

Βιβλίου

Τ.Ε.Ι ΠΑΤΡΑΣ

ΣΧΟΛΗ: ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΤΜΗΜΑ: ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ - ΝΕΕΣ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ

ΕΡΕΥΝΑ ΣΕ 5 ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ



ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ : ΓΟΥΛΑ ΑΛΕΞΑΝΔΡΑ

ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ ΕΦΑΡΜΟΓΩΝ

ΣΠΟΥΔΑΣΤΕΣ

ΤΑΜΠΑΚΗ ΜΑΡΙΓΩ

ΚΟΥΤΡΟΜΑΝΟΥ ΜΑΡΙΑ

ΠΑΤΡΑ 1997



ΑΡΙΘΜΟΣ
ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ

2513

Σε αυτό το σημείο θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε τις επιχειρήσεις που μας βοήθησαν για την πραγματοποίηση της έρευνας καθώς επίσης και την καθηγήτρια μας Κυρία Αλεξάνδρα Γούλα για της χρήσιμες πληροφορίες που μας παρείχε

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

	σελίδα
ΠΡΟΛΟΓΟΣ	
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	1
Ιστορία του χρήματος.....	1
Είδη χρήματος	4
Οιονεί χρήμα	11
Πλαστικό χρήμα	17
Διοικητικές Θεωρείες	21
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2	28
Απόψεις για τις αμοιβές	28
Μισθός	31
Εργασία με το κομμάτι	34
Αμοιβή με βραβεία απόδοσης	38
Μισθός με ποσοστά στα κέρδη	41
Αμοιβή διοικητικών στελεχών.....	43
Αμοιβές Πωλητών	45
Υπερεργασία - Υπερωρία.....	48
Φιλοδωρήματα	52

Συμμετοχή εργαζομένων στο κεφάλαιο	σελίδα
και στα κέρδη	54
Βασικός μισθός και επιδόματα	58
Προστασία μισθού	73
ΑΤΑ	77
Συλλογικές συμβάσεις εργασίας	79
Η θέση των εργαζομένων και των συνδ.ενώσεων	81
Τι γίνεται στην Ε.Ε	83
Το ωράριο εργασία στην Ε.Ε	96
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3	98
ΜΕΤΡΟΛΙΦΕ ΕΜΠΟΡΙΚΗ	100
ΠΑΜΟΝΑ ΑΕ	104
ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ	108
Δ.Α.ΒΙ.Ε.	111
ΔΕΛΤΑ	114
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	118
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	123

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Το θέμα της πτυχιακής αυτή είναι τα συστήματα των αμοιβών που χρησιμοποιούνται σήμερα. Ο πρωτόγονος άνθρωπος χρησιμοποιούσε την ανταλλαγή είδος με είδος για τις συναλλαγές του. Με την πάροδο του χρόνου, τα πράγματα άλλαξαν και φτάσαμε σήμερα να χρησιμοποιούμε τις επιταγές και το πλαστικό χρήμα.

Τα συστήματα αμοιβής που χρησιμοποιούν σήμερα οι επιχειρήσεις η εφαρμογή τους στην αγορά, και η αποδοχή τους από τους εργαζόμενους είναι θέματα που μελετήθηκαν σ' αυτή την πτυχιακή και θα τα δούμε στη συνέχεια.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΙΣΤΟΡΙΑ ΤΟΥ ΧΡΗΜΑΤΟΣ

Χρήμα είναι οποιαδήποτε παραδεκτό μέσο ανταλλαγής δηλαδή κάθε μέσο που γίνεται παραδεκτό από όλους τους συναλλασσόμενους σαν μέσο ανταλλαγής αγαθών και υπηρεσιών.

Για να γίνει κατανοητή η έννοια του χρήματος και οι λειτουργίες του, χρειάζεται να γίνει εδώ μια σύντομη επισκόπηση πως εξελίχθηκε το χρήμα στην σύγχρονη του μορφή.

Στην χαραυγή του ανθρώπινου πολιτισμού όταν άρχισε ο πρώτος πρωτόγονος καταμερισμός της εργασίας, οι περιορισμένες εργασίες γίνονταν με αντιπραγματισμό, δηλαδή με ανταλλαγή αγαθού με αγαθού. Έτσι π.χ. γίνονταν ανταλλαγή καρπών με κρέας, σταριού με ψάρια κ.ο.κ..

Με την πάροδο όμως του χρόνου, όσο ο καταμερισμός της εργασίας γίνονταν πιο λεπτομερής και ο όγκος των συναλλαγών μεγάλωνε, οι δυσκολίες για τον καταμερισμό της εργασίας γίνονταν όλο και πιο φανερές. Οι δυσκολίες κυρίως φάνηκαν στον τρόπο ανταλλαγής των αγαθών.

Πρώτα απ' όλα δεν υπήρχε σύμπτωση στις προτιμήσεις ανάμεσα στους συναλλασσόμενους. Έτσι π.χ. αυτός που επιθυμούσε

να ανταλλάξει ένα αρνί με στάρι θα έπρεπε να βρει εκείνον που¹ επιθυμούσε να ανταλλάξει το στάρι με αρνί. Επίσης ο κτηνοτρόφος π.χ. που είχε ανάγκη από ορισμένη ποσότητα στάρι ήταν δύσκολο ν' ανταλλάξει μέρος από την αγελάδα του με την ποσότητα αυτή του σταριού, ή ακόμα δύσκολο να πάρει τα ζώα του στον τόπο αγοράς του σταριού;ή άλλα προϊόντα.

Έτσι δημιουργήθηκε η ανάγκη για ένα κοινό μέσο που θα ήταν άμεσα και αποδεκτό στις συναλλαγές. Από την ανάγκη αυτή δημιουργήθηκε το πρώτο χρήμα και έτσι στην περίοδο του αντιπραγματισμού ακολούθησε η περίοδος του πραγματικού χρήματος.

Τα αγαθά που κατά καιρούς χρησιμοποιήθηκαν σαν πραγματικό χρήμα, δηλαδή το μέσο εκείνο που η αξία του σαν αγαθό πλησιάζει την ανταλλακτική του αξία, ήταν διάφορα, όπως π.χ. ζώα, καπνός, δέρματα, δούλοι, σίδηρο χαλκός, χρυσάφι κ.λ.π.

Τα αγαθά όμως αυτά είχαν πολλά μειονεκτήματα, δηλαδή έλλειψη διαιρετότητας μικρή διάρκεια, δυσκολίες στον αποθησαυρισμό κ.λ.π. γι' αυτό εγκαταλείφθηκαν και τα περισσότερα από αυτά. Σαν αποτέλεσμα δε της μακράς πείρας αποδείχθηκε ότι τα μέταλλα και κυρίως τα πολύτιμα μέταλλα είχαν τα περισσότερα πλεονεκτήματα στην χρησιμοποίησή τους σαν χρήμα. Ειδικά το χρυσάφι έγινε για πάρα πολλά χρόνια το πιο συνηθισμένο χρηματικό αγαθό και έγινε η βάση για το νομισματικό σύστημα και το διεθνές μέσο συναλλαγής στις πιο εξελιγμένες χώρες του κόσμου.*

¹ χρήμα -πίστη - τράπεζες

Με την πάροδο όμως του χρόνου και αφού ο όγκος των συναλλαγών μεγάλωνε ραγδαία τόσο από την αύξηση του πληθυσμού και την αλματώδη επέκταση στην εξειδίκευση της εργασίας, όσο και από την μεγάλη ζήτηση του χρήματος από τις κυβερνήσεις για την άσκηση της νομισματικής τους πολιτικής, έγινε πια φανερό ότι ο χρυσός είναι δύσκολο να καλύψει τις παγκόσμιες ανάγκες σε χρήμα, γιατί η προσφορά του ήταν ανεπαρκής.*

ΕΙΔΗ ΧΡΗΜΑΤΟΣ

Οι έρευνες της ιστορίας του χρήματος δείχνουν ότι δεν υπήρξε αγαθό που να μην χρησιμοποιήθηκε ως χρήμα κατά τις διάφορες περιόδους της ιστορίας. Στον παρακάτω πίνακα δίνουμε μερικά από τα διάφορα είδη που χρησιμοποιήθηκαν καθ' όλη τη διάρκεια της ιστορίας.

Διάφορα είδη χρήματος

Σίδηρος	Γεωργικά μηχανήματα
Τράπουλες	Κογχύλια σαλιγκαριών
Αλάτι	Μαχαίρια
Χαλκός	Βάζα
Ορείχαλκος	Αλογα
Φτερά	Αγελάδες
Ρούμι	Τεμάχια Μετάλλου
Καπνός	Χαρτονομίσματα
Κρασί	Κέρματα
Αραβόσιτος	Καταθέσεις όψεως

Δημητριακά

Υφάσματα

Δόντια Φάλαινας

Δόντια Αγριόχοιρου

Συνήθως τα διάφορα είδη χρήματος ταξινομούνται στις παρακάτω κατηγορίες:

1. Μεταλλικό Χρήμα
2. Χαρτονομίσματα
3. Καταθέσεις Οψεως
4. Οιονεί Χρήμα

Χαρτονομίσματα (τραπεζογραμμάτια)

Η χρησιμοποίηση των αγαθών και μετάλλων σαν χρήμα παρουσίαζαν σημαντικά μειονεκτήματα για τις συναλλαγές. Κατ' ουσία, οποιοδήποτε αγαθό ακόμα και τα πολύτιμα μέταλλα (χρυσός και άργυρος) ήταν πάρα πολύ ογκώδη για να χρησιμεύσουν σαν χρήμα, ιδιαίτερα όταν οι συναλλαγές με την πάροδο του χρόνου αυξήθηκαν σημαντικά και μάλιστα σε διεθνή κλίμακα και απαιτούσαν μεγάλα ποσά για την πραγματοποίησή τους.

Για τους παραπάνω λόγους εμφανίστηκαν τα χαρτονομίσματα, κατ' αρχήν με την μορφή τραπεζογραμμάτων .

Μελετώντας την ιστορική εξέλιξη του χρήματος παρατηρούμε τρία βασικά στάδια εξέλιξης των τραπεζογραμματίων για να φτάσουμε στην σημερινή μορφή τους.

Τα τρία αυτά στάδια είναι τα εξής:

1. Χαρτονομίσματα με πλήρες αντίκρουσμα (κάλυμμα)
2. Χαρτονομίσματα με μερικό αντίκρουσμα (κάλυμμα)
3. Χαρτονομίσματα χωρίς αντίκρουσμα (κάλυμμα)

α) Χαρτονομίσματα με πλήρες αντίκρουσμα (κάλυμμα)

Τα χαρτονομίσματα με πλήρες αντίκρουσμα (κάλυμμα) ήταν βεβαιώσεις (πιστοποιητικά) χωρίς καμία εμπορευματική αξία που αντιπροσώπευαν όμως ποσότητα πολύτιμου μετάλλου αξίας ίσης με αυτήν που αναγραφόταν στον τίτλο. Συγκεκριμένα τα πολύτιμα μέταλλα παραδίδονταν για φύλαξη σε τρίτο, π.χ. τράπεζες, και έπειτα δινόταν μια απόδειξη που επιβεβαίωνε την κυριότητα του χρυσού και η οποία κυκλοφορούσε σαν χρήμα και αντικαθιστούσε τα ίδια τα πολύτιμα μέταλλα. Παραδείγματος χάρη μεταξύ του 1900 και 1933, η κυβέρνηση των ΗΠΑ είχε εκδώσει βεβαιώσεις χρυσού (δηλαδή βεβαιώσεις που αντιπροσώπευαν μια συγκεκριμένη ποσότητα χρυσού). Οι βεβαιώσεις χρυσού είχαν ως αντίκρουσμα (κάλυμμα) κατά 100% χρυσό, ο οποίος διατηρούταν στο θησαυροφυλάκιο των ΗΠΑ και μπορούσαν να μετατραπούν οποιαδήποτε στιγμή, σε χρυσό με την παρουσίαση των βεβαιώσεων αυτών στο θησαυροφυλάκιο.

Οι βεβαιώσεις χρυσού ήταν σαν να είχες στα χέρια σου χρυσό που ήταν κατατεθειμένο στο θησαυροφυλάκιο, αλλά όμως ήταν πολύ περισσότερο κατάλληλες σε σύγκριση με το χρυσό για να χρησιμοποιηθούν σαν χρήμα. Οι βεβαιώσεις αυτές καλούνται συνήθως *αντιπροσωπευτικό χρήμα* και δεν μεταβάλουν κατά οποιονδήποτε τρόπο την περιγραφή ή ανάλυση του χρήματος.- αγαθού ή μεταλλικού χρήματος που περιγράψαμε παραπάνω.

β) Χαρτονομίσματα με μερικό αντίκρουσμα (κάλυμμα).

Το αντιπροσωπευτικό χρήμα απαιτεί όπως η πλήρης αξία του πολυτίμου μετάλλου, που αντιπροσωπεύεται από μια βεβαίωση, να διατηρείται σε κατάθεση σε ένα (θησαυροφυλάκιο), απαιτεί δηλαδή να υπάρχει πλήρης αντίκρουσμα κατά 100% σε χρυσό για της βεβαιώσεις που κυκλοφορούν σαν χρήμα.

Ας υποθέσουμε ότι τώρα οι βεβαιώσεις που αντιπροσωπεύουν μια αξία χρυσού αντί να έχουν αντίκρουσμα 100% σε χρυσό έχουν μόνο 50%. Το ερώτημα που τίθεται τώρα είναι το εξής: Θα μπορούσε να λειτουργήσει ένα τέτοιο σύστημα σε μια οικονομία, η απάντηση είναι ναι η περίπτωση είναι ακριβώς ανάλογη με την σχέση κατάθεση αποθέματα των τραπεζών.

Επειδή όλα τα άτομα δεν χρειάζονται, ταυτόχρονα όλο τον χρυσό που έχουν καταθέσει η αξία του χρυσού που πράγματι διατηρείται σε κατάθεση, μπορεί να είναι σημαντικά μικρότερη από την αξία που αντιπροσωπεύουν οι βεβαιώσεις που βρίσκονται σε κυκλοφορία. Παραδείγματος χάρη, μεταξύ του 1914 και 1945 στις

ΗΠΑ τα ομοσπονδιακά τραπεζογραμμάτια (χαρτονομίσματα) είχαν αντίκρουσμα μόνο 40% χρυσό. Πολλές χώρες ακολούθησαν την ίδια διαδικασία και έτσι δημιουργήθηκε το χρήμα - χαρτονόμισμα με μερική κάλυψη σε (χρυσό).

γ) Χαρτονομίσματα χωρίς αντίκρουσμα

Συνεχίζοντας τον παραπάνω συλλογισμό ότι, εάν μια οικονομία μπορεί να λειτουργήσει το σύστημα με την έκδοση χαρτονομισμάτων με αντίκρουσμα μόνο 40% για να μην μπορεί να λειτουργήσει το σύστημα με λιγότερο σε χρυσό αντίκρουσμα π.χ. 25% η ακόμη και 10% και πράγματι, γιατί όχι και με μηδέν τοις εκατό.

Εάν το χρήμα σε μια οικονομία δεν έχει αντίκρουσμα σε χρυσό, τότε κανένα άτομο δεν θα μπορέσει να μετατρέψει τις βεβαιώσεις που έχει στα χέρια του

Αλλά γιατί πρέπει τα άτομα να κάνουν αυτό, δηλαδή να μετατρέπουν τις βεβαιώσεις (χαρτονομίσματα) σε χρυσό.

Το χρήμα είναι ότι κάνει (δηλαδή τις λειτουργίες που εκτελεί) και όχι ότι είναι. Επομένως οτιδήποτε θα μπορούσε να εκτελέσει της λειτουργίες του χρήματος, δηλαδή ως μέσο συναλλαγής, ως μέσο αποθέματος αξίας και ως μέσο (μέτρο) μελλοντικών πληρωμών είναι χρήμα. Εάν πας σε μια γειτονική σου ταβέρνα με ένα χαρτονόμισμα των 100 δραχμών και να αγοράσεις ένα κιλό κρασί, τότε το χαρτονόμισμα αυτό είναι χρήμα είτε μπορείς να το μετατρέψεις σε μια συγκεκριμένη ποσότητα χρυσού είτε όχι. Στη χώρα μας σήμερα όπως και σε άλλες χώρες, του κόσμου το χρήμα που βρίσκεται σε

κυκλοφορία (χαρτονομίσματα και κέρματα) είναι χρήμα χωρίς αντίκρουσμα.

Το σημαντικό ερώτημα είναι, όχι εάν, για τα χαρτονομίσματα και τα κέρματα που έχουμε στα χέρια μας, υπάρχει αντίκρουσμα σε χρυσό κατατεθειμένο στα Θησαυροφυλάκια των τραπεζών, αλλά εάν τα χαρτονομίσματα και τα κέρματα που έχουμε στα χέρια μας γίνονται αποδεκτά στις συναλλαγές από το κοινό. Πράγματι όπως είναι γνωστό σε όλους μας, τα χαρτονομίσματα και τα κέρματα αυτά γίνονται αποδεκτά στις συναλλαγές από όλους.

Χρήμα καταθέσεις Όψεως (Λογιστικό Χρήμα)

Τα είδη χρήματος που αναφέραμε παραπάνω αποτελούν ένα μέρος της συνολικής προσφοράς χρήματος της χώρας μας. Συγκεκριμένα όπως θα δούμε και παρακάτω στη χώρα μας η συμμετοχή των κερμάτων είναι 1,2% και των χαρτονομισμάτων 60% φτάνει το 61,2% της συνολικής προσφοράς χρήματος (κέρματα +χαρτονομίσματα + καταθέσεις όψεως), που χρησιμοποιείται για την διενέργεια των συναλλαγών. Το δε υπόλοιπο 28,8% είναι λογιστικό χρήμα, δηλαδή λογαριασμοί όψεως που διατηρούνται στις τράπεζες και κινούνται με επιταγές.

Για να δούμε αν οι καταθέσεις όψεως είναι χρήμα, ας ανατρέξουμε στο κατάλογο των λειτουργιών του χρήματος.

A) Οι καταθέσεις όψεως είναι μέσο συναλλαγής, μπορούμε να πληρωθούμε με επιταγές και επίσης μπορούμε να κάνουμε τις

πληρωμές μας με επιταγές, δηλαδή μεταφέροντας καταθέσεις όψεως από ένα άτομο σε ένα άλλο άτομο.

Β) Αποτελούν μέσο αποθέματος. Τα άτομα και οι επιχειρήσεις μπορούν να διατηρούν ένα μέρος του πλούτου τους σε λογαριασμούς όψεως.

Γ) Είναι μέσο μελλοντικών πληρωμών. Τα άτομα μπορούν να εξοφλήσουν τις οφειλές τους από την αγορά αυτοκίνητων, οικιών, οικιακού εξοπλισμού κ.λ.π. με μηνιαίες επιταγές.

Επειδή οι καταθέσεις όψεως των τραπεζών εκτελούν τις λειτουργίες του χρήματος, πρέπει συνεπώς και αυτές να θεωρηθούν ως χρήμα είναι οι καταθέσεις όψεως αυτές καθ' αυτές οι οποίες είναι χρήμα και όχι οι επιταγές που σύρονται έναντι των καταθέσεων.

Οιονεί Χρήμα

Στην κατηγορία αυτή του χρήματος που συνήθως φέρει τον τίτλο *οιονεί χρήμα* ανήκουν: οι καταθέσεις προθεσμίας και ταμειευτηρίου, οι καταθέσεις σε συνάλλαγμα, τα τραπεζικά ομόλογα, τα έντοκα γραμμάτια του δημοσίου, οι διάφορες ομολογίες και μερικές μετοχές εισηγμένες στο Χρηματιστήριο.

Οι καταθέσεις προθεσμίας, κρατικά ομόλογα, ομολογίες κ.λ.π. δηλαδή το οιονεί χρήμα δεν αποτελούν μέσο συναλλαγής (δεν μπορούμε να αγοράσουμε διάφορα πράγματα με αυτά). Δεν αποτελούν μέσο μελλοντικών πληρωμών (δεν μπορούμε να εξοφλήσουμε μελλοντικές μας οφειλές χρέη με αυτά). Δηλαδή δεν μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε τα παραπάνω απ' ευθείας ως μέσα πληρωμής όπως το χρήμα.

Πρώτα θα πρέπει να μετατρέψουμε τα παραπάνω (περιουσιακά στοιχεία) σε χαρτονομίσματα και σε κέρματα και σε καταθέσεις όψεως και μετά να τα χρησιμοποιήσουμε ως χρήμα. Τη μόνη νομισματική λειτουργία την οποία εκτελεί το οιονεί χρήμα είναι ότι μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως ένα μέσο αποθέματος αξίας (ως ένα μέσο αποταμίευσης).

Δηλαδή τα άτομα μπορούν να αποταμιεύσουν πλούτο σε αυτή την μορφή. Αλλά εφόσον ένα άτομο μπορεί να συσσωρεύσει πλούτο σε πολλές μορφές, όπως π.χ. σε ακίνητη περιουσία (γη, σπίτια κ.λ.π.) καθώς και κινητά περιουσιακά στοιχεία (κοσμήματα, αντίκες αυτοκινήτων κ.λ.π.) ο παραπάνω ισχυρισμός δεν φαίνεται να αποτελεί ακαταμάχητο κριτήριο για να θεωρήσει κάποιος το οιονεί χρήμα σαν χρήμα με την έννοια που αναφέραμε παραπάνω και να

συμπεριλάβει την κατηγορία αυτή χρήματος, στην προσφορά χρήματος.

Ο Προσδιορισμός της Ποσότητας Χρήματος από την Τράπεζα Ελλάδος

Από τα προηγούμενα είναι προφανές ότι υπάρχουν τρία είδη χρήματος που κυκλοφορούν σήμερα στην Ελλάδα: κέρματα, χαρτονομίσματα (και τα δύο μαζί αποτελούν την νομισματική κυκλοφορία) οι καταθέσεις όψεως που κινούνται με επιταγές και το πλαστικό χρήμα πλέον.

Αυτονόητο είναι ότι καθένα από τα παραπάνω είδη χρήματος, μπορεί να μετατραπεί πλήρως σε οποιοδήποτε από τα άλλα τρία είδη χρήματος. Δηλαδή, τα κέρματα μπορούν να μετατραπούν σε χαρτονομίσματα, τα χαρτονομίσματα μπορούν να μετατραπούν σε καταθέσεις όψεως, οι καταθέσεις όψεως, μπορούν να μετατραπούν σε κέρματα κ.ο.κ. Η δυνατότητα ανταλλαγής του ενός είδος χρήματος με το άλλο επιτρέπει στο κοινό να διατηρεί το χρήμα του στην πιο κατάλληλη μορφή.

Κέρματα

Τα κέρματα που βρίσκονται σήμερα σε κυκλοφορία στην Ελληνική οικονομία είναι της μισής και της μίας δραχμής, των δύο, πέντε, δέκα, είκοσι, πενήντα, εκατό δραχμών.

Η συνολική αξία των κερμάτων είναι σημαντικά μικρή σε σύγκριση με το σύνολο της νομισματικής κυκλοφορίας. Η αξία των κερμάτων αντιπροσωπεύει μόνο το 1,9% περίπου της συνολικής

νομισματικής κυκλοφορίας και το 1,2% περίπου της συνολικής προσφοράς χρήματος (νομισματική κυκλοφορία + καταθέσεις όψεως) που χρησιμοποιείται για την διενέργεια των συναλλαγών.

Τα πλεονεκτήματα των κερμάτων είναι προφανή.

1. Τα κέρματα εξυπηρετούν τις συναλλαγές μικρής οικονομικής αξίας με <ψιλά> χρήματα.

2. Η ύπαρξη κερμάτων διευκολύνει τη χρησιμοποίηση μηχανών που λειτουργούν με κέρματα.

Το μειονέκτημα φυσικά είναι ότι τα κέρματα είναι ογκώδης και δύσκολα συνεπώς να τα μεταφέρει κανείς, ιδιαίτερα όταν πρόκειται για την πραγματοποίηση συναλλαγών μεγάλης αξίας. Γενικά τα πιο πάνω μειονεκτήματα και πλεονεκτήματα αντιστρέφονται όταν συγκρίνει κανείς τα χαρτονομίσματα με τα κέρματα.

Η παραγωγή των κερμάτων ανήκει στο κράτος και συγκεκριμένα στο υπουργείο οικονομικών οι παραγόμενες ποσότητες των κερμάτων τίθενται σε κυκλοφορία μέσω της τράπεζας Ελλάδος.

ΧΑΡΤΟΝΟΜΙΣΜΑΤΑ

Τα χαρτονομίσματα που βρίσκονται σήμερα στην Ελλάδα είναι των εκατό, διακοσίων πεντακοσίων, χιλίων, πέντε χιλιάδων και δέκα χιλιάδων δραχμών. Η έκδοση των χαρτονομισμάτων γίνεται από την τράπεζα της Ελλάδος για αυτό και η τράπεζα αυτή ονομάζεται εκδοτική τράπεζα. Τα χαρτονομίσματα χρησιμοποιούνται ως κύριο

μέσο πληρωμής στην χώρα μας. Η μη διαδεδομένη χρήση επιταγών ως μέσο πληρωμών οφείλεται στο γεγονός ότι λόγοι εθιμικοί ή και επιπέδου οργάνωσης του τραπεζικού συστήματος και γενικότερα της οικονομίας, δεν επέτρεψαν ακόμα στην χώρα μας την ανάπτυξη ενός συστήματος βάση του οποίου να γίνονται πληρωμές περισσότερο με επιταγές και λιγότερο με μετρητά, όπως υπάρχει στις ανεπτυγμένες χώρες όπου το μεγαλύτερο μέρος των πληρωμών γίνεται με επιταγές

Τα χαρτονομίσματα σε σύγκριση με τα κέρματα, έχουν το πλεονέκτημα ότι μεταφέρονται εύκολα, αλλά το μεγαλύτερο μειονέκτημα τους είναι ότι υπόκεινται ευκολότερα σε κλοπή και απώλεια.

Καταθέσεις όψεως (που κινούνται με επιταγές)

Το σπουδαιότερο ίσως είδος χρήματος για τις σύγχρονες οικονομίες είναι οι καταθέσεις όψεως που κινούνται με επιταγές. Οι καταθέσεις όψεως μπορεί να θεωρηθούν σαν χρήμα, αφού οι επιταγές που σύρονται έναντι αυτών, γίνονται αποδεκτές στις συναλλαγές. Στην χώρα μας η χρησιμοποίηση των επιταγών ως μέσο πληρωμής βρίσκεται σε χαμηλά επίπεδα. Αυτό βέβαια συναντάται σχεδόν σε όλες τις λιγότερο αναπτυγμένες χώρες.

Ένα από τα μειονεκτήματα των επιταγών είναι ότι μερικές φορές οι επιταγές είναι δύσκολο ή ακόμη αδύνατο να χρησιμοποιηθούν για πληρωμές επειδή πολλές εμπορικές επιχειρήσεις είναι απρόθυμες να δεχθούν επιταγές που είναι πληρωτέες σε άλλες πόλεις της χώρας.

Η αναλογία μεταξύ των τριών ειδών χρήματος, κέρματα, χαρτονομίσματα και καταθέσεις όψεως είναι θέμα διευκόλυνσης του κοινού και μόνο.

Γενικά περί πλαστικού χρήματος

Το πιστωτικό δελτίο ή πιστωτική κάρτα, όπως δηλώνει και η ονομασία της είναι μία κάρτα από πλαστικό και φέρει έπ' αυτής στην μία πλευρά με ανάγλυφα στοιχεία τον αριθμό μητρώου και το ονοματεπώνυμο του κατόχου της, την λήξη ισχύος της κάρτας και το κατάστημα χορήγησης της. Στην άλλη πλευρά υπάρχει η μαγνητική πίστα ή θέση για την υπογραφή του κατόχου, και με ιδιαίτερη έμφαση η ένδειξη ιδιοκτησίας της εκδότριας τράπεζας.

Η πλαστική κάρτα δίνει το δικαίωμα στον κάτοχο της να πραγματοποιεί πολλές και διαφορετικές μεταξύ τους συναλλαγές, με επιχειρήσεις που έχουν συμβληθεί με την εκδότρια τράπεζα.

