

**Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα
ΠΑΤΡΑΣ**

Σχολή Διοίκησης Και Οικονομίας
Τμήμα Λογιστικής

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΘΕΜΑ:

Πως οι Επιχειρήσεις Καλύπτουν τις
Ανάγκες τους σε Προσωπικό και Ποιες οι
Υποχρεώσεις τους Απέναντι σε Αυτό.

Εισηγήτρια καθηγήτρια Εφαρμογών:

ΘΕΟΔΩΡΑ ΖΑΧΑΡΟΠΟΥΛΟΥ

Επιμέλεια:

ΚΟΛΛΙΑ ΝΙΚΟΛΙΤΣΑ

ΤΖΙΩΡΤΖΙΩΤΗ ΒΑΣΙΛΙΚΗ

ΣΕΛΛΙΝΑ ΛΙΑ

ΠΑΤΡΑ 2003

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

ΓΕΝΙΚΗ ΑΝΑΦΟΡΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ 1

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΓΕΝΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ

1.1. ΜΙΣΘΩΤΟΙ	4
1.2. ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ	4
1.3. ΟΙ ΔΙΕΥΘΥΝΟΝΤΕΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ	5
1.4. ΟΙ ΜΑΘΗΤΕΥΟΜΕΝΟΙ	5
1.5. ΕΡΓΑΤΕΣ	6
1.6. ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ	7
1.7. ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	8
1.8. ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΥΝΑΦΕΙΣ ΣΧΕΣΕΙΣ	8
1.9. ΣΧΕΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	9
1.10. ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΟΥ	9
1.11. ΣΥΓΓΕΝΕΙΣ ΣΧΕΣΕΙΣ	10
1.11.1. Η σχέση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών	10
1.11.2. Η εταιρία	10
1.11.3. Η εντολή	11
1.11.4. Η σύμβαση προμήθειας υπηρεσιών	11
1.12. Η ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	11
1.12.1. Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας	12
1.13. ΕΙΔΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	16
1.13.1. Η σύμβαση αορίστου χρόνου	16
1.13.2. Η σύμβαση ορισμένου χρόνου	17
1.14. ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ	22
1.14.1. Εθνικές συμβάσεις εργασίας	22
1.14.2. Ειδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας	23
1.15. ΕΙΔΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ	23
1.15.1. Ομαδική σύμβαση εργασίας	23
1.15.2. Πολλαπλή απασχόληση	24
1.15.3. Σύμβαση δοκιμαστικής εργασίας	25
1.16. ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΕΩΣ	26

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΑΝΕΥΡΕΣΗ ΤΟΥ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

2.1 ΠΗΓΕΣ ΑΝΕΥΡΕΣΗΣ ΤΟΥ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΕΠΙΛΟΓΗΣ	26
2.2. ΑΠΟΨΕΙΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΑΓΟΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	27
2.3. ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΣΤΡΑΤΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΛΟΓΗΣ	30
2.4. ΡΕΑΛΙΣΤΙΚΑ ΜΕΤΡΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ	32
2.4.1. Τυπικά προσόντα	32
2.4.2. Ιδιοσυγκρασίες	33
2.5. ΠΗΓΕΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	33
2.5.1. Εσωτερικές πηγές	33
2.5.2. Μέθοδοι στρατολόγησης	34



2.6. ΠΗΓΕΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	35
2.7. ΜΕΘΟΔΟΙ-ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΕΠΙΛΟΓΗΣ	37
2.8. ΣΚΟΠΟΙ-ΜΕΘΟΔΟΙ ΕΠΙΛΟΓΗΣ	40
2.8.1. Σκοποί της επιλογής	40
2.8.2. Μέθοδοι	42
2.9. ΛΕΠΤΟΜΕΡΕΙΕΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΕΠΙΛΟΓΗΣ	45
2.10. ΤΕΣΤ-ΜΕΤΡΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ	47

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ-ΕΡΓΑΤΩΝ

3.1. ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ	52
3.2. ΜΗΤΡΩΟ ΑΝΗΛΙΚΩΝ	55
3.3. ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΑΠΟ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑ	55
3.4. ΒΙΒΛΙΑΡΙΑ ΥΓΕΙΑΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	57
3.5. ΒΙΒΛΙΟ ΝΕΟΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΩΝ	58
3.6. ΓΙΑΤΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	59
3.7. ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΣΥΜ.ΕΡΓ.	60
3.7.1. Έννοια	60
3.7.2. Αντιστοιχία παροχής αντιπαροχής	60
3.7.3. Αποχή του μισθωτού	60
3.8. Ο ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ	61
3.8.1. Συμβατικός μισθός	61
3.8.2. Νομιμός μισθός	61
3.8.3. Συνηθισμένος μισθός	62
3.9. ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΑΜΟΙΒΗΣ	62
3.9.1. Χρονικός μισθός	62
3.9.2. Μισθός κατά αποκοπή	63
3.9.3. Με ποσοστά στα κέρδη	63
3.9.4. Φιλοδωρήματα	64
3.10. Η ΜΟΡΦΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ	64
3.10.1. Χρηματικός μισθός	64
3.10.2. Μισθός σε είδος	64
3.11. ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΜΗΝΙΑΙΟΥ ΜΙΣΘΟΥ	65
3.12. ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟΥ	66
3.13. ΝΥΧΤΕΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	66
3.14. ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	67
3.14.1. Διακρίσεις ωραρίου	67
3.15. ΠΕΝΘΗΜΕΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	69
3.16. ΩΡΑΡΙΟ ΑΝΗΛΙΚΩΝ	71
3.17. ΩΡΑΡΙΟ ΑΡΓΙΑΣ	71
3.17.1 Υποχρεωτικές αργίες	73
3.18- ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	73
3.18.1 Αμοιβή υπερωριακής απασχόλησης	74
3.19. ΑΔΕΙΕΣ-ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ	77
3.20. ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ	78
3.21. ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΑΔΕΙΩΝ	80
3.22. ΑΔΕΙΑ ΑΠΟΛΥΜΕΝΩΝ	81
3.22.1. Αδεια χωρίς αποδοχές	82
3.22.2. Σχολική άδεια	82
3.22.3. Αδεια γάμου	83

3.22.4. Άδεια ασθενείας	83
3.22.5. Άδεια εγκυμοσύνης	84
3.22.6. Άδεια στρατευμένου	86
3.23. ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΕΟΡΤΩΝ	90

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΓΕΝΙΚΗ ΑΝΑΦΟΡΑ ΣΤΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

4.1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	94
4.2. Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΒΑΣΗ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΤΟΥ ΟΑΕΔ	95
4.3. ΑΙΤΙΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ	96
4.4. ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ	99
4.5. Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	104
4.6. Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ	104
4.7. Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΤΩΝ ΝΕΩΝ	105
4.8. Η ΑΝΕΡΓΙΑ	107
4.9. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΠΙΔΟΤΟΥΜΕΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	108
4.10. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	108
4.10.1. Επιχορήγηση εργοδοτών για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας	108
4.11. ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	111
4.12. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ Α	111
4.12.1 Υποπρόγραμμα Α1	111
4.12.2. Υποπρόγραμμα Α2	111
4.12.3. Υποπρόγραμμα Α3	112
4.13. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ Β	112
4.14. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ Γ	112
4.15. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ Δ	112
4.16. ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗΣ	113
4.17. ΜΗΝΑΣ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗΣ	113
4.18. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	113
4.19. ΚΑΛΥΨΗ ΔΑΠΑΝΗΣ	114
4.20. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ	114
4.21. ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΑΝΕΡΓΩΝ	116
4.22. ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	117

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

5.1. ΓΕΝΙΚΑ ΠΕΡΙ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ	118
5.1.1. Τι ποσά θεωρούνται ακαθάριστες αποδοχές που υπόκεινται σε εισφορές Ι.Κ.Α. κ.τ.λ.	118
5.1.2. Ημέρες εργασίας που αναγνωρίζονται για την ασφάλιση στο Ι.Κ.Α.	120
5.1.2.1. 6ήμερη εβδομαδιαία απασχόληση	120
5.1.2.2. 5ήμερη εβδομαδιαία απασχόληση	120
5.1.2.3. Μερική απασχόληση	121
5.2. ΣΥΝΤΑΞΗ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	121
5.2.1. Χρόνος καταβολής των ασφαλιστρών στο Ι.Κ.Α.	123
5.2.2. Τρόπος συμπλήρωσης της αναλυτικής περιοδικής δήλωσης που αφορά τις εισφορές στο Ι.Κ.Α.	123
5.2.3. Ειδικές περιπτώσεις αναλυτικής περιοδικής δήλωσης	124
5.3. ΦΟΡΟΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	124

5.3.1. Υπολογισμός του παρακρατημένου φόρου από ημερομίσθια	126
5.3.2. Υπολογισμός του παρακρατημένου φόρου από υπερωρίες –επιδόματα- επιχορηγήσεις-αποζημιώσεις	126
5.3.3. Υπολογισμός του παρακρατημένου φόρου όταν καταβάλλεται κάποιο έκτακτο εφάπαξ	127
5.3.4. Υπεύθυνη δήλωση οικογενειακής κατάστασης	
1275.3.5. Υπολογισμός του καταβλητέου καθαρού ποσού των μισθωτών	128
5.3.6. Συμπλήρωση και υποβολή της οριστικής δήλωσης για το Φ.Μ.Υ.	129
5.3.7. Συμπλήρωση βεβαίωσης αποδοχών	129
5.3.8. Ενέργειες στο τέλος του έτους	130
5.3.9. Συμπλήρωση της οριστικής δήλωσης	130
5.3.10. Ενέργειες για την συμπλήρωση της οριστικής δήλωσης	130
5.3.11. Διευκρινίσεις για τη συμπλήρωση της οριστικής δήλωσης	131
5.3.12. Πως συμπληρώνονται οι στήλες της οριστικής δήλωσης	132
5.3.13. Χορήγηση βεβαιώσεων αποδοχών στους μισθωτούς	134
5.4. ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ	136
5.5. ΛΟΓΙΣΤΙΚΕΣ ΕΓΓΡΑΦΕΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ	141

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Α. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Γενική αναφορά στην εργασία

Η πρωταρχική έννοια του εργατικού δικαίου είναι ότι η εργασία. Για χιλιάδες χρόνια η εργασία θεωρήθηκε ως από αντικείμενο συν/γής ως αγαθό με οικονομική μόνο αξία ή ένας ανάμεσα στους άλλους, συντελεστής της παραγωγής. Την εποχή της δουλειάς η εργασία ήταν το δυσμενές προνόμιο των δούλων. Η γλώσσα μας κράτησε μέχρι σήμερα την ταύτιση των όρων δουλεία και δουλειά. Ενώ η λέξη αφεντικό χρησιμοποιείται ακόμη για να δηλώσει τον εργοδότη, που άλλοτε ήταν ο κύριος του δουλευτή του.

Όσο επικρατούσε η αντίληψη της εργασίας-αντικειμένου, ο εργαζόμενος αντιμετωπιζόταν μονάχα ως κάτοχος του αγαθού αυτού. Η διαφορά από τα χρόνια της δουλειάς φαινόταν στο ότι, ενώ τότε ήταν κύριος που εκμίσθωνε την εργασία του δούλου του, τώρα ήταν ο ίδιος ο εργαζόμενος που του εκμίσθωνε μόνος του στον εργοδότη. Για την ανθρώπινη προσωπικότητα δεν υπήρχε θέση στη συναλλαγή γύρω από το ανθρώπινο μόχθο.

Κάτω από τις συνθήκες αυτές και με οδηγό την επιδίωξη των εργοδοτών για την μεγιστοποίηση των κερδών τους, η εκμετάλλευση της εργασίας, που ταυτιζόταν με την εκμετάλλευση του εργαζόμενου ανθρώπου, δεν έχει όρια. Αρκεί να αναφέρει κάποιος ως παράδειγμα ότι υπήρχαν εργοστάσια όπου εργάζονταν παιδιά, ακόμα και 6 χρονών, μέχρι και 16 ώρες το 24ώρο και μάλιστα νύχτα!

Στις σημερινές κοινωνίες με ανεπτυγμένο τεχνολογικό εξοπλισμό η εργασία αναγνωρίζεται:

1. ως η κύρια πηγή παραγωγής και συνεπώς καθοριστικός παράγοντας της οικονομικής ανάπτυξης.
2. Η κύρια πηγή εισοδήματος για την πλειοψηφία του πληθυσμού.
3. Ο κύριος διαμορφωτικός παράγοντας τρόπου ζωής.
4. Καθοριστικός παράγοντας της δόμησης των κοινωνικών ομάδων.

Άλλοτε κατάρα ή ευλογία, πηγή ικανοποίησης ή αφόρητης δέσμευσης, η εργασία καταλάμβανε διάφορες θέσεις, ακόμη και ακραίες, στα συστήματα αξιών των διαφόρων πολιτισμών και κοινωνιών. Ο τρόπος με τον οποίο οργανωνόταν η εργασία ήταν η βάση για την διαμόρφωση των κοινωνικών σχέσεων και ο βαθμός ανάπτυξης των διαφόρων ειδών εργασίας αποτελούσε τον κύριο μοχλό στις πολιτικές εξελίξεις.

Στην χώρα μας το φαινόμενο της εργασίας δεν υπήρξε αντικείμενο σοβαρής μελέτης και προβληματισμού για τους λαμβάνοντες τις

αποφάσεις, με αποτέλεσμα τα προβλήματα που σήμερα αντιμετωπίζει η χώρα, (όπως μεταπρατικός χαρακτήρας της οικονομίας, καθυστέρηση της τεχνικής παιδείας κ. α.) να συνδέονται άμεσα με φαινόμενα όπως υποαξιολόγηση της μη πνευματικής εργασίας, κοινωνική αποδοχή των απασχολουμένων κατά κύριο λόγο με πνευματική εργασία σε αντίθεση με τους χειρώνακτες. Η Ελλάδα, γειτνιάζουσα με την ανατολή, επηρεάστηκε άμεσα από τις αντιλήψεις των ανατολικών λαών, που δεν καταχώρησαν στο σύστημα των κοινωνικών αξιών την εργασία ενώ η τουρκοκρατία ευνόησε την διατήρηση αυτών των αντιλήψεων αφού στην τουρκική νοοτροπία η εργασία είναι σημαίνουσα μόνον όταν παρέχεται στα πλαίσια του διοικητικού μηχανισμού. Ας σημειωθεί βέβαια ότι στις πηγές του ελληνικού πολιτισμού το δημιουργικό στοιχείο κατείχε εξαιρετική θέση και οι αντεργασιακές αντιλήψεις επικρατούν σε μεταγενέστερους χρόνους.

Η εργασία σαν αυτούσιο αντικείμενο συναλλαγής απασχόλησε νομοθέτη μόλις τον προηγούμενο αιώνα. Παλαιότερα ρυθμιζόταν τις γενικές διατάξεις περί μίσθωσης. Είναι χαρακτηριστικό ότι ο Ελληνικός Αστικός Κώδικας, που περιλαμβάνει βασικές διατάξεις για την παροχή εργασίας, την κατατάσσει την ευρύτερη κατηγορία των μισθώσεων μαζί με την μίσθωση πράγματος, αγροτικού ακινήτου άλλου προσοδοφόρου πράγματος κ. λ. τ. Με την πάροδο όμως του χρόνου, την κοινωνική και πολιτική χειραφέτηση του πληθυσμού τις ανθρωπιστικές αντιλήψεις, που επικράτησαν κατά την αναγέννηση, η εργασία άρχισε να διακρίνεται από τα άλλα αντικείμενα συναλλαγής και να παίρνει εκτός από οικονομική διάσταση και μια άλλη, ποιοτική, η οποία προερχόταν από την αντίληψη ότι η εργασία είναι καρπός και η δημιουργία της ανθρώπινης προσωπικότητας.

Η βιομηχανική επανάσταση και η εισβολή των μηχανών στην παραγωγική διαδικασία, σε συνδυασμό με το καθεστώς του άκρατου οικονομικού φιλελευθερισμού δημιούργησαν πρωτοφανή προβλήματα και την χωρίς φραγμό εκμετάλλευση της ανθρώπινης εργασίας αφού οι όροι του "παιχνιδιού" καθορίζονταν μονομερώς από τους ιδιοκτήτες των μέσων παραγωγής.

Η διαμόρφωση της μαρξιστικής ιδεολογίας αφ' ενός καθώς και οι κοινωνικές αναταραχές από την πλευρά των εξαθλιωμένων εργατών, που απειλούσαν να ανατρέψουν τις ισχύουσες κοινωνικές και οικονομικές δομές, ανάγκασαν τον νομοθέτη να επέμβει προκειμένου να τεθούν όρια στην απόλυτη κυριαρχία του εργοδότη και έγιναν έτσι τα πρώτα βήματα προς την παρεμβατική πολιτική (εξισορρόπησης αντιτιθεμένων συμφερόντων) δημιουργώντας το λεγόμενο προστατευτικό δίκαιο των εργαζομένων.

Οι πρώτες νομοθετικές διατάξεις θεσπίστηκαν στην Αγγλία (1802) και αφορούσαν στην εργασία των ανηλίκων την οποία περιορίσαν σε

δώδεκα ώρες ημερησίας απασχόλησης και ακολούθησαν η Γερμανία και η Γαλλία.

Παράλληλα οι εργαζόμενοι επιδίωξαν την αυτοπροστασία τους ιδρύοντας αρχικά συλλόγους φιλίας και αλληλοβοηθείας και επηρεαζόμενοι από τις ιδέες του συνεργατισμού δημιούργησαν καταναλωτικούς και παραγωγικούς συνεταιρισμούς. Στα τέλη του 18^{ου} αιώνα εμφανίζονται στην Αγγλία τα πρώτα εργατικά συνδικάτα και οι πρώτοι εργατικοί αγώνες έκτοτε ήταν ο δρόμος ώστε σήμερα οι εργατικές οργανώσεις θεωρούνται ισότιμοι συνομιλητές των αντιστοίχων εργοδοτικών και να είναι οι φορείς των συλλογικών συμφερόντων των εργαζόμενων παρεμβαλλόμενες ανάμεσα στα άτομα και το κράτος.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι

ΓΕΝΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ

1.1. ΜΙΣΘΩΤΟΙ

Μισθωτοί θεωρούνται αυτοί που απασχολούνται κατά κύριο επάγγελμα σαν υπάλληλοι ή εργάτες και όχι αυτοί που προσφέρουν ευκαιριακή εργασία, έστω με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, κατά τις ελεύθερες ώρες τους, ενώ σαν κύριο επάγγελμα έχουν κάποιο άλλο. Εξαρτημένη εργασία παρέχουν όσοι βρίσκονται σε σχέση υπηρεσιακής εξάρτησης με τον εργοδότη, εργαζόμενοι υπό την επιτήρηση του και την καθοδήγηση του. Η εξάρτηση μπορεί να είναι περισσότερο ή λιγότερη στενή, ανάλογα με την φύση της εργασίας(Αρ. Π. 1462/80, 2217-19/88, 593/02, Εγγ. Υπ. Εργ.2418/93).

Τους μισθωτούς τους χωρίζουμε σε δυο μεγάλες κατηγορίες, στους υπαλλήλους και τους εργάτες, με τα εξής ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της κάθε μιας από τις δυο παραπάνω κατηγορίες μισθωτών.

1.2. ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

Υπάλληλοι θεωρούνται μισθωτοί εκείνοι που παρέχουν αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο πνευματική εργασία. Σε ορισμένες περιπτώσεις με συγκεκριμένη διάταξη νόμου ή ανάλογη δικαστηριακή νομολογία έχουν προσδώσει σε ορισμένες κατηγορίες μισθωτών την υπαλληλική ιδιότητα. Π.χ. δεν θεωρούνται ιδιωτικοί υπάλληλοι οι υπηρέτες κάθε κατηγορίας και γενικά κάθε πρόσωπο που χρησιμοποιείται αμέσως στην παραγωγική διαδικασία σαν βιομηχανικός, βιομηχανικός, βιοτεχνικός κ.τ.λ. εργάτης. Επίσης ο μισθωτός που απασχολείται με την είσπραξη και την εξόφληση λογαριασμών εκτός γραφείου θεωρείται κλητήρας και όχι υπάλληλος. Αυτοί που ζυγίζουν διάφορα φορτία και σημειώνουν τα αποτελέσματα της ζύγισης, καθώς και οι φύλακες των εργοστασίων έστω και αν αυτά παρακολουθούν την προσέλευση ή την αποχώρηση των εργατών, δεν θεωρούνται υπάλληλοι.

Γενικά η διάκριση ενός μισθωτού σαν υπαλλήλου ή εργάτη εξαρτάται από το είδος της παρεχόμενης εργασίας(κυρίως πνευματικής για υπαλλήλους ή κυρίως σωματικής για εργάτες) και όχι από το τι

αναγράφεται στην σύμβαση της εργασίας ή από το πώς γίνεται η πληρωμή ή από τα τυπικά προσόντα(δίπλωμα, πτυχίο κτλ.

Στις περιπτώσεις που απαιτείται εξειδικευμένη εμπειρία, θεωρητική μόρφωση και ανάπτυξη πρωτοβουλίας θεωρείται ότι υπερτερεί το πνευματικό στοιχείο για την εκτέλεση των εργασιών αυτών. Π.χ. ο τεχνίτης ζαχ/στευρίας που εκτελεί την εργασία του με υπευθυνότητα και ανάπτυξη πρωτοβουλίας έχει την υπαλληλική ιδιότητα. Ειδικά οι ξεν/λληλοι μπορεί να έχουν την υπαλληλική ιδιότητα ή με βάση το τυπικό κριτήριο(πτυχίο σχολής τουριστικών επαγγελμαμάτων) ή με βάση το ουσιαστικό κριτήριο(παροχής κυρίως πνευματικής εργασίας).

1.3. ΟΙ ΔΙΕΥΘΥΝΟΝΤΕΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

Τα ανώτερα στελέχη ή διευθύνοντες υπάλληλοι είναι ειδική κατηγορία υπαλλήλων με υψηλά προσόντα και ιδιαίτερες ικανότητες απολαμβάνουν ιδιαίτερης εμπιστοσύνης από τον εργοδότη ή τον επιχειρηματία, που τους έχει αναθέσει καθήκοντα γενικής διεύθυνσης των υποθέσεων της επιχείρησης ή εποπτείας σημαντικών τομέων. Τα πρόσωπα αυτά αν και ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα που αρμόζει στον εργοδότη είναι μισθωτοί, αμείβονται με μισθό ανώτερο από τους λοιπούς εργαζομένους και δεν υπόκεινται στις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας περί ωραρίου εργασίας και κανονικής αδείας. Αποτελούν την elite των εργαζομένων, λαμβάνουν επιχειρηματικές πρωτοβουλίες, διακρινόμενοι σαφώς από τους εργαζόμενους που διεκπεραιώνουν την συνήθη τρέχουσα εργασία, έναντι των οποίων ασκούν τα δικαιώματα και την πολιτική του εργοδότη.

1.4. ΟΙ ΜΑΘΗΤΕΥΟΜΕΝΟΙ

Οι μαθητευόμενοι είναι άτομα νεαρής κυρίως ηλικίας(15-20 ετών) των οποίων η εργασιακή σχέση στηρίζεται κυρίως στην εκμάθηση μιας τέχνης ή στην απόκτηση μιας ειδικότητας. Κατά την διάρκεια της μαθητείας θεωρούνται εργάτες και αμείβονται ανάλογα με τον χρόνο μαθητείας με ποσοστό 15-75% του μισθού των τεχνικών της ειδικότητας στην οποία ειδικεύονται. Παράλληλα δικαιούνται άδεια 15 ημερών ετησίως με αποδοχές.

1.5. ΕΡΓΑΤΕΣ

Εργάτες θεωρούνται οι μισθωτοί εκείνοι που παρέχουν αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο σωματική εργασία. Γενικά αν ένας μισθωτός δεν μπορεί να ενταχθεί στην κατηγορία των υπαλλήλων, εντάσσεται υποχρεωτικά στην κατηγορία των εργατών. Οι υπηρέτες (καθαρίστριες, φύλακες κ.τ.λ.) εντάσσονται στην ευρύτερη κατηγορία των εργατών. Ο βοηθός αποθηκάριου, όπου δεν απαιτείται να υπάρχει ή θεωρητική κατάρτιση, αλλά προέχει η χειρωνακτική εργασία, θεωρείται εργατοτεχνίτης ενώ αποθηκάριος θεωρείται υπάλληλος.

Οι θυρωροί, οι νυχτοφύλακες, οι καθαρίστριες, οι φύλακες, οι υπηρέτες κ.τ.λ. της επιχείρησης θεωρούνται από το νόμο ως εργάτες.

1. Η απλή και μόνο καταμέτρηση των εμπορευμάτων καθώς και η απλή και μόνο ποσοτική και κατ' είδος ενημέρωση των καρτελών, όσο αφορά τα εισαγόμενα και εξαγόμενα είδη, δεν μπορεί να προσδώσει την ιδιότητα του βοηθού λογιστή κατά συνέπεια η απασχόληση αυτή μπορεί να θεωρηθεί ότι πραγματοποιείται και από έναν απλό υπάλληλο γραφείου.
2. Η πάρεργη εξαρτημένη εργασία(δηλαδή η δευτερεύουσα εργασία) δεν μπορεί να θεωρείται ότι πραγματοποιείται από ιδιωτικό υπάλληλο αλλά μόνο από εργάτη, άσχετα αν αυτός που πραγματοποιεί είναι υπάλληλος.
3. Ο εργαζόμενος ως χειριστής μηχανήματος(π.χ. μηχανήματος παραγωγής ελαστικών αυτοκινήτων κ.τ.λ) θεωρείται εργατοτεχνίτης, διότι η εργασία αυτή συνιστάται σε σχετικά απλούς και τυποποιημένους χειρισμούς μηχανήματος, για τους οποίους δεν αναγκαία η ανάπτυξη πρωτοβουλίας με αξιοποίηση ειδικών γνώσεων ή ιδεάζουσας εμπειρίας.
4. Ως μισθωτοί θεωρούνται και όσοι παρέχουν την εργασία τους όχι στον χώρο που λειτουργεί η επιχείρηση αλλά στην οικία τους. Φυσικά στην κατηγορία αυτή δεν περιλαμβάνονται οι οικιακοί μισθωτοί δηλαδή μισθωτοί εκείνοι που έχουν προσληφθεί για να παρέχουν τις υπηρεσίες τους στην οικία του εργοδότη.

1.6. ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ

Εργοδότης είναι το πρόσωπο στο οποίο ο μισθωτός παρέχει την εργασία του στα πλαίσια μιας σχέσεως εξαρτημένης εργασίας.

Την ιδιότητα του εργοδότη μπορούν να έχουν τα φυσικά και νομικά πρόσωπα (π.χ. εταιρείες, ιδρύματα, Ν.Π.Δ.Δ.).

Στην σύμβαση εργασίας ο εργοδότης είναι ο αντισυμβαλλόμενος. Έχει το δικαίωμα να χρησιμοποιήσει την παροχή του μισθωτού και την υποχρέωση να του καταλάβει την αντιπαροχή.

Παράλληλα, ο εργοδότης έχει και μια άλλη, λειτουργική ιδιότητα: είναι ο φορέας της διευθυντικής εξουσίας μέσα στην εκμετάλλευση. Η εξουσία αυτή πραγματώνεται με το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη πάνω στους μισθωτούς, με την άσκηση του οποίου επιδιώκεται η εύρυθμη λειτουργία της εκμεταλλεύσεως και η πραγματοποίηση των σκοπών της. Αυτή την ιδιότητα μπορούν να έχουν μόνο φυσικά πρόσωπα. Όταν ο εργοδότης είναι νομικό πρόσωπο, η διευθυντική εργασία ασκείται από τον εκπρόσωπο του.

Όταν η εκμετάλλευση είναι ιεραρχικά διαρθρωμένη, η διευθυντική εξουσία τεμαχίζεται και κατανέμεται στις διάφορες βαθμίδες της πυραμίδας, χωρίς να παύει να είναι μία: εκείνη του εργοδότη. Έτσι σε μια μεγάλη επιχείρηση με πλήρη και πολύπλοκο καταμερισμό εργασίας, πάνω από τον απλό υπάλληλο που είναι στο τελευταίο σκαλοπάτι της πυραμίδας, μπορεί να βρίσκονται στην σειρά ο τμηματάρχης, ο τομεάρχης, ο υποδιευθυντής, ο διευθυντής, ο βοηθός γενικός διευθυντής, και τέλος ο εργοδότης-επιχειρηματίας από τον οποίο αντλούν την εξουσία τους. Αν ο εργοδότης είναι νομικό πρόσωπο, η διευθυντική εξουσία ασκείται από το όργανο που προβλέπει ο νόμος ή το καταστατικό (π.χ. σε μία ανώνυμη εταιρεία είναι το διοικητικό συμβούλιο).

Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, δεν επηρεάζει κατά κανόνα την σχέση εργασίας. Δηλαδή και αν ακόμη ο εργοδότης μεταβιβάσει (π.χ. πουλήσει) την επιχείρηση του σε άλλον, ή αν πεθάνει, η σχέση εργασίας συνεχίζεται και τα δικαιώματα του μισθωτού δεν θίγονται.

1.7. ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σχέση εργασίας είναι η έννομη σχέση που συνδέει το μισθωτό και τον εργοδότη, στο πλαίσιο της οποίας ο πρώτος παρέχει στο δεύτερο την εργασία του με αμοιβή.

Η σχέση εργασίας περιλαμβάνει το σύνολο των όρων με τους οποίους αναλαμβάνεται και εκτελείται η υποχρέωση παροχής της εργασίας.

Η σχέση εργασίας είναι έννοια πλατιά από την σύμβαση εργασίας. Η πρώτη ξεκινάει κατά κανόνα από την δεύτερη και στηρίζεται σ' αυτήν. Η σχέση εργασίας όμως περιλαμβάνει και πολλά άλλα στοιχεία, που δεν προκύπτουν

Η σχέση εργασίας είναι έννοια πιο πλατιά από την σύμβαση εργασίας. Η πρώτη ξεκινάει κατά κανόνα από την δεύτερη και στηρίζεται σ' αυτήν. Η σχέση εργασίας περιλαμβάνει και πολλά άλλα στοιχεία, που δεν προκύπτουν ευθέως από την σύμβαση (όπως είναι η πρακτική της επιχειρήσεως, η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη κ.τ.λ.). Εξάλλου και αν ακόμη δεν υπάρχει έγκυρη σύμβαση εργασίας, η σχέση εργασίας μπορεί να λειτουργεί. Εργασία που έχει παρασχεθεί, έστω και με άκυρη σύμβαση εργασίας δεν παύει να είναι εργασία και αυτό που οφείλεται για την παροχή της είναι μισθός.

Πρακτικό ενδιαφέρον αποκτά η σχέση εργασίας όταν η σύμβαση είναι ελαττωματική, άκυρη. Εάν για παράδειγμα ένας αλλοδαπός εργάζεται χωρίς απαιτούμενη άδεια εργασίας τότε η σύμβαση εργασίας είναι άκυρη όμως υφίσταται η σχέση εργασίας, εφαρμόζονται οι προστατευτικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας και ο εργοδότης οφείλει να καταβάλλει τον συμφωνημένο μισθό, την προβλεπόμενη άδεια ή αποζημίωση απόλυσης, σε δε περίπτωση ατυχήματος εφαρμόζονται οι προβλεπόμενες διατάξεις για τα εργατικά ατυχήματα.

1.8. ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΥΝΑΦΕΙΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Δεδομένου ότι η εργασία παρέχεται στα πλαίσια πολλών και διαφορετικών έννομων σχέσεων διακρίνουμε την σχέση εργασίας, στην οποία εφαρμόζονται οι κανόνες του εργατικού δικαίου, από συγγενικές έννοιες.

