

Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΩΝ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**ΕΡΕΥΝΑ ΜΙΣΘΩΝ ΚΑΙ
ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΩΝ ΣΤΙΣ
ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ
ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ ΑΧΑΪΑΣ**



ΕΙΣΗΓΗΤΡΙΑ

καθ. ΑΝΤΩΝΑΚΟΠΟΥΛΟΥ ΜΑΡΙΑ

ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΕΣ

ΜΟΥΡΑΚΑ Α.

ΜΥΡΙΑΓΚΟΥ Κ.

ΠΑΝΑΓΙΩΤΟΠΟΥΛΟΥ Κ.

ΠΑΤΡΑ 1991

ΑΡΙΘΜΟΣ	943
ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ	

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα εργασία ασχολείται με την Έρευνα Μισθών και Ημερομισθίων στις Βιομηχανικές Επιχειρήσεις του Νομού Αχαΐας. Η έρευνα απευθύνθηκε στις μεταποιητικές επιχειρήσεις που εδρεύουν στο Νομό Αχαΐας και απασχολούν προσωπικό άνω των 10 ατόμων συνολικά.

Τα στοιχεία στα οποία βασίστηκε η εργασία έχουν συλλεγεί με συνεντεύξεις στις πλησιέστερες Βιομηχανικές Επιχειρήσεις και με αποστολή ερωτηματολογίου στις πιο μακρινές.

Η έρευνά μας απευθύνθηκε σε 42 επιχειρήσεις και πήραμε απάντηση από τις 36 δηλ. είχαμε ποσοστό ανταπόκρισης 85%. Επίσης μία από αυτές τις επιχειρήσεις μας έδωσε ελλιπή στοιχεία.

Κάνοντας μία σύντομη αναφορά στο περιεχόμενο της μελέτης μας θα λέγαμε τα εξής :

Η μελέτη είναι χωρισμένη σε επτά (7) κεφάλαια.

Στο πρώτο κεφάλαιο : αναφερόμαστε στα γενικά περί μισθοδοσίας, στο τι θεωρείται μισθός και τι ημερομίσθιο και στο πώς συντάσσεται μια μισθοδοτική κατάσταση. Επιχειρούμε δηλαδή εδώ μία πρώτη γνωριμία με τον τομέα στον οποίο βασίζεται η όλη έρευνά μας, τον τομέα της μισθοδοσίας. Επίσης, εδώ γίνεται ένας διαχωρισμός μεταξύ Υπαλλήλου, Τεχνίτη και Εργάτη.

Στο δεύτερο κεφάλαιο : αναφερόμαστε στα κυριότερα επιδόματα - τα οποία αυξάνουν το μισθό ή το ημερομίσθιο - και στα ποσοστά εισφοράς των εργαζομένων και των εργοδοτών στο ΙΚΑ, στις κρατήσεις για Φόρο Μισθωτών Υπηρεσιών (Φ.Μ.Υ.) και χαρτόσημο, καθώς στον τρόπο υπολογισμού των κρατήσεων οι οποίες ελαττώνουν τις αποδοχές των εργαζομένων.

Στο τρίτο κεφάλαιο : γίνεται αναφορά στις Υπερωρίες και την Υπερεργασία. Αναλυτικότερα προσδιορίζουμε τα χρονικά όρια εργασίας (νόμιμα και συμβατικά).

Προσδιορίζουμε επίσης ποιές ώρες, πέραν των νόμιμων ή συμβατικών χρονικών ορίων, θεωρούνται ως Υπερωρία. Αναφερόμαστε τέλος στον τρόπο υπολογισμού της υπερεργασίας και της υπερωρίας πάνω στο μισθό και στο ημερομίσθιο.

Στο τέταρτο κεφάλαιο : γίνεται η παρουσίαση των στοιχείων μας και οι υπολογισμοί του αριθμητικού μέσου και της διαμέσου κατά κλάδο επιχειρήσεων και κατά κατηγορία εργαζομένων. Με βάση τα αποτελέσματα των υπολογισμών μας εξάγουμε κάποια επιμέρους συμπεράσματα.

Στο πέμπτο κεφάλαιο : προχωρούμε στην ομαδοποίηση των δεδομένων μας σε κατανομές κατά κατηγορία εργαζομένων και στον υπολογισμό της μέσης διαφοράς κατά Gini. Με βάση τα αποτελέσματα των υπολογισμών μας εξάγουμε και σ' αυτό το κεφάλαιο κάποια επιμέρους συμπεράσματα.

Επίσης επιχειρήσαμε μια παρουσίαση των ομαδοποιημένων δεδομένων μας σε ιστογράμματα με την βοήθεια Η/Υ.

Στο έκτο κεφάλαιο : επιχειρούμε την παρουσίαση σε κυκλικό διάγραμμα του ποσοστού απασχόλησης σε κάθε κλάδο επιχείρησης.

Στο έβδομο και τελευταίο κεφάλαιο : επιχειρούμε μια συσχέτιση μεταξύ του μεγέθους της επιχείρησης - όσον αφορά τον αριθμό των ατόμων που απασχολεί σε κάθε κλάδο - και του ύψους των αποδοχών των εργαζομένων στον συγκεκριμένο κάθε φορά κλάδο.

Θα θέλαμε, τέλος, να ευχαριστήσουμε όσους μας βοήθησαν στην εκπόνηση της εργασίας μας.

Αρχικά ευχαριστούμε την Εισηγήτρια του θέματος κα Αντωνακοπούλου Μαρία, που με την πολύτιμη συνεργασία και πείρα της μας βοήθησε να ξεπεράσουμε τις δυσκολίες που μας παρουσιάστηκαν. Ευχαριστούμε τον κο Ραβασόπουλο Γεώργιο και τον σπουδαστή Γεωργακόπουλο Θόδωρο που μας βοήθησαν να εμφανίσουμε τα δεδομένα μας σε κυκλικά διαγράμματα και ιστογράμματα με την χρήση Η/Υ. Επίσης ευχαριστούμε το Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Πατρών, καθώς και την Εθνική Στατιστική Υπηρεσία, όπου απευθυνθήκαμε για να πάρουμε πληροφορίες που μας ήταν απαραίτητες. Τέλος ευχαριστούμε τις επιχειρήσεις που ανταποκρίθηκαν στην προσπάθειά μας και μας έδωσαν στοιχεία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο

Γενικά περί μισθοδοσίας.

Η κάθε μορφής και μεγέθους επιχείρηση, που απασχολεί εργάτες ή υπαλλήλους, είναι υποχρεωμένη να συντάξει, στο τέλος κάθε μήνα, μισθοδοτική κατάσταση. Σ' αυτήν καταχωρούνται με την σειρά, τα ονοματεπώνυμα των εργαζομένων και δίπλα οι ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές του κάθε εργαζόμενου χωριστά, δηλ. οι μηνιαίες αποδοχές που συμφωνήθηκαν μεταξύ μισθωτών και εργοδότη, οι κρατήσεις για ασφαλιστικούς οργανισμούς (ΙΚΑ και λοιπών επικουρικών ταμείων), η παρακράτηση του Φόρου Μισθωτών Υπηρεσιών και στο τέλος το καθαρό πληρωτέο ποσό που θα εισπράξει κάθε εργαζόμενος χωριστά.

Στις ακαθάριστες αποδοχές των μηνιαίων μισθολογικών καταστάσεων συμπεριλαμβάνονται τα ποσά που καταβάλλονται στον μισθωτό σε τακτά χρονικά διαστήματα, σαν αντάλλαγμα της εξαρτημένης εργασίας που προσφέρει στον εργοδότη.

Τέτοια ποσά είναι :

α) Ο μισθός και τα ημερομίσθια όπως αυτά καθορίζονται από τις Συμβάσεις εργασίας, τα επιδόματα, οι πρόσθετες παροχές σε είδος, (παροχές σε τροφή, δωρεάν κατοικία κλπ.) εφ' όσον οι τελευταίες μπορούν να αποτιμηθούν σε χρήμα και καταβάλλονται στους μισθωτούς σαν αμοιβή για την εργασία που παρέχουν.

β) Τα ποσοστά στις πωλήσεις, εφ' όσον καταβάλλονται σαν αντάλλαγμα στην παρεχόμενη προσφορά εξαρτημένης εργασίας.

γ) Οι υπερωρίες, προσαυξήσεις νικτερινές ή Κυριακής, τα επιδόματα ενοικίου, τα έξοδα κίνησης, όταν η καταβολή τους στους μισθωτούς δεν διακόπτεται σε περίπτωση ασθένειας ή άδειας.

δ) Τα επιδόματα ασθένειας, γάμου, τέκνων κλπ.

ε) Τα οικειοθελή επιδόματα που χορηγούνται στους εργαζομένους για το συμφέρον της επιχείρησης, όπως είναι πχ. κάποιες επιπλέον παροχές που καταβάλλονται στους μισθωτούς εκείνους που δεν απουσιάζουν για αρκετό καιρό από την εργασία τους.

στ) Τα φιλοδωρήματα, επ' όσον αυτά επηρεάζουν την πάγια μηνιαία αμοιβή που καταβάλλει ο εργοδότης.

ζ) Τα διανεμόμενα σε εργαζόμενους κέρδη της επιχείρησης.

η) Το ποσό της εργατικής εισφοράς στο ΙΚΑ και τα άλλα Επιχειρησιακά Ταμεία που βαρύνει τους μισθωτούς, όταν καταβάλλεται από τον εργοδότη, χωρίς να παρακρατείται από τους ασφαλισμένους, θεωρείται προσαύξηση του μισθού για αυτό και υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές και λαμβάνεται υπ' όψη για τον υπολογισμό του ποσού της αποζημίωσης.

θ) Τα οδοιπορικά έξοδα που καταβάλλονται στους μισθωτούς σε τακτά χρονικά διαστήματα και δεν διακόπτονται σε περίπτωση ασθένειας, άδειας κλπ. του μισθωτού.

ι) Το επίδομα Ισολογισμού, ενοικίου, διαχειριστικών λαθών κλπ.

Ακαθάριστες αποδοχές δεν θεωρούνται οι εξής :

1) Η αποζημίωση που καταβάλλεται στον μισθωτό για έξοδα κίνησης και κάλυψης πραγματικών δαπανών.

2) Οι παροχές σε χρήμα ή σε είδος που δίνονται στον εργαζόμενο έκτακτα για χάρη των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης και όχι σαν αντάλλαγμα για την εργασία που προσέφερε, ή το επίδομα κατοικίας για έκτακτη διαμονή του μισθωτού μακριά από τον τόπο της μόνιμης κατοικίας του.

3) Η αποζημίωση που καταβάλλεται σε υπάλληλο ή εργάτη εξαιτίας ατυχήματος την ώρα της εργασίας.

4) Το επίδομα ανεργείας και διάφορες έκτακτες δαπάνες για επιβράβευση της αποδοτικότητας του μισθωτού.

5) Η αποζημίωση που καταβάλλεται στους απολυθέντες μισθωτούς.

6) Ο μισθός του εταίρου της ΕΠΕ, που είναι ασφαλισμένος στο ΤΕΒΕ ή στο Ταμείο Εμπόρων γιατί θεωρείται σαν εισόδημα από εμπορικές επιχειρήσεις.

7) Ο μισθός του μέλους του ΔΣ που έχει συμμετοχή πάνω από 3% στο μετοχικό κεφάλαιο της ΑΕ και είναι ασφαλισμένος στο ΤΕΒΕ ή στο Ταμείο Εμπόρων γιατί θεωρείται επίσης σαν εισόδημα από εμπορικές επιχειρήσεις.

8) Η αποζημίωση άδειας, που καταβάλλεται στους απολυμένους και σ' αυτούς που αποχωρούν από την επιχείρηση.

Μισθοδοσία.

Ο τρόπος υπολογισμού και καταβολής των αποδοχών εξαρτάται από το εάν θεωρείται ο εργαζόμενος υπάλληλος, τεχνίτης ή εργάτης.

Το ύψος των αποδοχών, καθώς επίσης και η εργασία που θα παρέχει έναντι αυτών ο εργαζόμενος, καθορίζονται από συμβάσεις εργασίας ή Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας.

Ας δούμε λοιπόν πως γίνεται ο διαχωρισμός των εργαζομένων σε υπαλλήλους, εργάτες και τεχνίτες.

Υπάλληλος θεωρείται ο μισθωτός ο οποίος παρέχει κατά κύριο λόγο πνευματική εργασία. Βεβαίως καμία πνευματική εργασία δεν είναι εντελώς απαλλαγμένη από οποιαδήποτε σωματική εργασία. Ο χαρακτηρισμός του μισθωτού ως ιδιωτικού υπαλλήλου έχει σημασία για τον υπολογισμό της αποζημίωσης σε περίπτωση καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας.

Εργάτης θεωρείται ο μισθωτός ο οποίος κατά κύριο λόγο παρέχει σωματική εργασία, δηλ. προέχει το σωματικό στοιχείο. Οι εργάτες πολλές φορές από την νομοθεσία αποκαλούνται και **Εργατοτεχνίτες** ή απλώς **Τεχνίτες**. Οι τελευταίοι αυτοί όροι απλώς υποδηλώνουν ειδικευμένους εργάτες.

Αναφέραμε πιο πάνω ότι το ύψος των αποδοχών και η εργασία που παρέχει ο εργαζόμενος έναντι αυτών, καθορίζεται από Συμβάσεις Εργασίας ή Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας.

Τι καλούμε όμως **Σύμβαση Εργασίας** :

Σύμβαση Εργασίας είναι η συμφωνία, γραπτή ή προφορική, βάση της οποίας ένα ορισμένο άτομο (υπάλληλος, εργάτης κλπ.) που καλείται μισθωτός, αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει τις υπηρεσίες του για ορισμένο ή αόριστο χρόνο σε ένα φυσικό ή νομικό πρόσωπο (εργοδότης), έναντι συμφωνημένου μισθού ή ημερομισθίου.

Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

Συλλογική Σύμβαση Εργασίας είναι μια έγγραφη σύμβαση στην οποία συνάπτουν, αφ' ενός μεν μία ή πολλές επαγγελματικές οργανώσεις εργαζομένων, αφ' ετέρου δε μία ή πολλές επαγγελματικές οργανώσεις εργοδοτών ή εργοδότες - νομικά πρόσωπα, στην οποία καθορίζονται οι όροι των ατομικών εργασιακών σχέσεων και οι μεταξύ των συμβαλλομένων σχέσεις, καθώς και οι υποχρεώσεις τους.

ΣΥΝΤΑΞΗ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Ο λογιστής που συντάσσει τη μισθοδοσία του προσωπικού της επιχείρησης θα πρέπει να γνωρίζει :

α) Το ύψος των ακαθάριστων μηνιαίων αποδοχών του κάθε εργαζόμενου μισθωτού χωριστά.

β) Τον τρόπο υπολογισμού του ποσού των ασφαλιστρών, με τα οποία επιβαρύνεται ο εργοδότης και ο ασφαλισμένος στο ΙΚΑ και στα Επικουρικά Ταμεία.

γ) Τον τρόπο υπολογισμού και το ύψος του Φόρου Μισθωτών Υπηρεσιών που παρακρατείται και του χαρτοσήμου.

δ) Τον υπολογισμό του καταβαλλόμενου καθαρού ποσού σε κάθε εργαζόμενο.

ε) Την υποβολή προσωρινών δηλώσεων απόδοσης Φόρου Μισθωτών Υπηρεσιών (ΦΜΥ).

στ) Την υποβολή οριστικής δήλωσης ΦΜΥ.

ζ) Τη συμπλήρωση βεβαίωσης αποδοχών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο

ΚΥΡΙΟΤΕΡΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΠΕΡΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΚΡΑΤΗΣΕΩΝ

**ΟΙ ΚΥΡΙΟΤΕΡΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΕΠΙ ΤΟΥ ΑΝΩΤΕΡΩ ΘΕΜΑΤΟΣ
ΕΧΟΥΝ ΩΣ ΕΞΗΣ :**

ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ

Όταν οι εργαζόμενοι απέχουν από την εργασία τους λόγω ασθένειας, καταβάλλεται σ' αυτούς χρηματικό επίδομα από τον Ασφαλιστικό Οργανισμό στον οποίο ασφαλίζονται.

Το επίδομα ασθένειας δικαιούνται οι εργοδότες να εκπέσουν με ορισμένες προϋποθέσεις από τις αποδοχές που οφείλουν να καταβάλλουν στους εργαζόμενους.

Θα ασχοληθούμε με την καταβολή του επιδόματος ασθένειας σε εργαζόμενους που υπάγονται στην ασφάλιση του ΙΚΑ, επειδή στο ΙΚΑ είναι ασφαλισμένοι οι εργαζόμενοι στις βιομηχανικές επιχειρήσεις του Νομού Αχαΐας στην πλειοψηφία τους.

Προϋποθέσεις - Δικαιούχα πρόσωπα :

Οι αμέσως ασφαλισμένοι στο ΙΚΑ, δηλαδή τα πρόσωπα που αποκτούν το ασφαλιστικό τους δικαίωμα απ' ευθείας από το πρόσωπό τους, λόγω της εργασίας που παρέχουν (αποκλείονται έτσι τα μέλη οικογένειας), δικαιούνται να λάβουν επίδομα ασθένειας εφ' όσον συντρέχουν οι ακόλουθοι λόγοι :

α) Να έχουν καταστεί *άνικανοι προς εργασία λόγω ασθένειας* η οποία δεν οφείλεται σε πταίσμα τους και συνεπεία αυτής απέχουν από την εργασία τους.

β) Να έχουν πραγματοποιήσει εκατό (100) τουλάχιστον ημέρες εργασίας στο ημερολογιακό έτος, το αμέσως προηγούμενο από την αναγγελία της ασθένειας, ή στο προηγούμενο της αναγγελίας αυτής 15μηνο, χωρίς όμως να υπολογίζονται στην δεύτερη περίπτωση οι ημέρες εργασίας που πραγματοποιήθηκαν στο τελευταίο ημερολογιακό τρίμηνο του 15μηνου.

Οι μισθωτοί (ασφαλισμένοι), οι οποίοι κατά το χρόνο της στρατεύσεώς τους ως κληρωτοί είχαν τις ανωτέρω χρονικές προϋποθέσεις (αριθμό ημερών εργασίας), δικαιούνται να λάβουν επιδόματα και όταν καταστούν ανίκανοι προς εργασία λόγω ασθένειας και επί έξι (6) μήνες μετά την απόλυσή τους από το στρατό.

Το επίδομα ασθένειας καταβάλλεται λόγω της ανικανότητας προς εργασία, άσχετα με την ανάγκη παροχής ιατρικής περιθάλψεως. Απαραίτητη όμως προϋπόθεση είναι η αποχή του μισθωτού από κάθε εργασία.

Μη δικαιούμενα πρόσωπα :

Δεν καταβάλλεται επίδομα όταν :

α) Η ασθένεια προκλήθηκε από πταίσμα του ασφαλισμένου.

β) Πρόκειται για συνταξιούχους του ιδρύματος (άρθ. 35 παρ.1 ΑΝ1846/51). Κατ' εξαίρεση προκειμένου για συνταξιούχους που ασχολούνται ως μισθωτοί και υπάγονται για το λόγο αυτό στην ασφάλιση του ιδρύματος και καταβάλλουν επίσης ασφαλιστικές εισφορές, δικαιούνται να λάβουν επίδομα ασθένειας, με τον περιορισμό όμως ότι προσμετρούνται μόνο οι ημέρες εργασίας, οι οποίες δεν υπολογίστηκαν με οποιοδήποτε τρόπο για την απονομή ή τον υπολογισμό ή την προσαύξηση της λαμβανομένης συντάξεως.

Επίσης δεν καταβάλλεται επίδομα ασθένειας για το χρόνο που ο ασφαλισμένος είναι στρατευμένος, εκτός αν βρίσκεται σε κανονική ή αναρρωτική άδεια και απασχολείται κατά το χρόνο αυτό σε ασφαλιστέα εργασία.

Οι συνταξιούχοι ειδικών Ταμείων που ασφαλιζονται στο ίδρυμα για τον κλάδο ασθένειας, σύμφωνα με το άρθρο 6 του ΑΝ 1846/51, δικαιούνται να λάβουν επίδομα ασθένειας σύμφωνα με το άρθρο επ' όσον το δικαίωμά τους θεμελιώνεται αυτοτελώς, από την εργασία που παρέχουν μετά την συνταξιοδότησή τους (εγκύκλ. ΙΚΑ 108/72).

Ποσό επιδόματος :

Το ποσό του ημερήσιου επιδόματος ασθένειας ανέρχεται στο μισό (50%) του τεκμαρτού ημερομισθίου, της ασφαλ. κλάσεως στην οποία κατατάσσεται ο ασφαλισμένος, βάσει του μέσου όρου των αποδοχών του κατά τις τελευταίες τριάντα (30) ημέρες εργασίας, που πραγματοποίησε στο προηγούμενο από την αναγγελία της ασθένειας ημερολογιακό έτος (άρθ. 1 ΠΝΠ της 4/2/76).

Για την εξεύρεση του ανωτέρου τεκμαρτού ημερομισθίου συνυπολογίζονται και τα Δώρα Εορτών, που καταβάλλονται στους εργαζόμενους κατά τις εορτές του Πάσχα και Χριστουγέννων (όχι όμως και το επίδομα Αδειας), επιμερίζοντας αυτά στην χρονική περίοδο που αφορούν.

Γιά τον εν λόγω υπολογισμό διαιρούμε το ποσό του Δώρου που έλαβε ο ασφαλισμένος, με τον αριθμό των ημερών εργασίας τις οποίες πραγματοποίησε μέσα στη χρονική περίοδο που αναφέρεται αυτό και στη συνέχεια το ποσό που βρίσκεται προστίθεται στις ημερήσιες αποδοχές του. (429).

Το ποσό που βρίσκεται με τον ανωτέρω τρόπο αποτελεί το βασικό επίδομα ασθένειας. Αυτό προσαυξάνεται περαιτέρω κατά 10% για κάθε προστατευόμενο μέλος της οικογένειας του ασφαλισμένου. Πάντως σε καμμία περίπτωση το επίδομα ασθένειας, μαζί με τις προσαυξήσεις λόγω οικογενειακών βαρών, δεν μπορεί να υπερβεί το 70% του τεκμαρτού ημερομισθίου της ασφαλιστικής κλάσεως βάσει της οποίας υπολογίζεται αυτό, αλλά ούτε και να είναι ανώτερο από το τεκμαρτό ημερομισθίο της 8ης ασφαλιστικής κλάσεως που εκάστοτε ισχύει.

Φορολογία : Το επίδομα ασθένειας θεωρείται ως εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες (ΣΤ' πηγής) και συνεπώς υπόκειται σε φορολογία εισοδήματος, όπως και οι λοιπές αποδοχές των μισθωτών. Υπόχρεος για την παρακράτηση του φόρου είναι το ΙΚΑ.

Εάν ο ασφαλισμένος νοσηλεύεται σε θεραπευτήριο (Νοσοκομείο ή Κλινική) με δαπάνη του ΙΚΑ και δεν βαρύνεται με την συντήρηση μελών οικογένειας, το επίδομα ασθένειας μειώνεται κατά τα 2/3, δηλαδή λαμβάνει μόνο το 1/3 (άρθρο 39 παρ. 3 Ν.Δ. 2698/53).

Εναρξη επιδόματος - Χρονική διάρκεια καταβολής : Επαναλαμβάνουμε και πάλι ότι σύμφωνα με τη ρητή διάταξη του νόμου, το επίδομα ασθένειας

καταβάλλεται από την 4η ημέρα που αναγγέλλεται η ανικανότητα προς εργασία στην Υπηρεσία του ΙΚΑ δηλαδή υπολογίζεται τριήμερος χρόνος αναμονής. Σχετικά με τον υπολογισμό του χρόνου αναμονής, την έκταση εφαρμογής αυτού, τις περιπτώσεις 3ήμερης ασθένειας.

Κατ' εξαίρεση οι ασφαλισμένοι που απασχολούνται αυτοτελώς και όσοι συνεχίζουν προαιρετικά την ασφάλισή τους, δικαιούνται να λάβουν επίδομα ασθένειας, εφόσον η αποχή τους από την εργασία έχει διαρκέσει πάνω από 10 ημέρες. Στην περίπτωση αυτή το επίδομα καταβάλλεται από την 11η ημέρα που αναγγέλλεται η ασθένεια στην Υπηρεσία του ΙΚΑ.

Σχετικά με τη χρονική διάρκεια επιδοτήσεως διακρίνουμε τις εξής περιπτώσεις :

α) Καταρχή το επίδομα ασθένειας καταβάλλεται μέχρι 182 ημέρες για την ίδια πάθηση ή μέχρι 182 ημέρες για οποιαδήποτε πάθηση μέσα στο ίδιο έτος εφόσον ο ασφαλισμένος έχει πραγματοποιήσει τουλάχιστον 100 ημέρες εργασίας στο προηγούμενο έτος ή στο προηγούμενο 15μηνο.

β) Περαιτέρω το επίδομα ασθένειας καταβάλλεται και μέχρι 360 ημέρες για την ίδια πάθηση, εφόσον ο ασφαλισμένος έχει πραγματοποιήσει 300 το λιγότερο ημέρες εργασίας μέσα στα δύο ημερολογιακά χρόνια, τα αμέσως προηγούμενα από εκείνον της αναγγελίας της ασθένειάς του ή μέσα στο προηγούμενο της αναγγελίας 30μηνο, οπότε όμως δεν υπολογίζονται οι ημέρες εργασίας που πραγματοποιήθηκαν μέσα στο τελευταίο ημερολογιακό τρίμηνο του 30μηνου.

Επανεπιδότηση για την ίδια πάθηση επιτρέπεται μετά διετία από την λήξη της τελευταίας επιδοτήσεως των 182 ημερών και μετά τριετία από τη λήξη της τελευταίας επιδοτήσεως των 360 ημερών.

γ) Τέλος, εάν η ανικανότητα προς εργασία οφείλεται σε *φυματίωση*, το επίδομα ασθένειας δεν καταβάλλεται για περισσότερες από 360 ημέρες. Το εν λόγω ανώτατο όριο επιδοτήσεως ισχύει για κάθε μορφή *φυματίωσης* (άρθρο 38 παρ.3 εδάφ. Β Α.Ν. 1846/51).

Το επίδομα ασθένειας καταβάλλεται για όλες τις ημέρες του μήνα, ακόμα και για τις μή εργάσιμες (Κυριακές, εορτές κλπ.).

ΗΜΕΡΗΣΙΑ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ

ΑΣΦ. ΚΛΑΣΕΙΣ	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
ΤΗ	963	1175	1421	1645	1895	2167	2407	2653	2900
Χωρίς μέλη	482	588	711	823	948	1084	1204	1327	1450
1 ΜΕΛΟΣ	530	647	782	905	1043	1192	1324	1460	1595
2 ΜΕΛΟΣ	578	706	853	988	1138	1301	1445	1592	1740
3 ΜΕΛΟΣ	627	764	924	1070	1232	1409	1565	1725	1885
4 ΜΕΛΟΣ	675	823	995	1152	1327	1518	1686	1858	2030

ΑΣΦ. ΚΛΑΣΕΙΣ	X	XI	XII	XIII	XIV	XV	XVI	XVII	XVIII
ΤΗ	3135	3354	3662	4000	4332	4651	4959	5263	5558
Χωρίς μέλη	1563	1677	1831	2000	2166	2326	2480	2632	2653
1 ΜΕΛΟΣ	1725	1845	2014	2200	2383	2559	2653	2653	2653
2 ΜΕΛΟΣ	1882	2012	2197	2400	2599	2653	2653	2653	2653
3 ΜΕΛΟΣ	2038	2180	2380	2600	2653	2653	2653	2653	2653
4 ΜΕΛΟΣ	2195	2348	2563	2653	2653	2653	2653	2653	2653

ΣΗΜΕΙΩΣΗ : Πηγάζει από την Ασφαλιστική Υπηρεσία
 Δεν είναι μισθός
 Είναι ημερολογιακό

ΑΥΤΟΜΑΤΗ ΤΙΜΑΡΙΘΜΙΚΗ ΑΝΑΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ (ΑΤΑ)

Ένα άλλο ποσοστό το οποίο προστίθεται στο εισόδημα των εργαζομένων και το αυξάνει, είναι το ποσοστό της Αυτόματης Τιμαριθμικής Αναπροσαρμογής (ΑΤΑ). Το ποσοστό της ΑΤΑ δίνεται ανά τετράμηνο και αυξάνει ή μειώνεται σύμφωνα με το ύψος του Τιμαριθμού.

Το ποσοστό της ΑΤΑ θεσπίστηκε προκειμένου να εξομαλυνθεί η διαφορά μεταξύ του ύψους των αποδοχών των εργαζομένων και του ύψους της αγοραστικής αξίας των αγαθών, με τελικό σκοπό την αύξηση, όσο είναι δυνατόν, της αγοραστικής δύναμης των εργαζομένων.