Πλεονεκτήματα τα πλεονεκτήματα που παρουσιάζει η χρησιμοποίηση της πιστωτικής κάρτας για τον κάτοχο - χρήστη είναι τα εξής:

- Δεν μεταφέρει χρήματα που μπορούν να χαθούν ή να κλαπούν.
- Η πιστωτική κάρτα είναι ασφαλές και εύχρηστο μέσο πληρωμών.
- Μπορεί να αγοράσεις αγαθά ή υπηρεσίες σημαντικής αξίας και να πληρώνεις δόσεις χωρίς να είσαι αναγκασμένος να περιμένεις να συγκεντρώσεις το αναγκαίο χρηματικό ποσό.
- Υπάρχει μια άτοκη περίοδο χάριτος για κάθε νέα αγορά.

- Επιπλέον υπάρχουν κάρτες πιστωτικές που μπορούν να χρησιμοποιηθούν και στο εξωτερικό.

- Υπάρχει η δυνατότητα ανάληψης μετρητών χωρίς, όμως άτοκη περίοδος χάριτος.

- Υπάρχει η δυνατότητα ολόκληρο το 24ώρο μέσω των αυτόματων ταμειακών μηχανών να διενεργήσει πράξεις όπως:

- α) Ανάληψη μετρητών από λογ/σμό τρεχούμενο - προνομιακό ταμιευτηρίου.

- β) Πληρωμή λογ/σμού

- γ) Κατάθεση χρημάτων.

- δ) Πληροφόρηση υπολοίπων λογαριασμών Ταμιευτηρίου και όψεως.

- Υπάρχει πλήρης ενημέρωση και ανάλυση των δαπανών από την χρήση τις κάρτας.

- Έχει ασφαλιστική κάλυψη.

Η ΣΠΟΥΔΑΙΟΤΗΤΑ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΧΡΗΜΑΤΟΣ

ΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ

Ο κόσμος όπως τον γνωρίζουμε σήμερα δεν θα υπήρχε χωρίς την ύπαρξη του χρήματος. Ένας κόσμος χωρίς χρήμα θα αποτελείτο από της πλέον πρωτόγονες και στοιχειώδεις οικονομίες και θα μπορούσε να συντηρήσει μόνο ένα σημαντικά μικρότερο τμήμα του σημερινού πληθυσμού.

Ο σύγχρονος πολιτισμός - οι τέχνες και οι επιστήμες καθώς και το εμπόριο είναι άμεσα εξαρτώμενος από την επινόηση του χρήματος.

Μολονότι το χρήμα δεν είναι ένας παράγοντας της παραγωγής όπως, π.χ. το έδαφος (γη), η εργασία και το κεφάλαιο, είναι όμως η αναγκαία προϋπόθεση των σύγχρονων μεθόδων παραγωγής - ένας επιτρεπτικός παράγοντας ελλείψει του οποίου οι συντελεστές γη, εργασία, και κεφάλαιο θα καθίστατο, κατ' ουσία, ανίσχυροι (αναξιοποίητοι).

Ο Adam Smith είναι φημισμένος για την επίθεση του στην (εμποροκρατική) πλάνη, η οποία μπέρδευε τον χρυσό και τον πλούτο.

Ο Smith εντούτοις, στο περίφημο βιβλίο του, *The wealth of Nations* (1776) αναφέρει το χρήμα, ως ένα από τα τέσσερα είδη της κυκλοφορίας κεφαλαίου αναφερόμενος σε αυτό το θεωρεί ως το <<σπουδαίο τροχό της κυκλοφορίας>>. Το χρήμα επηρεάζει σημαντικές οικονομικές μεταβλητές, όπως π.χ. το Ακαθάριστο Εθνικό Προϊόν (οικονομική δραστηριότητα), το επίπεδο των τιμών και τα επιτόκια.

Η χρησιμοποίησι του χρήματος επιτρέπει τον καταμερισμό της εργασίας και την εξειδίκευση και συνεπώς, την οικονομική αποδοτικότητα (αποτελεσματικότητα). Αυτό βέβαια συνέβαλε στην ανύψωση του γενικού επιπέδου ευημερίας πλατιών λαϊκών στρωμάτων της κοινωνίας.

Ισως ο καλύτερος τρόπος να αντιληφθεί κανείς τη σπουδαιότητα του χρήματος σε μια οικονομία, είναι να μελετήσει οποία δεν χρησιμοποιεί χρήμα. Όταν δεν υπάρχει ένα γενικό αποδεκτό μέσο συναλλαγής, τότε τα άτομα ασχολούνται με τον αντιπραγματισμό, που σημαίνει άμεση ανταλλαγή αγαθών και υπηρεσιών με άλλα αγαθά και υπηρεσίες.

ΔΙΟΙΚΗΣΗ - ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΘΕΩΡΕΙΕΣ

Διοίκηση- Όταν μιλάμε για διοίκηση αναφερόμαστε γενικά σε μια συνεχή προσπάθεια ορθολογικής και επιστημονικής μεθόδευσης συνδυασμών και επιλογών που στοχεύουν στην μεγιστοποίηση της απόδοσης ολόκληρης της οργάνωσης. Μπορούμε να δεχτούμε ότι η διοίκηση αποτελεί μία επιστήμη και μια επιστημονική τεχνική, που επιτρέπει στην ηγεσία (δηλαδή στα διοικητικά στελέχη) μιας οργάνωσης (μιας οικονομικής μονάδας) να ασκεί καλύτερα την τέχνη χειρισμού των ανθρώπων αλλά και γενικά να αντιμετωπίζει με ορθολογικό τρόπο οποιαδήποτε προβλήματα προκύψουν στην οικονομική μονάδα αλλά και του καθορισμού του συστήματος αμοιβής που είναι ένα από τα λεπτότερα θέματα που απασχολούν την διοίκηση.

Ο Αμερικανός βιομήχανος Henry Ford (1863-1947) ήταν ένας από τους ανθρώπους της πράξεως, που με το αναλυτικό και επιστημονικό του πνεύμα βοήθησε πολύ στην προώθηση της επιστήμης της οργάνωσης και διοικήσεως. Διαμόρφωσε δικό του οργανωτικό σύστημα και το εφάρμοσε (1904) στην βιομηχανία του παραγωγής αυτοκινήτων στο Detroit των ΗΠΑ. Το σύστημα συνεχούς ροής στην εργασία η αλυσίδα παραγωγής είναι έμπνευση του Ford . Σύμφωνα με αυτό ένα αντικείμενο καθώς κατασκευάζεται περνά, χωρίς διακοπή, από διάφορα στάδια διαμορφώσεως, με την βοήθεια κατάλληλων μεταφορέων, επάνω στους οποίους διεξάγεται η εργασία. Τέτοιοι μεταφορείς είναι διαφόρων μορφών όπως κεκλιμένα επίπεδα κατολισθήσεως, αυτόματες ταινίες που κινούνται σιγά-σιγά, μετακινούμενες θήκες (καλάθια, κουβάδες, δάπεδα κλπ) μέσα στις

οποίες τοποθετείται το αντικείμενο και μεταφέρεται από θέση σε θέση εργασίας.

Η βασική φιλοσοφία του Ford ήταν ότι ο εργάτης είναι συνεργάτης, πρέπει να αμείβεται καλά και να μην εργάζεται υπερβολικά. Εφάρμοσε, από τότε την εβδομάδα των 5 ημερών.

Οι αρχές του Ford ήταν:

1. Οικονομία χρόνου, χώρου, υλικών
2. Αναζήτηση του κατάλληλου προσώπου για κάθε εργασία
3. Διδασκαλία της αποτελεσματικής μεθόδου στο προσωπικό
4. Εφαρμογή του προγραμματισμού στην εργασία
5. Απλοποίηση, ειδίκευση, τυποποίηση, για να επιτευχθεί πληθοπαραγωγή.

Ο **Frederick Taylor** (1856-1915) ασχολήθηκε με την μελέτη και την κατανόηση των τρόπων βελτίωσης της απόδοσης των εργαζομένων. Οι ιδέες του που βασίστηκαν στα πολλά χρόνια εμπειρίας στις χαλυβουργίες εξακολουθούν ακόμα και σήμερα να επηρεάζουν το σχεδιασμό εργασίας, τη χωροταξική λειτουργία και τον προγραμματισμό εργασιών. Ο Taylor πίστευε ότι η οικονομική ευημερία μπορούσε να επιτευχθεί μόνο με την μεγιστοποίηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων, η οποία θα ερχόταν σαν αποτέλεσμα της αύξησης της απόδοσής τους. Η μεγιστοποίηση της απόδοσης θα μπορούσε να επιτευχθεί μόνο από ένα ειδικό επιστήμονα του μάνατζμεντ ο οποίος δεν θα μπορούσε να εμπιστευτεί ότι το προσωπικό δεν θα ήθελε να δουλέψει με τον

αποδοτικότερο δυνατό τρόπο. Αισθανόταν ότι οι εργαζόμενοι θα μείωναν τις προσπάθειές τους αν έμεναν μόνοι τους.

Κάνοντας χρήση των μελετών χρόνου κινήσεων και ενός συστήματος γνωστού σαν πληρωμή με το κομμάτι με το οποίο οι εργάτες πληρώνονταν ανάλογα με την ποσότητα που παρήγαγαν, ο Taylor μπόρεσε να βελτιώσει θεαματικά την απόδοση των εργαζομένων. Αν και τα κίνητρα αμοιβών του Taylor και ο αποδοτικότερος τρόπος εκτέλεσης των εργασιών είχαν σαν αποτέλεσμα την αύξηση των μισθών, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις γενικά δυσπιστούσαν στις μεθόδους του. Οι συνδικαλιστές είχαν τον φόβο ότι η αυξανόμενη απόδοση των εργασιών θα είχε σαν αποτέλεσμα την ταχύτερη ολοκλήρωση τους με συνέπεια την απόλυση των εργατών.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις γενικά αντέδρασαν στους νεωτερισμούς του Taylor, αλλά οι επιχειρηματίες που εντυπωσιάστηκαν από την αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας και την μείωση του κόστους, αγκάλιασαν με ενθουσιασμό το επιστημονικό Μάνατζμεντ .

Οι θεμελιώδεις αρχές της θεωρίας της διοικήσεως, κατά τον Taylor, μπορούν να συνοψισθούν με τον ακόλουθο τρόπο:

1. Πραγματοποίηση αρμονίας στην ομαδική δράση, αντί για ασυμφωνία .

2. Αντικατάσταση των εμπειρικών κανόνων με την οργανωμένη γνώση, επιδιώκοντας την ανεύρεση του «άριστου τρόπου» εκτελέσεως της εργασίας.

3. Επίτευξη συνεργασίας των ανθρωπίνων πλασμάτων, αντί για χνώδη ατομικισμό.

4. Εργασία για μέγιστη απόδοση, αντί για περιορισμένη απόδοση.

5. Ανάπτυξη όλων των εργαζομένων στην μεγαλύτερη δυνατή έκταση για την προσωπική τους μεγαλύτερη ευημερία και τη μεγαλύτερη ευημερία της εταιρίας τους.

Ο **Henri Fayol** θεωρείται ο πατέρας της θεωρίας διαχείρισης. Επικέντρωσε το ενδιαφέρον του στο μάνατζμεντ ολόκληρου του οργανισμού και όρισε της διευθυντικές λειτουργίες οι οποίες είναι ο προγραμματισμός, οργάνωση, διεύθυνση, συντονισμός και ο έλεγχος. Αυτές οι λειτουργίες χρησιμοποιούνται ακόμα και σήμερα στην περιγραφή μιας θέσης μάνατζερ.

- Προγραμματισμός: Αυτή η λειτουργία συνίσταται στην εκτίμηση μελλοντικών γεγονότων και στον καθορισμό των αποτελεσματικότερων δραστηριοτήτων για την εταιρία.

- Οργάνωση: Η λειτουργία που αποτελείται από τους τρόπου με τους οποίους καθορίζεται η δομή ενός οργανισμού και μεταβιβάζεται η εξουσιοδότηση και η ευθύνη στα στελέχη. Αυτή η λειτουργία ονομάζεται εκχώρηση αρμοδιοτήτων.

- Διεύθυνση: Ο τρόπος με τον οποίο οι μάνατζερ καθοδηγούν τους εργαζόμενους. Ο Fayol ανέφερε σαν παραδείγματα μεθόδων διεύθυνσης προσωπικού διάφορες δραστηριότητες, όπως την

αποτελεσματική επικοινωνία την διευθυντική συμπεριφορά, και την χρήση τρόπων επιβράβευσης και τιμωρίας²

- Συντονισμός: Η λειτουργία του μάνατζμεντ που αναπτύσσει σχέσεις μεταξύ όλων των μεμονωμένων (ατομικών) προσπαθειών μέσα στον οργανισμό με στόχο την επίτευξη ενός κοινού σκοπού.

- Έλεγχος: Πρόκειται για την λειτουργία με την οποία αξιολογείται απόδοση μέσα σ' ένα οργανισμό σε σχέση με τον προγραμματισμό και τους στόχους αυτού του οργανισμού. Αυτές οι λειτουργίες θεωρούνται τώρα σαν κάτι, δεδομένο, σαν ο σημαντικότερος τρόπος κατανόησης του μάνατζμεντ ωστόσο στην εποχή του Fayol, αυτές οι ιδέες θεωρήθηκαν επαναστατικές.*

Ο **George Mayo** (1880 - 1945) γεννήθηκε στην Αυστραλία, όπου σπούδασε ιατρική. Μετά το 1823, που επισκέφθηκε για πρώτη φορά τις Η.Π.Α. έστρεψε την προσοχή του στα βιομηχανικά προβλήματα. Η βαθιά του γνώση σχετικά με τις κοινωνικές και βιολογικές επιστήμες του έδωσαν την αντίληψη, ότι ο άνθρωπος είναι το επίκεντρο κάθε παραγωγικής δραστηριότητας. Από το 1927 έως το 1945 ήταν Καθηγητής στο Τμήμα Βιομηχανικών Ερευνών του Πανεπιστημίου του Χάρβαρντ.

Η κύρια συμβολή του στην επιστημονική οργάνωση και τις ανθρώπινες σχέσεις ειδικότερα είναι ότι απεκάλυψε την σημασία του ανθρώπου και των κοινωνικών συντελεστών στους εργασιακούς χώρους και ότι επεσήμανε τις δυσκολίες για την ανάπτυξη

*Οργάνωση και Διοίκηση επιχειρήσεων. Δρ Ευαγγ. Θεωδοράτου

πραγματικής επιστημονικής τεχνικής η οποία εφαρμόζεται στη μελέτη της κοινωνικής συμπεριφοράς. Ο Mayo συνέδεσε το όνομα του με τις ονομαστές έρευνες του Hawthorne. Αυτές πραγματοποιήθηκαν στα εργοστάσια της ηλεκτρικής εταιρείας του Σικάγου. Η εταιρία αυτή ανέλαβε ένα σύνθετο και μακροχρόνιο πρόγραμμα ερευνών και ενεργειών, για να μελετηθούν οι στάσεις και η συμπεριφορά των εργαζομένων.

Ο Elton Mayo υποστήριζε ότι οι εργαζόμενοι αισθάνονταν κατά την διάρκεια των πειραμάτων ότι τους μεταχειρίζονταν ως ανθρώπινα πλάσματα. Οι διαθέσεις αυτών των εργαζομένων, που χρησιμοποιήθηκαν στην έρευνα, συντέλεσαν στο να δημιουργηθεί ένα πολύ καλό ψυχολογικό κλίμα, το οποίο επηρέασε και τους υπολοίπους εργαζόμενους της επιχειρήσεως. Εργαζόμενοι Δε που αισθάνονται ότι τους μεταχειρίζονται ως ανθρώπινα όντα, δείχνουν κατανόηση για τις ανάγκες τους και τα προβλήματα τους, εργάζονται καλλίτερα, συμπεριφέρονται σωστότερα και αποδίδουν περισσότερο.

Κατά την διάρκεια των ερευνών αυτών ο Mayo και οι συνεργάτες του συμπεριφέρθηκαν στους εργαζόμενους που μετείχαν στον πειραματισμό ως συνεργάτες του και πέτυχαν μια ψυχολογική προσέγγιση. Οι εργάτριες, της αρχικής, πειραματικής ομάδας ένοιωσαν αίσθημα συμμετοχής στο έργο, κύρους, αύξηση της υπολήψεως τους. Ανεγνώρισαν ότι τις υπολόγιζαν, με το να ζητούν τις γνώμες τους.

Οι έρευνες του Hawthorn αποτέλεσαν την πρώτη βάση των Ανθρωπίνων σχέσεων και την σπουδή του ανθρώπινου παράγοντα. Φώτισαν την πρωταρχική του αξία, ως ψυχολογικού παράγοντα και την προτεραιότητα του σε σύγκριση με τους φυσιολογικούς και τους φυσικούς όρους της εργασίας . Εδειξαν ότι η ψυχολογική ατμόσφαιρα

των χωρών εργασίας, λιγότερο συλληπτή και χειροπιαστή από τη φυσική ατμόσφαιρα, αποτελεί μια πραγματικότητα, όχι λιγότερο σημαντική από εκείνη. Έτσι έστρεψαν τη προσοχή των μελετητών στη σημασία του ψυχολογικού κλίματος μέσα στους χώρους που ζουν και κινούνται ανθρώπινες υπάρξεις, άτομα ή ομάδες και στη σημασία των αμοιβαίων επιδράσεων των εργαζομένων, που είναι οι κύριοι φορείς του κλίματος αυτού.

Τα κύρια έργα του Mayo είναι :

1. *Τα ανθρώπινα προβλήματα σ' ένα βιομηχανικό πολιτισμό.*
Αποτελεί το πρώτο πλήρες δημοσίευμα για τις προαναφερθείσες έρευνες και

2. *Τα κοινωνικά προβλήματα ενός βιομηχανικού πολιτισμού.*
Είναι σύντομη κοινωνιολογική μελέτη, βασισμένη σε έρευνες στις οποίες μετείχε και ο ίδιος.

Μετά από αυτά προτείνει για να βελτιωθούν οι διαταραγμένες κοινωνικές συνθήκες των εργαζομένων που διέγειραν την αγανάκτηση μεταξύ τους, να αποκτηθούν κοινωνικές ικανότητες. Αυτό προϋποθέτει μια νέα αντίληψη της εξουσίας, που εξαρτάται όχι μόνο από το νόμιμο δικαίωμα, να απαιτούμε από τους άλλους να ενεργούν, αλλά και από το βαθμό, που τα άτομα συγκατατίθενται να δέχονται διαταγές.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΑΠΟΨΕΙΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΑΜΟΙΒΕΣ

Ο συντελεστής αμοιβών που προσφέρεται είναι ένα από τα πιο σπουδαία ανταλλάγματα προς ένα άτομο το οποίο σκέπτεται ν' αναλάβει μια νέα θέση. Παλαιότερα και στο εξωτερικό οι επιχειρήσεις αντιμετώπιζαν το θέμα αυτό κατά ένα τυχαίο τρόπο. Μετά όμως το δεύτερο παγκόσμιο πόλεμο και ιδιαίτερα μετά το 1950 υιοθετήθηκαν γενικά ορισμένες ορθές αρχές για τον καθορισμό των αμοιβών των εργαζομένων.

Οι εργοδότες θεωρούν τις αμοιβές των εργαζομένων σαν κόστος τις επιχειρήσεως που εξεταζόμενο ευρύτερα είναι πραγματικά για πολλούς βιομηχανικούς κλάδους το μεγαλύτερο σε σύγκριση με τις τόσες άλλες δαπάνες (πρώτες ύλες κλπ) γι' αυτό και κάθε φορά που οι εργοδότες σκέπτονται για κάποια προσαρμογή των αμοιβών δεν μπορούν να αποφύγουν τον συσχετισμό τους με το γενικό κόστος. Όμως εμπειρικά έχουν μάθει πως για να προσελκύσουν και να κρατήσουν στην υπηρεσία τους ικανούς υπαλλήλους, πρέπει να πληρώσουν επαρκείς μισθούς, και ακόμη σε μερικούς μεγαλύτερους, σε σχέση με άλλους μέσα στην ίδια την επιχείρηση.

Εξάλλου οι υπάλληλοι θεωρούν τις αμοιβές σαν ένα μέσο για την αντιμετώπιση των αναγκών τους σύμφωνα προς μερικά γενικά μέτρα π.χ. είναι δυνατό να πιστεύουν πως πρέπει να πληρώνονται τόσα, όσα παίρνουν οι άλλοι που κάνουν την ίδια δουλειά μέσα στην επιχείρηση, σ' άλλες επιχειρήσεις της περιοχής στους καθώς και

περισσότερα από εκείνους που κάνουν εργασία η οποία απαιτεί λιγότερες δεξιότητες, πείρα, και μόρφωση.

Και ακόμα άλλα από τα ανεπίσημα κριτήρια που οι υπάλληλοι επικαλούνται όταν έχουν να κρίνουν για την επάρκεια του μισθού είναι κατά πόσο είναι αρκετός για την συντήρηση της οικογένειας του σε σύγκριση με εκείνους των φίλων του, για αποταμίευση ενός μέρους της αμοιβής τους και για την αντιμετώπιση της αυξήσεως του κόστους της ζωής.

Πρέπει όμως να παρατηρηθεί και αυτό:σε περίπτωση ελλείψεως εργατικών χεριών, οι εργοδότες συνήθως αυξάνουν τις αμοιβές με αποτέλεσμα την αύξηση του κόστους, χωρίς πάντοτε να έχουν και αύξηση της παραγωγικότητας, η οποία μπορεί να το εξισορροπήσει και η οποία αν υπάρξει θα οφείλεται σ' άλλους παράγοντες, όπως π.χ. στον τεχνολογικό εξοπλισμό, στην καλύτερη οργάνωση, στα ικανότερα στελέχη κλπ.

Αλλά και αντίθετα πρέπει να ειπωθεί πως, όταν ένας οργανισμός πληρώνει χαμηλότερες αμοιβές στους υπαλλήλους του δεν σημαίνει πως έτσι θα έχει και μικρότερο εργατικό κόστος.

Ο όρος πολιτική μισθών και ημερομισθίων αναφέρεται στην κατάστρωση και εφαρμογή σωστής πολιτικής και μεθόδων για την αμοιβή των υπαλλήλων και περιλαμβάνει θέματα, όπως η αξιολόγηση του έργου, ανάπτυξη και διατήρηση μιας δομής αμοιβών, η σχετική με τις αμοιβές έρευνα, οι αμοιβές σαν κίνητρα, οι μεταβολές και προσαρμογές των αμοιβών, οι συμπληρωματικές παροχές, η συμμετοχή στα κέρδη, ο έλεγχος του κόστους των αμοιβών και άλλα σχετικά θέματα

Ο όρος *ημερομίσθιο* συνήθως αναφέρεται στους εργάτες στους εργαζόμενους με την ώρα και εκείνους που πληρώνονται κάθε εβδομάδα, ενώ ο όρος μισθός αναφέρεται στους υπαλλήλους και τα διοικητικά και επιστημονικά στελέχη που αμείβονται ανεξάρτητα από τις ώρες εργασίας.

ΣΥΣΤΗΜΑ ΑΝΤΙΜΙΣΘΙΑΣ ΒΑΣΗ ΧΡΟΝΟΥ (ΜΙΣΘΟΣ)

Το σύστημα αυτό αφορά την πληρωμή βάση ημερομισθίου ή μισθού, κατά διαστήματα που προσδιορίζονται στη σύμβαση εργασίας ή σε άλλη σχετική συμφωνία.

Η καταβολή του ημερομισθίου ή του μισθού, γίνεται με την συμπλήρωση από τον εργαζόμενο, ενός συμφωνημένου αριθμού ωρών εργασίας ή πιο σωστά παρουσίας στο χώρο εργασίας. Οι πληρωμές αυτές είναι πάγιες με την έννοια ότι δεν αναπροσαρμόζονται συχνά, χωρίς όμως και να αποκλείουν την καταβολή υψηλότερου αντιμισθίας σε περίπτωση υπερωριών που φυσικά έχει αποδεχθεί η Διεύθυνση και οι εργαζόμενοι.

Το σύστημα πληρωμής αυτού του είδους αποτελεί ατομικό κίνητρο αν και η αντιμισθία καθορίζεται για μια συγκεκριμένη θέση ή κατηγορία θέσεων εργασίας .

Αυτό που αμείβεται με αυτή τη μέθοδο πληρωμής είναι η συνέχεια της παρουσίας που ως κίνητρο αποδυναμώνεται στην πράξη από την ευκολία με την οποία οι εργαζόμενοι μπορούν να παίρνουν άδειες όπως και την πολλών απροθυμία των εργαζόμενων να επιμείνουν στην αυστηρή καταγραφή των παρουσιών των συναδέλφων τους. Ο μισθός αποτελεί και την βάση που υπολογίζονται όλα τα επιδόματα των εργαζομένων (γάμου, άδειας, κλπ) το ύψος του βασικού μισθού καθορίζεται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας μεταξύ εργοδοτών και κράτους εάν πρόκειται για τον ιδιωτικό τομέα.

Ο μισθός είναι κατά κανόνα χρηματικός. Συνίσταται δηλαδή σε ένα ορισμένο χρηματικό ποσό, καταβλητέο στον μισθωτό σε τακτά χρονικά διαστήματα. Η πληρωμή πρέπει να γίνεται στο νόμισμα που κυκλοφορεί σε μετρητά απαγορεύεται να γίνεται με κουπόνια ή άλλα παραστατικά αξίας μπορεί να επιτραπεί η πληρωμή του μισθωτού με τραπεζική ή ταχυδρομική επιταγή, όταν αυτός ο τρόπος πληρωμής συνηθίζεται γενικά στις συναλλαγές, ή επιβάλλεται από ειδικές συνθήκες, ή όταν το προβλέπει η συλλογική σύμβαση όπως επίσης και όταν συμφωνεί ο μισθωτός να εισπράττει με αυτό τον τρόπο το μισθό του.

Είναι δυνατόν να συμφωνηθεί και ο μισθός σε είδος. Η παροχή του μισθού δεν επιτρέπεται όμως να είναι ολόκληρη σε είδος για να καταβληθεί αμοιβή σε είδος πρέπει να υπάρχει σχετική πρόβλεψη είτε σε συλλογική σύμβαση εργασίας είτε στην ατομική συμφωνία εργοδότη - μισθωτού. Ο εργοδότης μπορεί αντί για το είδος να καταβάλει στον μισθωτό το αντίτιμό του σε χρήμα, εκτός από τις περιπτώσεις που οι παροχές σε είδος επιβάλλονται από λόγους υγείας ή ασφάλειας των μισθωτών.

Οι παροχές σε είδος μπορεί να είναι πράγματα, υπηρεσίες ή δικαιώματα με υλική ή γενικά οικονομική αξία. Πρέπει πάντως να είναι χρήσιμος στον μισθωτό και στην οικογένειά του και για το συμφέρον του. Απαγορεύεται η παροχή μισθού με μορφή οινόπνευματων ποτών ή επιβλαβών φαρμάκων. Η παροχή σε είδος μπορεί να συνίσταται σε χορήγηση τροφής, ενδυμασίας, κατοικίας σε ευκαιρία για επικερδή απασχόληση, σε χορήγηση φωτισμού, θέρμανσεως, νερού, εισιτηρίων ελεύθερης κυκλοφορίας κ.α.

Οι παροχές σε είδος δεν αποτελούν μισθό, όταν δεν έχουν το χαρακτήρα αμοιβής της εργασίας, αλλά γίνονται με σκοπό τη

διευκόλυνση της εργασίας, την εξυπηρέτηση των μισθωτών κατά την εκτέλεσή της, την πρόληψη κινδύνων, καθώς και την εξυπηρέτηση της λειτουργίας και παραστάσεως της επιχειρήσεως κ.α.

Όταν παρέχεται μισθός σε είδος, αποτιμάται το είδος αυτό σε δραχμές και η αξία του συναποτελεί μαζί με τον χρηματικό μισθό το μισθό του μισθωτού. Η αποτίμηση πρέπει να είναι λογική και δίκαιη, είναι ζήτημα ερμηνείας της συμβάσεως, που ορίζει η επιτρέπει την παροχή μισθού σε είδος, εάν η αξία του είδους αφαιρείται από τον οφειλόμενο μισθό, που ορίζεται λ.χ. με συλλογική σύμβαση σε δραχμές, ή αν το είδος θα είναι χορηγητέο επιπλέον του οριζόμενου ή συμφωνημένου χρηματικού μισθού.