1.9. ΣΧΕΣΗ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΧΕΣΗ ΠΑΡΟΧΗΣ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

Όταν σε μια σχέση εργασίας απουσιάζει η έννοια της εξάρτησης, δηλαδή η εξουσία του εργοδότη να καθορίζει τον χρόνο, τον τόπο, τις συνθήκες εργασίας, να παρέχει τα μέσα παραγωγής και να εποπτεύει την παροχή εργασίας, τότε η σχέση αυτή χαρακτηρίζεται ως σχέση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών. Κυρίαρχο στοιχείο είναι η πρωτοβουλία, η ελευθερία του εργαζόμενου να καθορίζει ο ίδιος τις συνθήκες εργασίας του, να εξουσιάζει με άλλα λόγια την εργασία του. Βεβαίως και σε αυτήν την περίπτωση υπάρχουν συνδετικοί κρίκοι μεταξύ του παρέχοντος ανεξάρτητη εργασία και του "συνεργάτη", όπως οι κατευθυντήριες γραμμές ή αποστολή εγκυκλίων, χρονοδιαγράμματα ή παροχή πελατολογίου από την επιχείρηση προς τον περιοδευόντα πωλητή-πλασιέ ή τήρηση προθεσμιών από τον λογιστή που διατηρεί λογιστικό γραφείο.

Κλασσική περίπτωση ανεξαρτήτων υπηρεσιών προσφέρουν οι ελεύθεροι επαγγελματίες, οι οποίοι όμως ενδέχεται να προσληφθούν, είτε παράλληλα είτε αποκλειστικά, ως μισθωτοί π.χ. ιατρός ελεύθερος επαγγελματίας έχει παράλληλα σχέση εξαρτημένης εργασίας με ιατρικό κέντρο στο οποίο απασχολείται όλα τα απογεύματα.

1.10. ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΟΥ

Στην σύμβαση έργου οι συμβαλλόμενοι προσβλέπουν στο αποτέλεσμα του έργου ενώ ο εργολάβος αναλαμβάνει να το φέρει εις πέρας έναντι συνήθως συνολικής αμοιβής. Την εκτέλεση της συμφωνημένης εργασίας (κατασκευής μιας οικίας, ενός δημοσίου έργου, εκσκαφή ενός οικοπέδου από τον ιδιοκτήτη του σκαπτικού μηχανήματος) την διεκπεραιώνει ο εργολάβος ή προσλαμβάνει άλλους που κατά κανόνα είναι οι μισθωτοί του. Τον κίνδυνο της κατασκευής του έργου (ατελείς καθυστερήσεις τον φέρει ο εργολάβος και παράλληλα είναι υπεύθυνος και για ενδεχόμενα εργατικά ατυχήματα και την καταβολή των αποδοχών και την κάλυψη των ασφαλιστικών εισφορών των μισθωτών που απασχολεί.

1.11. ΣΥΓΓΕΝΕΙΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Εργασία είναι δυνατόν να παρέχεται όχι μόνο στο πλαίσιο της έννομης σχέσεως της εξαρτημένης εργασίας, αλλά και στο πλαίσιο άλλων έννομων σχέσεων, με διαχρονική νομική φύση. Οι κυριότερες συγγενικές σχέσεις είναι:

1.11.1 Η σχέση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών

Όταν δεν υπάρχουν τα στοιχεία της εξαρτήσεως και ο εργαζόμενος διατηρεί την ελευθερία και την πρωτοβουλία να καθορίζει ο ίδιος τις συνθήκες της εργασίας του, χωρίς να υπόκειται στον έλεγχο του εργοδότη, υπάρχει σχέση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών(π.χ. περιοδεύων πωλητής, λογιστής που έχει δικό του λογιστικό γραφείο).

1.11.2 Εταιρία

Εταιρία είναι η σύμβαση με την οποία δύο ή περισσότερα πρόσωπα αναλαμβάνουν την επιδίωξη κοινών οικονομικών σκοπών, καταβάλλοντας ανάλογες εισφορές. Η εταιρική σχέση προϋποθέτει πρόθεση των συμβαλλόμενων(εταίρων) να συνεργασθούν μεταξύ τους και να αναλάβουν από κοινού τον κίνδυνο για τις ζημιές που ίσως πάθουν.

Ως εισφορά των εταίρων είναι δυνατό να θεωρηθεί και η προσωπική τους εργασία. Μπορεί επίσης οι εταίροι να ασκούν διαχειριστικά καθήκοντα και με αμοιβή ανεξάρτητη από την συμμετοχή τους στα κέρδη. Ή να έχουν συνάψει, παράλληλα με την εταιρική τους ιδιότητα, και σύμβαση εργασίας με την εταιρεία τους. Αλλά η νομική φύση μιας σχέσεως(αν δηλαδή πρόκειται για σύμβαση εργασίας ή για εταιρία) θα κριθεί από τα συγκεκριμένα στοιχεία της. Έτσι αν υπάρχει πρόθεση εταιρικής συνεργασίας και ανάληψη κινδύνων, η σχέση θα είναι εταιρική.

1.11.3 Η εντολή

Στη σχέση εντολής ο εντολοδόχος αναλαμβάνει την υποχρέωση να διεξαγάγει την υπόθεση που του ανατέθηκε, χωρίς αμοιβή. Είναι ουσιώδες στοιχείο της σχέσεως εργασίας. Έτσι ο απλός εντολοδόχος δεν συνδέεται με τον εντολέα του με σχέση εργασίας. Αλλά στην πράξη οι δυο ιδιότητες μπορούν να συνυπάρχουν(π.χ. η Ευτυχίδου είναι εκπρόσωπος-εντολοδόχος της εταιρίας <<Ζήτα>> συγχρόνως όμως συνδέεται μαζί της και με σύμβαση εργασίας, ως τεχνική της διευθύντριας).

1.11.4 Η σύμβαση προμήθειας υπηρεσιών

Με την σύμβαση αυτή είναι φυσικό ή νομικό πρόσωπο θέτει στη διάθεση ενός άλλου τις υπηρεσίες τρίτων προσώπων π.χ. η εταιρία <<Κάπα>> έχει προσλάβει τον ηλεκτρολόγο Θεοδωρόπουλο, τον υδραυλικό Ιωαννίδη, και τον υαλοκαθαριστή Στεφάνου και διαθέτει (προμηθεύει) ομαδικά τις υπηρεσίες τους στον Μεγαλοοικονόμου, ιδιοκτήτη μεγάρου, για την συντήρηση και τον καθαρισμό του κτιρίου.

Η σύμβαση προμήθειας υπηρεσιών βρίσκεται πολύ κοντά στην σύμβαση εργασίας. Η διαφορά είναι ότι στην πρώτη σχέση υπάρχουν τρία πρόσωπα ο προμηθευτής (εταιρεία <<Κάπα>>) ο προμηθευόμενος (Μεγαλοοικονόμου) και οι μισθωτοί σε αντίθεση με την σύμβαση εργασίας όπου τα πρόσωπα είναι δυο: ο εργοδότης και ο μισθωτός.

1.12 ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σύμβαση εργασίας είναι η σύμβαση, με την οποία ο ένας συμβαλλόμενος (εργαζόμενος) υποχρεούται να παρέχει για ορισμένο ή αόριστο χρονικό διάστημα την εργασία του στο άλλο συμβαλλόμενο (εργοδότη) και αυτός να καταβάλλει το συμφωνημένο μισθό.

Εργασία είναι η για ορισμένο ή αόριστο χρονικό διάστημα εκούσια άπασχόληση του εργαζόμενου, η οποία μπορεί να είναι οποιασδήποτε φύσεως σωματική, πνευματική κ.τ.λ. προς όφελος του εργοδότη.

Η εργασία μπορεί να συνιστάται και σε ετοιμότητα του εργαζόμενου να παρευρίσκεται για ένα χρονικό διάστημα σε ορισμένο τόπο και να παρέχει τις συμφωνημένες υπηρεσίες του οποτεδήποτε κληθεί.

Ο μισθός είναι χρηματικό (συνήθως) αντάλλαγμα για την παροχή της εργασίας και το ύψος του καθορίζεται με την συμφωνία των μερών..

Η σύμβαση εργασίας λήγει με διαφόρους γενικούς λόγους, όπως κάθε διαρκής σύμβαση ή για ορισμένους λόγους που αναφέρονται στο Α.Κ.: α) με την πάροδο του ορισμένου χρόνου διάρκειας της συμβάσεως β) με τον θάνατο ενός από τα μέρη και γ) με την καταγγελία

1.12.1 Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας

Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας λέγεται σύμφωνα που γίνεται μεταξύ του εργαζόμενου μισθωτού(υπαλλήλου ή εργάτη) και της επιχείρησης(εργοδότη) βάση της οποίας, ο μισθωτός προσφέρει την εργασία του στην επιχείρηση αντί μιας συμφωνημένης αμοιβής(μισθού ή ημ/σθίου) ακολουθώντας τις οδηγίες του εργοδότη.

Δηλαδή ο μισθωτός βρίσκεται σε νομική και οικονομική εξάρτηση, από τον εργοδότη του. Γι' αυτό ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος σε κάθε περίπτωση, να συμμορφωθεί στις εντολές και τις οδηγίες του εργοδότη, σε ότι αφορά τον τόπο, τον χρόνο και τύπο παροχής των εργασιών του για την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης σύμφωνα με τα νομικά πλαίσια.

Σε περίπτωση που ο μισθωτός παρέχει τις υπηρεσίες του στην επιχείρηση, χωρίς προηγούμενη σύμβαση εργασίας αλλά και χωρίς αντίδραση από τον εργοδότη συνεπάγεται σιωπηρή σύμβαση εργασίας και απαιτείται η καταβολή του ανάλογου μισθού. Επίσης όταν κάποιος προσλαμβάνεται για να εργαστεί με δοκιμή από την πρώτη μέρα της πρόσληψης του θεωρείται ότι προσφέρει εξαρτημένη εργασία και ασφαρίζεται στο ΙΚΑ.

Αντίθετα δεν υπάρχει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, όταν ο εργαζόμενος καθορίζει ο ίδιος το χρόνο,(σε ώρες και ημέρες) και τα μέσα εκτέλεσης της εργασίας του.

Είναι απαραίτητο, επίσης, να γνωρίζει η επιχείρηση ότι οι μισθωτοί, κάτω από τις ίδιες συνθήκες και προϋποθέσεις οφείλουν να παρέχουν την ίδια εργασία.

Ο περιοδεύων πωλητής ή παραγωγός ή εμπορικός αντιπρόσωπος (πλασιέ) συνδέεται με τον εργοδότη του με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, αν ασκεί τα καθήκοντα του κάτω από τον έλεγχο και την εποπτεία του εργοδότη του, άσχετα με τον τρόπο αμοιβής του. Π.χ. ο πωλητής (πλασιέ) που επισκέπτεται τους πελάτες της επιχείρησης και παίρνει παραγγελίες και χρήματα για λογαριασμό της επιχείρησης σύμφωνα φυσικά με το προσχεδιασμένο πρόγραμμα, που η επιχείρηση έχει καθορίσει, θεωρείται μισθωτός και η αμοιβή του υπόκειται σε εισφορές του ΙΚΑ, άσχετα αν αυτή καταβάλλεται π.χ. με ποσοστό 2% πάνω στην αξία των πωλήσεων που πραγματοποιούνται. Φυσικά στις εισφορές του ΙΚΑ δεν υπόκεινται τα έξοδα ταξιδιών που πραγματοποιεί ο πωλητής-πλασιέ. Δηλαδή σε περίπτωση, που η αμοιβή του πωλητή καθορίζεται σε ποσοστό επί των πωλήσεων και με την συμφωνία ότι τα έξοδα κίνησης που πραγματοποιεί ο πωλητής-πλασιέ ν' αφαιρούνται από την παραπάνω αμοιβή, τότε το υπόλοιπο ποσό που καταβάλλεται στο μισθωτό θεωρείται αμοιβή και υπόκειται σε κρατήσεις του ΙΚΑ κ.λ.π.

Φυσικά οι εμπορικοί αντιπρόσωποι και οι διάφοροι πλασιέ, που έχουν δικαίωμα να απασχολούνται και με άλλες ομοειδείς κυρίως εργασίες και όταν δεν υπάρχει η δέσμευση ολόκληρου του χρόνου της δραστηριότητας τους για μια ορισμένη επιχείρηση, θεωρούνται επαγγελματίες και δεν ασφαλίζονται στο ΙΚΑ. Αυτοί συνήθως διατηρούν δικό τους γραφείο και θεωρούν υποχρεωτικά στην αρμόδια Δ.Ο.Υ δικές τους αποδείξεις υπηρεσιών καθώς επίσης και τιμολόγια παροχής υπηρεσιών (π.χ. εμπορικοί αντιπρόσωποι, οι πωλήτριες -πλασιέ καλλυντικών κ.λ.π.).

Οι εργαζόμενοι στην οικία τους(π.χ. οι πλέκτριες, οι γαζώτριες, οι γουνέργατριες, οι ραπτεργάτες, οι τηλεργάτες κ.λ.π.) όταν ασχολούνται κατά κύριο επάγγελμα με το σύστημα φασών (δηλ. με το κομμάτι) ή με την τηλεργασία και εκτελούν την εργασία τους μακριά από το χώρο λειτουργίας της επιχείρησης ή των επιχειρήσεων με τις οποίες συνεργάζονται, θεωρείται ότι παρέχουν εξαρτημένη εργασία έστω και να χρησιμοποιούν δικά τους εργαλεία. Αυτός συνήθως συμβαίνει όταν ο απασχολούμενος προσφέρει την εργασία του αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στον ίδιο εργοδότη. Για την εργασία αυτή ασφαλίζονται στο ΙΚΑ. Οι εισφορές στο ΙΚΑ-TEAM για κάθε μήνα απασχόλησης που σήμερα είναι 43,86% (15,90% του ασφαλισμένου και 27,96% του εργοδότη) υπολογίζονται στο σύνολο της εργατικής αμοιβής όπως αυτή προκύπτει μετά την μείωση κατά 30% της συνολικής αμοιβής που αναφέρεται στα τιμολόγια ή στα δελτία παροχής υπηρεσιών και μέχρι το ποσό της ανωτάτης ασφαλιστικής κλάσης.

Η εργατική αυτή αμοιβή διαιρείται με το τεκμαρτό ημ/σθίο της 9^{ης} ασφαλιστικής κλάσης και το πηλίκο που προκύπτει δίνει τον αριθμό των

ημερών εργασίας για την ασφάλιση τους στο ΙΚΑ, οι οποίες ημέρες δεν μπορεί να είναι περισσότερες από 300 από κάθε έτος .

Δεν θεωρείται ως εξαρτημένη εργασία, όταν η συμφωνία της κατ' οίκον απασχόλησης καταρτίζεται εγγράφως και γνωστοποιείται σε 15 ημέρες στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας. Αν ο απασχολούμενος προσφέρει την εργασία του αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στο ίδιο εργοδότη, δεν χρειάζεται να γνωστοποιείται η συμφωνία αυτή της κατ' οίκον απασχόλησης της περίπτωσης αυτής θεωρείται πάντοτε ως σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

Εξαιρούνται από την ασφάλιση στο ΙΚΑ όσοι εργάζονται στην οικία τους και απασχολούν βοηθητικό προσωπικό το οποίο ασφαρίζεται στο ΙΚΑ ή σε άλλο ταμείο κύριας ασφάλισης μισθωτών, καθώς επίσης και όσοι συγκεντρώνουν αθροιστικά τις εξής προϋποθέσεις: α) δηλώνουν στην ΔΟΥ εισόδημα Δ' κατηγορίας, β) είναι γραμμένοι στο επιμελητήριο του κλάδου τους και γ) διαθέτουν επαγγελματική εγκατάσταση εκτός του χώρου της κατοικία τους.

ΠΡΟΣΟΧΗ: Για να αποδεικνύεται ότι δεν υποκρύπτεται σύμβαση εξαρτημένης εργασίας θα πρέπει η συμφωνία για την εργασίες να καταρτίζεται εγγράφως και να γνωστοποιείται μέσα σε 15 μέρες στην Επιθεώρηση Εργασίας.

Οι απασχολούμενοι στις οικίες κατά κύριο επάγγελμα(και όχι κατά δευτερεύων επάγγελμα) ως οικιακοί βοηθοί, μάγειροι, κηπουροί, καμαριέρες, μπεϊμπυσίτερ, φύλακες κ.τ.λ. θεωρούνται μισθωτοί, άσχετα αν είναι οικόσιτοι ή μη οικόσιτοι, με δικαίωμα άδειας και επιδόματος αδείας χωρίς όμως να υπολογίζονται γι' αυτούς ιδιόρρυθμες υπερωρίες, νόμιμες υπερωρίες, Κυριακές, εορτές και νύκτες. Τα ίδια ισχύουν και για όσους εργάζονται διαμένουν και διατρίβονται στην οικία του εργοδότη, καθώς και για όσους εργάζονται με ωράριο εργασίας στην οικία του εργοδότη. Για αυτούς που δεν διαμένουν στην οικία του εργοδότη, ως αμοιβές λαμβάνονται οι κατώτερες αποδοχές που προκύπτουν από την εκάστοτε Ε.Γ.Σ.Σ.Ε ενώ για όσους διαμένουν στην οικία του εργοδότη οι αμοιβές καθορίζονται από την σχετική ατομική συμφωνία μεταξύ τους.

Τα μέλη Ο.Ε, Ε.Ε, Ε.Π.Ε κ.τ.λ. όταν απασχολούμαι στην επιχείρηση τους και προσφέρουν εργασίες, πέρα από την εταιρική εισφορά, τότε για τις εργασίες αυτές μπορούν να ασφαίζονται στο ΙΚΑ. Όμως σύμφωνα με το άρθρο 28 παρ.1, 2 Ν 2238/94, δεν θεωρείται ότι παρέχουν εξαρτημένη εργασία και κατά συνέπεια τα ποσά αυτά δεν εκπίπτουν από τα ακαθάριστα έσοδα. Για το λόγο αυτό δεν συμφέρει σήμερα εταίρος προσωπικής εταιρίας να ασφαίζονται και στο ΙΚΑ για τις επιπλέον εργασίες που προσφέρει στην εταιρία που συμμετέχει και ως εταίρος. Σε περίπτωση όμως που αποφασίζεται να ασφαλιστεί κάποιο μέλος-εταίρος στην εταιρία τότε θα πρέπει πρώτα να γίνει και σχετικό έγγραφο

ερώτημα στο ΙΚΑ αν δηλαδή η επιπλέον εργασία του εταίρου- μέλους μπορεί να υπαχθεί σε εισφορές στο ΙΚΑ ή όχι.

Επίσης τα μέλη του Δ.Σ. των Α.Ε. και των Αγροτικών Συνεταιρισμών θεωρείται ότι παρέχουν εξαρτημένη εργασία όταν αυτή προσφέρεται βάσει ειδικής συμφωνίας και πέρα από τις υποχρεώσεις βάσει του καταστατικού τους.

Σε ατομική επιχείρηση του συζύγου μπορεί να απασχολείται και η σύζυγος ως μισθωτός και να προσφέρει εξαρτημένη εργασία, μόνο όταν η επιχείρηση έχει ανάγκη από υπηρεσίες αυτές της συζύγου. Το ίδιο ισχύει και όταν απασχολούνται στην ατομική επιχείρηση άλλα πρόσωπα που έχουν συγγένεια α' ή β' βαθμού δηλαδή και τα πρόσωπα αυτά μπορούν να ασφαλιζονται (αν επιθυμούν) στην ατομική επιχείρηση του συζύγου (ή της συζύγου) ανάλογα. Τα παραπάνω πρόσωπα ασφαλιζονται στο ΙΚΑ εφόσον γίνει πρώτα έγγραφη αναγγελία στο ΙΚΑ. Υπάρχει σχετικό έντυπο αναγγελίας που δίνεται δωρεάν από το ΙΚΑ.

Από την ημέρα που συμπληρώνεται και κατατίθεται το έντυπο αυτό στο ΙΚΑ αρχίζει η ασφάλιση του μέλους της οικογενείας στο ΙΚΑ και λήγει με την κατάθεση παρόμοιας εντύπου κατά την λήξη της ασφάλισης στο ΙΚΑ. Αν δεν έχει προηγηθεί αναγγελία στον ΙΚΑ, τότε η πρόσληψη αποδεικνύεται από την αναγγελία στον ΟΑΕΔ και αν δεν υπάρχει τέτοια αναγγελία, τότε η πρόσληψη αποδεικνύεται με την καταβολή των εισφορών στο ΙΚΑ ή στις τράπεζες για την αγορά των ενσήμων. Ασφάλιση για χρόνο προηγούμενο ή επόμενο της αντίστοιχης αναγγελίας είναι άκυρη. Αν δεν υπάρχει αναγγελία στο ΙΚΑ ούτε αναγγελία στο ΟΑΕΔ και έχουν καταβληθεί οι εισφορές, τότε η ημερομηνία αναγγελίας θεωρείται η επόμενη της καταβολής των εισφορών (π.χ. αν καταβλήθηκαν οι εισφορές με 31.07.02 για απασχόληση του συγγενικού προσώπου ως πρώτου μήνα απασχόλησης τους σε οικογενειακή επιχείρηση το μήνα Ιούνιο τότε ως ημερομηνία αναγγελίας θεωρείται η 1/8/02 και η ασφάλιση από 1/6/02-31/7/02 ακυρώνεται).

Επίσης αν η διακοπή της ασφάλισης των συγκεκριμένων προσώπων γίνεται χωρίς αναγγελία στο ΙΚΑ τότε ως ημ/νία διακοπής της απασχόλησης θα λαμβάνεται η επόμενη από την συμπλήρωση 3 μηνών από την διακοπή καταβολής εισφορών.

Τα έξοδα μισθοδοσίας του υπαλληλικού προσωπικού της ατομικής επιχείρησης, όταν το προσωπικό αυτό συνδέεται με τον εργοδότη με συγγένεια 4^{ου} βαθμού αναγνωρίζονται φορολογικά και θεωρείται ότι προέρχονται από εξαρτημένη εργασία, εφόσον καταβλήθηκαν ή βεβαιώθηκαν οι ασφαλιστικές εισφορές κύριας ή επικουρικής υποχρεωτικής ασφάλισης στο ΙΚΑ ή σε άλλους ασφαλιστικούς οργανισμούς. Το ίδιο ισχύει και όταν υπάρχει συγγενική σχέση μεταξύ του εργαζόμενου και κάποιου από τα μέλη της Ο.Ε, Ε.Ε, Ε.Π.Ε, κοινοπραξία ή κοινωνίας όταν πρόκειται για επιχειρήσεις αυτού του

είδους. Δηλαδή μπορεί να συναφθεί σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και μεταξύ συζύγων καθώς επίσης και μεταξύ ανθρώπων που συζούν χωρίς να είναι παντρεμένοι, αρκεί να πραγματική (και όχι εικονική) η σύμβαση της εξαρτημένης εργασίας.

Τα μέλη της οικογενείας ασφαρίζονται μόνο με τα ποσοστά του ΙΚΑ του πίνακα της σελίδας 107. Δηλαδή δεν ασφαρίζονται με τα ποσοστά του ΟΑΕΔ και του ΟΕΚ. Επίσης ασφαρίζονται κανονικά και στο αντίστοιχο επικουρικό ταμείο. Οι μέρες ασφάλισης είναι 25. Το μήνα με πλήρη ασφάλιση(και όχι με μειωμένη ημερήσια απασχόληση) και με μισθό αυτόν της συλλογικής σύμβασης του κλάδου ή τον τυχόν μεγαλύτερο καταβαλλόμενο μισθό. Μπορεί όμως το συγγενικό πρόσωπο ν' απασχολείται και λιγότερες από 25 μέρες το μήνα, άλλα μόνο στις περιπτώσεις εκείνες που η επιχείρηση λειτουργεί λόγω της φύσης των εργασιών τις ορισμένες μόνο μέρες το μήνα ενώ τις υπόλοιπες μέρες παραμένει κλειστή(Κέντρα διασκέδασης λειτουργούν μόνο Σαβ/κα κ.λ.π.)

ΣΗΜΕΙΩΣΗ: α)όσοι απασχολούνται στο ειδικό καθεστώς των αγροτών (π.χ. στην παραγωγή γεωργικών ή κτηνοτροφικών προϊόντων καλλιέργεια αγρών, ανάπτυξη ζώων, συγκομιδή καρπών κ.τ.λ.) δεν θεωρείται ότι προσφέρουν εξαρτημένη εργασία και επομένως δεν υπάγονται στο ΙΚΑ. Στις γεωργικές και κτηνοτροφικές όμως εργασίες που ασκούνται από εμπορικές εταιρίες ή ΝΠΙΔΔ, καθώς και στα Ιχθυοτροφεία, η αμοιβή που καταβάλλεται στους απασχολούμενους υπόκεινται σε εισφορές στο ΙΚΑ και απαγορεύεται να είναι μικρότερη από τα κατώτατα όρια των ημερομισθίων.

1.13 ΠΟΣΑ ΕΙΔΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΥΠΑΡΧΟΥΝ

Υπάρχουν σήμερα πολλών ειδών συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας. Οι κυριότερες είναι οι ακόλουθες:

1.13.1 Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου

Η σύμβαση αυτή γίνεται όταν δεν προκαθορίζεται ο χρόνος διάρκειας της και λήγει μόνο με καταγγελία που γίνεται είτε μόνο από τον εργοδότη είτε από τον μισθωτό. Σε περίπτωση μεταφοράς της έδρας της επιχείρησης μέσα στα όρια της αυτής πόλης ή σε άλλο δήμο, αλλά σε μικρή σχετικά απόσταση δεν συνιστά βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας του προσωπικού ούτε κα της σύμβασης εργασίας.

1.13.2 Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου (ή έργου)

Η σύμβαση αυτή γίνεται όταν προκαθορίζεται ο χρόνος διάρκειας της και λήγει αμέσως, με την λήξη του προσυμφωνημένου χρόνου ή με την εκτέλεση του συγκεκριμένου έργου στο οποίο αναφέρεται η σύμβαση εργασίας χωρίς να καταβάλλεται αποζημίωση

Όταν λήξει ο ορισμένος χρόνος ή τελειώσει το ορισμένο έργο τότε ο εργοδότης, παρόλο που δεν καταβάλλει αποζημίωση έχει υποχρέωση, μέσα σε 8 ημ/κες μέρες να γνωστοποιήσει τον ΟΑΕΔ με βάση το έντυπο της καταγγελίας σύμβασης εργασίας. Στις περιπτώσεις αυτές της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου αν γίνει απόλυση του μισθωτού χωρίς σπουδαίο λόγο πριν λήξει το έργο ή ορισμένος χρόνος εργασίας δικαιούνται ο μισθωτός τους μισθούς του για το χρονικό διάστημα που υπολείπεται μέχρι να τελειώσει το έργο ή να λήξει ο ορισμένος χρόνος εργασίας της σχετικής σύμβασης εργασίας.

Αν μεσολαβήσει σπουδαίος λόγος, που να δικαιολογεί την λύση της σύμβασης ορισμένου χρόνου ή έργου τότε απολύεται ο μισθωτός και πριν την λήξη της σύμβασης εργασίας χωρίς να καταβληθεί σ' αυτόν αποζημίωση αναγράφοντας όμως επάνω στο έντυπο της καταγγελίας σύμβασης εργασίας και τον σπουδαίο λόγο για τον οποίο έγινε η απόλυση. Πάντως οι αλληλεπάλληλες – αλυσιδωτές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που δεν δικαιολογούνται από το είδος της εργασίας θεωρείται ότι συνιστούν μια ενιαία σύμβαση αορίστου χρόνου στο σύνολο τους.

Επίσης, αν συμφωνηθεί ο μισθωτός ν' απασχολείται με σύμβαση έργου, αλλά στην πραγματικότητα αυτός απασχολείται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, τότε η αμοιβή από την εργασία αυτή θεωρείται εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες (και όχι παροχής υπηρεσιών) έστω και αν ακόμα εκδίδεται θεωρημένη απόδειξη παροχής υπηρεσιών.

Αν η σύμβαση ορισμένου χρόνου υπάρχει και ο όρος που να επιτρέπει στον εργοδότη να λύει τη σύμβαση εργασίας με καταγγελία οπότε αυτός το επιθυμεί τότε η σύμβαση αυτή θεωρείται σύμβαση αορίστου χρόνου. Επίσης αν μισθωτός απασχολήθηκε στην επιχείρηση και πέρα από την λήξη του ορισμένου χρόνου ή έργου με την συγκατάθεση φυσικά και τον εργοδότη, τότε η σύμβαση αυτή του ορισμένου χρόνου ή έργου μετατρέπεται αμέσως σε σύμβαση αορίστου χρόνου. Αν όμως η συνέχιση της απασχόλησης του εργαζόμενου στην επιχείρηση μετά την λήξη της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου γίνεται με νέους όρους τότε θεωρείται ότι έγινε νέα σύμβαση εργασίας και δεν λαμβάνεται καθόλου υπόψη η παλιά σύμβαση εργασίας. Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου όταν λήγουν ο μισθωτός

αποχωρεί από την επιχείρηση χωρίς καμία άλλη προειδοποίηση και ο εργοδότης δεν καταβάλλει σ' αυτόν κανένα ποσό για αποζημίωση.

Ο χρόνος της σύμβασης για "ορισμένο χρονικό εργασίας δεν συνυπολογίζεται στον καθορισμό της αποζημίωσης, αν στην συνέχεια υπογραφεί νέα σύμβαση αορίστου χρόνου αλλά υπολογίζεται μόνο το χρονικό διάστημα της σύμβασης αορίστου χρόνου.

Ως σύμβαση ορισμένου χρόνου θεωρείται η δοκιμαστική σύμβαση δηλαδή η σύμβαση για απασχόληση του μισθωτού δοκιμαστικά. Αν ο εργοδότης απολύσει τον μισθωτό που έχει προσληφθεί με δοκιμαστική σύμβαση μετά την πάροδο διμήνου από την πρόσληψη του, τότε ο μισθωτός δικαιούται από την επιχείρηση τη νόμιμη αποζημίωση.

Ως σύμβαση ορισμένου χρόνου θεωρείται και η σύμβαση εκείνη που γίνεται στην περίπτωση προσωρινής πρόσληψης για αναπλήρωση μισθωτού ο οποίος απέχει από την εργασία του με άδεια ασθένειας ή για αντιμετώπιση έκτακτης ανάγκης του εργοδότη.

Τέτοιες περιπτώσεις ορισμένου χρόνου ή έργου συναντούμε κυρίως στις παρακάτω περιπτώσεις :

1. Σύμβαση εργασίας προκαθορισμένου χρόνου ηλικίας:

Η σύμβαση αυτή γίνεται όταν συμφωνείται ν' αποχωρήσει ο μισθωτός μόλις συμπληρώσει τον προκαθορισμένο χρόνο της ηλικίας του. Φυσικά η λύση της σύμβασης εργασίας ολοκληρώνεται με την γνωστοποίηση της στον ΟΑΕΔ μέσα σε 8 μέρες από την ημέρα λήξης της σύμβασης εργασίας.

Στην περίπτωση αυτή μπορεί να καθορίζεται στην σύμβαση εργασίας έτσι ώστε ο μισθωτός να μπορεί να αποχωρήσει από την εργασία του και πριν να λήξει ο προκαθορισμένος χρόνος, όποτε η σύμβαση εργασίας αυτή να μετατρέπεται αμέσως σε σύμβαση ορισμένου χρόνου. Αν όμως παραμείνει και μετά την λήξη του προκαθορισμένου χρόνου τότε αυτόματα η σύμβαση εργασίας μετατρέπεται σε σύμβαση αορίστου χρόνου. Στην περίπτωση αυτή αν στο μέλλον απολυθεί ο μισθωτός τότε στον χρόνο υπολογίζεται η αποζημίωση συμπεριλαμβάνεται και το χρονικό διάστημα της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, εκτός αν η συνέχιση της εργασίας παρέχεται με διαφορετικούς όρους και γίνεται αποδεκτή από τον εργοδότη οπότε πρόκειται για νέα σύμβαση εργασίας.

