπάρχει όταν γίνεται υπέρβαση του συμβατικού ωραρίου εργασίας και μέχρι να συμπληρωθεί το νόμιμο., γ) οι ώρες της υπερεργασίας δεν συμψηφίζονται στα επιτρεπόμενα ώρια υπερωρίας που προβλέπονται από κειμένη νομοθεσία.

## **5.5. ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ**

### **5.5.1. ΚΥΡΙΑΚΗ & ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΑ ΑΝΑΠΑΥΣΗ**

Εβδομαδιαία ανάπαυση είναι η απαλλαγή του μισθωτού από την υποχρέωση να προσφέρει εργασία σε μία ημέρα της εβδομάδας με σκοπό να αναπαυθεί. Ως Κυριακή θεωρείται το χρονικό διάστημα που αρχίζει από τις 24.00 του Σαββάτου και λήγει στις 24.00 της Κυριακής. Εάν η ημέρα της εβδομαδιαίας ανάπαυσης δεν συμπίπτει με Κυριακή, λόγω της φύσεως της εργασίας, τότε πρέπει αυτή να παρέχεται σε άλλη εργάσιμη ημέρα της εβδομάδας.

Οι διατάξεις που καθορίζουν την αμοιβή των εργαζομένων την Κυριακή, περιέχονται βασικά στην 8900/1946 κοινή απόφαση των Υπουργείων Εργασίας και Οικονομικών με τις μετέπειτα συμπληρώσεις και ερμηνείες.

Έτσι προβλέπεται: Για τις νόμιμα απασχολούμενες, Κυριακές να καταβάλλεται το κανονισμένο ημερομίσθιο αυξημένο κατά 75% για τους αμειβόμενος με ημερομίσθιο, ενώ

για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό μόνο η προσαύξηση του 75%, η οποία υπολογίζεται επί του 1/25 του νόμιμου μισθού τους.

#### **5.5.2. ΕΞΑΙΡΕΣΙΜΕΣ ΕΟΡΤΕΣ (ΑΡΓΙΕΣ),**

Ορίζονται περιοριστικά από νόμο και είναι οι ακόλουθες έξι (6) ημέρες του έτους : α) η 25<sup>η</sup> Δεκεμβρίου (πρώτη ημέρα των Χριστουγέννων, β) η Δεύτερη ημέρα του Πάσχα, γ) η 25<sup>η</sup> Μαρτίου, δ) η 15<sup>η</sup> Αυγούστου (εορτή Κοίμησης της Θεοτόκου), ε) η 28<sup>η</sup> Οκτωβρίου και στ) η 1<sup>η</sup> Μαΐου . Από αυτές οι (4) πρώτες χαρακτηρίζονται σαν ημέρες υποχρεωτικής αργίας, ενώ οι υπόλοιπες (2) ημέρες προαιρετικής αργίας, δηλαδή η εργασία αυτές τις ημέρες είναι ελεύθερη και η απασχόληση, εξαρτάται από τον εργοδότη. Ειδικά για την 1<sup>η</sup> Μαΐου ,παραχωρήθηκε δικαίωμα από τον νόμο στον Υπουργό εργασίας να την ορίζει υποχρεωτική αργία με απόφαση που θα εκδίδεται κάθε χρόνο.

Οι εργαζόμενοι με αμοιβή ημερομίσθιου , κατά τις ημέρες των υποχρεωτικών αργιών προβλέπεται, να αμειβονται με το κανονισμένο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 75% .

Οι εργαζόμενοι με μηνιαίο μισθό , κατά τις ημέρες των υποχρεωτικών αργιών δεν δικαιούνται να λάβουν οποιαδήποτε άλλη πρόσθετη αμοιβή για τι μέσα στο μισθό τους περιλαμβάνεται η ημέρα αυτή. Αντίθετα όταν πρόκειται για μισθωτούς που εργάζονται σε επιχειρήσεις που έχουν δικαίωμα από το νόμο λειτουργίας αργιών δίδεται μόνο η προσαύξηση του 75%, η οποία υπολογίζεται επί του 1/25 του νόμιμου μισθού τους.

- Σύμφωνα με ρητή διάταξη του νόμου η προσαύξηση 75% σε όλες τις περιπτώσεις υπολογίζεται για όλους γενικά τους μισθωτούς επί του νόμιμου ημερομίσθιου, δηλαδή επί του κατώτατου ορίου, ή στο 1/25 του νόμιμου μηνιαίου μισθού.

Διευκρινίζεται ότι σαν νόμιμος μισθός ή ημερομίσθιο θεωρείται όχι μόνο ο βασικός, αλλά και κάθε είδους επιδόματα τα οποία προβλέπονται από την συλλογική σύμβαση εργασίας.

#### **5.5.3. ΕΘΙΜΙΚΕΣ– ΤΟΠΙΚΕΣ ΕΟΡΤΕΣ- ΗΜΕΡΕΣ ΑΡΓΙΑΣ ΑΠΟ ΚΑΝΟΝΙΜΟ**

Εκτός από τις υποχρεωτικές εορτές, έχουν καθιερωθεί από επιχειρήσεις και άλλες ημέρες του έτους εορτάσιμες ή μη σαν ημέρες αργίας ( όπως εορτή κάποιου Αγίου, ημερομηνία ίδρυσης επιχ/σης).

Σε αυτές τις περιπτώσεις δεν υπάρχει υποχρέωση για την πληρωμή του ημερομίσθιου στους μισθωτούς που δεν εργάστηκαν. Εάν υποχρεωθούν όμως προς εργασία από τον εργοδότη, υποχρεούται στην καταβολή του ημερομίσθιου χωρίς προσαύξηση.

#### **5.5.4. ΕΟΡΤΕΣ ΜΗ ΘΕΩΡΟΥΜΕΝΕΣ ΑΡΓΙΕΣ :**

Πέρα από τις εξαιρέσιμες εορτές υπάρχουν και άλλες εορτές που δεν θεωρούνται αργίες , όπως τα Θεοφάνεια, η Πρωτοχρονιά, η Δεύτερη μέρα των Χριστουγέννων ,η Καθαρή Δευτέρα, η Μεγάλη Παρασκευή. Για αυτές τις εορτές , σύμφωνα με το άρθρο 4 Β.Δ. 748/1966 , το έγγραφο 28905/1969 Υπ. Εργασίας και της Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α., η απασχόληση και η πληρωμή της αμοιβής διακρίνεται κατά εορτή και περίπτωση.

#### **5.5.5. ΝΥΚΤΕΡΙΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ – ΑΜΟΙΒΗ :**

Σύμφωνα με τα άρθρα 2 ,8,9 & 11 του Π.Δ. 88/1999, Νυκτερινή εργασία θεωρείται η περίοδος οκτώ (8) ωρών με έναρξη την 22.00 μ.μ. και λήξη την 06.00 π.μ. Ο εργοδότης που απασχολεί , εργαζόμενους την νύκτα, ενημερώνει τις αρμόδιες Επιθεωρήσεις Εργασίας, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, πρίν την έναρξη της εργασίας Απαγορεύεται στον εργοδότη η δήλωση εκ των υστέρων.

Η αμοιβή (25825/1951 / ΔΕΝ 2007 ) στους πάσης φύσεως μισθωτούς συνεχούς ή μη λειτουργίας, εάν απασχολούνται κατά τις νυκτερινές ώρες , είναι με την καταβολή των εκάστοτε κανονικών αμοιβών, προσαυξημένων κατά 25%. Η προσαύξηση 25% , από το Νόμο ορίζεται, υπολογίζεται για όλους τους μισθωτούς (υπαλλήλους , εργατοτεχνίτες ) επί του νόμιμου ημερομισθίου ή του 1/25 του νόμιμου μηνιαίου μισθού και όχι επί των τυχόν μεγαλύτερων αποδοχών που καταβάλλονται από τον εργοδότη.

Εάν η παροχή της νυκτερινής εργασίας συμπέσει σε ημέρα Κυριακή ή εξαιρεσιμη αργία, στην περίπτωση αυτή καταβάλλεται επί πλέον της προσαύξησης του 25% και η προσαύξηση του 75% χωριστά και αυτοτελώς.

#### **5.5.6. ΕΡΓΑΣΙΑ ΕΚΤΟΣ ΕΔΡΑΣ :**

Η απασχόληση και η διανυκτέρευση των μισθωτών σε άλλο τόπο μακριά από την έδρα τους, δημιουργεί υποχρέωση στον εργοδότη να τους καταβάλλει πέρα από το μισθό τους όλα τα έξοδα του ταξιδιού τους και επί πλέον ειδική ημερήσια αποζημίωση.

Η ημερήσια αποζημίωση για κάθε εκτός έδρας είναι ίση προς ένα ημερομίσθιο ή προς το 1/25 του νόμιμου μισθού για όσους αμείβονται με μηνιαίο μισθό ( Μ. Πρωτ. Θεσ/κης 6115/2011 ΔΕΝ2012) .

Έτσι ο εργαζόμενος εκτός έδρας, δικαιούται να λάβει , τις αποδοχές που θα έπαιρνε αν εκτελούσε την εργασία του στην έδρα της επιχείρησης, σε περίπτωση απασχόλησης πέρα από το νόμιμο 8ωρο, τη συμπληρωματική αμοιβή της υπερεργασίας ή υπερωρίας, αν τυχόν υπάρχει νυκτερινή απασχόληση , την προσαύξηση του 25% , αν είναι Κυριακή ή εορτή, την προσαύξηση του 75% . Επίσης όλα τα πραγματικά έξοδα κίνησης.

Η αποζημίωση των εκτός έδρας , δεν θεωρείται μισθός γιατί καταβάλλεται εκτάκτως και πρόσκαιρα.

#### **5.6. ΔΩΡΑ ΕΟΡΤΩΝ**

Κατά τις εορτές του Πάσχα και Χριστουγέννων καταβάλλονται σε όλους τους μισθωτούς που απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου Δώρα Εορτών. Για το υπολογισμό των δώρων γενικά, λαμβάνεται υπόψη ο τρόπος αμοιβής & ο χρόνος εργασίας.

### 5.6.1. ΔΩΡΟ ΠΑΣΧΑ

Όλοι οι μισθωτοί που απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα με σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου δικαιούνται να λάβουν από τον εργοδότη τους Δώρο Πάσχα.

Για τον υπολογισμό του ποσού του Δώρου Πάσχα λαμβάνεται υπ' όψη ο τρόπος αμοιβής των μισθωτών δηλαδή αν αμείβονται με ημερομίσθιο ή με μισθό.

Η χρονική περίοδος που υπολογίζεται το Δώρο αρχίζει από την 1 Ιανουαρίου μέχρι 30 Απριλίου κάθε έτους. Συνεπώς αν κάποιος εργαστεί ολόκληρο το ανωτέρω χρονικό διάστημα που αναφέραμε δικαιούται να λάβει μισό μηνιαίο μισθό αν αμείβεται με μισθό και 15 ημερομίσθια αν αμείβεται με ημερομίσθιο. Σε περίπτωση όμως που η σχέση εργασίας κάποιου μισθωτού με τον εργοδότη του, δεν είχε διάρκεια ολόκληρο το προαναφερόμενο χρονικό διάστημα που αναφέραμε είτε γιατί αποχώρησε οικιοθελώς από την εργασία του, είτε γιατί απολύθηκε, δικαιούται να λάβει αναλογία Δώρου η οποία υπολογίζεται ως εξής:

Προκειμένου για αμειβόμενο με μισθό, ποσό ίσο με 1/15 του μισού μηνιαίου μισθού ή ένα ημερομίσθιο ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε 8 (οκτώ) ημερολογιακές ημέρες. Σε περίπτωση που κάποιος εργαστεί λιγότερο από οκτώ ημέρες δικαιούται ανάλογο κλάσμα για Δώρο Πάσχα.

	ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ			ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ	
ΗΜΕΡΕΣ	ΜΙΣΘΩΝ	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ	ΗΜΕΡΕΣ	ΜΙΣΘΟΣ	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ
1	0,00416	0,125	61	0,25416	7,625
2	0,00833	0,25	62	0,25832	7,75
3	0,0125	0,375	63	0,26249	7,875
4	0,01666	0,5	64	0,26666	8
5	0,02083	0,625	65	0,27082	8,125
6	0,025	0,75	66	0,275	8,25
7	0,02916	0,875	67	0,27916	8,375
8	0,03333	1	68	0,28332	8,5
9	0,0375	1,125	69	0,28749	8,625
10	0,04166	1,25	70	0,29166	8,75
11	0,04583	1,375	71	0,29582	8,875
12	0,05	1,5	72	0,3	9
13	0,05416	1,625	73	0,30416	9,125
14	0,05833	1,75	74	0,30832	9,25
15	0,0625	1,875	75	0,31249	9,375
16	0,06666	2	76	0,31666	9,5
17	0,07083	2,125	77	0,32082	9,625

18	0,075	2,25	78	0,325	9,75
19	0,07916	2,375	79	0,32916	9,875
20	0,083333	2,5	80	0,3333	10
21	0,08749	2,625	81	0,33749	10,125
22	0,09166	2,75	82	0,34166	10,25

Πίνακας 10 Πίνακας υπολογισμού δώρου Πάσχα (μέρος αυτού)

Πηγή: Eurobank Business Services

### 5.6.2. ΔΩΡΟ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ

Για τον υπολογισμό του ποσού των Δώρων λαμβάνεται υπ όψη ο τρόπος αμοιβής των μισθωτών δηλαδή αν αμείβονται με ημερομίσθιο ή με μισθό. Η χρονική περίοδος που υπολογίζεται το Δώρο αρχίζει από την 1 Μαΐου μέχρι και την 31 Δεκεμβρίου κάθε έτους.