Πλεονεκτήματα που έχει ο μισθός είναι ότι δίδεται σε τακτά χρονικά διαστήματα και είναι σταθερός έτσι ο εργαζόμενος νοιώθει ασφάλεια όσον αφορά την αμοιβή του γνωρίζοντας ότι θα πληρωθεί κατά τον συνήθη τρόπο.

Μειονέκτημα αυτού του συστήματος είναι ότι επειδή ο μισθός είναι σταθερός και δεν εξαρτάται από τις παραγόμενες μονάδες ο εργαζόμενος δεν ενδιαφέρεται τόσο για την εργασία του όσο θα έπρεπε με αποτέλεσμα να παρουσιάζει έλλειψη ενδιαφέροντος και να αδρανεί γενικώς για την εργασία του με άμεσο αποτέλεσμα χαμηλή παραγωγικότητα, κακή ποιότητα του παραγόμενου προϊόντος-υπηρεσίας.

Εργασία με το κομμάτι

Είναι το πιο απλό και το πιο συνηθισμένο σύστημα κατά το οποίο το πρότυπο εκφράζεται με το μέτρο, τη μονάδα, το κομμάτι, την δωδεκάδα δηλαδή η πληρωμή του εργαζόμενου γίνεται ανάλογα με τις παραγόμενες μονάδες. Παλιότερα δεν υπήρχε ένα εγγυημένο μίνιμουμ στην σύγχρονη όμως πρακτική υπάρχει όπως π.χ. 60 δρχ αν παράγει 60 κομμάτια, έτσι ο κίνδυνος πέφτει στους ωμούς του εργοδότη, όπως σε περίπτωση καθυστερήσεων του υλικού, βλάβης των μηχανών κ.λ.π.

Μια σύγχρονη παραλλαγή αυτού του συστήματος αρκετά διαδεδομένη στη χώρα μας είναι το λεγόμενο «φασόν». Το φασόν αποτελεί μορφή πληρωμής με το κομμάτι για παραγωγή που γίνεται για λογαριασμό μιας επιχείρησης με εργαλεία παραγωγής που διαθέτει ο εργάτης και με υλικά που συνήθως τα προμηθεύει ο εργοδότης. Σύμφωνα με ορισμένες ενδείξεις μεγάλο τμήμα των εργαζομένων του κλάδου των ετοιμών ενδυμάτων, του δέρματος, της χρυσοχοίας, της παραγωγής τουριστικών ειδών και άλλων κλάδων της ελαφριάς κυρίως βιομηχανίας υπόκειται σ' αυτή τη μορφή συστήματος πληρωμών.

Το *πλεονέκτημα* της εργασίας με το κομμάτι είναι η απλοποίηση και η ευκολία στην κατανόηση του από τον εργαζόμενο, η δικαιοσύνη στην αμοιβή που είναι ανάλογη με την απόδοση πέρα από το πρότυπο. Το εγγυημένο μίνιμουμ προστατεύει το βασικό εισόδημα του υπαλλήλου σε περίπτωση που η απόδοσή του είναι κάτω από την νόρμα εξαιτίας καθυστερήσεων του υλικού, βλάβης των μηχανών, απειρίας των εργαζομένων κλπ.

Αυτό το σύστημα υπολογισμού του μισθού έχει το *μειονέκτημα* ότι παρακινεί τους μισθωτούς σε ένταση των δυνάμεων τους, που είναι δυνατόν να οδηγήσει σε καταπόνηση. Ο υπολογισμός της αμοιβής με αυτό τον τρόπο παρουσιάζει δυσκολία στους λογαριασμούς σε περίπτωση γενικών αυξήσεων και όταν μάλιστα υπάρχουν διαφορετικές αμοιβές κατά υπάλληλο και ώρα εργασίας, σύγκυση στο μυαλό τόσο της διοικήσεως όσο και του εργαζόμενου, αφού η μελέτη του χρόνου συνδέεται απευθείας με αμοιβή σε χρήμα, κάτι που δεν μπορεί να γίνει δηλαδή με αντικειμενικότητα.

Τον επιχειρηματικό κίνδυνο τον φέρει ο εργοδότης σε περίπτωση υπερημερίας ή αδυναμίας του να απασχολήσει τον μισθωτό δεν απαλλάσσεται από την υποχρέωση να του καταβάλλει μισθό, αντίστοιχο με τις μονάδες εργασίες που με ομαλές συνθήκες θα πραγματοποιούσε με τη συνηθισμένη του αποδοτικότητα. Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να δίνει στον μισθωτό την ευκαιρία να πραγματοποιηθεί. Αυτόν βαρύνει ακόμα η μερίμνα μονάδες εργασίας σε όλη την διάρκεια του ωραρίου και ο κίνδυνος για την προμήθεια της πρώτης ύλης, τη συντηρήσει και καλή λειτουργία των μηχανημάτων, την εξέλιξη των εργασιών της επιχειρήσεως κ.α.

Τον κίνδυνο της τυχόν ελαττωματικότητας των παραγόμενων προϊόντων έχει και σε αυτήν την περίπτωση ο εργοδότης, εκτός αν συντρέχει ευθύνη του μισθωτού ή έχει γίνει αντίθετη συμφωνία.

Εργασία με βάση την πρότυπη ώρα

Ουσιαστικά το σύστημα αυτό είναι το ίδιο με εκείνο με το κομμάτι, μ' ένα εγγυημένο ελάχιστο και με την διαφορά ότι το πρότυπο εκφράζεται σε χρόνο παρά σε χρήμα π.χ αν ο βασικός συντελεστής για ένα έργο είναι 200 δρχ την ώρα και το πρότυπο του χρόνου 1/4 της ώρας για κάθε μονάδα, αν σε μία μέρα παραχθούν 40 μονάδες, ο υπάλληλος θα κερδίσει 10 ωρών πληρωμή δηλ 2000 δρχ.

Ετσι εν εργάστηκε 8 ώρες θα έχει πληρωμή 10 ωρών οπότε η απόδοση του θα είναι 125%. Εξάλλου αν για κάποιο λόγο η απόδοση του ήταν 24 μονάδες (6 ώρες με το μέτρο) θα πληρωθεί τη βασική του αμοιβή των 8 ωρών που εργάστηκε.

Πλεονεκτήματα και αυτής της μεθόδου είναι η ευκολία στην κατανόηση της και το κέρδος ανάλογο με την παραγωγή πάνω από το πρότυπο. Εξάλλου μεταβολή στην ωριαία αμοιβή για όλους τους υπαλλήλους δεν επηρεάζει τα πρότυπα (standards), γιατί εκφράζονται σε μονάδες χρόνου και όχι χρήματος, όπως στο σύστημα με το κομμάτι.

Και επειδή δεν φαίνονται μειονεκτήματα εδώ, το σύστημα χρησιμοποιείται ευρύτατα στην βιομηχανία χρονικά, και πάνω από αυτό να ενεργούν μισθολογικά τα άλλα συστήματα υπολογισμού της αμοιβής.

Σε κάθε περίπτωση με όποιο σύστημα και αν υπολογίζεται η αμοιβή, ισχύουν τα κατώτατα όρια μισθών σαν όρια ασφαλείας. Εάν το σύστημα αμοιβής, που ακολουθείται δεν καλύπτει αυτά τα όρια που ορίζονται συνήθως με τη μορφή του χρονικού μισθού, δικαιούνται

οι μισθωτοί να αξιώσουν από τον εργοδότη την ανάλογη συμπλήρωση της αμοιβής τους.

Αμοιβή μετά βραβείων υπεραποδόσεως

Κατά αυτό το σύστημα ο εργαζόμενος λαμβάνει ένα καθορισμένο ποσό χρημάτων ως βασική αμοιβή για συγκεκριμένο χρόνο και ποσότητα παραγωγής.

Παράλληλα όμως αμείβεται επιπροσθέτως για την υπερπαραγωγή που ίσως πραγματοποιήσει μέσα στο δεδομένο χρονικό διάστημα υπό μορφή βραβείων υπεραποδόσεως. Σαν παράδειγμα ένας εργάτης λαμβάνει 10.000 για 8 ώρες εργασίας και για συγκεκριμένη ποσότητα 30 κιλά αγαθού ``Α``. Σε περίπτωση επίτευξης στο ίδιο χρονικό διάστημα των 8 ωρών παραγωγή άνω των 30 κιλών λαμβάνει για κάθε κιλό επιπλέον 100 δρχ. Παράλληλα όμως σε περίπτωση μη επίτευξης της ποσότητας των 30 κιλών δεν υπάρχει περίπτωση μείωσης των βασικών αποδοχών .

Πλεονεκτήματα: με το σύστημα αμβλύνονται οι κοινωνικές αδικίες διότι παρέχεται η δυνατότητα στις ασθενείς κοινωνικές μονάδες να ικανοποιήσουν στοιχειωδώς τις βασικές τους ανάγκες με τη λήψη βασικής αμοιβής .

Παράλληλα όμως αμείβεται το θετικό αποτέλεσμα της προσπάθειας που ίσως καταβάλλει ο εργαζόμενος για αύξηση της παραγωγής. Στην πράξη παρατηρήθηκε ότι οι αμοιβές με το σύστημα αυτό είναι 30% μεγαλύτερες από τις αντίστοιχες των άλλων συστημάτων.

Μειονεκτήματα: βασικό μειονέκτημα του συστήματος είναι το γεγονός ότι έχει μειωμένη υποκινητική δύναμη σε περίπτωση παροχής υψηλών βασικών αμοιβών. Κυριότερα βραβεία

υπεραποδόσεως είναι τα κοινωνικά βραβεία τα οποία ανήκουν στην κατηγορία των μέσων που χρησιμοποιούνται για τον σκοπό της δημιουργίας επιχειρησιακού περιβάλλοντος, το οποίο προσφέρεται στην παραγωγή των προσωπικών στόχων των εργαζομένων.

Ειδικότερα σκοπός των κοινωνικών βραβείων είναι να αμβλυνθούν οι διάφορες αμοιβές που δημιουργούνται από την αυστηρή εφαρμογή των άλλων συστημάτων τα οποία δεν αναγνωρίζουν τις ιδιαίτερες ατομικές διαφορές μεταξύ των εργαζομένων και τα κοινωνικά χαρακτηριστικά τους. Τα κοινωνικά βραβεία χαρακτηρίζονται σε βραβεία θέσεως και βραβεία συμπεριφοράς .

α) βραβεία θέσεως: Παρέχονται στις περιπτώσεις που συμβαίνει άτομα των ανωτέρω βαθμίδων να λαμβάνουν μικρότερες αποδοχές από υφισταμένους τους λόγω του συστήματος αμοιβής που εφαρμόζεται .

Με την χορήγηση βραβείων θέσεως υπερκαλύπτεται η διαφορά αυτή και εξαλείφεται η δυσαρέσκεια του ανώτερου που θεωρεί ότι λόγω θέσεως δικαιούται μεγαλύτερη αμοιβή από άλλους συναδέλφους του.

β) βραβεία συμπεριφοράς : παρέχονται από την επιχείρηση στους φορείς της άτυπου οργανώσεως, δηλ τα άτομα τα οποία με τρόπο ανεξάρτητο από την τυπική τοποθέτηση που έχουν, προβάλλουν μέσα από την ομάδα και αναλαμβάνουν διάφορες κοινωνικές δραστηριότητες. Είναι άτομα τα οποία με την προσωπικότητα που διαθέτουν μπορούν να προωθούν τους προσωπικούς στόχους των μελών της ομάδας, να προάγουν την μεταξύ τους συνεργασία και να συντελούν στην δημιουργία

ανθρωπίνων σχέσεων μεταξύ τους. Γι'αυτό τον λόγο η επιχείρηση παρέχει σε αυτά τα άτομα πρόσθετη αμοιβή με την μορφή βραβείων υπαρραποδόσεως. Τέτοια βραβεία συνήθως είναι τα συνδικαλιστικά βραβεία τα οποία δίνονται στους συνδικαλιστές για τους αγώνες που προάγουν τους στόχους των εργαζομένων.

Επιλογή συστήματος αμοιβής

Η επιλογή του συστήματος αφήνεται στην κρίση των επιχειρήσεων. Αυτό διότι μόνο η συγκεκριμένη επιχείρηση γνωρίζει καλύτερα τα προβλήματα που συνδέονται με το αντικείμενο της παραγωγικής διαδικασίας. Συνήθως όμως η επιλογή δεν είναι μόνιμη αλλά διαρκεί όσο εξυπηρετεί δεδομένους στόχους.

Μισθός με ποσοστά στα κέρδη

Όταν ο μισθός υπολογίζεται με ποσοστά στα κέρδη, για να κατοχυρωθούν τα δικαιώματα του μισθωτού ο νόμος προβλέπει, ότι ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να παρέχει στον μισθωτό ή σε πρόσωπο κοινής εκλογής τις αναγκαίες πληροφορίες για τα κέρδη και τις ζημιές, και εφόσον είναι απαραίτητο έχει υποχρέωση να επιδείξει τα λογιστικά του βιβλία. Σ' αυτή την περίπτωση λογιστικά βιβλία θεωρούνται όχι μόνο αυτά που ορίζονται από τον εμπορικό νόμο και τη φορολογική νομοθεσία, αλλά και οποιαδήποτε άλλα βιβλία η στοιχεία απεικονίζουν την οικονομική πορεία, την κατάσταση και τα οικονομικά αποτελέσματα της επιχειρήσεως. Είναι αυτονόητο ότι η αίτηση του μισθωτού, που αμείβεται με αυτόν τον τρόπο, να του δοθούν οι σχετικές πληροφορίες ή να του επιδειχτούν τα λογιστικά βιβλία πρέπει να γίνεται στον κατάλληλο χρόνο, με τον τρόπο που αρμόζει, και να μη φτάνει στην κατάχρηση.

Ο υπολογισμός της αμοιβής του μισθωτού με ποσοστά γίνεται στα χρονικά διαστήματα που συμφωνήθηκαν με την σύμβαση εργασίας, διαφορετικά τον χρόνο που καταρτίζονταν στην επιχείρηση οι λογαριασμοί κερδών και ζημιών. Εάν όμως στη τελευταία περίπτωση τα χρονικά διαστήματα είναι πολύ μεγάλα π.χ. εκκαθάριση στον ετήσιο ισολογισμό, κατά καλή πίστη θα δικαιούται ο μισθωτός εύλογες προκαταβολές. Και εδώ όπως στην περίπτωση του μισθωτού που εργάζεται με αμοιβή κατά μονάδα εργασίας ή κατ' αποκοπή ισχύουν τα ελάχιστα όρια του χρονικού μισθού, που ορίζονται είτε από συλλογική σύμβαση εργασίας ή από διαιτητική απόφαση που καλύπτει την περίπτωση του.

Με τον υπολογισμό της αμοιβής του μισθωτού με ποσοστά στα κέρδη δεν μεταβάλλεται η κοινή σχέση εργοδότη-μισθωτού δεν έχει δικαίωμα ο μισθωτός να επεμβαίνει στο επιχειρηματικό έργο, ή να ελέγχει την ελεύθερη επιχειρηματική δράση του εργοδότη, ακόμα και αν εξαιτίας της χειροτερεύει η κατάσταση της επιχειρήσεως και ελαττώνονται τα κέρδη. Μόνο όταν ο εργοδότης παίρνει μέτρα ζημιογόνα, αποβλέποντας να μειώσει τα κέρδη του μισθωτού, μπορεί ο τελευταίος να απαιτήσει την αποκατασταθεί η ζημιά του που προέρχεται από αυτόν τον λόγο.

Τέλος ο επιχειρηματικός κίνδυνος βαρύνει τον εργοδότη έχει επιπτώσεις όμως άμεσα και στον μισθωτό, καθώς η αμοιβή του βρίσκεται σε άμεση συνάρτηση με τα οικονομικά αποτελέσματα της επιχειρήσεως. Κατά τα άλλα, η σχέση αυτή είναι μια κοινή εργασιακή σχέση, όπου εφαρμόζεται ότι και σε κάθε άλλη εργασιακή σχέση.

Ανάλογη είναι και η περίπτωση του μισθωτού που αμείβεται με ποσοστά στις εισπράξεις, που πραγματοποιεί για λογαριασμό της επιχειρήσεως. Η αμοιβή αυτή ονομάζεται προμήθεια και συνηθίζεται σε περιοδεύοντες πωλητές (πλασιέ) και περιοδεύοντες εισπράκτορες.*

* Εργατικό δίκαιο Αλέξ. Γεωργίου Καρακατσάνη σελ. 54

ΑΜΟΙΒΗ ΤΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ

Μετά την επιλογή, εκπαίδευση και αξιολόγηση των managers ο καθορισμός της αμοιβής τους αποτελεί ένα σημαντικό παράγοντα για την προσέλκυση και την παραμονή τους στην επιχείρηση. Κάθε επιχείρηση οφείλει να εξετάζει με μεγάλη ωριμότητα το θέμα της αποζημιώσεως των managers, ώστε να εξασφαλίζει την προσέλκυση και παραμονή του απαιτούμενου αριθμού ικανών στελεχών, οι οποίοι θεωρούνται απαραίτητοι για την λειτουργία της επιχείρησης.

Ο manager απαιτεί βασικά, κάποια σημαντική αμοιβή (εισόδημα) σε μετρητά εξασφάλιση της αγοραστικής δυνάμεως με την αναπροσαρμογή με βάση οικονομικά και μη κριτήρια, δυνατότητα αποκτήσεως περιουσιακών στοιχείων, κοινωνική και οικονομική ασφάλιση μετά την αποχώρηση του από την ενεργό δράση.

Κάθε επιχείρηση καταβάλλει σημαντικές προσπάθειες ικανοποιήσεως των απαιτήσεων τούτων, διότι θα πρέπει να προσελκύσει και να διατηρήσει ικανούς managers. Αλλά αυτό δεν σημαίνει ότι θα πρέπει να αγνοούνται τα συμφέροντα των ιδιοκτητών της επιχειρήσεως, το θεσμικό πλαίσιο περί αμοιβών και φορολογίας κ.λ.π.

Ετσι στις επιχειρήσεις συναντάμε ένα περίπλοκο σύστημα αμοιβής των διοικητικών στελεχών. Αυτό περιλαμβάνει πρώτα την βασική αμοιβή. Αυτή αποτελεί την βάση επί της οποίας υπολογίζονται, κυρίως τα διάφορα δώρα ή επιδόματα, η κοινωνική ασφάλιση, η σύνταξη κ.λ.π. Η βασική αμοιβή προσαρμόζεται, συνήθως από περίοδο σε περίοδο με βάση την παραγωγικότητα των

διοικητικών στελεχών, του χρόνου παραμονής του στην επιχείρηση, των υφιστάμενων πληθωριστικών συνθηκών της οικονομίας ή του κλάδου της.

Τα οικονομικά κίνητρα. Αυτά περιλαμβάνουν χρηματικές αμοιβές, όπως τα διάφορα δώρα ή επιδόματα, τη συμμετοχή στα κέρδη, τη δυνατότητα αγοράς τίτλων της επιχείρησης με ευνοϊκούς όρους. Τα δύο πρώτα υπολογίζονται με βάση την αποτελεσματικότητα του διοικητικού στελέχους, ως ποσοστό ή αλλιώς με βάση τη βασική αμοιβή του. Την αποζημίωση συντάξεως. Αυτή περιλαμβάνει την κανονική σύνταξη και συνήθως ένα συμφωνημένο ποσό που καταβάλλεται εξ άπαξ ή τμηματικά.

Τα μη οικονομικά κίνητρα. Μεταξύ των επιδιώξεων των manager είναι η αναγνώριση, το κύρος, η απόκτηση δυνάμεως, η απονομή τίτλων, ηθικών αμοιβών αποτελούν χαρακτηριστικά παραδείγματα της μορφής αυτής.

Οι λοιπές παροχές οι οποίες περιλαμβάνουν ποικίλες αμοιβές, συνδεδεμένες κατά τον α ή β τρόπο με τις παραπάνω μορφές αμοιβής. Π.χ η συμμετοχή της επιχειρήσεως σε ομαδική ασφάλιση ζωής, η πρόσθετη ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, η παροχή υποτροφιών στα παιδιά των διοικητικών στελεχών, η ειδική έκπτωση επί της αξίας των αγοραζομένων προϊόντων της επιχειρήσεως.

ΑΜΟΙΒΕΣ ΠΩΛΗΤΩΝ (πλασιέ)

Οι πωλήσεις αποτελούν μία από τις σπουδαιότερες λειτουργίες των περισσοτέρων επιχειρήσεων, στο μυαλό δε των πωλητών τα οικονομικά κίνητρα παίζουν σπουδαίο ρόλο. Καθώς δέχονται ελάχιστη εποπτεία, η εργασία τους είναι ημιανεξάρτητη.

Για να πετύχει ο πωλητής μεγάλο ποσό πωλήσεων, για να έχει έλεγχο στο κόστος των πωλήσεων και για να έχει αμοιβή εξαιρετικής εκτελέσεως, ένας πατροπαράδοτος τρόπος πληρωμής του είναι η προμήθεια και άλλα κίνητρα.

Τα καθήκοντα ενός τυπικού πλασιέ είναι τριών ειδών:

1. **Αμεση πώληση** που περικλείει επίσκεψη στο πιθανό αγοραστή, προσπάθεια να τον επηρεάσει για να αγοράσει τα προϊόντα, ή της υπηρεσίες που του προσφέρει. Γι' αυτό χρειάζεται αρκετή γνώση της επιχειρήσεως, του πελάτη, των ειδικών αναγκών του και πληροφορίες σχετικές με την ποιότητα, της προδιαγραφές, τις τιμές, τους όρους πωλήσεως και του χρόνου παραδόσεως του προϊόντος που προσφέρει .

2. **Εμμεση πώληση** που συνίσταται στην παροχή τεχνικών συμβουλών στους πελάτες, διανομή αφισών και τακτοποίηση εκθέσεων, ενδιαφέρον για τα αποθέματα του πελάτη και το χειρισμό τους.

3. Οχι καθήκοντα πωλήσεων που αναφέρονται σε τήρηση στοιχείων, σύνταξη αναφορών προς το γραφείο, προπαρασκευή λογαριασμών εξόδων και συμμετοχή σε συσκέψεις και εκπαιδευτικά προγράμματα για το προσωπικό πωλήσεων.

Και υπάρχει μια ποικιλία τρόπου ελέγχου και μετρήσεως της εργασίας των πωλητών όπως: ο όγκος των πωλήσεων καθώς εκφράζεται σε χρήμα και μονάδες ή και τα δύο, τα ακαθάριστα κέρδη, η σύγκριση των πωλήσεων προς τον αριθμό των επισκέψεων, οι μισθοί και τα έξοδα τα σχετικά με τον όγκο των πωλήσεων, ο αριθμός των επισκέψεων κατά εβδομάδα, οι μη επιτευχθείσες παραγγελίες, η γενική εμφάνιση, η προσωπικότητα και η κρίση. Το βάρος που δίνεται σε αυτούς τους παράγοντες εξαρτάται από την φύση της επιχειρήσεως, το είδος των πελατών, την έκταση του ανταγωνισμού και άλλες απόψεις .

Ένα σύστημα αμοιβής για πωλητές (πλασιέ) πρέπει να εξασφαλίζει αρκετό εισόδημα για να προσελκύσει και κρατήσει ικανούς ανθρώπους (μισθού, δώρα, προμήθειες, έξοδα κινήσεως) που όμως δεν πρέπει να ξεπερνάει το αποτέλεσμα, δηλ. τον όγκο των πωλήσεων, ή τα κέρδη.

Τρία συνήθως είδη αμοιβών προτιμούνται: μισθός, μόνο προμήθεια, και μισθός συν προμήθεια, ή δώρο σαν κίνητρο.

Το σύστημα του μισθού αποτελεί μικρό κίνητρο για εξαιρετική εκτέλεση (20% - 25% των επιχειρήσεων πωλήσεων ακολουθούν αυτό). Είναι όμως μέθοδος ευνοϊκή στις περιπτώσεις παροχής

τεχνικής συμβουλής και υπηρεσίας (συνήθως στους τομείς των τεχνικών εξοπλισμών) αναλύσεως αγορών κ.λ.π. Μειονέκτημα εξάλλου είναι η έλλειψη κινήτρου που επιδεινώνεται με την έλλειψη εποπτείας λόγω της κινήσεως του υπαλλήλου μακριά από την επιχείρηση.

Το σύστημα της προμήθειας μοιάζει πολύ με την εργασία κι αμοιβή για το κομμάτι των εργαζομένων με την ώρα. Μπορούν, ωστόσο, να πληρώνονται έξοδα κινήσεως ή να καλύπτονται από μία γενναιότερη προμήθεια. Το σύστημα αυτό χρησιμοποιείται κυρίως στις ασφάλειες και στις βιομηχανίες επίπλων, φαρμάκων, υφασμάτων υποδημάτων και ενδυμάτων.

Το σύστημα ταιριάζει στους έχοντες πρωτοβουλία και αγάπη προς τις πωλήσεις και το επίπεδο των κερδών υπερέρχει εκείνου των αμειβομένων με μισθό συν δώρα σαν κίνητρο.

Μειονέκτημα εξάλλου αποτελούν οι διακυμάνσεις στα κέρδη από περίοδο σε περίοδο καθώς και από παράγοντες που επιδρούν και είναι πέρα από τον έλεγχο του πωλητή.

Το πλείστον των σύγχρονων συστημάτων συνδυάζει ένα βασικό μισθό και μια προμήθεια επιπλέον.

ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ -ΥΠΕΡΩΡΙΑ

Οι ώρες μεταξύ του νόμιμου και συμβατικού ωραρίου χαρακτηρίζονται ως υπερεργασία .

Σε ορισμένες κατηγορίες μισθωτών λόγω ειδικών συμφωνιών η λόγω ειδικών συμβάσεων ισχύουν σήμερα συμβατικά ωράρια εργασίας μικρότερα από 40 ώρες την εβδομάδα (π.χ δημόσιοι υπάλληλοι είναι 37,5 ώρες την εβδομάδα) Οι ώρες μεταξύ του ανώτατου συμβατικού των 40 ωρών την εβδομάδα και του καθαρά (μειωμένου) συμβατικού ωραρίου π.χ. 37,5 ώρες χαρακτηρίζονται απλή υπερεργασία και αμείβονται με απλό ημερομίσθιο χωρίς καμία προσαύξηση. Οι ώρες όμως μεταξύ του νόμιμου ωραρίου των 48 ωρών και του ανώτατου συμβατικού ωραρίου 40 ωρών χαρακτηρίζονται πραγματική υπερεργασία και αμείβονται ωρομίσθιο προσαυξημένο με 25%.

Η απασχόληση που είναι πάνω από 48 ώρες την εβδομάδα θεωρείται υπερωριακή σε περίπτωση όμως πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας υπερωρία θεωρείται η υπέρβαση του 45ωρου ή του 9ωρου ημερήσια.

Σε περίπτωση που η ώρες υπερεργασίας είναι συγχρόνως και ώρες νυκτερινής απασχόλησης ή ακόμα και απασχόλησης Κυριακής τότε προσαυξάνεται πρώτα οι αμοιβές των ωρών αυτών με 25% της νυκτερινής απασχόλησης και με 75% Κυριακάτικης απασχόλησης και στο σύνολο της αμοιβής (ωρομίσθιο+25% νυκτερινής+75% Κυριακής) υπολογίζεται η προσαύξηση του 25% της υπερεργασίας. Η αμοιβή της υπερεργασίας υπολογίζεται με βάση τις πραγματικές και όχι της νόμιμες αμοιβές .

Σε περίπτωση που κάποιος μισθωτός απασχολήθηκε στην επιχείρηση περισσότερες ώρες από εκείνες που προβλέπονται από τον νόμο δικαιούται να πάρει για τις επιπλέον ώρες απασχόλησης του και μεγαλύτερη πραγματική αμοιβή που αποκαλείται προσαύξηση υπερωρίας.