2. Σύμβαση εποχιακής εργασίας

Η σύμβαση αυτή γίνεται όταν η επιχείρηση έχει εποχιακό χαρακτήρα(π.χ. κονσερβοποιείο) και αυτή η εργασία να είναι συνυφασμένη στενά με εκείνη της επιχείρησης. Στην περίπτωση αυτή λήγει η σύμβαση μόλις τελειώσουν οι εργασίες του εποχιακού χαρακτήρα της χωρίς φυσικά να καταβάλλεται κανένα ποσό ως αποζημίωση. Ο εργοδότης όμως οφείλει να γνωστοποιήσει την λήξη της

σύμβασης εργασίας μέσα σε 8 μέρες από την λήξη στο ΟΑΕΔ. Ο καθορισμός της διάρκειας προσδιορίστηκε κατά τρόπο που δεν δικαιολογείται από την φύση της σύμβασης εργασίας ή αν καθορίζεται στην σύμβαση εργασίας να μπορεί ο εργοδότης να απολύει τον εργαζόμενο και πριν λήξει ο συμφωνημένος χρόνος, τότε θεωρείται σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Επίσης ο μισθωτός έχει δικαίωμα να καταγγείλει την σύμβαση ορισμένου χρόνου αν καθυστερήσει η καταβολή του μισθού του.

Αν ο μισθωτός, που προσλήφθηκε με σύμβαση ορισμένου χρόνου απολυθεί πριν λήξη της χωρίς σπουδαίο λόγο, τότε οφείλονται όλοι οι μισθοί και θα πρέπει να καταβληθούν σ' αυτόν μέχρι την λήξη της σύμβασης εργασίας.

3. Σύμβαση εργασίας για απασχόληση σε ορισμένο έργο.

Η σύμβαση αυτή θεωρείται "σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου και γίνεται στις περιπτώσεις που μια επιχείρηση αναλαμβάνει να εκτελέσει ένα έργο(π.χ. την κατασκευή μιας γέφυρας). Για την κατασκευή του έργου αυτού η επιχείρηση προσλαμβάνει εργάτες. Αν στις συμβάσεις εργασίας με τους εργάτες γράφει η φράση "η πρόσληψη γίνεται για απασχόληση στην κατασκευή και μόνο της γέφυρας τάδε" τότε με την αποπεράτωση των εργασιών του συγκεκριμένου αυτού έργου χωρίς να καταβάλλεται σ' αυτούς αποζημίωση. Υπάρχει όμως η υποχρέωση του εργοδότη να αναγγείλει στον ΟΑΕΔ την λήξη της σύμβασης εργασίας μέσα σε 8 μέρες από την ημέρα λήξης της σύμβασης αυτής. Ότι άλλο ισχύει για την σύμβαση "ορισμένου χρόνου" ισχύει και για την σύμβαση απασχόλησης σε "ορισμένο έργο". Η λύση της σύμβασης για την απασχόληση σε ορισμένο έργο μπορεί να επέλθει και πριν από την αποπεράτωση του έργου με οικειοθελή φυσικά αποχώρηση του εργαζόμενου από την εργασία αυτή.

4. Σύμβαση μαθητείας

Με την σύμβαση μαθητείας ο εργοδότης αναλαμβάνει την υποχρέωση να παρέχει στον μαθητή τις απαραίτητες γνώσεις, για την εκμάθηση μιας τέχνης.

Όταν πρόκειται για γνήσια σύμβαση μαθητείας και ο χρόνος εκμάθησης είναι σύντομος δεν οφείλεται μισθός. Η περίπτωση αυτή αμφισβητείται από την ασφαλιστική νομοθεσία η οποία θέλει από την πρώτη ακόμα ημέρα να καταβάλλεται στους μαθητευόμενους μισθούς.

Όταν όμως οι μαθητευόμενοι προσλαμβάνονται από τους εργοδότες τους για αόριστο χρόνο με κύριο σκοπό την προσφορά σ' αυτούς παραγωγικής εργασίας και με ακόλουθο σκοπό την εκμάθηση της τέχνης ή του επαγγέλματος που θέλουν να ασκήσουν και εργάζονται με κανονικό ωράριο εργασίας όπως και οι υπόλοιποι εργαζόμενοι τότε πρόκειται για σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μαθητευομένων. Στην παραπάνω σύμβαση ισχύουν οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας περί

μισθού αδειας αποζημίωσης λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας κ.λ.π.

5. Σύμβαση εργασίας μέλους Διοικητικού Συμβουλίου Α.Ε

Για να εργαστεί κάποιος που είναι μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ως μισθωτός στην ίδια επιχείρηση θα πρέπει πρώτα να γίνει σχετική σύμβαση εργασίας. Η σύμβαση αυτή που γίνεται μεταξύ Ανώνυμης Εταιρίας και μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου θεωρείται άκυρη αν είναι έξω από τα όρια της τρέχουσας συναλλαγής και εφόσον φυσικά δεν εγκρίθηκε προηγουμένα από την Γενική Συνέλευση των μετόχων.

6. Ομαδική σύμβαση εργασίας .

πολλές φορές κάνει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας με ένα άτομο μίας ομάδας το οποίο ενεργεί για λογαριασμό όλων των άλλων ατόμων της ομάδας αυτής . Η σύμβαση αυτού του είδους, θεωρείται έγκυρη και συμβαίνει συνήθως στα μέλη ενός θιάσου ή μιας ορχήστρας κ.λ.π.

7. Συμβάσεις πολλαπλής απασχόλησης .

Πολλοί εργαζόμενοι και, ιδιαίτερα , λογιστές απασχολούνται μέσα στην ίδια μέρα (ή μέσα στον ίδιο μήνα γενικότερα) σε περισσότερους από έναν εργοδότες. Με τον καθένα από τους εργοδότες αυτούς γίνεται ιδιαίτερη σύμβαση εργασίας. Οι συμβάσεις αυτές τις πολλαπλής απασχόλησης είναι πλήρως νομότυπες και έγκυρες.

Ειδικότερα: αν ο μισθωτός έχει εργασθεί ολόκληρο το νόμιμο ωράριο μιας ημέρας σε έναν εργοδότη , τότε απαγορεύεται η απασχόληση του μέσα στην ίδια μετά σε άλλο εργοδότη . Δηλαδή, η απασχόληση του στον δεύτερο εργοδότη δεν θεωρείται ιδιόρρυθμη υπερωρία, αλλά η σύμβαση εργασίας που έχει συνάψει με τον εργοδότη αυτό θεωρείται άκυρη.

Στην περίπτωση της πολλαπλής απασχόλησης από το ΙΚΑ παρέχονται στον ασφαλισμένο τόσα ασφαλιστικά βιβλιάρια , όσοι είναι και οι αντίστοιχοι εργοδότες στους οποίους απασχολείται με σύμβαση εργασίας. Τα ασφαλιστικά βιβλιάρια εκδίδονται με τον ίδιο αριθμό μητρώου ασφαλισμένου . Δηλαδή, κάθε εργοδότης ασφαρίζει τον μισθωτό στο ΙΚΑ (εκτός αν η εργασία που προσφέρει δεν είναι εξαρτημένης μορφής), για ολόκληρο το ποσό της αμοιβής του μέχρι το ανώτατο ποσό του τεκμαρτού μισθού .

Σε περίπτωση καταβλήθηκαν περισσότερες εισφορές στο ΙΚΑ, δηλαδή πάνω από την ανώτατη ασφαλιστική κλάση , τότε ο ασφαλισμένος δικαιούται να πάρει πίσω τις επιπλέον καταβλημένες εισφορές . Τις εισφορές τις παίρνει πίσω έντοκες με επιτόκιο 5% , αφού υποβάλλει αίτηση στο αρμόδιο υποκατάστημα του ΙΚΑ.

Αυτό ισχύει για τους ασφαλισμένους πριν από την 1.1.93 διότι από τους ασφαλισμένους από 1.1.93 και μετά δεν ισχύει ανώτατη ασφαλιστική κλάση .

Όσο αφορά για το χρόνο σύνταξης των απασχολούμενων με πολλαπλή ασφάλιση , αν δεν μπορούν να μετρηθούν οι μέρες και οι ώρες που απασχολήθηκαν στους αντίστοιχους εργοδότες , αναγνωρίζονται 25 μέρες εργασίας το μήνα , στην ασφάλιση στον ΙΚΑ.

8. Σύμβαση εργασίας με διευθυντικά πρόσωπα :

Πολλές φορές προσλαμβάνεται ένας μισθωτός σαν πρόσωπο διεύθυνσης ή εμπιστοσύνης , που ασκεί συχνά τα δικαιώματα του εργοδότη, δηλαδή προσλαμβάνει και απολύει προσωπικό, καθορίζει μισθούς κ.τ.λ.

Στις περιπτώσεις αυτές, ο συγκεκριμένος μισθωτός αμείβεται συνήθως με μεγαλύτερο μισθό από ότι οι άλλοι υπάλληλοι και δεν είναι υποχρεωμένος να ακολουθήσει αυστηρά το νόμιμο ωράριο , αλλά ούτε και επιτρέπεται η καταβολή σε αυτόν αποζημιώσεις σε περίπτωση υπερωριακής απασχόλησης ή απασχόληση της Κυριακής ή εξαιρέσιμες γιορτές ή νύχτες , ούτε και αποζημίωση για εργασία εκτός έδρας.

Επίσης ο μισθωτός αυτός δεν δικαιούται ετήσια άδεια , χωρίς να προσαυξάνονται τα δώρα αυτά με την αναλογία του επιδόματος άδειας , διότι τα πρόσωπα αυτά δεν δικαιούνται επίδομα άδειας . τα παραπάνω πρόσωπα τις διεύθυνσης εμπιστοσύνης κ.τ.λ. , όταν προσφέρουν πρόσθετη εργασία , δεν δικαιούνται για την εργασία αυτή ιδιαίτερη αμοιβή ούτε και δώρα εορτών. Επίσης , δικαιούνται τη νομική αποζημίωση σε περίπτωση απόλυσης.

9. Σύμβαση εργασίας με μειωμένη χρονική απασχόληση :

Η σύμβαση εργασίας είναι έγκυρη μεταξύ εργοδότη και μισθωτού για παροχή μειωμένης ημερήσιας εργασίας από τον δεύτερο , έναντι μικρότερης αμοιβής . Το πόσο της αμοιβής αυτής συνήθως ανάλογα με το χρόνο της ημερήσιας απασχόλησης του μισθωτού στην επιχείρηση .η σύμβαση με μερική απασχόληση θα πρέπει σε 15 μέρες από την κατάρτιση της να γνωστοποιείται στην επιθεώρηση εργασίας αλλιώς θεωρείτε ότι η σύμβαση αυτή καλύπτει σχέσεις εργασίας με πλήρη απασχόληση.

Έγκυρη θεωρείτε και η σύμβαση εκείνης της εργασίας που συνάπτεται μεταξύ εργοδότη και μισθωτού για παροχή μερικής απασχόλησης του δεύτερου στην επιχείρηση του πρώτου, που καθορίζεται είτε για μερικές μόνο μέρες είτε για την εβδομάδα είτε για τον μήνα, ή για ορισμένες μόνο ώρες την εβδομάδα ή τον μήνα.

Στις παραπάνω περιπτώσεις του μειωμένου ωραρίου εργασίας για να υπολογιστεί η προϋπηρεσία θα πρέπει η μειωμένη απασχόληση να αναχθεί πρώτα σε πλήρη και στην συνέχεια να αναγνωρισθεί σαν προϋπηρεσία για τον καθορισμό των αποδοχών του εργαζομένου. Δηλαδή 8 ώρες εργασίας με μερική απασχόληση θεωρούνται ότι αντιστοιχούν σε μια μέρα προϋπηρεσίας .

Επίσης για αυτούς που εργάζονται με μειωμένο ωράριο αναγνωρίζονται στην ασφάλιση του ΙΚΑ τόσες μέρες εργασίας του μήνα όσες προκύπτουν από την διαίρεση του συνολικού ποσού των μηνιαίων αποδοχών με το μικρότερο τεκμαρτό ημερομίσθιο. Αν στις μισθοδοτικές καταστάσεις δεν γράφονται οι ώρες διάρκειας τις σημερινής ημερήσιας απασχόλησης τότε ο μισθωτός που εργάζεται με μειωμένο ωράριο ασφαρίζεται για πλήρες ωράριο εργασίας. Αν η μειωμένη ημερήσια απασχόληση είναι πάνω από το μισό του νόμιμου ωραρίου υπολογίζονται σαν ολόκληρες μέρες στην ασφάλιση του ΙΚΑ.

Για τον υπόλοιπο της προϋπηρεσίας του μισθωτού προκειμένου να καθοριστούν οι τριετίες ή άλλες μισθολογικές προσαυξήσεις που δικαιούται αυτό να λάβει από τον εργοδότη του, θα πρέπει να γνωστοποιήσει την προϋπηρεσία του στον εργοδότη του προσκομίζοντας πιστοποιητικό του εργοδότη στον οποίο εργάστηκε προηγούμενα είτε κατά την πρόσληψη του είτε και μεταγενέστερα.

Η προϋπηρεσία αποδεικνύεται με τα κατάλληλα πιστοποιητικά που χορηγούν οι εργοδότες αλλά και με άλλο τρόπο όπως με ασφαλιστικά βιβλιάρια.

Το μειωμένο ημερήσιο ωράριο εργασίας δεν λαμβάνεται υπόψη σαν πλήρης ημέρα απασχόλησης αλλά η αναλογία της μειωμένης απασχόλησης προς το νόμιμο ωράριο που διέπει τον κλάδο.

Η προϋπηρεσία για την προσαύξηση λόγω τριετιών για μεν τους υπάλληλους θεωρείται αυτή που παρασχέθηκε σε παρεμφερή θέση και ειδικότητα με αυτήν που κατέχουν μετά την ενηλικίωση τους.

1.14. ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ

1.14.1 Εθνικές συμβάσεις εργασίας

Είναι οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας που αφορούν τις σχέσεις εργασίας των μισθωτών όλης της χώρας ανεξάρτητα από τον κλάδο που απασχολούνται κατά ειδικότητα τους ή μισθωτών που απασχολούνται σε περισσότερους από έναν κλάδο σε όλη τη χώρα.

Οι συμβάσεις αυτές συνάπτονται από τις κατεξοχήν αντιπροσωπευτικές οργανώσεις μισθωτών και εργοδοτών, δηλαδή για τους μισθωτούς από την Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ) και για τους εργοδότες από το Συνέδριο Επαγγελματιών και Βιοτεχνών (ΣΕΒ), την Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών και Βιοτεχνών Ελλάδος (ΓΣΕΒΕ) και τους εμπορικούς Συλλόγους Αθήνας, Πειραιάς και Θεσσαλονίκης.

1.14.2 Ειδικές Συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Ονομάζονται οι συλλογικές συμβάσεις που αφορούν τις σχέσεις εργασίας των μισθωτών μίας ή περισσότερων συγκεκριμένων επιχειρήσεων. Οι συμβάσεις αυτές συνάπτονται από τις επαγγελματικές οργανώσεις, των οποίων μέλη είναι οι ενδιαφερόμενοι μισθωτοί και ο ενδιαφερόμενος εργοδότης (ή εργοδότες, αν είναι περισσότεροι). Εξαιρούνται, ορισμένοι εργοδότες όπως το Δημόσιο, τα ν.π.δ.δ., οι επιχειρήσεις και οι εκμ/σεις κοινής ωφέλειας (ΔΕΗ, ΟΤΕ κ.λ.π.) και οι τράπεζες μπορούν να συμβάλλονται οι ίδιοι απευθείας χωρίς να αναζητείται η (συνήθως ανύπαρκτη) επαγγελματική οργάνωση που τους αντιπροσωπεύει. Για τα ν.π.δ.δ. συμβάλλονται ο Υπουργός, στην εποπτεία του οποίου ανήκει το ν.π. και ο Υπουργός Οικονομικών.

Αν δεν υπάρχουν αντιπροσωπευτικές οργανώσεις κι από τις δύο πλευρές, οι όροι εργασίας ρυθμίζονται με αποφάσεις των Υπουργών Εθνικής Οικονομίας Και Εργασίας.

1.15. ΕΙΔΗ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ

1.15.1 Ομαδική Σύμβαση Εργασίας

Ομαδική σύμβαση εργασίας υπάρχει όταν μία ομάδα εργαζομένων, με ενιαίο αντικείμενο εργασίας, συμφωνεί να παρέχει ομαδικά την εργασία της σε ένα εργοδότη πχ. Οι φορτοεκφορτωτές ενός λιμανιού ή οι σφαγείς ενός σφαγείου αναλαμβάνουν ομαδικά την εκτέλεση της εργασίας τους.

Η ομαδική σύμβαση εργασίας αποτελείται από τις επί μέρους ατομικές συμβάσεις εργασίας των μελών της ομάδας. Η ομαδική σύμβαση εργασίας καταρτίζεται από τον εργοδότη και ένα μέλος της ομάδας, που αντιπροσωπεύει όλα τα μέλη.

Ο μισθός συμφωνείται κατά κανόνα συνολικά και ενιαία για όλους, ύστερα δεν κατανέμεται στα μέλη της ομάδας, ανάλογα με την συμφωνία είτε του εργοδότη-εκπροσώπου της ομάδας, είτε των μελών της ομάδας μεταξύ τους.

1.15.2 Πολλαπλή Απασχόληση

Ο μισθός μπορεί να καταρτίσει συμβάσεις εργασιών και με περισσότερους από έναν εργοδότες. Η πολλαπλή απασχόληση του μισθωτού δεν αναιρεί την έννοια της εξαρτήσεως του. Όμως η σύμβαση εργασίας και η απασχόληση του μισθωτού και σε άλλο ή άλλους εργοδότες είναι άκυρη κατά το μέρος που η απασχόληση αυτή ξεπερνά το νόμιμο ανώτατο όριο ωρών ημερήσιας απασχολήσεως.

1.15.3 Σύμβαση Δοκιμαστικής Εργασίας

Η σύμβαση εργασίας μπορεί να καταρτισθεί και για ορισμένη , δοκιμαστική , για τον μισθωτό περίοδο .Στην περίπτωση αυτή η συνέχιση της απασχολήσεως του μισθωτού υπό αίρεση .

Η κρίση του εργοδότη για του αν η δοκιμασία ήταν αποτυχημένη πρέπει να είναι δικαιολογημένη και όχι αυθαίρετη. Αν υπάρξει αμφισβήτηση , θα λυθεί από το δικαστήριο. Αν η σύμβαση συνεχισθεί μετά την δοκιμασμένη περίοδο, ο δοκιμαστικός χρόνος συνυπολογίζεται σε εκείνον της οριστικής συμβάσεως και η σχέση εργασίας θεωρείται μία και ενιαία.

1.16. ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΕΩΣ

Για την έγκυρη κατάρτιση της ατομικής συμβάσεως της εργασίας είναι απαραίτητες οι ίδιες προϋποθέσεις που ισχύουν για την κατάρτιση κάθε άλλης σύμβασης σύμφωνα με τις γενικές αρχές του αστικού δικαίου. Οι προϋποθέσεις αυτές είναι οι επόμενες :

α) Η ικανότητα για δικαιοπραξία, οι ενήλικοι άνδρες και γυναίκες είναι ικανοί να συνάψουν σύμβαση εργασίας . Οι ανίκανοι για δικαιοπραξία , είναι οι ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει τα 10 τους χρόνια, οι δικαστικά και νόμιμα απαγορευμένη δεν μπορούν να συνάψουν σύμβαση εργασίας. Η διαδικασία των περιορισμένα ικανών ανηλίκων δηλαδή όσων έχουν συμπληρώσει τα 10 χρόνια δεν απαγορεύεται γενικά αλλά ο νόμος έχει θεσπίσει πολλούς προστατευτικούς περιορισμούς , ανάλογα με την ηλικία τους. Όταν η απασχόληση τους επιτρέπεται την σύμβαση εργασίας καταρτίζει για τον ανήλικο ο πατέρας του ή ο επίτροπος του. Ο

ανήλικος δεν δεσμεύεται με τέτοια σύμβαση για διάστημα που να ξεπερνά το χρόνο ενηλικιώσεως του.

Οι ανήλικοι που έχουν συμπληρώσει τα 15 χρόνια τους μπορούν να συνάπτουν μόνοι τους σύμβαση εργασίας με την προϋπόθεση ότι έχουν την γενική συναίνεση των γονέων τους . Αν οι γονείς αρνούνται ή διαφωνούν την άδεια μπορεί να την δώσει το δικαστήριο. Τα χρήματα που κερδίζουν οι ανήλικοι από την εργασία τους μπορούν να τα κάνουν ότι θέλουν.

β) Δήλωση βουλήσεως.

γ) Συμφωνία δηλώσεως και βουλήσεως. Η εικονική σύμβαση εργασίας είναι άκυρη η σύμβαση εργασίας που καταρτίστηκε σε με ουσιώδη πλάνη είναι ακυρώσιμη .

δ) Βούληση απαλλαγμένη από ελαττώματα . Οι συμβάσεις εργασίας που καταρτίστηκαν με απάτη ή απειλή είναι ακυρώσιμες. Αν η σύμβαση αυτή είναι ακυρώσιμη αυτός που πλανήθηκε, απατήθηκε ή απειλήθηκε είτε είναι ο μισθωτός είτε είναι ο εργοδότης μπορεί να επιδιώξει την ακύρωση της σύμβασης με δικαστική απόφαση.

ε) Τύπος . Η σύμβαση εργασίας είναι άτυπη δηλαδή δεν υποβάλλεται σε ορισμένο τύπο. μπορεί να συναφθεί και προφορικά, ακόμα και σιωπηρά. Επομένως η σύναψη της συμβάσεως είναι έγκυρη και χωρίς έγγραφο εκτός από ορισμένες εξαιρέσεις όπως οι συμβάσεις με το δημόσιο.

στ) Όχι αντίθετοι στον νόμο ή στα χριστά ήθη . Όταν είναι αντίθετη είναι άκυροι χαρακτηριστική περίπτωση σύμβασης αντίθετη στα χριστά ήθη είναι οι αισχροκερδείς σύμβαση εργασίας, στην οποία ο εργοδότης εκμεταλλεύεται την ανάγκη, την επιπολαιότητα ή την απειρία του εργαζόμενου και συμφωνεί την καταβολή σε αυτόν δυσανάλογου χαμηλού μισθού.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΑΝΕΥΡΕΣΗ ΤΟΥ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

2.1. ΠΗΓΕΣ ΑΝΕΥΡΕΣΗΣ ΤΟΥ ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΕΠΙΛΟΓΗΣ.

Τ' ανθρώπινο δυναμικό μιας επιχείρησης ή υπηρεσίας, είναι ένα από τα σπουδαιότερα ενεργητικά της. Η απόκτηση, συνεπώς, ανθρώπων με τα κατάλληλα προσόντα, ορίζει την επιτυχία μιας επιχείρησης τόσο όσο και τα οικονομικά μέσα, οι πρώτες ύλες ή οι αγορές. Γι' αυτό, η πολιτική απόκτησης προσωπικού βρίσκεται μέσα σε μια σειρά συσχετισμένων αποφάσεων για : εκτίμηση των αναγκών σε ανθρώπους, εκτίμηση των δυνατοτήτων, τόσο της εξωτερικής όσο και της εσωτερικής (της επιχείρησης) αγοράς εργασίας, καθορισμό των μεθόδων στρατολόγησης κι ανάπτυξη μεθόδων για επιλογή ανάμεσα από υπάρχοντες υποψήφιους.

Είναι γνωστό ότι υπάρχουν πολλοί παράγοντες, οι οποίοι καθορίζουν τον αριθμό και το είδος των εργαζομένων που πρέπει να προσληφθούν όπως: το υπάρχον ανθρώπινο δυναμικό, οι προβλεπόμενες αποχωρήσεις (Turnover) κι οι ευκαιρίες προαγωγής. Μια προσεκτική ανάλυση αυτών των αναγκών οδηγεί σε αποτελέσματα που δείχνουν.

1. Τα έργα, για τα οποία νέοι υπάλληλοι είναι δυνατόν να χρειαστούν.
2. Τα προσόντα (δεξιότητες) που απαιτούν τα έργα αυτά και
3. Τις δυνατότητες που οι νέοι υπάλληλοι πρέπει να έχουν για προαγωγή σε ανώτερες βαθμίδες της ιεραρχίας.

Τα προβλήματα στρατολόγησης προσωπικού διαφέρουν από οργανισμό σε οργανισμό. Ένας υψηλός ρυθμός αποχωρήσεων, οι οποίες περικλείουν εθελούσιες παραιτήσεις, απολύσεις και συνταξιοδοτήσεις, σημαίνει πως η υπηρεσία προσωπικού πρέπει συνέχεια να ψάχνει για νέους υπάλληλους. Π.χ. ένα εμπορικό κατάστημα, μ' ένα σχετικά μεγάλο ποσοστό νέων ανύπαντρων γυναικών σαν υπαλλήλων, αναγκάζεται να προσλαμβάνει κάθε χρόνο δυο-τρεις φορές περισσότερες απ' το

συνολικό αριθμό γυναίκες υπάλληλους και τούτο εξαιτίας παραιτήσεων λόγω γάμου ή τεκνοποιίας. Ενώ, σε μιαν επιχείρηση, όπου απασχολούνται άρρενες υπάλληλοι, με περισσότερο από 15 χρόνια υπηρεσία τουλάχιστο, το πρόβλημα στρατολόγησης είναι μηδαμινό. Αλλά κι η αναστολή της εργασίας, επηρεάζει το πρόβλημα απασχόλησης όπως συμβαίνει σ' επιχειρήσεις, που αναγκάζονται, για διάφορους λόγους, να μειώσουν σημαντικά την παραγωγή τους, οπότε, όταν θελήσουν να ξαναπάρουν τους ανθρώπους τους, βρίσκουν ότι αυτοί έχουν πιάσει αλλού δουλειά και δεν θα επιστρέψουν. Τούτο ιδιαίτερα είναι αλήθεια όταν η διακοπή της εργασίας διαρκέσει για περίοδο μερικών μηνών.

Σε περίπτωση που θα γίνουν τεχνολογικές μεταβολές ή αν νέα προϊόντα αντικαταστήσουν τα παλαιά, τότε το υπάρχον εργατικό δυναμικό ή πρέπει να μετεκπαιδευτεί ή αλλιώς πρέπει να ζητηθεί καινούριο αίμα απέξω (εκτός της μονάδας), για την πλήρωση μερικών θέσεων. Ακόμα, μπορεί να δημιουργηθούν κενά για καίριες διοικητικές, επιστημονικές και τεχνικές θέσεις, για τις οποίες δεν υπάρχουν στην επιχείρηση άνθρωποι με προσόντα, οπότε, αναγκαστικά, γίνεται προσφυγή σε προσλήψεις.

2.2. ΑΠΟΨΕΙΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΑΓΟΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Αγορές εργασίας ονομάζονται γεωγραφικές περιοχές μέσα στις οποίες οι εργοδότες στρατολογούν εργάτες κι οι εργάτες ζητούν απασχόληση. Είναι ο τόπος όπου οι δυνάμεις της προσφοράς και της ζήτησης αλληλεπενεργούν κι έτσι επιδρούν στην τιμή της εργασίας (μισθοί κι ημερομίσθια). τα πραγματικά όρια της αγοράς εξαρτώνται απ' το είδος και τον αριθμό των υποψήφιων για δουλειά, που ζητούνται. Για μερικές ασυνήθιστες ειδικότητες όρια μπορεί να περιλαμβάνουν μεγάλο μέρος ή κι ολόκληρη τη χώρα. Η αγορά εργασίας είναι χωρίς δομή κι οι μέθοδοι, που χρησιμοποιούνται απ' τις επιχειρήσεις για στρατολόγηση εργατών, καθώς κι οι μέθοδοι οι οποίες χρησιμοποιούνται απ' τους εργάτες για να βρουν δουλειά, είναι ποικίλες. Η ακολουθούμενη πορεία δεν περνάει αναγκαστικά από κρατικά ή ιδιωτικά γραφεία απασχόλησης. Από την πλευρά των εργαζομένων πρέπει να σημειωθεί πως μερικοί βρίσκουν απασχόληση μέσω φίλων και συγγενών, άλλοι επισκεπτόμενοι απευθείας τις επιχειρήσεις ή υπηρεσίες κι άλλοι μέσω των εργατικών οργανισμών ή των κρατικών γραφείων εύρεσης εργασίας.

Αναφορικά, με τα όρια της αγοράς εργασίας, πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι καθορίζονται από διάφορους παράγοντες. Π.χ. παντρεμένες

γυναίκες, που ζητούν υπαλληλικές θέσεις είναι απρόθυμες να πιάσουν δουλειά σε τόπους οι οποίοι απέχουν περισσότερο από λίγα χιλιόμετρα απ' το σπίτι τους. Γενικά δε, όπου υπάρχουν συγκοινωνίες και μέσα μεταφοράς, τα όρια μπορούν, για ένα ποσοστό εργαζομένων, να χαραχτούν σ' απόσταση 30-40 χιλιομέτρων, όπως είναι δυνατόν και μερικοί να δεχτούν, ενδεχομένως, να μετοικήσουν για να πετύχουν ευκαιρίες και περισσότερα πλεονεκτήματα.

Η αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται κι από μια ποικιλία αμοιβών για την ίδια δουλειά κι απ' τις στατιστικές η υψηλότερη αμοιβή φαίνεται να 'ναι 2-2 ½ φορές μεγαλύτερη απ' τη χαμηλότερη. Πολλοί δε είναι οι παράγοντες που επιδρούν όπως:

Οι διαφορές μεταξύ των εργοδοτών σε ικανότητα να πληρώνουν, η παραγωγικότητα, η στάση των διοικούντων προς τα επίπεδα αμοιβών, η μεγαλύτερη ασφάλεια στην εργασία κι η ποιότητα των εργαζομένων. Αλλ' όλ' αυτά, μπορεί να πει κανείς πως μάλλον είναι οι συνέπειες κι όχι οι αιτίες για τις διαφορές των αμοιβών. Γιατί στην αγορά εργασίας (εκτός για κείνον, που έχει εξαιρετικό ταλέντο) ο αγοραστής (ο εργοδότης) κι όχι ο πωλητής (ο εργαζόμενος) είναι εκείνος που καθορίζει το επίπεδο των αμοιβών.

Άλλο χαρακτηριστικό της αγοράς εργασίας, είναι η έλλειψη κινητικότητας του εργατικού δυναμικού, που, συνήθως, κολλάει σ' έναν τόπο για πολλούς λόγους, όπως:

Δεν έχει γνώση ακριβή των ευκαιριών εργασίας, οι αμοιβές δεν γνωστοποιούνται δημόσια κι αν κενωθεί κάπου μια θέση, συχνά συμπληρώνεται μ' ανεπίσημες επαφές (πρέπει να ξέρεις κάποιον για να βρεις δουλειά) παρά ύστερα από ανακοίνωση στις εφημερίδες ή από εγγραφή στους καταλόγους των γραφείων εργασίας. Έπειτα, δεν μπορεί από πριν να γνωρίζει κανείς αν θα 'ναι ευτυχέστερος σε μιαν άλλη δουλειά, αν μπορεί να τα πάει καλά με τον προϊστάμενο και τους συνεργάτες τους, ή αν εκεί θα 'χει περισσότερες ευκαιρίες για πρόοδο. Εξάλλου, τα συστήματα αρχαιότητας κι άλλα ωφελήματα, καθώς και πολλοί άλλοι άγνωστοι παράγοντες, αποτελούν εμπόδια στην κινητικότητα, χωρίς βέβαια τούτο να σημαίνει ότι οι άνθρωποι, κατά καιρούς, δεν θα ζητήσουν άλλη απασχόληση, κάτι που ωστόσο, δίνει έμφαση σ' ό,τι παραπάνω τονίστηκε, ότι δηλ. η προσφορά εργασίας είναι αποδιοργανωμένη.