Η ΑΤΑ υπολογίζεται πάνω στις μικτές αποδοχές των εργαζομένων και για το 1990 έχει ως εξής : Οι αποδοχές των εργαζομένων στον Δημόσιο τομέα, στον Ιδιωτικό τομέα, στα ΝΠΔΔ και ΝΠΙΔ κλπ., αυξάνονται την 1.1.1990, την 1.5.1990 και την 1.9.1990 με το διορθωτικό ποσοστό της ΑΤΑ (διαφορά μεταξύ προβλεφθέντος και πραγματικού πληθωρισμού προηγούμενου τετραμήνου) και με το ποσοστό της ΑΤΑ του τετραμήνου, ανάλογα με το ύψος των μηνιαίων αποδοχών τους.

α) Για αποδοχές μέχρι 130.000 δρχ. υπολογίζεται ολόκληρο το ποσοστό της ΑΤΑ.

β) Για τμήμα αποδοχών από 130.001 δρχ. και άνω θα υπολογίζεται το 75% του ποσοστού της ΑΤΑ , μείον τον εισαγόμενο πληθωρισμό.

Το ποσοστό της ΑΤΑ για το πρώτο τετράμηνο του Ιανουαρίου - Απριλίου του 1990 ήταν 5,7% + 0,1% που ήταν το διορθωτικό ποσοστό του τελευταίου τετραμήνου του 1989, δηλαδή 5,8% ποσοστό ΑΤΑ.

ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΑΝΕΡΓΙΑΣ - ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΑΝΕΡΓΩΝ

Πρόσωπα ασφαλιζόμενα :

Στην ασφάλιση ανεργίας υπάγονται τα πρόσωπα που παρέχουν έναντι αμοιβής και κατά κύριο επάγγελμα εξαρτημένη εργασία με σχέση εργασίας είτε αορίστου είτε ορισμένου χρόνου και εφόσον βέβαια απασχολούνται σε περιοχές όπου έχει επεκταθεί η ασφάλιση ανεργίας.

Απαιτείται επίσης να είναι ασφαλισμένα για τον κλάδο ασθένειας στο ΙΚΑ ή σε άλλο Οργανισμό Ασφάλισης (άρθρο 11 παρ. 1 Ν.Δ. 2961/54).

Σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 1 του Ν. 3464/1955 και 26 του Κανονισμού Παροχών Ανεργίας η ασφάλιση ανεργίας ισχύει σήμερα σε όλες σχεδόν τις ασφαλιστικές περιοχές του ΙΚΑ.

Οι μισθωτοί που πληρούν τις ανωτέρω προϋποθέσεις ασφαλιζονται για ανεργία, άσχετα εάν απασχολούνται σε φυσικό ή νομικό πρόσωπο ιδιωτικού ή δημοσίου δικαίου ή και σ' αυτό το Δημόσιο ακόμα.

Παράλληλα στην ασφάλιση ανεργίας υπάγονται όχι μόνον όσοι συνδέονται με τον εργοδότη τους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, αλλά και εκείνοι που συνδέονται με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου, εφόσον δεν περιλαμβάνονται στις κατωτέρω εξαιρέσεις.

Ετσι ασφαλιζονται οι έκτακτοι και επι συμβάσει δημόσιοι υπάλληλοι, καθώς και οι έκτακτοι υπάλληλοι των ΝΠΔΔ και των οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, έστω και αν συνδέονται με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου.

Εξαιρέσεις ασφαλίσεως ανεργίας :

Σύμφωνα με ρητή διάταξη του νόμου εξαιρούνται από την ασφάλιση ανεργίας τα εξής πρόσωπα :

α) Οι ανήλικοι μέχρι ηλικίας 15 ετών και οι μαθητές - τεχνίτες της ΒΔ της 6/6/1952 "περί εκπαίδευσως μαθητών τεχνιτών".

β) Οι σύζυγοι, οι γονείς και τα τέκνα, εφόσον απασχολούνται σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που ασκούνται από τον (ή την) σύζυγο, πατέρα ή μητέρα ή τέκνα. Τα πρόσωπα αυτά εξαιρούνται από την ασφάλιση ακόμα κι αν απασχολούνται σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις οι οποίες λειτουργούν με μορφή εταιρείας, εφόσον ένα ή περισσότερα από τα συγγενικά αυτά πρόσωπα συμμετέχουν στην εταιρεία με ποσοστό μεγαλύτερο από το 50%.

γ) Οι εξ ιδίου δικαιώματος συνταξιούχοι του Δημοσίου και των κάθε φύσεως Οργανισμών Δημοσίου Δικαίου πλην των συνταξιούχων του ΟΓΑ.

δ) Οι τακτικοί υπάλληλοι και υπηρέτες του Δημοσίου και των Οργανισμών Δημοσίου Δικαίου.

ε) Τα πρόσωπα τα οποία παρέχουν εξαρτημένη εργασία όχι σε σταθερό εργοδότη (λχ. οι φορτοεκφορτωτές, εργάτες εκδοράς και σφαγείς κλπ.) οι οποίοι ασφαλίζονται στον οικείο φορέα για τον κλάδο ασθένειας μέσω των επαγγελματικών Σωματείων ή Συνεταιρισμών, δυνάμει ειδικού κανονισμού.

στ) Οι οικόσιμοι μισθωτοί.

ζ) Οι ασφαλισμένοι για τον κίνδυνο ανεργίας σ' άλλο Ταμείο που έχει τη μορφή ΝΠΔΔ.

η) Οι απασχολούμενοι σε γεωργικές, δασικές και κτηνοτροφικές εργασίες εκτός από τα πρόσωπα που υπάγονται στην ασφάλιση του ΙΚΑ.

Εισφορές ανεργίας - ποσό :

Τους κυριότερους πόρους του Οργανισμού για την αντιμετώπιση του κινδύνου της ανεργίας, αποτελούν οι εισφορές των ασφαλισμένων και των εργοδοτών τους.

Για τον υπολογισμό της εισφοράς ανεργίας, τον υπόχρεο προς καταβολή αυτής, τον τρόπο και χρόνο καταβολής, τις συνέπειες καθυστέρησης, τις προϋποθέσεις επιστροφής αχρεωστήτως καταβληθεισών εισφορών κλπ., ισχύουν ανάλογα οι διατάξεις του ΑΝ 1846/1951 "περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων - ΙΚΑ".

Οι εισφορές υπέρ του κλάδου ανεργίας ανέρχονται σήμερα στα κατωτέρω ποσοστά, για τις κάθε είδους (σε χρήμα και είδος) αποδοχές των μισθωτών, αδιακρίτως φύλου (άρθρο 32 §1 ΝΔ 2961/1954) :

Ποσό επιδόματος :

Το επίδομα ανεργίας αποτελείται από το βασικό ποσό και τις προσαυξήσεις λόγω οικογενειακών βαρών.

Το βασικό ποσό του επιδόματος ανεργίας ανέρχεται σε ποσοστό 40% προκειμένου για εργάτες και σε ποσοστό 50% προκειμένου για υπαλλήλους, του τεκμαρτού ημερομισθίου της ασφαλιστικής κλάσεως στην οποία κατατάσσεται ο μισθωτός για την χορήγηση των ασφαλιστικών παροχών σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 25 ΑΝ 1846/51 "περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων - ΙΚΑ".

Σαν βάση υπολογισμού του επιδόματος ανεργίας λαμβάνεται η ιδιότητα του μισθωτού ως υπαλλήλου ή εργάτη και όχι ο τρόπος πληρωμής αυτού.

Εξάλλου σαν "κρίσιμο ημερομίσθιο" λαμβάνεται αυτό που προκύπτει από το ασφαλιστικό βιβλιάριο του ΙΚΑ ή άλλου Ασφαλιστικού Οργανισμού, βάσει του οποίου υπολογίστηκαν οι ασφαλιστικές εισφορές, κατά το χρόνο που λύθηκε η σχέση εργασίας. Σ' αυτό συνυπολογίζονται όλες οι παροχές που καταβάλλονται από τον εργοδότη, δηλαδή τόσο σε χρήμα (μισθοί, ημερομίσθια, υπερωρίες, προμήθειες κλπ.), όσο και σε είδος (τροφή, κατοικία κλπ.).

Προσαυξήσεις για οικογενειακά βάρη :

Το ημερήσιο βασικό επίδομα ανεργίας προσαυξάνεται κατά 10% για κάθε μέλος της οικογένειας του ανέργου, χωρίς όμως να υπερβαίνει τα 70% του τεκμαρτού ημερομισθίου, της ασφαλιστικής κλάσεως στην οποία ανήκει (άρθρο 21 παρ.3 ΝΔ 2961/54).

Ως μέλη οικογένειας θεωρούνται τα αναφερόμενα στο άρθρο 33 του ΑΝ 1846/51 "περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων" εφόσον η συντήρησή τους βαρύνει κατά κύριο λόγο τον άνεργο.

ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΑ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ

Επίδομα τέκνων

Στους έγγαμους άντρες και γυναίκες χορηγείται επίδομα για κάθε παιδί σε ποσοστό 6%.

Εάν ο σύζυγος και η σύζυγος εργάζονται στον ίδιο εργοδότη, το επίδομα αυτό το λαμβάνει ένας από τους δύο συζύγους, το δε τυχόν καταβαλλόμενο με βάση προγενέστερες συμβάσεις και στους δύο συζύγους, εξακολουθεί να καταβάλλεται.

Επίσης και στις χήρες γυναίκες υπαλλήλους καθώς και στις διαζευγμένες και εφόσον αυτές έχουν την επιμέλεια των τέκνων.

Το επίδομα τέκνων για άρρενα τέκνα χορηγείται μέχρι της συμπλήρωσης του 18ου έτους της ηλικίας τους, για δε τα θήλεα ανεξαρτήτως ηλικίας και στις δύο περιπτώσεις με την προϋπόθεση ότι αυτά είναι άγαμα.

Αν τα άρρενα τέκνα σπουδάζουν

α) Σε ανώτερες σχολές, με την προσκόμιση πιστοποιητικού σπουδών η επιδότηση παρατείνεται και μέχρι συμπλήρωσεως του 25ου έτους της ηλικίας του.

β) Αν σπουδάζουν σε ΔΣΕΝ ή αναγνωρισμένες από το Κράτος Ναυτικές Σχολές Εσωτερικού, η επιδότηση παρατείνεται και ισχύει για τα κανονικά χρόνια φοιτήσεως.

Για την καταβολή της επιδοτήσεως πρέπει υποχρεωτικά να προσκομίζεται αρχική βεβαίωση εγγραφής της οικείας Σχολής καθώς και βεβαίωση της ίδιας Σχολής για την κανονική προαγωγή και φοίτηση κάθε χρόνο.

Με επιφύλαξη για την εφαρμογή των διατάξεων περί ΔΛΟΕΜ παρέχεται στον εργαζόμενο το δικαίωμα όπως μέσα σε προθεσμία 30 ημερών από της γεννήσεως του παιδιού του γνωστοποιήσει εγγράφως στον εργοδότη ότι επιλέγει την καταβολή εις αυτόν του επιδόματος τέκνων είτε από τον εργοδότη είτε από τον ΔΛΟΕΜ.

Εισφορές - Τρόπος εισπράξεως :

Οι εισφορές υπέρ του ΔΛΟΕΜ ανέρχονται στα ποσοστά που αναγράφονται κατωτέρω και υπολογίζονται στις κάθε είδους αποδοχές (σε χρήμα και σε είδος) των εργαζομένων, δηλαδή όπως ακριβώς υπολογίζονται και οι εισφορές υπέρ του ΙΚΑ.

α) Εισφορά εργοδότη 1%

β) Εισφορά ασφαλισμένου 1%

Όταν πρόκειται όμως για πρόσωπα που αμείβονται με ποσοστά ή κατά μονάδα εργασίας ή με τιμολόγιο ή με φιλοδωρήματα ή σε είδος ή με μικτό σύστημα, τα οποία απασχολούνται σε σταθερό ή μή εργοδότη, η ανωτέρω εισφορά βαρύνει εξ ολοκλήρου τον οικείο εργοδότη, οπότε δεν έχουμε κρατήσεις.

ΧΟΡΗΓΟΥΜΕΝΑ ΜΗΝΙΑΙΑ - ΕΤΗΣΙΑ ΠΟΣΑ

ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΩΝ ΕΠΙΔΟΜΑΤΩΝ

Αριθμός παιδιών Εισόδημα : Κατηγορία		1	2	3	4	5	6
		0 - 700.000	Μηνιαία	920	3170	6920	8000
	Ετήσια	11040	38040	83040	96000	114000	132000
700.001 - 1.000.000	Μηνιαία	750	2500	6500	7500	9000	10500
	Ετήσια	9000	30000	78000	90000	108000	126000
1.000.001 - 1.300.000	Μηνιαία	625	2050	5840	6420	7920	9420
	Ετήσια	7500	24600	70080	77040	95040	113040
1.300.000 και άνω	Μηνιαία	625	2050	3920	5340	6840	8340
	Ετήσια	7500	24600	47040	64080	82080	100080

Επίδομα Γάμου

Το άρθρο 5 της από 14/2/84 ΕΓΣΣΕ ορίζει τα εξής :

Χορηγείται επίδομα γάμου 10% για τους εργαζόμενους και 10% για τις εργαζόμενες που έχουν 3 παιδιά και πάνω, ανήλικα ή ενήλικα, εφόσον σπουδάζουν και μέχρι το 25ο έτος της ηλικίας τους και δεν έχουν ιδίους πόρους, καθώς και για εκείνες και εκείνους που έχουν σύζυγο συνταξιούχο.

Στους εργαζόμενους και εργαζόμενες που δεν έχουν τις παραπάνω προϋποθέσεις, χορηγείται επίδομα γάμου με τις προϋποθέσεις που προβλέπονται από τις 10/76, 9/78 και 100/79 αποφάσεις του ΔΔΔ Αθηνών, όπως έχει τούτο ρυθμιστεί από τις διατάξεις του Ν14.14/84.

Η διάταξη αυτή συμπληρώθηκε με άρθρο 4 της από 25/1/88 ΕΓΣΣΕ.

Η παράγραφος 2 του οποίου ορίζει τα εξής :

Σε όσες έγγαμες εργαζόμενες γυναίκες δεν καταβάλλεται επίδομα γάμου με βάση τις παραπάνω διατάξεις (ΔΑ 10) 76, 9/78, 100/79 και ΕΓΣΣΕ 14/2/84), χορηγείται επίδομα γάμου επί του βασικού μισθού ή του βασικού ημερομισθίου τους από 1/1/88 σε ποσοστό 5% και από 1/1/89 σε ποσοστό 10% συνολικά.

Οι παραπάνω διατάξεις έχουν εφαρμογή σύμφωνα με τις εγκυκλίους του Υπουργείου Εργασίας, σ' όλους τους εργαζόμενους ανεξαρτήτως αν αυτοί υπάγονται σ'άλλη συλλογική σύμβαση εργασίας, απόφαση διαιτησίας, υπουργική απόφαση ή άλλες διατάξεις με την προϋπόθεση ότι οι όροι αυτοί είναι ευνοϊκότεροι από τυχόν αντίστοιχους όρους των επι μέρους ρυθμίσεων.

ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ - ΤΟΚΕΤΟΥ

Καταβολή μισθού : Οι γυναίκες κατά την διάρκεια της απουσίας τους από την εργασία λόγω κνοφορίας, τοκετού και λοχείας, θεωρούνται ότι βρίσκονται σε άδεια από νόμιμο κώλυμα, δηλαδή χωρίς δική τους υπαιτιότητα και ως εκ τούτου δικαιούνται να λάβουν τις αποδοχές τους από τον εργοδότη, σύμφωνα με τις προϋποθέσεις και όρους των άρθρων 657 - 658 του Ασπ. Κώδικα. Συνεπώς όσες δεν έχουν συμπληρώσει έτος εργασίας στον αυτό εργοδότη δικαιούνται τις αποδοχές τους για μισό μήνα, όσες έχουν συμπληρώσει έτος εργασίας, τις αποδοχές τους για ένα μήνα.

Σημειώνεται ιδιαίτερα ότι πέρα από τα ανωτέρω, ο εργοδότης δεν έχει άλλη υποχρέωση για να καταβάλλει στην επίτοκο οποιοδήποτε μισθό.

Εννοείται βέβαια ότι και στην περίπτωση αυτή, όπως γίνεται και στην ασθένεια, ο εργοδότης δικαιούται να αφαιρέσει από τις αποδοχές που οφείλει στην επίτοκο, τις χρηματικές παροχές (επιδόματα) που καταβλήθηκαν σ'αυτήν κατά το αντίστοιχο χρονικό διάστημα (του μήνα ή μισού μήνα) συνέπεια του τοκετού από ΙΚΑ.

Διευκρινίζεται όμως ότι δεν εκπίπτει το βοήθημα τοκετού, γιατί θεωρείται ότι αυτό αποτελεί ασφαλιστική παροχή σε είδος, δηλ. λογίζεται σαν ιατρική περίθαλψη, έστω και αν καταβάλλεται σε χρήμα.

Αφού άλλωστε παρέχεται όχι για την απουσία της γυναίκας από την εργασία αλλά για τα έξοδα τοκετού.

Συμπληρωματικές παροχές μητρότητας

Η εργαζόμενη γυναίκα δικαιούται καταρχή να λάβει αποδοχές της βάσει των διατάξεων του άρθρου 658 του Αστ. Κώδικα.

Για το υπόλοιπο χρονικό διάστημα δικαιούται να λάβει συμπληρωματικές παροχές μητρότητας από τον ΟΑΕΔ.

Οι παροχές αυτές είναι ίσες με την διαφορά που προκύπτει, μεταξύ του ημερήσιου επιδόματος κυοφορίας και λοχείας που καταβάλλεται από το ΙΚΑ και των ημερήσιων αποδοχών που πραγματικά καταβάλλονται από τον εργοδότη.

Καταβάλλονται δε αφού εξαντληθούν οι χρονικές προϋποθέσεις των άρθρων 657 και 658 Αστ. Κώδικα και μέχρι να συμπληρωθούν τα χρονικά όρια της υποχρεωτικής άδειας των γυναικών λόγω του τοκετού και της λοχείας, εφόσον βέβαια δεν υπάρχει σχετική υποχρέωση του εργοδότη για την περίπτωση αυτή.

ΗΜΕΡΗΣΙΑ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ

ΑΣΦ. ΚΛΑΣΕΙΣ	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
ΤΗ	963	1175	1421	1645	1895	2167	2407	2653	2900	3135	3354
Χωρίς μέλη	963	963	963	963	963	1084	1204	1327	1450	1568	1677
1 ΜΕΛΟΣ	963	963	963	963	1043	1192	1324	1460	1595	1725	1845
2 ΜΕΛΟΣ	963	963	963	988	1138	1301	1445	1592	1740	1882	2012
3 ΜΕΛΟΣ	963	963	963	1070	1232	1405	1565	1725	1885	2038	2180
4 ΜΕΛΟΣ	963	963	963	1152	1327	1518	1686	1858	2030	2195	2348

ΑΣΦ. ΚΛΑΣΕΙΣ	XII	XIII	XIV	XV	XVI	XVII	XVIII	XIX	XX	XXI	XXII
ΤΗ	3662	4000	4332	4651	4959	5263	5558	5860	6152	6428	6693
Χωρίς μέλη	1831	2000	2166	2326	2480	2632	2779	2930	3076	3214	3347
1 ΜΕΛΟΣ	2014	2200	2383	2559	2728	2895	3057	3223	3384	3535	3682
2 ΜΕΛΟΣ	2197	2400	2599	2791	2976	3158	3335	3516	3691	3857	4016
3 ΜΕΛΟΣ	2380	2600	2816	3024	3224	3422	3613	3809	3999	4178	4351
4 ΜΕΛΟΣ	2563	2800	3032	3256	3472	3685	3891	4102	4306	4500	4686

ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ

Όπως είναι γνωστό, η άδεια αναψυχής που χορηγείται στους μισθωτούς κάθε χρόνο, αποβλέπει να διακόψουν την εργασία τους για ορισμένο χρονικό διάστημα, ώστε να αναπαυθούν και να ανακτήσουν δυνάμεις, ενώ παράλληλα πληρώνονται τις αποδοχές τους.

Ετσι κατά την διάρκεια της κανονικής άδειας δεν αναστέλλεται η σύμβαση εργασίας, αλλά αναστέλλεται μόνο η υποχρέωση των μισθωτών να προσφέρουν εργασία, ενώ διατηρείται η αξίωσή τους να λάβουν το μισθό τους, (ή ημερομίσθιο) από τον εργοδότη.

Προς την ανωτέρω άδεια των μισθωτών δεν έχει καμιά σχέση η αποχή από την εργασία λόγω ασθένειας, έστω και αν συνήθως λέγεται αναρωτική άδεια.

Παράλληλα οι μισθωτοί δικαιούνται να λάβουν μαζί με την κανονική τους άδεια και *Επίδομα Αδειας*.

Το επίδομα αδειας ρυθμίζεται από τις διατάξεις του ΑΝ 539/1945 σχετικά με την άδεια των μισθωτών, καθώς και τους τροποποιητικούς αυτού νόμους και εφαρμόζεται σε όλους τους μισθωτούς γενικά (δηλ. υπαλλήλους, εργατοτεχνίτες, μαθητευόμενους) εφόσον απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε οποιοδήποτε εργοδότη, αδιάφορα εάν συνδέονται με σύμβαση εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου.

Επίσης εφαρμόζονται στους μισθωτούς που απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοικήσεως και στα λοιπά ΝΠΔΔ.

Δικαιούχοι

Κανονική άδεια δικαιούνται όλοι γενικά οι μισθωτοί, άσχετα με την ιδιότητά τους σαν υπάλληλοι ή εργατοτεχνίτες, εφόσον απασχολούνται σε επιχειρήσεις ή εργασίες απ' αυτές που αναφέραμε, με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου (άρθρο 2 ΑΝ 539/1945).

Παράλληλα, για να έχει δικαίωμα ο μισθωτός να λάβει άδεια, αρκεί να εργάζεται έναντι μισθού, χωρίς να έχει σημασία ο τρόπος που καθορίζεται και καταβάλλεται αυτός.

Δεδομένου άλλωστε ότι οι διατάξεις του ΑΝ 539/1945, ισχύουν και στους αμοιβόμενους με ποσοστά σε βάρος των πελατών της επιχειρήσεως, όπως λχ. είναι οι σερβιτόροι, κουρείς κλπ.

Άδεια δικαιούται κάθε εργαζόμενος, ανεξάρτητα με τον αριθμό των μισθωτών που απασχολεί ο εργοδότης.

Δηλαδή και ένας μισθωτός εάν εργάζεται, δικαιούται να λάβει κάθε χρόνο την κανονική του άδεια.

Σύμφωνα με την κρατούσα άποψη της δικαστηριακής νομολογίας, κανονική άδεια δικαιούνται και οι μισθωτοί που απασχολούνται καθημερινά λιγότερες ώρες από το συνηθισμένο ή νόμιμο ωράριο της ημερήσιας εργασίας τους.

Δηλαδή δεν απαιτείται να υπάρχει, όπως προβλέπονταν προηγουμένως, σαν προϋπόθεση "η ευτελής ή ουσιώδης ανάλωση των παραγωγικών δυνάμεων του μισθωτού". Επομένως σήμερα οι μισθωτοί δικαιούνται να λάβουν κανονική άδεια όχι μόνο όταν έχουν πλήρη απασχόληση, αλλά και όταν η εργασία τους διαρκεί επί μικρό χρονικό διάστημα ημερησίως, όπως λχ. επί δύο ή τέσσερες ώρες.

Ετσι, κανονική άδεια δικαιούνται και όσοι εργάζονται σε πολλούς εργοδότες (πολλαπλή εργασία) με μειωμένο ωράριο εργασίας (Εγγραφ. 28380/76 Υπουργείο Εργασίας).

Προϋποθέσεις για την χορήγηση άδειας

Για να αποκτήσουν οι μισθωτοί δικαίωμα να λάβουν κανονική άδεια για πρώτη φορά, σαν μόνη προϋπόθεση από το νόμο προβλέπεται, να έχουν συμπληρώσει συνεχή απασχόληση στον ίδιο εργοδότη επί ένα έτος. Μετά τη λήψη της άδειας για πρώτη φορά, ο μισθωτός δικαιούται να πάρει νέα άδεια μέσα σε κάθε ημερολογιακό έτος χωρίς να απαιτείται για κάθε άδεια κάθε έτος να συμπληρώσει (αυτοτελώς) νέο 12μηνο απασχολήσεως αλλά χορηγείται απλώς με την αλλαγή του έτους.

Παράδειγμα : Ο μισθωτός που έχει προσληφθεί το Νοέμβριο του 1986, δικαιούται να πάρει άδεια από το Νοέμβριο του 1987 και από τον Ιανουάριο του 1988 δικαιούται να πάρει την άδεια του ημερολογιακού έτους 1988 και σε οποιοδήποτε χρονικό σημείο του έτους, ακόμα και στις αρχές του μήνα Ιανουαρίου.

Η ανωτέρω συνεχής επί ένα έτος απασχόληση του μισθωτού δεν είναι απαραίτητο να διεξάγεται στην αυτή εργασία, αλλά αρκεί να παρέχεται στην ίδια επιχείρηση του εργοδότη.

Πάντως απαιτείται να βρίσκεται σε υπηρεσία μετά την συμπλήρωση της 12μηνιας απασχολήσεώς του, έστω και αν αυτή συμπληρώνεται τις τελευταίες ημέρες του έτους.

Συνεπώς όσοι προσλαμβάνονται για ένα έτος, εφόσον αποχωρήσουν όταν λήξει αυτό, δεν δικαιούνται να λάβουν άδεια, θα λάβουν αποζημίωση άδειας σε χρήμα.

Αντίθετα, εάν μεσολάβησουν αλληπάλληλες εργασιακές συμβάσεις ορισμένου χρόνου, εφόσον η απασχόληση υπήρξε συνεχής πέρα από το έτος, έχει δικαίωμα ο μισθωτός να λάβει άδεια. Σημειώνεται ιδιαίτερα ότι μετά την συμπλήρωση έτους εργασίας, η επόμενη άδεια χορηγείται πλέον σε κάθε ημερολογιακό έτος.

Περαιτέρω εφόσον ο νόμος απαιτεί ρητώς "συνεχή απασχόληση" συνεπάγεται ότι δεν λαμβάνεται υπόψη για το δικαίωμα άδειας η τυχόν προϋπηρεσία του μισθωτού στον ίδιο εργοδότη, βάσει συμβάσεως εργασίας που έχει λυθεί. Πολύ περισσότερο δεν λαμβάνεται υπόψη η εργασία του που παρασχέθηκε αλλού. Κατ' εξαίρεση, όταν πρόκειται για επιχείρηση που έχει μεταβιβαστεί και συνεχίζεται η απασχόληση του μισθωτού στον εργοδότη, ο οποίος εξακολουθεί την αρχική επιχείρηση, συνυπολογίζεται και ο χρόνος εργασίας του στον προκάτοχο εργοδότη.

Εποχιακές Επιχειρήσεις

Οι εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις που λειτουργούν εποχιακώς, δικαιούνται να λάβουν κανονική άδεια, εφόσον συμπληρώσουν στην αυτή επιχείρηση τουλάχιστον 12 μήνες απασχόληση σε δύο συναπτά ημερολογιακά έτη, συνεχή και όχι μικρότερη από 6 μήνες σε κάθε έτος, ή εφόσον συμπληρώσουν 12 τουλάχιστον μήνες απασχόληση σε χρονικό διάστημα τριών συναπτών ημερολογιακών ετών, συνεχώς και όχι μικρότερη από 4 μήνες σε κάθε έτος.

Το επίδομα άδειας των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα άρχισε να καταβάλλεται από 1/1/64 σε εφαρμογή της υπό αριθμό 10/64 αποφάσεως του ΔΔΔΔ Αθηνών που αργότερα, ως προς τον όρο αυτό, κυρώθηκε με το Ν 4504/66 άρθρο 3 παρ. 17.

Με τον ίδιο νόμο και ειδικότερα με την διάταξη του άρθρου 3 παρ. 16 από 14/3/66 η πληρωμή επιδόματος άδειας καθιερώθηκε ως πάγια υποχρέωση των εργοδοτών.

ΕΠΙΔΟΜΑ ΕΟΡΤΩΝ

Άρθρο 1 : Όλοι οι μισθωτοί που αμείβονται με μισθό ή με ημερομίσθιο δικαιούνται από τους πάσης φύσεως εργοδότες τους :

α) Επίδομα Εορτών Χριστουγέννων, ίσο με ένα μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και με 25 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

β) Επίδομα Εορτών Πάσχα, ίσο με μισό μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και με 15 ημέρες για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

Τα ανωτέρω επιδόματα καταβάλλονται στο ακέραιο εφόσον η σχέση εργασίας των μισθωτών με τον υπόχρεο εργοδότη διήρκεσε ολόκληρη χρονική περίοδο, στην περίπτωση του επιδόματος Εορτών Πάσχα από 1/1 έως 30/4 και στην περίπτωση του επιδόματος εορτών Χριστουγέννων από 1/5 έως 31/12 κάθε χρόνο.