Η υπέρβαση του 8ωρου ημερήσια για 48ωρη εβδομαδιαία και 9ωρου για 45ωρη εβδομαδιαία εργασία θεωρείται υπερωρία. Δηλαδή σε περίπτωση που κάποιος υπάλληλος ή εργάτης απασχοληθεί πάνω από 8 ή 9 ώρες ανάλογα μέσα σε μία μέρα οι επιπλέον ώρες θεωρούνται υπερωρία γι' αυτή την συγκεκριμένη μέρα ανεξάρτητα αν στην ίδια βδομάδα θα σημειωθεί η όχι υπέρβαση του 48 ωρου 45 ωρου εβδομαδιαίας απασχόλησης αντίστοιχα. Οι ώρες υπερωριακής απασχόλησης υπολογίζονται με το μισθό προσαυξημένο με το αντίστοιχο ποσοστό της υπερωρίας.

Σαν πραγματικό ωρομίσθιο εννοούμε αυτό που καταβάλλεται στον εργαζόμενο. Τέτοιο ωρομίσθιο είναι εκείνο στο οποίο συμπεριλαμβάνονται όλα τα επιδόματα και οι παροχές σε είδος νόμιμες και οικειοθελείς καθώς επίσης και οι τυχόν προσαυξήσεις του 75% της Κυριακής και του 25%της νυχτερινής εργασίας.

Νυχτερινή εργασία

Η τοποθέτηση του ωραρίου μέσα στο εικοσιτετράωρο, όταν δεν προσκρούει σε διατάξεις που καθορίζουν τις ώρες λειτουργίας των επιχειρήσεων (όπως π.χ των καταστημάτων) είναι κατ' αρχήν ελεύθερη για τον εργοδότη, που πρέπει βέβαια να κάνει σωστή χρήση αυτού του δικαιώματος. Δεν υπάρχει διάταξη που να απαγορεύει την τοποθέτηση ολόκληρου ή μέρους του ωραρίου σε νυχτερινές ώρες. Υπάρχουν όμως ορισμένες απαγορεύσεις για κατηγορία προσώπων που εργάζονται την νύχτα.

Ετσι απαγορεύεται την νύχτα η χρησιμοποίηση ανηλίκων κάτω από τα 18 στις βιομηχανικές επιχειρήσεις εξάιρεση προβλέπεται για τους ανηλίκους 16-18 όταν το απαιτούν, οι ανάγκες της μαθητείας ή της επαγγελματικής τους κατάρτισης ή σε περιπτώσεις απρόβλεπτης ανωτέρας βίας ή εξυπηρετήσεως του δημοσίου συμφέροντος. Νύχτα για την εφαρμογή αυτών των διατάξεων είναι η χρονική περίοδος τουλάχιστον 12 συνεχών ωρών, που πρέπει να περιλαμβάνει για τους μέχρι 16 χρονών ανηλίκους το μεταξύ 10μ.μ - 6π.μ διάστημα, και για τους 16-18 χρονών διάστημα 7 συνεχών ωρών μεταξύ 10μ.μ - 7π.μ.

Επίσης κατά κανόνα απαγορεύεται η νυχτερινή εργασία και στις γυναίκες. Ανεξάρτητα από ηλικία δεν απασχολούνται τη νύχτα στις βιομηχανικές επιχειρήσεις επίσης απαγορεύεται η εργασία των γυναικών την νύχτα 9.μ.μ -5π.μ στα εμπορικά καταστήματα και πρατήρια .

Στους μισθωτούς που εργάζονται την νύχτα, εκτός από την κανονική αμοιβή, τους παρέχεται και προσαύξηση 25% για όσο

χρονικό διάστημα η εργασία τους εμπίπτει στο διάστημα από την 10η νυχτερινή ως την 6η πρωινή ώρα. Η προσαύξηση αυτή είναι καταβλητέα και όταν ο μισθωτός αμείβεται με αποδοχές ανώτερες από τις νόμιμες είναι όμως επιτρεπτή συμφωνία που να προβλέπει σε περίπτωση καταβολής υψηλότερων αποδοχών από τις νόμιμες, ότι με αυτές καλύπτονται και οι αξιώσεις από νυχτερινή εργασία. Εάν η νυχτερινή εργασία συμπέσει να είναι και υπερωριακή, για τον υπολογισμό της αμοιβής της υπερωρίας πρέπει να λαμβάνεται σαν βάση το ωρομίσθιο προσαυξημένο με ποσοστό 25% της νυχτερινής εργασίας

Πλήρης απασχόλησης - μερική απασχόληση

Όταν με συλλογική ή ατομική σύμβαση μειώνεται αυτό το ωράριο, εξακολουθεί να οφείλεται και για αυτό ο μισθός πλήρους απασχόλησης, αν δεν προκύπτει κάτι το διαφορετικό από την ίδια την συλλογική σύμβασή ή στα όρια που επιτρέπεται, από την ατομική σύμβαση εργασίας καταβάλεται

Διαφορετικά έχει το θέμα, όταν με την ατομική σύμβαση εργασίας συμφωνείται μερική απασχόληση του μισθωτού, δηλαδή απασχόληση του για ορισμένες ώρες την εβδομάδα ή την ημέρα π.χ για δύο ή τρεις ώρες την ημέρα.

Σ' αυτήν την περίπτωση η αμοιβή του μισθωτού θα είναι ανάλογη με τον χρόνο που απασχολείται εάν π.χ απασχολείται 3 ώρες και το νόμιμο ωράριο για την περίπτωση του είναι 7ώρες, θα δικαιούται να πάρει τα 3/7 της κανονικής ημερήσιας αμοιβής.

ΦΙΛΟΔΩΡΗΜΑΤΑ

Ιδιότυπος είναι ο τρόπος αμοιβής της εργασίας του μισθωτού με φιλοδωρήματα υποχρεωτικά, ή ακόμα και προαιρετικά. Σ' αυτή την περίπτωση την αμοιβή δεν την καταβάλλει ο εργοδότης αλλά αντί για αυτόν τρίτοι, οι πελάτες. Αυτό όμως δεν ιδρύει σχέση ανάμεσα στον μισθωτό και στους πελάτες ο μισθωτός απλώς παραπέμπεται να εισπράξει την αμοιβή του από τους πελάτες, που από υποχρέωση, ή και χωρίς να υπάρχει, καταβάλλουν το φιλοδώρημα.

Ο εργοδότης οφείλει να μην εμποδίζει την εισπράξη των φιλοδωρημάτων ή την δημιουργία τέτοιων ευκαιριών, ούτε επίσης χωρίς λόγο να περιορίζει τον «κύκλο εργασιών» του μισθωτού που αμείβεται με αυτό τον τρόπο. Είναι αυτονόητο, ότι τα φιλοδωρήματα είναι μισθός, όταν η αμοιβή του μισθωτού έχει διαρρυθμιστεί με αυτόν τον τρόπο όταν δηλαδή με τα φιλοδωρήματα αμείβονται οι υπηρεσίες που οφείλει στα πλαίσια της σχέσεως εργασίας του. Δεν θα είναι όμως μισθός, εκτός αν υπάρχει αντίθετη συμφωνία, τα φιλοδωρήματα τρίτων στον μισθωτό, που προσφέρονται από ελευθεριότητα για επιβράβευση του ζήλου του η από ευχαρίστηση.

Δεν χρειάζεται επίσης να τονιστεί ότι το να δέχεται φιλοδωρήματα ο μισθωτός, χωρίς να το γνωρίζει ο εργοδότης, όταν δεν συνηθίζονται στην εργασία του, ή όταν ξεπερνούν τα συνηθισμένα μέτρα ή γίνονται με τρόπο που είναι αντίθετος στα χρηστά ήθη, είναι πράξη ή συμπεριφορά που δεν έχει καμία σχέση με το φιλοδώρημα σαν μισθό και προσκρούει στην απαγορευμένη από την υποχρέωση πίστεως δωροληψία .

Και αυτός ο τρόπος αμοιβής του μισθωτού δεν επηρεάζει στα υπόλοιπα σημεία της τη λειτουργία της σχέσεως του σαν σχέση εξαρτημένης εργασίας.

ΜΙΚΤΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ

Τα παραπάνω συστήματα δεν εμφανίζονται πάντοτε με τρόπο αμιγή. Είναι δυνατό, και συμβαίνει συχνά, να συνδυάζεται χρονικός μισθός με αμοιβή κατά μονάδα εργασίας ή με ποσοστά στα κέρδη ή με προμήθεια ή με φιλοδώρημα, ώστε ένα μέρος του μισθού να παραμένει σταθερό χρονικά, και πάνω από αυτό να ενεργούν μισθολογικά τα άλλα συστήματα υπολογισμού της αμοιβής.

Σε κάθε περίπτωση με όποιο σύστημα και αν υπολογίζεται η αμοιβή, ισχύουν τα κατώτατα όρια μισθών σαν όρια ασφαλείας. Εάν το σύστημα αμοιβής, που ακολουθείται δεν καλύπτει αυτά τα όρια που ορίζονται συνήθως με τη μορφή του χρονικού μισθού, δικαιούνται οι μισθωτοί να αξιώσουν από τον εργοδότη την ανάλογη συμπλήρωση της αμοιβής τους.

ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΚΑΙ ΣΤΑ ΚΕΡΔΗ

Η κίνηση για συμμετοχή των εργαζομένων στο κεφάλαιο και στα κέρδη είναι πολύ πιο παλιά από την κίνηση για συμμετοχή των εργαζομένων στην λήψη των αποφάσεων. Τα πρώτα συστήματα για συμμετοχή των εργαζομένων στα κέρδη εμφανίστηκαν στην Γαλλία το 1820 στη Μεγάλη Βρετανία το 1865 και στις ΗΠΑ το 1887.

Θεωρητικά θα μπορούσε να συμφωνήσει κανείς ότι τα κέρδη που πραγματοποιεί μια επιχείρηση ανήκουν σε όλους εκείνους οι οποίοι συνέβαλαν στην πραγματοποίηση, τους και φυσικά δεν μπορεί να αρνηθεί κανείς ότι μέσα σε αυτούς συμπεριλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι της συγκεκριμένης επιχείρησης.

Οι δυσκολίες όμως εμφανίζονται συνήθως στην πράξη και συγκεκριμένα στον τρόπο με τον οποίο θα καθορισθεί το ποσοστό συμμετοχής των εργαζομένων στο κεφάλαιο και στα κέρδη. Γενικά πιστεύεται ότι αν ο θεσμός αυτός συνδυασθεί με ένα ευρύ πρόγραμμα συμμετοχής του προσωπικού στην λήψη αποφάσεων, μπορούν να λυθούν πολλά προβλήματα σχέσεων εργοδοτών - εργαζομένων και η επιχείρηση να καταστεί ένα αποτελεσματικότερο <<σύστημα συνεργασίας>>. Οι μορφές συμμετοχής στα κέρδη παρουσιάζουν μεγάλη ποικιλία, θα αναφέρουμε ενδεικτικά ορισμένες μόνο τις πιο γνωστές.

- **Ποσοστό της αμοιβής** κάθε μέλος του προσωπικού παίρνει ποσοστό από τα κέρδη ίσο με το ποσοστό που αντιπροσωπεύει η αμοιβή του στο συνολικό ποσό των αμοιβών.

- **Συμπληρωματική αμοιβή** Σε ολόκληρο το προσωπικό ή σε ορισμένα μόνο μέλη δίνεται ένα ποσοστό κερδών ή ένα μικρό εφάπαξ ποσό μια φορά τον χρόνο

- **Ανάλογα με την προϋπηρεσία** Κάθε εργαζόμενος θεωρείται ότι κατέχει μια μονάδα για κάθε χρόνο υπηρεσίας και πάλι μία μονάδα για κάθε π.χ. 40.000 δρχ της ετήσιας αμοιβής του. Ανάλογα με τις μονάδες που συγκεντρώνει καθορίζεται και το ποσοστό των κερδών που δικαιούται.

- **Ανάλογα με το ποσοστό συμβολής των συμμετεχόντων** Με το σύστημα αυτό γίνεται μία προσπάθεια αντικειμενικότερης αξιολόγησης της συμβολής του καθενός στα τελικά αποτελέσματα. Υποτίθεται ότι σαν βασικό κέρδος για τους μετόχους καθορίζεται από το επιτόκιο που θα κέρδιζαν αν επένδυαν το κεφάλαιο σε ασφαλείς επενδύσεις π.χ. ομολογίες κρατικές που θεωρούνται οι πιο ασφαλείς συν ένα μικρό ποσοστό για την αβεβαιότητα της επένδυσης.

- Το επιτόκιο θεωρείται ότι θα είχαν οι εργαζόμενοι εάν επένδυαν ένα υποθετικό κεφάλαιο του οποίου το κέρδος ισούται με το σύνολο των αμοιβών όλου του προσωπικού.

Η επί μέρους κατανομή σε κάθε μέλος του προσωπικού γίνεται με βάση τόσο τον μισθό όσο και την αξία του κάθε εργαζόμενου σε σύγκριση με τους υπολοίπους αλλά και σε σύγκριση με τους στόχους που έπρεπε να επιτευχθούν.

Η αξία αυτή βασίζεται στην αμοιβαία αξιολόγηση που κάνουν τα μέλη του προσωπικού.

- **Συμμετοχή στο μετοχικό κεφάλαιο** Οι εργαζόμενοι προτιμούν πολλές φορές αντί της συμμετοχής στα κέρδη των άμεσο δανεισμό των επιχειρήσεων από τις αποταμιεύσεις των εργαζομένων, καθώς επίσης και την παρακράτηση μέρους των κερδών με σκοπό την αγορά μετοχών.

ΑΥΤΟΔΙΑΧΕΙΡΗΣΗ

Η αυτοδιαχείριση θεωρείται από ορισμένους ότι αποτελεί την πιο προηγμένη μορφή συμμετοχής των εργαζομένων στην διοίκηση. Κατά κάποιο τρόπο αποτελεί σύνθετη μορφή των δύο άλλων δηλ. Συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων και στα κέρδη. Στην περίπτωση αυτή η επιχείρηση διοικείται από τους εργαζόμενους οι οποίοι είναι υπεύθυνοι για όλα τα προβλήματα λειτουργίας και ανάπτυξης της επιχείρησης.

Τα πλεονεκτήματα που υπάρχουν στην διαχείριση αυτή είναι ότι η εργαζόμενοι νοιώθουν έντονα το αίσθημα της ιδιοκτησίας ότι δουλεύουν για την δική τους επιχείρηση χωρίς να αισθάνονται ότι τους εκμεταλλεύονται, οι εργαζόμενοι υποκινούνται πλέον για εργασία με διάφορες ανταμοιβές καθορίζονται στόχοι και βελτιώνονται διαδικασίες.

Βέβαια και τα μειονεκτήματα δεν παραλείπονται οι εργαζόμενοι ίσως κάποιες φορές να θέσουν προβλήματα σε προσωπικό επίπεδο,

να προσπαθήσουν να επωφεληθούν μεμονωμένα, άτομα να κοιτάζουν το προσωπικό τους συμφέρον και όχι της εταιρίας.

Η αυτοδιαχείριση είναι πολύ δύσκολο να εφαρμοσθεί και φωτεινά παραδείγματα θα μπορούσαμε να πούμε ότι υπάρχουν, μόνο για την **ANEK LINE** την ναυτιλιακή εταιρία η οποία έχει καταφέρει αυτή την στιγμή να είναι μία από τις καλύτερες εταιρίες και εφαρμόζει το σύστημα της αυτοδιαχείρισης με μεγάλο ποσοστό επιτυχίας. Για να επιτευχθεί κάτι τέτοιο θα πρέπει να γίνει συνείδηση των εργαζομένων ότι εργάζονται για το σύνολο και όχι ατομικά. Το ατομικό συμφέρον πρέπει να παραμεριστεί και να δοθεί η έμφαση στην ανάπτυξη της εταιρίας.

ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ

Βασικός η κύριος μισθός θεωρείται ότι είναι η κύρια αντιπαροχή για την εργασία.

Μπορούμε να πούμε ότι ο βασικός μισθός είναι η αντιπαροχή για την παρεχόμενη εξαρτημένη εργασία, χωρίς οποιοδήποτε ειδικότερο προσδιορισμό. Με τον ορισμό αυτό υπογραμμίζεται το στοιχείο της κύριας αντιπαροχής, ενώ ταυτόχρονα αποκλείονται όλα τα κονδύλια, που αποτελούν βέβαια και αυτά μισθό, αλλά χωρίς ειδικότερο προσδιορισμό κάθε φορά.

Η έννοια του βασικού μισθού έχει σημασία για το εργατικό δίκαιο, γιατί ο μισθός δεν αποτελεί ενιαία παροχή αλλά είναι μια παροχή σύνθετη. Στον βασικό μισθό προστίθενται διάφορα ποσά που υπολογίζονται συνήθως με βάση μια ποσοστιαία αναλογία σε σχέση με αυτόν και που ονομάζονται *επιδόματα*.

Τα επιδόματα είναι παροχές του εργοδότη προς τους μισθωτούς, οι οποίες έχουν ως αιτία τους την παροχή εξαρτημένης εργασίας, καταβάλλονται όμως για ορισμένες ειδικές αιτίες που έχουν σχέση με το είδος της εργασίας, την προσωπική κατάσταση του εργαζομένου ή τη θέση του στην επιχείρηση.

Τα επιδόματα ρυθμίζονται από ορισμένες βασικές αρχές που είναι οι ακόλουθες :

- Το επίδομα μπορεί να είναι τακτικό ή έκτακτο.

Η διάκριση αυτή έχει σημασία για την υπαγωγή του επιδόματος στην έννοια του μισθού ακόμη για την υπαγωγή του στην έννοια των τακτικών αποδοχών .

- Το επίδομα έχει βέβαια πάντοτε ως αφορμή την παροχή εξαρτημένης εργασίας αλλά έχει σύγχρονος και μία ειδικότερη αιτία. Αυτή η αιτία, ο συγκεκριμένος σκοπός για τον οποίο δίνεται το επίδομα εξωτερικεύεται με αντίστοιχη ειδικότερη ονομασία. Κάθε επίδομα έχει κάποια χωριστή ονομασία. Οι ονομασίες αυτές μπορεί να διαφέρουν σε συλλογική από συλλογική σύμβαση ή από εργοδότη σε εργοδότη χωρίς αυτό να σημαίνει ότι πρόκειται για επιδόματα που επιδιώκουν διαφορετικό σκοπό.

Ο ειδικότερος σκοπός του επιδόματος αποτελεί τον νόμιμο λόγο και για την αρχική του καταβολή και για την συνέχιση της καταβολής του στο μέλλον. Από την σύνθεση αυτή κάθε επιδόματος με ορισμένο σκοπό προκύπτουν διάφορα προβλήματα. Έτσι, όταν το επίδομα συνδέεται με ορισμένη αιτία που έχει σχέση με το πρόσωπο του εργαζομένου, γεννιέται το πρόβλημα, αν το δικαίωμα για το επίδομα αποκτάται αυτομάτως από την στιγμή που θα συγκεντρώσει ο εργαζόμενος τα απαιτούμενα προσόντα ή μήπως χρειάζεται και ανακοίνωση τους στον εργοδότη (π.χ. επίδομα για τους πτυχιούχους, επίδομα γάμου). Στο σημείο αυτό γίνεται δεκτό, χωρίς βέβαια να λείπει και αντίθετη άποψη, ότι το δικαίωμα αποκτάται από τον χρόνο που ο μισθωτός ανακοίνωσε το σχετικό γεγονός στον εργοδότη. Δέχεται όμως και η άποψη αυτή, ότι η σχετική ανακοίνωση δεν είναι απαραίτητη, αν ο εργοδότης γνώριζε το γεγονός.

Επειτα γεννιέται ζήτημα ποια είναι η τύχη του επιδόματος στην περίπτωση που έχουμε οριστική ή προσωρινή εξαφάνιση της αιτίας για την οποία χορηγήθηκε (π.χ τύχη οικογενειακού επιδόματος σε

περίπτωση διαζυγίου, τύχη του επιδόματος ανθυγιεινής εργασίας σε περίπτωση που ο μισθωτός κωλύεται προσωρινά να εργασθεί) η και αντίστροφα σε περίπτωση που έχουμε προσωρινή ή μερική εμφάνιση της αιτίας (πχ προσωρινή εργασία σε επικίνδυνη θέση). Σε αυτές τις περιπτώσεις πρέπει να δεχτούμε ως βασική αρχή ότι το επίδομα, χορηγείται τον χρόνο κατά την διάρκεια του οποίου συντρέχει η αιτία.

Τα επιδόματα υπολογίζονται «κατ'αποκοπήν» ή «κατά ποσοστό» σε σχέση με το βασικό μισθό, και ανάλογα με τις διατάξεις ή τις συμφωνίες που τα χορηγούν, ως βασικός μισθός άλλοτε εννοείται ο νόμιμος και άλλοτε ο συμβατικός.

Αυτό σημαίνει πως αν δεν υπάρχει αντίθετη διάταξη, τα διάφορα επιδόματα βρίσκονται όλα στην ίδια βαθμίδα, δεν μπορεί δηλαδή κανένα από αυτά να αποτελεί βάση υπολογισμού για τα άλλα.

Τα επιδόματα που παίρνει ένας εργαζόμενος είναι τα εξής:

1. Επίδομα γάμου

Το επίδομα αυτό είναι 10% επί του βασικού μισθού η ημερομισθίου (του νόμιμου μισθού) και όχι των πράγματι καταβαλλόμενων αποδοχών

2. Επίδομα πολυετούς υπηρεσίας

Το επίδομα αυτό, δηλ της συνεχούς υπηρεσίας στην ίδια η συναφή απασχόληση είτε στον ίδιο είτε σε διαφορετικό εργοδότη διαχωρίζεται ανάλογα για τους υπαλλήλους και για τους εργατοτεχνίτες. Έτσι οι υπάλληλοι για κάθε 3ετία απασχολήσεως τους σε ίδιο η συναφές επάγγελμα στον ίδιο η διαφορετικό εργοδότη μετά την συμπλήρωση του 19 έτους δικαιούνται 10% και μέχρι (3) τριετίες 30% επί του βασικού μισθού. Οι εργατοτεχνίτες, για κάθε 3ετία, μετά την συμπλήρωση του 18^{ου} έτους στο ίδιο ή συναφές επάγγελμα δικαιούνται 5% και μέχρι 2 τριετίες 10% επί του βασικού ημερομισθίου.

3. Επίδομα ανθυγιεινής εργασίας

Αυτό χορηγείται σε ορισμένες κατηγορίες μισθωτών όταν οι συνθήκες εργασίας μπορεί να επιδράσουν δυσμενώς για την υγεία τους. Ο χαρακτηρισμός μιας εργασίας σαν ανθυγιεινή γίνεται με υπουργικές αποφάσεις ή συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή διαιτητικές αποφάσεις. Το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας κυμαίνεται από 8% (χειριστές σκαπτικών μηχανημάτων - λατομείων) μέχρι και 35% (κατώτερο νοσηλευτικό προσωπικό ΙΚΑ). Ανθυγιεινές έχουν χαρακτηριστεί οι εξής εργασίες: Αγγειοπλάστου, αρτεργάτου, οδηγού αυτοκινήτου, εργάτη μεταλλείων - ορυχείων, καπνεργάτου κ.λ.π.

4. Διαχειριστικό επίδομα

Αυτό χορηγείται σε εκείνους που διαχειρίζονται χρήματα, υλικά και σκοπό έχει να καλύψει τυχόν ζημίες του υπαλλήλου από τα ενδεχόμενα λάθη της διαχείρισής του. Το επίδομα αυτό είναι 5% επί του νόμιμου μισθού ή ημερομισθίου.

5. Επίδομα θέσεως και έξοδα παραστάσεως.

Τα επιδόματα αυτά χορηγούνται συνήθως σε ανώτερα στελέχη των επιχειρήσεων και αποτελεί συνακόλουθο της θέσεως που κατέχουν.

6. Επίδομα νυκτερινής εργασίας.

Καταβάλλεται για νυκτερινή εργασία και είναι 25% επί του νόμιμου μισθού ή ημερομισθίου.

7. Επίδομα υπερωριακής εργασίας

Είναι 25%-27% για τις νόμιμες υπερωρίες και 100% για παράνομες υπερωρίες. Υπολογίζεται επί του καταβαλλόμενου ημερομισθίου.

8. Επίδομα για εργασία τις Κυριακές ή εξαιρετές εορτές

Είναι 75% επί του νόμιμου μισθού ή ημερομισθίου

9. Επίδομα για εργασία εκτός έδρας

Το επίδομα αυτό είναι για κάθε μέρα εργασίας έδρας, ίσο με ένα ημερομίσθιο ή με το $1/25$ του μισθού (για τους υπαλλήλους).

Προϋπόθεση χορηγήσεως του είναι:

α) η εργασία σε άλλο τόπο να είναι πρόσκαιρη .

β) να διανυκτερεύει ο μισθωτός εκτός έδρας. Αν ο εργοδότης παρέχει τροφή και κατοικία τότε το επίδομα περιορίζεται στο $1/4$. Αν παρέχεται μόνο τροφή η αποζημίωση περιορίζεται στο $1/2$ και αν παρέχεται μόνο κατοικία η αποζημίωση αυτή περιορίζεται στα $4/5$.

10. Επίδομα Πάσχα (δώρο Πάσχα)

Το επίδομα (δώρο) του Πάσχα, είναι ίσο με τις αποδοχές μισού μισθού για τους υπαλλήλους ή με τις αποδοχές 15 ημερομισθίων για τους εργατοτεχνίτες. Το επίδομα αυτό καταβάλλεται ολόκληρο εφ' όσον η εργασιακή σχέση διαρκέσει από 1 Ιανουαρίου μέχρι 30 Απριλίου.

Αν η εργασιακή σχέση διαρκέσει λιγότερο θα καταβληθεί μέρος του επιδόματος που υπολογίζεται ως εξής: για κάθε 8 ημέρες που διήρκεσε η εργασιακή σχέση καταβάλλεται ποσό ίσο με $1/15$ του μισού μισθού η ποσό ίσο με 1 ημερομίσθιο για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο .Το διάστημα που ο μισθωτός απουσίασε από την εργασία του αδικαιολόγητα δεν υπολογίζεται σαν χρόνος εργασίας και αφαιρείται.

11. Επίδομα (δώρο) Χριστουγέννων

Οι μισθωτοί δικαιούνται επίδομα Χριστουγέννων ίσο με τις αποδοχές ενός μηνός για τους υπαλλήλους ή 25 ημερομίσθια για τους εργατοτεχνίτες. Το επίδομα αυτό καταβάλλεται ολόκληρο εφ' όσον η εργασιακή σχέση διαρκέσει από 1 Μαΐου μέχρι 31 Δεκεμβρίου. Αν η εργασιακή σχέση διαρκέσει λιγότερο τότε θα καταβληθεί μέρος του επιδόματος που υπολογίζεται ως εξής: για κάθε 19 ημέρες που διήρκεσε η εργασιακή σχέση καταβάλλεται ποσό ίσο με τα $2/25$ του μισθού για τους υπαλλήλους ή 2 ημερομίσθια για τους εργατοτεχνίτες. Δεν υπολογίζεται το χρονικό διάστημα που ο εργαζόμενος απουσίασε αδικαιολόγητα από την εργασία του.

12. Επίδομα αδειάς

Το επίδομα αυτό καταβάλλεται σ' εκείνους τους εργαζόμενους που δικαιούνται άδεια. Το επίδομα αυτό για μεν τους υπαλλήλους είναι ίσο με το $1/2$ του μισθού, για δε τους εργατοτεχνίτες ίσο με 13 ημερομίσθια .

Το επίδομα άδειας προκαταβάλλεται στο μισθωτό όταν παίρνει την άδεια του. Οι ανήλικοι κάτω των 18 ετών και μαθητές ή σπουδαστές δικαιούνται από τον πρώτο χρόνο 13 ημερομίσθια η ½ του μισθού.

13. Οικογενειακό επίδομα

Χορηγείται στους μισθωτούς με οικογενειακά βάρη (σύζυγο, παιδιά) μπορεί να είναι ποσοστό του βασικού μισθού ή και σε ευρύτερη βάση, ή ορισμένο ποσό. Για να πάρει ο μισθωτός οικογενειακό επίδομα είναι απαραίτητο να γνωστοποιήσει ή και να αποδείξει τις προϋποθέσεις του, εκτός αν τις γνωρίζει ήδη ο εργοδότης. Τα οικογενειακά επιδόματα έχουν γενικευτεί σαν θεσμός και έχουν πάρει τον χαρακτήρα <<κοινωνικού μισθού>> μέσω των κανονισμών κοινωνικής ασφάλισης.