Έτσι λοιπόν οι εργαζόμενοι που η σχέση εργασίας τους με τον εργοδότη είχε διάρκεια χωρίς διακοπή όλη τη χρονική περίοδο όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, δηλαδή από 1<sup>ης</sup> Μαΐου μέχρι 31<sup>ης</sup> Δεκεμβρίου, κάθε έτους δικαιούνται:

- Ολόκληρο το δώρο που είναι ίσο με ένα μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους που η σχέση εργασίας τους είναι με μηνιαίο μισθό.
- Με εικοσηπέντε ημερομίσθια για τους αμειβόμενους που είναι με σύμβαση ημερομισθίου.

Όσοι όμως από τους παραπάνω μισθωτούς τους που η σχέση τους με τον εργοδότη δεν διήρκεσε ολόκληρο το χρονικό διάστημα είτε γιατί αποχώρησαν οικειοθελώς από την εργασία τους, είτε γιατί απολύθηκαν δικαιούνται να λάβουν τμήμα δώρου ανάλογο με τη χρονική διάρκεια της εργασιακής τους σχέσης. Αναλυτικότερα 2/25 του μηνιαίου μισθού ή 2ημερομίσθια ανάλογα με το πώς αμείβονται για κάθε 19 ημερολογιακές ημέρες διάρκειας της εργασιακής σχέσης. Ακόμα και οι μισθωτοί που εργάστηκαν χρονικό διάστημα μικρότερο των 19ημέρων δικαιούνται ανάλογο κλάσμα του δώρου.

Βάση υπολογισμού του δώρου αποτελούν οι καταβαλλόμενες αποδοχές που πραγματικά καταβάλλονται στους μισθωτούς κατά την 10η Δεκεμβρίου Σε περίπτωση που η εργασιακή σχέση έχει λυθεί πριν από τις παραπάνω ημερομηνίες τα δώρα Χριστουγέννων υπολογίζεται με βάση τις αποδοχές που καταβάλλονταν την ημέρα που λύθηκε η εργασιακή σχέση.

Σαν καταβαλλόμενος μισθός ή ημερομίσθιο είναι το σύνολο των τακτικών αποδοχών.

Στη έννοια των τακτικών αποδοχών περιλαμβάνονται :

Ο μισθός ή το ημερομίσθιο, καθώς και κάθε άλλη παροχή (είτε σε χρήμα είτε σε είδος, όπως τροφή, κατοικία κλπ.) εφόσον καταβάλλεται από τον εργοδότη σαν αντάλλαγμα της παρεχόμενης από τον μισθωτό εργασίας, τακτικά κάθε μήνα, ή κατ' επανάληψη, περιοδικά, κατά ορισμένα διαστήματα του χρόνου. Το επίδομα αδειάς. Για να τον υπολογισμό στο

δώρο της αναλογίας του επιδόματος αδείας θα πολλαπλασιασθεί με το συνολικό ποσό του δώρου που δικαιούται ο μισθωτός επί τον συντελεστή 0,041666. Πρέπει να τονίσω, ότι στις τακτικές αποδοχές των μισθωτών βάσει των οποίων υπολογίζεται το δώρο Χριστ. συμπεριλαμβάνεται και το επίδομα αδείας συνεπώς το δώρο θα πρέπει να υπολογισθεί προσαυξημένο με την αναλογία του συντελεστή επιδόματος αδείας που είναι 0,041666 οπότε εργαζόμενος με δώρο Χριστουγέννων 900 ευρώ, με την προσαύξηση του συντελεστή αδείας θα πρέπει να πάρει 938 ευρώ.

Η αμοιβή για εργασία την Κυριακή και σε εξαιρετικές γιορτές ή σε νυκτερινές ώρες, εφ' όσον η απασχόληση είναι τακτική και μόνιμη.

Η πρόσθετη αμοιβή που δίνεται από τον εργοδότη οικειοθελώς για μεγαλύτερη παραγωγική απόδοση (πριμ), όταν επαναλαμβάνεται για μεγάλο χρονικό διάστημα και σε τακτά χρονικά διαστήματα.

Τα φιλοδώρηματα που δίνονται στους μισθωτούς από τρίτους.

Τα οδοιπορικά έξοδα, όταν δεν εξαρτώνται από την πραγματοποίηση υπηρεσιακών μετακινήσεων, δεν υπόκεινται σε απόδοση λογαριασμού και δεν διακόπτονται κατά την διάρκεια ασθένειας ή άδειας.

Η αμοιβή της νόμιμης υπερωρίας ,εφ' όσον παρέχεται τακτικά.

Η αμοιβή της υπερεργασίας, εφ' όσον η εργασία αυτή πραγματοποιείται τακτικά.

Η αμοιβή από προμήθειες.

Το επίδομα μη απουσίας (τακτικότητας).

Το επίδομα κατοικίας.

Το επίδομα ισολογισμού, εφ' όσον καταβάλλεται τακτικά κάθε χρόνο.

Δεν συμπεριλαμβάνεται στις τακτικές αποδοχές το πριμ παραγωγικότητας το οποίο χορηγείται με την προϋπόθεση της επίτευξης ορισμένου σκοπού και με την επιφύλαξη της περικοπής του οποτεδήποτε

Ημέρες	Συντελεστής Μισθών	Συντελεστής Ημερομισθίων	Ημέρες	Συντελεστής Μισθών	Συντελεστής Ημερομισθίων	Ημέρες	Συντελεστής Μισθών	Συντελεστής Ημερομισθίων	Ημέρες	Συντελεστής Μισθών	Συντελεστής Ημερομισθίων
1	0,0042	0,105	62	0.2611	6.527	123	0.5179	12.95	184	0.7748	<b>19.37</b>
2	0,0084	0,211	63	0.2653	6.632	124	0.5221	13.05	185	0.779	<b>19.47</b>
3	0,0126	0,316	64	0.2695	6.737	125	0.5263	13.16	186	0.7832	<b>19.58</b>
4	0,0168	0,421	65	0.2737	6.843	126	0.5305	13.26	187	0.7874	<b>19.69</b>
5	0,0211	0,526	66	0.2779	6.948	127	0.5347	13.37	188	0.7916	<b>19.79</b>
6	0,0253	0,632	67	0.2821	7.053	128	0.5390	13.47	189	0.7958	<b>19.9</b>
7	0,0295	0,737	68	0.2863	7.158	129	0.5432	13.58	190	0.8	<b>20</b>
8	0,0337	0,842	69	0.2905	7.264	130	0.5474	13.69	191	0.8042	<b>20.11</b>
9	0,0379	0,947	70	0.2947	7.369	131	0.5516	13.79	192	0.8084	<b>20.21</b>
10	0,0421	1,053	71	0.2990	7.474	132	0.5558	13.9	193	0.8125	<b>20.32</b>
11	0,0463	1,158	72	0.3032	7.579	133	0.5600	14	194	0.8169	<b>20.42</b>
12	0,0505	1,263	73	0.3074	7.685	134	0.5642	14.11	195	0.8211	<b>20.53</b>
13	0,0547	1,369	74	0.3116	7.79	135	0.5684	14.21	196	0.8253	<b>20.63</b>
14	0,0589	1,474	75	0.3158	7.895	136	0.5726	14.32	197	0.8295	<b>20.74</b>
15	0,0632	1,579	76	0.3200	8	137	0.5769	14.42	198	0.8337	<b>20.84</b>
16	0,0674	1,684	77	0.3242	8.106	138	0.5811	14.53	199	0.8379	<b>20.95</b>
17	0,0716	1,79	78	0.3284	8.211	139	0.5853	14.63	200	0.8421	<b>21.05</b>
18	0,0758	1,895	79	0.3326	8.316	140	0.5895	14.74	201	0.8463	<b>21.16</b>
19	0,0800	2	80	0.3368	8.422	141	0.5937	14.84	202	0.8505	<b>21.26</b>
20	0,0842	2,105	81	0.3411	8.527	142	0.5979	14.95	203	0.8548	<b>21.37</b>
21	0,0884	2,211	82	0.3453	8.632	143	0.6021	15.05	204	0.859	<b>21.48</b>
22	0,0926	2,316	83	0.3495	8.737	144	0.6063	15.16	205	0.8632	<b>21.58</b>
23	0,0968	2,421	84	0.3537	8.843	145	0.6105	15.26	206	0.8674	<b>21.69</b>
24	0,1011	2,526	85	0.3579	8.948	146	0.6147	15.37	207	0.8716	<b>21.79</b>
25	0,1053	2,632	86	0.3621	9.023	147	0.6190	15.47	208	0.8758	<b>21.9</b>

Πίνακας 11 Πίνακας υπολογισμού Δώρου Χριστουγέννων (μέρος αυτού)

Πηγή: Eurobank Business Services

## 5.7 ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ – ΑΔΕΙΕΣ

- Δικαιώματα αδειίας εργαζομένων - Αναλυτικοί πίνακες

Όλοι οι εργαζόμενοι που απασχολούνται στον ίδιο εργοδότη με σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, δικαιούνται να λάβουν ετήσια άδεια με αποδοχές από την έναρξη της απασχόλησης τους ( σχετ.άρθ 2 παρ. 1α Α.Ν. 539/45, άρθρο 1 Ν. 3302/04 & 3392/01/03/05 (σχετικά με την Ετήσια άδεια εργασίας).

- 1ος χρόνος χορήγησης, 2ος, 3ος (σχετ.άρθρο 1 Ν. 3302/2004)

Όλοι οι μισθωτοί εργαζόμενοι που εργάζονται με σύμβαση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου, δικαιούνται να πάρουν ετήσια άδεια με αποδοχές από την έναρξη της απασχόλησης τους μέσα στο πρώτο ημερολογιακό έτος στο οποίο προσλήφθηκαν, η επιχείρηση πρέπει να τους χορηγήσει έως τις 31.12 του πρώτου αυτού έτους αναλογία σε ημέρες άδειας καθώς και επιδόματος άδειας με βάση το χρονικό διάστημα που απασχολήθηκαν ακόμα και αν ο μισθωτός δεν θέλει να πάρει την άδεια που του αναλογεί. Η αναλογία της άδειας αυτής υπολογίζεται πάνω στις 20 εργάσιμες ημέρες για πενθήμερο απασχόληση και στις 24 εργάσιμες ημέρες για εξαήμερο απασχόλησης ανάλυση στον κατωτέρω πίνακα (σχετ.άρθρο 4 Α.Ν.539/45)

- Πίνακας Αδειίας

Πίνακας αδειών υπαλλήλων και εργατών με συνολική υπηρεσία ή προϋπηρεσία μέχρι 10 έτη μη συμπληρωμένα στον ίδιο εργοδότη ή μέχρι 12 έτη μη συμπληρωμένα σε οποιονδήποτε εργοδότη ή μέχρι 25 έτη συμπληρωμένα στον ίδιο εργοδότη



		<b>ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ</b>	<b>ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΑΔΕΙΑΣ</b>	<b>ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΑΔΕΙΑΣ</b>
<b>ΕΤΗ</b>	<b>5 θήμερο</b>	<b>6 ήμερο</b>		
1ο ημερολογιακό έτος (από την πρόσληψη έως 31/12)	1,6667 ημέρες για κάθε μήνα απασχόλησης ή 2 μέρες x 5/6 (ή 20/12 x μήνες απασχόλησης) (στρογγυλοποίηση του γινομένου)	2 ημέρες για κάθε μήνα απασχόλησης (ή 24/12 x μήνες απασχόλησης) (στρογγυλοποίηση του γινομένου)	Όσες οι αποδοχές των δικαιούμενων ημερών αδειίας για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο και με αναγωγή στα 24/25 του μισθού για τους αμειβόμενους με μισθό - (2 ημερομίσθια για κάθε μήνα απασχόλησης.)	Αναλογικά βάσει του χρόνου απασχόλησης και των αποδοχών αδειίας και μέχρι συμπλήρωσης 13 ημερομισθίων ή ½ του μισθού
2ο ημερολογιακό έτος [ από 01/01 έως την συμπλήρωση δωδεκαμήνου από την πρόσληψη]	20/12 x μήνες απασχόλησης (στρογγυλοποίηση του γινομένου)	2 μέρες ανά μήνα ή 24/12 x μήνες απασχόλησης (στρογγυλοποίηση του γινομένου)	Όσες οι αποδοχές των δικαιούμενων ημερών αδειίας για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο και με αναγωγή στα 24/25 του μισθού για τους αμειβόμενους με μισθό (2 ημερομίσθια ή 2/25 του μηνιαίου μισθού)	Αναλογικά βάσει του χρόνου απασχόλησης και των αποδοχών αδειίας και μέχρι συμπλήρωσης 13 ημερομισθίων ή ½ του μισθού
2ο ημερολογιακό έτος [ από 01/01 έως 31/12 - μετά τη συμπλήρωση δωδεκαμήνου από την πρόσληψη ]	21 ημέρες για όλο το έτος ή (21/12 x μήνες απασχόλησης ) ή 1,75 ημέρες για κάθε μήνα απασχόλησης - (στρογγυλοποίηση του γινομένου)	25 ημέρες ή (25/12 x μήνες απασχόλησης) ή 2,083 ημέρες για κάθε μήνα απασχόλησης ( στρογγυλοποίηση του γινομένου)	Όσες οι αποδοχές των δικαιούμενων ημερών αδειίας για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο και με αναγωγή στα 25/25 του μισθού για τους αμειβόμενους με μισθό (2,0833 ημερομίσθια για κάθε μήνα απασχόλησης ή 2,08333/25 του μηνιαίου μισθού για κάθε μήνα.)	Αναλογικά βάσει του χρόνου απασχόλησης και των αποδοχών αδειίας και μέχρι συμπλήρωσης 13 ημερομισθίων ή ½ μηνιαίου μισθού
3ο έτος έως και 9ο έτος (και μέχρι συμπλήρωσης 24 μηνών από την πρόσληψη)	21 ημέρες	25 ημέρες	25 ημερομίσθια ή 1 μηνιαίο μισθό εφόσον η άδεια διαρκεί ένα ολόκληρο μήνα	13 ημερομίσθια ή ½ μηνιαίο μισθό
3ο έτος έως και 9ο έτος μετά την συμπλήρωση 24 μηνών από την πρόσληψη	22 ημέρες	26 ημέρες	30 ημερομίσθια ή 30/25 του μηνιαίου μισθού	13 ημερομίσθια ή ½ μηνιαίο μισθό