Από τους ανωτέρω μισθωτούς εκείνοι που η σχέση εργασίας τους με τον υπόχρεο στην καταβολή εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, εργοδότη δεν διήρκεσε ολόκληρο το ανωτέρω χρονικό διάστημα δικαιούνται :

Α) Σαν επίδομα εορτών Χριστουγέννων ποσό ίσο με 2/25 του μηνιαίου μισθού ή δύο ημερομίσθια ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής για κάθε δεκαεννεαήμερο της διάρκειας της εργασιακής σχέσεώς τους.

Β) Σαν επίδομα εορτών Πάσχα ποσό ίσο με 1/15 του μισού μηνιαίου μισθού ή ένα ημερομίσθιο ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής για κάθε δήμερο της διάρκειας της εργασιακής σχέσεώς τους μέσα στις χρονικές περιόδους που αναφέρονται στην παρ. 2 του άρθρου 1.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΔΕΙΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΟΣ ΑΔΕΙΑΣ

Ετη συνεχούς απασχολήσεως στον ίδιο εργοδότη	Επιχειρήσεις που λειτουργούν 6 ημέρες την εβδομάδα						Επιχειρήσεις που λειτουργούν πενήνήμερο								
	Αποδοχές άδειας		Επίδομα άδειας		Ημέρες άδειας	Ημέρες άδειας	Αποδοχές άδειας		Επίδομα άδειας		Ημέρες άδειας	Ημέρες άδειας			
	Μισθός	Ημερομίσθιο	Μισθός	Ημερομίσθιο			Μισθός	Ημερομίσθιο	Μισθός	Ημερομίσθιο					
1 έτος	24	24	24/25	24	13	20	24/25	24	1/2 μισθού	13	21	1 μισθός	25	1/2 μισθού	13
2 έτη	25	25	1 μισθό	25	13	21	1 μισθός	25	1/2 μισθού	13	22	2 μισθοί	26	1/2 μισθού	13
3 έτη	26	26	2 μισθούς	26	13	22	2 μισθοί	26	1/2 μισθού	13					

Στο χρόνο διάρκειας της εργασιακής σχέσεως δεν υπολογίζονται οι ημέρες κατά τις οποίες ο μισθωτός, αν και δεν λύθηκε η εργασιακή του σχέση απέσχε από την εργασία του αδικαιολόγητα, ή λόγω άδειας χωρίς αποδοχές.

Συνυπολογίζεται πάντως ο χρόνος της υποχρεωτικής αποχής από την εργασία των γυναικών προ και μετά τον τοκετό.

ΕΙΔΙΚΑ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ

Διαχειριστικό επίδομα :

Ποσοστό 8% στους ταμείες και στους απασχολούμενους με εισπράξεις και πληρωμές. Το επίδομα αυτό δεν δικαιούνται οι λαμβάνοντες το ειδικό επίδομα του προηγούμενου εδαφίου.

Επίδομα Διαχειριστικών Λαθών :

Εκ ποσοστού 5% το δικαιούνται οι λογιστές και βοηθοί λογιστές που απασχολούνται και σαν ταμίες (εισπράξεις, πληρωμές χρηματικών ποσών).

Επιστημονικό Επίδομα :

Στους οποιασδήποτε ανώτατης σχολής ή ισότιμης σχολής ημεδαπής ή αλλοδαπής των μισθωτών της παρούσης ΣΣΕ χορηγείται επίδομα σε ποσοστό 18%.

Επίδομα πολυετούς υπηρεσίας :

Στους μισθωτούς της παρούσης ΣΣΕ χορηγείται επίδομα τριετιών σε ποσοστό 5% για κάθε τριετία πραγματικής υπηρεσίας ή και προϋπηρεσίας των εργαζομένων στις επιχειρήσεις που περιλαμβάνει το άρθρο 1 εδάφιο 1 και μέχρι συμπλήρωσεως 5 τριετιών.

Επίδομα εκτός έδρας :

Για τους πρόσκαιρα απασχολούμενους εκτός έδρας υπαλλήλους καθορίζεται πρόσθετη αμοιβή σε ποσοστό 50% επί του μισθού. Στο πρόσθετο αυτό ποσοστό δεν συμψηφίζονται έξοδα ταξιδιού, διαμονής και ενδιαίτησης τα οποία βαρύνουν τον εργοδότη. Επίσης δεν συμψηφίζονται το αντιμισθίο για υπερωρίες κατά τις Κυριακές και εορτές όπως ο νόμος προβλέπει, ή τυχόν υπερωρίες εκτός έδρας.

Επίδομα ανθυγιεινής εργασίας :

Ποσοστό 15% για τους χειριστές και χειρίστριες, διατρητές και διατρήτριες που απασχολούνται στους ηλεκτρονικούς υπολογιστές των παντός είδους ιδιωτικών επιχειρήσεων προβλέπει η ΔΑ 72/81 υπ' αριθμό 15901/81. Η χορήγηση αυτή μπορεί να προβλεφθεί και στην ατομική σύμβαση εργασίας μεταξύ εργοδότη - μισθωτού.

ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ

Είδαμε πιά πάνω ποιά είναι τα κυριότερα επιδόματα και πως επιδρούν πάνω στους μισθούς και στα ημερομίσθια των εργαζομένων. Τώρα θα επιχειρήσουμε μια αναφορά στις κρατήσεις από το μισθό και τα ημερομίσθια των εργαζομένων για το ΙΚΑ, τα επικουρικά ταμεία, για το χαρτόσημο και το ΟΓΑ χαρτοσήμου κλπ.

Ας δούμε, αρχικά, ποιά είναι τα ποσοστά των κρατήσεων με βάση τα οποία υπολογίζεται το ποσό των ασφαλιστρών που βαρύνει τον ασφαλισμένο και τον εργοδότη στο ΙΚΑ και στα επικουρικά ταμεία, καθώς και τον τρόπο υπολογισμού του ποσού των ασφαλιστρών αυτών.

Τα ποσοστά των κρατήσεων εξαρτώνται από την κατηγορία ασφαλιστρών στην οποία ανήκει ο εργαζόμενος σύμφωνα με την εργασία που παρέχει. Έχουμε οκτώ κατηγορίες ασφαλιστρών του ΙΚΑ, οι οποίες είναι οι εξής :

- α) ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ
- β) ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ με επαγγελματικό κίνδυνο
- γ) ΙΚΑ ΒΑΡΕΑ
- δ) ΙΚΑ ΒΑΡΕΑ με επαγγελματικό κίνδυνο
- ε) ΙΚΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ
- στ) ΙΚΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ με επαγγελματικό κίνδυνο
- ζ) ΣΥΝΤΑΞΗΣ
- η) ΣΥΝΤΑΞΗΣ και ΒΑΡΕΑ

Στον παρακάτω πίνακα μπορούμε να δούμε τα ποσοστά των ασφαλιστρών κάθε κατηγορίας τα οποία βαρύνουν τον εργοδότη και τον μισθωτό χωριστά καθώς και το σύνολο του ποσού των ασφαλιστρών για κάθε κατηγορία.

ΠΙΝΑΚΑΣ Ι

Ασφάλιστρα ΙΚΑ από 1.1.1978

	α)ΜΙΚΤΑ	β)ΜΙΚΤΑ+ ΕΠΑΓΓ.ΚΙΝΔ.	γ)ΒΑΡΕΑ	δ)ΒΑΡΕΑ+ ΕΠΑΓΓ.ΚΙΝΔ.
ΕΡΓΟΔΟΤΗ	18,75%	19,75%	20,15%	21,15%
ΑΣΦΑΛ/ΝΟΥ	10,25%	10,25%	12,45%	12,45%
ΣΥΝΟΛΟ	29,00%	30,00%	32,60%	33,60%

	ε)ΑΣΘΕΝ.	στ)ΑΣΘΕΝ.+ ΕΠΑΓΓ.ΚΙΝΔ.	ζ)ΣΥΝΤΑΞ.	η)ΣΥΝΤΑΞ.+ ΒΑΡΕΑ
ΕΡΓΟΔΟΤΗ	9,25%	9,75%	14,25%	15,65%
ΑΣΦΑΛ/ΝΟΥ	5,50%	5,50%	8,00%	10,20%
ΣΥΝΟΛΟ	14,75%	15,25%	22,25%	25,85%

Τα ασφάλιστρα του ΙΚΑ και οι άλλες κρατήσεις που συνεισπράττονται μαζί αναλυτικά έχουν ως εξής :

ΚΛΑΔΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	Ασφαλισμένου	Εργοδότη	Σύνολο
ΙΚΑ α) σε χρήμα :	0,40%	0,80%	1,20%
Ασθένειας β) σε είδος :	1,85%	3,7%	5,55%
Σύνταξης :	4,75%	9,5%	14,25%
ΟΑΕΔ Ανεργίας :	1%	2%	3%

ΚΛΑΔΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	Ασφαλισμένου	Εργοδότη	Σύνολο
Στράτευσης :	-	1%	1%
Οικογενειακού επιδόματος :	1%	1%	2%
Επικουρική ασφάλιση (TEAM) :	3%	3%	6%
Οργανισμός εργατικής κατοικίας :	1%	0,5%	1,5%
Εργατική εστία :	0,25%	0,25%	0,5%
ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΜΙΚΤΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ :	13,25%	21,75%	35%

Ειδικές εισφορές :

Επαγγελματικός κίνδυνος :	-	1%	1%
Βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα :	2,2%	1,4%	3,6%

Τα παραπάνω ποσοστά του ΙΚΑ αυξάνουν από 1.1.1989 κατά 0,45% δηλ. 29,45% αντί 29%, 35,45% αντί 35% κλπ.

Για να βρούμε το ποσό των ασφαλιστρών του ΙΚΑ πολλαπλασιάζουμε κάθε φορά τις ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές του μισθωτού με τα ποσοστά του ΙΚΑ (Πίνακας Ι). Για να κατανοήσουμε καλύτερα τον τρόπο υπολογισμού των ασφαλιστρών μπορούμε να δούμε ένα παράδειγμα υπολογισμού τους :

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΑΣΦΑΛΙΣΤΡΩΝ ΙΚΑ

Ενας μισθωτός που ανήκει στην κατηγορία μικτών απλών ασφαλιστρών έχει μηνιαίες ακαθάριστες αποδοχές 80.000 δραχ. Από τον πίνακα Ι βλέπουμε ότι τα ποσοστά των ασφαλιστρών, σ' αυτή την κατηγορία είναι, για τον ασφαλισμένο 10,25% και για τον εργοδότη 18,75%.

Ο υπολογισμός των ασφαλιστρών, με βάση τα παραπάνω, γίνεται ως εξής :

Ασφάλιστρα εργοδότη :	$80.000 \times 18,75\%$	=	15.000
Ασφάλιστρα εργαζόμενου :	$80.000 \times 10,25\%$	=	<u>8.200</u>
Σύνολο ασφαλιστρών ΙΚΑ :			23.200

Αυτό σημαίνει ότι από τις ακαθάριστες αποδοχές του αφαιρεθούν 8.200 δραχ. ενώ στο ΙΚΑ, μέσα σε 30 ημέρες από τη λήξη του μήνα θα καταβληθούν 23.200 δραχ.

ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

1) Για επιχειρήσεις που το προσωπικό τους υπάγεται σ' ένα κλάδο ασφάλισης (ασθενείας ή σύνταξης) το ποσοστό μειώνεται κατά 0,5% (επαγγελματικός κίνδυνος).

2) Για ασφαλισμένους κάτω των 18 ετών το ασφαλιστρο, για όλες τις περιπτώσεις, μειώνεται κατά 4,5% (εργοδότη 3,25%, ασφαλισμένου 1,25%, εκτός από τους κλάδους ανεργίας και στράτευσης).

3) Για τους ασφαλισμένους στο Ταμείο Επιχειρητικής Ασφάλισης Μισθωτών (TEAM), τα παραπάνω ποσοστά του ΙΚΑ αυξάνονται από 1.2.1983 σε 6% (3% για τον ασφαλισμένο και 3% για τον εργοδότη).

ΚΥΡΙΟΤΕΡΑ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΑ ΤΑΜΕΙΑ

Τα κυριότερα επικουρικά ταμεία είναι τα εξής :

1. **ΤΕΑ. Ασφαλιστών και Προσωπικού Ασφαλιστικών Επιχειρήσεων.** Εδώ ασφαλίζονται οι υπάλληλοι ασφαλιστικών επιχειρήσεων και αντασφαλίσεων.

2. **ΤΕΑΕΔΣΕ. Ταμείο Εργατοτεχνιτών Δομικών και Ξυλουργικών Εργασιών.** Στο ταμείο αυτό ασφαλίζονται οι ασχολούμενοι με την κατεργασία και μετασχηματισμό του ξύλου, με δομικές εργασίες, με λατομικές εργασίες, με υδραυλικές εργασίες κλπ.

3. **ΤΕΑΠΕΤ. Ταμείο Επιχειρητικής Ασφάλισης Προσωπικού Εταιριών Τσιμέντου.** Σ' αυτό το ταμείο ασφαλίζονται οι εργαζόμενοι (υπάλληλοι και εργάτες), στις επιχειρήσεις τσιμέντων.

4. **ΤΕΜ. Επικουρικό Ταμείο Εξόδου Γερόντων και Ανίκανων Εργατών.** Ασφαλίζονται οι εργαζόμενοι (υπάλληλοι και εργάτες) σε επιχειρήσεις καθαρά μεταλλουργικές καθώς και οι εργάτες που ασχολούνται σε βιοτεχνικές και βιομηχανικές επιχειρήσεις που κατά κύριο λόγο ασχολούνται με την επεξεργασία και τον μετασχηματισμό του μετάλλου.

5. Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Εκπροσώπων και Υπαλλήλων Εργατικών Επαγγελματικών Οργανώσεων. Ασφαλίζονται οι εκπρόσωποι, οι υπάλληλοι και οι δικηγόροι των Εργατικών Επαγγελματικών Οργανώσεων.

6. ΤΕΑΝΕ. Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Ηλεκτροτεχνιτών Ελλάδος. Ασφαλίζονται όλοι οι ηλεκτροτεχνίτες γενικά, καθώς και οι τεχνίτες ραδιοφώνων και σχετικών εργασιών, οι περιελιγκτές, οι τεχνίτες υγρών και ξηρών στοιχείων, οι χειριστές ηλεκτροκινητήρων, γερανών, οι τεχνίτες ηλεκτρικών λαμπτήρων κλπ. (εξαιρούνται οι Πτυχιούχοι Ηλεκτρολόγοι Ανώτατων Σχολών).

7. Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Εργατοτεχνιτών και Υπαλλήλων Δέρματος Ελλάδος. Ασφαλίζονται οι υπάλληλοι και οι εργάτες που απασχολούνται σε επιχειρήσεις επεξεργασίας δέρματος (πχ. εργαστήρια γυνών, δερματίνων ενδυμάτων, γαντιών, βυρσοδεψία, υποδηματοποιία κλπ.).

8. Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Προσωπικού Αωνύμων Εταιριών οινοποιίας, τυποποιίας και οινοπνευματοποιίας. Ασφαλίζονται οι εργαζόμενοι (υπάλληλοι και εργάτες) στις επιχειρήσεις αυτού του είδους.

ΦΟΡΟΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

Τρόπος υπολογισμού του παρακρατημένου ΦΜΥ

Τα εισοδήματα που αποκτούν οι μισθωτοί και οι συνταξιούχοι από 1.1.1988 φορολογούνται με βάση την παρακάτω κλίμακα υπολογισμού που θα δούμε στον πίνακα II.

Με την ίδια κλίμακα υπολογισμού του φόρου γίνεται και η παρακράτηση του ΦΜΥ για τους μισθωτούς υπαλλήλους. Επίσης με την ίδια κλίμακα θα γίνεται και η παρακράτηση του ΦΜΥ για τους εργάτες που παρέχουν υπηρεσίες με σύμβαση εργασίας πάνω από ένα έτος στον ίδιο εργοδότη ή με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μετά την αναγωγή του ημερομισθίου σε ετήσιο εισόδημα.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΙΙ

Κλίμακα Υπολογισμού Φόρου Εισοδήματος για μισθωτούς και συνταξιούχους

ΚΛΙΜΑΚΙΟ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ	ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΟΙ ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΕΣ	ΦΟΡΟΣ ΚΛΙΜΑΚΙΟΥ	ΣΥΝΟΠΤΙΚΟ ΕΙΣΟΔΗΜΑ	ΣΥΝΟΛΟ ΦΟΡΟΥ
300.000	18%	54.000	300.000	54.000
400.000	21%	84.000	700.000	138.000
400.000	24%	96.000	1.100.000	234.000
400.000	28%	112.000	1.500.000	346.000
500.000	33%	165.000	2.000.000	511.000
500.000	38%	190.000	2.500.000	701.000
900.000	43%	387.000	3.400.000	1.088.000
1.300.000	49%	637.000	4.700.000	1.725.000
υπερβάλλον	50%	-	-	-

Υπολογισμός του Φόρου Μισθωτών Υπηρεσιών (ΦΜΥ) που παρακρατείται κάθε μήνα από τους εργαζόμενους υπαλλήλους στην επιχείρηση με σχέση εξαρτημένης εργασίας.

1. ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΜΕΝΟΥ ΦΜΥ ΑΠΟ ΜΙΣΘΟΥΣ

Για τον υπολογισμό του ΦΜΥ αυτών που αμείβονται με μηνιαίο μισθό, παίρνεται ως βάση υπολογισμού το μηνιαίο καθαρό εισόδημα (ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές μείων κρατήσεις ΙΚΑ και λοιπών ασφαλιστικών ταμείων μείων χαρτόσημο και ΟΓΑ χατοσήμου). Το μηνιαίο καθαρό εισόδημα πολλαπλασιάζεται με το 14 (δηλ. 12 μήνες του έτους + 1/2 μήνα επίδομα Πάσχα + 1/2 μήνα επίδομα άδειας + 1 μήνας επίδομα Χριστουγέννων) και δίνει το ετήσιο καθαρό εισόδημα. Το ετήσιο αυτό καθαρό εισόδημα φορολογείται στην συνέχεια με βάση την κλίμακα του προαναφερόμενου πίνακα II και μας δίνει το φόρο του καθαρού εισοδήματος.

Κατόπιν αθροίζονται τα αφορολόγητα ποσά χωρίς δικαιολογητικά, που είναι τα εξής :

Αγαμος ή χήρος	300.000
Εγγαμος (άνδρας ή γυναίκα) με σύζυγο που δεν έχει φορ. εισόδημα	400.000
Εγγαμος (άνδρας ή γυναίκα) με σύζυγο που έχει φορ. εισόδημα	300.000
Πρώτο παιδί	100.000
Δεύτερο παιδί	100.000
Τρίτο παιδί	160.000
Τέταρτο παιδί	250.000
Πέμπτο παιδί και πάνω για το καθένα	300.000
Λοιπά προστατευόμενα μέλη (γονείς κλπ) για το καθένα	40.000
Παιδιά που υπηρετούν, για το καθένα	40.000

Τα προστατευόμενα μέλη (παιδιά, γονείς) θα πρέπει να συζούν και να διανυκτερεύουν με το φορολογούμενο, με εξαίρεση τα παιδιά που σπουδάζουν ή υπηρετούν στο στρατό και να μην έχουν ετήσιο εισόδημα πάνω από 150.000 δρχ. ή 350.000 αν έχουν αναπηρία 67% και πάνω.

Το άθροισμα των παραπάνω ποσών φορολογείται με βάση την ίδια κλίμακα (πίνακας II) και δίνει το φόρο του αφορολόγητου ποσού. Από το φόρο του καθαρού εισοδήματος αφαιρείται ο φόρος του αφορολόγητου ποσού και το ποσό του φόρου που μένει αποτελεί το φόρο που αναλογεί στο ετήσιο εισόδημα του μισθωτού. Το ποσό αυτό του φόρου μειώνεται κατά 10% και το υπόλοιπο αποτελεί τον φόρο που πρέπει να παρακρατηθεί σε ετήσια βάση. Στη συνέχεια το ποσό αυτό διαιρείται δια 14 και αυτό που προκύπτει αποτελεί τον μηνιαίο φόρο μισθωτών υπηρεσιών (ΦΜΥ).

Αρα, όπως είδαμε, το ποσό του ΦΜΥ που παρακρατείται από από μισθωτούς εξαρτάται από την οικογενειακή τους κατάσταση. Για το λόγο αυτό οι μισθωτοί θα πρέπει να υποβάλλουν στους εργοδότες τους δήλωση οικογενειακής κατάστασης στην οποία θα αναφέρονται τα πρόσωπα που συννοικούν ή και τους βαρύνουν. Αν δεν υποβληθεί η δήλωση αυτή στον εργοδότη, τότε η παρακράτηση του ΦΜΥ θα γίνεται χωρίς να αφαιρείται από τον ετήσιο καθαρό φόρο του καθαρού εισοδήματος, ο φόρος των αφορολόγητων ποσών.

2. ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΜΕΝΟΥ ΦΜΥ ΑΠΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΑ

Για τους εργαζόμενους που αμείβονται με ημερομίσθιο και η σύμβαση εργασίας τους είναι μικρότερη από ένα έτος, ο παρακρατημένος ΦΜΥ προσδιορίζεται με τον πολλαπλασιασμό του ανάλογου συντελεστή ΦΜΥ πάνω στο ακαθάριστο ημερομίσθιο. Οι συντελεστές ΦΜΥ που αφορούν τα ημερομίσθια είναι οι εξής :

ΠΙΝΑΚΑΣ ΙΙΙ

Συντελεστές ΦΜΥ εργατών

ΠΟΣΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟΥ	ΦΟΡΟΣ %
Μέχρι 2449	0
2500 - 3000	2
3001 - 3500	4
3501 - 4000	6
4001 και άνω	8

Το ακαθάριστο ημερομίσθιο είναι αυξημένο και με τις πρόσθετες αμοιβές, πχ. υπερωρίες, - αν υπάρχουν.

Ο τρόπος αυτός υπολογισμού του ΦΜΥ εφαρμόζεται μόνο στους εργατές που παρέχουν εξαρτημένη εργασία με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, αλλά διάρκειας μικρότερης του ενός έτους.

Ας δούμε στην συνέχεια ένα παράδειγμα υπολογισμού του παρακρατημένου ΦΜΥ από ημερομίσθια.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ :

Υποθέτουμε πως έχουμε έναν εργάτη με ακαθάριστο ημερομίσθιο 4.000 δραχ. Κατά το μήνα Αύγουστο πραγματοποίησε 22 ημερομίσθια. Επίσης μέσα στο μήνα Αύγουστο δικαιούται από υπερωρίες και άλλες πρόσθετες αμοιβές 5.000 δραχ. Ο ΦΜΥ που θα παρακρατηθεί για το μήνα Αύγουστο υπολογίζεται ως εξής :

Πρώτα απ' όλα υπολογίζουμε τις συνολικές αμοιβές του μήνα. Έχουμε :

Αμοιβή από ημερομίσθια 4.000×22 ημέρες = 88.000 δραχ.

Αμοιβή από υπερωρίες και άλλες αμοιβές = 5.000 δραχ.

ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΑΜΟΙΒΕΣ ΜΗΝΟΣ ΑΥΓΟΥΣΤΟΥ 93.000 δραχ.

Ακαθάριστο ημερομίσθιο $93.000/22$ ημέρες = 4.227 δραχ.

Από τον πίνακα ΙΙΙ βλέπουμε ότι ημερομίσθιο 4.000 και άνω έχει συντελεστή ΦΜΥ 8%. Άρα έχουμε :

$93.000 \times 8\%$ = 7.440 δραχ.

Εκπτώση 10% δηλ. $7.440 \times 10\%$ = 744 δραχ.

ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΜΕΝΟΣ ΦΜΥ ΑΥΓΟΥΣΤΟΥ 6.696 δραχ.

Αν ο εργαζόμενος που αμοιβεται με ημερομίσθιο, προσφέρει τις υπηρεσίες του με σύμβαση αορίστου χρόνου ή αν η διάρκεια της απασχόλησής του στην επιχείρηση προβλέπεται να ξεπεράσει το ένα έτος, ή αν το ζητήσει ο ίδιος ο εργαζόμενος, τότε η παρακράτηση του ΦΜΥ γίνεται όπως ακριβώς και με αυτούς που αμοιβονται με μηνιαίο μισθό.

3. ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΦΜΥ ΑΠΟ ΥΠΕΡΩΡΙΕΣ - ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ - ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΕΙΣ κλπ.

Στην περίπτωση που σε μια επιχείρηση τηρούνται δύο μισθολογικές καταστάσεις, μια για τους μισθούς και τα ημερομίσθια και μια για τις πρόσθετες αμοιβές (υπερωρίες κλπ.) η παρακράτηση του ΦΜΥ για αυτές τις επιπλέον αμοιβές, υπολογίζεται με συντελεστή 10%, όταν το ποσό της πρόσθετης αμοιβής είναι μέχρι 5.000 δρχ. και με συντελεστή 20% για το ποσό της πρόσθετης αμοιβής που είναι πάνω από 5.000 δρχ.

Ο μισθωτός έχει το δικαίωμα να ζητήσει να φορολογηθεί με μεγαλύτερο συντελεστή ΦΜΥ για τις πρόσθετες αμοιβές έτσι ώστε στο τέλος του έτους να μην επιβαρυνθεί με μεγάλο ποσοστό ΦΜΥ.

4. ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΧΑΡΤΟΣΗΜΟΥ ΚΑΙ ΟΓΑ ΧΑΡΤΟΣΗΜΟΥ

Τα τέλη του χαρτοσήμου που οφείλονται στο δημόσιο από αμοιβές μισθωτών υπηρεσιών υπολογίζονται σ' όλες τις περιπτώσεις με ποσοστό 1% πάνω στο συνολικό μηνιαίο ποσό των ακαθάριστων αποδοχών.

Η εισφορά του ΟΓΑ που αναλογεί στα τέλη χαρτοσήμου υπολογίζεται με ποσοστό 20% πάνω στο χαρτόσημο.

Το 50% του χαρτοσήμου και του ΟΓΑ επιβαρύνει τον ασφαλισμένο και το υπόλοιπο 50% τον εργοδότη (επιχειρηματία).

5. ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΚΑΤΑΒΛΗΤΕΟΥ ΚΑΘΑΡΟΥ ΠΟΣΟΥ ΣΤΟ ΜΙΣΘΩΤΟ

Από τις ακαθάριστες μηνιαίες αμοιβές του μισθωτού, αφαιρούνται οι εισφορές στο ΙΚΑ και στα επικουρικά ταμεία που βαρύνουν το μισθωτό, το χαρτόσημο και το ΟΓΑ χαρτοσήμου, που βαρύνουν επίσης το μισθωτό και ο ΦΜΥ. Το υπόλοιπο που απομένει είναι το καθαρό πληρωτέο ποσό που δικαιούται να εισπράξει ο μισθωτός. Για να εισπράξει το παραπάνω ποσό ο μισθωτός, υπογράφει στην μισθοδοτική κατάσταση, μπορεί να υπογράψει και σε απλή απόδειξη, στην οποία

όμως θα πρέπει να εμφανίζονται υποχρεωτικά όλες οι κρατήσεις που του γίνονται.

Η πληρωμή των αποδοχών στους εργαζόμενους πρέπει να γίνεται στον χώρο που προσφέρεται η εργασία. Αν ο εργοδότης αρνείται ή καθυστερεί να καταβάλλει εμπρόθεσμα τις καθαρές αποδοχές στους μισθωτούς, τιμωρείται - μετά από μήνυση - με φυλάκιση μέχρι 3 μήνες και με χρηματική ποινή που κυμαίνεται μεταξύ του 1/4 και του 1/2 του ποσού των καθυστερουμένων αποδοχών. Αν πληρωθούν οι αποδοχές στο προσωπικό, χωρίς να παρακρατηθούν από αυτές οι εισφορές στο ΙΚΑ και περάσουν δύο μήνες, τότε οι εισφορές καταβάλλονται υποχρεωτικά από την επιχείρηση γιατί δεν δικαιούται πλέον η επιχείρηση να τις παρακρατήσει από τους εργαζόμενους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο

ΥΠΕΡΕΡΓΑΣΙΑ -- ΥΠΕΡΩΡΙΑ

Οι αποδοχές των εργαζομένων (μισθοί - ημερομίσθια) προσαυξάνονται και στην περίπτωση που οι εργαζόμενοι απασχοληθούν περισσότερες ώρες από αυτές που προβλέπει ο νόμος και η Συλλογική Σύμβαση εργασίας τους. Η αμοιβή για τις επιπλέον αυτές ώρες υπολογίζεται ξεχωριστά και προστίθεται στον μηνιαίο μισθό τους ή στα ημερομίσθια του μήνα.