14. Εξοδα κινήσεως(οδοιπορικά)

Η παροχή αυτή δεν αποτελεί μισθό, όταν χορηγείται για να καλύψει πραγματικές δαπάνες κινήσεως του μισθωτού, λ.χ. για την μετάβαση του στον τόπο εργασίας, η την εξυπηρέτηση του στην εκτέλεση της εργασίας του κ.λ.π. Είναι όμως μισθός όταν σαν σταθερό ποσό χορηγείται τακτικά, χωρίς να εξαρτάται από την πραγματοποίηση δαπανών κινήσεως, χωρίς να γίνεται

απόδοση λογαριασμού για την σχετική δαπάνη, και χωρίς να διακόπτεται στις περιπτώσεις που καταβάλλεται μισθός αν και δεν παρέχεται εργασία.

15. Επίδομα πτυχίου.

Το επίδομα αυτό χορηγείται στους κάτοχους πτυχίου Πανεπιστημίου, Τ.Ε.Ι και κατόχους μεταπτυχιακών τίτλων. Το επίδομα αυτό υπολογίζεται επάνω στον βασικό μισθό και το ποσοστό είναι 5% για αποφοίτους ιδιωτικών σχολών, 10% για αποφοίτους ΤΕΙ, και 15% για αποφοίτους πανεπιστημίου. Για αυτούς που φέρουν μεταπτυχιακούς τίτλους το ποσοστό υπολογίζεται βάση του είδους του τίτλου που φέρουν.

16. Επίδομα παραγωγικότητας

Δίνεται στους εργαζόμενους που καταφέρνουν να προσεγγίσουν τα πρότυπα της επιχείρησης ή και να τα ξεπεράσουν

Πρόσθετες παροχές και εξυπηρετήσεις των εργαζομένων.

Κάθε οργανισμός, επιχείρηση ή υπηρεσία παρέχει στους υπαλλήλους μερικά ωφελήματα, πέρα από το βασικό μισθό,

ημερομίσθιο. Αυτά τα ωφελήματα είναι δυνατό να εξασφαλίσουν οικονομική προστασία κατά κινδύνων όπως είναι η αρρώστια, το ατύχημα, η ανεργία και η απώλεια εισοδήματος που οφείλεται στην συνταξιοδότηση. Είναι δυνατόν ακόμα να παρέχουν ένα επιπλέον εισόδημα και ένα καλύτερο περιβάλλον εργασίας. Μερικά ωφελήματα βοηθούν στην ικανοποίηση των κοινωνικών και ψυχολογικών αναγκών των εργαζομένων.

Είδη πρόσθετων παροχών προς τους εργαζόμενους.

1. Οικονομικές εξυπηρετήσεις. Μερικά είδη εξυπηρετήσεων που παρέχουν οι επιχειρήσεις έχουν άμεση σχέση με τα προσωπικά οικονομικά του υπαλλήλου. Αυτές οι εξυπηρετήσεις προγραμματίζονται για να ενθαρρύνουν την οικονομία και να παράσχουν κεφάλαιο όταν χρειάζονται με λογικά επιτόκια. Ένα κοινό είδος σχεδίου οικονομίας είναι εκείνο δια του οποίου ο υπάλληλος μπορεί να αγοράσει μετοχές της επιχείρησης. Η επιχείρηση είτε προσθέτει τη δική της συμβολή στο κεφάλαιο του υπαλλήλου και αγοράζει τις μετοχές έπ' ονόματι του ή δίνει τη μετοχή σα δώρο πάνω στις οικονομίες του. Έτσι ο υπάλληλος δεν διατρέχει κίνδυνο να χάσει χρήματα.

2. Πιστωτικοί συνεταιρισμοί. Πιστωτικοί συνεταιρισμοί δημιουργούνται για να υπηρετήσουν τις οικονομικές ανάγκες των υπαλλήλων. Οι πιστωτικός συνεταιρισμός ενθαρρύνει την οικονομία προσφέροντας τόκο υψηλότερο από τον πληρωνόμενο από πολλές εμπορικές τράπεζες. Επίσης υπηρετεί σαν δανειστικός θεσμός, από τον οποίο ο υπάλληλος είναι δυνατό να δανειστεί χρήματα. Η ύπαρξη

πιστωτικού συνεταιρισμού που διευθύνεται από τους υπαλλήλους παρέχει πρόσθετη ασφάλεια στους εργαζόμενους της επιχείρησης, χωρίς το μάνατζμεντ να ανακατεύεται σε τέτοια λεπτομερειακά θέματα όπως είναι η έγκριση ή όχι των δανείων και η επιστροφή τους που όχι μόνο απαιτούν χρόνο αλλά συχνά είναι και ενοχλητικά.

3. Οικονομική βοήθεια από την επιχείρηση Οι επιχειρήσεις βοηθούν τους υπαλλήλους χορηγώντας τους δάνεια μ' ένα μικρό τόκο ή χωρίς τόκο. Μερικές επιχειρήσεις χορηγούν δάνεια για αγορά σπιτιού και παρέχουν άλλη οικονομική βοήθεια που θα συμβάλει στην ευημερία και το ηθικό του εργαζόμενου. Εκείνοι επίσης οι εργαζόμενοι που θέλουν να ακολουθήσουν ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα (σεμινάρια) μπορούν να έχουν όλο ή μέρος του κόστους από την επιχείρηση. Με την επέκταση των επιχειρήσεων εντός ή εκτός της χώρας και την ανάγκη μετακίνησης προσωπικού από ένα τόπο σ' άλλο πολλές μεγάλες επιχειρήσεις έχουν προγράμματα πληρωμής του κόστους για την μετακίνηση του υπαλλήλου, της οικογένειας και των αποσκευών του.

4. Προγράμματα ασφάλειας Αποτελούν μια από τις πιο δημοφιλείς εξυπηρετήσεις προς τους εργαζόμενους. Σαν κανόνας το ποσό καλύψεως της ασφάλειας ζωής για ένα υπάλληλο εξαρτάται μόνο από το επίπεδο μισθού του. Υπάρχουν όμως και βιομηχανικές επιχειρήσεις που παρέχουν προγράμματα ασφάλειας ζωής, ανεξάρτητα του μισθού. Τα πιο κοινά είδη ομαδικής ασφάλειας για υπαλλήλους παρέχουν πλεονεκτήματα σε περίπτωση θανάτου, θανάτου από ατύχημα ή διαμελισμού. Προγράμματα

ιατροφαρμακευτικής και νοσοκομειακής περίθαλψης είναι επίσης δημοφιλείς εξυπηρετήσεις, οι οποίες παρέχονται από τον εργοδότη διαμέσου μιας ασφαλιστικής εταιρίας.

5. Επιστημονικές εξυπηρετήσεις Πολλές επιχειρήσεις θέτουν στην διάθεση των εργαζομένων δωρεάν τις υπηρεσίες των επιστημονικών τους στελεχών. Δικηγόροι και λογιστές που ασχολούνται στις περισσότερες μεγάλες επιχειρήσεις μπορούν να χρησιμοποιηθούν προς όφελος των υπαλλήλων π.χ ένας δικηγόρος μπορεί να βοηθήσει έναν υπάλληλο για την σύνταξη της διαθήκης του δίνοντας του συμβουλές για συμβόλαια και βοηθώντας τους υπαλλήλους να βρουν προσωπικό με προσόντα για να χειριστεί πολύπλοκες νομικές περιπτώσεις.

Ψυχαγωγικές εξυπηρετήσεις Μία από τις αρμοδιότητες της διοικήσεως του προσωπικού είναι και ο σχεδιασμός ενός ψυχαγωγικού προγράμματος σύμφωνα με τις εκφραζόμενες επιθυμίες των εργαζομένων. Καθώς οι εργαζόμενοι έχουν αφήσει να εννοηθούν τα ενδιαφέροντα τους σε συγκεκριμένα είδη ψυχαγωγίας, η διοίκηση προσωπικού πρέπει να δώσει ενθάρρυνση και βοήθεια για την επεξεργασία των λεπτομερειών.

Είδη ψυχαγωγικών εξυπηρετήσεων είναι.

• Αθλητικά προγράμματα Οι περισσότερες επιχειρήσεις προσφέρουν κάποιο είδος αθλητικού προγράμματος, στο οποίο το προσωπικό μπορεί να συμμετέχει πάνω σε μία εθελοντική βάση. Ποδοσφαιρικές ομάδες, βόλει τένις είναι πολύ κοινά γιατί ένας μεγάλος αριθμός υπαλλήλων μπορεί να ασχοληθεί σε αυτές τις δραστηριότητες. Υπάρχουν και προγράμματα που κανονίζουν αθλητικές συναντήσεις με άλλες επιχειρήσεις. Ωστόσο οι διοίκηση προσωπικού πρέπει να καταβάλλει κάθε προσπάθεια να γίνει αντιληπτό πως η αξία του υπαλλήλου δεν εξαρτάται από τις αθλητικές του επιδόσεις.

• Κοινωνικές εκδηλώσεις Αναφέρονται και για τους υπαλλήλους και για τις οικογένειές τους, χοροί, συνεστιάσεις, και άλλα κοινωνικά γεγονότα παρέχουν μια ευκαιρία για τον καθένα να γνωρισθεί καλύτερα και να δυναμώσει τις σχέσεις του με τους άλλους. Και είναι επιθυμητό οι υπάλληλοι να έχουν το μεγαλύτερο μέρος στο σχεδιασμό τέτοιων εκδηλώσεων, αν θέλουμε να είναι πετυχημένες.

• Άλλες ψυχαγωγικές ενέργειες Η σπουδαιότητα να υπάρχει μια αλλαγή ρυθμού κατά την διάρκεια της εργασιακής ημέρας έχει αναγνωρισθεί από διάφορες επιχειρήσεις που παρέχουν ένα ψυχαγωγικό πρόγραμμα κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας για γεύμα. Έτσι μερικές επιχειρήσεις προβάλλουν κινηματογραφικές ταινίες. Πρέπει να αναγνωρισθεί, όμως πως οι υπάλληλοι είναι δυνατόν να προτιμούν μια μικρότερη περίοδος γεύματος για να μπορούν να φεύγουν νωρίτερα στο τέλος της βάρδιας.

Άλλες εξυπηρετήσεις

Πέρα από τις αναφερόμενες παραπάνω εξυπηρετήσεις έχουν γίνει δημοφιλείς άλλες εξυπηρετήσεις στους εργαζόμενους γιατί συντελούν σε ικανοποίηση των αναγκών τους.

Τέτοιες εξυπηρετήσεις είναι:

- Βοήθεια για αγορές Υπάρχουν διάφοροι μέθοδοι που χρησιμοποιούνται απ' την επιχείρηση για να βοηθήσουν τους υπαλλήλους της π.χ. να προμηθευτούν εμπορεύματα με άνεση και σε χαμηλές τιμές. Ένα είδος επιχείρησης είναι γνωστό ως «κατάστημα της επιχειρήσεως» και αντιπροσωπεύει πραγματική υπηρεσία προς τον υπάλληλο ιδιαίτερα σ' απομακρυσμένες περιοχές. Πολλές επιχειρήσεις πωλούν τα δικά τους προϊόντα με έκπτωση στους υπαλλήλους.

- Κατοικία και μεταφορά Μια ποικιλία εξυπηρετήσεων για κατοικία προσφέρεται στους εργαζόμενους όπως εγκατάσταση σε ιδιόκτητα σπίτια της επιχειρήσεως (π.χ ο οικισμός Ασπρα Σπίτια της εταιρίας Αλουμινίου Ελλάδος), πληρωμή του ενοικίου από την επιχείρηση και την μεταφορά των εργαζομένων με οχήματα της επιχειρήσεως.

- Εξυπηρέτηση φαγητού Το ηθικό, η υγεία, η παραγωγή και η συνεπής προσήλωση του εργαζομένου στην εργασία του βελτιώνονται όταν υπάρχει μια καλή διοικούμενη υπηρεσία φαγητού. Μπορούν να υπάρχουν εστιατόρια, καφετέρια, καντίνα, αυτόματες μηχανές πωλήσεως αναψυκτικών για διευκόλυνση των εργαζομένων. Φυσικά αυτές οι διευκολύνσεις θα εξαρτηθούν κατά πολύ από την θέση του εργοστασίου, από το μέγεθος του εργατικού δυναμικού και από άλλους παρόμοιους παράγοντες.

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

Ο μισθός του εργαζόμενου χρησιμεύει κυρίως για την διατροφή του εργαζόμενου. Έτσι έχουν οριστεί ασφαλιστικές δικλείδες από τον νόμο που προστατεύουν τον μισθό του εργαζόμενου έναντι του εργοδότη και των τρίτων, ώστε να καταβάλλεται ακέραιος ο μισθός.

1. **Απαγορεύεται ο συμψηφισμός** του μισθού, προς απαιτήσεις του εργοδότη κατά του εργαζόμενου, εκτός και αν πρόκειται περί απαιτήσεως ένεκα εκ δόλου προξενηθείσης ζημίας από τον εργαζόμενο κατά την διάρκεια της εργασίας του.

2. **Απαγορεύεται η κατάσχεση των αποδοχών** του εργαζόμενου στα χέρια του εργοδότη για απαιτήσεις τρίτων εκτός και αν πρόκειται για απαιτήσεις διατροφής αλλά και τότε επιτρέπεται μέχρι το 1/4 του ποσού των αποδοχών.

3. **Επί πτωχεύσεως η αναγκαστικής εκτελέσεως** κατά του εργοδότη οι αποδοχές των εργαζομένων κατατάσσονται και ικανοποιούνται προνομιακά.

4. **Απαγόρευση παραιτήσεως** από τον μισθό και λοιπές αποδοχές. Είναι άκυρη κάθε συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου περί εκ των προτέρων παραιτήσεως από του

οφειλόμενου μισθού και επιδόματα. Η εκ των υστέρων παραίτηση από τα δικαιώματα αυτά είναι έγκυρη.

Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να δίνει στους εργαζόμενους μαζί με τις αποδοχές και εκκαθαριστικό σημείωμα με ανάλυση των αποδοχών και των κρατήσεων επί των αποδοχών.

(ΑΤΑ) ΑΥΤΟΜΑΤΗ ΤΙΜΑΡΙΘΜΙΚΗ ΑΝΑΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ

Η διαρκώς αυξανόμενη πληθωριστική πίεση δημιουργεί δυσαναλογία στη σχέση μισθού και εργασίας, που θέτει σε κίνδυνο το εισόδημα. Στην περίπτωση αυτή οι συνήθεις διαδικασίες των συλλογικών διαπραγματεύσεων δεν επαρκούν, λόγω της μακράς διάρκειας τους, για να αποκαταστήσουν την ισορροπία αποδοχών και εργασίας και να εξασφαλίσουν το εργατικό εισόδημα.

Για το σκοπό αυτό χρειάζεται μια διαδικασία περισσότερο ευέλικτη και ταχεία, που μπορεί να πετύχει την αναπροσαρμογή του μισθού στις τιμαριθμικές διακυμάνσεις μέσα σε σύντομο χρονικό διάστημα, ξεπερνώντας την καταγγελία των υφισταμένων συλλογικών ρυθμίσεων την έναρξη νέων διαπραγματεύσεων και ενδεχόμενα τη χρονοβόρο διαιτητική επίλυση της διαφοράς. Διαφορετικά το εργατικό εισόδημα κινδυνεύει, να εξανεμισθεί από τον πληθωρισμό. Στα πλαίσια της ανάγκης αυτής της ταχείας αναπροσαρμογής των μισθών, σύμφωνα προς τις οικονομικές διακυμάνσεις, ανήκει και η αυτόματη τιμαριθμική αναπροσαρμογή (ΑΤΑ).

Η ΑΤΑ είναι κανονιστικός όρος ο οποίος καταλαμβάνει και ρυθμίζει όλες τις εργασιακές σχέσεις, που συνάπτονται και ισχύουν μεταξύ προσώπων δεσμευμένων από την συλλογική σύμβαση, εφόσον εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της. Σαν κανονιστικός όρος γεννά άμεση αξίωση του μισθωτού κατά του εργοδότη του για την τιμαριθμική αύξηση .

Η ΑΤΑ δηλ. είναι ρήτρα αναπροσαρμογής του κατώτατου ορίου. Ακριβέστερα προβλέπει την σταδιακή κατά τακτά χρονικά διαμόρφωση του κατώτατου ορίου μισθού

Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ - ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΘΝΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ

Αν και οι κανονιστικές διατάξεις των συλλογικών συμβάσεων που ρυθμίζουν μισθούς και ημερομίσθια δεσμεύουν μόνο τα μέλη των συμβαλλόμενων επαγγελματικών οργανώσεων στην πραγματικότητα καθορίζουν τα γενικά επίπεδα αποδοχών όλων των εργαζομένων του επαγγελματικού κλάδου.

Οι μη συνδικαλισμένοι εργαζόμενοι αξιώνουν συνήθως το μισθό που προβλέπει η συλλογική σύμβαση .Ο εργοδότης με την σειρά του ακόμη και αν ο ίδιος δεν είναι συνδικαλισμένος ή η συλλογική σύμβαση δεν έχει κηρυχτεί γενικά υποχρεωτική, πληρώνει κατά κανόνα το μισθό της συλλογικής συμβάσεως σε όλους τους μισθωτούς της εκμεταλλεύσεως.

Όταν επικρατούν στην αγορά συνθήκες πλήρους απασχολήσεως, ο εργοδότης είναι αναγκασμένος από τα πράγματα να προσφέρει το μισθό της συλλογικής συμβάσεως (η ακόμη και παραπάνω) για να προσλάβει μισθωτούς Πέρα όμως απ' αυτό η πληρωμή των μισθών της συλλογικής σύμβασης σε όλους τους μισθωτούς χωρίς διακρίσεις εξυπηρετεί και το συμφέρον του εργοδότη, γιατί συμβάλει στην δημιουργία πνεύματος καλής συνεργασίας και πειθαρχίας μέσα στην εκμετάλλευση.

Η συλλογική σύμβαση δεν προσδιορίζει μόνο της αποδοχές των εργαζομένων του επαγγελματικού κλάδου που αφορά, αλλά επηρεάζει τις αποδοχές και άλλων επαγγελματικών κλάδων.

Η αύξηση της αμοιβής των εργαζομένων ενός επαγγελματικού κλάδου γίνεται συνήθως αφορμή για προβολή μισθολογικών διεκδικήσεων και από εργαζόμενους άλλων επαγγελματικών κλάδων .

Η σύναψη νέων συλλογικών συμβάσεων με αυξανόμενους μισθούς γενικεύεται.

Έτσι ο μισθός της συλλογικής συμβάσεως μιας μεγάλης κατηγορίας μισθωτών προκαλεί «αλυσιδωτές» αντιδράσεις και επηρεάζει τα γενικά επίπεδα μισθών και ημερομισθίων.

ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι συμβάσεις που ο κύριος σκοπός τους είναι να ρυθμίσουν σχέσεις άλλων, τις ατομικές σχέσεις εργασίας εργοδοτών και εργαζόμενων, και μάλιστα με τρόπο που αρμόζει μόνο σε νόμο, δηλαδή άμεσα και αναγκαστικά.

Αντικείμενο των συλλογικών συμβάσεων μπορεί να είναι μόνο οι όροι, οι συνθήκες και η αμοιβή της εργασίας, η διαμόρφωση δηλαδή των σχέσεων εργασίας.

Οι ρυθμίσεις των συλλογικών συμβάσεων έχουν πάντοτε χαρακτήρα ελάχιστο ορίων παροχών και γενικά προστασίας για τους εργαζόμενους. Γι' αυτό, το αναγκαστικό αποτέλεσμα της συλλογικής συμβάσεως είναι μονόπλευρο επιτρέπει διαφορετικές ρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις όταν είναι πιο ευνοϊκές για τους εργαζόμενους.

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας μπορεί να συνάπτονται για ορισμένο διάστημα, όχι όμως μεγαλύτερο από δύο χρόνια, η για αόριστο χρόνο. Όταν είναι αορίστου χρόνου προβλέπεται ελάχιστο όριο διάρκειας 12 μηνών, ενώ για τις ορισμένου χρόνου ορίζεται ότι μετά την παρέλευση διετίας θεωρούνται αορίστου χρόνου.

Υπάρχουν τέσσερα είδη συλλογικών συμβάσεων τις *εθνικές γενικές*, που θέτουν γενικούς όρους που προορίζονται να εφαρμοστούν στις σχέσεις των εργαζομένων όλης της χώρας, ανεξάρτητα από τον κλάδο απασχολήσεως και την εθνικότητα τους τις *εθνικές ομοιοεπαγγελματικές* που αναφέρονται σε ορισμένο επαγγελματικό κλάδο σε όλη τη χώρα, τις *τοπικές ομοιοεπαγγελματικές* που ρυθμίζουν τις σχέσεις εργασίας των

εργαζομένων ορισμένου επαγγέλματος σε ένα τόπο και, τέλος τις ειδικές που αφορούν τους εργαζόμενους μιας ή περισσοτέρων επιχειρήσεων.

Σχέσεις εργασίας που υπάγονται στη ρύθμιση μιας συλλογικής συμβάσεως ανάλογα με την έκταση της είναι μόνο εκείνες που και τα δύο μέρη τους, και ο εργοδότης και ο εργαζόμενος, είναι αντίστοιχα μέλη των οργανώσεων που έχουν υπογράψει αυτή την συλλογική σύμβαση. Κατά το δικό μας δίκαιο, δηλαδή, δεσμευμένα πρόσωπα από μία συλλογική σύμβαση είναι μόνο τα μέλη των επαγγελματικών οργανώσεων που έχουν συνάψει την συλλογική σύμβαση, εφόσον συνδέονται αντίστοιχα με ατομικές σχέσεις εργασίας.

Η ΘΕΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ

ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΕΝΩΣΕΩΝ

Σε γενικές γραμμές μια μερίδα εργαζομένων εκφράζει δυσπιστία για την δικαιοσύνη που απονέμεται με το σύστημα αμοιβής. Οι εργαζόμενοι και οι ενώσεις με δυσκολία αποδέχονται ειδικότερα συστήματα αμοιβής που ανατρέπουν τις παραδοσιακές μεθόδους.

Οι παραπάνω μετρήσεις οφείλονται στους εξής λόγους:

1. Στην πολυπλοκότητα των συστημάτων αμοιβής που πολλές φορές ούτε οι ειδικοί δεν μπορούν να εξηγήσουν στους εργαζόμενους.

2. Στη δυσπιστία για τα οριζόμενα σταθερά στην απόδοση. Οι εργαζόμενοι πιστεύουν ότι τα πρότυπα είναι πολύ υψηλά π.χ. προβλέπουν γρήγορη περαίωση της εργασίας ή μεγάλο αριθμό μονάδων παραγωγής που δύσκολα προσεγγίζουν οι εργαζόμενοι.

3. Στην συχνή έλλειψη εμπειρίας αυτών που μετρούν την εργασία ή της διοίκησης οι οποίοι δεν δημιουργούν σταθερές συνθήκες εργασίας, εξοπλισμού και υλικών, για να είναι δυνατή στη συνέχεια ή σε δίκαιη βάση η αμοιβή των εργαζομένων.

4. Στο πνεύμα ανασφάλειας που δημιουργείται στους εργαζόμενους όταν η επιχείρηση αλλάζει συνθήκες παραγωγής (π.χ. νέος σύγχρονος εξοπλισμός) και η εύλογη ανησυχία για νέα μη δίκαιη μισθολογική επιχείρηση.

Πως πληρώνονται οι εργαζόμενοι στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Γερμανία Στη Γερμανία η περισσότεροι μισθοί έχουν καθοριστεί από συλλογικές συμβάσεις και συνήθως έχουν την κύρωση του νόμου. Οι μεμονομένες συμβάσεις είναι συνήθως αορίστου χρόνου. Και η αποζημίωση υπολογίζεται με βάση την ηλικία και την διάρκεια της υπηρεσίας. Η κανονική εβδομάδα εργασίας είναι 36 έως 40 ώρες. Οι υπερωρίες έχουν καθοριστεί με συλλογικές συμφωνίες. Η νομοθετημένη άδεια είναι 25 έως 30 ημέρες και κατόπιν συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου. Η διεύθυνση βιομηχανικής ασφάλισης αναλαμβάνει ασφαλιστική κάλυψη για βιομηχανικά ατυχήματα.

Δανία Οι περισσότεροι κανονισμοί, όσον αφορά θέματα απασχόλησης στην Δανία βασίζονται στις διεθνές συλλογικές συμβάσεις μεταξύ των εργοδοτών και των συνδικάτων παρά περισσότερο παρά με την μεσολάβηση της κρατικής νομοθεσίας. Τα κατώτερα ημερομίσθια για κάθε τομέα είναι διαπραγματεύσιμα κάθε έξι μήνες μεταξύ των οργανώσεων των εργοδοτών και των εργαζόμενων. Η κανονική εβδομάδα εργασίας είναι μεταξύ 37 και 39 ωρών την εβδομάδα και έχει καλυφθεί από συλλογική σύμβαση. Η κανονική άδεια είναι το κατώτατο 5 εβδομάδες συν 13 ημέρες εθνικές γιορτές.

Ηνωμ. Βασίλειο 35-39 ώρες την εβδομάδα είναι το κανονικό ωράριο. Οι εργοδότες δεν έχουν νομοθετημένη υποχρέωση να προσφέρουν άδεια μετ'αποδοχών, αλλά ο μέσος όρος είναι 23 ημέρες το χρόνο. Δεν υπάρχει νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο. Νομοθετημένη πληρωμή ασθενείας αρχίζει μετά τέσσερις ημέρες από την ασθένεια, αν και οι εταιρείες συνήθως χρησιμοποιούν τα δικά τους σχήματα για τους εργαζόμενους.

Δεν υπάρχει νόμιμη δέσμευση προς τους εργοδότες να αναγνωρίσουν τα συνδικάτα για διαπραγματεύσεις ή αντιπροσώπευση, αλλά τα συνδικάτα υπάρχουν και διαπραγματεύονται προς χάρη του εργατικού δυναμικού σε πολλές βιομηχανίες.

Ιρλανδία Δεν υπάρχει νομοθεσία για το κατώτερο ημερομίσθιο, αν και υπάρχουν συλλογικές συμφωνίες σε πολλούς τομείς. Η κανονική εβδομάδα εργασίας είναι μεταξύ 38 και 42 ωρών. Το ανώτατο όριο εργασίας είναι 48 ώρες την εβδομάδα ή 9 ώρες την ημέρα. Η κανονική άδεια των εργαζομένων είναι το λιγότερο 15 ημέρες για τους περισσότερους εργαζομένους στον ιδιωτικό τομέα μετά από οκτάμηνη απασχόληση. Στην πράξη όμως πολύ εργαζόμενοι λαμβάνουν περισσότερες ημέρες.

Ιταλία Οι περισσότεροι επιχειρηματικοί τομείς έχουν το δικό τους νόμιμο κατώτατο ημερομίσθιο, το οποίο ρυθμίζεται ετησίως. Όλοι οι εργαζόμενοι λαμβάνουν ένα επιπλέον μισθό (τον δέκατο τρίτο μισθό) τον Δεκέμβριο. Η εβδομάδα εργασίας είναι 40 ώρες με ένα νόμιμο μέγιστο 48 ώρες. Οι υπερωρίες οι οποίες δεν είναι

υποχρεωτικές, πληρώνονται σε μία τιμή της τάξεως 130 έως 150% της κανονικής ωριαίας τιμής. Η κανονική άδεια ποικίλλει από 25 έως 30 ημέρες. Επί προσθέτως υπάρχουν επίσης 10 ημέρες εθνικές εορτές.

Πορτογαλία Η Πορτογαλία θεωρείται η χώρα με το χαμηλότερο κόστος ζωής μέσα στην Ευρωπαϊκή ένωση. Υπάρχει κατώτατο ημερομίσθιο ρυθμισμένο από τον νόμο. Όλοι οι εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση δικαιούνται το Χριστουγεννιάτικο Δώρο το οποίο αντιστοιχεί με μισθό ενός μήνα και είναι γνωστός ως δέκατος τρίτος μισθός. Επίσης υπάρχει ο 14 μισθός ο οποίος καταβάλλεται τέλη Ιουνίου.