Πολύ μπερδεμένοι είναι οι παράγοντες, που καθορίζουν την ποσότητα και την ποιότητα του απαιτούμενου εργατικού δυναμικού απ' την άποψη της επιχείρησης. Η προσφορά επηρεάζεται απ' το πλήθος των υποψήφιων στην αγορά εργασίας, απ' την ελκυστικότητα του έργου και της επιχείρησης (π.χ. επίπεδο αμοιβών, ωφελήματα, φήμη της επιχείρησης για σιγουριά εργασίας), απ' το ποσό ανεργίας, απ' τις συγκοινωνιακές ευκολίες και τα απαιτούμενα προσόντα. Δεν μπορεί δε

πάντοτε να στηρίζεται κανείς στους άνεργους, που παίρνουν επιδόματα ανεργίας, γιατί ένα ποσοστό δεν εγγράφεται γι' αυτά, αν για λίγο βρίσκεται έξω απ' την εργασία.

Έπειτα, για λόγους γοήτρου, τα διοικητικά, επιστημονικά και τεχνικά στελέχη δεν εγγράφονται καθόλου για επιδόματα.

Η εργατική δύναμη δεν είναι ορισμένη σε μέγεθος ή αμετάβλητη. Συστέλλεται και διαστέλλεται ανάλογα με την ένταση της ζήτησης, όπως στην περίπτωση πολέμου, οπότε μπαίνουν στο εργατικό δυναμικό άνθρωποι, που, κανονικά δεν θα επιζητούσαν, όπως: γυναίκες, νοικοκυρές, ηλικιωμένοι ή πολύ νέοι άνθρωποι.

Σημειώνεται ακόμα ότι η περιοχή παίζει ρόλο για την προσέλκυση εργαζομένων. Μη ελκυστικές περιοχές απωθούν, ενώ όπου υπάρχει καλό κλίμα, μέσα ψυχαγωγίας, οικήματα για διαμονή σχολεία κλπ προσέρχονται υποψήφιοι, ακόμα κι από μακρινούς τόπους. Ιδιαίτερα τα διοικητικά και τα επαγγελματικά στελέχη, όλο και περισσότερο θέτουν σαν προϋπόθεση απασχόλησης την ύπαρξη καλών συνθηκών διαβίωσης.

Ο άπειρος υπάλληλος έχει νεφελώδεις ιδέες για τις δυνατότητες της δουλειάς του και γι' αυτό είναι πιθανόν να δοκιμάσει πολλές εργασίες κατά τα πρώτα 5-6 έτη της απασχόλησής του (δοκιμαστική περίοδος) για να βρει τη δουλειά, που ανταποκρίνεται στις προσδοκίες του, τις ικανότητες και την προσωπικότητά του.

Συνήθως, το καταστάλαγμά του, κάπου είναι αποτέλεσμα των αυξανόμενων οικογενειακών ευθυνών, των φιλοδοξιών, που ενθαρρύνονται απ' την οικογένεια, του επιπέδου της μόρφωσής του και της ικανοποίησης, που βρίσκει στην απασχόλησή του.

Για να κλείσουμε αυτή την ανάλυση, σημειώνουμε το φαινόμενο της «επιδρομής». Επιδρομή λέγεται η συνήθεια να παίρνει κανείς τους υπάλληλους άλλης επιχείρησης κι ο όρος δείχνει ότι αποτελεί κάτι το ανήθικο. Κι έτσι το δέχονται πολλοί εργοδότες και γι' αυτό μερικοί αποφεύγουν να στρατολογούν υπάλληλους από άλλες επιχειρήσεις της περιοχής τους. Μάλιστα, ζητούν απ' τον υποψήφιο ένα ξεκαθάρισμα με τον προηγούμενο εργοδότη του, πριν δεχτούν την αίτησή του. Αλλά η τέτοια «όχι επιδρομή-συμφωνία» μόνο στη θεωρία τιμάται κι όχι στην πράξη, αφού μερικοί εργοδότες, για να αποφύγουν το στίγμα της «επιδρομής», καταφεύγουν σε ενδιάμεσους (π.χ. ειδικά γραφεία εργασίας). Τέτοιες πράξεις όμως, μπορούν να προκαλέσουν νομικές συνέπειες, όπως στην περίπτωση προσέλκυσης ενός σημαντικού στελέχους από άλλη επιχείρηση, για να μάθει κανείς επαγγελματικά μυστικά ή τεχνικές μεθόδους απ' αυτό.

2.3. ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΣΤΡΑΤΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΛΟΓΗΣ

Πολλές είναι οι επιχειρήσεις, που δεν έχουν διαμορφώσει κάποια πολιτική προσλήψεων, μόλο που είναι πέρα από κάθε αμφιβολία, πως η ποιότητα του εργατικού δυναμικού καθορίζει, κατά μεγάλο μέρος, τη δύναμη και την επιτυχία τους. Κι όμως, μια προσεκτική πολιτική αποτελεί τον οδηγό για πράξη και διατύπωση του προγράμματος στρατολόγησης κι επιλογής, για σταθερότητα ενεργειών μέσα σ' ολόκληρο τον οργανισμό από μέρους της υπηρεσίας προσωπικού και των στελεχών κι ακόμα δίνει στον καθένα την δυνατότητα να ξέρει που στέκεται και τι μπορεί να περιμένει σε χειρισμό.

Κάθε επιχείρηση προσλαμβάνει ανθρώπους, για να κάνουν μια δουλειά κι έτσι που η παραγωγική τους συμβολή να ξεπερνά ή τουλάχιστο να ισοφαρίζει την αμοιβή τους. Γι' αυτό κι οι επιχειρήσεις διακόπτουν την απασχόληση εκείνων, που δεν ανταποκρίνονται σ' αυτή την αξίωση. Τα τελευταία χρόνια, όμως, πολλοί εργοδότες αισθάνονται όλο και περισσότερο, την υποχρέωση να προσλαμβάνουν και να εκπαιδεύουν ανέργους, γιατί διαπιστώνουν πως έτσι συντελούν στην ευημερία της περιοχής, όπου βρίσκεται η επιχείρησης και στη λύση ενός πιεστικού προβλήματος της κοινωνίας (της συγκέντρωσης των τέτοιων ανέργων στα μεγάλα κέντρα -«γκέτο») σε συνεργασία με τις κρατικές αρχές κι άλλους παράγοντες. Αλλά καθώς πολλοί απ' αυτούς τους ανθρώπους δεν πετυχαίνουν τα κανονικά μέτρα παραγωγής, παρά την εκπαίδευση και τον προσανατολισμό, οι εργοδότες, όχι σπάνια ύστερα από μερικές βδομάδες ή μήνες τερματίζουν την απασχόληση αυτών, που δεν μπορούν ν' ανταποκριθούν σε μια λογική οικονομική συμβολή.

Στα θέματα πολιτικής στρατολόγησης συχνά παρεμβάλλονται διάφορες διακρίσεις όπως:

α. **Διάκριση φύλλου:** κάποτε η γυναίκα αντιμετώπιζε για την απασχόλησή της πολλά εμπόδια όπως: μικρότερες πληρωμές, είσοδο μόνο σε μερικά επαγγέλματα (δασκάλας, νοσοκόμας κ.λ.π.), απόλυση αν παντρευόταν κ.λ.π. Τώρα όμως αυτά ανήκουν στο παρελθόν κι η γυναίκα μπορεί να εργάζεται σχεδόν σε κάθε κατηγορία επαγγέλματος όπως κι ο άνδρας.

β. **Διάκριση ηλικίας:** σε πολλές κατηγορίες επαγγελμάτων, από τα ανειδίκευτο μέχρι και το ανώτατο διοικητικό στέλεχος, υπάρχει, σε πολλούς οργανισμούς, η τάση πρόσληψης νέων ανθρώπων. Έτσι συχνό

2.4. ΡΕΑΛΙΣΤΙΚΑ ΜΕΤΡΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ

Είναι συχνό το φαινόμενο κατά το οποίο επιχειρήσεις υιοθετούν απαιτήσεις προσόντων, για τα οποία δεν υπάρχει αποδειγμένη σχέση με την επιτυχία ή αποτυχία στη δουλειά. Αυτά δε, τα όχι ρεαλιστικά μέτρα πρόσληψης, είναι δυο ειδών:

2.4.1 Τυπικά προσόντα:

Η σχολική επίδοση αποτελεί ένα ουσιαστικό εμπόδιο επιλογής, που χρησιμοποιείται από πολλές επιχειρήσεις. Π.χ., απαιτείται απολυτήριο γυμνασίου γι' απασχόληση σε ειδικευμένα ή ημειδικευμένα βιομηχανικά έργα όπως χειριστή υλικού, εργάτη, χειριστή μηχανής. Επίσης προϋπόθεση για διοικητικές θέσεις συνήθως είναι το πτυχίο ανώτατης σχολής. Μερικοί ακόμη τεχνίτες (ξυλουργοί κ.λ.π.) πρέπει να 'χουν σχετική άδεια.

Η σχολική επίδοση, σαν επινόηση κοσκινίσματος κατά την επιλογή, έχει μεγάλη αξία, γιατί αυτοί που θα 'χουν το ταλέντο και τις κοινωνικές και τεχνικές δεξιότητες. Όμως, απόλυτη εμπιστοσύνη σ' ένα απολυτήριο γυμνασίου ή ένα πτυχίο ανώτατης σχολής γι' απασχόληση, έχει και μερικά καθαρά μειονεκτήματα όπως:

Αυτόματα αποκλείει εκείνους που διέκοψαν το σχολείο για διάφορους λόγους (φτωχούς, απροσάρμοστους στην πειθαρχία του σχολείου κ.λ.π.) κι οι οποίοι δε σημαίνει πως στερούνται δυνατοτήτων. Άλλωστε είναι γνωστό, πως ευφυέστατοι άνθρωποι είναι δυνατόν να μην έχουν καλή σχολική επίδοση (παράδειγμα: Αϊνστάϊν, Τσώρτσιλ) που σημαίνει πως τα τέτοια άτομα μπορούν ν' ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της δουλειάς σαν τους δοθεί η ευκαιρία γι' αυτό.

Αλλ' αν έτσι έχουν τα πράγματα, ποια πολιτική πρέπει ν' ακολουθήσει η υπηρεσία προσωπικού; Βέβαια, δεν πρέπει ν' αγνοηθεί η σχολική επίδοση σαν οδηγός επιλογής, αφού σχετίζεται με την πιθανή επιτυχία στη δουλειά κατά ένα γενικό τρόπο κι εφόσον κανείς ομιλεί για μεγάλο αριθμό ατόμων. Μια ρεαλιστική πολιτική είναι να καθοριστούν γενικά μορφωτικά προσόντα για τα διάφορα έργα μιας επιχείρησης βασισμένα σ' ένα σωστό πρόγραμμα ανάλυσης έργου, αλλά εσκεμμένα ν' αφηθεί ένα ποσοστό 5-15% του συνολικού αριθμού γι' αυτούς που στερούνται μεν των μορφωτικών προσόντων που απαιτούνται αλλ' όμως δίνουν υπόσχεση μιας λογικής επιτυχίας, εξαιτίας της εμπειρίας τους

είναι το φαινόμενο διαφημίσεων στις εφημερίδες, που καθορίζουν όρια ηλικίας, όπως π.χ., πλασιέ 21-35, πωλήτριες 18-40, μηχανικοί 21-40 κλπ. Επομένως, εάν κάποιος, έστω κι αν είναι ανώτατο στέλεχος, βρεθεί χωρίς εργασία κι είναι πάνω από τα 40-45 θα συναντήσει πολλές δυσκολίες για να βρει κάποια ικανοποιητική θέση. Κι η φιλοσοφία πίσω απ' αυτή την πολιτική είναι: οι νέοι διαμορφώνονται καλύτερα κι εργάζονται με ταχύτερο ρυθμό παρά οι μεγαλύτεροι στην ηλικία. Όμως, κι οι τελευταίοι πρέπει να εργαστούν, να ζήσουν και να φάνε, κι επιπλέον συμβαίνει και τούτο: ο ρυθμός των απουσιών, των αποχωρήσεων και των ατυχημάτων είναι χαμηλότερος στους με κάποια ηλικία εργαζόμενους παρά στους νέους. «ο φιλονεισμός αυτός, κυρίως των αμερικανικών επιχειρήσεων, άρχισε να υποχωρεί τελευταία (όπως με την τοποθέτηση επικεφαλής της General Motors ανθρώπου 62 ετών) και να λαμβάνεται υπόψη το παράδειγμα της Ευρώπης, όπου, επικεφαλής των μεγάλων εταιριών, βρίσκονται μάνατζερς (κυρίως δημιουργοί των επιχειρήσεων) ηλικίας κατά μέσον όρων άνω των 55 ετών, οι οποίοι κρίνονται τώρα στην Αμερική σαν εγγύηση αποδοτικότητας. Οι «κάποιας ηλικίας» διευθύνοντες των επιχειρήσεων θεωρούνται σαν συγκεντρώνοντες αντικαταστάτη εμπειρία, γνώση του κόσμου, των προσώπων και των πραγμάτων και πολύτιμες γνωριμίες. Φυσικά, απαιτήσεις σωματικής καταλληλότητας μπορεί, σε μερικές περιπτώσεις, ν' αποτελούν τη βάση νόμιμων περιορισμών ηλικίας».

γ. **Υποψήφιοι μ' επιρροή στη Διοίκηση:** Υπάρχουν περιπτώσεις υποψηφίων, οι οποίοι έχουν προσωπικές επαφές και φιλίες μ' ανθρώπους, που βρίσκονται σε υψηλές διοικητικές θέσεις μέσα στον οργανισμό. Παρόλο που τ' ανώτατα στελέχη σε πολλές επιχειρήσεις δεν επιθυμούν να παραδεχτούν ότι έχουν ειδική προτίμηση σ' αυτούς οι οποίοι έχουν κάποιο «κουμπί» μέσα στον οργανισμό, στην πράξη, για μερικά είδη θέσεων, αυτό το στοιχείο παίζει κάποιο σπουδαίο ρόλο στη λειτουργία μερικών προγραμμάτων απασχόλησης. Τούτο σημαίνει πως η ικανότητα μόνη δεν αποτελεί το πρωταρχικό κριτήριο για την επιλογή, κάτι δηλ. που μπορεί να 'χει σαν αποτέλεσμα το αδυνάτισμα των μέτρων επιλογής.

δ. **Συγγενείς:** Άλλο πρόβλημα, στενά σχετιζόμενο με το προηγούμενο, είναι το εάν πρέπει να προσλαμβάνονται συγγενείς των ήδη εργαζομένων (παιδιά, θυγατέρες, σύζυγοι). Κάτι τέτοιο, για ένα μεγάλο οργανισμό γενικά, δε δημιουργεί δυσκολίες, φτάνει ένα τέτοιο συγγενή, ο οποίος ενδέχεται να δείξει εύνοια ή μεροληψία. Στις μικρές όμως επιχειρήσεις, το πράγμα απαιτεί μεγάλη προσοχή, γιατί οι πολλοί συγγενικοί δεσμοί μπορούν να δημιουργήσουν κάμψη στα μέτρα απόδοσης.

στην εργασία, του ενδιαφέροντός τους και της σχετικής για τούτο βεβαίωσης από αρμόδιους παρατηρητές.

Πρόσθετη εκπαίδευση μπορεί ν' αποκτηθεί μετά την πρόσληψη σε νυκτερινά σχολεία ή σε εκπαιδευτικά προγράμματα της επιχείρησης.

2.4.3 Ιδιοσυγκρασίες:

Βασισμένες σε προκαταλήψεις ή σε πεπαλαιωμένα κριτήρια. Όπως π.χ., άρνηση γι' απασχόληση στους αριστερόχειρες, ή στους μικρόσωμους στον τομέα των πωλήσεων, ενώ καμία ένδειξη δεν υπάρχει αναφορικά με τη σχέση επιτυχίας και του ύψους. Γι' αυτό κι οι διοικούντες είναι πιο σίγουροι όταν χρησιμοποιούν επιστημονικές μεθόδους, όπου μπορούν.

2.5. ΠΗΓΕΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Μια και θα 'χουμε αποφασίσει για το ποιες είναι οι ανάγκες μας σ' ανθρώπινο δυναμικό και πού θα το βρούμε, η επόμενη ερώτηση είναι αυτή:

Πώς μπορούμε να παροτρύνουμε υποψήφιους με προσόντα να προσέλθουν γι' απασχόληση; Για να απαντήσουμε σ' αυτή την ερώτηση, οφείλουμε να δούμε πως οι εργαζόμενοι επιδιώκουν να πετύχουν απασχόληση. Δεδομένου δε ότι η διαδικασία της επιλογής περικλείει και την ενέργεια του «κοσκινίσματος» ή τον αποκλεισμό εκείνων, που δε θεωρούνται ότι ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις, σημαίνει ότι η επιχείρηση ή υπηρεσία πρέπει να 'χει μια προμήθεια ανθρώπων περισσότερων απ' όσους χρειάζεται.

Ένας απλός τρόπος κατάταξης των πηγών αυτής της προμήθειας, είναι να τις διαιρέσουμε σε δυο κατηγορίες, που είναι:

2.5.1 Οι Εσωτερικές Πηγές

Αν δημιουργηθεί κάποιο κενό, μπορεί να συμπληρωθεί με μετάθεση ή προαγωγή ενός υπάλληλου σ' αυτή τη θέση απ' το προσωπικό που υπάρχει. Φυσικά, στην τέτοια περίπτωση, πρέπει οπωσδήποτε ν' ακολουθηθεί η διαδικασία επιλογής, που, ωστόσο, σημαίνει ότι ήδη εργαζόμενοι έχουν την πρώτη προτίμηση για οποιαδήποτε καλύτερη θέση, πριν εξετασθούν άλλοι ερχόμενοι για πρώτη φορά στον οργανισμό.

Σε μια τέτοια περίπτωση, γίνεται μια έρευνα των προσωπικών στοιχείων και των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης από το διευθυντή του προσωπικού και των στελεχών, για να επισημανθούν οι υποψήφιοι, που 'χουν προσόντα. Συχνά, γίνονται νέες αξιολογήσεις, σε συνέχεις

συγκαλείτε μια σύσκεψη και λαμβάνεται απόφαση ν' ανατεθεί το έργο σ' έναν από τους υποψήφιους που ερευνήθηκαν. Συνηθίζεται μάλιστα οι ενδιαφερόμενοι να μη γνωρίζουν τίποτα μέχρι τη στιγμή, που θα ανακοινωθεί η επιλογή.

Παρόλο που έτσι είναι δυνατόν να παραβλεφθούν δυναμικοί και με προσόντα υποψήφιοι – κάτι που αποτελεί μειονέκτημα – η διαδικασία αυτή είναι η πιο συνηθισμένη στις επιχειρήσεις, που, μερικές φορές, συμπληρώνεται με τη γραπτή ανακοίνωση των κενών σ' όλα τα αρμόδια στελέχη, τα οποία οφείλουν να ερευνήσουν το καθένα τους δικούς του υφιστάμενους και να υποβάλουν προτάσεις στο γραφείο προσωπικού, το οποίο τότε συντονίζει το θέμα της επιλογής και τοποθέτησης.

2.5.2 Οι Εσωτερικές Πηγές κι οι Μέθοδοι Στρατολόγησης

Υπάρχουν μεγάλες διαφορές σε πηγές και σε τρόπους στρατολόγησης που εξαρτώνται από την πολιτική της διοίκησης, το είδος των έργων, που θέλουμε να συμπληρώσουμε την προσφορά υποψήφιων, τη σχετική με τη ζήτηση και τη φύση των παραγόντων της αγοράς εργασίας, όπως είναι οι κρατικές υπηρεσίες απασχόλησης, οι εργατικές ενώσεις κ.λ.π.

- (1) Νυκτερινές τεχνικές κι επαγγελματικές σχολές, που οι μαθητές τους πρέπει να 'χουν ορισμένο αριθμό ωρών πρακτικής άσκησης.
- (2) Κρατικοί οργανισμοί απασχόλησης. Ο οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού είναι ο κρατικός οργανισμός απασχόλησης με γραφεία σε πολλές πόλεις της χώρας κι επιπλέον έχει και την ευθύνη του προγράμματος ανεργίας κι επιδομάτων.
- (3) Ιδιωτικά γραφεία απασχόλησης. Στις προηγμένες βιομηχανικά χώρες πλεονάζουν τα τέτοια γραφεία, τα οποία, έναντι κάποιας αμοιβής που συνήθως πληρώνει ο εργαζόμενος (μετά την πρόσληψή του), αλλά μερικές φορές κι ο εργοδότης, βοηθούν για την ικανοποίηση αιτήσεων των εργοδοτών από τους καταλόγους αυτών που ζητάνε εργασία. Και στη χώρα μας άρχισε μια τέτοια κίνηση. Κι είναι δε τα τέτοια γραφεία εκείνα που ενεργούν μια προσεκτική συνέντευξη και, γενικά, ένα ξεκαθάρισμα των υποψήφιων για ν' ανταποκρίνονται στις προδιαγραφές και τις απαιτήσεις του εργοδότη, αναφορικά με τις δυνατότητες και τα προσόντα τους. Η δραστηριότητα των τέτοιων γραφείων περιορίζεται σε υπάλληλους και στελέχη, καθώς και προσωπικό πωλήσεων, όπου υπάρχει υψηλός ρυθμός αποχωρήσεων.
- (4) Εργατικές κι επαγγελματικές ενώσεις. Σ' αυτές καταφεύγουν οι μικρές, συνήθως, επιχειρήσεις και για ορισμένα επαγγέλματα, όπως τα ναυτικά κι εκείνα των κατασκευών.

(5) Αιτήσεις απευθείας στην επιχείρηση. Είναι η πιο συνήθης πηγή προσλήψεων για έργα κυρίως χειρωνακτικά, πωλήσεων, κ.λ.π. Διευκολύνεται η προσέλευση με τις διάφορες μορφές δημοσίων σχέσεων (προγράμματα επικαίρων, περιοδικό επιχειρήσεων κ.λ.π.).

(6) Στρατολόγηση διαμέσου των ήδη εργαζομένων. Μερικές επιχειρήσεις ανακοινώνουν στους υπαλλήλους τους ότι επιθυμούν πρόσληψη πρόσθετου προσωπικού μ' ορισμένα προσόντα, οι δε υπάλληλοι μεταφέρουν το μήνυμα σε φίλους, γνωστούς και συγγενείς που, ενδεχομένως, επιζητούν δουλειά. Η τέτοια μέθοδος έχει αποδειχτεί πολύ αποδοτική, όταν ιδίως λειτουργούν καλά οι ανθρώπινες σχέσεις. Για τον ίδιο σκοπό γίνονται κι ανακοινώσεις στον σχετικό πίνακα και προπαρασκευάζονται ειδικά φυλλάδια με τις σχετικές πληροφορίες για διανομή στους υπάλληλους. Ακόμη και σε συσκέψεις εποπτών με τους υφισταμένους τους γίνονται σχετικές συζητήσεις. Και βασικά συνιστώνται στην περίπτωση αυτή άνθρωποι με προσόντα, κάτι δηλαδή το οποίο πρέπει να αναγνωρίζεται στον υπάλληλο, που 'κανε την υπόδειξη, όπως και στον ίδιο πρέπει να εξηγείται γιατί δεν προσελήφθη κάποιος άλλος.

(7) Προκηρύξεις. Συνήθως για θέσεις, που πρόκειται να καταληφθούν μετά διαγωνισμό, σε χρήση από δημόσιες υπηρεσίες ή οργανισμούς δημοσίου δικαίου και πιστωτικά ιδρύματα.

(8) Διαφήμιση. Η μέθοδος της διαφήμισης σ' εφημερίδες κι επαγγελματικά κι επιστημονικά περιοδικά, χρησιμοποιείται ευρύτατα κι είναι αποδοτική. Συνιστάται όμως να δηλώνεται κι η ταυτότητα της επιχείρησης ή του οργανισμού κι όχι μόνο κάποια ταχυδρομική θυρίδα, όπως συνηθίζεται, γιατί τότε ο οργανισμός αποκτά άλλη σοβαρότητα κι επιπλέον αποκλείεται κι η περίπτωση να υπάρξει υποψήφιος κάποιος δυσαρεστημένος υπάλληλος της επιχείρησης, όπως συμβαίνει μερικές φορές με τις χωρίς ταυτότητα διαφημίσεις.

(9) Αναζήτηση εκτός εθνικού χώρου. Την προσφέρουν υπανάπτυκτες χώρες με τη μετανάστευση.

2.6 ΠΗΓΕΣ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΥ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Κατά γενικό κανόνα, οι επιχειρήσεις σπάνια έχουν δυσκολίες για πρόσληψη υπαλλήλων για χειρωνακτικά έργα, για υπαλληλικά, για πωλήσεις και παρόμοια έργα. Αλλά στην εποχή μας, που διακρίνεται για γρήγορη τεχνολογική πρόοδο και για τον περίπλοκο πολιτισμό, δημιουργείται, όλο και μεγαλύτερη, ανάγκη γι' άτομα με υψηλή μόρφωση κι ειδικευμένο ταλέντο, όπως π.χ. νοσοκόμοι, γιατροί,

καθηγητές, -μηχανικοί, χημικοί, φυσικοί, μαθηματικοί και υψηλού επιπέδου διοικητικά στελέχη.

Λύση σ' αυτό το πρόβλημα πετυχαίνεται με ειδικά προγράμματα εκπαίδευσης, με οικονομική υποστήριξη ατόμων για εκπαίδευση σε διάφορες σχολές όπως και με μαθητεία.

Για τις επειγόμενες όμως επιχειρήσεις κι οργανισμούς που αντιμετωπίζουν έλλειψη τέτοιου προσωπικού, άλλοι τρόποι για στρατολόγηση είναι οι ακόλουθοι:

1. Διαφήμιση σ' εφημερίδες κύρους

Μ' αυτή δίνονται ειδικές πληροφορίες για την εργασία και τις απαιτήσεις της, για τις ευκαιρίες προόδου, για την επιχείρηση και τα σχέδιά της και για τα ωφέληματα που παρέχονται στον εργαζόμενο. Έμφαση δίνεται στην αξιοπρέπεια και τις επαγγελματικές απόψεις του έργου, όπως κι ότι το άτομο αμείβεται σ' αυτό με την αναγνώριση που του δίνεται. Φυσικά, οι υπερβολές πρέπει ν' αποφεύγονται για λόγους που αναφέρονται στην απογοήτευση όταν είναι ανύπαρκτες οι διαφημιζόμενες συνθήκες. Η αγγελία πρέπει να ' ναι «καλοζυγισμένη», για ν' αποκλειστούν οι παρενέργειες (π.χ. προσέλκυση μεγάλου αριθμού, που επιβαρύνει τις υπηρεσίες σε χρόνο και κόπο κ.λ.π.).

2. Σεμινάρια για καθηγητές ανώτατων σχολών

Πολύ συνήθης μέθοδος στις ανεπτυγμένες χώρες. Διαρκούν 1-2 ημέρες. Συζητούνται διάφορα θέματα της επιχείρησης και δίνεται η ευκαιρία να δουν τις εγκαταστάσεις της και τον τρόπο λειτουργίας (κι όλα μ' έξοδα της επιχείρησης) κι έτσι που να μπορούν στη συνέχεια να προβάλλουν τη δεδομένη αυτή επιχείρηση, στους σπουδαστές τους σαν τόπο θαυμάσιο για εργασία. Αποτελεί δηλ. μέθοδος έμμεσο τρόπο στρατολόγησης.

3. Συσκέψεις επιστημονικών ενώσεων.

Λαμβάνουν χώρα σε κάθε χρόνο σε μεγάλες πόλεις κι αποτελούν τον τόπο όπου κλείνονται πολλές δουλειές, γιατί δίδεται η ευκαιρία, σ' εργοδότες κι επιζητούντες απασχόληση, να συζητήσουν τις σχετικές ευκαιρίες κι απαιτήσεις.

2.7 ΜΕΘΟΔΟΙ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ

2.7.1 Η ιδέα της επιλογής γενικά

Κατά κάποιο τρόπο, η στρατολόγηση μπορεί να θεωρηθεί σαν μια θετική ενέργεια, αφού επιδιώκει να πείσει τους ανθρώπους να προσέλθουν στην επιχείρηση για εργασία, ενώ η επιλογή μπορεί να θεωρηθεί σαν αρνητική ενέργεια, αφού απορρίπτει ένα σημαντικό μέρος απ' τους προσερχόμενους. Η διοίκηση αποφεύγει την πρόσληψη υπαλλήλου που θ' αποχωρήσει, γιατί, ενδεχομένως, η εργασία δεν ανταποκρίνεται στις προσδοκίες του. Έπειτα, μεγάλο είναι το κόστος συνήθως της στρατολόγησης κι εκπαίδευσης (στην Αμερική έχει υπολογιστεί το κόστος που είναι: εκατοντάδες δολάρια για τον σχετικά ανειδίκευτο και χιλιάδες δολάρια για τα επιστημονικά ή διοικητικά στελέχη). Επιπλέον, τα μέτρα των συνδικαλιστικών ενώσεων και οι προσδοκίες των υπαλλήλων και του κοινωνικού περιβάλλοντος μπορούν να συντελέσουν στον περιορισμό της δυνατότητας της διοίκησης ν' απαλλαγεί απ' αυτούς, που υπολείπονται σ' απόδοση. Σε πολλές χώρες μάλιστα, οι νόμοι ελέγχουν σοβαρότερα τις τέτοιες αποφάσεις.

Αυτές οι πιέσεις έχουν οδηγήσει πολλές επιχειρήσεις στις ανεπτυγμένες χώρες στην αποφυγή δεσμεύσεων και στη χρησιμοποίηση προσωρινών εργατοϋπαλλήλων, που τους προμηθεύουν γραφεία ειδικευμένα στο «δάνεισμα» εργατικού δυναμικού και με πληρωμή μιας καθημερινής αμοιβής για κάθε υπάλληλο, βασισμένης στην απαιτούμενη δεξιότητα, ενώ ο υπάλληλος παραμένει στην κατάσταση πληρωμής γραφείου.

Ακόμη Πρέπει να σημειωθεί ότι πολλοί οργανισμοί εφαρμόζουν το σύστημα μιας δοκιμαστικής περιόδου για τον νεοπροσλαμβανόμενο ο οποίος δεν μπορεί να γίνει μόνιμος πριν συμπληρώσει με επιτυχία μια δοκιμασία ενός μέχρι τριών μηνών η ακόμα κι ενός έτους.