Πίνακας 12 Πίνακας αδειών υπαλλήλων και εργατών με συνολική υπηρεσία ή προϋπηρεσία μέχρι 10 έτη μη συμπληρωμένα στον ίδιο εργοδότη ή μέχρι 12 έτη μη συμπληρωμένα σε οποιονδήποτε εργοδότη ή μέχρι 25 έτη συμπληρωμένα στον ίδιο εργοδότη

ΠΙΝΑΚΑΣ : Πηγή : <http://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/6408>

<b>Από την πρόσληψη μέχρι την 31/12 του πρώτου έτους</b>	25/12 ανά μήνα ή 2,0833 ημέρες ανά μήνα	2,5 ημέρες ανά μήνα ή 30/12 ανά μήνα	2,5 ημερομίσθια ή 2,5/25 του μηνιαίου μισθού	Ποσό ίσο με τις αποδοχές και μέχρι το 1/2 του μισθού ή 13 ημερομίσθια
<b>Από την 1/1 του δεύτερου ημερολογιακού έτους και μέχρι την 31/12</b>	25/12 ανά μήνα ή 2,0833 ημέρες ανά μήνα	2,5 ημέρες ανά μήνα ή 30/12 ανά μήνα	2,5 ημερομίσθια ή 2,5/25 του μηνιαίου μισθού για κάθε μήνα και σε περίπτωση απασχόλησης όλο το δεύτερο έτος 30 ημερομίσθια ( 30/25 μηνιαίου μισθού)	13 ημερομίσθια ή ½ μηνιαίο μισθό
<b>Από την τρίτο έτος και μετά</b>	25 ημέρες	30 ημέρες	30 ημερομίσθια ή 30/25 του μηνιαίου μισθού	13 ημερομίσθια ή ½ μηνιαίο μισθό

*Πίνακας 13 ΜΕ ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΙΑ 12 ΕΤΩΝ ΣΕ ΟΠΟΙΟΝΑΗΠΟΤΕ ΕΡΓΟΔΟΤΗ*

ΠΙΝΑΚΑΣ : Πηγή : <http://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/6408>

Από την πρόσληψη μέχρι την 31/12ου του πρώτου έτους	26/12 ανά μήνα ή 2,1666 ημέρες ανά μήνα	2,5833 ημέρες ανά μήνα ή 31/12 ανά μήνα	2,58333 ημερομίσθια ή 2,58333/25 του μηνιαίου μισθού	Ποσό ίσο με τις αποδοχές και μέχρι το 1/2 του μισθού ή 13 ημερομίσθια
Από την 1/1 του δεύτερου ημερολογιακού έτους και μέχρι την 31/12	26/12 ανά μήνα ή 2,1666 ημέρες ανά μήνα	2,5833 ημέρες ανά μήνα ή 31/12 ανά μήνα	2,58333 ημερομίσθια ή 2,58333/25 του μηνιαίου μισθού για κάθε μήνα και σε περίπτωση απασχόλησης όλο το δεύτερο έτος 301 ημερομίσθια ( 31/25 μηνιαίου μισθού)	Ποσό ίσο με τις αποδοχές και μέχρι το 1/2 του μισθού ή 13 ημερομίσθια
Από την τρίτο έτος και μετά	26 ημέρες	31 ημέρες	31 ημερομίσθια ή 31/25 του μηνιαίου μισθού	13 ημερομίσθια ή ½ μηνιαίο μισθό

Πίνακας 14 ΜΕ ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΙΣΙΑ 25 ΕΤΩΝ ΣΕ ΟΠΟΙΟΝΔΗΠΟΤΕ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

ΠΙΝΑΚΑΣ : Πηγή : <http://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/6408>

- Προσαύξηση της κανονικής άδειας μετά 25 έτη εργασία

Υπάλληλοι και εργατοτεχνίτες (-τριες) που συμπληρώνουν υπηρεσία δέκα ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία δώδεκα (12) ετών σε οποιοδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, δικαιούνται άδεια τριάντα (30) εργάσιμων ημερών, αν εφαρμόζεται σύστημα εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας ή είκοσι πέντε (25) εργάσιμων ημερών, αν εφαρμόζεται σύστημα πενήμερης εβδομαδιαίας εργασίας.

Από 1-1-2008, μετά τη συμπλήρωση 25ετούς υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας δικαιούνται μία (1) επιπλέον εργάσιμη ημέρα, δηλ. συνολικά τριάντα μία (31) και είκοσι έξι (26) εργάσιμες ημέρες αντίστοιχα.

Η χρονική περίοδος χορηγήσεως της άδειας κανονίζεται μεταξύ εργοδότη και μισθωτού, του πρώτου υποχρεωμένου να χορηγήσει την αιτηθείσα άδεια το πολύ εντός διμήνου από της υπό του δευτέρου διατυπώσεως της σχετικής αιτήσεως.

Κατά κανόνα η άδεια αναπαύσεως των μισθωτών χορηγείται ολόκληρη, άπαξ του έτους.

Κατ' εξαίρεση, επιτρέπεται η κατάτμηση της αδείας με βάση τις προϋποθέσεις που ορίζονται από το Άρθρο 7 του Ν. [549/1977](#) που κύρωσε το Άρθρο 7 της ΕΓΣΣΕ 26.1.1977 όπως τροποποιήθηκε με τον νόμο [3846/2010](#)

### **ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ – ΕΠΙΔΟΜΑ ( ΓΑΜΟΥ – ΤΕΚΝΩΝ)**

- Με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. της 14/05/13 , συμφωνήθηκε η διατήρηση του επιδόματος γάμου, όπως αυτής της 10/03/1989 απόφασης. Η ρύθμιση είναι ορισμένης χρονικής διάρκειας με δυνατότητα παράτασης ενός έτους.
- Από την εργατική Νομοθεσία δεν προβλέπεται η χορήγηση επιδόματος τέκνων από τον εργοδότη. Το επίδομα δίδεται κατά περιπτώσεις σύμβασης από τον ΟΑΕΔ.

### **ΦΟΡΟΛΟΓΙΑ – ΑΣΦΑΛΙΣΗ**

- Η καταβολή του φόρου εισοδήματος βαρύνει τους εργαζόμενους. Οι εργοδότες όμως υποχρεούνται να παρακρατούν το φόρο από τις αποδοχές που εκάστοτε καταβάλλουν και να τον αποδίδουν στην συνέχεια στο Δημόσιο Ταμείο μέσα στο πρώτο 15ήμερο κάθε τριμήνου. Ο υπολογισμός του φόρου γίνεται σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 15 παρ. 1 του Ν. 4172/2013 και 9 παρ. 1 του Κ.Φ.Ε. , ήτοι :  
ΦΟΡΟΛΟΓΗΤΕΟ ΕΙΣΟΔΗΜΑ ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΟΣ ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ (%)

• Μέχρι 25.000	22%
• Από 25.000 – 42.000	32%
• Από 42.000 και άνω	42%

Η παρακράτηση γίνεται στο τέλος κάθε μήνα, κατά την σύνταξη της μισθοδοτικής κατάστασης.

- Κάθε εργοδότης που απασχολεί προσωπικό, υπάγεται στην ασφάλιση του ΙΚΑ , υποχρεούται καταρχήν να ασφαλίσει το προσωπικό εγκαίρως και στη συνέχεια να καταβάλλει κανονικά και εμπρόθεσμα τις αντίστοιχες ασφαλιστικές εισφορές. Οι καταβλητέες στο ΙΚΑ εισφορές υπολογίζονται ποσοστιαία πάνω στις πραγματικές αποδοχές που παίρνουν οι εργαζόμενοι. Η καταβολή των εισφορών γίνεται στις Τράπεζες με βάση τα στοιχεία των Αναλυτικών Περιοδικών Δηλώσεων (αθρ. 1-12 Ν. 2972/2001 & 16 παρ. 3 Ν. 4075/2012).

- Από την Νομοθεσία προβλέπεται επίσης η παρακράτηση Ειδικής Εισφοράς Αλληλεγγύης, στο εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες (άρθ. 29 παρ. 6-9 Ν. 3986/2011 & 42 παρ.1 Ν. 4024/2011 – ΠΟΛ 1010/2013 ΥΠ. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ.) .

## 5.8. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΑΠΟΛΥΣΗΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Καταρχήν όταν πρόκειται για απόλυση μισθωτών που εργάζονται σε επιχειρήσεις, οι οποίες υπάγονται στην ασφάλιση ανεργίας, έχει εφαρμογή ο Ν. 3198/1955, όπως τροποποιήθηκε μεταγενέστερα, σε συνδυασμό για όσους έχουν ιδιότητα ιδιωτικού υπαλλήλου με το Ν.2112/1920 & για όσους έχουν την ιδιότητα του εργατοτεχνίτη με το Β.Δ. 16/18.7.1920. Η εφαρμογή του νόμου γίνεται για τους μισθωτούς που συνδέονται με τον εργοδότη τους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου και συγχρόνως ιδιωτικού δικαίου.

Δεν υπάγονται στις διατάξεις των Νόμων οι μισθωτοί που απασχολούνται σε Ν.Π.Ι.Δ., Ν.Π.Δ.Δ. και ΟΤΑ.

- ΤΡΟΠΟΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ : Η διαδικασία απόλυσης , το ποσό της οφειλόμενης αποζημίωσης και ο τρόπος καταβολής, διαφέρουν ανάλογα με την ιδιότητα του απολυομένου.

Νοείται βέβαια ότι εφόσον πρόκειται για ομαδικές απολύσεις, απαιτείται να τηρηθεί η προβλεπόμενη από την νομοθεσία ειδική διαδικασία.

Η απόλυση των ιδιωτικών υπαλλήλων είναι δυνατόν να γίνει με τους πιο κάτω δύο τρόπους - ΑΠΟΛΥΣΗ ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ & ΑΠΟΛΥΣΗ ΜΕ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗ.

Έγκυρη, καθίσταται και στις δύο περιπτώσεις εφόσον μαζί με το έγγραφο κοινοποίησης της καταγγελίας καταβληθεί και η νόμιμη αποζημίωση

Αν δεν υπογράψει ο εργαζόμενος ότι έλαβε γνώση του εγγράφου της απόλυσης, τότε ο εργοδότης μπορεί να κοινοποιήσει το έγγραφο μέσω δικαστικού επιμελητή. Το γεγονός ότι, ο εργαζόμενος παραλαμβάνει το έγγραφο της καταγγελίας ή την αποζημίωση, προσθέτοντας την φράση πριν την υπογραφή του "με επιφύλαξη κάθε δικαιώματός μου", δεν του στερεί το δικαίωμα να προσβάλει το κύρος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του

- Απόλυση χωρίς προειδοποίηση

Εάν η καταγγελία της σύμβασης εργασίας γίνει χωρίς προειδοποίηση, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει ολόκληρη την αποζημίωση που οφείλεται όπως καθορίζει ο Ν.2112/1920.

- Απόλυση με προειδοποίηση (προμήνυση)

Εάν η καταγγελία σύμβασης γίνει ύστερα από προειδοποίηση, ο εργοδότης υποχρεούται να γνωρίσει με έγγραφο στο μισθωτό ότι, η υπάρχουσα σύμβαση εργασίας θα λυθεί μετά την πάροδο του χρόνου προειδοποίησης.

Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης έχει υποχρέωση κατά την ημέρα που ορίστηκε ως λύση της σύμβασης εργασίας (ημέρα απόλυσης), να καταβάλει το μισό (1/2) μόνο της νόμιμης αποζημίωσης

- Υπολογισμός Αποζημίωσης

Ο υπολογισμός της αποζημίωσης γίνεται με βάση τις τακτικές αποδοχές του μισθωτού (άσχετα αν πρόκειται για υπάλληλο ή εργάτη) κατά τον τελευταίο μήνα με καθεστώς πλήρους απασχόλησης (άρθρο 5 παρ.1 Ν.3198/55).