Η εβδομάδα εργασία στην Πορτογαλία (νομικά κατοχυρωμένη) είναι 44 ώρες, αλλά σύμφωνα με την νέα νομοθεσία ο αριθμός αυτός πρόκειται να μειωθεί. Οσον αφορά της υπερωρίες ο αριθμός περιορίζεται σε 2 ημερησίως, ή 200 ετησίως. Η αμοιβή των υπερωριών είναι 50% για πρώτη ώρα και 75% για τις επόμενες. Η εργασία σε ημέρα αργίας ή διακοπών αμείβεται τουλάχιστον 100% επιπλέον. Η κανονική άδεια των εργαζομένων είναι 22 ημέρες* .

* EUROPEAN σελίδα 50
EMPLOYMENT
SERVICES

Πως πληρώνονται οι αργίες και οι ασθένειες στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Σε έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής εξετάζεται το αρκετά ενδιαφέρον θέμα της καταβολής και διάρθρωσης των μισθών στις χώρες - μέλη της Ε.Ε. Μια ιδιαίτερη πτυχή που καλύπτεται από την εν λόγω έκθεση αναφέρεται στην καταβολή μισθών στις επίσημα καθορισμένες αργίες, αλλά και για λόγους ασθενείας αναλυτικότερα.

Το δικαίωμα λήψης μισθού σε περιόδους αργιών

Βέλγιο

Υπάρχουν 10 δημόσιες αργίες. Εάν μία δημόσια αργία πέσει Κυριακή τότε μεταφέρεται σε μία άλλη μέρα. Κάθε υπάλληλος λαμβάνει τον ίδιο μισθό κατά την διάρκεια των ημερών αυτών, με την προϋπόθεση ότι δεν θα έχει απουσιάσει αδικαιολόγητα από την εργασία του πριν και μετά τη δημόσια αργία. Η εργασία κατά την διάρκεια μιας δημόσιας αργίας επιτρέπεται, εφ' όσον επιτρέπεται την Κυριακή.

Δανία

Υπάρχουν 9 δημόσιες αργίες και μια ημιαργία. Οι εργαζόμενοι που αμείβονται σε μηνιαία βάση λαμβάνουν ολόκληρο τον μισθό τους. Οι άλλοι εργαζόμενοι που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις, συνήθως λαμβάνουν τα 3,5% του μισθού για κάθε δημόσια αργία. Οι

εργαζόμενοι που δεν καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις δεν έχουν δικαίωμα λήψης αμοιβής στις δημόσιες αργίες. Η εργασία κατά τις δημόσιες αργίες επιτρέπεται

Γερμανία

Μόνο η ημέρα της ένωσης ορίζεται από το ομοσπονδιακό δίκαιο αργία. Οι άλλες αργίες ρυθμίζονται διαφορετικά από το κάθε ομόσπονδο κράτος. Κάθε εργαζόμενος λαμβάνει κανονικό μισθό κατά τις ημέρες αυτές, εφ' όσον δεν έχει απουσιάσει αδικαιολόγητα από την εργασία του κατά την ημέρα πριν και μετά από την δημόσια αργία.

Ισπανία

Υπάρχουν 12 δημόσιες αργίες καθορισμένες, και δύο προαιρετικές δημόσιες αργίες. Όταν μία αργία πέφτει ημέρα Κυριακή είναι αργία η Δευτέρα που ακολουθεί, και ο εργαζόμενος λαμβάνει κανονικά τον μισθό του την διάρκεια των ημερών αυτών σαν να έχει εργαστεί.

Γαλλία

Το δικαίωμα λήψης μισθού την 1η Μαΐου φέρεται στο εργατικό δίκαιο της Γαλλίας. Οι εργαζόμενοι με μηνιαίο μισθό λαμβάνουν επίσης τον μισθό τους την 1η Μαΐου. Άλλοι εργαζόμενοι λαμβάνουν κανονικό μισθό εφ' όσον απασχολούνται για διάστημα τουλάχιστον τριών μηνών και έχουν εργαστεί για χρονικό διάστημα 200 ωρών κατά την διάρκεια των τελευταίων 2 μηνών και δεν έχουν απουσιάσει αδικαιολόγητα από την εργασία μια ημέρα πριν και μια ημέρα μετά την 1η Μαΐου.

Ιρλανδία

Υπάρχουν 9 δημόσιες αργίες. Όταν μια δημόσια αργία πέφτει Κυριακή, τότε μεταφέρεται σε μία άλλη ημέρα. Οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης λαμβάνουν ολόκληρο τον μισθό τους κατά τις αργίες οι μόνιμοι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης θα πρέπει να έχουν ολοκληρώσει 13 εβδομάδες και οι έκτακτοι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης θα πρέπει να έχουν συμπληρώσει 120 ώρες εργασίας για να έχουν το δικαίωμα αυτό.

Ιταλία

Υπάρχουν δύο εθνικές δημόσιες αργίες και άλλες οκτώ δημόσιες αργίες. Επίσης υπάρχουν δημόσιες αργίες που ορίζονται από τις συλλογικές συμβάσεις. Κάθε εργαζόμενος λαμβάνει τον μισθό από τις ημέρες αυτές όπως και αν εργαστεί

Σουηδία

Υπάρχουν 11 δημόσιες αργίες και 6 από αυτές δεν εορτάζονται ποτέ Κυριακή. Δεν υπάρχει σχετικός νόμος, όμως η συλλογικές συμβάσεις που συνάπτονται για το 85% περίπου του συνόλου των εργαζομένων διέπουν το δικαίωμα καταβολής μισθού κατά τις δημόσιες αργίες.

Ηνωμένο Βασίλειο

Στην Αγγλία και την Ουαλία υπάρχουν 8 εορτές, ενώ στην βόρεια Ιρλανδία 10. Κατά παράδοση οι εργαζόμενοι έχουν αργία κατά της ημέρες αυτές, όμως υπάρχουν αποκλίσεις κατά περιοχές. Στη Σκωτία υπάρχουν επίσης 8 αργίες και η καταβολή μισθού στους

εργαζόμενους στις αργίες αυτές εξαρτάται από την σύμβαση εργασίας.

Πορτογαλία

Έχουν 12 καθορισμένες δημόσιες αργίες και 2 προαιρετικές δημόσιες αργίες η μέρα της Αποκριάς και μια ημέρα για κάθε πόλη. Κάθε εργαζόμενος λαμβάνει κανονικά τον μισθό του εάν εργαστεί τις ημέρες αυτές.

Ελλάδα

Υπάρχουν 6 δημόσιες αργίες. Εκτός από τις ημέρες αυτές το υπουργείο εσωτερικών μπορεί να ορίσει 5 ημέρες ως δημόσιες αργίες. Κάθε υπάλληλος λαμβάνει κανονικό μισθό κατά τις ημέρες αυτές εφ' όσον δεν έχει απουσιάσει αδικαιολόγητα από την εργασία του κατά την ημέρα πριν την δημόσια αργία.

Το δικαίωμα λήψης μισθού σε περιόδους ασθενείας.

Βέλγιο

Οι εργάτες έχουν το δικαίωμα αυτό αφού συμπληρώσουν ένα μήνα απασχόλησης οι υπάλληλοι το λαμβάνουν μετά την δοκιμαστική περίοδο. Κατά την διάρκεια των πρώτων επτά ημερών ασθενείας, όλοι οι εργαζόμενοι λαμβάνουν ολόκληρο τον μισθό. Στη συνέχεια οι εργαζόμενοι σε χειρωνακτικές εργασίες λαμβάνουν το 85,88% και οι υπόλοιποι το 86,93% για τρεις ακόμα εβδομάδες. Κατά την διάρκεια των τελευταίων δυο εβδομάδων ο οργανισμός ασφάλισης υγείας είναι

υποχρεωμένος να καταβάλλει το 60% και ο εργοδότης το υπόλοιπο. Σε ορισμένες περιπτώσεις τα χρήματα αυτά επιστρέφονται στον εργοδότη.

Δανία

Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει ολόκληρο το μισθό για ασθένεια διάρκειας έως 14 ημερών. Στην συνέχεια το κράτος καταβάλλει επιδόματα ασθενείας που αντιστοιχούν στο 90% περίπου του μισθού.

Γερμανία

Όλοι έχουν το δικαίωμα να λάβουν ολόκληρο μισθό για τουλάχιστον 6 εβδομάδες. Για το 85% περίπου του συνόλου των εργαζομένων οι συλλογικές συμβάσεις παρέχουν και άλλα δικαιώματα. Το ποσό αυτό επιστρέφεται σε μικρές επιχειρήσεις με λιγότερους από 21 υπαλλήλους.

Ελλάδα

Αφού συμπληρώσουν 10 ημέρες απασχόλησης, οι εργαζόμενοι λαμβάνουν το 70% περίπου του μισθού από τον εργοδότη κατά την διάρκεια ασθενείας. Αυτό ισχύει για 13 ημέρες, οι οποίες παρατείνονται σε 26 αφού συμπληρωθεί ένα έτος απασχόλησης. Σε περίπτωση ασθενείας που διαρκεί μεταξύ μίας και τριών ημερών ο εργοδότης καταβάλλει μόνο το 50% του μισθού.

Ισπανία

Στην Ισπανία όλοι οι εργαζόμενοι λαμβάνουν το 60% του μισθού από τον οργανισμό ασφάλισης υγείας για 20 ημέρες και στη συνέχεια το 75%. Οι πρώτες 3 ημέρες κάθε ασθένειας είναι ημέρες αναμονής. Ορισμένες φορές υπάρχουν συλλογικές συμβάσεις που προβλέπουν την καταβολή επιδομάτων ασθένειας από τον εργοδότη.

Γαλλία

Οι εργαζόμενοι που καλύπτονται από τον νόμο λαμβάνουν από τον εργοδότη το 90% του μισθού επί 30 ημέρες αφού ασθενήσουν, εφ' όσον έχουν συμπληρώσει τουλάχιστον 3 έτη. Μετά της 30 ημέρες λαμβάνουν το 66,6% για ακόμα 30 ημέρες. Όμως πολύ εργαζόμενοι που δεν καλύπτονται από τον νόμο αυτό λαμβάνουν περίπου το 50% του μισθού από τον οργανισμό ασφάλισης υγείας. Και εδώ ισχύουν οι 3 ημέρες αναμονής. Το δικαίωμα λήψης επιδόματος από τον οργανισμό ασφάλισης υγείας προϋποθέτει τουλάχιστον την συμπλήρωση 200 ωρών εργασίας κατά την διάρκεια των τελευταίων 3 μηνών. Μέσα σε διάστημα 3 ετών ο οργανισμός ασφάλισης υγείας καταβάλλει επιδόματα υγείας μόνο για 360 ημέρες.

Ιρλανδία

Στην Ιρλανδία ο οργανισμός κοινωνικής ασφάλισης είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει ένα ενιαίο ποσό κατά την διάρκεια ασθένειας. Δεν υπάρχει όριο για τους εργαζόμενους που έχουν καταβάλλει εισφορές κοινωνικής ασφάλισης για διάστημα τουλάχιστον 5 ετών, για τους υπόλοιπους το δικαίωμα καταβολής μισθού σε περιόδους ασθένειας περιορίζεται στο 1 έτος. Οι πρώτες 3 ημέρες κάθε ασθένειας δεν αμοιβονται.

Ιταλία

Το δικαίωμα λήψης μισθού σε περίοδο ασθενείας αναφέρεται στο άρθρο 2110 του Αστικού Κώδικα. Περαιτέρω ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους αναφέρονται σε συλλογικές συμβάσεις. Ο εργοδότης συνήθως είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει ολόκληρο τον μισθό κατά την διάρκεια της ασθένειας για τους υπαλληλους γραφείου και ο οργανισμός ασφάλισης υγείας υποχρεούται να καταβάλλει περίπου το 60% του μισθού για τους εργαζόμενους σε χειρονακτικές εργασίες. Οι τελευταίοι υπόκεινται σε διάστημα αναμονής 3 ημερών. Όμως πολλές συλλογικές συμβάσεις περιορίζουν τις διαφορές μεταξύ των δυο κατηγοριών εργαζόμενων.

Λουξεμβούργο

Ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλλει ολόκληρο το μισθό κατά την διάρκεια του υπόλοιπου μήνα κατά τον οποίο ξεκίνησε η ασθένεια, καθώς και για τους επόμενους τρεις μήνες. Εάν δεν το πράξει, τότε ο οργανισμός ασφάλισης υγείας είναι υποχρεωμένος να προκαταβάλλει το ποσό.

Ολλανδία

Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να λάβουν το 70% του μισθού τους κατά την διάρκεια ασθενείας. Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να τον καταβάλλει για διάστημα 52 εβδομάδων. Σε ορισμένες περιπτώσεις τα χρήματα αυτά επιστρέφονται στον εργοδότη.

Αυστρία

Για τους εργαζόμενους σε χειρονακτικές εργασίες έχουν το δικαίωμα να αμοιβονται για 6 εβδομάδες, για αυτούς που ασκούν μη

χειρωνακτικές εργασίες έχουν το δικαίωμα αυτό για 4 εβδομάδες. Λαμβάνουν ολόκληρο τον μισθό. Κατά την διάρκεια των πρώτων 4 ημερών απασχόλησης, οι εργαζόμενοι στις χειρωνακτικές εργασίες δεν έχουν το δικαίωμα αυτό. *

Η διάρκεια της καταβολής του μισθού υπό αυτές τις συνθήκες εξαρτάται από την περίοδο απασχόλησης που έχει συμπληρωθεί στον ίδιο εργοδότη. Στην περίπτωση των εργαζομένων στις χειρωνακτικές εργασίες, ο εργοδότης λαμβάνει πίσω το 80% του ποσού που κατέβαλε.

Πορτογαλία

Στην Πορτογαλία ο οργανισμός ασφάλισης υγείας υποχρεούται να καταβάλλει το 65% του μισθού επί 155 εβδομάδες. Εάν ένας εργαζόμενος είναι υποχρωμένος να μείνει στο νοσοκομείο ή έχει οικογένεια, τότε λαμβάνει το 100% του μισθού.

Φινλανδία

Αφού συμπληρωθεί διάστημα απασχόλησης τουλάχιστον ενός μηνός κάθε εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να λάβει μισθό σε περίοδο ασθένειας. Λαμβάνει ολόκληρο τον μισθό για 8 ημέρες από τον εργοδότη και μετά από μία ημέρα αναμονής περίπου το 70% του μισθού από τον οργανισμό ασφάλισης υγείας.*

Ηνωμένο Βασίλειο

Οι θεσμοθετημένες αποδοχές ασθένειας καταβάλλονται ενιαία και ανέρχονται σε 52,5 λίρες την εβδομάδα. Οι πρώτες τρεις ημέρες κάθε ασθένειας δεν αμοιβονται. Επίπλέον οι εργαζόμενοι μπορεί να

* Οικονομικός ταχυδρόμος 24/10/1996 σελ 43

έχουν το δικαίωμα βάση της σύμβασης εργασίας τους να λαμβάνουν από τον εργοδότη αποδοχές επαγγελματικής ασθένειας.

Σουηδία

Όλοι οι εργαζόμενοι λαμβάνουν το 75% του μισθού τους κατά την διάρκεια των πρώτων 14 ημερών από τον εργοδότη. Κάθε πρώτη ημέρα ασθένειας είναι ημέρα αναμονής. Στη συνέχεια, λαμβάνει το 75% από τον οργανισμό ασφάλισης υγείας και το 10% από τον εργοδότη.

Επιστροφή χρημάτων στον εργοδότη ισχύει μόνο για τις μικρές επιχειρήσεις, οι οποίες για τον ίδιο λόγο καταβάλλουν ειδική ασφάλιση.

Το ωράριο εργασίας στην Ε.Ε

Το ζήτημα της μείωσης του ωραρίου εργασίας έχει απασχολήσει τους κοινωνικούς εταίρους σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες αρκετά πριν την Ελλάδα. Ιδιαίτερα στα λεγόμενα <αναπτυγμένα κράτη> του Ευρωπαϊκού βορρά, το θέμα έχει εκτενώς συζητηθεί μεταξύ εργαζομένων, εργοδοτών και κυβερνητικών αντιπροσωπιών, και μια σειρά νέων κανονισμών έχουν αποφασιστεί κατά κατηγορίες επαγγελματιών.

Η παρατεταμένη υψηλή ανεργία οδήγησε στη διερεύνηση νέων μορφών εργασιακών σχέσεων και πρακτικών ήδη από τα τέλη της δεκαετίας του 1970, οι οποίες έχουν ήδη διερευνηθεί και εφαρμοστεί στις περισσότερες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης με έμφαση στις <ευέλικτες> ή <άτυπες> μορφές εργασίας.

Σταδιακά, το παραδοσιακό βωρω της πλήρους απασχόλησης σε όλη της διάρκειας ζωής άρχισε να μην αποτελεί πλέον τον κατά κανόνα ρύθμιση εργασίας, καθώς όλο και περισσότεροι εργαζόμενοι και από τα δύο φύλα (ιδιαίτερα οι γυναίκες) απασχολούνται πια είτε με μειωμένο ωράριο, είτε με μειωμένη απασχόληση (part - time), δηλαδή μερικές ώρες ή μερικές μέρες της βδομάδας, είτε με συμβόλαιο συγκεκριμένης χρονικής διάρκειας. Τα βασικότερα αίτια αυτού του φαινομένου αναφέρονται ως:

- η σταθεροποίηση υψηλής ανεργίας τόσο αριθμητικά όσο και ποσοτικά,
- η πρόσβαση περισσότερων γυναικών στο εργατικό δυναμικό,

- η αύξηση του τομέα των υπηρεσιών στην απασχόληση,
- η επιδίωξη μείωσης του εργατικού κόστους από τους εργοδότες για την δημιουργία ευνοϊκού κλίματος.

Στην Ελλάδα όπως και στις άλλες νότιες ευρωπαϊκές χώρες (Ιταλία, Ισπανία, Πορτογαλία) <ευέλικτες> μορφές απασχόλησης θεσμοθετήθηκαν σχετικά αργά, όχι πριν τα τελευταία πέντε με δέκα χρόνια. Αυτό συνέβη επειδή αυτές οι χώρες μοιράζονται όχι μόνο υψηλά ποσοστά εποχικής απασχόλησης, π.χ. στον τουρισμό, στον κατασκευαστικό τομέα, στη γεωργία, αλλά και εκτεταμένη παραοικονομία, έτσι ώστε οι άτυπες μορφές εργασίας να μην φαίνονται επίσημα.

Βέβαια, οι ώρες εργασίας ρυθμίζονται μεμονωμένα από την εκάστοτε χώρα και η Ευρωπαϊκή Ένωση δεν φαίνεται να επεμβαίνει σ' αυτόν τον τομέα στο άμεσο μέλλον. Οι ώρες εργασία διαφέρουν τόσο μεταξύ των ευρωπαϊκών κρατών όσο και μεταξύ διαφόρων επαγγελματικών κατηγοριών στην κάθε χώρα. Συγκεκριμένα στον τομέα των υπηρεσιών - ο οποίος έχει συνήθως τις λιγότερες ώρες σε σχέση με τους άλλους τομείς (αγροτικός, μεταποίηση).

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Στατιστικής Υπηρεσίας της Ευρωπαϊκής Κοινότητας και της Ευρωπαϊκής επιτροπής, παρατηρείται μία μείωση των μέσων αριθμών ωρών εργασίας από τις αρχές της δεκαετίας του 1980, αν και στην δεκαετία που διανύουμε, μερικές χώρες (όπως η Ελλάδα) παρουσιάζουν μια μικρή αύξηση. Ως βασικότεροι λόγοι αυτής της μείωσης αναφέρονται ιδιαίτερα η εξάπλωση των υπηρεσιών, όπου ο μέσος αριθμός ωρών εργασίας τείνει να είναι μικρότερος, καθώς και η σχετική αύξηση της

απασχόλησης των γυναικών, οι οποίες τείνουν να εργάζονται λιγότερες ώρες από τους άντρες.

Είναι γεγονός ότι οι ευρωπαϊκές χώρες που έχουν σχετικά μειωμένο ωράριο και υψηλό ποσοστό μειωμένης απασχόλησης (όπως η Γαλλία, οι κάτω χώρες και η Δανία) παρουσιάζουν παγκοσμίως υψηλά ποσοστά παραγωγικότητας. Αυτό σημαίνει ότι η μείωση των ωρών εργασίας συνοδεύτηκε τουλάχιστον από αντίστοιχη μηχανοποίηση και εντατικοποίηση της εργασίας. Τέτοιου είδους εμπειρίες από αυτές τις χώρες μπορούν να μελετηθούν από τους κοινωνικούς εταίρους στην Ελλάδα και ίσως να εφαρμοστούν πειραματικά σε συγκεκριμένους κλάδους της οικονομίας.

Η χρησιμοποίηση μέτρων μειωμένου ωραρίου σε συγκεκριμένους κλάδους άλλων ευρωπαϊκών χωρών εμφάνισαν ορισμένα θετικά φαινόμενα.

1. Ευρεία χρησιμοποίηση νέας τεχνολογίας
2. Αναδιάρθρωση της διαδικασίας της εργασίας
3. Λιγότερος χρόνος εργασίας συνεπάγεται περισσότερο ελεύθερο χρόνο για άλλες ασχολίες, π.χ σπορ
4. Δημιουργία μερικών νέων θέσεων εργασίας
5. Δημιουργία αισιόδοξου καταναλωτικού κλίματος το οποίο έχει θετικές επιδράσεις στην οικονομία στο σύνολο της.

*Οικονομικός Ταχυδρόμος 11/4/96 σελίδα 25

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΕΡΕΥΝΑ ΣΕ 5 ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΑΣ
ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

A. ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

1. ΕΠΩΝΥΜΙΑ _____
ΕΤΟΣ ΙΔΡΥΣΗΣ _____
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ _____
ΠΕΡΙΟΧΗ _____
ΤΗΛΕΦΩΝΟ _____ FAX _____
ΟΝΟΜ/ΜΟ ΥΠΕΥΘΥΝΟΥ _____

2. ΝΟΜΙΚΗ ΜΟΡΦΗ

ΑΤΟΜΙΚΗ ΟΕ ΕΕ ΕΠΕ ΑΕ

3. ΕΔΡΑ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

4α. Υπάρχουν κάποιας μορφής αντιπρόσωποι ή συνεργάτες
προώθησης προϊόντων σας στο εσωτερικό; ΝΑΙ ΟΧΙ

4β. Υπάρχουν κάποιας μορφής αντιπρόσωποι ή συνεργάτες
τεχν.υποστήριξης σας στο εσωτερικό; ΝΑΙ ΟΧΙ

4γ. Υπάρχουν κάποιας μορφής συνεργάτες οικον.υποστήριξης
σας στο εσωτερικό; ΝΑΙ ΟΧΙ

5α. Υπάρχουν κάποιας μορφής αντιπρόσωποι ή συνεργάτες
προώθησης προϊόντων σας στο εξωτερικό; ΝΑΙ ΟΧΙ
Αν ΝΑΙ σε ποιές χώρες; _____

5β. Υπάρχουν κάποιας μορφής αντιπρόσωποι ή συνεργάτες
τεχν.υποστήριξης σας στο εξωτερικό; ΝΑΙ ΟΧΙ
Αν ΝΑΙ σε ποιές χώρες; _____

5γ. Υπάρχουν κάποιας μορφής συνεργάτες οικον. υποστήριξης
σας στο εξωτερικό ; ΝΑΙ ΟΧΙ

Αν ΝΑΙ σε ποιές χώρες; _____

6. Πόσο είναι το προσωπικό πλήρους απασχόλησης

7. Υπάρχουν συνεργάτες ή προσωπικό μερικής ή εποχιακής
απασχόλησης και σε τι ποσοστό;

8. Μπορείτε να δεχτείτε φοιτητές για 6μηνη πρακτική άσκηση ;
ΝΑΙ ΟΧΙ

Αν ΝΑΙ πόσους και σε ποια τμήματα/ειδικότητες

9. Τα στελέχη της εταιρείας σας ποιές ξένες γλώσσες ομιλούν ;

ΑΓΓΛΙΚΑ ΓΑΛΛΙΚΑ ΓΕΡΜΑΝΙΚΑ ΙΤΑΛΙΚΑ
ΙΣΠΑΝΙΚΑ ΆΛΛΕΣ

10. Ποιά η στάθμη εκπαίδευσης του προσωπικού σας ;

	ΑΕΙ	ΤΕΙ	Σύνολο	τουλ. 6μηνη εξειδ.
ΤΡΙΤΟΒ. ΕΚΠ. ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ΤΡΙΤΟΒ. ΕΚΠ.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Μ. ΕΚΠ.			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ΣΤΟΙΧ. ΕΚΠ.			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Προβλέπετε ανακατανομή/αναδιαρθρωση ή εκπαίδευση του προσωπικού; ΝΑΙ ΟΧΙ

Αν ΝΑΙ σε τι τομείς. α. Τεχνικό
β. Οικονομικό
γ. Διοικητικό

3. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

1. Ποιά είναι η κύρια δραστηριότητα της εταιρείας ;

Εμπόριο εξαγωγικό Εμπόριο εισαγωγικό

Παραγωγή Μεταποίηση

Υπηρεσίες Κοιν.Πρόν.Ασφάλισης Μελέτη-σχεδίαση

Υπηρεσίες Διοικ/Οκον. Εκμετάλλευση Φυσ.Πλούτου

2. Οι προμηθευτές πρώτων υλών σε ποιές χώρες ανήκουν ;

3. Ποιο είναι το προϊόν-υπηρεσία της δραστηριότητάς σας ;

4. Πώς είναι διαρθρωμένη η εταιρείας σας (τμήματα/τομείς)

Δ/ΝΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Δ/ΝΣΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΥ

> ΧΡΗΜ/ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ

> ΕΡΕΥΝΑ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

> ΛΟΓΙΣΤΗΡΙΟ

ΠΑΡΑΓΩΓΗ

ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ

ΤΕΧΝ.ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ

> ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ

> ΦΥΣ. ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

ΕΦΟΔΙΑΣΜΟΣ

MARKETING

ΠΩΛΗΣΕΙΣ

5. ΑΝΑΓΚΕΣ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΣΑΣ

Τεχνική υποστήριξη

Συμβούλευση

Πληροφόρηση

Τεχνική εκπαίδευση

ΤΟΜΕΑΣ/ΤΜΗΜΑ. _____

Ερευνα αγοράς

Διεθνείς επαφές

Κοινά προγράμματα

Προστασία περιβάλλοντος/υγεία

6. Ποιές είναι οι ανάγκες σε προσωπικό, ποιών ειδικοτήτων;
(πίνακας Α) _____

α. Θέλετε να προσλάβετε τώρα μόνιμο προσωπικό; ΝΑΙ ΟΧΙ

Εαν ΝΑΙ σε τι ειδικότητα (πίνακας Α) _____

β. Θέλετε να προσλάβετε στο μέλλον μόνιμο προσωπικό ;

ΝΑΙ ΟΧΙ

Εαν ΝΑΙ σε τι ειδικότητα (πίνακας Α) _____

Γ. ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΣ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ

1. Ο εξοπλισμός της εταιρείας από ποιες χώρες προέρχεται ;

2. Πότε ξεκίνησε η εκμετάλλευση του κύριου εξοπλισμού της
εταιρείας; _____

3. Έγινε πρόσφατα (τα τελευταία 5 χρόνια) προμήθεια ή
επέκταση ή ανανέωση του εξοπλισμού ; ΝΑΙ ΟΧΙ

4. Πώς γίνεται η συντήρηση & υποστήριξη του εξοπλισμού σας ;
Από δικό σας προσωπικό ΝΑΙ ΟΧΙ ή απο προσωπικό
της προμηθεύτριας εταιρείας ΝΑΙ ΟΧΙ Άλλο
5. Θέλετε να εκπαιδεύσετε δικό σας τεχνικό προσωπικό, για την
συντήρηση και την τεχνική υποστήριξη του εξοπλισμού σας;
ΝΑΙ ΟΧΙ

Δ. ΠΡΟΒΟΛΗ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

1. Υπάρχει κάποιο είδος διαφήμισης; ΝΑΙ ΟΧΙ
- Αν ναι ποιό . α. Τηλεόραση
β. Ραδιόφωνο
γ. Τύπος
δ. Ημερίδες
2. Συμμετέχετε σε διεθνείς ή τοπικές εκθέσεις; ΝΑΙ ΟΧΙ
- Αν ναι σε ποιές _____

3. Συνεργάζεσθε με άλλες παρόμοιες επιχειρήσεις;
- α. Του εσωτερικού _____
β. Του εξωτερικού (χώρες ΕΟΚ) _____
γ. Άλλες χώρες _____
4. Θέλετε να συνδεθείτε σε δίκτυο εταιρειών με παράλληλα
αλληλοεξαρτώμενα - συμπληρωματικά (spin off) προϊόντα /
υπηρεσίες (ελληνικές, ξένες)
- ΝΑΙ ΟΧΙ
5. Είστε μέλος διεθνών ή ελληνικών οργανισμών ή ενώσεων ;
ΝΑΙ ΟΧΙ

Ε. ΕΡΕΥΝΑ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ

1. Διαθέτετε κάποιο ποσό για έρευνα ή μελέτες ;

ΝΑΙ

ΟΧΙ

2α. Διαθέτετε κάποιο ποσό για εκπαίδευση γενικά;

ΝΑΙ

ΟΧΙ

2β. Διαθέτετε κάποιο ποσό για εκπαίδευση στη μεταφορά νέων τεχνολογιών στην εταιρεία σας; ΝΑΙ ΟΧΙ

3α. Είναι μηχανογραφημένη η εταιρεία-υπηρεσία σας και σε ποιούς τομείς; _____

3β. Είναι αυτοματοποιημένη η παραγωγή σας και σε ποιούς τομείς; _____

4. Εκπαιδεύετε το προσωπικό σας; ΝΑΙ ΟΧΙ

Αν ΝΑΙ με ποιούς τρόπους; _____

5. Έχετε εξοπλισμένο εργαστήριο έρευνας και ανάπτυξης ;

ΝΑΙ

ΟΧΙ

6α. Κάνετε την τελευταία 5ετία επενδύσεις για προστασία περιβάλλοντος; ΝΑΙ ΟΧΙ

Αν ΝΑΙ σε τι ποσοστό _____

6β. Κάνετε την τελευταία 5ετία επενδύσεις για ασφάλεια εργασίας; ΝΑΙ ΟΧΙ

Αν ΝΑΙ σε τι ποσοστό _____

6γ. Κάνετε την τελευταία 5ετία επενδύσεις για ανανέωση -
βελτίωση -εκσυγχρονισμό ; ΝΑΙ ΟΧΙ .