Οι οργανισμοί τείνουν ν' αναπτύξουν μεθόδους πρόσληψης συνεπείς προς την όλη φιλοσοφία της επιλογής. Οι μέθοδοι αυτές διαφέρουν από επιχείρηση σ' επιχείρηση κι είναι:

Το ξεκαθάρισμα των ακατάλληλων υποψήφιων, που αποτελεί μια πρωταρχική ενέργεια της επιλογής και για μερικές επιχειρήσεις σημαίνει ότι ο υποψήφιος γενικά είναι ακατάλληλος. Μερικά απ τα κριτήρια γι' αυτό στηρίζονται στην αμφισβητήσιμη υπόθεση πως υπάρχει ένας «κατάλληλος Τύπος» για την επιχείρηση, απ' την άποψη της φυσικής

εμφάνισης, της κατάρτισης, της ηλικίας κι άλλων παρόμοιων χαρακτηριστικών. Π.χ., κατά μια έρευνα στην Αμερική, οι Τράπεζες προσπαθούν να διατηρούν μια πολύ ομοιογενή ομάδα υπαλλήλων, όλοι των οποίων τοποθετούν τη σιγουριά πάνω απ' την προαγωγή, στερούνται επιθετικότητας και προτιμούν μια δουλειά στην οποία μπορούν να εργάζονται μόνοι.

Υπάρχει ένδειξη πως ακόμα κι όταν η επιχείρηση δεν βάζει επίσημους περιορισμούς, μια ανεπίσημη πορεία αυτοεπιλογής θα λειτουργήσει. Μερικοί τύποι ανθρώπων ρέπουν και βρίσκουν απασχολήσεις σε μερικά είδη οργανισμών, που συμβιβάζονται με την προσωπικότητά τους.

Αυτό έχει παρατηρηθεί σε προσωπικό λιανικής πώλησης καταστημάτων και σε κρατικούς υπαλλήλους. Έτσι, είναι δυνατό να υπάρξει η δικαιολογία για την προσπάθεια ν' αποφεύγει κανείς το κακό ταίριασμα με το ξεκαθάρισμα εκείνων, οι οποίοι δεν θα νιώθουν άνετα στο νέο περιβάλλον της εργασίας τους. Στο σύνολό τους, εντούτοις, τα περισσότερα απ' αυτά τα «σωστά κριτήρια», τα οποία συνήθως αντιπροσωπεύουν παράλογες διακρίσεις, είναι ηθικά αστήρικτα και τώρα παράνομα.

Υπάρχουν άλλα, περισσότερο συγκεκριμένα, κριτήρια επιλογής, που μπορούν να χρησιμοποιηθούν κατάλληλα γιο Το ξεκαθάρισμα. Όταν τα περισσότερα έργα σε μια επιχείρηση απαιτούν τεχνική ικανότητα, τότε ένα ελάχιστο σε μόρφωση για όλους τους εισερχόμενους μπορεί να υπάρξει σαν μέτρο, π.χ. απολυτήριο μέσης σχολής ή πτυχίο ανώτατης (βέβαια, είναι δυνατόν, κάποιος καλός υποψήφιος να 'χει πετύχει ίση ικανότητα, χωρίς το παραπάνω μέτρο, ο οποίος, έτσι ν' αποδεικνύει πως είναι χωρίς λόγο υψηλό).

Συχνά, η διοίκηση κινείται στο άλλο άκρο κι επιδιώκει να ταιριάσει τη δουλειά στους ανθρώπους. Π.χ. κατά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο, πολλά έργα γι' άντρες με μικρές αλλαγές, έγιναν κατάλληλα για γυναίκες. και κατά τα πρόσφατα χρόνια, μεγάλη πρόοδος έχει γίνει προς την κατεύθυνση αυτή κι έτσι που πολλές εργασίες υπάρχουν κατάλληλες για τον τυφλό, τον αδύνατο κ.λπ. Πειράματα πάνω στη διευθέτηση των ωρών εργασίας, για να χρησιμοποιηθούν νοικοκυρές σε διακεκομμένες βάρδιες έχουν αποδειχτεί πετυχημένα. Εργασίες τεχνικών έχουν καταμεριστεί έτσι, που να μπορούν να εκμαθηθούν από σχετικά απαίδευτους αρχάριους.

Ψυχολόγοι ιδιαίτερα έχουν καταπιαστεί μ' έναν τομέα, που 'χει ονομαστεί «ανθρώπινη μηχανική». Κι ενώ η βιομηχανική μηχανική τονίζει το ταίριασμα των ανθρώπων, για να ικανοποιηθούν οι, σε χρόνο και κινήσεις, απαιτήσεις του μηχανικού εξοπλισμού και των προγραμμάτων παραγωγής, αυτοί οι ψυχολόγοι επιδιώκουν αρχές και

μεθόδους για να κάνουν το σχεδιασμό του εξοπλισμού περισσότερο προσαρμοσμένο στ' ανθρώπινα χαρακτηριστικά.

Αντίθετα, τα τυπικά προγράμματα επιλογής επιδιώκουν το ταίριασμα των υποψήφιων στα ειδικά έργα, με τη σκέψη πως Οι απαιτήσεις ενός δεδομένου έργου και τα χαρακτηριστικά ενός δεδομένου υποψήφιου μπορούν να ταιριάσουν.

Όμως, σε πολλές περιπτώσεις ένα άτομο μπορεί ν' αποτύχει, εξαιτίας του κοινωνικού περιβάλλοντος της εργασίας, έστω κι αν έχει σε υψηλό βαθμό όλα τα προσόντα να εκτελέσει κάποιο έργο. Π.χ. σε μια επιχείρηση, μια πολύ ελκυστική νέα 21 ετών, προσελήφθη σαν στενογράφος σε μια υπηρεσία, στην οποία εργάζονταν διάφοροι μηχανικοί και δυο μεσόκοπες και με πολλά χρόνια υπηρεσία γυναίκες. Παρόλο που η στενογράφος έκανε πολύ καλά τη δουλειά της κι οι άντρες την εκτιμούσαν, όμως αναγκάστηκε να παραιτηθεί, εξαιτίας του ανταγωνισμού των δυο γυναικών, που τη ζήλευαν για την εμφάνισή της.

Κατά μια μελέτη, πολλοί είναι οι κοινωνικοί παράγοντες, που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη, όπως: οι κοινωνικές επαφές, οι κοινωνικές απαιτήσεις έξω απ' την εργασία, η κοινωνική συμμετοχή, η άμεση ή έμμεση προσωπική ευθύνη προς τους άλλους, οι κοινωνικές κλίκες, ο βαθμός αποδοχής του νεοφερμένου η προσωπικότητα κι η ιδιοσυγκρασία του προϊστάμενου, η συνοχή της ομάδας εργασίας, οι πιέσεις της οργάνωσης της επιχείρησης κ.λπ. Μολονότι δεν μπορούν να μετρηθούν αυτές οι οργανωτικές και κοινωνικές επιδράσεις, το αρμόδιο για την πρόσληψη στέλεχος Πρέπει νά 'ναι ενήμερο γι' αυτούς τους παράγοντες κι έτσι που να μπορεί να κρίνει κατά πόσο ένας υποψήφιος θα προσαρμοστεί μ' επιτυχία.

Επισημαίνεται ακόμα ότι τα περισσότερα προγράμματα επιλογής υπαλλήλων βασίζονται στην τεχνική των διαδοχικών εμποδίων, σύμφωνα με την οποία οι υποψήφιοι, για να προσληφθούν, πρέπει μ' επιτυχία να περάσουν την κάθε φάση ελέγχου των προσόντων τους, που είναι: το έντυπο της αίτησης, οι συνεντεύξεις, τα tests, η ιατρική εξέταση κι ο έλεγχος της κατάρτισής τους. Μερικοί υποψήφιοι απορρίπτονται στο κάθε εμπόδιο ή φάση, εφόσον δεν ανταποκρίνονται απλώς ή δεν ξεπερνούν τις απαιτήσεις τους. Π.χ., ένας υποψήφιος μπορεί ν' απορριφτεί στη φάση της έντυπης αίτησης, γιατί η μόρφωσή του κι η προηγούμενη πείρα του, που αναγράφονται σ' αυτήν, κρίνονται ανεπαρκή στοιχεία, σύμφωνα με τα μέτρα της πρόσληψης. Μάλιστα, κατά το σχεδιασμό της πορείας της επιλογής, σύμφωνα μ' αυτή τη μέθοδο (Των διαδοχικών εμποδίων), το στοιχείο, που περισσότερο σχετίζεται με την επιτυχία στο έργο, τοποθετείται πρώτο στη σειρά, το αμέσως λιγότερο σχετιζόμενο, δεύτερο και ούτω καθεξής. Αυτοί οι υποψήφιοι, που δεν έχουν παρά λίγη πιθανότητα να πετύχουν στην εργασία, κόβονται στην πρώτη φάση. Έτσι, εξοικονομείται ο χρόνος,

τόσο του υποψήφιου όσο και της επιχείρησης, όπως και το κόστος της επιλογής, αφού αυτοί που έχουν τα προσόντα, δεν υπάρχει ανάγκη να οδηγηθούν ως το τέλος της διαδικασίας της επιλογής.

Όμως, σε μερικές περιπτώσεις η μέθοδος του πολλαπλού συσχετισμού δεν χρησιμοποιείται, με το επιχείρημα ότι μια ανεπάρκεια σε μια φάση μπορεί ν' αντισταθμιστεί από υπερβολική επάρκεια σ' άλλη φάση. Π.χ., η μόρφωση ενός υποψήφιου, όπως αναγράφεται στο έντυπο της αίτησης, μπορεί νά 'ναι κατώτερη απ' την απαιτούμενη, όμως αυτός που κάνει τη συνέντευξη δεν τον απορρίπτει, αλλά τον προχωρεί στη διαδικασία, γιατί διαπιστώνει πως έχει εξαιρετική πείρα κι ένα φανερό ενδιαφέρον για τη δουλειά. Το ίδιο μπορεί να συμβεί και με τα tests, να υπολείπεται π.χ. σ' ένα, αλλά να υπερτερεί σ' άλλο. Κατά τη χρήση αυτής της μεθόδου δίδονται βαθμοί σ' αριθμούς για την κάθε φάση, οι οποίοι, στο τέλος αθροίζονται κι εφόσον το άθροισμα ξεπερνάει τ' απαιτούμενο επίπεδο, ο υποψήφιος προσλαμβάνεται κι αν όχι, απορρίπτεται.

Τώρα, ποια μέθοδος πρέπει να υιοθετηθεί; Αν ο υποψήφιος είναι πολύ ακατάλληλος να περάσει ακόμα και την αρχική συνέντευξη, γιατί του λείπουν ακόμα κι οι στοιχειωδέστερες ικανότητες, δεν υπάρχει λόγος να οδηγηθεί στις παρακάτω φάσεις. Αν όμως, φαίνεται ένας άνθρωπος καλός στα πρώτα στάδια κι είναι μέτριος σε κάποια φάση μικρότερης σημασίας, τότε είναι λογικό να περάσει όλη τη διαδικασία πριν ληφθεί η τελική απόφαση.

Υπάρχουν, ωστόσο και παράγοντες τύχης, που μπορούν να συντελέσουν στην αποτυχία του υποψήφιου σε μια φάση, όπως π.χ. γιατί δεν αρέσει σ' αυτόν που κάνει τη συνέντευξη η φάτσα του, γιατί οι συνθήκες της συνέντευξης δεν είναι ευνοϊκές κ.λπ. Γι' αυτό, σε τέτοιες περιπτώσεις, πρέπει να κρίνεται το όλο του ατόμου.

2.8 ΣΚΟΠΟΙ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΙ ΤΗΣ ΕΠΙΛΟΓΗΣ

2.8.1 Σκοποί της επιλογής

Η επιλογή, τόσο του προσωπικού, που θα επανδρώσει μιαν επιχείρηση, όσο και του προσωπικού, που θα προωθηθεί σ' ανώτερα ιεραρχικά επίπεδα, αποτελεί ή τουλάχιστον πρέπει ν' αποτελεί, ένα από τα βασικά έργα της διοίκησης, καθόσον η σωστή ή μη επιλογή επιδρά άμεσα στην αποδοτική συμπεριφορά του ατόμου. Ας δούμε, με λίγα λόγια, το γιατί.

Όπως ήδη αναφέραμε, κι όπως θα δούμε παρακάτω, ο βαθμός, στον οποίο ένα άτομο είναι διατεθειμένο να χρησιμοποιήσει τις ικανότητες του, δηλαδή η δραστηριοποίηση του ατόμου, εξαρτάται από πολλούς παράγοντες, μεταξύ των οποίων αναφέρονται ο τρόπος διοίκησης, οι ανταμοιβές κ.λπ. Ο βασικότερος όμως παράγοντας, που φαίνεται να επηρεάζει άμεσα τη δραστηριοποίηση αυτή, είναι η αγάπη που έχει τ' άτομο για την εργασία, την οποία εκτελεί. Αν δηλαδή το άτομο βρίσκει στην εργασία του ενδιαφέρον και δυνατότητα να ικανοποιήσει την ανάγκη του για επιτυχία, τότε θα ενεργοποιηθεί και θα προσπαθήσει να την εκτελέσει κατά τον καλύτερο τρόπο. Στην αντίθετη περίπτωση, που η εργασία δε συμπίπτει με τα ενδιαφέροντα και τις προσδοκίες του ατόμου κι είναι ανίκανη να του προσφέρει μιαν ικανοποίηση για τον εγωισμό του, τότε βέβαια πάλι το άτομο θα την εκτελέσει, γιατί είναι ενδεχόμενο να εξαναγκάζεται από διάφορους λόγους, δεν πρέπει όμως να περιμένουμε ότι το άτομο θα δραστηριοποιηθεί ποτέ, ώστε να χρησιμοποιήσει όλες του τις ικανότητες. Ο βαθμός αυτός της δραστηριοποίησης των εργαζομένων διαφέρει, σημαντικά από άτομο σ' άτομο. Έτσι, υπάρχουν άτομα, που μπορούν να φθάσουν στο κορύφωμα της επίδοσής τους και να καταβάλλουν ηρωικές πραγματικά προσπάθειες στην εργασία τους, ενώ άλλα άτομα περιορίζονται σε χαμηλότερα επίπεδα επίδοσης. Άλλοι πάλι εργαζόμενοι καταφέρνουν να διατηρούν αμείωτη την επίδοσή τους και ν' ανέχονται εντάσεις, οι οποίες θα μετέβαλαν άλλους σ' ανίκανους και γκρινιάρηδες.

Βλέπουμε, λοιπόν, ότι υπάρχει ένας βαθμός προσαρμογής μεταξύ του ατόμου και της εργασίας που αυτό θα εκτελέσει. Έργο της διοίκησης είναι να μπορέσει να διακρίνει και να επιλέξει τα άτομα εκείνα τα οποία διαθέτουν τις ικανότητες για την καλύτερη προσαρμογή στο έργο που θα εκτελέσουν. Κάτι τέτοιο δεν είναι καθόλου εύκολο, γιατί η διοίκηση καλείται να κάνει μια πρόβλεψη για το μέλλον (ποια θα είναι η πιθανή συμπεριφορά του ατόμου) με βάση την ανάλυση ενός δεύτερου προσώπου (του αρμόδιου για την επιλογή), το οποίο πάλι βασίστηκε σε ενδείξεις που διαθέτει σήμερα (βιογραφικά, προϋπηρεσία, βαθμοί σε δοκιμασίες, προσωπικές εντυπώσεις από συνέντευξη με τον ενδιαφερόμενο κ.λπ.) και που είναι κάπως δύσκολο να διερευνηθούν και αρκετά εύκολο να μεταβληθούν στο μέλλον.

Το έργο της επιλογής, που όπως είδαμε είναι καθοριστικό για τη λειτουργικότητα της επιχείρησης, πρέπει να εκτελείται από ειδικευμένα πρόσωπα και πάντα με πολλή προσοχή, γιατί είναι πολύ εύκολο να οδηγήσει σε εσφαλμένα και επιζήμια για την επιχείρηση αποτελέσματα. Μια επιχείρηση, που αλλάζει συχνά το προσωπικό της, πέρα από τις οικονομικές πιθανόν επιβαρύνσεις που υφίσταται, αποκτά και ένα «άσχημο» όνομα στην αγορά εργασίας, με αποτέλεσμα να περιορίζεται ο

κύκλος των υποψηφίων που θα την προτιμήσουν και οι οποίοι δεν θα είναι βέβαια οι καλύτεροι.

2.8.2 Μέθοδοι

Ας περιγράψουμε στη συνέχεια ορισμένα βασικά μέσα τα οποία μπορεί να διαθέτει μια επιχείρηση και τα οποία θα της επιτρέψουν να κάνει μια κατά το δυνατόν αντικειμενική και επιτυχημένη επιλογή.

α. Βιογραφικά σημειώματα:

Τα βιογραφικά σημειώματα περιλαμβάνουν γενικές πληροφορίες για τον εργαζόμενο, όπως την ηλικία του, την οικογενειακή του κατάσταση, τις σπουδές του, την προϋπηρεσία του σε άλλες επιχειρήσεις (στην περίπτωση αυτή ζητούνται και άλλες πληροφορίες σχετικά με την προηγούμενη εργασία του), τα ενδιαφέροντά του κ.λπ.

Τα βιογραφικά αυτά σημειώματα εξυπηρετούν πολλούς σκοπούς: μας βοηθούν να δούμε την ικανότητα έκφρασης του υποψήφιου στο γραπτό λόγο, την ικανότητά του να τακτοποιεί τη σκέψη του και να παρουσιάζει συγκεκριμένα πράγματα με σαφή και ξεκάθαρο τρόπο. Είναι πολύ χρήσιμα στοιχεία για το αρχείο της επιχείρησης.

Τελευταία, γίνεται πολύ χρήση του μέσου αυτού για την επιλογή προσωπικού. Υπάρχουν ενδείξεις ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ ορισμένων βιογραφικών στοιχείων και επιτυχίας σε διοικητικές θέσεις. Έτσι, π.χ. τα εξής χαρακτηριστικά συνδέονται μ' επιτυχία σε ηγετικές θέσεις: υψηλή επίδοση στις σπουδές, ενασχόληση με τουλάχιστον ένα ανταγωνιστικό άθλημα, εκλογή σε τουλάχιστον τρία αξιώματα κ.λπ. Αντίθετα, σ' ορισμένες εργασίες, που ασχολούνται με την πώληση, άτομα, με μια μέση επίδοση στις σπουδές, έχουν περισσότερες πιθανότητες επιτυχίας.

β. Συνέντευξη:

Η συνέντευξη μας δίνει τη δυνατότητα να δούμε το άτομο ολοκληρωμένο και ν' αξιολογήσουμε άμεσα τη συμπεριφορά του. Μας δίνει την ευκαιρία μιας αμφίδρομης επικοινωνίας αυτός που διενεργεί τη συνέντευξη μπορεί να πληροφορηθεί περισσότερα, σχετικά με τα ενδιαφέροντα, τις απόψεις και γενικά το υπόβαθρο του υποψήφιου. ο υποψήφιος πάλι έχει τη δυνατότητα να συζητήσει για την επιχείρηση γενικά και ειδικότερα για τη συγκεκριμένη εργασία, για την οποία ενδιαφέρεται.

Η συνέντευξη, αν γίνει σωστά από πεπειραμένο πρόσωπο, προσφέρει μιαν αξιόπιστη εικόνα του υποψήφιου. Όσο και προετοιμασμένος νά 'ναι ο υποψήφιος, για να προσφέρει την καλύτερη δυνατή εικόνα, ένας πεπειραμένος συνομιλητής μπορεί να μαζέψει πολύτιμες πληροφορίες, για τα θέματα που τον ενδιαφέρουν (Π.χ. γιατί ο υποψήφιος έλκεται απ' ορισμένες εργασίες κι απωθείται από άλλες, ποια

επίδραση είχε πάνω του το περιβάλλον, μέσα στο οποίο έζησε, αν έχει τάση για δραστηριοποίηση των ικανοτήτων του, ποια η ικανότητά του ν' αντιμετωπίζει τις διάφορες καταστάσεις, που, πιθανόν, θα δυσκολέψουν ή θα ικανοποιήσουν τις επιδιώξεις του, ποια η διαπραγματευτική του ικανότητα ή ποια η ικανότητά του ν' αναλαμβάνει πρωτοβουλίες και να διευθετεί καταστάσεις, ποια η στάση του απέναντι στις διάφορες αξίες κ.ά.).

Η συνέντευξη αποτελεί ένα πολύ ευέλικτο όργανο. Δίνει τη δυνατότητα σ' αυτόν που τη διεξάγει, να ελιχθεί και ν' αποκαλύψει τόσο τις τεχνικές ικανότητες ενός υποψήφιου όσο και τη βαθύτερη προσωπικότητά του. Επειδή όμως η επιτυχία της εξαρτάται αποκλειστικά απ' το άτομο, που τη διενεργεί, είναι δυνατό να υπεισέλθει σφάλμα εκτίμησης και να οδηγηθούμε σ' εσφαλμένα τελείως συμπεράσματα. Γι' αυτό, αν θέλουμε να υπάρχει αντικειμενική κρίση, πρέπει διαφορετικά πρόσωπα να συζητήσουν με τον ίδιο υποψήφιο, ώστε να υπάρξει μια αντιπαραβολή και, στο τέλος, μια αντιπροσωπευτικότερη εικόνα του υποψήφιου.

Γενικά πάντως η συνέντευξη δε φαίνεται νά 'χει μεγαλύτερη αξιοπιστία από τις δοκιμασίες (τα τεστ), που η αξιοπιστία τους είναι ήδη κάπως χαμηλή. Είναι επίσης σκόπιμο να εφαρμόσουμε, στις περιπτώσεις που έχουμε πολλούς υποψήφιους, την κατευθυνόμενη συνέντευξη, η οποία ακολουθεί ένα σχέδιο και περιλαμβάνει ερωτήσεις όμοιες για όλους τους υποψήφιους, πράγμα που μας επιτρέπει να κάνουμε συγκρίσεις.

γ. Δοκιμασίες (Τεστ):

Τα «τεστ» αποσκοπούν να διερευνήσουν τις ικανότητες εκείνες του ατόμου, οι οποίες δεν είναι δυνατό να φανούν με τις άλλες μεθόδους, που είδαμε μέχρι τώρα. Τα «τεστ» παίζουν ρόλο στην επιλογή και γι' αυτό θ' ασχοληθούμε λίγο περισσότερο μ' αυτά.

Ένα από τα «τεστ», που χρησιμοποιείται σήμερα ευρύτατα για την επιλογή διοικητικών στελεχών (προϊσταμένων) στην κατώτερη βαθμίδα (first - level managers), αλλά και που πολλές επιχειρήσεις το χρησιμοποιούν και στην επιλογή διοικητικών στελεχών μέσης κι ανώτερης βαθμίδας, είναι η εξέταση πειραματικών καταστάσεων. Το «τεστ» αυτό αποσκοπεί στο να ελέγξει πώς θ' αντιδράσει σε τυπικές διοικητικές καταστάσεις το συγκεκριμένο διευθυντικό στέλεχος. Σχηματίζεται, λοιπόν, μια ομάδα απ' τα υποψήφια διευθυντικά στελέχη κι υποβάλλεται για μερικές μέρες (περίπου 3-5) σ' ορισμένες εξετάσεις, όπως:

α) εξέταση με διάφορα ψυχολογικά «τεστ»,

β) λήψη αποφάσεων για υποτιθέμενα θέματα, όπου το κάθε μέλος της ομάδας παίζει το ρόλο μέλους διοικητικού συμβουλίου μιας υποτιθέμενης μικρής επιχείρησης,

γ) συζήτηση γύρω απ' το πώς θ' αντιμετωπισθούν συγκεκριμένα προβλήματα υποτιθέμενης εταιρίας,

δ) συμμετοχή σε ομαδική συζήτηση για τη λύση συγκεκριμένου προβλήματος, χωρίς να υπάρχει ένα συγκεκριμένο πρόσωπο, που να διευθύνει τη συζήτηση,

ε) προφορική ανάπτυξη ενός συγκεκριμένου θέματος από κάθε υποψήφιο,

στ) υποβολή από κάθε υποψήφιο μιας γραπτής αναφοράς σε κάποιον υποτιθέμενο προϊστάμενο για ένα συγκεκριμένο θέμα.

Καθόλη τη διάρκεια της εξέτασης αυτής, οι υποψήφιοι παρακολουθούνται από ειδικά πρόσωπα, τα οποία σημειώνουν την επίδοσή τους και συζητούν μαζί τους από καιρό σε καιρό. Όταν τελειώσει η διαδικασία αυτή, οι ειδικοί συγκρίνουν τα συμπεράσματα των εκτιμήσεών τους μ' άλλα, που πιθανόν υπάρχουν (π.χ. αν οι υποψήφιοι δουλεύουν ήδη στην επιχείρηση, υπάρχουν στοιχεία στον υπηρεσιακό τους φάκελο από προηγούμενες εκτιμήσεις των προϊσταμένων τους) και συντάσσουν μια λεπτομερή αναφορά για κάθε υποψήφιο. Με βάση την αναφορά αυτή γίνεται η επιλογή.

Σύμφωνα μ' έρευνες, που έχουν γίνει, η μέθοδος αυτή φαίνεται να 'ναι αξιόπιστη, αλλά έχει το μειονέκτημα ότι στοιχίζει και χρόνο και χρήμα, δεδομένου ότι μερικές επιχειρήσεις υποστηρίζουν πως είναι προτιμότερο η δοκιμασία αυτή να γίνεται από διοικητικά στελέχη γραμμής, τα οποία έχουν μεγάλη εμπειρία, παρά από ειδικευμένους ψυχολόγους.

Τελειώνοντας, θα θέλαμε να τονίσουμε ότι δυσκολίες εμφανίζονται ιδιαίτερα στην επιλογή των προϊσταμένων της πρώτης βαθμίδας (δηλαδή των προϊσταμένων της κατώτερης βαθμίδας), γιατί τόσο στην επιλογή, που γίνεται από τις τάξεις των εργαζομένων μέσα στο συγκεκριμένο τμήμα, όσο και στην πρόσληψη απέξω, δεν είναι γνωστές οι διοικητικές ικανότητες του υποψήφιου. Στην περίπτωση αυτή, η γενική ευφυΐα, η ικανότητα για μια λογική ανάλυση, η ικανότητα για επικοινωνία, η ωριμότητα της προσωπικότητας και προπαντός η επιθυμία του υποψήφιου να διοικήσει, πρέπει πάντα να εξετάζονται πολύ προσεκτικά.

Για την επιλογή, αντίθετα, των προϊσταμένων των μεσαίων και ανώτερων βαθμίδων, οι δυσκολίες δεν είναι ίσως τόσο μεγάλες, εφόσον ήδη οι διοικητικές ικανότητες του υποψήφιου είναι γνωστές, γιατί έχει ήδη δοκιμασθεί σαν προϊστάμενος σε κατώτερα επίπεδα. Αυτά βέβαια για την περίπτωση που θέλουμε να προωθήσουμε στελέχη μέσα από την

επιχείρηση. Στην περίπτωση όμως που θα προσλάβουμε κάποιον απέξω, δε θα ξέρουμε τίποτε για τις διοικητικές του ικανότητες, οπότε οι δυσκολίες θα 'ναι μεγαλύτερες.

2.9 ΛΕΠΤΟΜΕΡΕΙΕΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΕΠΙΛΟΓΗΣ

1. **Έντυπο αίτησης (Application Form).** Αποτελεί μια παραδοσιακή, ευρύτατα αποδεκτή για εξασφάλιση πληροφοριών, που αναφέρονται απ' τον ίδιο τον υποψήφιο με δική του γραφή και αφορούν βιογραφικά στοιχεία όπως: ηλικία, οικογενειακή κατάσταση κι εξαρτώμενα πρόσωπα, σχολική εκπαίδευση (μαθήματα και βαθμοί), προηγούμενη εμπειρία στην εργασία (φύση καθηκόντων, αμοιβές, χρόνος στο έργο, λόγοι αποχώρησης) και άλλα προσωπικά θέματα, όπως συμμετοχή σ' ενώσεις, ιδιοκτησία κατοικίας, και ποινικό μητρώο (αν υπάρχει). Η αίτηση επίσης ελέγχει και την ικανότητα του υποψήφιου να γράφει, να οργανώνει τις σκέψεις του και να παρουσιάζει τα γεγονότα καθαρά και περιεκτικά. Οι πληροφορίες αυτές, εκτός του ότι παρέχουν μερικά μόνιμα στοιχεία, δίνουν τη βάση για να ενεργηθεί η επίσημη συνέντευξη

Το έντυπο της αίτησης είναι ταυτόχρονα κι ένα κανονικό test με τις διάφορες ερωτήσεις ζυγισμένες και βαθμολογημένες ανάλογα με την αξία τους για πρόβλεψη, όπως έχει εκτιμηθεί από μια στατιστική ανάλυση των σχέσεων των διαφόρων αυτών ερωτήσεων της αίτησης και της πραγματικής επιτυχίας στη δουλειά προηγουμένων υποψηφίων, που συμπλήρωσαν τις τέτοιες ερωτήσεις. Μια αξία δίδεται σε κάθε παράγοντα, όπως π.χ. το είδος της εμπειρίας στη δουλειά, το μέγεθος της οικογένειας, η ηλικία, το φύλο κι αυτοί οι «βαθμοί» συγκρίνονται μ' αυτούς εκείνων που προηγούμενα έχουν προσληφθεί κι εκείνων που έχουν απόδοση.

Συχνά ζητούνται με την αίτηση και συστάσεις (παρόλο που έχουν αποδειχτεί μικρής αξίας, αφού υπάρχει η τάση οι συστάσεις αυτές να είναι ευνοϊκές για διαφόρους λόγους) καθώς και πιστοποιητικά και βιογραφικό σημείωμα (τα στοιχεία του οποίου μπορούν να υπάρχουν στο έντυπο της αίτησης).

2. **Συνεντεύξεις.** Παρά τη θεαματική εξέλιξη της μεθόδου των tests η συνέντευξη παραμένει το πιο σπουδαίο εργαλείο στην πορεία της επιλογής, γιατί βοηθάει τον υπεύθυνο για επιλογή να δει το όλον του ατόμου, ν' αξιολογήσει αυτό και τη συμπεριφορά του απευθείας και να συνδυάσει τα δεδομένα της έντυπης αίτησης με τις εντυπώσεις και

παρατηρήσεις του, που οδηγούν στην απόφαση σχετικά με την καταλληλότητα του υποψήφιου γι' απασχόληση. Δίνει επίσης την ευκαιρία και στον υποψήφιο να κάνει ερωτήσεις για το έργο και για την επιχείρηση.

Η συνέντευξη, καταρχήν, είναι μια τέχνη κι όχι επιστήμη. Είναι υποκειμενική κι όταν λείπει η σχετική γι αυτήν άσκηση κι εκπαίδευση, μπορεί να οδηγήσει σε λαθεμένες κρίσεις, να γίνει δηλ. δεκτός ή ν' απορριφθεί κάποιος χωρίς να υπάρχουν επαρκείς ενδείξεις. Εξάλλου, οι έρευνες δείχνουν πως η καλή εκπαίδευση κι άσκηση σε συνεντεύξεις οδηγεί σε καλά αποτελέσματα.

Ιδεωδώς, η συνέντευξη πετυχαίνει ένα καλό δείγμα της συμπεριφοράς του υποψήφιου, ακόμα κι αν είναι προσεκτικός να δώσει την καλύτερη δυνατή εικόνα του. Αυτός που κάνει τη συνέντευξη μπορεί νά 'χει νύξεις, σχετικές με τα κίνητρα του υποψήφιου, τις στάσεις τους προς τον εαυτό του και προς τα είδη των καταστάσεων, που βρίσκει σαν ενοχλητικές ή ικανοποιητικές. Με βάση πάντοτε τ' αναφερόμενα στο έντυπο της αίτησης, μπορεί να οδηγήσει τον υποψήφιο να εξηγήσει γιατί μερικά έργα τον τραβούν κι άλλα τον απωθούν, καθώς και να μιλήσει ελεύθερα για την επίδραση των οικογενειακών και μορφωτικών του εμπειριών. Έτσι, μπορεί επίσης να συμπεράνει σχετικά με τις φιλοδοξίες του υποψήφιου, τις δυνατότητες των διαπροσωπικών του σχέσεων και την ετοιμότητά του να πάρει πρωτοβουλία συζήτησης κατά τις επαφές του με ξένα πρόσωπα.