Σαν τελευταίος μήνας για τον υπολογισμό της αποζημίωσης νοείται το χρονικό διάστημα που έχει σαν τέλος την ημερομηνία απόλυσης του εργαζόμενου και αρχή την αντίστοιχη ημερομηνία του προηγούμενου μήνα.

Επισημαίνεται ότι η αποζημίωση πρέπει να υπολογίζεται βάσει των πραγματικά καταβαλλόμενων αποδοχών και όχι βάσει των νομίμων.

Τακτικές αποδοχές θεωρούνται ο μισθός, καθώς και κάθε άλλη παροχή σε είδος και σε χρήμα που δίνεται τακτικά και μόνιμα. Ειδικά για την αποζημίωση απόλυσης συνυπολογίζονται τα δώρα εορτών και το επίδομα άδειας, προσαυξάνοντας κατά το 1/6 του μηνιαίου μισθού ή του ημερομισθίου

- Χρόνος και τρόπος καταβολής

Η αποζημίωση πρέπει να καταβληθεί ταυτόχρονα με την επίδοση του εγγράφου της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας για να είναι έγκυρη η απόλυση.

- Τρόπος καταβολής

Η αποζημίωση πρέπει να καταβληθεί σε μετρητά. Εάν η αποζημίωση υπερβαίνει τις αποδοχές έξι μηνών ο εργοδότης δικαιούται να καταβάλλει αμέσως το τμήμα της αποζημίωσης μέχρι 6 μηνιαίους μισθούς και το υπόλοιπο σε τριμηνιαίες δόσεις κάθε μία από τις οποίες δεν μπορεί να είναι κατώτερη από τις αποδοχές τριών μηνών, εκτός εάν το υπόλοιπο της αποζημίωσης είναι μικρότερο από το ποσό των αποδοχών τριών μηνών, οπότε καταβάλλεται το ποσό αυτό. Η πρώτη δε από τις ανωτέρω δόσεις πρέπει να καταβληθεί την επόμενη που συμπληρώνεται τρίμηνο από την απόλυση .

Εργαζόμενοι ηλικίας 55 έως 64 ετών των οποίων η σύμβαση εργασίας καταγγέλλεται, ανεξάρτητα αν πρόκειται για ομαδικές ή μεμονωμένες απολύσεις, εφόσον παραμένουν άνεργοι, έχουν το δικαίωμα της αυτασφάλισης, η οποία ασκείται εντός διμήνου από την καταγγελία, στην οποία υποχρεούται ο εργοδότης που τους απέλυσε να συμμετέχει με:

α) Το πενήντα τοις εκατό (50%) του κόστους της αυτασφάλισης για ασφαλισμένους ηλικίας 55 ετών έως 60 ετών και για χρονικό διάστημα μέχρι τρία (3) χρόνια.

β) Το ογδόντα τοις εκατό (80%) του κόστους της αυτασφάλισης για ασφαλισμένους 60 ετών συμπληρωμένων έως 64 ετών και για χρονικό διάστημα μέχρι τρία (3) χρόνια .

Κρατήσεις στην Αποζημίωση Απόλυσης

Η αποζημίωση καταγγελίας συμβάσεως δεν υπόκειται σε κρατήσεις για το ΙΚΑ ή άλλους ασφαλιστικούς οργανισμούς.

Ωστόσο, η αποζημίωση φορολογείται. Αν το ποσό της καταβαλλόμενης αποζημίωσης είναι μέχρι 20.000 € είναι αφορολόγητη. Για το ποσό της αποζημίωσης που υπερβαίνει τα 20.000 €, υπολογίζεται φόρος με συντελεστή 20%.

Ο φόρος, που βαρύνει τον απολυόμενο, παρακρατείται κατά την πληρωμή της αποζημίωσης από τον εργοδότη.

Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση απόδοσής του στην οικεία Δ.Ο.Υ. αυτοτελώς με δήλωση, η οποία περιλαμβάνει τους απολυθέντες μισθωτούς και τα σχετικά ποσά για κάθε μήνα. Προθεσμία απόδοσεως ο επόμενος μήνας. Τα ποσά που αποδίδονται μ' αυτή τη δήλωση δεν περιλαμβάνονται ούτε στις τριμηνιαίες ούτε στην ετήσια εκκαθαριστική δήλωση Φ.Μ.Υ. (Υπ. Οικ. Πολ. 1170/1989)

#### Αποζημίωση λόγω συνταξιοδότησης

Μισθωτοί που υπάγονται στο κλάδο σύνταξης οποιουδήποτε Ασφαλιστικού Οργανισμού, εφ' όσον συμπληρώσουν τις προϋποθέσεις για πλήρη σύνταξη γήρατος, εάν μεν είναι εργατοτεχνίτες μπορούν να αποχωρούν, εάν δε είναι υπάλληλοι μπορούν να αποχωρούν ή να απολύονται από τον εργοδότη. Στις περιπτώσεις αυτές δικαιούνται το 50% της νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης αν δεν έχουν επικουρική ασφάλιση ή το 40% αν έχουν.

Τη μειωμένη αυτή αποζημίωση δικαιούνται και οι μισθωτοί, με σύμβαση ορισμένου χρόνου, που απολύονται ή αποχωρούν πριν τη λήξη της για να συνταξιοδοτηθούν θεμελιώνεται χωρίς να απαιτείται η συγκατάθεση του εργοδότη (άρθρο 8, Ν. 3198/1955).

Σημειώνεται ότι ο εργοδότης δεν μπορεί να απολύσει εργάτη που έχει συμπληρώσει τις προϋποθέσεις πλήρους συνταξιοδότησης γήρατος, με καταβολή μειωμένης αποζημίωσης. Μόνο για υπαλλήλους έχει αυτή την ευχέρεια.

#### Άκυρη και Καταχρηστική Απόλυση

Με βάση τις σχετικές διατάξεις για την καταγγελία συμβάσεως και την πλούσια νομολογία, όπως έχει διαμορφωθεί ενδεικτικά αναφέρονται και οι παρακάτω περιπτώσεις ακυρότητας της απόλυσης:

α. Μη καταβολή της αποζημίωσης μαζί με έγγραφο της απόλυσης:

- 1) Όταν δεν καταβληθεί ολόκληρη η νόμιμη αποζημίωση, μαζί με την έγγραφη κοινοποίηση της απόλυσης στον εργαζόμενο και
- 2) Σε περίπτωση καταβολής της αποζημίωσης στις προβλεπόμενες από το νόμο δόσεις δηλαδή αποζημίωση άνω των 6 μηνών, εάν έχουμε καθυστέρηση μια δόσης, επέρχεται ακυρότητα της απόλυσης.

Για να είναι έγκυρη η απόλυση δεν αρκεί η προσφορά της αποζημίωσης στον απολυόμενο, αλλά σε περίπτωση αρνήσεως του τελευταίου για να την εισπράξει, απαιτείται η δημόσια κατάθεσή της στο Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων.

β. Καταχρηστική απόλυση

Όταν το δικαίωμα του εργοδότη να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας ασκείται καταχρηστικά, όταν δηλαδή υπερβαίνει τα όρια της καλής πίστης, των χρηστών ηθών και του κοινωνικού ή οικονομικού σκοπού του δικαιώματος.

Πολλές περιπτώσεις απόλυσης έχουν κριθεί από τα Δικαστήρια σαν καταχρηστικές.

Χαρακτηριστικά παραδείγματα:

- Απόλυση που γίνεται για την ικανοποίηση από τον εργοδότη αισθήματος εκδίκησης προς τον εργαζόμενο που είναι άσχετο με την εκτέλεση της σύμβασης εργασίας.
- Καταχρηστικές είναι και οι απολύσεις που γίνονται λόγω νόμιμης συνδικαλιστικής δράσης του εργαζόμενου, ή λόγω δικαστικής διεκδίκησης των αξιώσεών του, ή λόγω αρνήσεώς του να δεχθεί παράνομη απαίτηση του εργοδότη, ή για πολιτικούς λόγους κλπ.
- Καταχρηστική έχει κριθεί επίσης η προσφυγή από τον εργοδότη στο δυσμενέστερο για τον εργαζόμενο μέσο, την απόλυση, για πειθαρχική παράβαση ενώ ήταν δυνατόν να αντιμετωπισθεί με ηπιότερα μέτρα, όπως με τις προβλεπόμενες από τον Κανονισμό της επιχείρησης ποινές.

Απόλυση αντίθετη με απαγορευτικές διατάξεις.

Σε ορισμένες περιπτώσεις η νομοθεσία απαγορεύει ρητά την απόλυση.

Τέτοιες περιπτώσεις είναι κυρίως οι εξής:

- Συνδικαλιστικά στελέχη: Απαγορεύεται η απόλυση των συνδικαλιστικών στελεχών χωρίς απόφαση της αρμόδιας Επιτροπής.
- Έγκυες εργαζόμενες: Απαγορεύεται η απόλυση των εγκύων τόσο κατά τη διάρκεια της κύησης, όσο και για χρονικό διάστημα 1 έτους μετά τον τοκετό, ή κατά την απουσία τους για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα λόγω ασθένειας. Επιτρέπεται μόνο για σπουδαίο λόγο. Τέτοιος λόγος σε καμία περίπτωση δεν

μπορεί να θεωρηθεί η μειωμένη απόδοση λόγω εγκυμοσύνης.

- Εργαζόμενοι σε κανονική άδεια: Είναι άκυρη η απόλυση εργαζομένου που έγινε κατά την διάρκεια της ετήσιας κανονικής άδειας που του χορηγήθηκε.
- Στρατευμένοι μισθωτοί: Δεν αποτελεί λόγο λύσης σύμβασης εργασίας, η στρατεύσή τους. Υπάρχουν προστατευτικές διατάξεις γι' αυτούς που στρατεύονται ή αποστρατεύονται και δεν επιτρέπεται να απολυθούν, ακόμα και για ένα χρόνο μετά την αποστράτευσή τους. Η κύρωση για το μη σεβασμό των διατάξεων, είναι η ειδική πρόσθετη αποζημίωση, ίση με μισθούς 6 μηνών επιπλέον της αποζημίωσης για την απόλυση.
- Οι προσληφθέντες αναγκαστικά με τις διατάξεις για την προστασία ατόμων με ειδικές ανάγκες, πολυτέκνων, πολεμιστών, αγωνιστών της Εθνικής Αντίστασης κλπ, δεν επιτρέπεται να απολυθούν χωρίς απόφαση της αρμόδιας Επιτροπής



### Μη οφειλή αποζημίωσης

Στις παρακάτω περιπτώσεις απολύσεως ή αποχωρήσεως μισθωτού δεν οφείλεται αποζημίωση: Πριν τη συμπλήρωση ενός έτους υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη. Στην οικειοθελή αποχώρηση του μισθωτού από την εργασία του. Λόγω λήξης σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου. Λόγω λήξης σύμβασης εργασίας ορισμένου έργου. Αν η καταγγελία ήταν αποτέλεσμα δόλιας αντισυμβατικής συμπεριφοράς του μισθωτού. Αν η καταγγελία έγινε λόγω υποβολής μήνυσης εναντίον του μισθωτού για αξιόποινη πράξη κατά την υπηρεσία, ή αδίκημα που φέρει το χαρακτήρα τουλάχιστον πλημμελήματος. (άρθρο 5 παρ. 1 Ν.2112/1920).

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6<sup>Ο</sup> ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ/ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΛΟΓΙΣΜΙΚΟΥ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ

## 6.1. ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Η πολλαπλότητα των ασφαλιστικών φορέων, η πολυπλοκότητα των συλλογικών συμβάσεων, το συνεχώς μεταβαλλόμενο φορολογικό πλαίσιο, η αναδρομική ισχύς διατάξεων, τα παντός είδους επιδόματα, οι ιδιομορφίες μισθολογικής και διοικητικής εξέλιξης του προσωπικού, απαιτούν τεχνογνωσία με την υποστήριξη των ηλεκτρονικών μέσων.

Ο νεοεισερχόμενος στην αγορά εργασίας, αλλά και όλοι όσοι εργάζονται σε λογιστήρια, καλούνται να γνωρίζουν όλες τις απαραίτητες λεπτομέρειες σε θέματα εργασιακά και μισθοδοσίας. Τα εργασιακά ανέκαθεν αποτελούσαν ένα πολύ ευαίσθητο κομμάτι στη σχέση εργοδότη - εργαζομένου και απαιτείται τυπικότητα και προσαρμογή στους νέους νόμους και διατάξεις διαμορφώνονται σήμερα.

Με την Θεωρητική εκπαίδευση, αλλά και τη χρήση των προγραμμάτων Μισθοδοσίας, επιτυγχάνεται η καλύτερη δυνατή λειτουργία μιας επιχείρησης.