Αν ΝΑΙ σε τι ποσοστό _____

6δ. Κάνετε την τελευταία 5ετία επενδύσεις στην ποιοτική
βελτίωση των προϊόντων; ΝΑΙ ΟΧΙ

Αν ΝΑΙ σε τι ποσοστό _____

7. Τι ποσοστό τών επενδύσεων αυτών είναι ;

ΙΔΙΑ ΚΕΦΑΛΑΙΑ

ΑΛΛΕΣ ΠΗΓΕΣ

8. Έχετε ενταχθεί σε κάποιο αναπτυξιακό νομο (1262/82, ΜΟΠ, ΣΠΑ
κ.α.); ΝΑΙ ΟΧΙ

9α. Ενδιαφέρεστε να ενταχθείτε ; ΝΑΙ ΟΧΙ

9β. Γνωρίζετε τι ενέργειες πρέπει να κάνετε για να το
πετύχετε; ΝΑΙ ΟΧΙ

10. Έχετε συνεργαστεί μέχρι τώρα με Ανώτατα ή Τεχνολογικά
Εκπαιδευτικά Ιδρύματα ή άλλους Ερευνητικούς φορείς για
επίλυση τεχνικών-οικονομικών προβλημάτων της εταιρείας
σας;

ΝΑΙ ΟΧΙ Αν ΝΑΙ ποιά _____

Οι εμπειρίες σας _____

Αν όχι θα θέλατε και με τι προϋποθέσεις; _____

ΣΤ. ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ - ΤΕΧΝΟΓΝΩΣΙΑ

1. Νομίζετε ότι στον Τεχνολογικό τομέα ή στους Τεχνολογικούς
τομείς που εμπίπτει η δραστηριότητα της εταιρείας σας
ενημερώνεστε ικανοποιητικά; ΝΑΙ ΟΧΙ

Αν ΝΑΙ πως ενημερώνεστε _____

2. Τι μορφή ενημέρωσης θα προτιμούσατε

- α. μονιμο συνεργάτη ΕΛΛΗΝΑ ΞΕΝΟ
- β. συνεργάτη ON CALL
- γ. Προσωπική επαφή
- δ. Εκθέσεις
- ε. Συνέδρια
- στ. Εκδόσεις

3. Είναι στα σχέδια της εταιρείας σας η

- α. αύξηση παραγωγής β. βελτίωση παραγωγής
- γ. αλλαγή προϊόντος δ. Νέα προϊόντα

5. Τα προϊόντα που παράγετε είναι τυποποιημένα σύμφωνα με τις διατάξεις του ΕΛΟΤ ή ακολουθούν διεθνή πρότυπα

6α. Γνωρίζετε τα διεθνή και τα Ευρωπαϊκά πρότυπα τυποποίησης των προϊόντων σας; ΝΑΙ ΟΧΙ

6β. Επιθυμείτε συνεργασία με το ΤΕΙ για έλεγχο προδιαγραφών των προϊόντων σας; ΝΑΙ ΟΧΙ

7. Θέλετε να εκπαιδευτεί/καταρτιστεί το προσωπικό σας σε νέες τεχνολογίες ή τεχνικές μεθόδους ώστε να επιτύχετε την ανάπτυξη της εταιρείας σας; ΝΑΙ ΟΧΙ

Αν ΝΑΙ, επιθυμείτε να γίνει με έπιχορήγηση από την Ευρ. Κοινότητα Περιφέρεια Κρατική Τομεακή και πώς;

α. Με πρόγραμμα κατάρτισης μακράς διάρκειας (πέραν των 4 εβδομάδων) .

β. Με πρόγραμμα κατάρτισης μικρής διάρκειας (1-2 εβδομάδες) στο εσωτερικό .

γ. Με πρόγραμμα κατάρτισης μικρής διάρκειας (1-2 εβδομάδες)
στο εξωτερικό;

δ. Με παραμονή σε εργαστήρια ΑΕΙ - ΤΕΙ του εσωτερικού
, του εξωτερικού;

ε. Με συμμετοχή σε συνέδρια ομάδες εργασίας

στ. Με εκδόσεις

ζ. Με ποιούς άλλους τρόπους _____

8. Πως επιτυγχάνετε την βελτίωση της παραγωγής;

α. Με την βελτίωση των τεχνικών γνώσεων του προσωπικού σας
(Πως γίνεται αυτο) _____

β. Με την βελτίωση εξοπλισμού (Πως αποφασίζετε
γι' αυτο) . _____

2. ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΑΕΙ/ΤΕΙ - ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

1. Πιστεύετε ότι μία συνεργασία με ΑΕΙ-ΤΕΙ είναι χρήσιμη
για σας; ΝΑΙ ΟΧΙ

Για τα ΤΕΙ; ΝΑΙ ΟΧΙ

2. ΑΝ ΝΑΙ :

α. Επιθυμείτε την συνεργασία για να συνεισφέρετε στο
περιεχόμενο σπουδών και σε τι μέγεθος;

	ΠΟΛΥ	ΜΕΤΡΙΟ	ΛΙΓΟ
ΑΕΙ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ΤΕΙ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

β. Για να στείλετε προσωπικό σε σεμινάρια, ή πρακτική
εξάσκηση σε εργαστήρια ΑΕΙ-ΤΕΙ .

Ποιάς ειδικότητας; (Πίνακας Α) _____

γ. Για να δέχεστε επιστημονικό , Τεχνικό προσωπικό
απο ΑΕΙ-ΤΕΙ για συνεργασία .

Ποιών ειδικοτήτων; (Πίνακας Α) _____

δ. Για να δέχεστε σπουδαστές για πρακτική εξάσκηση .

ε. Ως μια ευκαιρία για συν-ανάπτυξη ή συν-διοργάνωση ή
συν-συμμετοχή σε Projects , συσκέψεις ,
συνέδρια .

στ.Ως μια δεξαμενή γνώσεων ή τεχνικών δεξιοτήτων ή
τεχνική υποστήριξη/υποδομή , για επίλυση πιθανών
προβλημάτων ;

ζ.Ως μια ευκαιρία συνεργασίας με ένα κομβικό σημείο το
οποίο δύναται να προωθεί Projects και συνεργασίες σε
Πανελλήνιο η Διεθνές Επίπεδο ;

η.Ως μια ευκαιρία για product marketing;

θ.Επιθυμείτε για την ενδυνάμωση της συνεργασίας την
ίδρυση ειδικού γραφείου σε ΑΕΙ-ΤΕΙ και την λειτουργία
οργάνου ως πχ. Κέντρο Τεχνολογικής Έρευνας/Εφαρμογών
κλπ . στο ΔΣ του οποίου να εκπροσωπούνται και οι
φορείς ;

3. Έχετε μεγάλο ανταγωνισμό στον τομέα σας ΝΑΙ ΟΧΙ

4. Πως αντιμετωπίζετε κυρίως τους ανταγωνιστές σας

α. Ποιότητα

β. Κόστος

Τι σύστημα αμοιβής χρησιμοποιείτε ;

Τί επιδόματα ή πρίμ δίδονται στο προσωπικό (πχ πρίμ παραγωγικότητας)

Υπάρχουν κοινωνικές παροχές και ποιές είναι αυτές ; (π.χ δώρα χριστουγέννων κ.α)

Πως αμοιβονται τα ανώτερα στελέχη σας;

Πως προσλαμβάνετε τα στελέχη σας (γραμματικές γνώσεις κ.α)

(METROLIFE - ΕΜΠΟΡΙΚΗ)

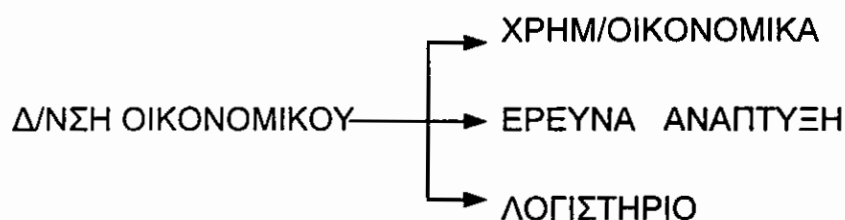
Η METROLIFE - ΕΜΠΟΡΙΚΗ ιδρύθηκε το 1977 με την μορφή της ανώνυμης εταιρίας και έδρα την Αθήνα. Αυτή την στιγμή έχει υποκαταστήματα σε όλη την Ελλάδα είναι θυγατρική της εμπορικής τράπεζας από όπου και στηρίζεται.

Υπάρχουν αντιπρόσωποι - συνεργάτες της εταιρίας στο εσωτερικό και κύριο έργο τους είναι η προώθηση των προϊόντων της. Το αντικείμενο εργασιών της είναι παροχή υπηρεσιών η METROLIFE έχει ως κύρια δουλειά την παροχή ασφάλειας (πυρός ζωής, συντάξεως, κλοπής) και σκοπός της είναι να προώθηση τις υπηρεσίες τόσο στο εσωτερικό της χώρας όσο και στο εξωτερικό διαθέτοντας συνεργάτες οικονομικής και τεχνικής υποστήριξης σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες

Το προσωπικό αυτή την στιγμή ανέρχεται στους 2.200 υπαλλήλους πλήρους απασχόλησης, υπάρχουν και συνεργάτες ή προσωπικό μερικής ή εποχιακής απασχόλησης σε ποσοστό περίπου 10%. Είναι από της εταιρίες οι οποία μπορεί να δεχθεί φοιτητές για 6μηνη πρακτική άσκηση σε όλους τους κλάδους και σε όλα τα τμήματα (2 ανά κατάστημα). Τα ανώτερα στελέχη της εταιρία γνωρίζουν 2 ξένες γλώσσες (Αγγλικά, Γερμανικά) και η στάθμη εκπαίδευσης του προσωπικού κυμαίνεται 70% του προσωπικού κατέχει πτυχίο ΑΕΙ- ΤΕΙ και το 30% έχει τελειώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση. Για το μέλλον προβλέπεται ανακατανομή στην εκπαίδευση του προσωπικού στον τεχνικό και τον διοικητικό τομέα.

Δραστηριότητες της εταιρίας: Η κύρια δραστηριότητα της εταιρίας είναι Υπηρεσίες κοινωνικής πρόνοιας και ασφάλισης που είναι και η κύρια υπηρεσία της εταιρίας. Η διάρθρωση της εταιρίας είναι η εξής:

Δ/ΝΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ



ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ

MARKETING

ΠΩΛΗΣΕΙΣ

Η εταιρία έχει ανάγκη από έρευνα αγοράς, διεθνείς επαφές και προστασία του περιβάλλοντος/υγεία. Ο τομέας πωλήσεων έχει ανάγκη να προσλάβει μόνιμο προσωπικό σε ειδικότητα ασφαλιστικού συμβούλου. Ο εξοπλισμός της εταιρίας προέρχεται από την Ελλάδα όπου τα τελευταία 5 χρόνια έγινε η ανανέωση του εξοπλισμού και η συντήρηση του έχει ανατεθεί σε προσωπικό της προμηθεύτριας εταιρίας.

Η προβολή της επιχείρησης αυτής γίνεται μέσω τηλεόρασης, τύπου, και διάφορων ημερίδων που διοργανώνονται αλλά και με τοπικές εκθέσεις. Συνεργάζεται με χώρες του εξωτερικού κυρίως της ευρωπαϊκής ένωσης, δεν είναι συνδεδεμένη σε δίκτυο εταιριών με συμπληρωματικά προϊόντα - υπηρεσίες. Οσον αφορά την έρευνα η Metrolife διαθέτει κάποιο ποσό για έρευνα μελέτες και για εκπαίδευση γενικότερα στην μεταφορά νέων

τεχνολογιών η εταιρία είναι μηχανογραφημένη σε όλους τους τομείς και εκπαιδεύει το προσωπικό με σεμινάρια.

Βέβαια μπορεί να μην διαθέτει εξοπλισμένο εργαστήριο έρευνας και ανάπτυξης και να μην έχει κάνει επενδύσεις για προστασία του περιβάλλοντος τα τελευταία 5 χρόνια έχει κάνει όμως την τελευταία πενταετία επενδύσεις για ασφάλεια εργασίας και μάλιστα σε ποσοστό 100% όπως και επενδύσεις για ανανέωση-βελτίωση εκσυγχρονισμό σε ποσοστό 50%. Το ποσοστό των επενδύσεων αυτών προέρχεται από ίδια κεφάλαια της εταιρίας και στο παρελθόν έχει αναπτύξει συνεργασία με τεχνολογικά ιδρύματα και άλλους ερευνητικούς φορείς για επίλυση τεχνικών - οικονομικών προβλημάτων της εταιρίας.

Ενημέρωση όσον αφορά τους τεχνολογικούς τομείς που εμπίπτει η δραστηριότητα της εταιρίας προέρχεται από το φύλλο εφημερίδας κυβερνήσεως και μόνιμους συνεργάτες Έλληνες. Από τα άμεσα σχέδια της εταιρίας είναι η αύξηση και η βελτίωση της παραγωγής με την παράλληλη δημιουργία νέων προϊόντων και αποσκοπούν στην συνεργασία με ΑΕΙ- ΤΕΙ η οποία θα είναι χρήσιμη και για τα ΤΕΙ αλλά και για την ίδια την εταιρία με το να δέχονται σπουδαστές για πρακτική άσκηση ως μια ευκαιρία σε συμμετοχή σε Projects και μια ευκαιρία για product marketing με την λειτουργία οργάνου στο οποίο να εκπροσωπούνται και οι φορείς στο διοικητικό συμβούλιο.

Η METROLIFE έχει μεγάλο ανταγωνισμό στον τομέα της ο οποίος αντιμετωπίζεται κυρίως με την ποιότητα των υπηρεσιών που προσφέρουν.

Το σύστημα αμοιβής που χρησιμοποιείτε στην εταιρία είναι το ακόλουθο: Για ένα μικρό χρονικό διάστημα (για τρεις μήνες) ο ασφαλιστικός σύμβουλος λαμβάνει οικονομική βοήθεια (μισθός) με την προϋπόθεση να κλίσει κάποια ασφαλιστική κάλυψη. Στη συνέχεια με σύμβαση ενός έτους εάν και εφόσον θέλει να ενταχθεί στο (AGENCY- βαθμίδες ανάπτυξης) βγαίνει από τον μισθό και εντάσσεται στο Bonus και ποσοστά.

Ποσοστά: 60% για βασική ασφάλιση 22% καλύψεις για ασθένειες και ατυχήματα, και 20% Bonus.

Τα επιδόματα που δίνονται στο προσωπικό είναι το πριμ παραγωγικότητας, ταξίδια ανάλογα την παραγωγικότητα βέβαια αυτό μετά από κάποιο ποσοστό παραγωγής.

Κοινωνικές παροχές δεν υπάρχουν εκτός από την κοινωνική ασφάλιση που επιβάλλεται να έχουν οι εργαζόμενοι και το ασφαλιστικό τους ταμείο είναι το ΤΕΒΕ.

Τα ανώτερα διοικητικά στελέχη κατά την ένταξη τους στην εταιρία αμείβονται με ποσοστά όταν φθάσουν σε ανώτερες διοικητικές κλίμακες αμείβονται με ποσοστά + μισθό + Bonus η πρόσληψη των στελεχών γίνεται με βάση τις γραμματικές του γνώσεις συνήθως απόφοιτοι λυκείου και οικονομικών σχολών καθώς και με βάση το ήθος, την συνέπεια, και την εντιμότητα.

ΠΑΜΟΝΑ Α.Ε

Η ΠΑΜΟΝΑ Α.Ε ιδρύθηκε το 1977 στην περιοχή Αγία Ελεούσα Ναυπλίου η επιχείρηση αυτή έχει την μορφή Ανώνυμης Εταιρίας με έδρα της εταιρίας στο Ναύπλιο. Αντικείμενο ασχολίας της επιχείρησης είναι η συσκευασία και η εξαγωγή νωπών προϊόντων κυρίως εσπεριδοειδών και σταφυλιών. Υπάρχουν κάποιες μορφές συνεργάτες προώθησης προϊόντων στο εσωτερικό, καθώς και συνεργάτες οικονομικής υποστήριξης, χωρίς όμως να υπάρχουν συνεργάτες - αντιπρόσωποι οικονομικής υποστήριξης στο εξωτερικό.

Το προσωπικό πλήρους απασχόλησης που αυτή την στιγμή απασχολείται στην εταιρία είναι περίπου 15 άτομα, απασχολείται όμως προσωπικό εποχιακής απασχόλησης σε ποσοστό 90%. Η εταιρία αυτή δέχεται φοιτητές για 6μηνη πρακτική άσκηση και άμεση ανάγκη αυτή την στιγμή είναι η πρόσληψη ενός φοιτητή στο τμήμα λογιστηρίου. Τα στελέχη της εταιρίας ομιλούν Αγγλικά και η στάθμη εκπαίδευσης του προσωπικού είναι η εξής: 3 εργαζόμενοι έχουν πτυχίο πανεπιστημίου 2 είναι απόφοιτη τεχνολογικών ιδρυμάτων 5 μέσης εκπαίδευσης και 5 στοιχειώδη εκπαίδευση όπου και προβλέπεται ανακατανομή/αναδιάρθρωση του προσωπικού στον οικονομικό τομέα.

Η κύρια δραστηριότητα της εταιρίας είναι το εξαγωγικό εμπόριο, και οι πρώτες ύλες προμηθεύονται αποκλειστικά από

την Ελλάδα όπου και η βασική ασχολία είναι η εξαγωγή εσπεριδοειδών και σταφυλιών.

Άμεση ανάγκη της εταιρίας είναι η δημιουργία τεχνικής υποστήριξης, συμβουλευσει, πληροφόρηση, διεθνείς επαφές και η πρόσληψη μόνιμου προσωπικού σε όλα τα τμήματα της εταιρίας ο εξοπλισμός της εταιρίας προέρχεται από την Ελλάδα και η εκμετάλλευση του κύριου εξοπλισμού της εταιρίας ξεκίνησε το 1978 με κάποια ανανέωση του εξοπλισμού τα τελευταία 5 χρόνια η συντήρηση του γίνεται από προσωπικό της εταιρίας και φιλοδοξούν ότι στο μέλλον θα εκπαιδεύσουν δικό τους τεχνικό προσωπικό για την συντηρήσει και την τεχνική υποστήριξη του εξοπλισμού.

Η προβολή της εταιρίας αυτής γίνεται μέσω τύπου και τοπικών εκθέσεων καθώς και συνεργασία με άλλες παρόμοιες επιχειρήσεις μιας και η επιχείρηση δεν συνεργάζεται με άλλες χώρες του εξωτερικού και δεν υπάρχει σύνδεση με άλλες εταιρίες με παράλληλα αλληλοεξαρτώμενα προϊόντα είναι όμως μέλος διεθνών ελληνικών οργανισμών.

Διαθέτει κάποιο ποσό για έρευνα - εκπαίδευση, και μεταφορά νέων τεχνολογιών στην εταιρία όπου και είναι μηχανογραφημένη στο λογιστήριο στα ημερομίσθια και στις αγορές - πωλήσεις (εμπορική διαχείριση). Είναι αυτοματοποιημένη σε μερικά μόνο σημεία επεξεργασίας των προϊόντων όπως στο πλύσιμο του καρπού, κέρωμα και επιλογή μεγέθους συσκευασίας.

Το διοικητικό προσωπικό εκπαιδεύεται με ειδικά σεμινάρια πάνω σε καινούργια προγράμματα ηλεκτρονικών υπολογιστών π.χ. Defacto, Personnel καθώς και με σεμινάρια 1-2 μηνών για

τους εργαζόμενους στην παραγωγή η επιχείρηση δεν έχει εργαστήριο έρευνας και ανάπτυξης και ποτέ δεν έχει κάνει επενδύσεις για την προστασία του περιβάλλοντος αν και τα τελευταία 5 χρόνια έχει κάνει επενδύσεις για ασφάλεια εργασίας σε ποσοστό 10% επενδύσεις για ανανέωση, βελτίωση, εκσυγχρονισμό σε ποσοστό 50% καθώς και επενδύσεις στην ποιοτική βελτίωση των προϊόντων σε ποσοστό 40% το ποσοστό των επενδύσεων αυτών το 70% προέρχεται από ίδια κεφάλαια και το 30% από άλλες πηγές.

Η ΠΑΜΟΝΑ είναι συνδρομητής σε συνδέσμους του κλάδου της και σε μηνιαίο περιοδικό τύπο όπου και ενημερώνεται ικανοποιητικά όσον αφορά τον τεχνολογικό τομέα αφού από τα άμεσα σχέδια της εταιρίας είναι η αύξηση παραγωγής και η βελτίωση της, η γραμμή παραγωγής της είναι τυποποιημένη σύμφωνα με τα διεθνή πρότυπα και επιθυμούν την εκπαίδευση του προσωπικού σύμφωνα με τις νέες τεχνολογίες ώστε να επιτευχθεί η ανάπτυξη της εταιρίας με επιχορήγηση από την ευρωπαϊκή κοινότητα με πρόγραμμα κατάρτισης μικρής διάρκειας (1-2 εβδομάδες) στο εσωτερικό, με συμμετοχή σε συνέδρια με τη βελτίωση εξοπλισμού με αποφάσεις που παίρνει η τακτική συνέλευση των μετόχων αφού αντιμετωπίζει μεγάλο ανταγωνισμό στον τομέα τους και κυρίως αντιμετωπίζεται με το επίπεδο της ποιότητας που προσφέρουν.

Τα συστήματα αμοιβής που προσφέρουν είναι ημερομίσθια για τους εργάτες και μηνιαίος μισθός για τους υπαλλήλους παράλληλα δίδονται στο προσωπικό όλα τα νόμιμα επιδόματα (γάμου, πτυχίου, τέκνων, θέσεως, π.χ προϊστάμενου, ΗΥ για αυτούς που δουλεύουν κατά κύριο λόγο σε ΗΥ)

Οι μοναδικές κοινωνικές παροχές που δίνει αυτή η εταιρία είναι ότι δίνει κάποια οικονομικά βοηθήματα στις γιορτές (δώρο Πάσχα, Χριστουγέννων)

Τα ανώτερα στελέχη της εταιρίας αμείβονται ως εξής:

Πέρα από τον μηνιαίο μισθό που τους παρέχεται υπάρχουν και κάποιες έξτρα παροχές (Bonus) ανάλογα με τις συμφωνίες που κλείνουν με τους παραγωγούς π.χ εάν το στέλεχος φέρει κάποια συμφωνία στην επιχείρηση δηλαδή κλείσουν κάποια συμφωνία την οποία προώθησε το στέλεχος της εταιρίας το στέλεχος αμείβεται παραπάνω. Η πρόσληψη των διοικητικών στελεχών γίνεται συνήθως μετά από συστάσεις από γνωστούς με βάση της γραμματικές τους γνώσεις, ξένες γλώσσες (απαραίτητη μία γλώσσα), προϋπηρεσία σε συναφή κλάδο. Οι εποχιακή υπάλληλοι που εργάζονται στην εταιρία αμείβονται με ημερομίσθιο και έχουν κοινωνική ασφάλιση την ασφάλιση του ΙΚΑ ιδιαίτερες παροχές και σε αυτούς τους εργαζόμενους δεν παρέχονται εκτός από το δώρο των εορτών.

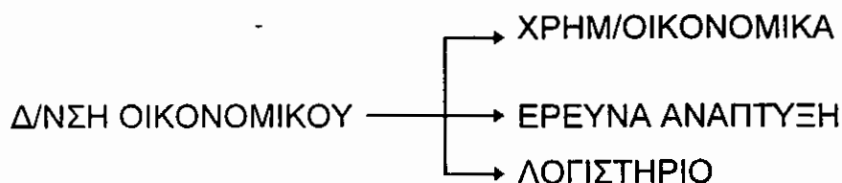
(ΕΜΠΟΡΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ ΑΕ)

Η Εμπορική τράπεζα της Ελλάδος ιδρύθηκε στην Αθήνα το 1908 με την νομική μορφή ανώνυμης εταιρείας και αυτή την στιγμή έχει παρατήματα σε όλη την Ελλάδα

Κύρια δραστηριότητα της τράπεζας είναι η παροχή υπηρεσιών, τραπεζική πίστη, τραπεζικές εργασίες. Διαθέτει συνεργάτες προώθησης προϊόντων τεχνικής υποστήριξης, οικονομικής υποστήριξης στο εσωτερικό και στο εξωτερικό σχεδόν σε όλες τις χώρες του κόσμου. Το προσωπικό πλήρους απασχόλησης τις τράπεζας ανέρχεται γύρω στις 2.000 χιλιάδες και κατά καιρούς κάποια υποκαταστήματα απασχολούν έκτακτο προσωπικό.

Δέχονται φοιτητές για 6μηνη πρακτική άσκηση σε όλες τις ειδικότητες, τα στελέχη της εταιρίας ομιλούν Αγγλικά, Γερμανικά, Γαλλικά και η στάθμη της εκπαίδευσης του προσωπικού περιλαμβάνει όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης όπου και προβλέπεται και ανακατανομή στην εκπαίδευση του προσωπικού σε τεχνικό, οικονομικό, και διοικητικό τομέα. Η διάρθρωση της εταιρίας είναι η εξής:

Δ/ΝΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ



MARKETING

Η τράπεζα αυτή την στιγμή έχει άμεση ανάγκη από τεχνική υποστήριξη, πληροφόρηση, τεχνική εκπαίδευση, διεθνείς επαφές κοινά προγράμματα και ανάγκη από πρόσληψη προσωπικού σε όλες τις ειδικότητες.

Η προβολή της τράπεζας γίνεται μέσω τηλεοράσεις και τύπου συνεργάζεται με άλλες τράπεζες του εξωτερικού ιδιαίτερα των τραπεζών της Ιταλίας και της Αγγλίας. Διαθέτουν ποσά χρημάτων για έρευνα, εκπαίδευση, και εκπαίδευση στην μεταφορά νέων τεχνολογιών, στην εταιρία υπάρχει μηχανογράφηση στο λογιστήριο και στις χορηγήσεις δανείων.