Για να δούμε ποιές ώρες θεωρούνται σαν επιπλέον του κανονικού ωραρίου απασχόλησης και κατά συνέπεια ποιές ώρες απασχόλησης θα θεωρηθούν ως υπερεργασία ή ως υπερωριακές, θα πρέπει πρώτα να δούμε ποιά είναι τα χρονικά όρια εργασίας. Αμέσως πιο κάτω θα αναφερθούμε στον προσδιορισμό των χρονικών ορίων εργασίας, σύμφωνα με το Νόμο και τις Συλλογικές Συμβάσεις εργασίας, καθώς και στο τι θεωρείται Υπερεργασία και τι Υπερωρία.

ΧΡΟΝΙΚΑ ΟΡΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ωράριο εργασίας εννοούμε το χρονικό εκείνο διάστημα μέσα στο οποίο ο μισθωτός προσφέρει την εργασία του ημερήσια ή εβδομαδιαία στον εργοδότη του. Στον χρόνο αυτό της εργασίας δεν συμπεριλαμβάνεται ούτε ο χρόνος μετάβασής του στην εργασία, ούτε ο χρόνος για κτύπημα της κάρτας, για πλύσιμο, για αλλαγή ενδυμασίας ή για άλλης μορφής προετοιμασία του μισθωτού, αλλά ούτε και τα διάφορα διαλείματα για ανάπαυση και για γεύματα, εκτός από την διακοπή για ένα πρόγευμα που δεν υπερβαίνει ποτέ την μισή ώρα.

Το ωράριο διακρίνεται :

α) σε νόμιμο που ορίζεται από το ΠΔ 276/4.7.1932. Το νόμιμο ωράριο είναι 8 ώρες την ημέρα και 48 ώρες την εβδομάδα γι αυτούς που απασχολούνται σε εξαήμερη βάση, ενώ γι αυτούς που απασχολούνται σε πενθήμερη βάση είναι 9 ώρες την ημέρα και 45 ώρες την εβδομάδα.

β) σε συμβατικό που καθορίζεται από τις Συλλογικές ή ατομικές Συμβάσεις και είναι πάντοτε μικρότερο του νόμιμου. Σήμερα το συμβατικό ωράριο είναι 40 ώρες την εβδομάδα.

Οι ώρες μεταξύ του συμβατικού και του νόμιμου ωραρίου χαρακτηρίζονται σαν **υπερεργασία** (5 - 8 ώρες). Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να καθορίζει τις ώρες που θα απασχολούνται οι εργαζόμενοι στην επιχείρησή του. Το ανώτατο όριο εργασίας ημερησίως είναι 8 ώρες με μόνο περιορισμό των υπαλλήλων γραφείων των Ανωνύμων Εταιριών (εκτός των βιομηχανικών) που έχουν νόμιμο ωράριο μέχρι 7 ώρες την ημέρα, δηλαδή 42 ώρες εβδομαδιαίως, αντί των 48 ωρών. Στις 7 ώρες την μέρα υπαγονται και οι υπάλληλοι των εμπορικών τμημάτων των βιομηχανικών επιχειρήσεων, όχι όμως και των εμπορικών καταστημάτων πωλήσεων των επιχειρήσεων αυτών.

Σε ορισμένες κατηγορίες μισθωτών, λόγω ειδικών συμφωνιών ή λόγω ειδικών Συλλογικών Συμβάσεων, ισχύουν σήμερα συμβατικά ωράρια εργασίας μικρότερα από 40 ώρες την εβδομάδα (πχ. οι ώρες των υπαλλήλων του Δημοσίου είναι 37,5 ώρες την εβδομάδα). Οι ώρες μεταξύ του ανώτατου συμβατικού ωραρίου των 40 ωρών και του καθαρά μειωμένου συμβατικού ωραρίου πχ. των 37,5 ωρών, χαρακτηρίζονται απλή **υπερεργασία** και αμοιβονται με απλό ημερομίσθιο, χωρίς καμιά προσαύξηση. Οι ώρες όμως μεταξύ του νόμιμου ωραρίου εργασίας των 48 ωρών ή των 45 ωρών εβδομαδιαία και του ανώτατου συμβατικού εβδομαδιαίου ωραρίου των 40 ωρών χαρακτηρίζονται σαν **πραγματική υπερεργασία** και αμοιβονται με ωρομίσθιο προσαυξημένο με 25%.

Η απασχόληση που είναι πάνω από 48 ή 45 ώρες εβδομαδιαία θεωρείται **υπερωριακή**.

Υπερωριακή απασχόληση μισθωτών.

Σε περίπτωση που κάποιος μισθωτός (υπάλληλος ή εργάτης) απασχολήθηκε στην επιχείρηση περισσότερες από εκείνες τις ώρες που προβλέπονται από το νόμο σαν ημερήσιο ή εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας, δικαιούται να πάρει για τις επιπλέον ώρες απασχόλησής του και μεγαλύτερη πραγματική αμοιβή που καλείται **προσαύξηση υπερωρίας**.

Το ωράριο, όπου θα υπολογιστεί η αμοιβή της υπερωρίας θα πρέπει να είναι προηγούμενα **προσαυξημένο με την τυχόν προσαύξηση 75% λόγω Κυριακής ή εξαιρέσιμης γιορτής και με τυχόν προσαύξηση 25% λόγω νυχτερινής απασχόλησης**.

Σε περίπτωση δηλαδή, που κάποιος υπάλληλος ή εργάτης απασχοληθεί πάνω από 8 ώρες (ή 9) μέσα σε μιά μέρα, οι επιπλέον αυτές ώρες θεωρούνται υπερωρία για αυτή την συγκεκριμένη μόνο μέρα, ανεξάρτητα αν την ίδια εβδομάδα θα σημειωθεί ή όχι υπέρβαση του 48ωρου ή 45ωρου απασχόλησης αντίστοιχα.

Γι αυτούς που απασχολούνται σε επιχειρήσεις που εφαρμόζουν το σύστημα των 5 εργάσιμων ημερών εβδομαδιαία, οι 5 ώρες (41^η -45^η) θεωρούνται ώρες υπερεργασίας, ενώ οι άλλες 3 ώρες (46^η - 48^η) θεωρούνται ώρες υπερωρίας, που η πραγματοποίησή τους δεν απαιτεί άδεια από την επιθεώρηση εργασίας. Ωρες που είναι πάνω από την 48^η θεωρούνται ώρες υπερωρίας που προστίθενται στα εξαμηνιαία περιθώρια υπερωριακής απασχόλησης και απαιτείται η σχετική έγγραφη αναγγελία ή η σχετική άδεια από την Επιθεώρηση Εργασίας.

Για να κατανοήσουμε τον τρόπο που υπολογίζεται η αμοιβή της υπερεργασίας μπορούμε να δούμε ένα παράδειγμα.

Παράδειγμα υπολογισμού αμοιβής υπερεργασίας.

Ενας εργάτης που εργάζεται σε ανώνυμη βιομηχανική εταιρία, μέσα σε μια συγκεκριμένη εβδομάδα απασχολήθηκε 50 ώρες. Το συμβατικό του ωράριο είναι πχ. 39 ώρες και το νόμιμο 48 ώρες την εβδομάδα. Η εταιρία δεν ζήτησε σχετική άδεια για την υπερωριακή απασχόληση. Το πραγματικό ημερομίσθιο του εργάτη αυτού είναι 4.550 δραχ. Καμιά από τις παραπάνω ώρες δεν είναι νυχτερινή ή Κυριακή. Η υπερωρία έχει προσαύξηση 50%.

Η αμοιβή που δικαιούται ο εργάτης για τις 50 ώρες εργασίας του την συγκεκριμένη εβδομάδα, υπολογίζεται ως εξής :

α) Προσδιορισμός του πραγματικού (συμβατικού) ωρομισθίου και υπερεργασίας.

Ημερομ. 4.550×6 ημέρες = 27.300 δραχ. εβδομαδιαία αμοιβή.

27.300 δραχ. / 39 ώρες = 700 δραχ. πραγματικό (συμβατικό) ωρομίσθιο.

β) Προσδιορισμός της συνολικής αμοιβής της εβδομάδας.

Αμοιβή για το συμβατικό ωράριο (700×39)	27.300
Αμοιβή για την απλή υπερεργασία ($40 - 39 = 1$ ώρα $\times 700$)	700
Αμοιβή για την πραγματική υπερεργασία ($48 - 40 = 8$ ώρες $\times 700$)	5.600
Προσαύξηση αμοιβής της πραγματικής υπερεργασίας ($5.600 \times 25\%$)	1.400
Αμοιβή υπερωρίας ($50 - 48 = 2$ ώρες $\times 700$)	1.400
Προσαύξηση υπερωρίας $1.400 \times 100\%$ (διότι είναι παράνομη)	<u>1.400</u>
Σύνολο αμοιβής της συγκεκριμένης εβδομάδας :	37.800

Απασχόληση κατά το Σάββατο σε επιχειρήσεις που έχουν πενθήμερο.

Αν σε κάποια επιχείρηση απασχοληθεί έκτακτα το προσωπικό (εργάτες και υπάλληλοι) την ημέρα Σάββατο, δηλαδή δη συνεχή ημέρα της εβδομάδας (ενώ η επιχείρηση έχει πενθήμερο), τότε παρατηρούνται τα εξής :

Μέχρι να συμπληρωθούν 48 ώρες συνολικά της εβδομάδας (με έκτακτη εξαήμερη απασχόληση) και εφόσον η απασχόληση είναι για χρονικό διάστημα μικρότερο το νόμιμου ημερήσιου ωράριου εργασίας, θεωρούνται υπερεργασία και έχουν προσαύξηση 25%, ενώ οι πάνω από το νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας του Σαββάτου και επιπλέον όσες ώρες συνολικά είναι πάνω από 48 ώρες την εβδομάδα, θεωρούνται υπερωρίες και παίρνουν την προσαύξηση της υπερωρίας. Κανονικά θα πρέπει, στο προσωπικό που θα απασχοληθεί έκτακτα την ημέρα

Σάββατο, πάνω από 5 ώρες, να χορηγηθεί αναπληρωματική ανάπαυση (ρεπό) μέσα στην ερχόμενη βδομάδα, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 10 του ΒΔ 748/66.

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΥΡΙΑΚΗΣ ή ΕΞΑΙΡΕΣΙΜΗΣ ΓΙΟΡΤΗΣ

Οι μισθωτοί που απασχολούνται την Κυριακή ή εξαιρεσίμη γιορτή, δικαιούνται προσαύξηση 75%, που υπολογίζεται πάνω στις νόμιμες αποδοχές της ημέρας αυτής και όχι πάνω στις πραγματικές αποδοχές.

Όταν ένας υπάλληλος εργάζεται την Κυριακή κανονικά, τότε σε περίπτωση που έχει την Δευτέρα (ή άλλη μέρα της βδομάδας) ανάπαυση (ρεπό), δεν υπολογίζονται 26 αλλά κανονικά 25 εργάσιμες μέρες και δικαιούται μόνο την προσαύξηση της Κυριακής δηλαδή 75%.

Σε περίπτωση όμως που εργάστηκε επιπλέον μια Κυριακή, τότε οι εργάσιμες μέρες θεωρούνται 26 και οι αποδοχές του μήνα θα είναι :

Πραγματικός μισθός $\times \frac{26}{25} = X$ δραχ. αποδοχές μηνός. Οι αποδοχές αυτές προσαυξάνονται και με 75%.

Η ανάπαυση της Κυριακής αρχίζει από τις 12 τα μεσάνυχτα του Σαββάτου προς την Κυριακή και λήγει στις 12 τα μεσάνυχτα της Κυριακής προς την Δευτέρα. Όταν όμως η επιχείρηση εργάζεται 3 βάρδιες (δηλαδή ολόκληρο το 24ωρο), τότε η ανάπαυση της Κυριακής μπορεί να αρχίζει και από τις 6 το πρωί της Κυριακής και να τελειώνει στις 6 το πρωί της Δευτέρας.

Όσοι από τους μισθωτούς εργάζονται περισσότερο από 5 ώρες την Κυριακή, δικαιούνται να αναπαυθούν ένα 24ωρο μέσα στην εβδομάδα που αρχίζει μετά την Κυριακή, εκτός αν πρόκειται για την τελευταία Κυριακή του έτους, για την οποία δεν είναι υποχρεωτικό να ορισθεί αντίστοιχη ανάπαυση.

Αν η ανάπαυση του μισθωτού κατά την ημέρα Κυριακή είναι μικρότερη από 5 ώρες, τότε μόνο αν θελήσει ο μισθωτός, μπορεί να ζητήσει ανάπαυση τις ίσες ώρες σε μια από τις εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας που έρχεται. Αν ο εργοδότης δεν του το επιτρέψει (να αναπαυθεί μέσα σε μιά από τις μέρες της εβδομάδας που έρχεται), τότε δικαιούται να ζητήσει ακόμα και χρηματική αμοιβή

για ηθική βλάβη που υπέστη, εφόσον φυσικά αποδειχθεί ότι εξαναγκάστηκε να εργαστεί την συγκεκριμένη αυτή Κυριακή.

Η επιχείρηση, για να απασχολήσει μισθωτούς την Κυριακή, υποχρεούται να υποβάλλει αίτηση στην Επιθεώρηση Εργασίας που ανήκει η επιχείρηση, με συναπτόμενο πίνακα που θα αναγράφει τα ονοματεπώνυμα, τις ώρες εργασίας και την ημέρα ανάπαυσης.

Επίσης, όταν η υπερωριακή εργασία παρέχεται την νύχτα της Κυριακής, δηλαδή από τις 10μμ έως την 6η πρωινή, η προσαύξηση της υπερωρίας είναι 25% επιπλέον (δηλαδή $75\% + 25\% = 100\%$).

Ωράριο απασχόλησης ανηλίκων

Οι μαθητευόμενοι τεχνίτες που είναι κάτω των 17 ετών, απασχολούνται ημερήσια μια ώρα λιγότερο από τους κανονικούς τεχνίτες και απαγορεύεται να εργάζονται υπερωριακά. Επίσης, απαγορεύεται να εργάζονται με υπερωρίες οι ανήλικοι που φοιτούν σε νυκτερινές σχολές.

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΥ ΤΩΝ ΩΡΩΝ ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Παράδειγμα προσδιορισμού ωρών υπερεργασίας και ωρών υπερωρίας.

Ενας μισθωτός (υπάλληλος ή εργάτης) που έχει συμβατικό ωράριο 39 ώρες την εβδομάδα και νόμιμο ωράριο 48 ώρες την εβδομάδα, εργάστηκε μέσα σε μία συγκεκριμένη εβδομάδα 49 ώρες ως εξής :

ΔΕΥΤΕΡΑ	ΤΡΙΤΗ	ΤΕΤΑΡΤΗ	ΠΕΜΠΤΗ	ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ	ΣΑΒΒΑΤΟ	ΣΥΝΟΛΟ
8	8	9	9	9	6	49

Οι ώρες υπερεργασίας και υπερωριακής απασχόλησης βρίσκονται ως εξής :

Στον πιο κάτω πίνακα αναλύονται οι πραγματικές ώρες εργασίας.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΚΑΤΑΝΟΜΗΣ ΤΩΝ ΩΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΩΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΔΕΥΤ.	ΤΡΙΤΗ	ΤΕΤΑΡ.	ΠΕΜΠ.	ΠΑΡΑΣ.	ΣΑΒ.	ΣΥΝΟΛΟ
Συμβατικές ώρες εργασίας πχ $39/6=6,5$	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	6,5	39
Υπερεργασία $8 - 6,5$	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	-0,5	7
Υπερωρίες	-	-	1	1	1	-	3
Πραγμ. ωρ. εργ.	8	8	9	9	9	6	49

Από τον παραπάνω πίνακα κατανομής των ωρών εργασίας, συμπεραίνουμε τα εξής

- α) Οι συμβατικές ώρες δηλαδή οι ώρες που πρέπει να εργαστεί κανονικά ο μισθωτός είναι

39 ώρες
- β) Η απλή υπερεργασία (δηλ. μέχρι τις 40 ώρες) που δεν έχει προσαύξηση είναι

1 ώρα
- γ) Η υπερεργασία που παίρνει προσαύξηση 25% (7 ώρες - 1 ώρα απλής υπερεργασίας) είναι

6 ώρες
- δ) Οι υπερωρίες που πληρώνονται με την προσαύξηση της υπερωρίας είναι

3 ώρες
- Το σύνολο των ωρών που πραγματικά εργάστηκε ο μισθωτός είναι

49 ώρες

Εγγραφή αναγγελία υπερωριακής απασχόλησης

Αναφέραμε πιά πάνω, ότι για να απασχολήσει η επιχείρηση υπερωριακά ένα μισθωτό, θα πρέπει πρώτα να έχει αναγγείλει αυτήν στην Επιθεώρηση Εργασίας.

Η υπερωριακή απασχόληση επιτρέπεται μέχρι 3 ώρες την ημέρα και μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις δηλ. σε περιπτώσεις ασθένειας εργαζομένων που απασχολούνται σε επιχειρήσεις που λειτουργούν ολόκληρο το 24ωρο και για διάστημα μόνο μέχρι 5 ημέρες, οι υπερωρίες των άλλων εργαζομένων μπορεί να φτάσουν τις 4 ώρες την ημέρα.

Εγγραφή αναγγελία απαιτείται και όταν διακοπεί η υπερωριακή απασχόληση.

Για να εργασθεί υπερωριακά πάνω από 120 ώρες μέσα στο ίδιο έτος ένας μισθωτός, θα πρέπει να δώσει άδεια η Επιθεώρηση Εργασίας (έγγρ. 44076/78 Υπουργ. Εργασίας).

Οι επιχειρήσεις υποχρεούνται να τηρούν βιβλίο υπερωριών, θεωρημένο από την αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, όπου θα αναγράφονται οι στήλες :

- 1) τα ονοματεπώνυμα των μισθωτών που απασχολήθηκαν υπερωριακά,
- 2) τα αίτια της υπερωριακής απασχόλησης,
- 3) οι ημερομηνίες πραγματοποίησης των υπερωριών,
- 4) η ώρα έναρξης και λήξης των υπερωριών,
- 5) η ειδικότητα των μισθωτών κλπ.

Σε περίπτωση που ένας μισθωτός πραγματοποίησε παράνομες υπερωρίες (δηλ. υπερωρίες που δεν έχουν αναγγελθεί στην Επιθεώρηση Εργασίας), τότε η απαίτηση του μισθωτού για αποζημίωση των πραγματοποιηθέντων παράνομων υπερωριών δεν θεωρείται παράλογη, άσχετα αν το ύψος του ποσού είναι υπερβολικό και η οικονομική κατάσταση της επιχείρησης κακή. (Απ. Αρ. Πάγου 1240/83 τμ Β').

Ποσοστά προσαύξησης υπερωριών

Από 1- 60 ώρες ετήσια, προσαύξηση 25%.

Από 61 - 120 ώρες ετήσια, προσαύξηση 50%.

Από 121 και πάνω, προσαύξηση 75%.

Όταν οι υπερωρίες είναι παράνομες, η προσαύξηση ανέρχεται σε 100% από την πρώτη ώρα της υπερωρίας.

Παράδειγμα υπολογισμού νυκτερινής απασχόλησης, προσαύξηση Κυριακής και υπερωριών.

α) Υπάλληλος με πραγματικό μισθό 80.000 δραχ. (ενώ ο νόμιμος μισθός του με βάση την Συλλογική Σύμβαση ανέρχεται στις 60.000 δραχ.) εργάστηκε μια Κυριακή από τις 10μμ του Σαββάτου προς την Κυριακή, μέχρι τις 8πμ της Κυριακής. Δηλαδή 8 ώρες νυκτερινή απασχόληση (10μμ - 6πμ), 8 ώρες Κυριακάτικη απασχόληση (12η νυκτερινή - 8πμ) και 3 ώρες υπερωρίες (5πμ - 8πμ) που δέχονται προσαύξηση της Κυριακής. Εδώ θεωρούμε ότι το κανονικό ωράριο είναι 7 ώρες αντί 6,67 για λόγους απλούστευσης.

1ος τρόπος

Κανονική αμοιβή της ημέρας 3.200 δραχ
 $80.000 : 25 = 3.200 \text{ δραχ}$

Προσαύξηση λόγω νυκτερινής απασχόλησης 720 δραχ

$60.000 : 25 = 2.400 \text{ δραχ νόμιμο ημερομίσθιο.}$

$2.400 \times 6 \text{ ημέρες} = 14.400 \text{ δραχ νόμιμες αποδοχές εβδομάδας}$

$14.400 : 40 \text{ ώρες} = 360 \text{ δραχ νόμιμο ωρομίσθιο}$

$360 \times 8 = 2.880 \text{ δραχ νόμιμες αποδοχές των 8 ωρών.}$

$2.880 \times 25\% = 720 \text{ δραχ προσαύξηση λόγω νυκτερινής απασχόλησης}$

Προσαύξηση λόγω Κυριακάτικης απασχόλησης 2.160 δραχ

$2.880 \times 75\% = 2160 \text{ δραχ}$

Κανονική αμοιβή υπερωριών 1.440 δραχ

$80.000 : 25 = 3.200 \text{ πραγματικό ημερομίσθιο}$

$3.200 : 6 \text{ ημέρες} = 19.200 \text{ πραγματικές αποδοχές εβδομάδας}$

$19.200 : 40 \text{ ώρες} = 480 \text{ δραχ πραγματικό ημερομίσθιο}$

$480 \times 3 \text{ ώρες} = 1.440 \text{ δραχ πραγματικές αποδοχές των 3 ωρών}$

Προσαύξηση υπερωριών (πχ 30%).		702 δρχ
Κανονική αμοιβή υπερωρίας	1.440 δρχ	
Προσαύξηση λόγω Κυριακής (360 x 3 ώρες x 75%) = 810 δρχ	810 δρχ	
Προσαύξηση υπερωριών λόγω νυχτερινής απασχόλησης (360 x 1 ώρα x 25%) = 90 δρχ.	90 δρχ	
Σύνολο	<u>2.340 δρχ</u>	
Αρα 2.340 x 30% = 702 δρχ		

ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ **8.222 δρχ.**

2ος τρόπος (ορισμένα ποσά παίρνονται υπολογισμένα από τον 1ο τρόπο)

1) Υπολογισμός των αποδοχών για το διάστημα 10μμ - 5πμ

Κανονική αμοιβή		3.200 δρχ
80.000 / 25 ημέρες = 3.200 δρχ.		
Προσαύξηση 75% λόγω Κυριακής 360 x 5 x 75% = 1.350 δρχ.		1.350 δρχ
Προσαύξηση λόγω νυχτερινής απασχόλησης 360 x 7 ώρες x 25% = 630 δρχ.		630 δρχ
		<u>5.180 δρχ</u>

Συνολική αμοιβή κανονικής απασχόλησης **5.180 δρχ**

2) Υπολογισμός των αποδοχών για το διάστημα 5πμ - 8πμ

Κανονική αμοιβή		1.440 δρχ
480x 30 ώρες = 1.440 δρχ		
Προσαύξηση 75% λόγω Κυριακής 360 x 3 ώρες x 75% = 810 δρχ		810 δρχ
Προσαύξηση λόγω νυχτερινής απασχόλησης 360 x 1 ώρα x 25% = 90 δρχ.		90 δρχ
Προσαύξηση λόγω υπερωριακής απασχόλησης (1.440 + 810 + 90) x 30% = 702 δρχ.		702 δρχ
		<u>3.042 δρχ</u>

Συνολική αμοιβή υπερωριακής απασχόλησης **3.042 δρχ**

ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΤΗΣ ΠΑΡΑΠΑΝΩ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ **8222 δρχ**
(5.180 + 3.042 = 8.222 δρχ)

ΕΛΕΓΧΟΣ ΧΡΟΝΙΚΩΝ ΟΡΙΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΒΙΒΛΙΟ ΥΠΕΡΩΡΙΩΝ

Η επίβλεψη της εφαρμογής των χρονικών ορίων εργασίας, ανατίθεται στα όργανα της Επιθεώρησης Εργασίας, της Αστυνομίας και της Χωροφυλακής.

A. Κατάσταση ωρών εργασίας προσωπικού.

Κάθε εργοδότης υποχρεούται δύο φορές το έτος, κατά τους μήνες Μάιο και Οκτώβριο, να υποβάλλει στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας προς θεώρηση τον παρακάτω πίνακα εις διπλούν, ο οποίος ονομάζεται και **κατάσταση ωρών εργασίας**. (Υπόδ. 1)

B. Βιβλίο Υπερωριών.

Το ειδικό βιβλίο Υπερωριών θεωρείται από την αρμόδια Επιθεώρηση εργασίας της περιοχής της Επιχείρησης και έχει τη μορφή του Υποδείγματος 2.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο

ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΕΣ ΤΣΙΜΕΝΤΩΝ - ΥΛΙΚΩΝ ΟΙΚΟΔΟΜΗΣ

ΜΕΣΟΣ ΑΡΙΘΜΗΤΙΚΟΣ

ΑΝΩΤΕΡΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ

Xi	fi
75.000	1
117.000	1
120.500	1
148.762	1
160.000	1
<u>160.000</u>	<u>1</u>
781.262	6

$$x = \frac{\sum X_i}{n} \implies x = \frac{781262}{6} = 130210 \text{ δρχ}$$

Κατά μέσο όρο στις βιομηχανίες τσιμέντων και υλικών οικοδομής ο ανώτερος μισθός των διοικητικών υπαλλήλων είναι 130.210 δρχ.

ΑΝΩΤΕΡΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΤΕΧΝΙΤΩΝ

Xi	fi
103.000	1
117.318	1
160.000	1
<u>220.700</u>	<u>1</u>
601.018	4

$$x = \frac{\sum X_i}{n} \implies x = \frac{601.018}{4} = 150254 \text{ δρχ}$$

Κατά μέσο όρο στις βιομηχανίες τσιμέντων και υλικών οικοδομής ο ανώτερος μισθός των τεχνικών υπαλλήλων είναι 150.254 δρχ.

ΑΝΩΤΕΡΩΝ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΤΕΧΝΙΤΩΝ

X_i	f_i	$\sum X_i$	8.254
		$x = \frac{\sum X_i}{n} \implies x = \frac{8.254}{4} = 4127 \text{ δρχ}$	
3.500	1		
<u>4.754</u>	1		
8.254	2		

Κατά μέσο όρο στις βιομηχανίες τσιμέντων και υλικών οικοδομής το ανώτερο ημερομίσθιο των τεχνικών υπαλλήλων είναι 4127 δρχ.

ΑΝΩΤΕΡΩΝ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΕΡΓΑΤΩΝ

X_i	f_i	$\sum X_i$	10196
		$x = \frac{\sum X_i}{n} \implies x = \frac{10196}{3} = 3399 \text{ δρχ}$	
3.500	1		
2.846	1		
<u>3.850</u>	1		
10.196	3		

Κατά μέσο όρο στις βιομηχανίες τσιμέντων και υλικών οικοδομής το ανώτερο ημερομίσθιο του εργατικού προσωπικού είναι 3399 δρχ.

ΚΑΤΩΤΕΡΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ

X_i	f_i	$\sum X_i$	408.354
		$x = \frac{\sum X_i}{n} \implies x = \frac{408.354}{6} = 68059 \text{ δρχ}$	
53.500	1		
56.000	1		
56.604	1		
77.250	1		
75.000	1		
<u>90.000</u>	1		
408.354	6		

Κατά μέσο όρο στις βιομηχανίες τσιμέντων και υλικών οικοδομής ο κατώτερος μισθός των διοικητικών υπαλλήλων είναι 68.059 δρχ.

ΚΑΤΩΤΕΡΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΤΕΧΝΙΚΩΝ

X_i	f_i
53.500	1
65.000	1
84.242	1
<u>103.300</u>	<u>1</u>
306.042	4

$$x = \frac{\sum X_i}{n} \implies x = \frac{306.042}{4} = 76510 \text{ δρχ}$$

Κατά μέσο όρο στις βιομηχανίες τσιμέντων και υλικών οικοδομής ο κατώτερος μισθός των τεχνικών υπαλλήλων είναι 76510 δρχ.

ΚΑΤΩΤΕΡΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΕΡΓΑΤΩΝ

X_i	f_i
65.000	1
<u>63.830</u>	<u>1</u>
128.830	2

$$x = \frac{\sum X_i}{n} \implies x = \frac{128830}{2} = 64415 \text{ δρχ}$$

Κατά μέσο όρο στις βιομηχανίες τσιμέντων και υλικών οικοδομής ο κατώτερος μισθός του εργατικού προσωπικού είναι 64415 δρχ.

ΚΑΤΩΤΕΡΩΝ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΤΕΧΝΙΤΩΝ

X_i	f_i
2.700	1
<u>2.906</u>	<u>1</u>
5.606	2

$$x = \frac{\sum X_i}{n} \implies x = \frac{5606}{2} = 2803 \text{ δρχ}$$

Κατά μέσο όρο στις βιομηχανίες τσιμέντων και υλικών οικοδομής το κατώτερο ημερομίσθιο των τεχνικών υπαλλήλων είναι 2803 δρχ.