Τα σύγχρονα προγράμματα μισθοδοσίας και εξέλιξης του ανθρώπινου δυναμικού, περιλαμβάνουν :

1. Διαχείριση Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (ενημερώνονται μέσω Internet, με link μέσα από την κάθε εφαρμογή).
2. Διαχείριση Εργαζομένων
3. Διαχείριση Μισθοδοσίας Προσωπικού
4. Υπολογισμό αναδρομικών
5. Διαχείριση Κέντρων Κόστους

Επίσης διαθέτουν :

- Αυτοματοποιημένες διαδικασίες υπολογισμών και καταχωρήσεων, έτσι ώστε να προφυλάσσεται η επιχείρηση από χειριστικά λάθη και συγχρόνως προσφέρουν ταχύτητα στην καθημερινή λειτουργία.
- Ολοκληρωμένη κάλυψη των τυποποιημένων αναγκών μισθοδοσίας της επιχείρησης που το χρησιμοποιεί και απόλυτη συμβατότητα με την τρέχουσα νομοθεσία.
- Δυνατότητα για απεριόριστο αριθμό εταιριών, εργαζομένων, υποκαταστημάτων και μισθοδοτικών περιόδων.

- Μέσα από τη διαχείριση οργανωτικής δομής της επιχείρησης προσφέρεται μαζική διαχείριση της μισθοδοσίας πολλών εταιριών/ υποκαταστημάτων.
- Καλύπτουν οποιαδήποτε εργασιακή σχέση ή σύστημα αμοιβής (ημερομίσθιοι, μισθωτοί, ωρομίσθιοι, με σύμβαση ορισμένου ή αορίστου χρόνου, εποχιακοί ή μερικώς απασχολούμενοι κ.λπ.).

## **6.2. ΔΟΜΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ– ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ**

### **Υποδομή Μισθοδοσίας**

Διαμορφώνονται όλα τα στοιχεία που συμμετέχουν σε ένα υπολογισμό μισθοδοσίας, ως στοιχεία εισαγόμενα ή ως στοιχεία παραγόμενα. Από την Υποδομή Μισθοδοσίας αναλύονται οι εξής εργασίες:

- Διαμόρφωση Μισθολογικών Περιόδων
- Διαμόρφωση Ημερομίσθιων/Ωρομίσθιων
- Διαμόρφωση Απασχόλησης
- Δώρα/Επιδόματα/Αποζημιώσεις (Δ/Ε/Α)
- Προσαυξήσεις Μέσου Όρου
- Λοιπές Αποδοχές
- Εισφορές Κοινωνικής Ασφάλισης
- Φορολογία Εισοδήματος
- Λοιπές Κρατήσεις
- Παράμετροι

### **Εργασίες Υποδομής Μισθοδοσίας**

Αναφέρονται επιγραμματικά οι επιμέρους εργασίες, για την ολοκλήρωση του ελέγχου της Μισθοδοσίας. Συγκεκριμένα:

- Διαμόρφωση Μισθολογικών Περιόδων: Είδη Μισθοδοσίας/μισθολογικές Περιόδοι.

Η δημιουργία μισθολογικών περιόδων είναι υποχρεωτική. Η κάθε μισθολογική περίοδος αποτελείται από το είδος μισθοδοσίας, το συντελεστή βαρύτητας, και το μήνα μισθοδοσίας.

Τα είδη της μισθοδοσίας που υποστηρίζονται από τις εφαρμογές των προγραμμάτων είναι η Τακτική, το Δώρο Πάσχα, Χριστουγέννων, το επίδομα Αδείας, το επίδομα Ισολογισμού, Αποζημιώσεις κ.λ.π.

Η διαδικασία διαμόρφωσης μισθολογικών περιόδων γίνεται με την επιλογή έτους (**Αυτόματη Δημιουργία Περιόδων**).

- Διαμόρφωση Συλλογικών Συμβάσεων: Στοιχεία Σ.Σ.Ε. / Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας Σ.Σ.Ε.

Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας συμφωνούνται εγγράφως μεταξύ

συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών, και καθορίζουν τους όρους εργασίας και τις αμοιβαίες υποχρεώσεις μεταξύ των συμβαλλομένων.

Συγκεκριμένα, μία Σ.Σ.Ε. περιλαμβάνει Βασικό Μισθό και Επιδόματα. Ο Βασικός Μισθός και τα Επιδόματα είναι στοιχεία που εκφράζουν προβλεπόμενες αμοιβές (αποδοχές) των εργαζομένων όταν αυτοί ανήκουν σε

μία Σ.Σ.Ε., και για το λόγο αυτό ονομάζονται Συμβατικές Αποδοχές.

- Διαμόρφωση Ημερομισθίων/Ωρομισθίων: Απλά Ημερομίσθια/Ωρομίσθια Προσαυξημένα Ημερομίσθια/Ωρομίσθια.
- Διαμόρφωση Απασχόλησης: Χρόνοι Παρουσίας/ Είδη Απουσίας/ Χρόνοι Απουσίας/ Λοιπές Μονάδες.

Όλα τα ποσοτικά στοιχεία που αποτιμώνται σε χρόνο και χρησιμοποιούνται για να δηλώσουν στοιχεία που εισάγονται στις διαδικασίες υπολογισμών (ειδικότερα στην διαδικασία υπολογισμού εκκαθάρισης μισθοδοσίας και προκαταβολής βάσει δεδουλευμένων), ορίζουν το χρόνο απασχόλησης.

Η διαμόρφωση απασχόλησης γίνεται μέσω των χρόνων απασχόλησης, οι οποίοι χωρίζονται σε δύο κατηγορίες.

A. Χρόνοι Παρουσίας: Δουλεύει ο εργαζόμενος και αμείβεται.

Ένα στοιχείο Χρόνου περιλαμβάνει: Κωδικός & Περιγραφή του Χρόνου Παρουσίας, με αποτύπωση ημερών και ωρών, Είδος Παρουσίας δηλ. - Εργασία Εντός του Ωραρίου / - Εργασία Πλέον του Ωραρίου και Μέχρι το Νόμιμο / - Ιδιότυπη Υπερωρία / - Υπερωρία με Άδεια / - Υπερωρία Χωρίς Άδεια (Παράνομη Υπερωρία) & Προσαυξήσεις

B. Χρόνοι Απουσίας: Δεν δουλεύει ο εργαζόμενος και αμείβεται ή δεν αμείβεται, ανάλογα με τον λόγο απουσίας του. Ο ορισμός των Ειδών Απουσίας είναι προαιρετικός και χρησιμοποιείται είτε για να ομαδοποιηθούν οι Χρόνοι Απουσίας που έχουν κοινά χαρακτηριστικά, είτε γιατί οι οριζόμενοι Χρόνοι Απουσίας συνοδεύονται από δικαιούμενες ημέρες που πρέπει να παρακολουθούνται (π.χ. Ημέρες δικαιώματος για την ετήσια άδεια). Ως Χρόνοι Απουσίας θεωρούνται όλα τα ποσοτικά στοιχεία χρόνου απασχόλησης που δηλώνουν μη προσέλευση στην εργασία (απουσία), π.χ. ασθένεια, άδεια, απεργία, και ο εργαζόμενος αμείβεται ή όχι.

## Αρνητές Απουσίας

Κωδικός	Περιγραφή	Εκφράζεται σε:
40	Κανονική Άδεια	<input checked="" type="checkbox"/> Ημέρες <input checked="" type="checkbox"/> Ωρες
<input type="checkbox"/> Παράγει Μόνο Προσαυξήσεις		<b>Χαρακτηρισμοί Προσαυξήσεων</b>
Συντελεστής Ημερών Ασφάλισης		
1		
Είδος Απουσίας		
ΑΔΕΙΑ Κανονική άδεια		
<input type="checkbox"/> Επιδοτείται από Ασφαλιστικό Φορέα		
<input checked="" type="checkbox"/> Είναι Μέρος της Κανονικής Απασχόλησης		
Τρόπος Αμοιβής		
Αμειβόμενη		

### Αποδοχές και Προσαυξήσεις Απουσίας

Αποδοχή / Προσαύξηση	Ημερομίσθιο/Ωρομίσθιο	Συντελεστής
401 Αποδοχή Κανονικής άδειας	Απλά Ημερομίσθια / Ωρομίσθια.ΤΕ	1

### Δώρα/Επιδόματα/Αποζημιώσεις (Δ/Ε/Α)

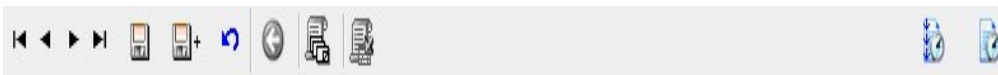
Οι αποδοχές (Δ/Ε/Α) χρησιμοποιούνται για τον υπολογισμό των αποδοχών και τυχόν προσαυξήσεων των Δώρων / Επιδομάτων / Αποζημιώσεων (Δ/Ε/Α). Ένα στοιχείο Δ/Ε/Α περιλαμβάνει τον Κωδικό & Περιγραφή, Αποδοχή Δ/Ε/Α και την Προσαύξηση Δ/Ε/Α.

- Προσαυξήσεις Μέσου Όρου/Υπολογισμός Προσαύξησης
- Προσαυξήσεις Μέσου όρου βάσει Αθροιστών Αποδοχών
- Προσαυξήσεις Μέσου όρου βάσει Αθροιστών Χρόνων

### Λοιπές Αποδοχές / Επιμερισμός Αποδοχής Πρόσθετες Αμοιβές:

Η επιχείρηση παρέχει στον εργαζόμενο και άλλες αμοιβές πλέον των νομίμων, ανεξάρτητα αν έχουν προβλεφθεί ή όχι στην Σύμβαση Εργασίας, όπως Επίδομα Παραγωγικότητας, bonus κ.λπ.

- **Παροχές σε Είδος:** Η επιχείρηση μπορεί να διαθέτει στον εργαζόμενο και άλλες παροχές σε είδος για να εξυπηρετήσει τους σκοπούς της, και να διευκολύνει το έργο του. Αυτές μπορεί να καταβάλλονται μέσα από την διαδικασία έκδοσης μισθοδοσίας ή όχι. Είδη τέτοιων παροχών είναι: στέγη, αυτοκίνητο, κινητό τηλέφωνο, πιστωτική κάρτα κ.λπ.



## Λοιπή Αποδοχή

Κωδικός: 85 Περιγραφή: Bonus

Ενδιάμεση  Αποδοχή σε Είδος  Αποδοχή αναδρομικών

Χρόνος που Αντιστοιχεί:  Εκφράζεται σε:  Ημέρες  Ωρες

### Συνθήκες Χορήγησης

+ -	Πεδίο	Τελεστής	Αξία	και / ή
	Εργαζόμενος Προσωπικά Στοιχεία Πεδ	=	204	

### Υπολογισμός

Τρόπος Υπολογισμού: Ποσό  300,00 €

Ποσοστό:  Βάση Υπολογισμού:

Ποσό:  Πράξη:  Ποσό:

### Επεξεργασία Αποτελέσματος Υπολογισμού

Συντελεστής:  1 Στρογγυλοποίηση σε:  Μαθηματική

Ανω Οριο:  Κάτω Οριο:

Είδη Μισθοδοσίας στα οποία Υπολογίζεται		
01	Τακτική	Ιαν, Φεβ, Μαρ, Απρ, Μαϊ, Ιουν, Ιουλ, Αυγ, Σεπ, Οκτ, Νοε, Δεκ

## Εισφορές Κοινωνικής Ασφάλισης / Υπολογισμός Εισφοράς / Επιδότηση Εργατικής Εισφοράς (Ε.Ε.Ε.) / Μείωση Εργοδοτικής Εισφοράς Ι.Κ.Α. (Μ.Ε.Ε.)

Ένα στοιχείο Κοινωνικής Ασφάλισης ορίζεται με **Κωδικό & Περιγραφή / Φορέα Ασφάλισης & Ανάλυση της εισφοράς** ανά αποδοχή, ή ομάδα αποδοχών (π.χ. ΙΚΑ ή γενικά στα μηχανογραφημένα ταμεία).

### Φορολογία Εισοδήματος

Ο Υπολογισμός ενός Στοιχείου Φορολογίας κάθε Εισοδήματος συνίσταται σε Υπολογισμό φόρου για κάθε διακριτή περίπτωση Φορολογίας του Εισοδήματος του εργαζόμενου. Οι διακριτοί τρόποι Φορολογίας είναι οι εξής:

- Εισόδημα που φορολογείται με Κλίμακα

Με Εκκαθάριση Φόρου για εργαζόμενους με Παλαιά Πρόσληψη, σημαίνει ότι το Ετήσιο Φορολογητέο Εισόδημα του Εργαζόμενου που φορολογείται με Κλίμακα, έχει παρακρατηθεί, από την αρχή και μέχρι το τέλος του έτους, ο «σωστός» φόρος με την καλύτερη δυνατή εξομάλυνση, ανά Περίοδο Μισθοδοσίας του έτους.

Εισόδημα που φορολογείται με Κλίμακα	
Κανονικές Αποδοχές που θα αναχθούν στο Έτος ΦΜΥΤΑΚΤΙΚΟ Φορολογητέες Τακτικές Αποδοχές ...	Κανονικές Αποδοχές που δεν θα αναχθούν στο Έτος ΦΜΥΕΚΤΑΚ ΦΜΥ ΕΚΤΑΚΤΟ ΣΤΗΝ ΚΛΙΜΑΚΑ ...
Αναδρομικές Αποδοχές Τρέχοντος Έτους (δεν θα αναχθούν) ΦΜΥΑΝΤ ΦΜΥ ΑΝΑΔΡΟΜΙΚΑ ΤΡΕΧΟΝΤΟΣ ΕΤΟΥΣ ...	
Κλίμακα Φόρου ΚΛΦΜΥ Κλίμακα Φόρου ...	<input checked="" type="checkbox"/> Υπολογίζεται Εκπτώση Φόρου
Φόρος που Αναλογεί	
Κωδικός ΦΜΥΚΛΙΜ	Περιγραφή ΦΜΥ ΚΛΙΜΑΚΑ

Χωρίς Εκκαθάριση Φόρου για εργαζόμενους με Νέα Πρόσληψη

Εισόδημα που φορολογείται με συντελεστή Με τον τρόπο αυτό φορολογούνται εξ'

Εισόδημα που φορολογείται με Κλίμακα	
Κανονικές Αποδοχές που θα αναχθούν στο Έτος ΦΜΥΤΑΚΤΙΚΟ Φορολογητέες Τακτικές Αποδοχές ...	Κανονικές Αποδοχές που δεν θα αναχθούν στο Έτος ΦΜΥΕΚΤΑΚ ΦΜΥ ΕΚΤΑΚΤΟ ΣΤΗΝ ΚΛΙΜΑΚΑ ...
Αναδρομικές Αποδοχές Τρέχοντος Έτους (δεν θα αναχθούν) ΦΜΥΑΝΤ ΦΜΥ ΑΝΑΔΡΟΜΙΚΑ ΤΡΕΧΟΝΤΟΣ ΕΤΟΥΣ ...	
Κλίμακα Φόρου ΚΛΦΜΥ Κλίμακα Φόρου ...	<input checked="" type="checkbox"/> Υπολογίζεται Εκπτώση Φόρου
Φόρος που Αναλογεί	
Κωδικός ΦΜΥΚΛΙΜ	Περιγραφή ΦΜΥ ΚΛΙΜΑΚΑ

ολοκλήρου οι Αποδοχές των εργαζομένων κάποιας Κατηγορίας (Ημερομισθίων Ορισμένου Χρόνου), ή μπορούν να φορολογηθούν συγκεκριμένες από τις Αποδοχές Εργαζομένων κάποιων Κατηγοριών (π.χ. Έμμισθοι, Ημερομισθιοί Αορίστου Χρόνου), των οποίων οι

υπόλοιπες Αποδοχές φορολογούνται με Κλίμακα.

Εισόδημα που φορολογείται με Συντελεστή			
Κανονικές Αποδοχές		Αναδρομικές Αποδοχές Τρέχοντος Ετους	
ΦΜΥΣΥΝ	ΦΜΥ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΜΕ ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗ		
Ποσοστό Φόρου			
		20 %	<input checked="" type="checkbox"/> Υπολογίζεται Εκπτώση Φόρου
Φόρος που Αναλογεί			
Κωδικός	Περιγραφή		
ΦΜΥΣΥΝΤ	ΦΜΥ ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ 20%		

- Αναδρομικό εισόδημα προηγούμενων ετών - φορολογούνται εξ' ολοκλήρου σε μία Περίοδο, οι Αποδοχές του εργαζομένου που καταχωρήθηκαν κατά την διαδικασία Καταχώρησης Κίνησης της Περιόδου, ως Αναδρομικές Αποδοχές που αναφέρονται σε προηγούμενα του τρέχοντος έτη
- Εισόδημα που φορολογείται αυτοτελώς, φορολογούνται οι Αποδοχές Αποζημίωσης Απόλυσης και Αποζημίωσης Σύνταξης του εργαζομένου.

Εισόδημα που Φορολογείται Αυτοτελώς ή Απαλλάσσεται από το Φόρο			
Κωδικός	Περιγραφή	Αποδοχές	
ΦΜΥΑΠΟΖ	ΦΜΥ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ	ΦΜΥΑΠΟΖ	ΦΜΥ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ

- Κρατήσεις
- Εκπτώσεις

### 6.3. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

- Διαμόρφωση όλων των στοιχείων που συμμετέχουν σε έναν εργαζόμενο.

Ορίζονται τα κριτήρια με τα οποία θα γίνει ανεύρεση, και είναι τα εξής:

- Μητρώο, - Επώνυμο, - Όνομα, - Ημ/νία Πρόσληψης, - Ημ/νία Αποχώρησης, - Όνομα Πατρός, Πρόσληψη Εργαζόμενου

Μέσω της εργασίας αυτής, γίνεται η πρόσληψη των εργαζομένων. Προκειμένου να προσληφθεί ένας εργαζόμενος σε μία εταιρία, καταχωρούνται τα στοιχεία του, στην σελίδα: **Πρόσληψη Εργαζόμενου & τα Στοιχεία Εργαζόμενου.**

- Εργασιακή Σχέση

Ορίζονται τα στοιχεία εργασιακής σχέσης του εργαζόμενου. Υποχρεωτικά πεδία είναι η Ειδικότητα, η Κατηγορία και η Ομάδα Εργασίας.

**Είδος Σύμβασης:** Ορίζεται το είδος σύμβασης του εργαζόμενου. Οι επιλογές είναι:

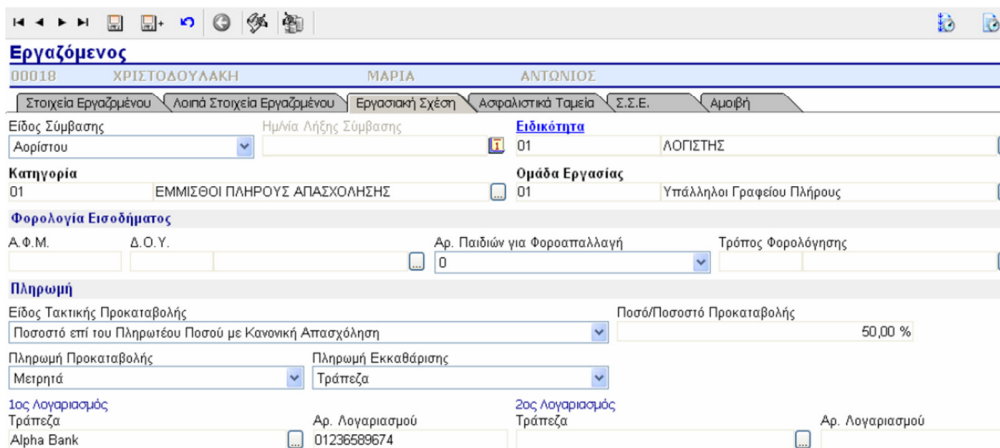
- Αορίστου
- Ορισμένου



**Ημ/νία Λήξης Σύμβασης:** Στην περίπτωση που η σύμβαση είναι ορισμένου χρόνου, ορίζεται η ημερομηνία λήξης της σύμβασης.

**Ειδικότητα:** Επιλέγεται από σχετικό αρχείο η ειδικότητα του εργαζόμενου.  
**Κατηγορία:** Επιλέγεται η κατηγορία στην οποία ανήκει ο εργαζόμενος. Η κατηγορία ορίζει τον τρόπο μισθοδοσίας του εργαζόμενου δηλαδή, κατατάσσει τον εργαζόμενο ανάλογα με τον τρόπο αμοιβής του, σε μισθωτό – ημερομίσθιο – ωρομίσθιο και ορίζει τον τρόπο με τον οποίο θα φορολογηθεί και θα εκκαθαριστεί.

**Ομάδα Εργασίας:** Επιλέγεται η ομάδα εργασίας στην οποία ανήκει ο εργαζόμενος.



- **Φορολογία Εισοδήματος**

**Α.Φ.Μ.:** Δηλώνεται το Α.Φ.Μ. του εργαζόμενου.

**Δ.Ο.Υ.:** Ορίζεται η Δ.Ο.Υ. του εργαζόμενου.

**Αρ. Παιδιών για Φοροαπαλλαγή:** Δηλώνεται ο αριθμός παιδιών του εργαζόμενου, για να συμπεριληφθούν στην φοροαπαλλαγή.

**Τρόπος Φορολόγησης:** Δηλώνεται ο τρόπος φορολόγησης του εργαζόμενου.

- **Πληρωμή**

**Είδος Τακτικής Προκαταβολής:** Επιλέγεται το είδος τακτικής προκαταβολής. Οι επιλογές που έχει ο χρήστης είναι οι εξής:

- Δεν έχει Δικαίωμα Τακτικής Προκαταβολής
- Ποσοστό επί Δεδουλευμένων
- Ποσοστό επί του Τελικού Μισθού/Ημερ/Ωρομ
- Ποσοστό επί του Πληρωτέου Ποσού με Κανονική Απασχόληση
- Προκαθορισμένο Ποσό
- Από Κατηγορία

Ποσό / Ποσοστό Προκαταβολής: Ορίζεται το ποσό ή το ποσοστό της τακτικής προκαταβολής. Το πεδίο αυτό απενεργοποιείται, στην περίπτωση που το είδος τακτικής προκαταβολής, είναι «Δεν έχει Δικαίωμα Τακτικής Προκαταβολής» ή «Από Κατηγορία».

**Πληρωμή Προκαταβολής:** Ορίζεται ο τρόπος πληρωμής της προκαταβολής.

- Μετρητά
- Τράπεζα
- Από Κατηγορία

Το πεδίο απενεργοποιείται στην περίπτωση που το είδος τακτικής προκαταβολής, είναι «Δεν έχει Δικαίωμα Τακτικής Προκαταβολής».

**Πληρωμή Εκκαθάρισης:** Ορίζεται ο τρόπος πληρωμής της εκκαθάρισης.

- Μετρητά
- Τράπεζα
- Από Κατηγορία

**1<sup>ος</sup> & 2<sup>ος</sup> Λογαριασμός:** Ορίζονται οι λογαριασμοί τράπεζας των εργαζομένων.

- **Ασφαλιστικά Ταμεία**

Ορίζονται τα ασφαλιστικά ταμεία του εργαζόμενου. Χωρίζεται σε δύο τμήματα:

**A) Ι.Κ.Α. / Α.Μ.Κ.Α.:** Δηλώνεται το Α.Μ.Κ.Α. του Ι.Κ.Α.

Νέος Ασφαλιζόμενος: Ενεργοποιείται το πεδίο στην περίπτωση που ο εργαζόμενος ασφαλιζεται για πρώτη φορά.

Ασφαλιστική Κλάση: Ορίζεται η ασφαλιστική κλάση του εργαζόμενου, η οποία ενημερώνει το πεδίο «Τεκμαρτό Ημερομίσθιο», μετά την αποθήκευση. Η ασφαλιστική κλάση έχει επίπτωση στη μισθοδοσία, δηλαδή στον τρόπο υπολογισμού του ταμείου του Ι.Κ.Α. Όταν οριστεί ασφαλιστική κλάση, η εισφορά του ταμείου, δηλαδή η εισφορά που υπολογίζεται για τον εργαζόμενο, γίνεται με βάση τα τεκμαρτά ημερομίσθια.

**B) Λοιποί Φορείς Ασφάλισης**

Αρχικά ορίζεται ο φορέας της Λοιπής Ασφάλισης και στη συνέχεια επιλέγονται οι εισφορές του αντίστοιχου φορέα.

- **Σ.Σ.Ε.**

Ορίζονται οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Κύρια Σ.Σ.Ε.: Επιλέγεται από σχετικό αρχείο η Σ.Σ.Ε. που επιθυμεί ο χρήστης να οριστεί ως κύρια.

**Ημ/νία Ένταξης:** Ορίζεται η ημερομηνία ένταξης της κύριας Σ.Σ.Ε.

Δευτερεύουσα Σ.Σ.Ε.: Επιλέγεται από σχετικό αρχείο η Σ.Σ.Ε. που επιθυμεί ο χρήστης να οριστεί ως δευτερεύουσα.

**Ημ/νία Ένταξης:** Ορίζεται η ημερομηνία ένταξης της δευτερεύουσας Σ.Σ.Ε.

**Εργαζόμενος**  
00013 ΧΡΙΣΤΟΛΟΥΛΑΚΗ ΜΑΡΙΑ ΑΝΤΩΝΙΟΣ

Στοιχεία Εργαζόμενου / Λοιπά Στοιχεία Εργαζόμενου / Εργασιακή Σχέση / Ασφαλιστικά Ταμεία / Σ.Σ.Ε. / Αμοιβή

**Ι.Κ.Α.**  
Α.Μ.Κ.Α. 01256987452  Νέος Ασφαλιζόμενος  
Ασφαλιστική Κλάση Τεκμαρτό Ημερομίσθιο  
 Υπάγεται στο ΙΚΑ

Μητρώο ΙΚΑ Ημ/νία Εγγραφής Κ.Α. Δ. 0150 Θέτρα, ισοθέτηση παγ. δυν. αναπαραγωγή θηραμάτων και  
Κ.Α.Ε. 251100 Λογιστές (πτυχιούχοι ΑΕΙ) Ειδική Περίπτωση Ασφάλισης  
Κ.Π.Κ. 101 ΜΙΚΤΑ, ΙΚΑ-TEAM Ποσοστά Εισφορών 16 28,06  Δικαιούται Επιδότηση Εργατικής Εισφοράς

**Λοιποί Φορείς Ασφάλισης**

Φορέας	Μητρώο Φορέα	Ημ/νία Εγγραφής
ΤΕΑΥΕΚ ΤΑΜΕΟ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΥΠΑΛ. ΕΜΠΟΙ		

Εισφορές Φορέα  
6201 ΤΕΑΥΕΚ ΝΕΩΝ

- **Αμοιβή**

Ορίζεται η αμοιβή του εργαζόμενου. Χωρίζεται σε δύο τμήματα:

**Α) Ανάλυση Τελικού Μισθού/Ημερ/Ωρομ**

Γίνεται η ανάλυση του Τελικού Μισθού/Ημερ/Ωρομ, που αφορά στην ανάλυση της σύμβασης Σ.Σ.Ε., από την οποία έχει ενημερωθεί ο τελικός μισθός.