Όμως, στην καλύτερη περίπτωση, η συνέντευξη δεν μπορεί να θεωρηθεί σαν μια ακριβής τεχνική, αφού μάλιστα η επιδεξιότητα σ' αυτήν είναι δύσκολο ν' αποκτηθεί. Επιπλέον, παρεμβαίνουν και παράγοντες που κάνουν τα πράγματα δυσκολότερα, όπως η προσωπικότητα κι η προκατάληψη αυτού που παίρνει τη συνέντευξη, αλλά κι η προσπάθεια του υποψήφιου να καλύψει τις αδυναμίες του και να δώσει απαντήσεις ευχάριστες.

3. Ιατρική εξέταση. Η ιατρική ή σωματική εξέταση πριν απ' την πρόσληψη έχει μεγάλη σημασία στη διαδικασία της επιλογής κι έχει τέσσερις σκοπούς:

- α. Ν' απορρίψει εκείνους των οποίων τα σωματικά προσόντα είναι ανεπαρκή για τις απαιτήσεις του έργου για το οποίο ερευνούνται.
- β. Ν' αποκτηθούν στοιχεία της σωματικής κατάστασης, για την περίπτωση κάποιου ατυχήματος αργότερα.
- γ. Να εμποδιστεί η πρόσληψη αυτών, που πάσχουν από κάποια μεταδοτική αρρώστια.

δ. Να τοποθετηθούν κατάλληλα εκείνοι, που προκρίνονται για πρόσληψη, αλλά, εξαιτίας κάποιου σωματικού ελαττώματος πρέπει ν' αναλάβουν μόνο ειδικά καθήκοντα.

Κι οι μεν τρεις πρώτοι σκοποί εύκολα κατανοούνται, όχι όμως κι ο τέταρτος, που έχει τη σημασία ότι υπάρχουν κι άνθρωποι με φυσικά ελαττώματα, οι οποίοι πρέπει να κερδίσουν τη ζωή τους και για τους οποίους υπάρχουν σχετικές απασχολήσεις, τις οποίες μπορούν ν' αναλάβουν παρά το σωματικό τους ελάττωμα, όπως άλλωστε προκύπτει απ' την ανάλυση του έργου.

Η ιατρική εξέταση γίνεται από το γιατρό της επιχείρησης, που, αν υπάρχει, ανήκει στην υπηρεσία προσωπικού. Αν δεν υπάρχει, μπορεί η ενέργεια αυτή να γίνει κατ' άλλους τρόπους. Αναφορικά με το περιεχόμενο της ιατρικής εξέτασης μπορούν να ληφθούν υπόψη τ' ακόλουθα:

1. Αποκτάται το Ιστορικό υγείας του υποψήφιου (μπορεί κι από μια νοσοκόμα) σαν πρώτη ενέργεια.
2. Γίνονται σωματικές μετρήσεις, όπως: ύψος, βάρος, στήθική περίμετρος.
3. Γενική εξέταση.
4. Εξέταση αισθήσεων κι ιδιαίτερα της όρασης κι ακοής.
5. Κλινική εξέταση οφθαλμών, αυτιών, μύτης, λάρυγγα και δοντιών.
6. Εξέταση στήθους και πνευμόνων - Ακτινογραφία.
7. Εξέταση πίεσης, καρδιάς.
8. Εργαστηριακές εξετάσεις αίματος και ούρων.
9. Νευρολογική εξέταση.

2.10. ΤΕΣΤ ΚΑΙ ΜΕΤΡΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΕΠΙΛΟΓΗ

Κατά τα τελευταία χρόνια, tests επιλογής, που συνήθως κατασκευάζονται από βιομηχανικούς ψυχολόγους, έχουν γίνει ένα αποδεκτό μέρος της διαδικασίας επιλογής για τις περισσότερες από τις μεσαίες και μεγάλου μεγέθους επιχειρήσεις. Δεν χρησιμοποιούνται βέβαια για όλα τα έργα. Η ευρεία τους δε χρήση άρχισε κατά τον Α' Παγκόσμιο Πόλεμο με το Army Alpha Tests, που βοήθησε στην επιλογή και τοποθέτηση των στρατιωτών και κορυφώθηκε μεταξύ των δυο πολέμων.

Αναπτύχθηκε η μέθοδος των tests, σαν προσπάθεια να βρεθούν περισσότερο αντικειμενικά μέσα μέτρησης των προσόντων των

υποψηφίων για πρόσληψη, καθώς και για χρήση στις περιπτώσεις των υπαλλήλων, που είναι υποψήφιοι για προαγωγή ή μετάθεση. Κι ένα απ' τα σπουδαιότερα πλεονεκτήματα των tests είναι ότι μπορούν ν' αποκαλύψουν προσόντα και ταλέντο, που δεν μπορούν να αποκαλυφθούν με τις συνεντεύξεις ή με τη δήλωση του υποψήφιου στην αίτησή του σχετικά με την μόρφωση και την πείρα του. Κι επιδιώκεται, έτσι, στην τελική απόφαση ν' αποκλεισθεί η πιθανότητα της προκατάληψης, από μέρους του προϊστάμενου ή αυτού που παίρνει τη συνέντευξη.

Πιο κάτω αναφέρονται μερικά είδη tests, απ' αυτά που χρησιμοποιούνται περισσότερο, ο σκοπός για τον οποίο έχουν φτιαχτεί, καθώς και οι περιορισμοί τους, με έμφαση πάνω στην προσοχή που χρειάζεται για την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων.

1. Tests ικανότητας ή κλίσης (Aptitude Tests)

Μετράνε τη λανθάνουσα ή πραγματική ικανότητα για να κάνει το άτομο κάτι. Κι είναι δυο ειδών:

α) **Tests νοημοσύνης ή γενικής πνευματικής ικανότητας** (intelligence or General Mental Ability Tests). Η ψυχολογική μέτρηση της πνευματικής ικανότητας (ή νοημοσύνης όπως επίσης λέγεται) άρχισε το 1900 με την αρχική εργασία του Alfred Binet, ενός Γάλλου γιατρού, που δημιούργησε ένα test για την κατάταξη των παιδιών του σχολείου, ανάλογα με την ικανότητά τους να μαθαίνουν και να πετυχαίνουν στη σχολική τους εργασία.

Δεν υπάρχει γενική συμφωνία, σχετικά μ' ένα ακριβή ορισμό του όρου νοημοσύνη. Όμως ο Theustone έχει απομονώσει ειδικά είδη πνευματικών ικανοτήτων, τις οποίες τα περισσότερα απ' αυτά τα tests μετρούν όπως: κατανόηση του προφορικού λόγου, ευγλωττία, μνήμη, συλλογισμοί, αντίληψη αριθμών, ταχύτητα αντίληψης κι αντίληψη του χώρου. Κι άλλοι ερευνητές έχουν αποδείξει πως υπάρχει θετική συσχέτιση ανάμεσα στους βαθμούς των tests νοημοσύνης και στην επιτυχία σε μια ποικιλία υπαλληλικών απασχολήσεων, εποπτικών έργων, δεξιοτήτων σε μηχανές και σε εργασία τηλετύπων.

β) **Ειδικά tests ικανότητας** (Special aptitude Tests). Είναι tests κατάλληλα για τη μέτρηση της δυνατότητας του ατόμου να μάθει ένα ειδικό τύπο εργασίας, π.χ. τα tests μηχανικής ικανότητας μετράνε τις ικανότητες για αντίληψη του χώρου, ταχύτητα αντίληψης και γνώση μηχανικών πραγμάτων. Δεν μετρούν δεξιότητες του χεριού κι είναι χρήσιμα για επιλογή μαθητευόμενων κι άλλων υπαλλήλων για διάφορα τεχνικά έργα κι επαγγέλματα.

Υπάρχουν και τεστς (Psychomotor Tests), που μετράνε ικανότητες όπως: δεξιότητες του χεριού, κινητικές ικανότητες και συντονισμό χεριού-ματιού χρήσιμα για επιλογή εργατών για έργα ημειδικευμένα, συναρμολόγηση ρολογιών κ.λπ. Κι από τις έρευνες αποδεικνύεται πως δεν έχει αξία η ταχύτητα στη χρησιμοποίηση των χεριών, αλλά η ικανότητα κατανόησης της τεχνικής και της διαδικασίας στα μηχανικά κι ηλεκτρικά επαγγέλματα.

Επίσης έχουν δημιουργηθεί και τεστς ικανότητας για τη μέτρηση ειδικών ικανοτήτων σ' εργασίες γραφείου. Περιλαμβάνουν θέματα ορθογραφίας, αριθμητικών πράξεων, συγκρίσεων, αντιγραφής, σημασίας λέξεων κ.λπ.

2. Tests Απόδοσης (Achievement Tests).

Είναι τα πιο απλά είδη από τα τεστς, σύμφωνα με τα οποία ο υποψήφιος καλείται να επιδείξει την ικανότητα να κάνει τη δουλειά. Υπάρχουν δυο κατηγορίες αυτών των τεστς: Η μια μετράει τη γνώση της εργασίας και μπορεί νά 'ναι μια ενέργεια προφορική ή γραπτή. Η άλλη κατηγορία, είναι ένα δείγμα εργασίας, στο οποίο ένα μέρος της πραγματικής δουλειάς δίδεται σαν τεστ. Π.χ, μια υποψήφια δακτυλογράφος καλείται να δακτυλογραφήσει μερικές σελίδες, οπότε μετριέται η ακρίβεια και η ταχύτητα. 'Η ένας μηχανικός καλείται να ερμηνεύσει ένα σχέδιο, κ.λπ. Υπάρχουν όμως κι εργασίες, όπως π.χ. στις πωλήσεις, που τα υπό μέτρηση χαρακτηριστικά δεν είναι τόσο φανερά και που είναι πολύ δύσκολο να μετρηθούν.

Όπως εύκολα μπορεί να συμπεράνει κανείς, δεν υπάρχουν στην αγορά τεστς για μέτρηση εκτέλεσης μιας εργασίας, γιατί για κάθε επιχείρηση ή υπηρεσία υπάρχουν ειδικά έργα, για τα οποία οι επιχειρήσεις πρέπει να συντάξουν τα δικά τους, παίρνοντας σαν βάση μέρη της πραγματικής εργασίας και ζητώντας απ' τους υποψήφιους να δείξουν τις γνώσεις τους.

3. Tests Ενδιαφέροντος για Επαγγέλματα (Vocational Tests).

Είναι ερωτηματολόγια για το τι αρέσει και δεν αρέσει στους ανθρώπους, σχετικό μ' επαγγέλματα, Hobbies, και ψυχαγωγικές ενέργειες. Η υπόθεση μ' αυτά είναι ότι υπάρχει ένα ορισμένο σύνολο (Pattern) ενδιαφερόντων γι' αυτούς, οι οποίοι είναι πετυχημένοι σ' ένα επάγγελμα κι όταν ένας επιθυμεί τα ίδια πράγματα, που οί' ασχολούμενοι σ' αυτό θέλουν τότε το εξεταζόμενο άτομο ενδιαφέρεται γι αυτό το είδος της εργασίας.

Π.χ. ένα test ενδιαφέροντος, μπορεί να βαθμολογεί δέκα ευρείες περιοχές ενδιαφερόντων: Έξω απ' το σπίτι, μηχανικά ενδιαφέροντα, αριθμητικά, επιστημονικά, ενδιαφέροντα για πειθώ, ενδιαφέροντα Τέχνης, φιλολογικά, μουσικά, κοινωνικής υπηρεσίας και υπαλληλικά

ενδιαφέροντα. Για πολλά δε επαγγέλματα, με βάση τα παραπάνω ενδιαφέροντα, έχουν δημιουργηθεί κατατομές (Profiles). Ωστόσο, επειδή σ' αυτά τα τεστ χωράει η απάτη εκμέρους του υποψήφιου για δουλειά, περισσότερο χρήσιμα φαίνονται για τον επαγγελματικό προσανατολισμό των ατόμων.

4. Tests Καταστάσεων (Situational Tests).

Με τη μέθοδο αυτή αξιολογείται το άτομο σε μια κατάσταση, όπως η πραγματική, με υποχρέωση να λύσει προβλήματα ενός πραγματικού έργου. Ένα τέτοιο τεστ είναι το ομαδικό προφορικό τεστ, κατά το οποίο σ' ένα δωμάτιο τοποθετούνται πολλοί υποψήφιοι (συνήθως για θέσεις εποπτικές και διοικητικές), οι οποίοι καλούνται να συζητήσουν και να λύσουν ένα πρόβλημα, που τους δίδεται. Οι παρατηρητές σημειώνουν πως αλληλεπενεργούν αυτά τα άτομα, ποιος είχε τις περισσότερες ιδέες, ποιος ήταν ο πιο πειστικός κλπ. Ταυτόχρονα μετριέται κι η δεξιότητά τους σε διαπροσωπικές σχέσεις.

Άλλος τύπος του τεστ αυτού είναι το «τεστ των εισερχομένων», που αποτελείται από πραγματικές επιστολές, τηλεφωνικά μηνύματα κι εκθέσεις, που υποτίθεται πως βρίσκονται στον φάκελο των εισερχομένων του διοικούντος και που, αφού δοθούν σχετικές πληροφορίες, καλούνται οι υποψήφιοι να ενεργήσουν ακριβώς όπως θα 'καναν αν τοποθετούνταν στη συγκεκριμένη αυτή θέση (να γράφουν δηλ. απαντήσεις, να παρασκευάσουν σύντομες εκθέσεις για την ανώτατη διοίκηση κλπ) Η ίδια αυτή μέθοδος-τεστ μπορεί να χρησιμοποιηθεί και για περιπτώσεις προαγωγής από μέσα.

5. Test Προσωπικότητας (Personality Tests)

Πολλοί υποστηρίζουν πως οι περισσότεροι υπάλληλοι αποτυγχάνουν στην εργασία τους, εξαιτίας ελαττωμάτων προσωπικότητας παρά γιατί στερούνται ικανότητας. Έτσι, ένας υπάλληλος, καλά προσαρμοσμένος ψυχολογικά, που υποκινείται αρκετά για να κάνει ένα καλό έργο μπορεί νά 'ναι περισσότερο ωφέλιμος στην επιχείρηση από εκείνον, που έχει μεγάλες δυνατότητες, αλλά είναι οκνηρός ή ανακατωμένος συναισθηματικά. Κι αυτό, γιατί ο δεύτερος μπορεί νά 'χει μια μηχανική π.χ. ικανότητα, αλλά δεν μπορεί ν' ακολουθήσει κι εφαρμόσει οδηγίες για λόγους συναισθηματικής αστάθειας.

Στην πραγματικότητα, για έργα διοικητικά, τα τεστ προσωπικότητας είναι όπως και τα τεστ «δειγμάτων εργασίας», αφού το πιο σπουδαίο στοιχείο, στις διοικητικές εργασίες, είναι η ικανότητα να χειρίζεται κανείς αποτελεσματικά ανθρώπους. Σαν αποτέλεσμα, τώρα οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις χρησιμοποιούν τεστ προσωπικότητας, ιδιαίτερα για διοικητικά στελέχη. Κι υπάρχουν γραφεία, τα οποία

ειδικεύονται. σ' αυτές τις υπηρεσίες, όπως και ψυχολόγοι στις υπηρεσίες προσωπικού, που διενεργούν κι επεξεργάζονται προγράμματα μετρήσεων με τεστς προσωπικότητας. Επιδιώκουν δε αυτά τα τεστς να διαπιστώσουν την υποκίνηση του ατόμου, την προσαρμογή του στις πιεστικές συνθήκες της καθημερινής ζωής και την ικανότητά του για διαπροσωπικές σχέσεις. Εκφράζονται δε αυτές οι ιδιότητες με την ύπαρξη μέσα στο άτομο χαρακτηριστικών, όπως η αυτοπεποίθηση, η φιλοδοξία, η αποφασιστικότητα η αισιοδοξία, η υπομονή, ο φόβος κι η δυσπιστία.

Πολλά απ' αυτά «μολύβι-χαρτί» τεστς υποστηρίζεται πως δίνουν μια πλήρη εικόνα της προσωπικότητας του υποψήφιου, αλλά πολλοί παρατηρητές ισχυρίζονται πως είναι επιπόλαια, εύκολα στην απάτη, και παραπλανητικά. Γι' αυτό, κλινικοί ψυχολόγοι ευνοούν τις συνεντεύξεις βάθους και τα «τεστς προβολής» (Projective Tests), που απαιτούν πολύ χρόνο κι έμπειρους για να τα δώσουν. Πρωταρχικά μάλιστα αυτά τα τεστς έγιναν για την ανώμαλη προσωπικότητα και μόνο πρόσφατα χρησιμοποιούνται για τη διαπίστωση της «κανονικής» προσωπικότητας.

Σχετικά με τα τεστς προσωπικότητας υπάρχουν υποστηρικτές, αλλά και πολλοί κατακριτές. Το ίδιο συμβαίνει και για τ' άλλα τεστς, παρόλο που αναγνωρίζεται ότι αποτελούν ένα ισχυρό εργαλείο για επιλογή, όταν χρησιμοποιούνται από ανθρώπους γνώστες της ψυχολογικής θεωρίας και πράξης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ - ΕΡΓΑΤΩΝ

3.1. ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ

Η κάθε επιχείρηση που προσλαμβάνει υπάλληλο ή εργάτη έχει υποχρέωση να συμπληρώσει διπλά το έντυπο "αναγγελία πρόσληψης" που το παίρνει από τον Ο.Α.Ε.Δ. της περιοχής που πρόκειται να προσληφθεί ο μισθωτός και να το προσκομίσει μέσα σε 8 ημερολογιακές ημέρες μετρούμενες από την επόμενη της ημέρας πρόσληψης, στον ίδιο οργανισμό (και αν είναι νεοσύστατη επιχείρηση, για τους τρεις πρώτους μήνες, μέσα σε τριάντα ημέρες). Η παραπάνω προθεσμία των οχτώ ή τριάντα ημερολογιακών και όχι μόνο εργασίμων ημερών αρχίζει από την επόμενη της ημέρας που προσλήφθηκε ο μισθωτός.

Από το έντυπο αυτό, (παράρτημα σελίδα 10) το πρωτότυπο παραμένει στον Ο.Α.Ε.Δ. της περιοχής που θα απασχοληθεί ο μισθωτός και το αντίτυπο το παραλαμβάνει η επιχείρηση. Αν δεν γίνει αναγγελία πρόσληψης μέσα σε οχτώ μέρες, τότε για κάθε μισθωτό επιβάλλεται και ένα πρόστιμο ίσο με δέκα ημερομίσθια ανειδίκευτου εργάτη, τα οποία μετά από συμβιβασμό μπορούν να μειωθούν στα 2,5 ημερομίσθια. Ο συμβιβασμός αυτός γίνεται με προσφυγή στον αρμόδιο Νομάρχη μέσα σε τριάντα μέρες από την κοινοποίηση του προστίμου. Επίσης ο εργοδότης που δεν καταχωρεί στα μισθολόγια του Ι.Κ.Α. τους εργαζόμενους της επιχείρησης του μέχρι τέλους του επόμενου μήνα, επιβαρύνεται και με ειδικό πρόσθετο τέλος που κυμαίνεται σε ποσοστό 30% -50% πάνω στις εισφορές του Ι.Κ.Α.

Πρωτού ακόμα αναλάβει εργασία ο νεοπροσλαμβανόμενος, ο εργοδότης τον καταχωρεί με όλα τα στοιχεία του στο **ΕΙΔΙΚΟ ΒΙΒΛΙΟ ΚΑΤΑΧΩΡΗΣΗΣ ΕΟΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ** που το περιλαμβάνει θεωρημένο δωρεάν από το Ι.Κ.Α. Η καταχώρηση του μισθωτού στο βιβλίο αυτό γίνεται αμέσως μετά την πρόσληψη του και πριν ακόμα αναλάβει εργασία. Δεν έχουν υποχρέωση οι εργοδότες να καταχωρούν τους νεοπροσλαμβανόμενους μισθωτούς στο παραπάνω ειδικό βιβλίο καταχώρησης νεοπροσλαμβανόμενου προσωπικού όταν πρόκειται για οικοδομικοτεχνικές εργασίες ή για συγγενικά πρόσωπα.

Επίσης, απαλλάσσονται από την υποχρέωση να τηρούν το "Ειδικό βιβλίο νεοπροσλαμβανόμενου προσωπικού στο τόπο της επιχείρησής τους αλλά σε άλλους χώρους εκτός αυτής (π.χ. συνεργεία καθαρισμού). Στις περιπτώσεις αυτές, το ειδικό βιβλίο τηρείται στην έδρα ή στο γραφείο του εργοδότη, ενώ σε όλες τις άλλες περιπτώσεις, το βιβλίο αυτό τηρείται στον τόπο εργασίας.

Όταν το "κεντρικό" και το "υποκατάστημα" μιας επιχείρησης ανήκουν στο ίδιο παράρτημα του Ι.Κ.Α., τότε δίνεται διαφορετικό "ΕΙΔΙΚΟ ΒΙΒΛΙΟ" για το κεντρικό κατάστημα και διαφορετικό για το υποκατάστημα. Το "ΕΙΔΙΚΟ ΒΙΒΛΙΟ" φυλάσσεται από τον υπόχρεο εργοδότη για δέκα χρόνια.

Όλες οι προσλήψεις γίνονται μέσω του γραφείου ευρέσεως εργασίας (Γ.Ε.Ε.) της περιοχής που βρίσκεται ο χώρος που θα απασχοληθούν οι μισθωτοί που πρόκειται να απασχοληθούν. Στην αρχή, προσλαμβάνονται οι άνεργοι που υποδεικνύονται από τον εργοδότη και στη συνέχεια οι υπόλοιποι από το Γ.Ε.Ε. με την σειρά φυσικά που οι άνεργοι αυτοί είναι εγγεγραμμένοι στα οικεία "Μητρώα Ανέργων". Αν ο εργοδότης προσλάβει προσωπικό χωρίς την μεσολάβηση του Ο.Α.Ε.Δ. δεν επιβάλλεται πρόστιμο, αν μέσα σε οχτώ μέρες συμπληρωθεί η αναγγελία πρόσληψης θα υποβληθεί αυτή στον Ο.Α.Ε.Δ. της περιοχής. Ο εργοδότης όμως που δεν προσλαμβάνει προσωπικό με την μεσολάβηση του Γ.Ε.Ε. έχει ποινικές κυρώσεις (φυλάκιση μέχρι τρεις μήνες κ.τ.λ.) μετά από μήνυση του προϊσταμένου του Γ.Ε.Ε.

Σε περίπτωση που προσλαμβάνεται αλλοδαπός (εκτός από χώρες της Ε.Ε.), θα πρέπει να υπάρχει σχετική άδεια εργασίας, που χορηγείται μέχρι ένα χρόνο περίπου από το Υπουργείο εργασίας όταν πρόκειται να απασχοληθεί ο αλλοδαπός σε περισσότερους από έναν νομούς, ή από τον Νομόρχο όταν πρόκειται να απασχοληθεί μόνο σε ένα νομό. Αν δεν υπάρχει άδεια εργασίας, η οποιαδήποτε σύμβαση εργασίας είναι άκυρη.

Ειδικότερα: Ο εργοδότης που σκοπεύει να προσλάβει αλλοδαπό για εργασία (εκτός αυτών που προέρχονται από άλλα κράτη-μέλη της Ε.Ε.) θα πρέπει πρώτα να υποβάλλει αίτηση (σε τρία αντίτυπα) στην επιθεώρηση εργασίας του τόπου που πρόκειται να απασχοληθεί η επιχείρησή του. Στην αίτηση αυτή αναγράφονται όλα τα στοιχεία του αλλοδαπού (ονομ/μο, διεύθυνση στο εξωτερικό, τόπος γέννησης, ημερομηνία γέννησης, υπηκοότητα, ειδικότητα, αριθμός διαβατηρίου, χώρα που εκδόθηκε το διαβατήριο καθώς και η διάρκεια απασχόλησης του στην Ελλάδα). Μαζί με την αίτηση συνυποβάλλονται και ένα σωρό άλλα δικαιολογητικά που τα θεωρεί απαραίτητα η επιθεώρηση εργασίας.

Ο αλλοδαπός μπορεί να πάρει και παράταση άδειας εργασίας συνολικά μέχρι πέντε χρόνια (πληροφορίες για το θέμα αυτό μπορεί να πάρει ο εργοδότης από την αρμόδια επιθεώρηση εργασίας).

Ο αλλοδαπός υποχρεούται να μεταβεί με ευθύνη του εργοδότη στην αρμόδια Διεύθυνση Υγείας της Νομαρχίας για να προβεί στις απαραίτητες αιματολογικές εξετάσεις. Στην συνέχεια ο αλλοδαπός αυτός μαζί με τον εργοδότη παρουσιάζονται μέσα σε ένα μήνα στην αρμόδια Αστυνομική Υπηρεσία, για να γίνει η σχετική καταγραφή του αλλοδαπού.

Σε επείγουσες περιπτώσεις που αφορούν βλάβες μηχανημάτων κ.τ.λ. σε βιομηχανίες και μεταλλεία, προσλαμβάνεται ο αλλοδαπός και μέσα σε 48 ώρες ανακοινώνεται η πρόσληψη του στην οικεία επιθεώρηση εργασίας και ο αλλοδαπός στο διάστημα αυτό υποβάλλει αίτηση στο Κέντρο Αλλοδαπών για να του χορηγηθεί άδεια παραμονής. Οι νεοπροσλαμβανόμενοι αλλοδαποί καταχωρούνται αμέσως στο "Ειδικό Βιβλίο Καταχώρησης Νεοπροσλαμβανόμενου Προσωπικού".

Αναλυτικότερα: Στην αίτηση – δήλωση αυτή περιλαμβάνονται:

- Η επωνυμία
- Η διεύθυνση και τα λοιπά στοιχεία της επιχείρησης που επιθυμεί να προσλάβει τον αλλοδαπό υπήκοο της Ε.Ε.
- Το ονομ/μο
- Την υπηκοότητα
- Την ηλικία και την διεύθυνση κατοικίας του αλλοδαπού
- Το είδος της προσφερόμενης εργασίας, τη διάρκεια της απασχόλησης και την ημερομηνία έναρξης της εργασίας.

ΣΗΜ: Η άδεια διαμονής για τους κατοίκους άλλων κρατών-μελών της Ε.Ε. έχει διάρκεια πέντε τουλάχιστον έτη από την ημερομηνία έκδοσης και ισχύει για όλη τη χώρα και μετά από αίτηση στην Υπηρεσία Αλλοδαπών ανανεώνεται αυτόματα.

Σε περίπτωση που προσλαμβάνεται ανήλικος (μέχρι 18 χρονών) απαιτείται ειδικό βιβλιάριο εργασίας, που χορηγείται από την αρμόδια επιθεώρηση εργασίας και ισχύει περίπου για ένα χρόνο. Για την έκδοση του βιβλιαρίου εργασίας απαιτείται ιατρική πιστοποίηση ότι δεν διατρέχει κίνδυνο η υγεία του από την εργασία αυτή που πρόκειται να αναλάβει ο ανήλικος. Η πιστοποίηση αυτή γίνεται από το Ε.Σ.Υ. και το Ι.Κ.Α. που λειτουργούν στην περιοχή της επιθεώρησης εργασίας της αρμόδιας για την έκδοση του βιβλιαρίου εργασίας.

Οι ανήλικοι πριν απασχοληθούν σε οποιαδήποτε εργασία, θα πρέπει να έχουν παρακολουθήσει και πρόγραμμα επαγγελματικού προσανατολισμού του Ο.Α.Ε.Δ.

Οι ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 16^ο έτος της ηλικίας τους καθώς και οι ανήλικοι (μέχρι 18 ετών) που φοιτούν σε γυμνάσια και λύκεια ή αναγνωρισμένες επαγγελματικές σχολές επιτρέπεται να

απασχολούνται το ανώτερο μέχρι έξι ώρες την ημέρα και μέχρι τριάντα ώρες την εβδομάδα. Επίσης δικαιούνται 12 τουλάχιστον ώρες ημερήσιας συνεχούς ανάπαυσης, μέσα στις οποίες θα πρέπει να περιλαμβάνονται οπωσδήποτε οι ώρες από 10 το βράδυ μέχρι τις 6 το πρωί.

Επίσης, γι' αυτούς που φοιτούν σε γυμνάσια, λύκεια, τεχνικές σχολές κ.τ.λ., η ημερήσια απασχόληση μπορεί να αρχίζει ή να λήγει τουλάχιστον δύο ώρες μετά την έναρξη των μαθημάτων αντίστοιχα.

Οι ανήλικοι που δεν έχουν συμπληρώσει το 15^ο έτος της ηλικίας τους απαγορεύεται να απασχοληθούν σε οποιαδήποτε εργασία εκτός από τα θέατρα και άλλες καλλιτεχνικές εκδηλώσεις.

Στους ανήλικους η ελάχιστη αμοιβή, που τους καταβάλλεται υπολογίζεται με βάση το κατώτατο ημερομίσθιο του ανειδίκευτου εργάτη της εθνικής συλλογικής σύμβασης, το οποίο αναλογεί στις ώρες εργασίας τους.

3.2. ΜΗΤΡΩΟ ΑΝΗΛΙΚΩΝ

Κάθε επιχείρηση που απασχολεί ανηλικούς (μέχρι να συμπληρωθούν τα 18 τους χρόνια) τηρεί και ένα ξεχωριστό βιβλίο αθεώρητο που ονομάζεται "Μητρώο Ανηλίκων". Στο βιβλίο αυτό που είναι ένα από βιβλίο, το οποίο γραμμογραφείται στη συνέχεια από το λογιστή, αναγράφονται:

- το ονομ/μο
- η χρονολογία γέννησης
- η διεύθυνση κατοικίας
- ο αριθμός το βιβλιαρίου εργασίας
- η ημερομηνία έκδοσης ή ανανέωσης του
- η χρονολογία έναρξης ή λήξης της εργασιακής σχέσης.

3.3. ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΑΠΟ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑ ΚΑΙ ΛΟΙΠΕΣ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Για την πρόσληψη μισθωτών από τα ξενοδοχεία και τις τουριστικές επιχειρήσεις, εφαρμόζονται ειδικές διατάξεις όπως αυτές καθορίζονται από το ΝΔ 1152/72, από το ΝΔ 1346/83 και από το ΝΔ 33470/91. Δηλαδή, τα ξενοδοχεία Γ' τάξης και πάνω καθώς και οι τουριστικές επιχειρήσεις από Α' τάξης και πάνω όλης της χώρας, για τις προσλήψεις προσωπικού συμπληρώνουν υποχρεωτικά τις κενές θέσεις με απόφοιτους της Σχολής Τουριστικών Επαγγελματιών κατά το ποσοστό εκείνο τουλάχιστον που ορίζεται κάθε φορά από τον Ε.Ο.Τ. και είναι ανάλογο με τα κρεβάτια που διαθέτουν οι επιχειρήσεις αυτές (οι λογιστές μπορούν να παίρνουν σχετικές πληροφορίες από τα γραφεία του Ε.Ο.Τ.). Από την υποχρέωση αυτή εξαιρούνται τα τουριστικά γραφεία και τα γραφεία ταξιδιών.

Το προσωπικό αυτό της σχολής Τουριστικών Επαγγελματιών που πρέπει να προσλάβουν τα ξενοδοχεία και οι λοιπές τουριστικές επιχειρήσεις μπορούν αυτές να ζητήσουν από τον Ο.Α.Ε.Δ. της περιοχής και αν ο Ο.Α.Ε.Δ. δεν μπορεί να τους καλύψει, τότε τα κενά μπορούν να συμπληρωθούν και από άλλους ανέργους που δεν είναι των Τουριστικών Επαγγελματιών.