ΚΑΤΩΤΕΡΩΝ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΕΡΓΑΤΩΝ

X _i	fi	$\sum X_i$	10569
		$x = \frac{\quad}{n} \implies x = \frac{\quad}{4} = 2642 \text{ δρχ}$	
2.475	1		
2.608	1		
2.700	1		
<u>2.786</u>	<u>1</u>		
10.569	4		

Κατά μέσο όρο στις βιομηχανίες τσιμέντων και υλικών οικοδομής το κατώτερο ημερομίσθιο του εργατικού προσωπικού είναι 2642 δρχ.

ΔΙΑΜΕΣΟΣ

ΑΝΩΤΕΡΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ

75000, 117000, 120500, 148762, 160000, 160000

Η θέση του μέσου μισθού είναι $\frac{n+1}{2} = \frac{6+1}{2} = 3,5$

Η διάμεσος εντοπίζεται μεταξύ των τιμών 120500 και 148762 και είναι :

$$M = \frac{120500 + 148762}{2} = 134631 \text{ δρχ}$$

Το 50% των διοικητικών με τον ανώτερο μισθό παίρνουν λιγότερο από 134631 δρχ. το μήνα και το άλλο υπόλοιπο 50% περισσότερο από 134631 δρχ.

ΑΝΩΤΕΡΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΤΕΧΝΙΤΩΝ

103000, 117318, 160000, 220700

Η θέση του μέσου μισθού είναι $\frac{n+1}{2} = \frac{4+1}{2} = 2,5$

Η διάμεσος εντοπίζεται μεταξύ των τιμών 117318 και 160000 και είναι :

$$M = \frac{117318 + 160000}{2} = 138659 \text{ δρχ}$$

Το 50% των τεχνικών με τον ανώτερο μισθό παίρνουν λιγότερο από 138659 δρχ. το μήνα και το άλλο υπόλοιπο 50% περισσότερο από 138659 δρχ.

ΑΝΩΤΕΡΩΝ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΤΕΧΝΙΤΩΝ

3500, 4754

Η θέση του μέσου ημερομισθίου είναι $\frac{n+1}{2} = \frac{2+1}{2} = 1,5$

Η διάμεσος εντοπίζεται μεταξύ των τιμών 3500 και 4754 και είναι :

$$M = \frac{3500 + 4754}{2} = 4127 \text{ δρχ}$$

Το 50% των τεχνικών με το ανώτερο ημερομισθίο παίρνουν λιγότερο από 4127 δρχ. την ημέρα και το άλλο υπόλοιπο 50% περισσότερο από 4127 δρχ.

ΑΝΩΤΕΡΩΝ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΕΡΓΑΤΩΝ

3500, 2846, 3860

Η θέση του μέσου ημερομισθίου είναι $\frac{n+1}{2} = \frac{3+1}{2} = 2$

Ο 2ος όρος είναι η διάμεσος.

Το 50% των εργατών με το ανώτερο ημερομισθίο παίρνουν λιγότερο από 2846 δρχ. την ημέρα και το άλλο υπόλοιπο 50% περισσότερο από 2846 δρχ.

ΚΑΤΩΤΕΡΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ

53500, 56000, 56604, 77250, 75000, 90000

Η θέση του μέσου μισθού είναι $\frac{n+1}{2} = \frac{6+1}{2} = 3,5$

Η διάμεσος εντοπίζεται μεταξύ των τιμών 56604 και 77250 και είναι :

$$M = \frac{56604 + 77250}{2} = 66927 \text{ δρχ}$$

Το 50% των διοικητικών με τον κατώτερο μισθό παίρνουν λιγότερο από 66927 δρχ. το μήνα και το άλλο υπόλοιπο 50% περισσότερο από 66927 δρχ.

ΚΑΤΩΤΕΡΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΤΕΧΝΙΤΩΝ

53500, 65000, 84242, 103300

Η θέση του μέσου μισθού είναι $\frac{n+1}{2} = \frac{4+1}{2} = 2,5$

Η διάμεσος εντοπίζεται μεταξύ των τιμών 65000 και 84242 και είναι :

$$M = \frac{65000 + 84242}{2} = 74621 \text{ δρχ}$$

Το 50% των τεχνικών με τον κατώτερο μισθό παίρνουν λιγότερο από 74621 δρχ. το μήνα και το άλλο υπόλοιπο 50% περισσότερο από 74621 δρχ.

ΚΑΤΩΤΕΡΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΕΡΓΑΤΩΝ

63830, 65000

Η θέση του μέσου μισθού είναι $\frac{n+1}{2} = \frac{2+1}{2} = 1,5$

Η διάμεσος εντοπίζεται μεταξύ των τιμών 63830 και 65000 και είναι :

$$M = \frac{63830 + 65000}{2} = 64415 \text{ δρχ}$$

Το 50% των εργατών με τον κατώτερο μισθό παίρνουν λιγότερο από 64415 δρχ. το μήνα και το άλλο υπόλοιπο 50% περισσότερο από 64415 δρχ.

ΚΑΤΩΤΕΡΩΝ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΤΕΧΝΙΤΩΝ

2700, 2906

Η θέση του μέσου ημερομισθίου είναι $\frac{n+1}{2} = \frac{2+1}{2} = 1,5$

Η διάμεσος εντοπίζεται μεταξύ των τιμών 2700 και 2906 και είναι :

$$M = \frac{2700 + 2906}{2} = 2803 \text{ δρχ}$$

Το 50% των τεχνικών με το κατώτερο ημερομίσθιο παίρνουν λιγότερο από 2803 δρχ. το μήνα και το άλλο υπόλοιπο 50% περισσότερο από 2803 δρχ.

ΚΑΤΩΤΕΡΩΝ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΕΡΓΑΤΩΝ

2475, 2608, 2700, 2786

Η θέση του μέσου ημερομισθίου είναι $\frac{n+1}{2} = \frac{4+1}{2} = 2,5$

Η διάμεσος εντοπίζεται μεταξύ των τιμών 2608 και 2700 και είναι :

$$M = \frac{2608 + 2700}{2} = 2654 \text{ δρχ}$$

Το 50% των εργατών με το κατώτερο ημερομίσθιο παίρνουν λιγότερο από 2654 δρχ. την ημέρα και το άλλο υπόλοιπο 50% περισσότερο από 2654 δρχ.

ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΕΣ ΤΡΟΦΙΜΩΝ

ΜΕΣΟΣ ΑΡΙΘΜΗΤΙΚΟΣ

ΑΝΩΤΕΡΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ

X _i	fi
180.000	1
250.000	1
152.000	1
154.000	1
182.000	1
111.867	1
110.000	1
250.000	1
143.000	1
110.000	1
<u>137.000</u>	<u>1</u>
1779867	11

$$x = \frac{\sum X_i}{n} \implies x = \frac{1779867}{11} = 161806 \text{ δρχ}$$

Κατά μέσο όρο στις βιομηχανίες τροφίμων
ο ανώτερος μισθός των διοικητικών υπαλλήλων
είναι 161806 δρχ.

ΑΝΩΤΕΡΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΤΕΧΝΙΤΩΝ

X _i	fi
250.000	1
135.000	1
110.000	1
165.000	1
167.000	1
170.000	1
250.000	1
110.666	1
110.000	1
<u>128.000</u>	<u>1</u>
1595666	10

$$x = \frac{\sum X_i}{n} \implies x = \frac{1595666}{10} = 159567 \text{ δρχ}$$

Κατά μέσο όρο στις βιομηχανίες τροφίμων
ο ανώτερος μισθός των τεχνικών υπαλλήλων
είναι 159567 δρχ.

ΑΝΩΤΕΡΩΝ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΕΡΓΑΤΩΝ

Xi	fi
4.420	1
4.000	1
3.900	1
3.000	1
3.260	1
4.154	1
3.030	1
3.525	1
3.200	1
<u>3.570</u>	<u>1</u>
36059	10

$$x = \frac{\sum Xi}{n} \implies x = \frac{36059}{10} = 3606 \text{ δραχ.}$$

Κατά μέσο όρο στις βιομηχανίες τροφίμων το ανώτερο ημερομίσθιο του εργατικού προσωπικού είναι 3606 δραχ.

ΚΑΤΩΤΕΡΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ

Xi	fi
110.000	1
110.000	1
71.000	1
60.000	1
95.000	1
85.725	1
80.000	1
62.000	1
75.000	1
86.146	1
50.000	1
<u>62.000</u>	<u>1</u>
946871	12

$$x = \frac{\sum Xi}{n} \implies x = \frac{946871}{12} = 78906 \text{ δραχ.}$$

Κατά μέσο όρο στις βιομηχανίες τροφίμων ο κατώτερος μισθός των διοικητικών υπαλλήλων είναι 78906 δραχ.

ΚΑΤΩΤΕΡΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΤΕΧΝΙΚΩΝ

X_i	f_i
110.000	1
71.000	1
80.000	1
95.000	1
85.000	1
80.000	1
92.000	1
75.000	1
102.666	1
50.000	1
<u>40.000</u>	<u>1</u>
880.666	11

$$x = \frac{\sum X_i}{n} \implies x = \frac{880.666}{11} = 80060 \text{ δρχ}$$

Κατά μέσο όρο στις βιομηχανίες τροφίμων
ο κατώτερος μισθός των τεχνικών υπαλλήλων
είναι 80060 δρχ.

ΚΑΤΩΤΕΡΩΝ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΕΡΓΑΤΩΝ

X_i	f_i
3.370	1
2.862	1
2.658	1
2.690	1
2.474	1
3.077	1
3.630	1
2.780	1
<u>2.685</u>	<u>1</u>
26.226	9

$$x = \frac{\sum X_i}{n} \implies x = \frac{26226}{9} = 2914 \text{ δρχ}$$

Κατά μέσο όρο στις βιομηχανίες τροφίμων
το κατώτερο ημερομίσθιο του εργατικού
προσωπικού είναι 2914 δρχ.

ΔΙΑΜΕΣΟΣ

ΑΝΩΤΕΡΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ

110.000, 110.000, 111.867, 137.830, 143.000, 152.000, 154.000, 180.000, 182.000, 250.000, 250.000

Η θέση του μέσου μισθού είναι $\frac{n+1}{2} = \frac{11+1}{2} = 6$

Η διάμεσος εντοπίζεται στον 6ο όρο.

Το 50% των διοικητικών με τον ανώτερο μισθό παίρνουν λιγότερο από 152000 δρχ. το μήνα και το άλλο υπόλοιπο 50% περισσότερο από 152000 δρχ.

ΑΝΩΤΕΡΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΤΕΧΝΙΤΩΝ

110.000, 110.000, 110.666, 128.000, 135.000, 165.000, 167.500, 170.000, 250.000, 250.000

Η θέση του μέσου μισθού είναι $\frac{n+1}{2} = \frac{10+1}{2} = 5,5$

Η διάμεσος εντοπίζεται μεταξύ των τιμών 135000 και 165000 και είναι :

$$M = \frac{135000 + 165000}{2} = 150000 \text{ δρχ}$$

Το 50% των τεχνικών με τον ανώτερο μισθό παίρνουν λιγότερο από 150000 δρχ. το μήνα και το άλλο υπόλοιπο 50% περισσότερο από 150000 δρχ.

ΑΝΩΤΕΡΩΝ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΕΡΓΑΤΩΝ

3000, 3030, 3200, 3260, 3525, 3570, 3900, 4000, 4154, 4420

Η θέση του μέσου μισθού είναι $\frac{n+1}{2} = \frac{10+1}{2} = 5,5$

Η διάμεσος εντοπίζεται μεταξύ των τιμών 3525 και 3570 και είναι :

$$M = \frac{3525 + 3570}{2} = 3548 \text{ δρχ.}$$

Το 50% των εργατών με τον ανώτερο ημερομίσθιο παίρνουν λιγότερο από 3548 δρχ. την ημέρα και το άλλο υπόλοιπο 50% περισσότερο από 3548 δρχ.

ΚΑΤΩΤΕΡΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ

50000, 60000, 62000, 62000, 71000, 75000, 80000, 85725, 86146, 95000, 110000, 110000

Η θέση του μέσου μισθού είναι $\frac{n+1}{2} = \frac{12+1}{2} = 6,5$

Η διάμεσος εντοπίζεται μεταξύ των τιμών 75000 και 80000 και είναι :

$$M = \frac{75000 + 80000}{2} = 77500 \text{ δρχ.}$$

Το 50% των διοικητικών με τον κατώτερο μισθό παίρνουν λιγότερο από 77500 δρχ. το μήνα και το άλλο υπόλοιπο 50% περισσότερο από 77500 δρχ.

ΚΑΤΩΤΕΡΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΤΕΧΝΙΤΩΝ

40000, 50000, 71000, 75000, 80000, 80000, 85000, 92000, 95000, 102000, 110000

Η θέση του μέσου μισθού είναι $\frac{n+1}{2} = \frac{11+1}{2} = 6$

Η διάμεσος εντοπίζεται στον 6ο όρο

Το 50% των τεχνικών με τον κατώτερο μισθό παίρνουν λιγότερο από 80000 δρχ. το μήνα και το άλλο υπόλοιπο 50% περισσότερο από 80000 δρχ.

ΚΑΤΩΤΕΡΩΝ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΕΡΓΑΤΩΝ

2474, 2685, 2658, 2696, 2780, 2862, 3030, 3077, 3370

Η θέση του μέσου ημερομισθίου είναι $\frac{n+1}{2} = \frac{9+1}{2} = 5$

Η διάμεσος εντοπίζεται στον 5ο όρο.

Το 50% των εργατών με το κατώτερο ημερομίσθιο παίρνουν λιγότερο από 2780 δρχ. την ημέρα και το άλλο υπόλοιπο 50% περισσότερο από 2780 δρχ.

ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΕΣ ΤΡΟΦΙΜΩΝ

ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΑΝΩΤΕΡΟΣ- ΚΑΤΩΤΕΡΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΑΝΩΤΕΡΟ- ΚΑΤΩΤΕΡΟ ΗΜΕΡΟ- ΜΙΣΘΙΟ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ- ΑΣΦΑΛΕΙΑ. ΙΚΑ- ΤΕΑΜ/ΜΙΚΤΑ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ- ΑΣΦΑΛΕΙΑ. ΙΚΑ- ΤΕΑΜ/ΜΙΚΤΑ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ			
	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ- ΚΟ	ΕΡΓΑ- ΤΙΚΟ	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ- ΚΟ	ΕΡΓΑ- ΤΙΚΟ	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ- ΚΟ	ΕΡΓΑΤΙ ΚΟ	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ ΚΟ	ΕΡΓΑΤΙ ΚΟ
ΠΑΝΑΓΙΩΤΑΛΕΙΟΣ ΕΝΩΣΙΣ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΩΝ ΕΓΣ ΠΑΤΡΩΝ				180000 110000		4420 2630	46,8% 46,8%		46,8% 46,8%			
ΠΑΚΟ ΕΛΛΑΣ ΑΕ	12	33	53	250000 110000	250000 110000	4000 2862	34,5% 28,6%	34,5% 28,6%	40,5% 28,6%	91,20% 30%		36,45% 30%
Κ. ΑΡΒΑΝΙΤΗΣ ΑΕ	14	16	80	154000 60000	110000 80000	3000 2690		N O	M O	I M		O O
3E ΑΕ	50	70	150	182000 95000	165000 95000			N O	M O	I M		O O
ΣΠΗΛΙΩΤΟΠΟΥ- ΔΟΣ ΑΒΕ	14	16	40	111867 85725	167500 85000	3260 2474			40,05% 40,05%	35,45% 35,45%		
ΚΑΒΙΝΟ	7			110000 80000	170000 80000	NO MI MO						
ΑΧΑΪΑ ΚΑΛΟΥΣ ΜΙΣΚΟ	18	90	116	NO	MI MO				40,05% 39,05%	36,25% 36,25%		36,25% 36,25%
ΜΥΛΟΙ ΑΓΙΟΥ ΓΕΩΡΓΙΟΥ	19	13	51	62000	92000	4154 3077	39,05%		39,05% 39,05%			
ALGIDA	60	μόνιμο	πρόσωπο- πλάι	250000 75000	250000 75000	3030 3030			40,05% 40,05%	35,45% 35,45%		
ΠΡΩΤΟ	12	11	19	143000 86146	110666 102666	3525 2780	39,05%		39,05% 39,05%			
ΧΕΛΜΟΣ	4	2	5	110000 50000	110000 50000	3200 EN			38,45% 34,05%	29,45% 29,45%		
ΧΙΩΝ	9	2	17	137830 62000	128000 110000	3570 2685				35,45% 35,45%		35,45% 35,45%

ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΕΣ ΕΙΔΩΝ ΕΝΔΥΣΕΩΣ

ΜΕΣΟΣ ΑΡΙΘΜΗΤΙΚΟΣ

ΑΝΩΤΕΡΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ

X _i	fi		
113.910	1		
115.500	1		
165.000	1	$\sum X_i$	1105260
170.850	1	$x = \frac{\quad}{n} \implies x = \frac{\quad}{7} = 157894 \text{ δρχ}$	
180.000	1	n	7
180.000	1		
<u>180.000</u>	<u>1</u>		
1105260	7		

Κατά μέσο όρο στις βιομηχανίες ειδών ενδύσεως ο ανώτερος μισθός των διοικητικών υπαλλήλων είναι 157894 δρχ.

ΑΝΩΤΕΡΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΤΕΧΝΙΤΩΝ

X _i	fi		
89.500	1		
107.916	1		
115.500	1		
165.000	1	$\sum X_i$	1213816
170.900	1	$x = \frac{\quad}{n} \implies x = \frac{\quad}{8} = 151727 \text{ δρχ}$	
180.000	1	n	8
180.000	1		
<u>205.000</u>	<u>1</u>		
1213816	8		

Κατά μέσο όρο στις βιομηχανίες ειδών ενδύσεως ο ανώτερος μισθός των τεχνικών υπαλλήλων είναι 151727 δρχ.

ΑΝΩΤΕΡΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΕΡΓΑΤΩΝ

$$\frac{\sum X_i}{n} = \frac{69760}{2} = 34880 \text{ δραχ.}$$

X_i	f_i
25.560	1
<u>44.200</u>	<u>1</u>
69760	2

Κατά μέσο όρο στις βιομηχανίες ειδών ενδύσεως ο ανώτερος μισθός του εργατικού προσωπικού είναι 34880 δραχ.

ΑΝΩΤΕΡΩΝ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΕΡΓΑΤΩΝ

X_i	f_i
3.210	1
3.500	1
3.500	1
3.520	1
3.876	1
<u>4.480</u>	<u>1</u>
22086	6

$$\frac{\sum X_i}{n} = \frac{22086}{6} = 3681 \text{ δραχ.}$$

Κατά μέσο όρο στις βιομηχανίες ειδών ενδύσεως το ανώτερο ημερομίσθιο του εργατικού προσωπικού είναι 3681 δραχ.

ΚΑΤΩΤΕΡΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ

X_i	f_i
60.000	1
67.500	1
70.000	1
72.870	1
<u>77.500</u>	<u>1</u>
96.500	1
<u>160.000</u>	<u>1</u>
604370	7

$$\frac{\sum X_i}{n} = \frac{604370}{7} = 86338 \text{ δραχ.}$$

Κατά μέσο όρο στις βιομηχανίες ειδών ενδύσεως ο κατώτερος μισθός των διοικητικών υπαλλήλων είναι 86338 δραχ.

ΚΑΤΩΤΕΡΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΤΕΧΝΙΚΩΝ

X_i	f_i
56.900	1
60.000	1
67.000	1
67.500	1
70.000	1
89.305	1
96.500	1
<u>160.000</u>	<u>1</u>
667205	8

$$x = \frac{\sum X_i}{n} \implies x = \frac{667205}{8} = 83400 \text{ δρχ}$$

Κατά μέσο όρο στις βιομηχανίες ειδών ενδύσεως ο κατώτερος μισθός των τεχνικών υπαλλήλων είναι 83400 δρχ.

ΚΑΤΩΤΕΡΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΕΡΓΑΤΩΝ

X_i	f_i
16.150	1
<u>19.500</u>	<u>1</u>
35650	2

$$x = \frac{\sum X_i}{n} \implies x = \frac{35650}{2} = 17825 \text{ δρχ}$$

Κατά μέσο όρο στις βιομηχανίες ειδών ενδύσεως ο κατώτερος μισθός του εργατικού προσωπικού είναι 17825 δρχ.

ΚΑΤΩΤΕΡΩΝ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΕΡΓΑΤΩΝ

X_i	f_i
2.480	1
2.500	1
2.534	1
2.710	1
2.750	1
<u>3.000</u>	<u>1</u>
15974	6

$$x = \frac{\sum X_i}{n} \implies x = \frac{15974}{6} = 2662 \text{ δρχ}$$

Κατά μέσο όρο στις βιομηχανίες ειδών ενδύσεως το κατώτερο ημερομίσθιο του εργατικού προσωπικού είναι 2662 δρχ.

ΔΙΑΜΕΣΟΣ

ΑΝΩΤΕΡΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ

113910, 115500, 165000, 170850, 180000, 180000, 180000

Η θέση του μέσου μισθού είναι $\frac{n+1}{2} = \frac{7+1}{2} = 4$

Η διάμεσος εντοπίζεται στον 4ο όρο.

Το 50% των διοικητικών με τον ανώτερο μισθό παίρνουν λιγότερο από 170850 δρχ. το μήνα και το άλλο υπόλοιπο 50% περισσότερο από 170850 δρχ.

ΑΝΩΤΕΡΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΤΕΧΝΙΤΩΝ

89500, 107916, 115500, 165000, 170900, 180000, 180000, 205000

Η θέση του μέσου μισθού είναι $\frac{n+1}{2} = \frac{8+1}{2} = 4,5$

Η διάμεσος εντοπίζεται μεταξύ των τιμών 165000 και 170900 και είναι :

$$M = \frac{165000 + 170900}{2} = 167950 \text{ δρχ}$$

Το 50% των τεχνικών με τον ανώτερο μισθό παίρνουν λιγότερο από 167950 δρχ. το μήνα και το άλλο υπόλοιπο 50% περισσότερο από 167950 δρχ.

ΑΝΩΤΕΡΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΕΡΓΑΤΩΝ

25560, 44200

Η θέση του διαμέσου μισθού είναι $\frac{n+1}{2} = \frac{2+1}{2} = 1,5$

Η διάμεσος εντοπίζεται μεταξύ των τιμών 25560 και 44200 και είναι :

$$M = \frac{25560 + 44200}{2} = 34880 \text{ δρχ}$$

Το 50% των εργατών με τον ανώτερο μισθό παίρνουν λιγότερο από 34880 δρχ. το μήνα και το άλλο υπόλοιπο 50% περισσότερο από 34880 δρχ.

ΑΝΩΤΕΡΩΝ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΕΡΓΑΤΩΝ

3210, 3500, 3500, 3520, 3876, 4480

Η θέση του διαμέσου ημερομισθίου είναι $\frac{n+1}{2} = \frac{6+1}{2} = 3,5$

Η διάμεσος εντοπίζεται μεταξύ των τιμών 3500 και 3520 και είναι :

$$M = \frac{3500 + 3520}{2} = 3510 \text{ δρχ}$$

Το 50% των εργατών με το ανώτερο ημερομίσθιο παίρνουν λιγότερο από 3510 δρχ. το μήνα και το άλλο υπόλοιπο 50% περισσότερο από 3510 δρχ.

ΚΑΤΩΤΕΡΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ

60000, 67500, 70000, 72870, 77500, 96500, 160000

Η θέση του διαμέσου μισθού είναι $\frac{n+1}{2} = \frac{7+1}{2} = 4$

Η διάμεσος εντοπίζεται στον 4ο όρο.

Το 50% των διοικητικών με τον κατώτερο μισθό παίρνουν λιγότερο από 72870 δρχ. το μήνα και το άλλο υπόλοιπο 50% περισσότερο από 72870 δρχ.

ΚΑΤΩΤΕΡΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΤΕΧΝΙΚΩΝ

56900, 60000, 67000, 67500, 70000, 89305, 96500, 160000

Η θέση του διαμέσου μισθού είναι $\frac{n+1}{2} = \frac{8+1}{2} = 4,5$

Η διάμεσος εντοπίζεται μεταξύ των τιμών 67500 και 70000 και είναι :

$$M = \frac{67500 + 70000}{2} = 68750 \text{ δρχ}$$

Το 50% των τεχνικών με τον κατώτερο μισθό παίρνουν λιγότερο από 68750 δρχ. το μήνα και το άλλο υπόλοιπο 50% περισσότερο από 68750 δρχ.

ΚΑΤΩΤΕΡΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΕΡΓΑΤΩΝ

16150, 19500

Η θέση του διαμέσου μισθού είναι $\frac{n+1}{2} = \frac{2+1}{2} = 1,5$

Η διάμεσος εντοπίζεται μεταξύ των τιμών 16150 και 19500 και είναι :

$$M = \frac{16150 + 19500}{2} = 17825 \text{ δρχ}$$

Το 50% των εργατών με τον κατώτερο μισθό παίρνουν λιγότερο από 17825 δρχ. το μήνα και το άλλο υπόλοιπο 50% περισσότερο από 17825 δρχ.

ΚΑΤΩΤΕΡΩΝ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΕΡΓΑΤΩΝ

2480, 2500, 2534, 2710, 2750, 3000

Η θέση του διαμέσου ημερομισθίου είναι $\frac{n+1}{2} = \frac{6+1}{2} = 3,5$

Η διάμεσος εντοπίζεται μεταξύ των τιμών 2534 και 2710 και είναι :

$$M = \frac{2534 + 2710}{2} = 2622 \text{ δρχ}$$

Το 50% των εργατών με το κατώτερο ημερομίσθιο παίρνουν λιγότερο από 2622 δρχ. την ημέρα και το άλλο υπόλοιπο 50% περισσότερο από 2622 δρχ. την ημέρα.

ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΕΣ ΕΙΔΩΝ ΕΝΔΥΣΕΩΣ

ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΑΝΩΤΕΡΟΣ- ΚΑΤΩΤΕΡΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΑΝΩΤΕΡΟ- ΚΑΤΩΤΕΡΟ ΗΜΕΡΟ- ΜΙΣΘΙΟ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ- ΑΣΦΑΛΕΙΑ. ΙΚΑ- ΤΕΑΜ/ΜΙΚΤΑ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ- ΑΣΦΑΛΕΙΑ. ΙΚΑ- ΤΕΑΜ/ΜΙΚΤΑ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ			
	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ- ΚΟ	ΕΡΓΑ- ΤΙΚΟ	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ- ΚΟ	ΕΡΓΑ- ΤΙΚΟ	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ ΚΟ	ΕΡΓΑΤΙ ΚΟ	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ ΚΟ	ΕΡΓΑΤΙ ΚΟ
ΡΑΝΝΙΑ ΑΕ	20	16	84	170850 67500	170900 67000	-	3520 2710	-	-	35,45%	36,45%	36,45%
ΔΟΥΡΟΣ ΑΕ	20	20	140	180000 70000	180000 70000	-	3500 2500	-	-	35%	35%	35%
ΑΠΟΣΤΟΛΟΠΟΥΛΟ	3	1	6	115500 96500	115500 96500	25560 19500	-	-	-	29,20%	29,20%	-
ΚΑΛΟΓΕΡΑΚΗΣ ΑΕ	16	3	85	165000 60000	165000 60000	-	3876 2534	42,05%	40,05%	37,45%	35,45%	35,45%
MADISON ΑΕ	20	11	193	-	205000 67500	-	4480 2750	-	39,6%	35%	36%	36%
G.V.B. HELLAS ΚΡΗΤΙΚΟΣ	-	30	238	180000 160000	180000 160000	-	3500 3000	-	-	-	-	29,45%
ΚΑΘΕΤΗΡΙΑ ΑΕ	4	2	15	180000 77500	107916 89305	-	3210 2480	-	40,6%	36,05%	-	-
ΠΕΙΡΑΪΚΗ ΠΑΤΡΑΪΚΗ	308	394	2019	113910 72870	89500 56900	44200 16150	-	-	40,05%	35,45%	40,05%	35,45%

ΧΑΡΤΟΠΟΙΪΕΣ

ΜΕΣΟΣ ΑΡΙΘΜΗΤΙΚΟΣ

ΑΝΩΤΕΡΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ

X_i	f_i	
		$x = \frac{\sum X_i}{n} \implies x = \frac{455000}{2} = 227500 \text{ δρχ}$
205.000	1	
<u>250.000</u>	1	Κατά μέσο όρο στις βιομηχανίες χάρτου ο ανώτερος μισθός των διοικητικών υπαλλήλων είναι 227500 δρχ.
455.000	2	

ΑΝΩΤΕΡΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΤΕΧΝΙΤΩΝ

X_i	f_i	
		$x = \frac{\sum X_i}{n} \implies x = \frac{455000}{2} = 227500 \text{ δρχ}$
205.000	1	
<u>250.000</u>	1	Κατά μέσο όρο στις βιομηχανίες χάρτου ο ανώτερος μισθός των τεχνικών υπαλλήλων είναι 227500 δρχ.
455.000	2	

ΑΝΩΤΕΡΩΝ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΕΡΓΑΤΩΝ

X_i	f_i	
		$x = \frac{\sum X_i}{n} \implies x = \frac{6895}{2} = 3448 \text{ δρχ}$
3.295	1	
<u>3.600</u>	1	Κατά μέσο όρο στις βιομηχανίες χάρτου το ανώτερο ημερομίσθιο του εργατικού προσωπικού είναι 3448 δρχ.
6.895	2	

ΚΑΤΩΤΕΡΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ

X_i	f_i	$\sum X_i$	131030
		$x = \frac{\quad}{n} \implies x = \frac{\quad}{2} = 65515$	δρχ
56.030	1		
<u>75.000</u>	1		
131.030	2		

Κατά μέσο όρο στις βιομηχανίες χάρτου ο κατώτερος μισθός των διοικητικών υπαλλήλων είναι 65515 δρχ.

ΚΑΤΩΤΕΡΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΤΕΧΝΙΚΩΝ

X_i	f_i	$\sum X_i$	131.030
		$x = \frac{\quad}{n} \implies x = \frac{\quad}{2} = 65515$	δρχ
56.030	1		
<u>75.000</u>	1		
131.030	2		

Κατά μέσο όρο στις βιομηχανίες χάρτου ο κατώτερος μισθός των τεχνικών υπαλλήλων είναι 65515 δρχ.

ΚΑΤΩΤΕΡΩΝ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΕΡΓΑΤΩΝ

X_i	f_i	$\sum X_i$	4950
		$x = \frac{\quad}{n} \implies x = \frac{\quad}{2} = 2475$	δρχ
2.475	1		
<u>2.475</u>	1		
4.950	2		

Κατά μέσο όρο στις βιομηχανίες χάρτου το κατώτερο ημερομίσθιο του εργατικού προσωπικού είναι 2475 δρχ.

ΔΙΑΜΕΣΟΣ

ΑΝΩΤΕΡΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ

205000, 250000

Η θέση του διαμέσου μισθού είναι $\frac{n+1}{2} = \frac{2+1}{2} = 1,5$

Η διάμεσος εντοπίζεται μεταξύ των τιμών 205000 και 250000 και είναι :

$$M = \frac{205000 + 250000}{2} = 227500 \text{ δρχ}$$

Το 50% των διοικητικών με τον ανώτερο μισθό παίρνουν λιγότερο από 227500 δρχ. το μήνα και το άλλο υπόλοιπο 50% περισσότερο από 227500 δρχ.

ΑΝΩΤΕΡΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΤΕΧΝΙΤΩΝ

205000, 250000

Η θέση του διαμέσου μισθού είναι $\frac{n+1}{2} = \frac{2+1}{2} = 1,5$

Η διάμεσος εντοπίζεται μεταξύ των τιμών 205000 και 250000 και είναι :

$$M = \frac{205000 + 250000}{2} = 227500 \text{ δρχ}$$

Το 50% των διοικητικών με τον ανώτερο μισθό παίρνουν λιγότερο από 227500 δρχ. το μήνα και το άλλο υπόλοιπο 50% περισσότερο από 227500 δρχ.

ΑΝΩΤΕΡΩΝ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΕΡΓΑΤΩΝ

3295, 3600

Η θέση του διαμέσου ημερομισθίου είναι $\frac{n+1}{2} = \frac{2+1}{2} = 1,5$

Η διάμεσος εντοπίζεται μεταξύ των τιμών 3295 και 3600 και είναι :

$$M = \frac{3295 + 3600}{2} = 3447 \text{ δρχ}$$

Το 50% των εργατών με τον ανώτερο ημερομίσθιο παίρνουν λιγότερο από 3447 δρχ. την ημέρα και το άλλο υπόλοιπο 50% περισσότερο από 3447 δρχ.

ΚΑΤΩΤΕΡΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ

56030, 75000

Η θέση του διαμέσου μισθού είναι $\frac{n+1}{2} = \frac{2+1}{2} = 1,5$

Η διάμεσος εντοπίζεται μεταξύ των τιμών 56030 και 57000 και είναι :

$$M = \frac{56030 + 57000}{2} = 65515 \text{ δρχ}$$

Το 50% των διοικητικών με τον κατώτερο μισθό παίρνουν λιγότερο από 65515 δρχ. το μήνα και το άλλο υπόλοιπο 50% περισσότερο από 65515 δρχ.

ΚΑΤΩΤΕΡΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΤΕΧΝΙΤΩΝ

56030, 75000

Η θέση του διαμέσου μισθού είναι $\frac{n+1}{2} = \frac{2+1}{2} = 1,5$

Η διάμεσος εντοπίζεται μεταξύ των τιμών 56030 και 57000 και είναι :

$$M = \frac{56030 + 57000}{2} = 65515 \text{ δρχ}$$

Το 50% των διοικητικών με τον κατώτερο μισθό παίρνουν λιγότερο από 65515 δρχ. το μήνα και το άλλο υπόλοιπο 50% περισσότερο από 65515 δρχ.

ΚΑΤΩΤΕΡΩΝ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΕΡΓΑΤΩΝ

2475, 2475

Η θέση του διαμέσου ημερομισθίου είναι $\frac{n+1}{2} = \frac{2+1}{2} = 1,5$

Η διάμεσος εντοπίζεται στον 2ο όρο.

$$M = \frac{2475 + 2475}{2} = \frac{4950}{2} = 2475 \text{ δραχ.}$$

Το 50% των εργατών με το κατώτερο ημερομίσθιο παίρνουν λιγότερο από 2475 δραχ. την ημέρα και το άλλο υπόλοιπο 50% περισσότερο από 2475 δραχ.

ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΕΣ ΧΑΡΤΟΥ

ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΑΝΩΤΕΡΟΣ. ΚΑΤΩΤΕΡΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΑΝΩΤΕΡΟ- ΚΑΤΩΤΕΡΟ ΗΜΕΡΟ. ΑΝΑ ΜΙΣΘΙΟ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ. ΑΣΦΑΛΕΙΑ. ΙΚΑ. ΤΕΑΜ/ΜΙΚΤΑ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ. ΑΣΦΑΛΕΙΑ. ΙΚΑ. ΤΕΑΜ/ΜΙΚΤΑ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		
	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ- ΚΟ	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ- ΚΟ	ΕΡΓΑ- ΤΙΚΟ	ΕΡΓΑ- ΤΙΚΟ	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ ΚΟ	ΕΡΓΑΤΙ ΚΟ	ΕΡΓΑΤΙ ΚΟ	
ΠΑΤΡΑΪΚΗ ΧΑΡΤΟΠΟΙΙΑ	27	55	205000 56030	205000 56030	-	3295 2475	-	39,05%	21,20%	21,5%	21,70%
ΧΑΡΤΟΠΟΙΙΑ ΑΧΑΪΑΣ	9	22	250000 75000	250000 75000	-	3600 2475	-	40,05%	-	35,45%	35,45%
ΑΧΑΪΚΑ ΠΛΑΣΤΙΚΑ	9	4	110000 65000	110000 80000	-NO	MO-	-NO	MI	-NO	MI	MO

ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΕΣ ΔΙΑΦΟΡΕΣ

ΜΕΣΟΣ ΑΡΙΘΜΗΤΙΚΟΣ

ΑΝΩΤΕΡΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ

Xi fi

$$\sum X_i \quad 213000$$

$$x = \frac{\sum X_i}{n} \implies x = \frac{213000}{2} = 106500 \text{ δραχ.}$$

128.000 1

85.000 1

213.000 2

Κατά μέσο όρο στις διάφορες βιομηχανίες ο ανώτερος μισθός των διοικητικών υπαλλήλων είναι 106500 δραχ.

ΑΝΩΤΕΡΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΤΕΧΝΙΤΩΝ

Xi fi

$$\sum X_i \quad 235000$$

$$x = \frac{\sum X_i}{n} \implies x = \frac{235000}{2} = 117500 \text{ δραχ.}$$

100.000 1

135.000 1

235.000 2

Κατά μέσο όρο στις διάφορες βιομηχανίες ο ανώτερος μισθός των τεχνικών υπαλλήλων είναι 117500 δραχ.

ΑΝΩΤΕΡΩΝ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΕΡΓΑΤΩΝ

Xi fi

$$\sum X_i \quad 7950$$

$$x = \frac{\sum X_i}{n} \implies x = \frac{7950}{2} = 3975 \text{ δραχ.}$$

3.150 1

4.800 1

7.950 2

Κατά μέσο όρο στις διάφορες βιομηχανίες το ανώτερο ημερομίσθιο του εργατικού προσωπικού είναι 3975 δραχ.

ΚΑΤΩΤΕΡΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ

X_i	f_i	
		$x = \frac{\sum X_i}{n} \implies x = \frac{130100}{2} = 65050 \text{ δρχ}$
63.000	1	
<u>67.100</u>	<u>1</u>	Κατά μέσο όρο στις διάφορες βιομηχανίες
		ο κατώτερος μισθός των διοικητικών υπαλλήλων
130.100	2	είναι 65050 δρχ.

ΚΑΤΩΤΕΡΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΤΕΧΝΙΚΩΝ

X_i	f_i	
		$x = \frac{\sum X_i}{n} \implies x = \frac{150000}{2} = 75000 \text{ δρχ}$
60.000	1	
<u>90.000</u>	<u>1</u>	Κατά μέσο όρο στις διάφορες βιομηχανίες
		ο κατώτερος μισθός των τεχνικών υπαλλήλων
150.000	2	είναι 75000 δρχ.

ΚΑΤΩΤΕΡΩΝ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΕΡΓΑΤΩΝ

X_i	f_i	
		$x = \frac{\sum X_i}{n} \implies x = \frac{5290}{2} = 2645 \text{ δρχ}$
2.590	1	
<u>2.700</u>	<u>1</u>	Κατά μέσο όρο στις διάφορες βιομηχανίες
		το κατώτερο ημερομίσθιο του εργατικού
5.290	2	προσωπικού είναι 2645 δρχ.

ΔΙΑΜΕΣΟΣ

ΑΝΩΤΕΡΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ

128000, 85000

Η θέση του διαμέσου μισθού είναι $\frac{n+1}{2} = \frac{2+1}{2} = 1,5$

Η διάμεσος εντοπίζεται μεταξύ των τιμών 128000 και 85000 και είναι :

$$M = \frac{128000 + 85000}{2} = 106500 \text{ δρχ}$$

Το 50% των διοικητικών με τον ανώτερο μισθό παίρνουν λιγότερο από 106500 δρχ. το μήνα και το άλλο υπόλοιπο 50% περισσότερο από 106500 δρχ.

ΑΝΩΤΕΡΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΤΕΧΝΙΤΩΝ

100000, 135000

Η θέση του διαμέσου μισθού είναι $\frac{n+1}{2} = \frac{2+1}{2} = 1,5$

Η διάμεσος εντοπίζεται μεταξύ των τιμών 100000 και 135000 και είναι :

$$M = \frac{100000 + 135000}{2} = 117500 \text{ δρχ}$$

Το 50% των διοικητικών με τον ανώτερο μισθό παίρνουν λιγότερο από 117500 δρχ. το μήνα και το άλλο υπόλοιπο 50% περισσότερο από 117500 δρχ.

ΑΝΩΤΕΡΩΝ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΕΡΓΑΤΩΝ

3150, 4800

Η θέση του διαμέσου ημερομισθίου είναι $\frac{n+1}{2} = \frac{2+1}{2} = 1,5$

Η διάμεσος εντοπίζεται μεταξύ των τιμών 3150 και 4800 και είναι :

$$M = \frac{3150 + 4800}{2} = 3975 \text{ δρχ}$$

Το 50% των εργατών με τον ανώτερο ημερομίσθιο παίρνουν λιγότερο από 3975 δρχ. την ημέρα και το άλλο υπόλοιπο 50% περισσότερο από 3975 δρχ.

ΚΑΤΩΤΕΡΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ

63000, 67100

Η θέση του διαμέσου μισθού είναι $\frac{n+1}{2} = \frac{2+1}{2} = 1,5$

Η διάμεσος εντοπίζεται μεταξύ των τιμών 63000 και 67100 και είναι :

$$M = \frac{63000 + 67100}{2} = 65050 \text{ δρχ}$$

Το 50% των διοικητικών με τον κατώτερο μισθό παίρνουν λιγότερο από 65050 δρχ. το μήνα και το άλλο υπόλοιπο 50% περισσότερο από 65050 δρχ.

ΚΑΤΩΤΕΡΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΤΕΧΝΙΤΩΝ

60000, 90000

Η θέση του διαμέσου μισθού είναι $\frac{n+1}{2} = \frac{2+1}{2} = 1,5$

Η διάμεσος εντοπίζεται μεταξύ των τιμών 60000 και 90000 και είναι :

$$M = \frac{60000 + 90000}{2} = 75000 \text{ δρχ}$$

Το 50% των διοικητικών με τον κατώτερο μισθό παίρνουν λιγότερο από 75000 δρχ. το μήνα και το άλλο υπόλοιπο 50% περισσότερο από 75000 δρχ.

ΚΑΤΩΤΕΡΩΝ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΕΡΓΑΤΩΝ

2590, 2700

Η θέση του διαμέσου ημερομισθίου είναι $\frac{n+1}{2} = \frac{2+1}{2} = 1,5$

Η διάμεσος εντοπίζεται μεταξύ των τιμών 2590 και 2700 και είναι :

$$M = \frac{2590 + 2700}{2} = 2645 \text{ δρχ}$$

Το 50% των εργατών με το κατώτερο ημερομίσθιο παίρνουν λιγότερο από 2645 δρχ. την ημέρα και το άλλο υπόλοιπο 50% περισσότερο από 2645 δρχ.

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ "Χ" ΑΓΝΩΣΤΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ (ΑΓΝΩΣΤΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ)	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ			ΑΝΩΤΕΡΟΣ ΚΑΤΕΡΟΣ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ			ΑΝΩΤΕΡΟ- ΚΑΤΕΡΟ ΗΜΕΡΟ- ΜΙΣΘΟ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ			ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ- ΑΣΦΑΛΕΙΑ, ΙΚΑ- TEAM/BARPA ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ			ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ- ΑΣΦΑΛΕΙΑ, ΙΚΑ- TEAM/ΜΙΚΤΑ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		
	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ- ΚΟ	ΕΠΙΛ- ΤΙΚΟ	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ- ΚΟ	ΕΠΙΛ- ΤΙΚΟ	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ- ΚΟ	ΕΠΙΛ- ΤΙΚΟ	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ- ΚΟ	ΕΠΙΛ- ΤΙΚΟ	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ- ΚΟ	ΕΠΙΛ- ΤΙΚΟ
Χ (ΑΓΝΩΣΤΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ)	4	26	5	100000 50598	100000 50598	-	4504 2475	30,45%	-	-	-	34,05%	34,05%	34,05%	

ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ ΙΙ

ΚΛΑΔΟΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	ΔΙΑΜΕΣΟΣ ΑΝΩΤΕΡΩΝ ΜΙΣΘΩΝ			ΔΙΑΜΕΣΟΣ ΑΝΩΤΕΡΩΝ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ			ΔΙΑΜΕΣΟΣ ΚΑΤΩΤΕΡΩΝ ΜΙΣΘΩΝ			ΔΙΑΜΕΣΟΣ ΚΑΤΩΤΕΡΩΝ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ		
	ΔΙΟΙΚΗ- ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙΚΟ	ΕΡΓΑΤΙ- ΚΟ	ΤΕΧΝΙΚΟ	ΕΡΓΑΤΙ- ΚΟ	ΔΙΟΙΚΗ- ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙΚΟ	ΕΡΓΑΤΙ- ΚΟ	ΤΕΧΝΙΚΟ	ΕΡΓΑΤΙ- ΚΟ	ΤΕΧΝΙΚΟ	ΕΡΓΑΤΙ- ΚΟ
ΟΙΚΟΔΟΜΙΚΩΝ ΥΛΙΚΩΝ	134631	118084 138659		4127	3675 2846	65802 66927	70075 74621	64415	2803	2604 2654		
ΕΙΔΩΝ ΤΡΟΦΙΜΩΝ	152000	150000			3525 3548	77500	80000			2770 2780		
ΕΙΔΩΝ ΕΝΔΥΣΕΩΣ	170850	167950	34880		3510	72870	68750	17825		2662		
ΕΙΔΩΝ ΟΧΗΜΑΤΩΝ	176500 178000	141000	141000			85000 86000	82000	80000				
ΧΑΡΤΟΠΟΙΪΕΣ ΑΧΑΪΚΑ	227500 110000	227500 110000			3447 3600	65515 65000	65515 80000			2475 2475		
ΠΛΑΣΤΙΚΑ ΔΙΑΦΟΡΕΣ	106500	117500		3075	3975	65050	75000		2500	2645		
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ Χ	100000	100000			4504	50598	50598			2475		

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5ο

ΟΜΑΔΟΠΟΙΗΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΚΑΤΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΑΝΩΤΕΡΟΣ ΜΙΣΘΟΣ

$$K = 1 + 3,3 \log N \Rightarrow K = 1 + 3,3 \log 31 \Rightarrow K = 1 + 3,3 \times 1,5 \Rightarrow K = 5,95 \Rightarrow K = 6$$

$$\delta = \frac{250.000 - 75.000}{6} = \frac{175.000}{6} = 30.000 \quad \text{εύρος διαστήματος τάξεων}$$

<u>ΚΛΑΣΕΙΣ</u>	<u>f1</u>
70.000 - 100.000	2
100.000 - 130.000	10
130.000 - 160.000	5
160.000 - 190.000	10
190.000 - 220.000	1
220.000 - 250.000	3

	31

ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΚΑΤΩΤΕΡΟΣ ΜΙΣΘΟΣ

$$K = 1 + 3,3 \log N \Rightarrow K = 1 + 3,3 \log 32 \Rightarrow K = 1 + 3,3 \times 1,5 \Rightarrow K = 5,956 \Rightarrow K = 6$$

$$\delta = \frac{160.000 - 50.000}{6} = \frac{110.000}{6} = 20.000 \quad \text{εύρος διαστήματος τάξεων}$$

<u>ΚΛΑΣΕΙΣ</u>	<u>f1</u>
50.000 - 70.000	14
70.000 - 90.000	12
90.000 - 110.000	3
110.000 - 130.000	2
130.000 - 150.000	-
150.000 - 170.000	1

	31

ΤΕΧΝΙΚΟ ΑΝΩΤΕΡΟΣ ΜΙΣΘΟΣ

$$K = 1 + 3,3 \log N \Rightarrow K = 1 + 3,3 \log 33 \Rightarrow K = 1 + 3,3 \times 1,5 \Rightarrow K = 5,95 \Rightarrow K = 6$$

min ανώτερου μισθού τεχνικού 76.875 δρχ.
max " " " 250.000 δρχ.

$$\delta = \frac{250.000 - 76.875}{6} = \frac{173.125}{6} = 28.854$$

<u>ΤΑΞΕΙΣ</u>	<u>f1</u>
70.000 - 100.000	3
100.000 - 130.000	13
130.000 - 160.000	3
160.000 - 190.000	8
190.000 - 220.000	2
220.000 - 250.000	4

	33

ΤΕΧΝΙΚΟ ΚΑΤΩΤΕΡΟΣ ΜΙΣΘΟΣ

$$K = 6$$

min κατώτερου μισθού τεχνικού 40.000 δρχ.
max " " " 160.000 δρχ.

$$\delta = \frac{160.000 - 40.000}{6} = \frac{120.000}{6} = 20.000$$

<u>ΤΑΞΕΙΣ</u>	<u>f1</u>
40.000 - 60.000	6
60.000 - 80.000	13
80.000 - 100.000	11
100.000 - 120.000	3
120.000 - 140.000	-
140.000 - 160.000	1

	34

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΑΝΩΤΕΡΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ

$$K = 1 + 3,3 \log N \Rightarrow K = 1 + 3,3 \log 29 \Rightarrow K = 1 + 3,3 \times 1,5 \Rightarrow K = 5,95 \Rightarrow K = 6$$

min ανώτερου μισθού τεχνικού 1.022 δραχ.
max " " " 5.640 δραχ.

$$\delta = \frac{5.640 - 1.022}{6} = \frac{4.618}{6} = 770 = 800 \text{ εύρος τάξεων}$$

<u>ΤΑΞΕΙΣ</u>	<u>f1</u>
1.000 - 1.800	2
1.800 - 2.600	-
2.600 - 3.400	8
3.400 - 4.200	13
4.200 - 5.000	5
5.000 - 5.800	1

	29

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΚΑΤΩΤΕΡΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ

$$K = 1 + 3,3 \log N \Rightarrow K = 1 + 3,3 \log 30 \Rightarrow K = 1 + 3,3 \times 1,47 \Rightarrow K = 5,87 \Rightarrow K = 6$$

min ανώτερου μισθού τεχνικού 646 δραχ.
max " " " 3.370 δραχ.

$$\delta = \frac{3.370 - 646}{6} = \frac{2.724}{6} = 454 = 500 \text{ εύρος τάξεων}$$

<u>ΤΑΞΕΙΣ</u>	<u>f1</u>
500 - 1000	2
1.000 - 1.500	-
1.500 - 2.000	-
2.000 - 2.500	6
2.500 - 3.000	17
3.000 - 3.500	5

	30

ΜΕΣΗ ΔΙΑΦΟΡΑ ΚΑΤΑ GINI
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΑΝΩΤΕΡΟΣ ΜΙΣΘΟΣ

<u>ΚΛΑΣΕΙΣ</u>	<u>f1</u>	<u>Φ1</u>	<u>N-Φ1</u>	<u>(N-Φ1) x Φ1</u>
70.000 - 100.000	2	2	29	58
100.000 - 130.000	10	12	19	228
130.000 - 160.000	5	17	14	238
160.000 - 190.000	10	27	4	108
190.000 - 220.000	1	28	3	84
220.000 - 250.000	3	31	0	0
	-----			-----
	31			716

$$\delta = 30.000$$

$$N = 31$$

$$\sum (N-\Phi_1) \times \Phi_1 = 716$$

$$d1 = \frac{2 \times \delta}{N^2} \times \sum (N-\Phi_1) \times \Phi_1$$

$$d1 = \frac{2 \times 30.000}{31^2} \times 716 = \frac{60.000}{961} \times 716 = 44.703 \Rightarrow d1 = 44.703$$

Δηλαδή : Ο ανώτερος μισθός των διοικητικών υπαλλήλων διαφέρει κατά μέσο από τους ανώτερους μισθούς των άλλων υπαλλήλων περίπου κατά 44.703 δρχ.

ΜΕΣΗ ΔΙΑΦΟΡΑ ΚΑΤΑ GINI
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΚΑΤΩΤΕΡΟΣ ΜΙΣΘΟΣ

<u>ΚΛΑΣΕΙΣ</u>	<u>f1</u>	<u>Φ1</u>	<u>N-Φ1</u>	<u>(N-Φ1) x Φ1</u>
50.000 - 70.000	14	14	18	252
70.000 - 90.000	12	26	6	156
90.000 - 110.000	3	29	3	87
110.000 - 130.000	2	31	1	31
130.000 - 150.000	-	31	1	31
150.000 - 170.000	1	32	0	0
	-----			-----
	32			557

$$\delta = 20.000$$

$$N = 32$$

$$\sum (N-\Phi1) \times \Phi1 = 557$$

$$d1 = \frac{2 \times \delta}{N^2} \times \sum (N-\Phi1) \times \Phi1$$

$$d1 = \frac{2 \times 20.000}{32^2} \times 557 = \frac{40.000}{1.024} \times 557 \Rightarrow d1 = 21.758$$

Δηλαδή : Ο κατώτερος μισθός κάθε υπαλλήλου διαφέρει, κατά μέσο όρο, από τους μισθούς των άλλων υπαλλήλων περίπου κατά 21.758 δρχ.

ΜΕΣΗ ΔΙΑΦΟΡΑ ΚΑΤΑ GINI
ΑΝΩΤΕΡΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΤΕΧΝΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

<u>ΚΛΑΣΕΙΣ</u>	<u>f1</u>	<u>Φ1</u>	<u>N-Φ1</u>	<u>(N-Φ1) x Φ1</u>
70.000 - 100.000	3	3	30	90
100.000 - 130.000	13	16	17	272
130.000 - 160.000	3	19	14	266
160.000 - 190.000	8	27	6	162
190.000 - 220.000	2	29	4	116
220.000 - 250.000	4	33	0	0
	-----			-----
	33			906

$$\delta = 30.000$$

$$N = 33$$

$$\sum (N-\Phi1) \times \Phi1 = 906$$

$$d1 = \frac{2 \times \delta}{N^2} \times \sum (N-\Phi1) \times \Phi1$$

$$d1 = \frac{2 \times 30.000}{33^2} \times 906 = \frac{60.000}{1.089} \times 906 \Rightarrow d1 = 49.917$$

Δηλαδή : Ο ανώτερος μισθός κάθε τεχνικού υπαλλήλου διαφέρει, κατά μέσο όρο, από τους άλλους μισθούς περίπου κατά 49.917 δρχ.

ΚΑΤΩΤΕΡΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΤΕΧΝΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

<u>ΚΛΑΣΕΙΣ</u>	<u>f1</u>	<u>Φ1</u>	<u>N-Φ1</u>	<u>(N-Φ1) x Φ1</u>
40.000 - 60.000	6	6	28	168
60.000 - 80.000	13	19	15	285
80.000 - 100.000	11	30	4	120
100.000 - 120.000	3	33	1	33
120.000 - 140.000	-	33	1	33
140.000 - 160.000	1	34	0	0
	-----			-----
	34			639

$$\delta = 20.000$$

$$N = 34$$

$$\sum (N-\Phi1) \times \Phi1 = 639$$

$$d1 = \frac{2 \times \delta}{N^2} \times \sum (N-\Phi1) \times \Phi1$$

$$d1 = \frac{2 \times 20.000}{32^2} \times 639 = \frac{40.000}{1.156} \times 639 \Rightarrow d1 = 22.111$$

Δηλαδή : Ο κατώτερος μισθός κάθε τεχνικού υπαλλήλου διαφέρει, κατά μέσο όρο, από τους άλλους μισθούς περίπου κατά 22.111 δρχ.

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΑΝΩΤΕΡΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ

<u>ΤΑΞΕΙΣ ΗΜ/ΘΙΩΝ</u> (σε χιλ. δραχ.)	<u>f1</u>	<u>Φ1</u>	<u>N-Φ1</u>	<u>(N-Φ1) x Φ1</u>
1000 - 1800	2	2	27	54
1800 - 2600	8	2	27	54
2600 - 3400	-	10	19	190
3400 - 4200	13	23	6	138
4200 - 5000	5	28	1	28
5000 - 5800	1	29	0	0
	29			464

$$\delta = 800$$

$$N = 29$$

$$\sum (N-\Phi1) \times \Phi1 = 464$$

$$d1 = \frac{2 \times \delta}{N^2} \times \sum (N-\Phi1) \times \Phi1$$

$$d1 = \frac{2 \times 800}{29^2} \times 464 = \frac{1600}{841} \times 464 \Rightarrow d1 = 885$$

Δηλαδή : Το ανώτερο ημερομίσθιο κάθε εργάτη διαφέρει, κατά μέσο όρο, από τα ημερομίσθια των άλλων εργατών περίπου κατά 885 δραχ.