**Ενημέρωση Τελικού Μισθού/Ημερ/Ωρομ:** Μετά τον υπολογισμό των μικτών αποδοχών από το πληρωτέο, δίνεται η δυνατότητα να ενημερωθεί ο τελικός μισθός του εργαζόμενου με το αποτέλεσμα (Μισθός/ Ημερομίσθιο/ Ωρομίσθιο).

**Β) Στοιχεία των Εταιρικών Παροχών.**

Εργαζόμενος

Στοιχεία Εργαζόμενου    Λοιπά Στοιχεία Εργαζόμενου    Εργασιακή Σχέση    Ασφαλιστικά Ταμεία    Σ.Σ.Ε.    Αμοιβή

Σ.Σ.Ε. με την οποία έγινε η Ενημέρωση    Ημέλια Έναξης    Ημέλια Υπολογισμού    Διάρκεια στη Σ.Σ.Ε.  
 Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας    30/12/1999    17/3/2005

**Ανάλυση Τελικού Μισθού/Ημερ/Όρομ.**

Είδος Στοιχείου	Στοιχείο	Ποσό
Βασικός Μισθός Σ.Σ.Ε.	ΒΜ	1.200,00 €
	Βασικός Μισθός	1.200,00 €
	Συμβατικός Μισθός/Ημερ/Όρομ	1.200,00 €
Είδος Στοιχείου	Στοιχείο	Ποσό
Εταιρική Παροχή	ΕΠ	1.100,17 €
	Τελικός Μισθός	1.100,17 €
	Σύνολο Εταιρικών Παροχών	1.100,17 €
	<b>Τελικός Μισθός/Ημερ/Όρομ</b>	<b>2.300,17 €</b>

Menu.Payroll.Calculation.GrossFromNet -- Web Page Dialog

**Πληρωτέο Ποσό**    3.200,00

ΤΕΛΙΚΟΣ		ΣΥΝΟΛΑ	
Μισθός	4.687,82 €	ΑΠΟΔΟΧΕΣ	4.687,82 €
Ημερομίσθιο	187,5128 €	ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ	1.487,83 €
Ωρομίσθιο	28,126779 €	ΕΡΓΟΔ.ΕΙΣΦΟΡΕΣ	61,75 €

Ενημέρωση    Υπολογισμός

- Αποτελέσματα Εκκαθάρισης  
Με αυτή την εργασία, ο χρήστης ενημερώνεται για τα αποτελέσματα της μισθοδοσίας ενός εργαζόμενου, μιας ή και περισσότερων περιόδων.

**Αποτελέσματα Εκκαθάρισης**

Εργαζόμενος: 00015 Μαστρογιάννης Νικόλαος Γεώργιος Εταιρία: Singular A.E.

Κατηγορία: ΕΜΜΙΣΘΟΙ ΠΛΗΡΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ Ημ/νία Πρόσληψης: 1/1/2005 Ημ/νία Αποχώρησης:

**Μισθολογική Περίοδος**  
Μάρτιος 2005 Τακτική Προβολή

ΣΥΜΒΑΤΙΚΟΣ (Σ.Σ.Ε.)		ΣΥΝΟΛΑ		
Μισθός	1.200,00 €	Κανονική Μισθοδοσία	25,00	Γενικά Σύνολα
Ημερομίσθιο	48,00 €	Αποδοχές	3.200,00 €	3.200,00 €
Ορομίσθιο	7,199964 €	Κρατήσεις	847,27 €	847,27 €
		Πληρωτέο Ποσό		2.352,73 €
		Εργοδοτικές Εισφορές	61,75 €	61,75 €
		Κόστος		3.261,75 €

Κωδικός	Περιγραφή	Ημέρες	Ώρες	Μήνες	Λ. Μον.	Αξία
101	Αποδοχή Κανονικής Απασχόλησης		22			2.816,00 €
121	ΑΠΟΔΟΧΗ ΑΣΘΕΝΕΙΑ >3 ΗΜΕΡΩΝ	3				384,00 €

### Κατηγορίες Εργαζομένων

Γίνεται κατηγοριοποίηση των εργαζομένων με βάση τα κοινά τους χαρακτηριστικά.

**Κατηγορία Εργαζομένων**

Κωδικός: 01 Περιγραφή: ΕΜΜΙΣΘΟΙ ΠΛΗΡΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Εργασιακή Σχέση: Ορομίσθιος Είδος Απασχόλησης: Πλήρης Κατηγορία Πλήρους Απασχόλησης

Τρόπος Αμοιβής: Σταθερός Μισθός Ενημέρωση Τελικού Μισθού/Ημερ/Ωρομ από Σ.Σ.Ε.: Ναι

**Συμβατική Απασχόληση**  
 25 Ημέρες ανά Μήνα 5 Ημέρες Εβδομαδιαίας Κλίμακα Υπερωριών με Άδεια: ΥΠΕΡ ΥΠΕΡΟΡΙΕΣ ΚΛΙΜΑΚΑΣ ΕΤΗΣΙΕ  
 6,8667 Ώρες ανά Ημέρα 40 Ώρες Εβδομαδιαίας Ομάδα Στοιχείων Κίνησης Περιόδου: 01 ΟΛΑ ΤΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣ

Χρόνος Παρουσίας Συμβατικής Απασχόλησης: 10 Κανονική Απασχόληση Ομάδα Δώρων/Επιδομάτων/Αποζημιώσεων: 01 ΜΙΣΘΟΤΟΙ (ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΑΚΑ)

Υπολογισμός Κανονικής Απασχόλησης βάσει Προγράμματος Εργασίας Καθορισμός Ασφαλιστικών Ημερομισθίων: ΑΗ βάσει Αναλογίας Ημερών από Πρόγραμμα Εργασίας (\*1,2)

**Χρόνοι Απουσίας που φέρουν Προσαυξήσεις Μέσου Όρου**

Στοιχείο Χρόνου Απουσίας	Προσαύξηση Μέσου Όρου

Τρόπος Φορολόγησης: ΦΜΥ ΦΟΡΟΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ  Δικαιούται Μείωση Εργοδοτικής Εισφοράς

**Πληρωμή**  
 Είδος Τακτικής Προκαταβολής: Δεν έχει Δικαίωμα Τακτικής Προκαταβολής Ποσό/Ποσοστό Προκαταβολής: 0,00 €  
 Πληρωμή Προκαταβολής: Τράπεζα Πληρωμή Εκκαθάρισης: Τράπεζα

**Πληρωτέα Ποσά που κατατίθενται στο 2ο Λογαριασμό**

Πληρωτέο Ποσό	% Κατανομής

Τακτική Προκαταβολή  % Κατανομής

- Ομάδες Εργασίας Εργαζομένων

Οι ομάδες εργασίας εμφανίζονται στα εργασιακά στοιχεία του εργαζόμενου. Τα πεδία **Πλήρες Ωράριο** και **Όλες οι Εργασίες**, αφορούν στα στοιχεία του ΙΚΑ. Μεταφέρονται δηλαδή στην Α.Π.Δ. Η **Περιγραφή Ωραρίου** και η **Περιγραφή Διαλείμματος**, αφορούν στην Κατάσταση Επιθεώρησης Εργασίας. Όλα αυτά τα στοιχεία ομαδοποιούνται κάτω από ένα **Κωδικό** και

μια Περιγραφή, που εντάσσεται μέσα στα εργασιακά στοιχεία του εργαζόμενου.

## 6.4. ΠΑΡΑΜΕΤΡΟΙ

Οι παράμετροι των εργαζομένων γίνονται με τις εργασίες . Πίνακες Τιμών ,Οριζόμενα Πεδία, Γενικές Παράμετροι , Αργίες

### 6.4.1. ΕΡΓΑΣΙΕΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ

Στην ενότητα αυτή, ο χρήστης ενημερώνεται αναλυτικά για όλες τις Εργασίες της Μισθοδοσίας. Αρχικά, γίνεται η Παραμετροποίηση των εργασιών. Στη συνέχεια, υπολογίζεται ο Συμβατικός Μισθός, καθώς και ο Μικτός, και ενημερώνεται ο Τελικός Μισθός. Καταχωρούνται οι Κινήσεις Περιόδου και υπολογίζεται η Εκκαθάριση και η Τακτική Προκαταβολή. Ορίζονται Αρχεία Τραπεζών και Αναλυτικές Περιοδικές Δηλώσεις. Τέλος, μέσω Εκτυπώσεων ο χρήστης παίρνει πληροφοριακές καταστάσεις, σχετικά με τις εργασίες.

Επιγραμματικά οι επιμέρους εργασίες, για την ολοκλήρωση του ελέγχου των Εργασιών Μισθοδοσίας είναι Υπολογισμός Συμβατικού Μισθού / Ημερ / Ωρομ (Σ.Σ.Ε.) , Ενημέρωση Τελικού Μισθού / Ημερ / Ωρομ σε (Σ.Σ.Ε.), Υπολογισμός Μικτού Μισθού / Ημερ / Ωρομ από τον Καθαρό , Καταχώρηση Κίνησης Περιόδου, Υπολογισμός Μισθοδοσίας, Αναδρομικά, Εκτυπώσεις, Αρχεία προς Τράπεζες , Εργασίες Α.Π.Δ., Παράμετροι.

### Υπολογισμός Συμβατικού Μισθού/Ημερ/Ωρομ (Σ.Σ.Ε.)

Ημερομηνία Υπολογισμού	01/01/2005
Σ.Σ.Ε.	<input checked="" type="checkbox"/> Κύρια <input type="checkbox"/> Δευτερεύουσα
Σ.Σ.Ε.	
<b>Κριτήρια Επιλογής Εργαζομένων</b>	
Οργανωτική Δομή	Singular A.E.
Μητρώο	
Μάσκα Μητρώου	00015
Κατηγορίες	
Εργαζόμενοι	Ενεργοί
<input type="button" value="Υπολογισμός"/>	

### Εγγραφές Α.Π.Δ.

Εργαζόμενος	00001	ΝΙΚΟΛΑΟΥ	ΝΙΚΟΣ	ΓΕΩΡΓΙΟΣ	Εταιρία	Delta Singular
Κατηγορία	ΜΙΣΘΟΤΟΙ	Ημ/νια Πρόσληψης	16/07/1999	Ημ/νια Αποχώρησης		

Μισθολογική Περίοδος	Τύπος Αποδοχών	Ημέρες Ασφάλισης	Αποδοχές	Εισφορές Ασφαλιζόμενου	Εισφορές Εργοδότη	Τύπος Δήλωσης
12 Δεκέμβριος 2004 Τακτική	01	25	1.300,00 €	169,00 €	325,78 €	01 - Κανονική
14 Δεκέμβριος 2004 Δώρο Χριστουγέν	03		1.354,16 €	176,04 €	339,35 €	01 - Κανονική

- Έλεγχος πριν τον Υπολογισμό

Προκειμένου να υπολογισθούν οι Συμβατικές Αποδοχές ενός εργαζομένου με βάσει μια Σ.Σ.Ε., επιλέγεται η Σύμβαση, για την οποία είναι επιθυμητό να γίνει ο υπολογισμός: α) Κύρια β) Δευτερεύουσα γ) Κύρια και Δευτερεύουσα.

Μετά την επιλογή αυτή, ισχύουν τα εξής:

1. Ο εργαζόμενος πρέπει να ενταχθεί στην αντίστοιχη (κύρια ή δευτερεύουσα ή και τις δύο) Σ.Σ.Ε.. Στην αντίθετη περίπτωση προκύπτει **σφάλμα**, και ο υπολογισμός της μίας ή της άλλης ή και των δύο Σ.Σ.Ε. διακόπτεται.
2. Η Σ.Σ.Ε. για την οποία γίνεται ο υπολογισμός πρέπει να περιέχει τουλάχιστον μια Συμβατική Αποδοχή με τύπο «Βασικός Μισθός Σ.Σ.Ε.». Στην αντίθετη περίπτωση προκύπτει **σφάλμα**, και ο υπολογισμός της Σ.Σ.Ε. διακόπτεται

**Η Βασική Ροή του Υπολογισμού**, γίνεται με : Υπολογισμό της τιμής κάθε Συμβατικής Αποδοχής της Σ.Σ.Ε., Συμψηφισμό Συμβατικών Αποδοχών,

Διαμόρφωση του Συνόλου των Νόμιμων Αποδοχών του Εργαζομένου & Αναγωγή των τιμών των Συμβατικών Αποδοχών,

**Η Ενημέρωση Τελικού Μισθού / Ημερ / Ωρομ σε (Σ.Σ.Ε.),** γίνεται μόνο για εκείνους τους εργαζόμενους, που φέρουν την ένδειξη ότι η «Ενημέρωση του Τελικού

### Ενημέρωση Τελικού Μισθού/Ημερ/Ωρομ από Σ.Σ.Ε.

Σ.Σ.Ε. με την οποία θα γίνει η Ενημέρωση	Κύρια
Τρόπος Ενημέρωσης	Με συμψηφισμό Εταιρικών Περοχών
<b>Κριτήρια Επιλογής Εργαζομένων</b>	
Οργανωτική Δομή	Singular A.E.
Μητρώο	
Μάσκα Μητρώου	00015
Κατηγορίες	01
Σ.Σ.Ε.	
Εργαζόμενοι	Ενεργοί
<input type="button" value="Ενημέρωση"/>	

Μισθού/Ημερ/Ωρομ γίνεται βάσει Σ.Σ.Ε.