Η εκπαίδευση του προσωπικού γίνεται με επιμορφωτικά σεμινάρια που καλύπτουν όλο το φάσμα τόσο των τραπεζικών χρηματοοικονομικών εργασιών όσο και τους τομείς τις διοικητικής επιμόρφωσης των πωλήσεων της πληροφορικής την τελευταία 5ετία έχουν γίνει επενδύσεις για ασφάλεια εργασίας σε ποσοστό 8%.

Το κύριο σύστημα αμοιβής που χρησιμοποιεί η τράπεζα είναι ο μισθός, η καταβολή του μισθού γίνεται σε 2 δόσεις 1 του μηνός και 15 του μηνός και καταβάλλεται στους εργαζόμενους δώρο του Πάσχα και των Χριστουγέννων.

Η τράπεζα είναι μια από της εταιρίας οι οποία καταβάλλει αρκετά επιδόματα συγκριτικά με άλλες εταιρίες δίνει το επίδομα ξένης γλώσσας επίδομα γέννησης τέκνου, επίδομα θέσης, ευθύνης, βαθμού, συζύγου, βρεφονηπιακό επίδομα, ανθυγιεινής εργασίας το οποίο είναι 12% επί του βασικού και πολυετίας. Επίσης υπάρχει και κάποιο άλλο επίδομα το οποίο καταβάλλεται στους εργαζόμενους είναι το επίδομα ισολογισμού που δίνεται σε όλους τους εργαζόμενους της

τράπεζας για τον ισολογισμό που συντάσσει το κατάστημα. Βέβαια όπως και στις άλλες τράπεζες υπάρχει κοινωνική ασφάλιση ομαδική, στην Ιονική ασφαλιστική παιδικοί σταθμοί ιδιόκτητοι, για τα παιδιά των τραπεζικών υπαλλήλων παιδικές εξοχές της τράπεζας, πολιτιστική λέσχη νέων για τα παιδιά των υπαλλήλων και για νέους από 15 έως 20 ετών. Ιατρεία, οδοντιατρεία, μονάδα αιμοδοσίας, γυμναστήρια.

Τα ανώτερα στελέχη τις τράπεζας αμείβονται και αυτά με μισθό 25% επί του βασικού μισθού για πτυχιούχους ανώτατων σχολών της ημεδαπής, η αναγνωρισμένων από το ΔΙΚΑΤΣΑ σχολών της αλλοδαπής 35% για κάτοχους Masters η μεταπτυχιακού τίτλου και 40% για κάτοχους Doctora. Τα ανώτερα στελέχη τις τράπεζας για κάθε προσέλκυση πελατών που υπογράφουν συμβόλαιο για αμοιβαία κεφάλαια λαμβάνουν προμήθεια ανάλογα βέβαια με το ποσό το οποίο υπογράφεται. Η πρόσληψη των στελεχών γίνεται πλέον με διαγωνισμό, που διεξάγεται και για τις τρεις βαθμίδες εκπαίδευσης, για αποφοίτους λυκείου, ΤΕΙ, ΑΕΙ. με απαραίτητο πτυχίο στα Αγγλικά.

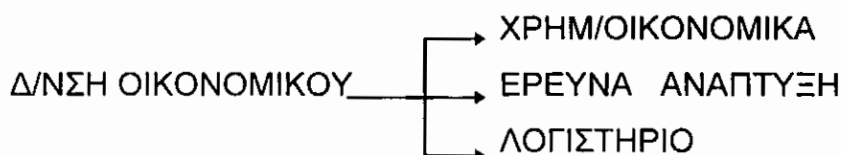
(ΔΑ.ΒΙ.Ε) ΑΕ

Η ΔΑ.ΒΙ.Ε ΑΕ ιδρύθηκε στο Καρπενήσι και συγκεκριμένα στην περιοχή Κάτω Ξηριά το 1984 με την νομική μορφή της ΑΕ.

Η εταιρία αυτή ασχολείται με την επεξεργασία του ξύλου και τα προϊόντα που παράγει είναι επενδυμένα πλακάζ και MDF. Το προσωπικό πλήρους απασχόλησης της εταιρίας ανέρχεται στους 49 υπαλλήλους και δεν απασχολούν συνεργάτες εποχιακούς. Η εταιρία δέχεται φοιτητές για εξάμηνη πρακτική άσκηση και αυτή την στιγμή έχει άμεση ανάγκη από δύο φοιτητές του τμήματος διοίκησης επιχειρήσεων και του τμήματος μηχανολογίας.

Τα στελέχη της εταιρίας ομιλούν Αγγλικά και Γερμανικά και η στάθμη εκπαίδευσης του προσωπικού είναι ένας απόφοιτος τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, έξι απόφοιτη μέσης εκπαίδευση και σαράντα δύο στοιχειώδης εκπαίδευσης, για το μέλλον η εταιρία προβλέπει εκπαίδευση του προσωπικού στους τομείς τεχνικό, οικονομικό και διοικητικό. Η κύρια δραστηριότητα της εταιρίας είναι η παραγωγή και η εκμετάλλευση του φυσικού πλούτου προμηθεύονται τις πρώτες ύλες από την Ελλάδα, τις βαλκανικές χώρες, την Δυτική Ευρώπη τις ΗΠΑ και την Αφρική η διάρθρωση της εταιρίας είναι οι εξής:

Δ/ΝΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ



ΠΑΡΑΓΩΓΗ

ΕΦΟΔΙΑΣΜΟΣ

ΠΩΛΗΣΕΙΣ

MARKETING

Η εταιρία αυτή την στιγμή έχει ανάγκη από συμβούλευση, πληροφόρηση, τεχνική εκπαίδευση, έρευνα αγοράς, διεθνείς επαφές και κοινά προγράμματα και μελέτα την πρόσληψη προσωπικού στις ειδικότητες marketing, οικονομολόγου, προμηθευτή πρώτων υλών, στέλεχος στο τμήμα πωλήσεων και εργατοτεχνικό προσωπικό. Ο εξοπλισμός της εταιρία προέρχεται από την Γερμανία και η εκμετάλλευση του ξεκίνησε το 1987 η συντήρηση του γίνεται από το προσωπικό της εταιρίας αλλά και από την προμηθεύτρια με απώτερο σκοπό στο μέλλον να εκπαιδεύσουν το προσωπικό τους ώστε να αναλάβει εξολοκλήρου την συντήρηση του εξοπλισμού. Η προβολή της εταιρίας γίνεται με συμμετοχή σε τοπικές εκθέσεις και είναι μέλος ελληνικών ενώσεων

Η ΔΑ.ΒΙ.Ε είναι μηχανογραφημένη στον οικονομικό και παραγωγικό τομέα και η παραγωγή είναι αυτοματοποιημένη. Η εκπαίδευση του προσωπικού γίνεται με εσωτερικά εκπαιδευτικά προγράμματα και για τις τρέχουσες τεχνολογικές εξελίξεις ενημερώνεται με μόνιμους συνεργάτες, με προσωπικές επαφές, με εκθέσεις, με συνέδρια, και με ενημερωτικές εκδόσεις αφού τα άμεσα σχέδια της εταιρίας είναι η αύξηση της παραγωγής και η δημιουργία νέων προϊόντων.

Η βελτίωση της παραγωγής τους επιτυγχάνεται με την βελτίωση των τεχνικών γνώσεων του προσωπικού και αυτό γίνεται με την βελτίωση της συμπεριφοράς και του συστήματος της βαθμολόγησης των εργαζομένων.

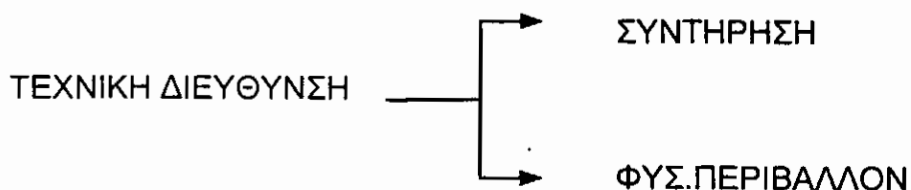
Το σύστημα αμοιβής που χρησιμοποιεί η επιχείρηση είναι ο μηνιαίος μισθός και το ημερομίσθιο τα επίδομα που δίνονται στο προσωπικό είναι το επίδομα παρουσίας με πρόθεση αντικατάστασης του πριμ παραγωγικότητας το πριμ παρουσίας έχει ως σκοπό να δίνεται με βάση την συμπλήρωση του παρουσιολογίου των υπαλλήλων μετρώντας τις παρουσίες και τις ώρες εργασίας ο εργαζόμενος θα παίρνει κάποιο πριμ και θα καταργηθεί το πριμ παραγωγικότητας.

Αλλα επίδομα που υπάρχουν είναι το επίδομα πολυετείας επίδομα τέκνων και ανθυγιεινής εργασίας. Κοινωνικές παροχές που δίνονται στους εργαζόμενους είναι δώρο του Πάσχα και δώρο Χριστουγέννων και κοινωνική ασφάλιση στο Ιδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

Τα ανώτερα στελέχη της εταιρίας αμείβονται αποκλειστικά και μόνο με μισθό και παίρνουν το επίδομα θέσεως το οποίο το ύψος του εξαρτάται από την θέση την οποία κατέχουν τα ανώτερα στελέχη.

ΠΑΡΑΓΩΓΗ

ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ



ΕΦΟΔΙΑΣΜΟΣ

MARKETING

ΠΩΛΗΣΕΙΣ

Μελλοντικά η εταιρία σχεδιάζει να προσλάβει μόνιμο προσωπικό και σε θέσεις ανάλογα που θα υπάρχουν ελλείψεις. Ο εξοπλισμός της εταιρίας προέρχεται από την Αγγλία, Η.Π.Α, Ιταλία, Δανία, Σουηδία, και τα τελευταία 5 χρόνια έγινε ανανέωση του εξοπλισμού, η συντήρηση του εξοπλισμού γίνεται από δικό τους προσωπικό και μερικές φορές από την προμηθεύτρια εταιρία αν και σκοπό έχει την εκπαίδευση δικού της τεχνικού προσωπικού για την τεχνική υποστήριξη του εξοπλισμού.

Η προβολή της επιχείρησης γίνεται μέσω τηλεόρασης, ραδιοφώνου, ημερήσιου τύπου, καθώς και μέσω εκθέσεων. Συνεργάζεται με άλλες παρόμοιες επιχειρήσεις του εσωτερικού την ΜΕΒΓΑΛ και στο εξωτερικό συνεργάζεται με την Γαλλία, είναι μέλος διεθνών οργανισμών και διαθέτει κάποιο ποσό για έρευνα, εκπαίδευση, μεταφοράς νέων τεχνολογιών στην

εταιρία. Η ΔΕΛΤΑ είναι μηχανογραφημένη σχεδόν σε όλους τους τομείς και η παραγωγή της είναι μηχανογραφημένη και αυτή σε όλους τους τομείς.

Η εκπαίδευση του προσωπικού της γίνεται με σεμινάρια και υπάρχει εξοπλισμένο εργαστήριο έρευνας και ανάπτυξης την τελευταία 5ετία έγιναν επενδύσεις για προστασία του περιβάλλοντος σε ποσοστό 10% επενδύσεις για ασφάλεια εργασίας σε ποσοστό 100% και επενδύσεις για ανανέωση, βελτίωση, εκσυγχρονισμό σε ποσοστό 10%. Για οποιαδήποτε εξέλιξη στον τεχνολογικό τομέα η εταιρία ενημερώνεται με μόνιμο συνεργάτη Έλληνα και ξένο και με συνέδρια.

Στα άμεσα σχέδια της εταιρίας είναι η αύξηση της παραγωγής η βελτίωση της η αλλαγή προϊόντος και η παραγωγή νέων προϊόντων. Τα προϊόντα που παράγονται ακολουθούν τα διεθνή πρότυπα και επιθυμούν την εκπαίδευση προσωπικού με σκοπό να πετύχουν την ανάπτυξη της εταιρίας με επιχορήγηση από την ευρωπαϊκή κοινότητα. Η ΔΕΛΤΑ πιστεύει πως μια συνεργασία με τα ΤΕΙ θα ήταν επωφελής και για τις 2 πλευρές θα συνείφερε στο περιεχόμενο των σπουδών σε μέτριο μέγεθος και θα είναι μια ευκαιρία για συμμετοχή σε project, συσκέψεις, και συνέδρια. Αντιμετωπίζουν έντονο ανταγωνισμό από ομοειδής επιχειρήσεις και τους αντιμετωπίζουν κυρίως με την καλυτέρευση της ποιότητας και με χαμηλότερο κόστος.

Το σύστημα αμοιβής που χρησιμοποιεί η εταιρία είναι κυρίως μισθός υπάρχουν όμως και κάποιες άλλες μορφές που χρησιμοποιούν όπως Μισθός + Bonus κυρίως για τα ανώτερα στελέχη, κατά βάση όμως χρησιμοποιούν τον μισθό. Στο μόνιμο προσωπικό δίνονται όλα τα νόμιμα επιδόματα (πολυετίας, γάμου, αδείας, υπερωριακής εργασίας).

Για το εποχιακό προσωπικό δίνεται μισθός για όσο καιρό εργασθούν στην επιχείρηση και πριμ παραγωγικότητας εάν καταφέρουν να φθάσουν τα πρότυπα τα οποία θέτει η εταιρία.

Κοινωνικές παροχές που προσφέρονται στους εργαζόμενους εκτός από δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα είναι κοινωνική ασφάλιση και ότι μπορούν να αγοράζουν με μειωμένη τιμή το προϊόν της επιχείρησης. Τα ανώτερα στελέχη της εταιρίας αμείβονται με μισθό και ποσοστά επί των πωλήσεων δηλ. σε κάθε συμφωνία που κλείνεται για την προώθηση των προϊόντων είτε στο εξωτερικό είτε στο εσωτερικό το διοικητικό στέλεχος λαμβάνει κάποιο ποσοστό κέρδους (ανάλογα με το μέγεθος της συμφωνίας) ως αμοιβή. Η πρόσληψη των διοικητικών στελεχών γίνεται μέσω συνεντεύξεων ή με κατάλληλες συστάσεις με γραμματικές γνώσεις Τ.Ε.Ι ή Α.Ε.Ι με οικονομική κατεύθυνση κατά προτίμηση.

Τελικά συμπεράσματα

Η εμπράγματη οικονομία είναι η πρώτη μορφή οικονομίας που εμφανίστηκε στις πρωτόγονες κοινωνίες. Με το πέρασμα των χρόνων και την εξέλιξη του πολιτισμού φθάσαμε σήμερα στην οικονομία του χρήματος.

Χαρτονομίσματα, κέρματα καταθέσεις όψεως, Οιονεί χρήμα, και πλαστικό χρήμα, είναι τα είδη χρήματος που χρησιμοποιούνται αυτή την στιγμή σαν μέσο συναλλαγής. Τα κέρματα αυτή την στιγμή αντιπροσωπεύουν μόνο το 1,9% περίπου της συνολικής νομισματικής κυκλοφορίας, και το 1,2% περίπου της συνολικής προσφοράς χρήματος.

Τα χαρτονομίσματα χρησιμοποιούνται ως κύριο μέσο πληρωμής στην χώρα μας. Η μη διαδεδομένη χρήση επιταγών ως μέσο πληρωμών οφείλεται στο γεγονός ότι λόγοι εθιμικοί ή και επιπέδου οργάνωσης του τραπεζικού συστήματος και γενικότερα της οικονομίας, δεν επέτρεψαν ακόμα στην χώρα μας την ανάπτυξη ενός συστήματος βάση του οποίου να γίνονται πληρωμές περισσότερο με επιταγές και λιγότερο με μετρητά, όπως υπάρχει στις ανεπτυγμένες χώρες όπου το μεγαλύτερο μέρος των πληρωμών γίνεται με επιταγές. Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται κάποια «έξαρση» στην χρησιμοποίηση του πλαστικού χρήματος και τείνει σιγά - σιγά να αντικαταστήσει το ρευστό χρήμα.

Η σπουδαιότητα του χρήματος στην οικονομία έγκειται στο γεγονός ότι η χρησιμοποίηση του χρήματος επιτρέπει τον καταμερισμό της εργασίας και την εξειδίκευση και συνεπώς, την οικονομική αποδοτικότητα (αποτελεσματικότητα). Αυτό βέβαια συνέβαλε στην ανύψωση του γενικού επιπέδου ευημερίας πλατιών λαϊκών στρωμάτων της κοινωνίας. Ίσως ο καλύτερος

τρόπος να αντιληφθεί κανείς την σπουδαιότητα του χρήματος σε μια οικονομία, είναι να μελετήσει όποια δεν χρησιμοποιεί χρήμα.

Όταν δεν υπάρχει ένα καθολικά αποδεκτό μέσο συναλλαγής τότε τα άτομα ασχολούνται με τον αντιπραγματισμό, που σημαίνει άμεση ανταλλαγή αγαθών και υπηρεσιών με άλλα αγαθά και υπηρεσίες.

Το χρήμα αποτελεί βασικό στοιχείο της οικονομίας, και οι αποδοχές όλων των εργαζομένων μεταφράζονται σε χρήμα που αποδίδεται με βάση τα συστήματα αμοιβών που χρησιμοποιούνται (εφαρμόζονται) σήμερα στις επιχειρήσεις. Ο μισθός, η εργασία με το κομμάτι, η εργασία με βάση την πρότυπη ώρα, η αμοιβή μετά βραβείων υπεραποδόσεως, μισθός με ποσοστά στα κέρδη, φιλοδωρήματα, είναι μερικά από τα συστήματα αμοιβής που υπάρχουν.

Η επιλογή του συστήματος αμοιβής, αφήνεται στην κρίση των επιχειρήσεων, αυτό διότι μόνο η συγκεκριμένη επιχείρηση γνωρίζει καλύτερα τα προβλήματα, που συνδέονται με το αντικείμενο της παραγωγικής διαδικασίας (π.χ. αντικατάσταση μηχανημάτων). Σε ορισμένες περιπτώσεις η επιλογή δεν είναι μόνιμη αλλά διαρκεί όσο εξυπηρετεί δεδομένους στόχους.

Βέβαια πέρα από το βασικό μισθό και ημερομίσθιο, κάθε οργανισμός ή υπηρεσία παρέχει μερικά ωφελήματα και επιδόματα. Αυτά τα ωφελήματα είναι δυνατόν να εξασφαλίσουν οικονομική προστασία κατά κινδύνων όπως είναι η αρρώστια, το ατύχημα, η ανεργία και η απώλεια εισοδήματος που οφείλεται στην συνταξιοδότηση. Είναι δυνατόν ακόμα να παρέχουν ένα επιπλέον εισόδημα και ένα καλύτερο περιβάλλον εργασίας. Μερικά ωφελήματα βοηθούν στην ικανοποίηση των κοινωνικών και ψυχολογικών αναγκών των εργαζομένων.

Σε γενικές γραμμές μια μερίδα εργαζομένων, εκφράζει δυσπιστία για την δικαιοσύνη που απονέμεται με το σύστημα αμοιβής. Οι εργαζόμενοι και οι ενώσεις με δυσκολία αποδέχονται ειδικότερα συστήματα αμοιβής που ανατρέπουν τις παραδοσιακές μεθόδους. Αυτό οφείλεται:

1. Στην πολυπλοκότητα των συστημάτων αμοιβής τα οποία είναι δύσκολο να γίνουν κατανοητά.
2. Στη δυσπιστία για τα οριζόμενα σταθερά στην απόδοση.
3. Στην έλλειψη εμπειρίας αυτών που αξιολογούν την εργασία
4. Στο πνεύμα ανασφάλειας που δημιουργείται στους εργαζόμενους όταν η επιχείρηση αλλάζει συνθήκες παραγωγής.

Η αρχή της λήψης μισθού τις αργίες και κατά τις περιόδους ασθένειας έχει καθιερωθεί σε όλα τα κράτη - μέλη της ευρωπαϊκής ένωσης παρ' όλο που υπάρχουν ορισμένες διαφορές στον τρόπο λειτουργίας της νομοθεσίας.

Σε ορισμένα κράτη - μέλη, μερικές (σχετικά μικρές κατηγορίες εργαζομένων) εξαιρούνται από τα δικαιώματα αυτά.

Σε κανένα κράτος - μέλος, δεν πραγματοποιείται σήμερα δημόσιος διάλογος στο θέμα της λήψης αμοιβής σε μέρες αργίας, όμως στην Ιρλανδία η νομοθεσία που αφορά τις αρχές αυτές βρίσκεται υπό αναθεώρηση. Σε έναν αριθμό κρατών - μελών, (Γερμανία, Δανία, Σουηδία, Ηνωμένο Βασίλειο) το ζήτημα της λήψης μισθού σε περιόδους ασθένειας συζητιέται ως μέρος του ευρύτερου διαλόγου για την χρηματοδότηση του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης.

Όσον αφορά το ωράριο εργασίας στην Ε.Ε προωθείται η μείωση του. Το θέμα έχει συζητηθεί μεταξύ εργαζομένων - εργοδοτών και κυβερνητικών αντιπροσώπων και μια σειρά

νέων κανονισμών έχουν αποφασιστεί κατά κατηγορίες επαγγελματιών.

Το θέμα μείωσης του χρόνου εργασίας, δημοσιεύθηκε στη Λευκή Βίβλο (334 com (97) σχετικά με τους κλάδους και τις δραστηριότητες που εξαιρούνται από την οδηγία και τον χρόνο εργασίας / επιτροπή των ευρωπαϊκών κοινοτήτων - Λουξεμβούργο: Υπηρεσία επισήμων εκδόσεων των ευρωπαϊκών κοινοτήτων). Η ευρωπαϊκή επιτροπή δημοσιεύει σε τακτά χρονικά διαστήματα, την πράσινη και την λευκή βίβλο.

Η πράσινη προηγείται της λευκής και έχει ως σκοπό μετά την έκθεση των προτάσεων της επιτροπής να προκαλέσει τα κράτη - μέλη να συζητήσουν της προτάσεις αυτές.

Η λευκή βίβλο είναι ένα έγγραφο που παρουσιάζει με λεπτομέρειες την πολιτική της ευρωπαϊκής ένωσης πάνω σε κάποιο θέμα που αφορά τα κράτη - μέλη (π.χ εκπαίδευση, απασχόληση) με σκοπό την συζήτηση και λήψη αποφάσεων πολιτικών από τα κράτη - μέλη. Η βασική διαφορά της λευκής και της πράσινης βίβλου είναι ότι η Λευκή δίνει κατευθύνσεις ενώ η πράσινη προκαλεί για συζήτηση. Η μείωση του ωραρίου δεν έχει εφαρμοσθεί στην Ελλάδα. Το δωρο απασχόλησης εφαρμόζεται παντού και τα συστήματα αμοιβής ποικίλουν. Ως επί το πλείστον στις ασφαλιστικές εταιρείες χρησιμοποιείται για κάποιο μικρό χρονικό διάστημα μισθός και στην συνέχεια Bonus και ποσοστά.

Γενικά από την έρευνα που κάναμε στις επιχειρήσεις προκύπτει το συμπέρασμα ότι τα συστήματα αμοιβής δεν εμφανίζονται πάντοτε με τρόπο αμιγή. Είναι δυνατό και συμβαίνει συχνά να συνδυάζεται χρονικός μισθός με αμοιβή κατά μονάδα εργασίας, ή με ποσοστά στα κέρδη, ή με προμήθεια ή με φιλοδωρήματα ώστε ένα μέρος του μισθού να

παραμένει σταθερό χρονικά και πάνω από αυτό να ενεργούν μισθολογικά τα άλλα συστήματα υπολογισμού της αμοιβής.

Σε κάθε περίπτωση, με όποιο, σύστημα και αν υπολογίζεται η αμοιβή, ισχύουν τα κατώτατα όρια μισθών σαν όρια ασφάλειας. Εάν το σύστημα αμοιβής που ακολουθείται δεν καλύπτει αυτά τα όρια που ορίζονται συνήθως με την μορφή χρονικού μισθού, δικαιούνται οι μισθωτοί να αξιώσουν από τον εργοδότη την ανάλογη συμπλήρωση της αμοιβής τους.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΧΡΗΜΑ - ΠΙΣΤΗ - ΤΡΑΠΕΖΕΣ	ΠΕΤ. Α. ΚΙΟΧΟΥ Γ.Δ ΠΑΠΑΝΙΚΟΛΑΟΥ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ	ΑΝΤΡΕΑ ΚΟΥΡΚΟΥΛΟΥ
ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ	ΑΛΕΞ/ΔΡΟΥ ΚΑΡΑΚΑΤΣΑΝΗ
ΑΡΧΕΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΛΙΑΡΜΑΚΟΠΟΥΛΟΥ	ΛΟΓ.ΜΙΧ.
ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ	PATRICK MONTANA BRYCE H. CHARNΟΥ
ΑΝΘΡΩΠΙΝΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ	ΕΥΑΓ. ΘΕΩΔΩΡΑΤΟΣ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΣ ΤΑΧΥΔΡΟΜΟΣ	ΑΠΡΙΛΙΟΣ 1996
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΣ ΤΑΧΥΔΡΟΜΟΣ	ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 1996
EUROPEAN EMPLOYMENT SERVICES	ΙΟΥΝΙΟΣ 1996

ΠΤΥΧΙΑΚΕΣ

- Μισθοδοσία προσωπικού (ασφάλιση προσλήψεις άδειες).
- Η ικανοποίηση από την εργασία σαν μέσο υποκίνησης στον εργασιακό χώρο. Έρευνα σε 4 επιχειρήσεις.
- Αμοιβή και παραγωγικότητα.
- Αποτίμηση της εργασίας. Έμφαση στην διαλείπουσα η part time. Εξέταση του προβλήματος από την νομολογία.



[EUROPA][Commission][Official Documents]

ES
DA
DE
EL
▶ EN ◀
FR
IT
NL
PT
FI
SV

- **Green Paper on Patents** , June 1997
- **Green Paper on Supplementary Pensions in the Single Market** , June 1997
- **Green Paper on partnership for a new organisation of work** , April 1997
- **Green Paper on the vertical restraints in EU Competition Policy**, January 1997
- **Green Paper on Public procurement in the EU**, November 1996
- **Green Paper on renewable sources of Energy**, November 1996
- **Green Paper on future noise policy**, November 1996
- **Green Paper on Commerce**, November 1996
- **Green Paper on the future relations between the European Union and the ACP countries**, November 1996
- **Green Paper on a numbering policy for telecommunications**, November 1996
- **Green Paper on the Protection of Minors and Human Dignity in Audiovisual and Information Services**, October 1996
- **Green Paper on the obstacles to transnational**

mobility, October 1996

- Green Paper on living and working in the Information Society, July 1996
- Green Paper on the Role, Position and Liability of Statutory Auditors, July 1996
- Green Paper on Financial Services and Consumers, May 1996
- Green Paper on the commercial communications in the Internal Market, April 1996
- Green Paper on the review of the Merger Regulation, January 1996
- Green Paper on the Legal Protection of Encrypted Services in the Internal Market, March 1996
- The citizen's network - Fulfilling the potential of public passenger transport in Europe, January 1996
- Green Paper on innovation, December 1995
- Green Paper: Towards fair and efficient pricing in transport, December 1995
- Green Paper on the practical arrangements for the introduction of the single currency, May 1995
- Green Paper for a European Union Energy Policy, January 1995



Mail-box



What's new?



Search



Information



[EUROPA][Commission][Official Documents]

ES

DA

DE

EL

► **EN** ◀

FR

IT

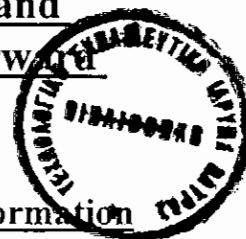
NL

PT

FI

SV

- [White Paper on Sectors and Activities excluded from the Working Time Directive](#), July 1997
- [White Paper : A Strategy for revitalising the Community's Railways](#), July 1996.
- [White Paper : An Energy Policy for the European Union](#), December 1995
- [White Paper on Education and Training](#), November 1995
- [White Paper: Preparation of the associated countries of Central and Eastern Europe for integration into the Internal Market of the Union](#), May 1995
- [White Paper on growth, competitiveness, and employment: The challenges and ways forward into the 21st century](#), December 1993



[Mail-box](#)



[What's new?](#)



[Search](#)



[Information](#)