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΚΑΤΩΤΕΡΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ

<u>ΤΑΞΕΙΣ ΗΜ/ΘΙΩΝ</u> (σε χιλ. δραχ.)	<u>f1</u>	<u>Φ1</u>	<u>N-Φ1</u>	<u>(N-Φ1) x Φ1</u>
500 - 1000	2	2	28	56
1000 - 1500	-	2	28	56
1500 - 2000	-	2	28	56
2000 - 2500	6	8	22	176
2500 - 3000	17	25	5	125
3000 - 3500	5	30	0	0
	30			469

$$\delta = 500$$

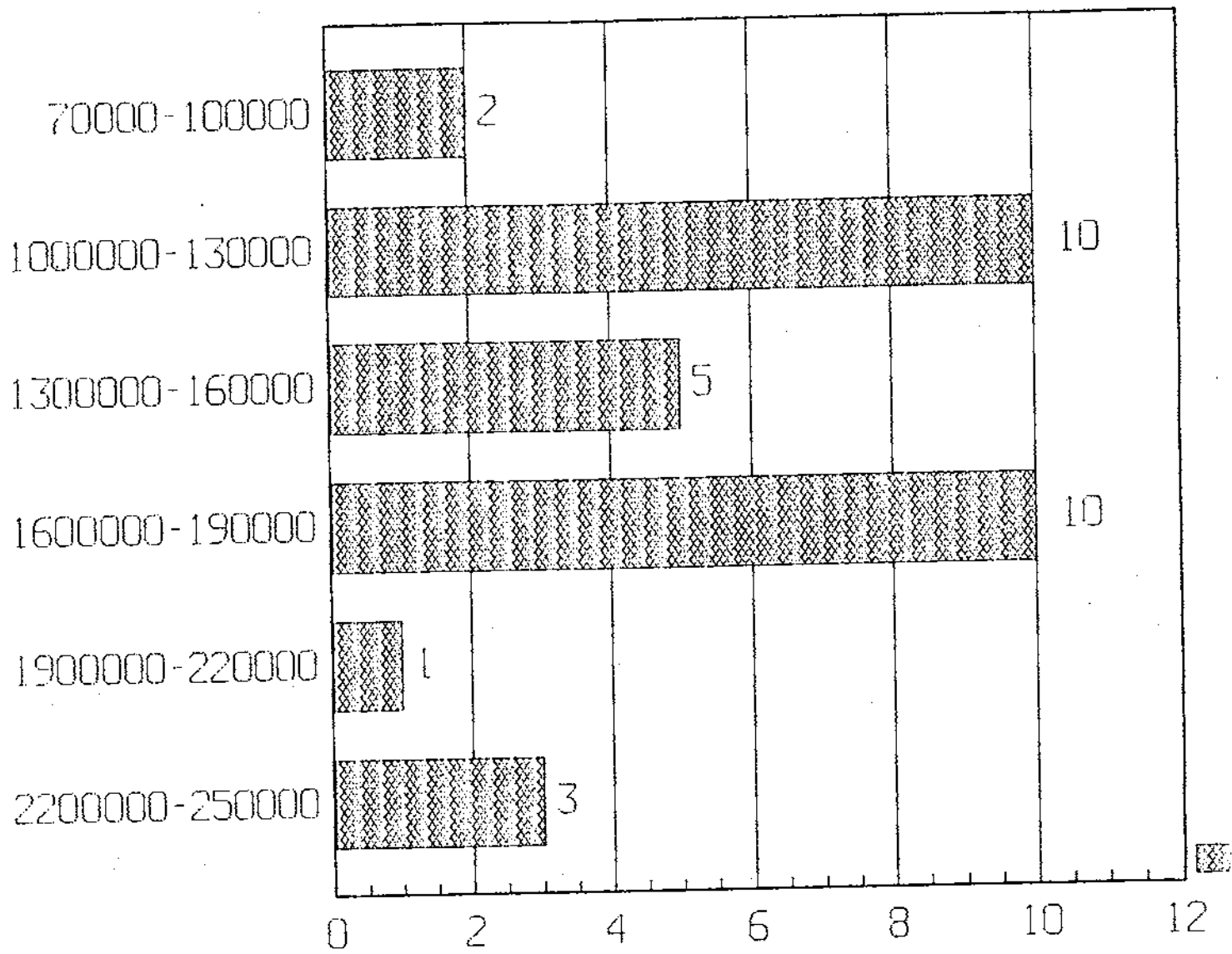
$$N = 30$$

$$\sum (N-\Phi1) \times \Phi1 = 469$$

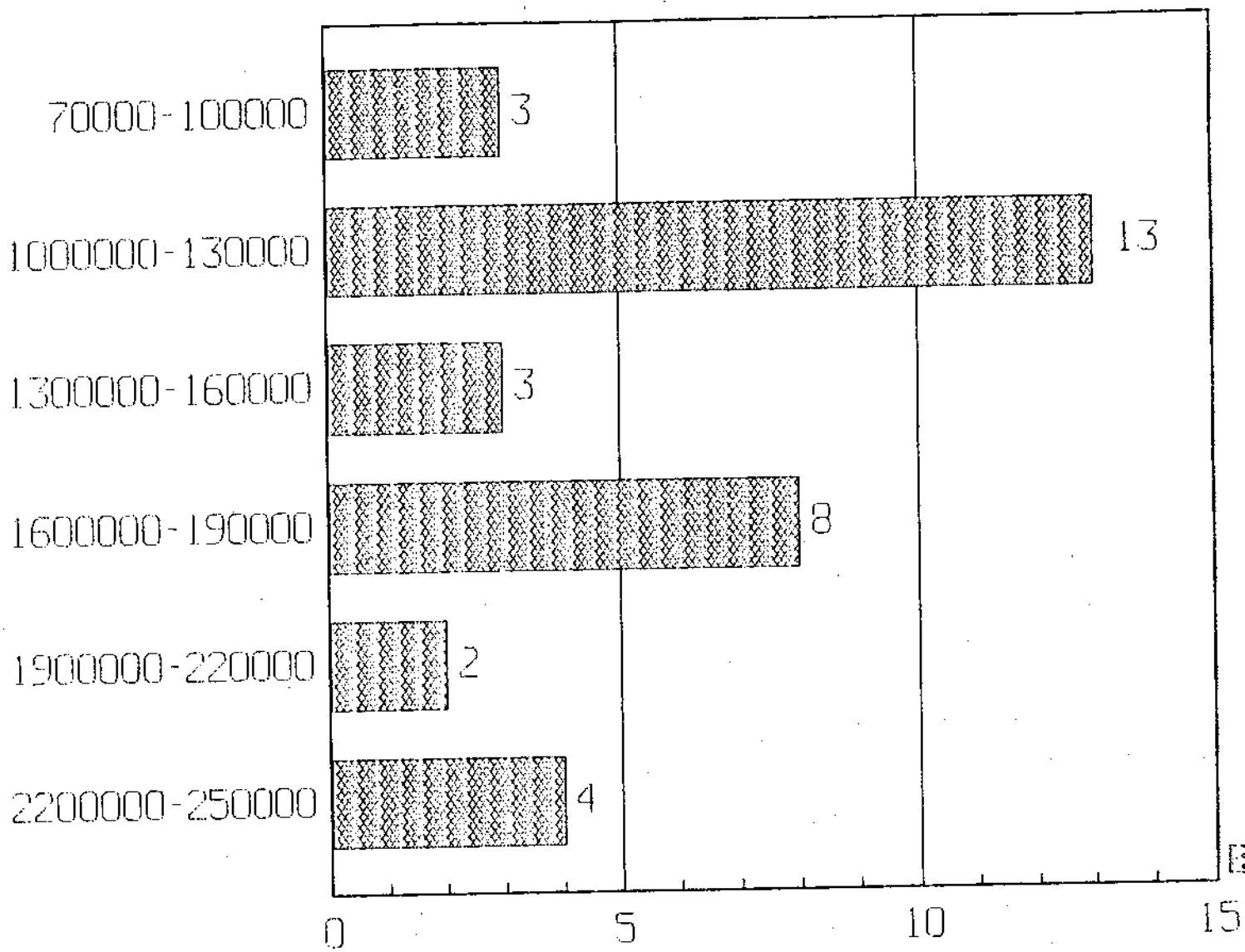
$$d1 = \frac{2 \times \delta}{N^2} \times \sum (N-\Phi1) \times \Phi1$$

$$d1 = \frac{2 \times 500}{30^2} \times 469 = \frac{1000}{900} \times 469 \Rightarrow d1 = 520$$

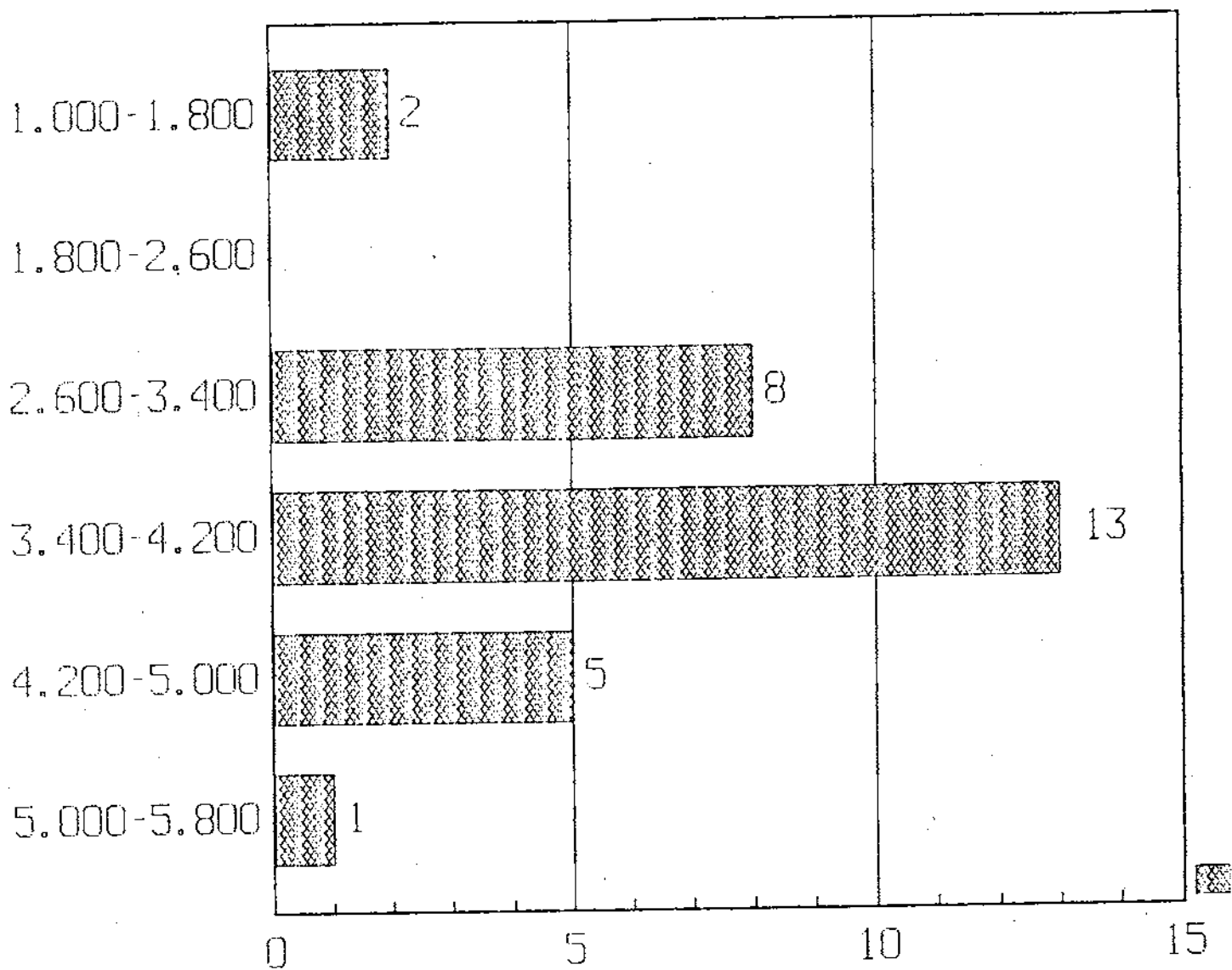
Δηλαδή : Το κατώτερο ημερομίσθιο κάθε εργάτη διαφέρει, κατά μέσο όρο, από τα ημερομίσθια των άλλων εργατών περίπου κατά 520 δραχ.



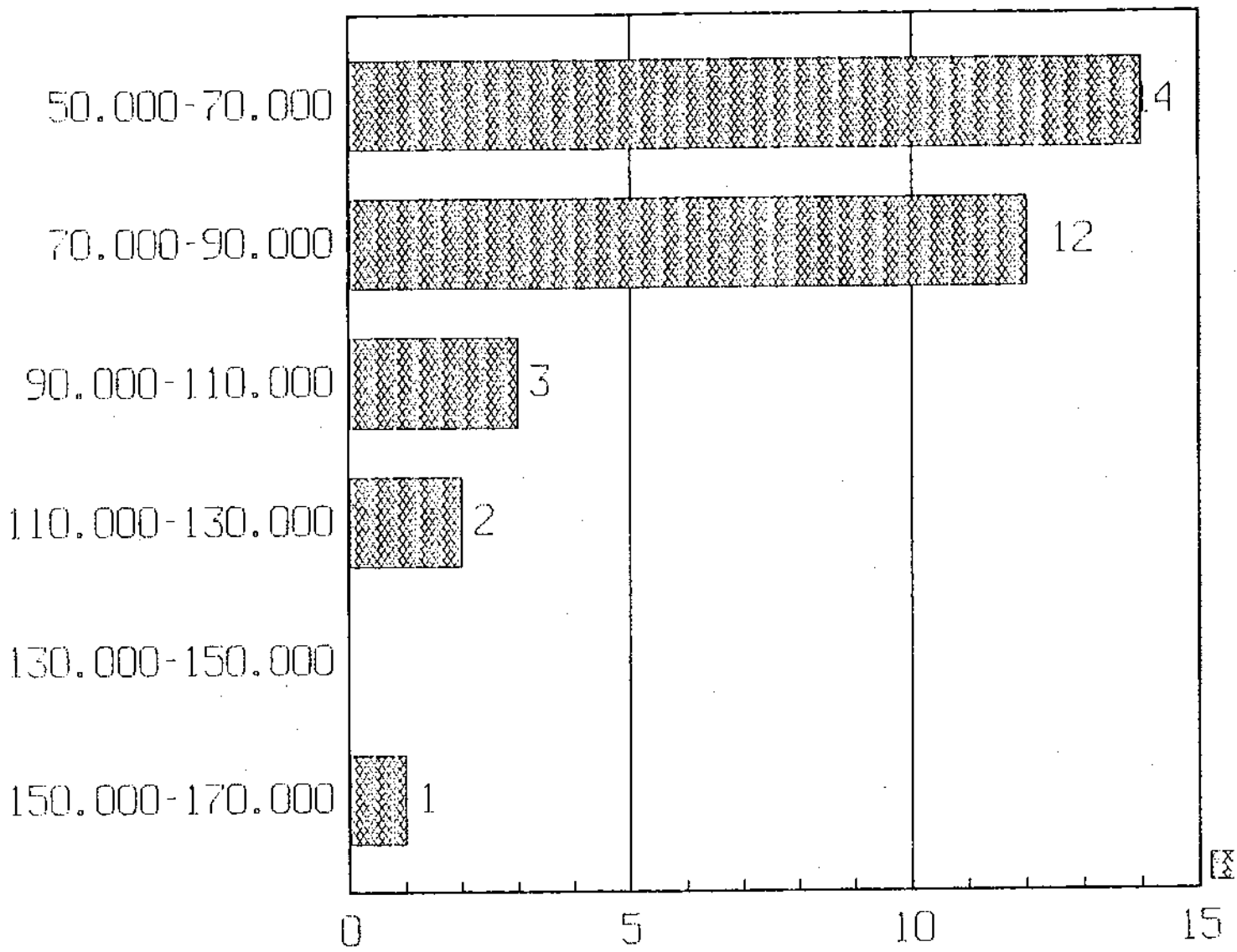
ΙΣΤΟΓΡΑΜΜΑ 1 : ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΣ ΑΝΩΤΕΡΟΣ ΜΙΣΘΟΣ



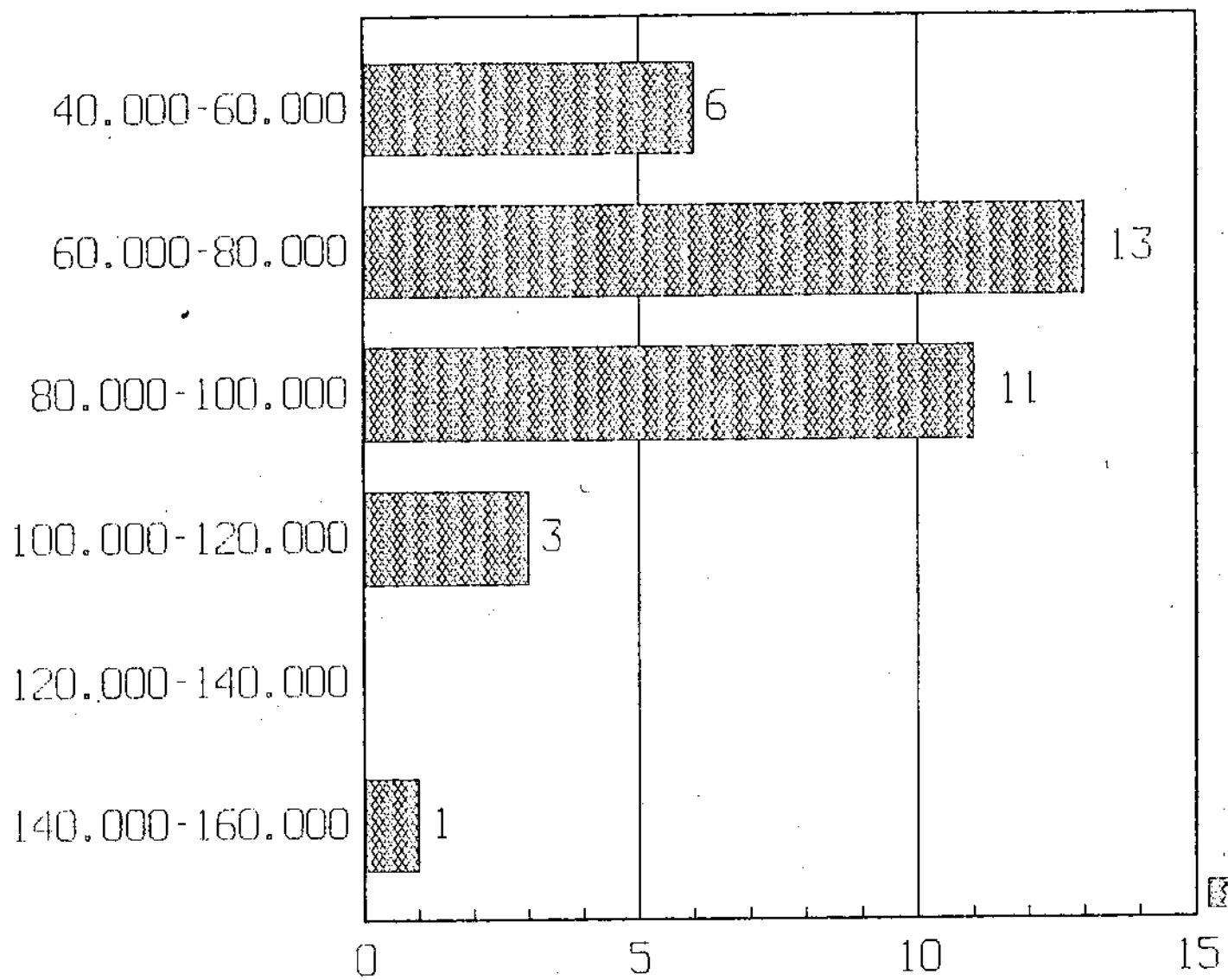
ΙΣΤΟΓΡΑΜΜΑ 2 : ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΑΝΩΤΕΡΟΣ ΜΙΣΘΟΣ



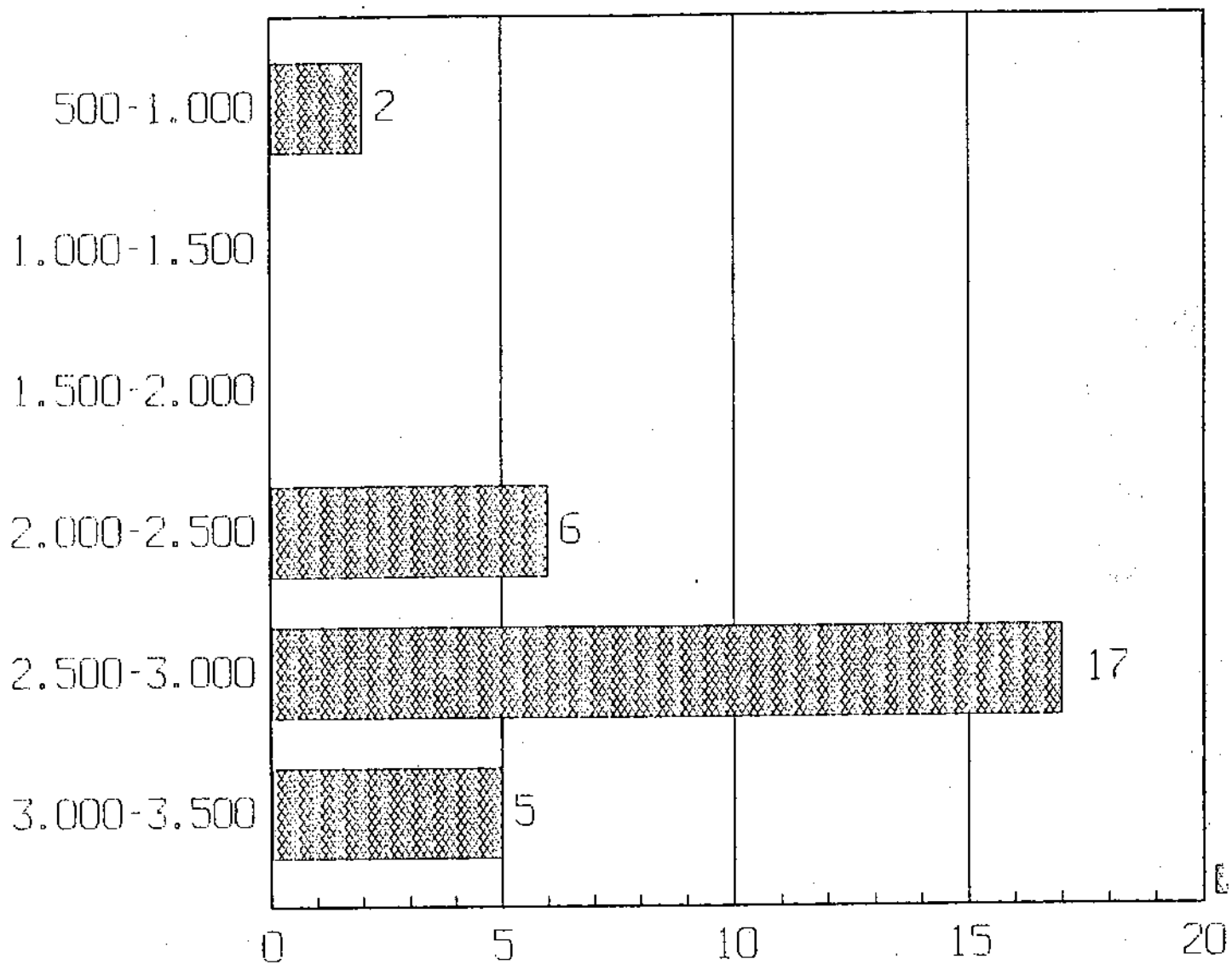
ΙΣΤΟΓΡΑΜΜΑ 3 : ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΑΝΩΤΕΡΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ



ΙΣΤΟΓΡΑΜΜΑ 4 : ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΣ ΚΑΤΩΤΕΡΟΣ ΜΙΣΘΟΣ



ΙΣΤΟΓΡΑΜΜΑ 5 : ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΚΑΤΩΤΕΡΟΣ ΜΙΣΘΟΣ



ΙΣΤΟΓΡΑΜΜΑ 6 : ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΚΑΤΩΤΕΡΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6ο

ΥΨΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΤΑ ΚΛΑΔΟ - ΚΥΚΛΙΚΑ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΑ

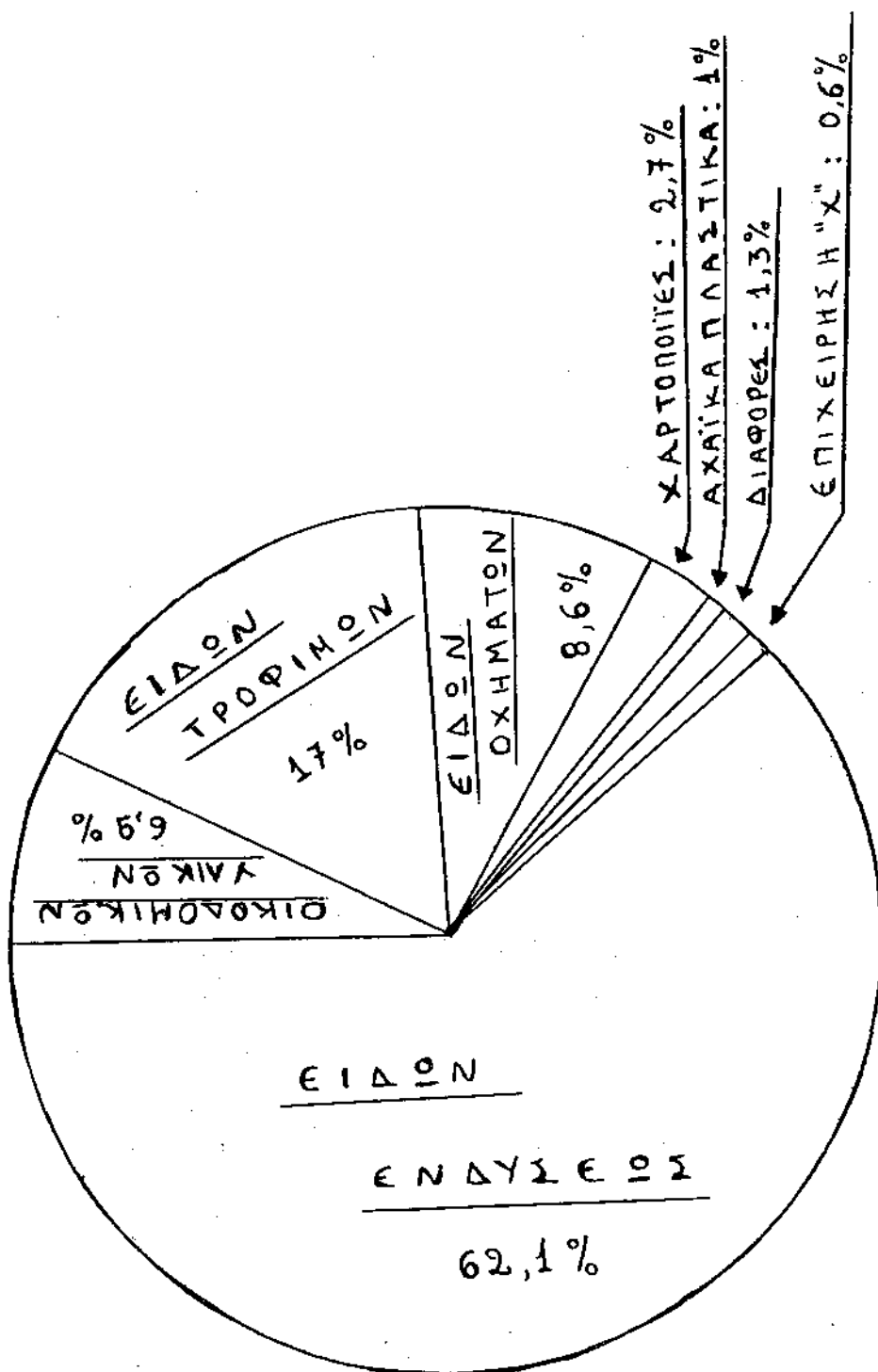
Στο κεφάλαιο αυτό επιχειρούμε να εμφανίσουμε σε κυκλικό διάγραμμα το ποσοστό απασχόλησης των εργαζομένων στον κάθε κλάδο επιχειρήσεων. Επιχειρούμε δηλ., με βάση τα στοιχεία που έχουμε συλλέξει, να εξακριβώσουμε ποιός κλάδος επιχειρήσεων, στο Νομό Αχαΐας, απασχολεί μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων.

Ο αριθμός των εργαζομένων που απασχολούνται σε κάθε κλάδο επιχειρήσεων κατά κατηγορία έχει ως εξής :

ΥΨΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΤΑ ΚΛΑΔΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

ΚΛΑΔΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ			ΣΥΝΟΛΟ
	ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙΚΟ	ΕΡΓΑΤΙΚΟ	
ΟΙΚΟΔΟΜΙΚΩΝ ΥΔΙΚΩΝ	68	141	197	406
ΕΙΔΩΝ ΤΡΟΦΙΜΩΝ	219	253	531	1003
ΕΙΔΩΝ ΕΝΔΥΣΕΩΣ	418	477	2780	3675
ΕΙΔΩΝ ΟΧΗΜΑΤΩΝ	32	46	430	508
ΧΑΡΤΟΠΟΙΗΣ	36	77	46	159
ΑΧΑΪΚΑ ΠΛΑΣΤΙΚΑ	9	4	42	55
ΔΙΑΦΟΡΕΣ	18	32	28	78
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ Χ	4	26	5	35
Σ Υ Ν Ο Λ Ο	804	1056	4059	5919

Με βάση τα στοιχεία του πιο πάνω πίνακα παίρνουμε το παρακάτω διάγραμμα όπου εμφανίζονται τα ποσοστά απασχόλησης σε κάθε κλάδο επιχείρησης.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7ο

ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΑΡΙΘΜΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΥΨΟΥΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Σ'αυτό το κεφάλαιο επιχειρούμε να βρούμε αν υπάρχει γραμμική συσχέτιση μεταξύ του ύψους απασχόλησης και του ύψους των αποδοχών των εργαζομένων.

Για το σκοπό αυτό κάνουμε τα διαγράμματα διασποράς του ύψους απασχόλησης των επιχειρήσεων και των ανωτέρων ή κατωτέρων αποδοχών κατά κατηγορία απασχολούμενων.