Τα ξενοδοχεία που δεν λειτουργούν όλο το χρόνο (δηλαδή που λειτουργούν εποχιακά μέχρι 9 μήνες το χρόνο) είναι υποχρεωμένα να επαναπροσλάβουν το ίδιο προσωπικό που απασχόλησαν κατά τον προηγούμενο χρόνο, σταδιακά, ως εξής:

- Στο 20% της πληρότητας, το 1/3 των μισθωτών θα πρέπει να αποτελείται από επαναπροσλήψεις εργαζομένων που απασχολούνταν κατά την διάρκεια του προηγούμενου έτους.
- Στο 50% της πληρότητας, κατά τα 2/3 των μισθωτών θα πρέπει να αποτελείται από επαναπροσλήψεις εργαζομένων που απασχολούνταν κατά την διάρκεια του προηγούμενου έτους.
- Στο 80% της πληρότητας, θα πρέπει να επαναπροσλαμβάνεται το σύνολο των εργαζομένων που απασχολούνταν στην επιχείρηση αυτή κατά την διάρκεια του προηγούμενου έτους.

Ο μισθωτός που επιθυμεί να επαναπροσληφθεί θα πρέπει να υποβάλλει σχετική έγγραφη αίτηση στον εργοδότη μέχρι τέλος του Ιανουαρίου. Η επιχείρηση έχει υποχρέωση να του απασχολήσει από 10.6 και μετά ή από 25.5 και μετά αν η επιχείρηση βρίσκεται στην Κρήτη, στην Ρόδο ή στην Κέρκυρα και από 15.6 αν πρόκειται για λουτρόπολη. Από την ημέρα που καλείται ο μισθωτός θα πρέπει να παρουσιαστεί μέσα σε πέντε μέρες για εργασία αλλιώς χάνει το δικαίωμα της

επαναπρόσληψης. Αν η ξενοδοχειακή επιχείρηση αρνηθεί την επαναπρόσληψη του μισθωτού χωρίς να καταγγείλει την διατηρούμενη σχέση εργασίας με καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης τότε η επιχείρηση αυτή δεν καθίσταται υπερήμερη, λόγω αυτού του γεγονότος, οπότε υποχρεούνται να καταβάλει στο συγκεκριμένο μισθωτό μόνο την νόμιμη αποζημίωση και καθόλου μισθούς υπερημερίας.

Η απασχόληση στις εποχιακές ξενοδοχειακές επιχειρήσεις θεωρείται απασχόληση ορισμένου χρόνου χωρίς να προκαθορίζεται επακριβώς η ημερομηνία της παύσης εργασιών. Δηλαδή με την πάροδο του χρόνου ο εργοδότης θα λύει την σύμβαση εργασίας και από ορισμένους κάθε φορά μισθωτούς, μέχρι να κλείσει το ξενοδοχείο για την σεζόν αυτή, οπότε έχει γίνει και η λύση της σύμβασης εργασίας του τελευταίου μισθωτού που απασχολείται εποχιακά. Παρέχεται όμως το δικαίωμα στο μισθωτό να ζητήσει την επαναπρόσληψή του στη νέα περίοδο όπως αναφέρεται και πιο πάνω.

Όταν κάποιος μισθωτός της εποχιακής ξενοδοχειακής επιχείρησης απολύεται κατά την διάρκεια λειτουργίας της επιχείρησης ή κατά τη νεκρή περίοδο δικαιούνται αποζημίωση με βάση το μέσο όρο αποδοχών της άμεσης προηγούμενης περιόδου.

Επίσης, αν κάποιος μισθωτός δεν επαναπροσλήφθηκε, τότε η επιχείρηση υποχρεώνεται να του καταβάλει την νόμιμη αποζημίωση με βάση το μέσο όρο των αποδοχών της άμεσης προηγούμενης περιόδου εργασίας λαμβάνεται το χρονικό διάστημα που μεσολαβεί από την ημέρα της αρχικής πρόσληψης μέχρι και την ημέρα της απόλυσης (μετρούμενων φυσικά, για τον προσδιορισμό του χρονικού αυτού διαστήματος και των μηνών μέχρι 4 μήνες της νεκρής περιόδου που δεν λειτούργησε η επιχείρηση.

Επίσης, οι επιχειρήσεις Τουριστικών Λεωφορείων υποχρεούνται να επαναπροσλάβουν τους ίδιους οδηγούς και κατά την επόμενη τουριστική περίοδο, εφόσον οι οδηγοί αυτοί εκδηλώσουν την επιθυμία τους να εργασθούν στον ίδιο εργοδότη με αίτηση που υποβάλλεται στον εργοδότη μέχρι τέλους Φεβρουαρίου κάθε έτους. Στη συνέχεια, όταν τον καλέσει ο εργοδότης οφείλει ο οδηγός να παρουσιαστεί μέσα σε πέντε μέρες για υπηρεσία αλλιώς χάνει κάθε δικαίωμα για επαναπρόσληψη και αποζημίωση.

Τα τουριστικά καθώς και τα επισιτιστικά καταστήματα που λειτουργούν μέχρι 9 μήνες το χρόνο, υποχρεούνται να επαναπροσλαμβάνουν το ίδιο προσωπικό που είχαν απασχολήσει και κατά τον προηγούμενο χρόνο. Φυσικά, ο εργαζόμενος που επιθυμεί να ξαναδούλεψει, οφείλει να γνωστοποιήσει αυτό γραπτώς μέσω της οικίας οργάνωσής του μέχρι 1 Φεβρουαρίου και να παρουσιαστεί για εργασία στις παραμονές του Πάσχα όταν πρόκειται για επιχειρήσεις που λειτουργούν το καλοκαίρι ή μέχρι 1 Σεπτεμβρίου όταν πρόκειται για

επιχειρήσεις που λειτουργούν το Χειμώνα. Για την καλοκαιρινή τουλάχιστον από 25.5. Κατά τα λοιπά ισχύουν ότι και στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις.

3.4. ΒΙΒΛΙΑΡΙΑ ΥΓΕΙΑΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Όσοι εργάζονται ως υπάλληλοι ή εργάτες σε αρτοποιεία, κουλουροποιεία, τυροκομεία, ζαχαροπλαστεία, κ.τ.λ. δηλαδή όσοι εργάζονται ως τεχνίτες ή βοηθοί τεχνίτες σε επαγγέλματα που παρασκευάζουν τρόφιμα κάθε είδους, θα πρέπει να είναι εφοδιασμένοι με βιβλιάρια υγείας που να βεβαιώνουν ότι δεν πάσχουν από μεταδοτική ασθένεια (φυματίωση, σύφιλη κ.τ.λ.) . Για να έχει ο εργαζόμενος βιβλιάριο υγείας θα πρέπει να έρχεται σε άμεση επαφή με τα τρόφιμα και το κοινό και όχι όταν απλώς μεταφέρει π.χ. δοχεία τυριού τα οποία είναι κλειστά.

Την ίδια υποχρέωση έχουν και όσοι εργάζονται ως τεχνίτες κ.τ.λ. σε κουρεία, καφενεία, ξενοδοχεία, λουτρά, μαγειρεία, παντοπωλεία, κρεοπωλεία, καθαριστήρια, κομμωτήρια, γαλακτοπωλεία, κ.α.

Επίσης, και τα άτομα που απασχολούνται μέσα σε μπαρ, καμπαρέ οφείλουν να είναι εφοδιασμένα με βιβλιάριο υγείας.

Το βιβλιάριο υγείας που ανανεώνεται κάθε πέντε χρόνια, χορηγείται από την Υγειονομική Υπηρεσία ή από τον εξεταστή γιατρό.

Αν ο μισθωτός είναι υποχρεωμένος και δεν έχει εφοδιαστεί με βιβλιάριο υγείας τότε η σύμβαση εργασίας θεωρείται άκυρη. Αυτό σημαίνει ότι ο εργοδότης μπορεί να απολύσει τον μισθωτό αυτό που είναι με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, όποτε επιθυμεί χωρίς να θεωρηθεί υπερήμερος, αλλά θα πρέπει όμως να καταβάλει τη νόμιμη αποζημίωση.

Επίσης, σε περίπτωση που η σύμβαση εργασίας ήταν ορισμένου χρόνου ή έργου, τότε μπορεί ο εργοδότης να τον απολύσει μέσα σ' οποιαδήποτε χρονική στιγμή χωρίς να καταβάλλει στον μισθωτό που απολύει τους μισθούς του υπόλοιπου χρόνου διάρκειας της σύμβασης, αλλά ούτε και αποζημίωση λόγω απόλυσης.

3.5. ΕΙΔΙΚΟ ΒΙΒΛΙΟ ΚΑΤΑΧΩΡΗΣΗΣ ΝΕΟΠΡΟΣΛΑΜΒΑΝΟΜΕΝΩΝ

Οι επιχειρήσεις είναι υποχρεωμένες να τηρούν στο χώρο εργασίας το Ειδικό Βιβλίο Καταχώρησης Νεοπροσλαμβανόμενου Προσωπικού, όπου θα πρέπει να καταχωρούν αμέσως όλους τους μισθωτούς που προσλαμβάνουν. Αν δεν τηρείται το βιβλίο αυτό και δεν καταχωρούνται οι νεοπροσλαμβανόμενοι ή δεν επιδεικνύεται στα αρμόδια όργανα του Ι.Κ.Α., επιβάλλεται πρόστιμο για κάθε μισθωτό 880,41 Ευρώ, το οποίο όμως ποσό ίσως και να αυξηθεί. Αν δεν τηρείται το ειδικό βιβλίο για τους Νεοπροσλαμβανόμενους, τότε επιβάλλεται πρόστιμο 12,5 ημερομίσθια της ανώτατης ασφαλιστικής κλάσης. Τα παραπάνω δεν ισχύουν για εργοδότες οικοδομικοτεχνικών έργων ούτε και για συγγενικά πρόσωπα.

Δεν καταχωρούνται στο Ειδικό βιβλίο οι φοιτητές, σπουδαστές των Α.Ε.Ι., Τ.Ε.Ι., οι εκπαιδευόμενοι και οι απόφοιτοι των Ι.Ε.Κ., οι επαγγελματικά καταρτιζόμενοι άνεργοι στα ΚΕΚ, στα επιδοτούμενα προγράμματα του Ο.Α.Ε.Δ. άνεργοι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (Α.Ε.Ι.-Τ.Ε.Ι.) για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας. Για τις παραπάνω περιπτώσεις, ο εργοδότης θα πρέπει να έχει στην κατοχή του όλα εκείνα τα απαραίτητα στοιχεία – δικαιολογητικά που προβλέπονται για να αποδεικνύεται, σε περίπτωση ελέγχου, η ιδιότητα των εκπαιδευμένων – ασκούμενων. Αντίθετα, υπάρχει υποχρέωση τήρησης του ειδικού βιβλίου από τους εργοδότες, όταν απασχολούν μαθητές σχολών του Ο.Α.Ε.Δ., μαθητές – σπουδαστές τεχνικών και επαγγελματικών σχολών και μαθητευόμενους στα Εθνικά Ιδρύματα Παιδικής Μέριμνας. Για τους εργαζόμενους οδηγούς ΤΑΧΙ, το ειδικό βιβλίο τηρείται μέσα στο ΤΑΧΙ. Όσοι απασχολούνται στο θέαμα και ακρόαμα ως αυτοτελώς απασχολούμενοι, δηλαδή όταν απασχολούνται με όρους μη εξαρτημένης εργασίας (π.χ. μουσικοσυνθέτες, μεταφραστές) καταχωρούνται στο Ειδικό Βιβλίο από τον εργοδότη τους την ημέρα που εκδίδουν την Απόδειξη Παροχής Υπηρεσιών, Για όσους εργάζονται με σύμβαση έργου, γράφονται στο Ειδικό Βιβλίο κατά την ημερομηνία υπογραφής της σχετικής σύμβασης. Οι αμειβόμενοι αθλητές καταχωρούνται στο ειδικό βιβλίο, όταν συνάπτεται το σχετικό συμβόλαιο. Οι εργαζόμενοι σε φορτηγά ή σε τουριστικά πούλμαν καθώς και οι δασεργάτες γράφονται στο ειδικό βιβλίο της έδρας τους. Το ειδικό βιβλίο νεοπροσλαμβανόμενων μπορεί να τηρείται και μέσω Η/Υ.

3.6. ΓΙΑΤΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ποιες επιχειρήσεις είναι υποχρεωμένες να επιλέγουν γιατρό εργασίας.

Οι επιχειρήσεις που απασχολούν 50 άτομα και πάνω υποχρεούνται να προσλάβουν γιατρό εργασίας με ειδικότητα σχετική με εκείνης της ιατρικής της εργασίας. Επειδή, σήμερα δεν υπάρχουν πολλοί γιατροί με την ειδικότητα του γιατρού εργασίας, μπορούν να ασκούν τα καθήκοντα του γιατρού εργασίας στις επιχειρήσεις και οι γιατροί με τις παρακάτω ειδικότητες:

Α) Οι κάτοχοι τίτλου/ πτυχίου ειδικότητας Γιατρού εργασίας αλλοδαπής.

Β) Οι γιατροί με ειδικότητα Παθολογίας, με παρακολούθηση σεμιναρίων Ιατρικής της εργασίας ή διετή εμπειρία σε επιχείρηση.

Γ) Όσοι έχουν ασκήσει καθήκοντα Γιατρού Εργασίας στο υπουργείο Εργασίας για 5 χρόνια.

Δ) Οι γιατροί άλλης ειδικότητας, απουσία Γιατρού Εργασίας.

3.7. ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

3.7.1 Έννοια

Η κύρια υποχρέωση του εργοδότη από την σύμβαση εργασίας είναι η εκπλήρωση της αντιπαροχής του, δηλαδή η καταβολή του μισθού.

Μισθός λέγεται το τακτικό και σταθερό αντάλλαγμα (αντιπαροχή) του εργοδότη προς τον μισθωτό, για την εργασία που αυτός του παρέχει στα πλαίσια της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας.

Συνώνυμος του όρου μισθός είναι ο όρος *αποδοχές*.

Με τον όρο «μισθός» εννοούμε τις αποδοχές του εργαζόμενου, ανεξάρτητα από την χρονική περίοδο που καλύπτουν. Έτσι και το ημερομίσθιο αποτελεί μισθό για εργασία μιας ημέρας.

Ο μισθός είναι ουσιώδες και απαραίτητο στοιχείο της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας.

Η σχετική συμφωνία είναι άτυπη, δηλαδή μπορεί να είναι γραπτή ή προφορική, ρητή ή σιωπηρή.

Ο μισθωτός έχει υποχρέωση να προσφέρει την εργασία του. Αν και κατά πόσο τη χρησιμοποίησε ο εργοδότης δεν έχει σημασία. Αντίστοιχα,

η υποχρέωση του εργοδότη για την καταβολή του μισθού αφορά ολόκληρο το χρόνο που ο μισθωτός πρόσφερε νόμιμα την εργασία του.

3.7.2 Αντιστοιχία παροχής – αντιπαροχής

Ο μισθός βρίσκεται σε ανταλλακτική σχέση με την εργασία, εφ' όσον είναι δύο οικονομικές αξίες που η μία δίνεται σε αντάλλαγμα της άλλης.

Η υποχρέωση καταβολής του μισθού υπάρχει όταν ο μισθωτός παρέχει εργασία και για όση εργασία παρέχει. Δηλαδή, όση η εργασία τόσο και ο μισθός.

3.7.3 Αποχή του μισθωτού για σπουδαίο λόγο

Εφαρμογή της παραπάνω κοινωνικής λειτουργίας του μισθού αποτελεί το δικαίωμα του μισθωτού να λάβει, με ορισμένες προϋποθέσεις, το μισθό του και αν απέχει από την εργασία του για σπουδαίο λόγο. Σπουδαίος λόγος μπορεί να θεωρηθεί οποιαδήποτε περιστατικό που τον εμποδίζει να εργασθεί και που αφορά τον ίδιο ή και πρόσωπα του στενού οικογενειακού περιβάλλοντος. Αρκεί το περιστατικό αυτό να μην οφείλεται σε υπαιτιότητα του. Τέτοιο λόγοι είναι η αρρώστια η δική του ή των οικείων του, η εκπλήρωση υποχρεώσεων δημοσίου χαρακτήρα, η συμμετοχή σε εξετάσεις κ.τ.λ. Για τις γυναίκες σπουδαίος λόγος είναι ο τοκετός και η λοχεία.

3.8. Ο ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΜΙΣΘΟΥ

Ο καθορισμός του μισθού γίνεται σύμφωνα με το είδος της εργασίας, με βάση ορισμένη ειδικότητα ή με αναφορά σε συγκεκριμένα έργα. Μόνο οι εθνικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθορίζουν κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων για όλους τους μισθωτούς, χωρίς διάκριση επαγγέλματος και ειδικότητας. Για το καθορισμό του μισθού υπολογίζεται η εργασία που πραγματικά προσφέρει ο μισθωτός και όχι η ειδικότητα που αυτός έχει τυπικά.

Ο καθορισμός του μισθού διακρίνεται σε:

- Συμβατικό.
- Νόμιμο.
- Συνηθισμένο.

3.8.1 Συμβατικός μισθός

Συμβατικός μισθός είναι ο μισθός που καθορίζεται ελεύθερα από την ατομική σύμβαση εργασίας.

Η συμβατική ελευθερία καθορισμού του μισθού περιορίζεται προς τα κάτω από τα κατώτατα όρια αποδοχών που ορίζονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή τις υπουργικές αποφάσεις. Έτσι ο μισθωτός προστατεύεται, γιατί δεν επιτρέπεται να συμφωνήσει μισθό χαμηλότερο από τα κατώτατα όρια που έχουν καθοριστεί για το επάγγελμά του.

Περιορισμός επίσης υπάρχει και στην περίπτωση συμφωνίας αισχροκερδούς μισθού. Τέτοια, που οφείλεται σε ανάγκη, απειρία ή επιπολαιότητα του μισθωτού είναι άκυρη.

3.8.2 Νόμιμος μισθός

Νόμιμος μισθός είναι ο μισθός που καθορίζεται με διατάξεις που έχουν ισχύ νόμου και αποτελεί το κατώτατο όριο αμοιβής για τους μισθωτούς που αφορά.

Ο νόμιμος μισθός καθορίζεται με συλλογική σύμβαση, διαιτητική απόφαση ή υπουργική απόφαση.

Με γενική εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας ορίζονται τα γενικά κατώτατα όρια μισθωτών και ημερομισθίων για τους μισθωτούς όλης της χώρας, ανεξάρτητα από ειδικότητα.

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και οι διαιτητικές αποφάσεις ορίζουν μόνο κατώτατα όρια, αλλά όχι ανώτατα.

3.8.3 Συνηθισμένος μισθός

Συνηθισμένος μισθός είναι ο μισθός που καταβάλλεται σε ορισμένο τόπο για εργασία ίδια με εκείνη που παρέχει ο μισθωτός, του οποίου θέλουμε να υπολογίσουμε την αμοιβή.

Ο συνηθισμένος μισθός καταβάλλονται όταν δεν έχει συμφωνηθεί συμβατικός μισθός, ούτε υπάρχει νόμιμος μισθός. Αυτό συμβαίνει βασικά στην περίπτωση που ο μισθωτός δεν υπάγεται σε ορισμένη συλλογική σύμβαση (π.χ. γιατί ο ίδιος ή ο εργοδότης του δεν είναι μέλος των οργανώσεων που την έχουν καταρτίσει).

3.9. ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΑΜΟΙΒΗΣ

Συστήματα αμοιβής είναι ο τρόπος υπολογισμού του μισθού που δικαιούται ο μισθωτός, με βάση ένα ορισμένο στοιχείο της σχέσεως εργασίας. Το στοιχείο αυτό είναι συνήθως η διάρκεια της εργασίας, μπορεί όμως να είναι η απόδοση της εργασίας του μισθωτού, το ύψος των κερδών του εργοδότη.

Τα βασικά συστήματα αμοιβής είναι:

- Ο χρονικός μισθός.
- Ο μισθός κατά μονάδα εργασίας και ο μισθός κατά αποκοπή.
- Ο μισθός με ποσοστά στα κέρδη.
- Ο μισθός με φιλοδώρηματα.

Τα συστήματα αυτά δεν είναι πάντα αμιγή, αλλά εμφανίζονται πολλές φορές και συνδυασμένα μεταξύ τους.

Με όποιο σύστημα και αν υπολογίζεται η αμοιβή ο μισθός που καταβάλλεται στον μισθωτό δεν επιτρέπεται να είναι χαμηλότερος από τον νόμιμο μισθό.

3.9.1 Χρονικός μισθός

Ο πιο συνηθισμένος τρόπος υπολογισμού του μισθού είναι με βάση την χρονική διάρκεια της παροχής της εργασίας. Με το σύστημα αυτό ο μισθωτός δικαιούται να πάρει μισθό ανάλογο με το χρόνο που απασχολήθηκε.

Ο χρονικός υπολογισμός μπορεί να γίνει με βάση οποιαδήποτε μονάδα χρόνου. Συνήθως γίνεται με την μέρα και τότε ο μισθός λέγεται ημερομίσθιο. Ή με το μήνα και λέγεται μηνιαίος μισθός. Γίνεται όμως και με την εβδομάδα (εβδομαδιαίος) ή με την ώρα (ωρομίσθιο). Το σύστημα του ωρομισθίου είναι διαδεδομένο σε πολλές βιομηχανικά αναπτυγμένες χώρες. Στην Ελλάδα η καθιέρωση του έχει ζητηθεί από εργοδοτικές οργανώσεις, συνάντησε όμως ισχυρή αντίδραση από την πλευρά των μισθωτών.

3.9.2 Μισθός κατά μονάδα εργασίας ή κατ' αποκοπή

Στις περιπτώσεις αυτές ο υπολογισμός του μισθού γίνεται με βάση την απόδοση της εργασίας του μισθωτού. Αν μεν είναι κατά μονάδα εργασίας (με το κομμάτι), ενδιαφέρει ο αριθμός των μονάδων που πραγματοποίησε, αν δεν είναι κατ' αποκοπή, εξετάζεται η πραγματοποίηση του συμφωνημένου έργου.

Ο υπολογισμός μ' αυτόν τον τρόπο δεν μεταβάλλει την σχέση εργασίας σε σύμβαση έργου, ισχύουν δε και σ' αυτή τη περίπτωση οι κανόνες για την χρονική διάρκεια της εργασίας, για τον τρόπο εκπλήρωσής της, για το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη κ.τ.λ.

3.9.3 Μισθός με ποσοστά στα κέρδη

Στην περίπτωση αυτή ο μισθός υπολογίζεται με βάση ορισμένου ποσοστού των κερδών του εργοδότη από την επιχείρηση, στην οποία παρέχει ο μισθωτός την εργασία του.

Τα χρονικά διαστήματα κατά τα οποία εκκαθαρίζονται τα κέρδη, η μέθοδος υπολογισμού τους, ο τρόπος ελέγχου των λογιστικών στοιχείων της επιχειρήσεως από το μισθωτό πρέπει να ρυθμίζονται από την σύμβαση εργασίας, κατά τρόπο που να εξασφαλίζει το συμφέρον του μισθωτού, χωρίς όμως να εκθέτει άσκοπα και τα συμφέροντα του εργοδότη.

Η αμοιβή με ποσοστά στα κέρδη δεν αλλάζει την φύση της σχέσεως που συνδέει το μισθωτό με τον εργοδότη. Διατηρείται δηλαδή η σχέση εργασίας και δεν μεταβάλλεται σε εταιρική σχέση. Ο μισθωτός δεν έχει δικαίωμα να επεμβαίνει στην επιχειρηματική δραστηριότητα του εργοδότη, ούτε να ελέγχει τις αποφάσεις του, έστω και αν έτσι μειώνονται τα κέρδη. Από την άλλη πλευρά, ο μισθωτός δεν συμμερίζεται τον επιχειρηματικό κίνδυνο του εργοδότη, δηλαδή τον κίνδυνο ζημιάς. Οι κανόνες για την χρονική διάρκεια της εργασίας, για τον τρόπο εκπλήρωσής της παροχής κ.τ.λ. ισχύουν και σ' αυτήν την περίπτωση.

3.9.4 Φιλοδωρήματα

Όταν εφαρμόζεται αυτός ο τρόπος, την αμοιβή δεν καταβάλλει ο εργοδότης αλλά οι πελάτες, στους οποίους παραπέμπεται ο μισθωτός για να εισπράξει το μισθό του με τη μορφή φιλοδωρήματος. Αυτό συμβαίνει π.χ. με τις ταξιθέτριες των κινηματογράφων και τους βοηθούς υποδοχής των ξενοδοχείων.

Εννοείται ότι και μ' αυτό το σύστημα αμοιβής δεν επιτρέπεται ο μισθός που καταβάλλεται να είναι μικρότερος από το νόμιμο. Αν τα φιλοδωρήματα δεν επαρκούν, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να συμπληρώσει το ποσό του μισθού.

3.10. Η ΜΟΡΦΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

3.10.1 Χρηματικός μισθός

Η πιο συνηθισμένη μορφή καταβολής του μισθού είναι το χρήμα.

Χρηματικός μισθός είναι το ορισμένο χρηματικό ποσό που καταβάλλεται στο μισθωτό σε τακτά χρονικά διαστήματα.

Η πληρωμή πρέπει να γίνεται με μετρητά χρήματα και στο νόμισμα της χώρας, δηλαδή σε δραχμές. Πληρωμή με τραπεζική ή ταχυδρομική επιταγή επιτρέπεται μόνο αν συνηθίζεται στις συναλλαγές, ή αν έχει συμφωνηθεί, ή αν επιβάλλεται από τις συνθήκες.

3.10.2 Μισθός σε είδος

Μισθός σε είδος είναι ορισμένη οικονομική, αλλά όχι χρηματική παροχή που δίνεται στο μισθωτό σε τακτά χρονικά διαστήματα. Μπορεί να αποτελείται από πράγματα, ή δικαιώματα, ή υπηρεσίες, ή εισιτηρίου ελεύθερης κυκλοφορίας.

Η παροχή αυτή πρέπει να είναι χρήσιμη στο μισθωτό και να έχει προσδιορισμένη οικονομική αξία. Οι πιο συνηθισμένες παροχές είναι της κατοικίας, της τροφής, της ενδυμασίας, της θερμάνσεως και της ηλεκτρικής ενέργειας.

Η παροχή σε είδος δεν επιτρέπεται να καλύπτει ολόκληρο το μισθό αλλά μόνο ένα μέρος του. Ο μισθωτός πρέπει να εισπράττει πάντα σε χρήμα μέρος του μισθού, αρκετό για να καλύψει τις βασικές του ανάγκες.

Η παροχή σε είδος πρέπει να προβλέπεται από συλλογική σύμβαση, διαιτητική απόφαση ή από την ατομική σύμβαση εργασίας. Ο εργοδότης δεν έχει δικαίωμα να επιβάλλει στον μισθωτό να δεχθεί μισθό σε είδος. Μπορεί όμως, αν υπάρχει συμφωνία τέτοιας παροχής να καταβάλλει το αντίτιμό της σε χρήμα.

3.11. ΤΡΟΠΟΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΤΟΥ ΜΗΝΙΑΙΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

1) Άσχετα με το πόσες εργάσιμες ημέρες έχει ο κάθε μήνας, θα θεωρείται πάντα ότι οι εργάσιμες μέρες του εκάστοτε μήνα είναι 25.

2) Σε περίπτωση που δεν εργάστηκε ο υπάλληλος μια μέρα, τότε ο μισθός του μήνα αυτού θα είναι:

Πραγματικός μισθός /25 μέρες X 24 μέρες = α Ευρώ μισθός για τον μήνα που απουσίαζε μια εργάσιμη μέρα.

3) Σε περίπτωση που εργάστηκε μια Κυριακή, τότε ο μισθός του μήνα αυτού θα είναι:

Πραγματικός μισθός X 26 μέρες /25 μέρες – β Ευρώ μισθός γι' αυτόν μήνα που εργάστηκε επιπλέον και μια Κυριακή. Φυσικά η Κυριακάτικη αμοιβή θα έχει και την προσαύξηση 75% υπολογιζόμενη πάνω στο νόμιμο μισθό.

Η προσαύξηση του 75% λόγω απασχόλησης τις Κυριακές ή τις νόμιμες αργίες, υπολογίζεται πάντοτε σε όλες τις ώρες που απασχολείται ο εργαζόμενος τις μέρες αυτές.

4) Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος την Κυριακή ή την νόμιμη αργία απασχολείται και υπερωριακά, τότε, για τις επιπλέον αυτές ώρες, δικαιούται και πρόσθετη αμοιβή για υπερωριακή εργασία.

Η προσαύξηση της υπερωριακής εργασίας που είναι 50% ή 75% ανάλογα, υπολογίζεται πάνω στο ωρομίσθιο που έχει προηγουμένως προσαυξηθεί και με την προσαύξηση του 75% λόγω Κυριακής.

5) Σε περίπτωση που ένας εργαζόμενος απασχολείται υπερωριακά κατά την νύκτα, τότε, η προσαύξηση της υπερωρίας υπολογίζεται επί ωρομισθίου το οποίο προηγουμένως έχει προσαυξηθεί κατά 25% λόγω νύκτας, ενώ αν απασχολείται υπερωριακά τις νυκτερινές ώρες της Κυριακής ή αργίας, τότε η προσαύξηση της υπερωριακής εργασίας υπολογίζεται επί ωρομισθίου το οποίο προηγουμένως θα έχει προσαυξηθεί και με τις δύο προσαυξήσεις (25% + 75% = 100%).

6) Σε περίπτωση π.χ. που ο υπάλληλος δεν εργάστηκε 5 ώρες και η επιχείρηση θέλει να μειώσει το μισθό του για τις μη εργάσιμες 5 ώρες, τότε θα κάνει τους παρακάτω υπολογισμούς:

Πραγματικός μισθός/25 ημερομίσθια = α Ευρώ = πραγματικό ημερομίσθιο, αΧ6 ημέρες = β Ευρώ = εβδομαδιαίος μισθός, β/40 ώρες = γ Ευρώ = πραγματική αμοιβή για κάθε ώρα εργασίας, γΧ5 ώρες = δ Ευρώ, ποσό που θα μειωθεί ο μηνιαίος μισθός. Δηλαδή πραγματικός μισθός - δ = ε Ευρώ = μηνιαίες αποδοχές του υπαλλήλου για το μήνα αυτό. Αν οι συμβατικές ώρες εργασίας ήταν λιγότερες από 40 (π.χ. 38), τότε η αμοιβή ανά ώρα εργασίας θα ήταν

$$\frac{\beta \text{ (πραγματικός μισθός)}}{38 \text{ (ώρες εργασίας)}} = \gamma \text{ Ευρώ}$$

πραγματική αμοιβή για κάθε ώρα εργασίας.

3.12. ΤΡΟΠΟΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΤΟΥ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟΥ

1) Ο εργατοτεχνίτης αμοιβεται, φυσικά, για τις ημέρες μόνο που εργάζεται.

Σε περίπτωση που εργάζεται Κυριακή, τότε για την Κυριακάτικη εργασία του θα αμοιφθεί με το πραγματικό ημερομίσθιο προσαυξημένο με 75% πάνω στο νόμιμο ημερομίσθιο.

2) Σε περίπτωση π.χ. που ο εργατοτεχνίτης δεν εργάσθηκε 5 ώρες και η επιχείρηση θέλει να μειώσει το ημερομίσθιο του κατά τις μη εργάσιμες ώρες, τότε θα προβεί στους εξής υπολογισμούς: πραγματικό ημερομίσθιο Χ 6 ημέρες = β Ευρώ = πραγματικός εβδομαδιαίος μισθός.