#### 6.4.2. ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΜΙΚΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ / ΗΜΕΡ / ΩΡΟΜ ΑΠΟ ΤΟΝ ΚΑΘΑΡΟ

Μέσω της εργασίας αυτής, δίνεται η δυνατότητα υπολογισμού του μικτού μισθού, από τον καθαρό.

Πληκτρολογώντας ο χρήστης το Πληρωτέο Ποσό και επιλέγοντας Υπολογισμός, υπολογίζεται ο μικτός μισθός, ανάλογα με την κατηγορία του εργαζόμενου (μισθωτός, ημερομίσθιος, ωρομίσθιος

**Υπολογισμός Μικτού Μισθού/Ημερ/Ωρομ από τον Καθαρό**

Εργαζόμενος	00015	Μαστρογιάννης	Θοδωρής
Πληρωτέο Ποσό	1.500,00		
<b>ΤΕΛΙΚΟΣ</b>		<b>ΣΥΝΟΛΑ</b>	
Μισθός	1.889,36 €	ΑΠΟΔΟΧΕΣ	1.889,36 €
Ημερομίσθιο	75,5744 €	ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ	389,22 €
Ωρομίσθιο	11,336103 €	ΕΡΓΟΔ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ	56,68 €

Υπολογισμός

#### Καταχώρηση Κίνησης Περιόδου

Σκοπός της εργασίας αυτής, είναι να περιγράψει την διαδικασία Καταχώρησης τιμών στα Στοιχεία Κίνησης, για κάθε Εργαζόμενο και Περίοδο Μισθοδοσίας

#### 6.4.3. ΥΠΟΛΟΓΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΛΟΣΙΑΣ

Σκοπός της εργασίας αυτής, είναι να περιγράψει : Τις Συνθήκες που πρέπει να ικανοποιούνται για να μπορεί να «τρέξει» μια Διαδικασία Υπολογισμού σε μία Περίοδο Μισθοδοσίας , Τις Συνθήκες που πρέπει να ικανοποιούνται για να εξαιρεθεί ένας εργαζόμενος από μία Διαδικασία Υπολογισμού, με βάση τόσο τη Διαδικασία που εκτελείται, όσο και το Είδος Μισθοδοσίας της Περιόδου, για την οποία εκτελείται ο Υπολογισμός.

Μέσω αυτής της εργασίας, ο χρήστης ενημερώνεται για τα εξής: Υπολογισμό Εκκαθάρισης , Ακύρωση Υπολογισμού Εκκαθάρισης, Υπολογισμός Τακτικής Προκαταβολής, Ακύρωση Τακτικών Προκαταβολών

#### Αναδρομικά

Ο Υπολογισμός Αναδρομικών εκτελεί αναδρομικούς μισθολογικούς υπολογισμούς για προηγούμενες μισθολογικές περιόδους για ένα σύνολο εργαζομένων, με την προϋπόθεση ότι υπάρχουν αλλαγές στα στοιχεία υποδομής της μισθοδοσίας (Χρόνοι Παρουσίας, Απουσίας, Λοιπές αποδοχές ασφαλιστικά ταμεία κ.α) ή στα στοιχεία του εργαζόμενου.



### **Εκτυπώσεις Περιόδου**

Περιλαμβάνονται όλες οι εκτυπώσεις μισθοδοσίας που χρησιμοποιούνται ανά μήνα μισθοδοσίας, όπως : Κατάσταση Κίνησης Περιόδου , Κατάσταση Πληρωμής , Καταστάσεις Εισφορών Κοινωνικής Ασφάλισης.

### **Οριστικοποίηση Μισθολογικής Περιόδου**

Μέσω της Οριστικοποίησης η όποια εφαρμογή πραγματοποιεί μια σειρά από ελέγχους.

### **Εργασίες Α.Π.Δ.**

Στόχος των εκτυπώσεων των Εργασιών Α.Π.Δ. είναι η ορθή ενημέρωση καθώς και η δυνατότητα επεξεργασίας του αρχείου Α.Π.Δ. και η αποστολή του στο Ι.Κ.Α.

Η χρήση των προγραμμάτων Μισθοδοσίας, όπως αυτό που περιληπτικά περιγράφεται στην εργασία μου και όλων των άλλων, δίνει μέσω των σύγχρονων τεχνικών εφαρμογών την καλύτερη δυνατή λειτουργία μιας επιχείρησης.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7<sup>Ο</sup> ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Στην Παρούσα Εργασία κατανοήσαμε καλύτερα τη σημασία της εργασίας επί πληρωμή, καθώς και την αμφίδρομη σχέση που δημιουργείτε μεταξύ του μισθωτού και του επιχειρηματία-ιδιοκτήτη αλλά και τους παράγοντες που την πλαισιώνουν. Συζητήσαμε τις διαφορές των συμβάσεων της πλήρης αλλά και τις μερικής απασχόλησης αόριστου αλλά και ορισμένου χρόνου. Παρατηρούνται διαφορές ως προς τα ωράρια εργασίας τις αποδοχές αλλά και τις απαιτήσεις που δημιουργούνται στη λήξη μιας σύμβασης.

Έπειτα ερευνήσαμε το μείζον θέμα της ανεργίας των νέων στην Ελλάδα σήμερα και παρουσιάσαμε τα ποσοστά της που κατακτούν τη πρώτη θέση στην ΕΕ με ποσοστό 44,2% για ανέργους κάτω των 25 ετών.

Έχοντας παρατηρήσει την αύξηση την ανεργίας, όπως και την εκμετάλλευση που έχει προκύψει με τη μείωση μισθών αλλά και τις συνθήκες διαβίωσης στον εργασιακό χώρο, τεκμηριώθηκαν τα δικαιώματα των μισθωτών ως προς:

1. Άδειες
2. Αργίες
3. Επιδόματα
4. Ωράριο εργασίας

Επιπλέον αλλά εξίσου σημαντικό είναι η αναφορά σε προγράμματα που έχουν δημιουργηθεί για την μείωση της ανεργίας, καθώς και την ομαλή επανένταξη στον εργασιακό κλάδο. Αφορούν μακροχρόνια ανέργους, μονογονεϊκες οικογένειες, άτομα ηλικίας 45-64, άτομα με αναπηρία, μετανάστες, πρόσφυγες, φυλακισμένους και πρώην τοξικομανής.

Τα δικαιώματα και οι απαιτήσεις που προκύπτουν από τη Συλλογική Σύμβαση Εργασίας πρέπει να γνωστοποιούνται και να τηρούνται από όλα τα μελή που συνεργάζονται για τη πραγματοποίηση κερδοφόρων αποτελεσμάτων. Η κερδοφορία της επιχείρησης ή οργανισμού με τη καλή και σωστή μεταχείριση και σχέση εργαζομένων συνεισφέρει στο μείζον θέμα που έχει δημιουργηθεί την ανεργία.

Τέλος, πραγματοποιήθηκε ανάλυση λογισμικού μισθοδοσίας και παρατηρήθηκε η ιδιαιτερότητα της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού που απαιτεί τη κατάλληλη τεχνογνωσία. Η πολυπλοκότητα των Συλλογικών Συμβάσεων και οι συνεχόμενες αλλαγές του φορολογικού πλαισίου έχουν δημιουργήσει όλα αυτά τα προγράμματα μισθοδοσίας. Για να πραγματοποιηθεί η διαδικασία της μισθοδοσίας πρέπει να περιλαμβάνονται στο πρόγραμμα που θα χρησιμοποιηθεί η διαμόρφωση των μισθολογικών περιόδων, των Ημερομίσθιων/Ωρομίσθιων, της απασχόλησης, τα Δώρα/Επιδόματα/Αποζημιώσεις, οι προσαυξήσεις μέσου όρου, οι λοιπές αποδοχές, οι Εισφορές Κοινωνικής Ασφάλισης, η φορολογία εισοδήματος, οι λοιπές κρατήσεις και οι παράμετροι.

Για να πραγματοποιηθεί απασχόληση τα κύρια συμβαλλόμενα μέρη είναι ο ιδιοκτήτης και ο εργαζόμενος. Η εμπιστοσύνη και η πλήρης κατανόηση των εργασιακών καθηκόντων πλαισιώνουν τη σχέση αυτή. Έπειτα, ο άνθρωπος που διαχειρίζεται το ανθρώπινο δυναμικό με τις κατάλληλες γνώσεις και προγράμματα υλοποιεί αυτή τη σχέση. Οι δυσκολίες στον εργασιακό κλάδο στην Ελλάδα σήμερα ποικίλουν αλλά βάζοντας ως πρωταρχικό μέλημα καλύτερες συνθήκες εργασίας αλλά και από πλευρά εργαζόμενου τη μέγιστη απόδοση μπορεί η οικονομία να οδηγηθεί σε ένα καλύτερο μέλλον.

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ**

Το δεύτερο κεφάλαιο δημιουργήθηκε μετά την μελέτη των εξής βιβλίων

1. Εργασιακές σχέσεις
2. Διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων

Το τρίτο κεφάλαιο δημιουργήθηκε μετά από τη κατανόηση

1. Εργασιακές σχέσεις το εγχειρίδιο του εργαζομένου πολίτη
2. Νέοι θεσμοί στις εργασιακές σχέσεις
3. Ευέλικτοι εργασία, νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης

Το τέταρτο κεφάλαιο αφορά την οργάνωση ΟΑΕΔ

Το πέμπτο κεφάλαιο έχει σχέση με

1. Κώδικας φορολογίας εισοδήματος
2. Σύνδεση αμοιβής με παραγωγικότητα

Το έκτο κεφάλαιο αφορά πρόγραμμα μισθοδοσίας.

# ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

## ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Βασιλόγιαννης Φίλιππος κ <<Εργασιακές σχέσεις το εγχειρίδιο του εργαζομένου πολίτη>>, εκδόσεις Πατάκη, 2000
- Νικολάου – Σμοκοβίτη <<Νέοι θεσμοί στις εργασιακές σχέσεις>>, εκδόσεις ΑΕ.ΒΕ
- Αλεξιάκης Παναγιώτης, Ζοραγκάς, <<Σύνδεση αμοιβλής με παραγωγικότητα>>, εκδόσεις Παπαζηση ΑΕ.ΒΕ, 1996
- Πέτρος Τσαντίνης, Αλέξανδρος Λεοντόπουλος - Βαμβέτσος και συνεργάτες, <<Ενημερωμένος πρακτικός οδηγός για εργατικά ασφαλιστικά θέματα και διαχείριση ανθρωπίνου δυναμικού Βασικό έργο>>, εκδόσεις Dashofer holding, 2003
- Συνέδριο για τη μακροχρόνια ανεργία : Πρόγραμμα, οργάνωση ΟΑΕΔ και σύμβουλοι εργασίας – ERGO, εκδόσεις ΟΑΕΔ, 1990
- Β.Νίκη Γεωργιάδου, <<Εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο>>, εκδόσεις δελτίου εργατικής νομοθεσίας, 2009
- Φαναριώτης Παναγιώτης, <<Εργασιακές σχέσεις>>, εκδόσεις Σταμούλη, 2004
- Λυμπεράκη Αντιγόνη, Δενδρινός Ιωάννης, <<Ευέλικτη εργασία, Νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης>>, εκδόσεις Κερκυρα, 2010
- Καρατζάς Θ. Χρήστος, <<Διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων>>, εκδόσεις Π/Μ πρόγραμμα διεθνών μεθόδων, 2009

## ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ

<http://www.kantas.eu/>

<https://www.taxheaven.gr/>

[http://www.ergasiaka-gr.net/p/blog-page\\_29.html#.WOamtPnyjIV](http://www.ergasiaka-gr.net/p/blog-page_29.html#.WOamtPnyjIV)

<http://ergatika.gr/>

[http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/mlsi.nsf/index\\_gr/index\\_gr?OpenDocument](http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/mlsi.nsf/index_gr/index_gr?OpenDocument)

[http://portal.tee.gr/portal/page/portal/PROFESSIONAL\\_ISSUES/ERGASIAKA](http://portal.tee.gr/portal/page/portal/PROFESSIONAL_ISSUES/ERGASIAKA)

[THEMATA\\_P](#)