Πρώτο διάγραμμα είναι του ανώτερου μισθού των διοικητικών υπαλλήλων ως προς τον αριθμό των διοικητικών υπαλλήλων. Σ'αυτό φαίνεται ότι, εκτός μιάς επιχείρησης που χρησιμοποιεί πολλούς διοικητικούς υπαλλήλους με σχετικά χαμηλό ανώτερο μισθό, να υπάρχει μιά ελαφρά γραμμική θετική συσχέτιση. (Σχ. I).

Στη συνέχεια παρουσιάζουμε το διάγραμμα διασποράς σε σχέση με τον κατώτερο μισθό των διοικητικών υπαλλήλων. Σ'αυτό, με την ίδια όπως προηγουμένως εξαίρεση, η συσχέτιση δείχνει να είναι θετική με μεγαλύτερη συγκέντρωση στις χαμηλότερες τιμές (Σχ. II).

Στη συνέχεια μελετάται το τεχνικό προσωπικό.

Όσον αφορά τον ανώτερο μισθό των τεχνικών σε σχέση με τον αριθμό των τεχνικών κατά επιχείρηση, πάντα με την ίδια εξαίρεση, η γραμμική συσχέτιση είναι θετική αλλά πολύ ελαφρά (Σχ. III). ως προς δε τον κατώτερο μισθό, η γραμμική συσχέτιση χαλαρώνει. Παρατηρείται δε, όπως στα προηγούμενα, μεγαλύτερη συγκέντρωση στις μικρότερες τιμές (Σχ. IV).

Στην τρίτη και τελευταία κατηγορία ανήκει το εργατικό προσωπικό.

Στο σχήμα V φαίνεται το διάγραμμα διασποράς του ανώτερου ημερομισθίου σε σχέση με τον αριθμό των εργατών. Εδώ φαίνεται να μην υπάρχει γραμμική συσχέτιση.

Τέλος στο σχήμα VI, για το κατώτερο ημερομίσθιο, υπάρχει η ίδια περίπου μορφή διαγράμματος διασποράς με το προηγούμενο.

Η εύρεση του βαθμού συσχέτισης ύψους απασχόλησης και ύψους αποδοχών στις βιομηχανικές επιχειρήσεις θα μπορεί να γίνει με τον υπολογισμό και τη μελέτη του συντελεστή συσχέτισης. Αυτό όμως ίσως αποτελέσει αντικείμενο κάποιας μελλοντικής εργασίας.

ΣΧΗΜΑ Ι : ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΣ ΑΝΩΤΕΡΟΣ ΜΙΣΘΟΣ

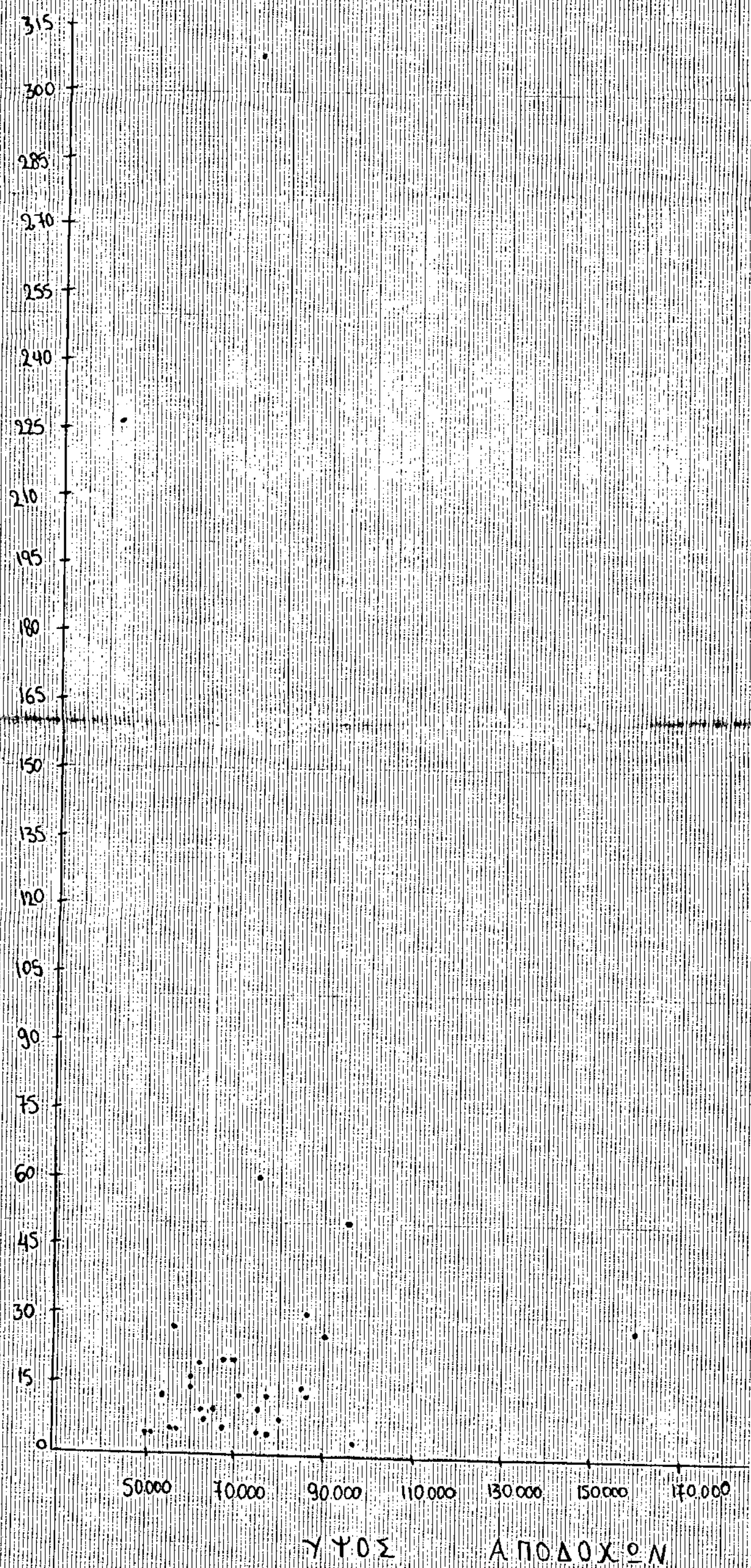
ΥΨΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ



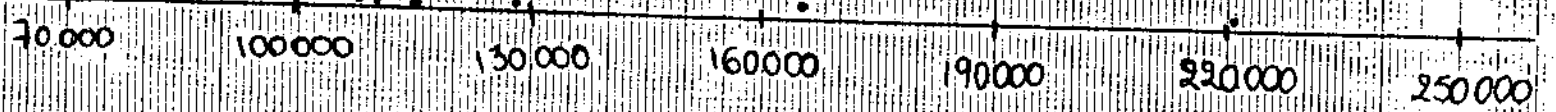
ΥΨΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

ΣΧΗΜΑ ΙΙ : ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΣ ΚΑΤΩΤΕΡΟΣ ΜΙΣΘΟΣ

ΥΨΟΣ ΑΠΟΣΧΟΝΗΣΗΣ



ΥΨΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ



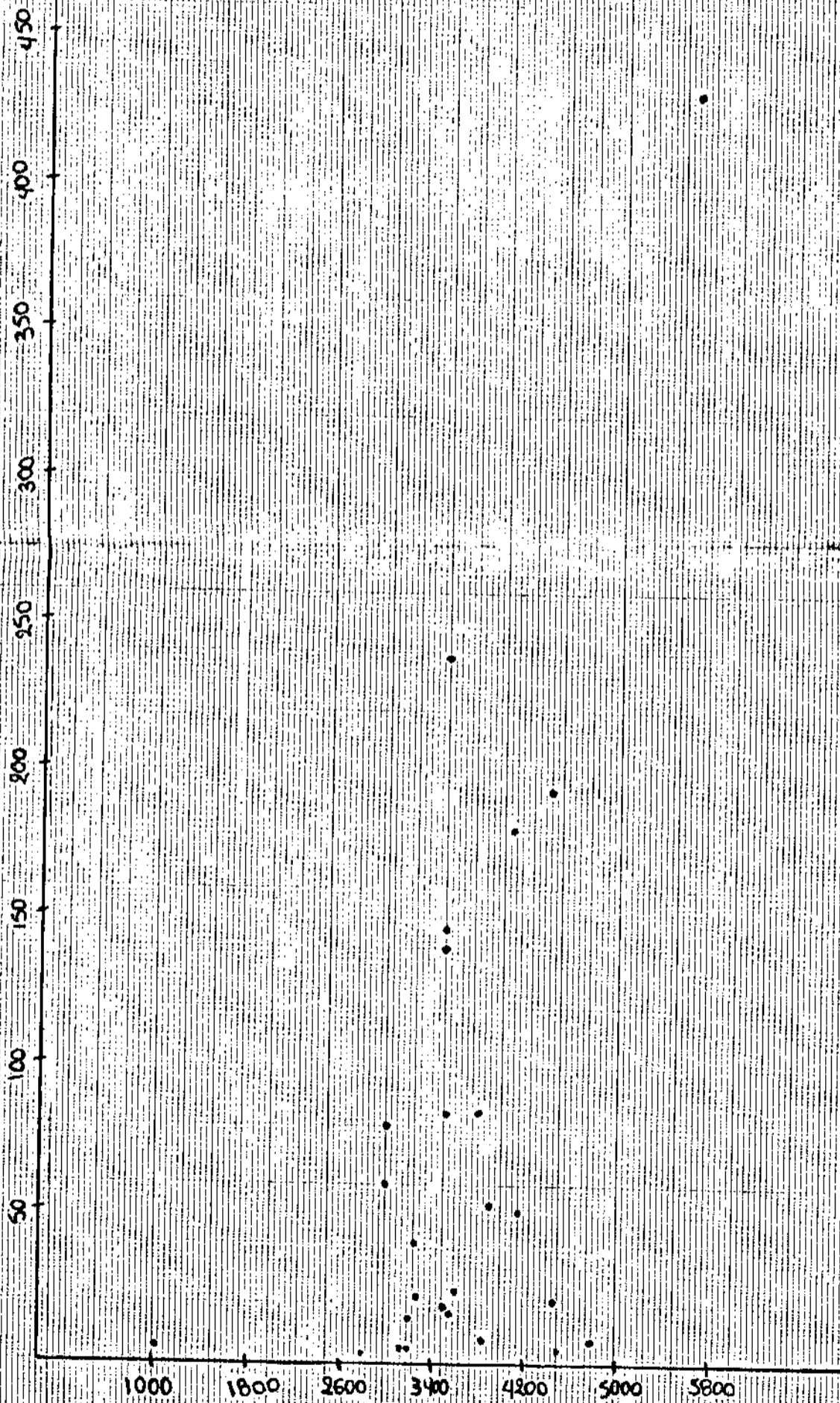
ΥΨΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

ΥΨΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ



ΥΨΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

ΥΨΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ



ΥΨΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

ΣΧΗΜΑ VI : ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΚΑΤΩΤΕΡΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ

ΥΨΟΣ ΑΝΑΣΧΟΛΗΣΗΣ



ΥΨΟΣ ΑΠΟΔΟΣΗ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΘΕΜΑ : ΕΡΕΥΝΑ ΜΙΣΘΩΝ ΚΑΙ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΩΝ ΣΕ ΒΙΟΜ/ΚΕΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ ΑΧΑΪΑΣ

1. Κατάταξη του προσωπικού σε κατηγορίες.

α) Διοικητικό

β) Τεχνικό

γ) Εργατικό

Ειδικευμένοι

Ανειδίκευτοι

2. Ατομα απασχολούμενα σε κάθε τομέα (αριθμητικά).

3. Κριτήρια κατάταξης στις αντίστοιχες κατηγορίες.

4. Τρόποι πληρωμής.

α) Μηνιαίως - β) Ημερομίσθιο - γ) Ωρομίσθιο

5. Ωρες λειτουργίας εργοστασίου (βάρδιες).

" " διοίκησης.

6. Υπερεργασία - υπερωρία και ποσοστά υπολογισμού επί του βασικού.

7. Κρατήσεις

α) Ασφαλιστικών Οργανισμών.

β) Φόρος.

γ) Επιχορηγικών Ταμείων (ποσοστά τοις εκατό) εργοδότη - εργαζόμενου.

8. Ασφάλεια (εκτός ΙΚΑ).

9. ΑΤΑ.

10. Ύψος αποδοχών κατά κατηγορία (κατώτερο - ανώτερο ημερομίσθιο, κατώτερος, ανώτερος μισθός). Μικτά.

11. Επιπλέον παροχές (Πριμ για υψηλή παραγωγή - εκπτώσεις - Χριστούγεννα, Πάσχα - στολές - είδος κλπ.). Ετήσιο ποσό των παροχών (αριθμητικά).

12. Απόσταση από το χώρο κατοικίας στο χώρο εργασίας (αριθμητικό ποσό οδοιπορικών ετησίως).

13. Διάκριση εργασίας κατά φύλο

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ

ΕΠΙΣΤΟΛΗ

Πάτρα 13/9/1989

Προς

<Επωνυμία Επιχείρησης>

Αγαπητοί κύριοι,

Είμαστε τελειόφοιτες σπουδάστριες του ΤΕΙ ΠΑΤΡΑΣ και συγκεκριμένα του τμήματος Λογιστικής και εργαζόμαστε για την πτυχιακή μας εργασία με θέμα : "Έρευνα μισθών και ημερομισθίων σε βιομηχανικές επιχειρήσεις του Νομού Αχαΐας".

Σας εσωκλείουμε ένα ερωτηματολόγιο καθώς και έγγραφο από το Τμήμα, όπως επίσης και απαντητικό φάκελο.

Η απάντησή σας θα είναι πολύ σημαντική για την έρευνά μας.

Σας ευχαριστούμε εκ των προτέρων για την βοήθεια και κατανόηση και για τον χρόνο που θα αφιερώσετε.

Οι σπουδάστριες

Κ. ΜΥΡΙΑΓΚΟΥ

Κ. ΠΑΝΑΓΙΩΤΟΠΟΥΛΟΥ

Α. ΜΟΥΡΔΕΚΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ

ΠΛΗΡΕΙΣ ΠΙΝΑΚΕΣ

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ "Χ" ΑΓΝΩΣΤΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ

ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΑΝΩΤΕΡΟΣ. ΚΑΤΩΤΕΡΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΑΝΩΤΕΡΟ- ΚΑΤΩΤΕΡΟ ΗΜΕΡΟ- ΜΙΣΘΙΟ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ. ΑΣΦΑΛΕΙΑ. ΙΚΑ- ΤΕΑΜ/ΜΙΚΤΑ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ. ΑΣΦΑΛΕΙΑ. ΙΚΑ- ΤΕΑΜ/ΜΙΚΤΑ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		
	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ- ΚΟ	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ- ΚΟ	ΤΕΧΝΙ- ΚΟ	ΕΡΓΑ- ΤΙΚΟ	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ ΚΟ	ΕΡΓΑΤΙ ΚΟ	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ ΚΟ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ Χ (ΑΓΝΩΣΤΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ)	4	26	100000	100000	-	4504	30,45%	-	-	34,05%	34,05%
			50598	50598	2475						

ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΕΣ ΕΙΔΩΝ ΟΧΗΜΑΤΩΝ

ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΑΝΩΤΕΡΟΣ- ΚΑΤΩΤΕΡΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΑΝΩΤΕΡΟ- ΚΑΤΩΤΕΡΟ ΗΜΕΡΟ- ΜΙΣΘΙΟ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ- ΑΣΦΑΛΕΙΑ. ΙΚΑ- ΤΕΑΜ/ΜΙΚΤΑ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ- ΑΣΦΑΛΕΙΑ. ΙΚΑ- ΤΕΑΜ/ΜΙΚΤΑ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	
	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ- ΚΟ	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ- ΚΟ	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ- ΚΟ	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ ΚΟ	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ ΚΟ
ΕΠΑΝΑΚΥΚΛΩΜΑ ΑΒΕΕ	2	6	NO	M	I	O	-	-	35,45%	35,45%
ΠΥΡΕΛΙ ΕΛΛΑΣ ΑΕ	30	40	178000 86000	141000 82000	141000 80000	-	-	40,05%	40,05%	35,45%

ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΕΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΣΚΥΡΟΔΕΜΑΤΟΣ

ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΑΝΩΤΕΡΟΣ ΚΑΤΩΤΕΡΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΑΝΩΤΕΡΟ ΚΑΤΩΤΕΡΟ ΗΜΕΡΟΜΙ- ΣΘΙΟ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑ. ΙΚΑ ΤΕΑΜ / ΜΙΚΤΑ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑ. ΙΚΑ ΤΕΑΜ / ΜΙΚΤΑ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		
	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ ΚΟ	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ ΚΟ	ΤΕΧΝΙ ΚΟ	ΕΡΓΑΤΙ ΚΟ	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ ΚΟ	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ ΚΟ	ΕΡΓΑΤΙ ΚΟ
ΒΑΡΔΑΛΛΑΧΑΚΗΣ	5	22	117000 56000	103000 65000	-	-	-	39,05%	35,45%	39,05%	-
ΔΥΝΑΜΙΚΗ	12	32	160000 53500	160000 53500	-	3850 2475	-	40,05%	35,45%	39,05%	-

ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΕΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΑΣ ΟΙΚΟΔΟΜΙΚΩΝ ΥΛΙΚΩΝ

ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΑΝΩΤΕΡΟΣ ΚΑΤΩΤΕΡΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΑΝΩΤΕΡΟ ΚΑΤΩΤΕΡΟ ΗΜΕΡΟΜΙ- ΣΘΙΟ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑ. ΙΚΑ ΤΕΑΜ / ΒΑΡΕΑ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑ. ΙΚΑ ΤΕΑΜ / ΜΙΚΤΑ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	
	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ ΚΟ	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ ΚΟ	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ ΚΟ	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ ΚΟ	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ ΚΟ
ΤΣΑΣΣΕΡΛΗΣ	4	12	75000	4754	2608	-	-	39,60%	39,60%	39,60%
ΣΙΑΒΕΛΗΣ	5	32	148762 56604	117318 84242	2846 2786	-	39,32%	39,32%	-	-

ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΕΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΑΣ ΤΣΙΜΕΝΤΩΝ

ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΑΝΩΤΕΡΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΑΝΩΤΕΡΟ ΚΑΤΩΤΕΡΟ ΗΜΕΡΟΜΙ- ΣΘΙΟ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑ. ΙΚΑ ΤΕΑΜ / ΒΑΡΕΑ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑ. ΙΚΑ ΤΕΑΜ / ΜΙΚΤΑ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		
	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ ΚΟ	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ ΚΟ	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΕΡΓΑΤΙ ΚΟ	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ ΚΟ	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ ΚΟ	ΕΡΓΑΤΙ ΚΟ
ΗΡΑΚΛΗΣ	5	6	150110	150110	-	ΜΟΗ 4497	-	-	32%	32%	32%
ΤΙΤΑΝ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ΑΜΙΑΝΤΙΤ	25	35	160000 90000	-	3500 2700	3500 2700	-	40,05%	-	40,05%	34,05%

ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΕΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΕΜΠΟΡΙΑΣ ΤΡΟΦΙΜΩΝ

ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΑΝΩΤΕΡΟΣ. ΚΑΤΩΤΕΡΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΑΝΩΤΕΡΟ- ΚΑΤΩΤΕΡΟ ΗΜΕΡΟ- ΜΙΣΘΙΟ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ. ΑΣΦΑΛΕΙΑ. ΙΚΑ- ΤΕΑΜ/ΜΙΚΤΑ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ. ΑΣΦΑΛΕΙΑ. ΙΚΑ- ΤΕΑΜ/ΜΙΚΤΑ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		
	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ- ΚΟ	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ- ΚΟ	ΤΕΧΝΙ- ΚΟ	ΕΡΓΑ- ΤΙΚΟ	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ ΚΟ	ΕΡΓΑΤΙ ΚΟ	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ ΚΟ
ΜΙΣΚΟ	18	90	116	51	NO	MI	MO	4154	3077	36,25%	36,25%
ΜΥΛΟΙ ΑΓΙΟΥ ΓΕΩΡΓΙΟΥ ALGIDA	60	13	51	19	250000	75000	250000	3030	3030	39,05%	39,05%
ΠΡΩΤΟ	12	11	19	5	143000	110666	143000	3525	2780	39,05%	39,05%
ΧΕΛΜΟΣ	4	2	5	17	86146	102666	110000	3200	BN	38,45%	29,45%
ΧΙΩΝ	9	2	17	62000	137830	128000	110000	3570	2685	35,45%	35,45%

ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΕΣ ΠΟΤΩΝ (ΠΙΟΤΟΠΙΑ)

ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΑΝΩΤΕΡΟΣ- ΚΑΤΩΤΕΡΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΑΝΩΤΕΡΟ- ΚΑΤΩΤΕΡΟ ΗΜΕΡΟ- ΜΙΣΘΙΟ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ- ΑΣΦΑΛΕΙΑ. ΙΚΑ- ΤΕΑΜ/ΜΙΚΤΑ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ- ΑΣΦΑΛΕΙΑ. ΙΚΑ- ΤΕΑΜ/ΜΙΚΤΑ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	
	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ- ΚΟ	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΕΡΓΑ- ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ- ΚΟ	ΕΡΓΑ- ΤΙΚΟ	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ ΚΟ	ΕΡΓΑΤΙ ΚΟ	ΤΕΧΝΙ ΚΟ
ΣΠΗΛΙΩΤΟΠΟΥ- ΛΟΣ ΑΒΕ ΚΑΒΙΝΟ	14	16	111867 85725	167500 85000	-	3260 2474	-	40,05%	35,45%	-
ΑΧΑΪΑ ΚΛΑΟΥΣ	7	-	110000 80000	170000 80000	NO MI MO	-	-	-	-	-

ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΤΙΚΕΣ ΕΝΩΣΕΙΣ Ν. ΑΧΑΪΑΣ

ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΑΝΩΤΕΡΟΣ- ΚΑΤΩΤΕΡΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΑΝΩΤΕΡΟ- ΚΑΤΩΤΕΡΟ ΗΜΕΡΟ- ΜΙΣΘΙΟ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ- ΑΣΦΑΛΕΙΑ. ΙΚΑ- ΤΕΑΜ/ΜΙΚΤΑ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ- ΑΣΦΑΛΕΙΑ. ΙΚΑ- ΤΕΑΜ/ΜΙΚΤΑ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	
	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ- ΚΟ	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΕΡΓΑ- ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ- ΚΟ	ΕΡΓΑ- ΤΙΚΟ	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ ΚΟ	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ ΚΟ
ΠΑΝΑΓΙΤΑΛΕΙΟΣ ΕΝΩΣΙΣ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΩΝ ΕΙΣ ΠΑΤΡΩΝ	180000		180000	-	4420	4420	46,8%	46,8%	-	-
	110000		110000	-	2630	3370	46,8%	46,8%	-	-
	250000		250000	-	-	4000	34,5%	91,20%	-	36,45%
	110000		110000	-	2862	2862	34,5%	40,5%	-	-

ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΕΣ ΧΥΜΩΝ Ν. ΑΧΑΪΑΣ

ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΑΝΩΤΕΡΟΣ- ΚΑΤΩΤΕΡΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΑΝΩΤΕΡΟ- ΚΑΤΩΤΕΡΟ ΗΜΕΡΟ- ΜΙΣΘΙΟ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ- ΑΣΦΑΛΕΙΑ, ΙΚΑ- ΤΕΑΜ/ΜΙΚΤΑ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ- ΑΣΦΑΛΕΙΑ, ΙΚΑ- ΤΕΑΜ/ΜΙΚΤΑ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	
	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ- ΚΟ	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΕΡΓΑ- ΤΙΚΟ	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΕΡΓΑ- ΤΙΚΟ	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ ΚΟ	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ ΚΟ
ΠΑΚΟ ΕΛΛΑΣ ΑΕ	12	33	152000 71000	-	135000 71000	3900 2658	-	30%	30%	30%
Κ. ΑΡΒΑΝΙΤΗΣ ΑΕ	14	16	154000 60000	-	110000 80000	3000 2690	N	I	O	M
3Ε ΑΕ	50	70	182000 95000	101000 69000	165000 95000	-	N	I	O	M

ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΕΣ ΝΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΥΦΑΣΜΑΤΩΝ Ν. ΑΧΑΪΑΣ

ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΑΝΩΤΕΡΟΣ- ΚΑΤΩΤΕΡΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΑΝΩΤΕΡΟ- ΚΑΤΩΤΕΡΟ ΗΜΕΡΟ- ΜΙΣΘΟ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ- ΑΣΦΑΛΕΙΑ. ΙΚΑ- ΤΕΑΜ/ΜΙΚΤΑ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ		ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ- ΑΣΦΑΛΕΙΑ. ΙΚΑ- ΤΕΑΜ/ΜΙΚΤΑ ΑΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ			
	ΔΙΟΙΚΗ ΙΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ- ΚΟ	ΕΡΓΑ- ΤΙΚΟ	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ- ΚΟ	ΕΡΓΑ- ΤΙΚΟ	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ ΚΟ	ΕΡΓΑΤΙ ΚΟ	ΔΙΟΙΚΗ ΤΙΚΟ	ΤΕΧΝΙ ΚΟ	ΕΡΓΑΤΙ ΚΟ
ΚΡΗΤΙΚΟΣ ΑΕ	27	30	238	180000 160000	-	3500 3000	-	-	34,10%	-	29,45%	29,45%
ΑΙΓΙΟΥ ΚΑΘΕΤΗΡΙΑ ΑΕ	4	2	15	180000 77500	-	3210 2480	-	40,6%	40,75%	36,05%	-	-
ΠΕΙΡΑΪΚΗ ΠΑΤΡΑΪΚΗ ΒΙΟΜΗΧΝΙΑ ΒΑΜΒΑΚΟΣ ΑΕ	308	394	2019	113910 72870	44200 16150	-	-	40,05%	40,05%	35,45%	-	35,45%

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ IV

ΥΠΟΔΕΙΓΜΑΤΑ

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. ΔΕΛΤΙΟΝ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ : Τεύχος 1097 Σεπτέμβριος 1989.
2. ΔΕΛΤΙΟΝ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ : Τεύχος 1101 Νοέμβριος 1989.
3. ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΟ ΦΥΛΛΑΔΙΟ ΤΗΣ Ε.Σ.Υ.Ε.
ΓΙΑ ΤΟΝ ΚΑΘΟΡΙΣΜΟ ΤΩΝ ΚΛΑΔΩΝ ΤΩΝ
ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
4. ΚΑΡΑΓΙΑΝΝΗ Δ. : "ΕΡΓΑΤΙΚΑ - ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΑ
- ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΑ - ΦΟΡΟ-
ΤΕΧΝΙΚΑ".
Θεσσαλονίκη 1989.
5. ΛΑΝΑΡΑ Κ. : "ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ
ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ"
Θεσσαλονίκη 1987.
6. ΛΕΟΝΤΑΡΗ Μ. : "ΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟ-
ΜΕΝΩΝ".
Εκδοση 6η Αθήνα 1988.
7. ΠΑΝΔΕΚΤΗΣ ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΗΣ ΚΑΙ
ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ : Τεύχος 94 Ιανουάριος 1990.
8. ΠΑΝΔΕΚΤΗΣ ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΗΣ-ΚΑΙ
ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ : Τεύχος 98 Ιούνιος 1990.
9. ΦΡΑΓΚΑΚΗ Χ.Ν. : "ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ - ΜΕΘΟΔΟΙ -
ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ".
Τόμος Ι. Θεσσαλονίκη 1982.

10. WRAGG E.C.

: "CONDUCTING AND ANALYZING INTERVIEWS"
Nottingham University
School of Education,
Redignides, 1987.

11. YOUNGMAN M.B.

: "DESIGNING AND ANALYZING QUESTIONNAIRES"
Nottingham University
School of Education,
Redignides, 1982

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο :</u>	Γενικά περί μισθοδοσίας	3
<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο :</u>	Κυριότερες διατάξεις περί επιδομάτων και κρατήσεων	8
<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο :</u>	Υπερεργασία -- Υπερωρία	39
<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο :</u>	Παρουσίαση δεδομένων και Υπολογισμοί Αριθμητικού Μέσου και Διαμέσου κατά κλάδο και κατά κατηγορία εργαζομένων. Επιμέρους συμπεράσματα.	50
<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5ο :</u>	Ομαδοποίηση δεδομένων κατά κατηγορία εργαζομένων. Ιστογράμματα. Υπολογισμοί μέσης διαφοράς κατά Gini. Συμπεράσματα.	80
<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6ο :</u>	Ύψος απασχόλησης κατά κλάδο - Κυκλικά Διαγράμματα.	88
<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7ο :</u>	Συσχέτιση αριθμού απασχολούμενων και ύψους αποδοχών.	90
<u>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ I :</u>	Ερωτηματολόγιο	92
<u>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ II :</u>	Επιστολή	94
<u>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ III :</u>	Πλήρεις πίνακες	95
<u>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ IV :</u>	Υποδείγματα	96
<u>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ</u>		97