$\beta / 40 \text{ ώρες} = \gamma \text{ Ευρώ} = \text{πραγματική αμοιβή για κάθε ώρα εργασίας.}$

$\gamma / 5 \text{ ώρες} = \delta \text{ Ευρώ} = \text{ποσό που θα μειωθεί το πραγματικό ημερομίσθιο, δηλαδή πραγματικό ημερομίσθιο} - \delta = \epsilon \text{ Ευρώ} = \text{αποδοχές του εργατοτεχνίτη για τη μέρα αυτή.}$ Αν οι πραγματικές (συμβατικές) ώρες εργασίας ήταν π.χ. 38 ώρες (αντί 40 ώρες) τότε η πραγματική αμοιβή ανά ώρα εργασίας θα υπολογιζόταν ως εξής:

$\frac{\beta \text{ πραγματικός μισθός}}{38 \text{ (ώρες εργασίας)}} = \text{Ευρώ} = \text{πραγματική αμοιβή για κάθε ώρα εργ.}$

3.13. ΝΥΚΤΕΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Οι υπάλληλοι ή οι εργάτες άσχετα αν η απασχόλησή τους είναι συνεχείς ή έκτακτη, όταν προσφέρουν την εργασία τους κατά τις νυκτερινές ώρες, δηλαδή κατά το χρονικό διάστημα από 10^{πς} μ.μ. (βραδινή) μέχρι 6^{πς} π.μ. (πρωινή) ή όταν ένα μέρος μόνο της προσφερόμενης εργασίας τους παρέχεται στο παραπάνω χρονικό

διάστημα, τότε οι κανονικές (νόμιμες) αποδοχές (και όχι οι πραγματικές αποδοχές που καταβλήθηκαν) των ωρών αυτών θα προσαυξάνονται κατά 25%.

Όταν η νυκτερινή εργασία συμπέσει με ημέρα Κυριακή ή εξαιρεσιμη εορτή, τότε καταβάλλεται επιπλέον και η προσαύξηση 75% πάνω στις νόμιμες αποδοχές.

Όταν όμως η νυκτερινή εργασία συμπέσει με υπερωριακή εργασία και Κυριακή, τότε καταβάλλονται οι προσαυξήσεις του 25% της νυκτερινής εργασίας και του 75% της Κυριακής πάνω στις αντίστοιχες νόμιμες αποδοχές. Επί πλέον καταβάλλεται και η προσαύξηση της υπερωρίας (50% ή 75%, ανάλογα) αλλά πάνω όμως στις αντίστοιχες πραγματικές αποδοχές των ωρών αυτών, που θα έχουν προσαυξηθεί προηγούμενα με τις δύο προσαυξήσεις νυκτερινής εργασίας και Κυριακής (25% + 75% = 100%).

3.14. ΩΡΑΡΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΙΔΙΟΡΡΥΘΜΕΣ ΥΠΕΡΩΡΙΕΣ

Όταν λέμε «ωράριο εργασίας» εννοούμε το χρονικό διάστημα εκείνο, 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 μετάβασης του στην εργασία, έστω και αν η μετάβαση γίνεται με μεταφορικά μέσα της ίδιας της επιχείρησης, ούτε ο χρόνος για κτύπημα της κάρτας, για πλύσιμο, για αλλαγή ενδυμασίας ή για άλλης μορφής προετοιμασίας του μισθωτού, αλλά ούτε και τα διάφορα διαλείμματα για ανάπαυση και για γεύματα, ούτε ακόμα και η διακοπή για το πρόγευμα που δεν υπερβαίνει ποτέ την μισή ώρα. Με το Π.Δ. 88/99 καθιερώθηκε σε γενικό επίπεδο, η υποχρέωση του εργοδότη να χορηγεί διάλειμμα τουλάχιστον 15 λεπτά της ώρας, όταν ο χρόνος της ημερήσιας εργασίας υπερβαίνει τις 6 ώρες. Τα 15 αυτά λεπτά δεν χορηγούνται ούτε κατά την έναρξη ούτε κατά την λήξη της εργασίας (δηλαδή, ούτε να έρχονται 15 λεπτά αργότερα ούτε και να αποχωρούν 15 λεπτά νωρίτερα), αλλά κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας. Στο χρόνο όμως της εργασίας συμπεριλαμβάνεται ο χρόνος που χρειάζεται για να συμμαζευτούν τα εργαλεία και να πάρουν οδηγίες οι εργαζόμενοι από τους προϊσταμένους τους.

3.14.1 Το ωράριο διακρίνεται

α) Σε νόμιμο ωράριο που ορίζεται από το άρθρο 4 του Ν.2874/00. Αυτό είναι μέχρι 8 ώρες την ημέρα και μέχρι 43 ώρες την εβδομάδα. (από 1.4.2001 και μετά).

β) Σε συμβατικό ωράριο που καθορίζεται από τις συλλογικές ή τις ατομικές συμβάσεις και είναι πάντοτε μικρότερο από το νόμιμο. Σήμερα το συμβατικό ωράριο είναι 40 ώρες την εβδομάδα.

γ) Ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να απασχολεί τους μισθωτούς του και οι μισθωτοί έχουν αντίστοιχα την υποχρέωση να παρέχουν την εργασία τους για 3 ακόμη ώρες πέραν από το συμβατικό ωράριο που είναι σήμερα 40 ώρες την εβδομάδα που ονομάζεται ιδιόρρυθμη υπερωριακή απασχόληση. Οι μισθωτοί που απασχολούνται υπερωριακά, αμείβονται για τις 3 ώρες της ιδιόρρυθμης υπερωριακής απασχόλησης της εβδομάδας καθώς και για τις νόμιμες ώρες υπερωριακής απασχόλησης μέχρι να συμπληρωθούν συνολικά (από τις νόμιμες υπερωρίες) 120 ώρες ετησίως, με αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50%. Για την υπερωριακή απασχόληση του μισθωτού πάνω από 120 ώρες ετησίως η προσαύξηση είναι 75%. Ο εργοδότης έχει δικαίωμα να καθορίζει τις ώρες, που θα απασχολούνται οι εργαζόμενοι στην επιχείρηση του και όποιος από αυτούς αρνηθεί απολύεται χωρίς αποζημίωση.

- Το ανώτατο όριο της ημερήσιας εργασίας σε βήμερη απασχόληση είναι οι 8 ώρες, με μόνο περιορισμό των υπαλλήλων γραφείων των Ανώνυμων Εμπορικών Εταιρειών που έχουν νόμιμο ωράριο εργασίας μέχρι 7 ώρες την ημέρα (Αρ. Πάγ. 1325/74), δηλαδή εβδομαδιαίως 42 ώρες αντί των 43 ωρών. Στις 7 ώρες την ημέρα υπάγονται και οι υπάλληλοι των εμπορικών τμημάτων των βιομηχανικών επιχειρήσεων, όχι όμως και των εμπορικών καταστημάτων πωλήσεων των επιχειρήσεων αυτών (Αρ. Πάγ. 242/80). Σ' αυτές όμως τις περιπτώσεις, μόνο οι 2 ώρες (42-40=2 ώρες) θεωρούνται ιδιόρρυθμη υπερωρία και αμείβονται με προσαυξημένο το καθένα από τα ωρομίσθια αυτά κατά 50%, ενώ η απασχόληση πάνω από τις 42 ώρες θεωρείται υπερωρία που παίρνει τη νόμιμη (50%) ή την παράνομη (150%), ανάλογα, προσαύξηση της υπερωρίας. Το υπαλληλικό προσωπικό των βιομηχανικών και βιοτεχνικών Ανωνύμων εταιριών καθώς και οι υπάλληλοι Γραφείων απασχολούνται 8 ώρες την ημέρα. Δηλαδή, οι λογιστές, οι βοηθοί λογιστές, οι γραμματείς καθώς επίσης και οι αποθηκάριοι και οι άλλοι υπάλληλοι που απασχολούνται με την αποθήκευση και την διακίνηση των παραγμένων προϊόντων, έχουν απασχόληση 8 ώρες την ημέρα.

Το ωράριο των εμπορικών καταστημάτων είναι σήμερα ελεύθερο από Δευτέρα μέχρι Σάββατο και καθορίζεται από τους καταστηματάρχες ποιες ημέρες και ώρες επιθυμούν αυτοί να κρατήσουν ανοιχτά τα καταστήματά τους. Οι εργαζόμενοι φυσικά, στα καταστήματα αυτά έχουν πενθήμερο εργασίας και 40 ώρες εβδομαδιαία απασχόληση, σύμφωνα πάντα και με άλλες σχετικές διατάξεις του νόμου οι οποίες ρυθμίζουν τις ημέρες ανάπαυσης. Αν τα καταστήματα λειτουργούν με διακεκομμένο ωράριο, τότε η μεσημβρινή διακοπή για γεύμα θα πρέπει

να είναι μέχρι 3 ώρες το καλοκαίρι και μέχρι 2 ώρες το χειμώνα. Για τις επιχειρήσεις με πενθήμερο απασχόλησης, το νόμιμο ωράριο είναι μέχρι 9 ώρες την εβδομάδα, από τις οποίες οι 3 ώρες (43-40=3 ώρες) αμείβονται ως «ιδιόρρυθμη υπερωρία» με προσαύξηση 50%.

- Σε ορισμένες κατηγορίες μισθωτών, λόγω ειδικών συμφωνιών ή λόγω ειδικών συλλογικών συμβάσεων ισχύουν σήμερα συμβατικά ωράρια εργασίας μικρότερα από 40 ώρες την εβδομάδα. Οι ώρες μεταξύ του ανώτατου συμβατικού ωραρίου των 40 ωρών και του καθαρά (μειωμένου) συμβατικού ωραρίου π.χ. των 37,5 ωρών, χαρακτηρίζονται ως απλή πρόσθετη εργασία και αμείβονται με απλό ωρομίσθιο, χωρίς καμιά προσαύξηση. Οι ώρες όμως μεταξύ του νόμιμου ωραρίου εργασίας των 43 ωρών εβδομαδιαία και του ανώτατου συμβατικού εβδομαδιαίου ωραρίου των 40 ωρών χαρακτηρίζονται σαν ιδιόρρυθμη υπερωριακή απασχόληση και αμείβονται με το πραγματικό ωρομίσθιο (όχι με το νόμιμο) προσαυξημένο 50%.

Η απασχόληση που είναι πάνω από 43 ώρες εβδομαδιαία ή πάνω από 8 ώρες την ημέρα, θεωρείται υπερωριακή και προσαυξάνεται με 50% μέχρι να συμπληρωθούν συνολικά ετησίως οι 120 ώρες. Οι νόμιμες υπερωρίες πάνω από 120 ώρες ετησίως προσαυξάνονται με ποσοστό 75%.

Για όσους απασχολούνται 5 ημέρες την εβδομάδα, η ιδιόρρυθμη υπερωριακή απασχόληση μπορεί να φτάσει μέχρι τις 3 ώρες την εβδομάδα, ενώ η εργασία πάνω από τις 43 ώρες την εβδομάδα θεωρείται υπερωρία. Η 3ωρη ιδιόρρυθμη υπερωριακή εργασία κατανέμεται και πραγματοποιείται μέσα στις 5 εργάσιμες ημέρες και ποτέ μέσα στην 6^η μέρα που έχει καθιερωθεί ως αργία.

- Σε περίπτωση που οι ώρες της ιδιόρρυθμης υπερωρίας είναι συγχρόνως, και ώρες νυκτερινής απασχόλησης ή ακόμα και απασχόλησης Κυριακής, τότε προσαυξάνονται πρώτα οι αμοιβές των ωρών αυτών με το 25% της νυκτερινής απασχόλησης και με το 75% της Κυριακάτικης απασχόλησης και στο σύνολο της αμοιβής υπολογίζεται η προσαύξηση του 50% της ιδιόρρυθμης υπερωρίας.

- Σε περίπτωση 6ημέρου απασχόλησης που η ημερήσια απασχόληση είναι πάνω από 43 ώρες, οι επιπλέον αυτές ώρες θεωρούνται υπερωρίες και προσαυξάνονται με το ποσοστό 50% και για τις ετήσιες υπερωρίες από 121 ώρες και πάνω με το ποσοστό προσαύξησης 75%.

3.15. ΠΕΝΘΗΜΕΡΟ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Με την εφαρμογή της εβδομαδιαίας εργασίας των 5 εργάσιμων ημερών οι μισθωτοί (εργάτες και υπάλληλοι) εργάζονται 5 μέρες αντί 6

μέρες την εβδομάδα και αναπαύονται συνήθως το Σάββατο και την Κυριακή ή την Κυριακή και την Δευτέρα. Δηλαδή οι μισθωτοί εργάζονται 5 μέρες, ενώ στο Ι.Κ.Α. πιάνονται για 6 μέρες. Αυτό γίνεται, γιατί απλούστατα το ωράριο εργασίας του Σαββάτου ή της άλλης μέρας που δεν εργάζονται, κατανέμεται στις υπόλοιπες 5 μέρες της εβδομάδας και αυξάνεται μ' αυτόν τον τρόπο, ανάλογα, ή ημερήσια εργασία των 5 ημερών. Έτσι, γι' αυτούς που έχουν συμβατικό ωράριο 40 ώρες την εβδομάδα, μπορούν να απασχολούνται 9 ώρες την ημέρα και συνολικά μέχρι 43 ώρες την εβδομάδα, που θα πληρώνονται για τις 40 ώρες κανονικά και για τις 3 επιπλέον ώρες (40-43) με την προσαύξηση της ιδιόρρυθμης υπερωρίας που είναι 50%. Από τις 43 ώρες και πάνω, δηλαδή 44,45,46,47 κ.τ.λ., θα αμείβονται με την προσαύξηση της νόμιμης υπερωρίας που είναι επίσης 50% μέχρι τις 120 ώρες ετησίως (συνολικά μόνο από νόμιμες και όχι από ιδιόρρυθμες υπερωρίες). Για την ιδιόρρυθμη υπερωριακή απασχόληση των τριών ωρών δεν χρειάζεται άδεια από την επιθεώρηση εργασίας, αλλά θεωρείται δικαίωμα του εργοδότη και αντίστοιχα υποχρέωση του μισθωτού. Οι ώρες αυτές της ιδιόρρυθμης υπερωρίας μπορούν να κατανεμηθούν και να πραγματοποιηθούν μέσα στο πενήτημερο, ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης και ποτέ μέσα στην έκτη μέρα της εβδομάδας που θεωρείται για την επιχείρηση αργία. Πάντως, οι 3 ώρες της ιδιόρρυθμης υπερωριακής απασχόλησης (δηλαδή ή 41^η, 42^η, και η 43^η ώρα) μπορούν να κατανεμηθούν για κάθε μία στις τρεις από τις πέντε εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας και μία ώρα ιδιόρρυθμης υπερωρίας (όχι παραπάνω ώρες ιδιόρρυθμης υπερωρίας ανά ημέρα) μέχρι να συμπληρωθούν οι τρεις ώρες συνολικά ανά εβδομάδα, οπότε δεν θα υπάρχουν ώρες που θα επιβαρύνονται με την προσαύξηση της υπερωρίας. Αν, σε μια συγκεκριμένη ημέρα της πενήτημερης εβδομάδας απασχολήθηκε κάποιος μισθωτός 10 ώρες, ενώ συνολικά μέσα στην ίδια εβδομάδα απασχολήθηκε μόνο 40 ώρες (δηλαδή όσες ώρες έπρεπε κανονικά να απασχοληθεί), τότε η (1) επιπλέον ώρα της ημέρας αυτής (10 ώρες - 9 ώρες) θεωρείται υπερωρία και καταβάλλεται στον εργαζόμενο προς αυξημένη με το νόμιμο ποσοστό προσαύξησης της υπερωρίας. Πάντως, οι τρεις ώρες υπερωριακής εργασίας (δηλαδή η 46^η, 47^η, 48^η ώρα) μπορούν να κατανεμηθούν για κάθε μία στις τρεις (από τις πέντε) εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας και μια ώρα υπεργασίας (όχι παραπάνω ώρες υπεργασίας ανά ημέρα), οπότε δεν θα υπάρχει ώρα που να επιβαρύνεται με την προσαύξηση της υπερωρίας 50%. Σε περίπτωση που ένας εργαζόμενος δεν μπόρεσε να εργασθεί και στις 5 μέρες της εβδομάδας, αλλά εργάστηκε μόνο τρεις ή τέσσερις μέρες από 9 ώρες ημερησίως, δεν υπάρχει υπέρβαση του εβδομαδιαίου ωραρίου και κατά συνέπεια θα του καταβληθούν για κάθε μέρα εργασίας του τόσα

ωρομίσθια όσες είναι οι ώρες που έχει εργασθεί (εφόσον εργάστηκε 9 ώρες θα του καταβληθούν 9 ωρομίσθια).

3.16. ΩΡΑΡΙΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΑΝΗΛΙΚΩΝ

Οι ανήλικοι, που δεν έχουν συμπληρώσει το 16^ο έτος της ηλικίας τους και γενικά οι ανήλικοι που φοιτούν, δεν επιτρέπεται να απασχολούνται περισσότερο από 6 ώρες την ημέρα και 30 ώρες την εβδομάδα. Επίσης, απαγορεύεται η υπερωριακή απασχόληση στους ανήλικους. Στα θέατρα και γενικά στις καλλιτεχνικές δραστηριότητες ισχύει ειδικό καθεστώς.

Επίσης, οι ανήλικοι, που δεν έχουν συμπληρώσει το 16^ο έτος της ηλικίας τους, απαγορεύεται να εργάζονται τις Κυριακές και τις εξαιρεσιμες γιορτές σε βιομηχανικές και βιοτεχνικές επιχειρήσεις, σε λατομεία, μεταλλεία και ορυχεία, σε οικοδομές, σε εμπορικά καταστήματα και στα πρατήρια κάθε είδους.

Επιτρέπεται όμως να απασχολούνται την τελευταία Κυριακή του έτους, τις παραμονές των Χριστουγέννων και του Ευαγγελισμού, εφόσον συμπίπτουν με ημέρα Κυριακή, καθώς και στην περίπτωση που η εργασία τους είναι απαραίτητη για την ασφάλεια των προσώπων ή την κοινή σωτηρία.

Όποιος εργοδότης απασχολήσει ανήλικους μέχρι 16 ετών στις παραπάνω εργασίες διώκεται ποινικώς.

3.17. ΩΡΑΡΙΟ ΚΥΡΙΑΚΗΣ Η ΕΞΑΙΡΕΣΙΜΗΣ ΓΙΟΡΤΗΣ

Οι μισθωτοί που απασχολούνται την Κυριακή ή εξαιρεσιμη γιορτή, δικαιούνται προσαύξηση 75%, που υπολογίζεται πάνω στις νόμιμες αποδοχές της μέρας αυτής (και όχι πάνω στις πραγματικές αποδοχές). Για τους σερβιτόρους το 75% υπολογίζεται πάνω στο γενικό κατώτατο όριο ημερομισθίου εργατοτεχνίτη που ισχύει εκείνο τον καιρό.

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

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

Πραγματικός μισθός $X26 / 25 = a$ ευρώ = αποδοχές μηνός. Οι αποδοχές αυτές προσαυξάνονται και με 75% για τις αποδοχές της Κυριακής (φυσικά πάνω στις νόμιμες αποδοχές).

Η ανάπαυση της Κυριακής αρχίζει από της 12 τα μεσάνυχτα του Σαββάτου προς την Κυριακή και λήγει στις 12 τα μεσάνυχτα της Κυριακής προς την Δευτέρα.

Όταν όμως η επιχείρηση εργάζεται με τρεις βάρδιες (δηλαδή ολόκληρο το 24ωρο), τότε η ανάπαυση της Κυριακής μπορεί να αρχίζει και από της 6 το πρωί της Κυριακής και να τελειώνει στις 6 το πρωί της Δευτέρας.

Όταν ένας μισθωτός εργάζεται π.χ. στην 3^η βάρδια και δεν έχει απασχοληθεί κάποια μέρα για λόγους που δεν οφείλονται σε αυτόν, τότε λαμβάνει κανονικά την εβδομαδιαία αμοιβή του. Επίσης, αν κάποιος μισθωτός αρρωστήσει την Κυριακή που είναι αργία, τότε δεν δικαιούται να αναπαυθεί άλλη μέρα λόγω του ότι ήταν άρρωστος την Κυριακή.

Σε περίπτωση που ένας εργάτης που ασχολήθηκε την Κυριακή, τότε δικαιούται να λάβει το πραγματικό του ημερομίσθιο και την προσαύξηση 75% που υπολογίζεται πάνω στο νόμιμο ημερομίσθιο.

Όσοι από τους μισθωτούς εργάζονται περισσότερο από 5 ώρες την Κυριακή δικαιούνται να αναπαυτούν ένα 24ωρο (ρεπό) 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 σε άλλη μέρα.

Την ημέρα για ανάπαυση «ρεπό» την καθορίζει ο εργοδότης, ο οποίος συντάσσει κατάσταση με τα ονοματεπώνυμα των απασχολούμενων και την ημέρα «ρεπό». Η κατάσταση αυτή θεωρείται και από την επιθεώρηση εργασίας. Πάντως, από το σύνολο των αναπαύσεως του έτους, οι 7 τουλάχιστον αναπαύσεις για κάθε απασχολούμενο θα πρέπει να δίνονται σε ημέρα Κυριακή.

Αν κάποιος μισθωτός ασθενήσει την ημέρα της ανάπαυσης «ρεπό», τότε δεν υποχρεούται ο εργοδότης να του δώσει άλλη μέρα για ανάπαυση «ρεπό».

Αν η απασχόληση του μισθωτού την ημέρα Κυριακή είναι μικρότερο από 5 ώρες, τότε μόνο αν θελήσει ο μισθωτός μπορεί να ζητήσει για ανάπαυση τις ίδιες ώρες σε μια από τις εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας που έρχεται μετά την Κυριακή (δεν είναι υποχρεωτικό).

Αν ο εργοδότης δεν τους επιτρέψει να αναπαυτούν μέσα σε μια από τις μέρες της εβδομάδας που έρχεται μετά την Κυριακή, τότε δικαιούνται να ζητήσουν ακόμα και χρηματική αμοιβή για ηθική βλάβη που υπέστησαν, εφόσον φυσικά αποδειχθεί ότι εξαναγκάστηκαν να εργασθούν 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 αναγράφει τα ονοματεπώνυμα, τις ώρες εργασίας και την ημέρα ρεπό (σε περίπτωση που θα εργασθούν πάνω από 5 ώρες).

3.17.1 ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΕΣ ΜΕΡΕΣ ΑΡΓΙΑΣ

Εξαιρέσιμες γιορτές θεωρούνται από το νόμο οι παρακάτω:

- 1) Η 25^η Δεκεμβρίου
- 2) Η δεύτερη μέρα του Πάσχα
- 3) 25^η Μαρτίου
- 4) Η 15^η Αυγούστου
- 5) Η 1^η Μαΐου
- 6) Η 28^η Οκτωβρίου

Για τις παραπάνω επίσημες γιορτές ισχύει ότι ισχύει και για τις Κυριακές, με τη διαφορά μόνο, ότι οι εργαζόμενοι στις επίσημες γιορτές δε δικαιούνται άλλη μέρα ανάπαυση στη βδομάδα, που έρχεται μετά την Κυριακή.

Επίσης, αν μια από τις παραπάνω αργίες, συμπίπτει με ημέρα Κυριακή ή Σάββατο δεν μετατίθεται σε άλλη μέρα. Στην περίπτωση αυτή, καταβάλλεται μόνο στους εργάτες το ημερομίσθιο της ημέρας αυτής που είναι εξαιρέσιμη γιορτή χωρίς την προσαύξηση 75% και στους υπαλλήλους καμία απολύτως πρόσθετη αμοιβή.

Από τις παραπάνω υποχρεωτικές μέρες αργίας 28^η Οκτωβρίου συμπεριλαμβάνεται στις υποχρεωτικές αργίες, μόνο με τη θέληση του κάθε εργοδότη. Δηλαδή, αν θελήσει ο εργοδότης, μπορεί να λειτουργήσει η επιχείρησή του κατά την 28^η Οκτωβρίου, ενώ για τις υπόλοιπες 5 μέρες αργίας, για να λειτουργήσει η επιχείρηση, θα πρέπει να ανήκει στις εξαιρούμενες επιχειρήσεις.

3.18. ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

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

Το ωράριο, όπου θα υπολογισθεί η αμοιβή της υπερωρίας θα πρέπει να είναι προηγούμενα προσαυξημένα με την τυχόν προσαύξηση 75: λόγω Κυριακής ή εξαιρέσιμης γιορτής και με την τυχόν προσαύξηση 25% λόγω νυκτερινής απασχόληση, εφόσον φυσικά έχει

πραγματοποιηθεί η υπερωρία σε ημέρα Κυριακή ή σε ώρα νυκτερινής απασχόλησης.

Η υπέρβαση του 8ωρου ημερήσια ή των 43 ωρών εβδομαδιαία ονομάζεται «υπερωρία». Σε περίπτωση όμως πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, υπερωρία θεωρείται η υπέρβαση των 43 ωρών εβδομαδιαία ή του 9ωρου ημερήσια.

Δηλαδή, σε περίπτωση που κάποιος υπάλληλος ή εργάτης απασχοληθεί πάνω από 8 ώρες μέσα σε μια μέρα, ή επιπλέον αυτές οι ώρες θεωρούνται υπερωρία για αυτήν την συγκεκριμένη μόνο μέρα, ανεξάρτητα αν στην ίδια εβδομάδα θα σημειωθεί ή όχι υπέρβαση των 43 ωρών απασχόλησης αντίστοιχα.

Οι εργοδότες που απασχολούν τους μισθωτούς των επιχειρήσεων τους πάνω από 40 ώρες την βδομάδα, υποχρεώνονται να καταβάλλουν για κάθε ώρα εργασίας πάνω από τις 40 και μέχρι τις 43 ώρες την βδομάδα, το ωρομίσθιο που αντιστοιχεί προσαυξημένο κατά 50%. Η απασχόληση στις ώρες αυτές λέγεται ιδιόρρυθμη υπερωρία. Το ποσό της αμοιβής της ιδιόρρυθμης υπερωρίας, καθώς και η προσαύξηση της ιδιόρρυθμης υπερωρίας υπολογίζονται με βάση το πραγματικό ωρομίσθιο που καταβάλλεται για την ημέρα εκείνη και ώρα που πραγματοποιείται η ιδιόρρυθμη υπερωρία.

Για τους υπαλλήλους των γραφείων Ανώνυμων εταιρειών κ.τ.λ. που απασχολούνται 6 μέρες την βδομάδα είναι αντίστοιχα οι 7 ώρες ημερήσια και 42 ώρες εβδομαδιαία. Στην περίπτωση αυτή όμως, μόνο οι 2 ώρες είναι ιδιόρρυθμη υπερωρία με προσαύξηση 50% και η απασχόληση πάνω από 42 ώρες είναι υπερωρία η οποία παίρνει την προσαύξηση της υπερωρίας.

Γι' αυτούς που απασχολούνται σε επιχειρήσεις που εφαρμόζουν το σύστημα των 5 εργάσιμων ημερών τη βδομάδα, οι 3 ώρες θεωρούνται ώρες ιδιόρρυθμης υπερωρίας που η πραγματοποίησή τους δεν απαιτεί άδεια από την επιθεώρηση εργασίας. Οι άλλες επιπλέον ώρες απασχόλησης ανά βδομάδα θεωρούνται ως ώρες υπερωρίας που απαιτείται και η σχετική έγγραφη αναγγελία ή η σχετική άδεια (ανάλογα από την Επιθεώρηση Εργασίας).

3.18.1 ΑΜΟΙΒΗ ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Οι ώρες υπερωριακής απασχόλησης αμοιβονται με το πραγματικό ωρομίσθιο, που ισχύει την ημέρα που πραγματοποιείται η υπερωρία, προσαυξημένο και με το αντίστοιχο ποσοστό της υπερωρίας.

Σαν πραγματικό ωρομίσθιο εννοούμε το ωρομίσθιο που καταβάλλεται στον εργαζόμενο. Τέτοιο ωρομίσθιο είναι εκείνο στο οποίο συμπεριλαμβάνονται όλα τα επιδόματα και οι παροχές σε είδος, νόμιμες και οικειοθελείς, καθώς επίσης και οι τυχόν προσαυξήσεις του 75% των

Κυριακών και εξαιρέσιμων γιορτών και του 25% της νυχτερινής εργασίας.

Δεν συμπεριλαμβάνονται στο ωρομίσθιο η αναλογία δώρων και επιδομάτων αδειών, τα έξοδα κίνησης και τα οδοιπορικά καθώς επίσης και οι παροχές που δίνονται από τον εργοδότη οικειοθελώς, στην περίπτωση που διατηρεί το δικαίωμα να τις διακόψει όποτε αυτός το επιθυμεί.

Επίσης, όσοι απασχολούνται υπερωριακώς εκτός έδρας, δικαιούνται και αυτοί υπερωριακή αμοιβή εφόσον απασχολήθηκαν υπερωριακώς εκτός έδρας.

Τα όρια των υπερωριών καθορίζονται συνήθως κάθε εξάμηνο από το Υπουργείο Εργασίας. Πάνω από τα όρια αυτά οι υπερωρίες είναι παράνομες. Για υπερωρίες ανειδίκευτων εργατών μέχρι 120 ώρες το χρόνο για κάθε μισθωτό και με την προϋπόθεση ότι συντρέχει κάποια περίπτωση που αναφέρεται στο νόμο, μπορούν οι επιχειρήσεις με απλή έγγραφη αναγγελία που επιβάλλεται στην αρμόδια Επιθεώρηση εργασίας, πριν από υπερωριακή απασχόληση ή όπου δεν υπάρχει τέτοια υπηρεσία στην αρμόδια Αστυνομική Αρχή, ν' απασχολούν υπερωριακά το προσωπικό τους. Αντίθετα, η υπερωριακή απασχόληση ανειδίκευτων εργατών για τον καθένα χωριστά πάνω από 120 ώρες το χρόνο επιτρέπεται εφόσον πρώτα, μετά από αίτηση, η Επιθεώρηση Εργασίας δώσει σχετική άδεια εργασίας.

Όταν ο εργοδότης καλείται να καταβάλει αναδρομικά τις εισφορές που αναλογούν στις αποδοχές λόγω υπερωριακής εργασίας που αναγνωρίστηκαν με απόφαση δικαστηρίου ή υπουργικής απόφασης, τότε οι αναδρομικές αυτές εισφορές καταβάλλονται μέσα σε εύλογο χρόνο από την επίδοση στον εργοδότη της δικαστικής απόφασης ή από την ανακοίνωση της υπουργικής απόφασης.

Για να εργασθεί υπερωριακά ένας ανειδίκευτος εργάτης πάνω από 120 ώρες μέσα στο ίδιο έτος θα πρέπει να δώσει άδεια η Επιθεώρηση Εργασίας.

Οι βιομηχανικές και βιοτεχνικές επιχειρήσεις που πραγματοποιούν υπερωρίες υποχρεούνται να τηρούν και ειδικό βιβλίο υπερωριών θεωρημένο από την αρμόδια επιθεώρηση εργασίας όπου θα αναγράφονται σε στήλες:

- α) τα ονοματεπώνυμα των μισθωτών που απασχολήθηκαν υπερωριακά,
- β) τα αίτια της υπερωριακής απασχόλησης,
- γ) Οι ημερομηνίες πραγματοποίησης των υπερωριών,
- δ) η ώρα έναρξης και λήξης των υπερωριών,
- ε) η ειδικότητα των μισθωτών κ.τ.λ.

Η υπερωριακή απασχόληση επιτρέπεται, μέχρι 3 ώρες την ημέρα. Μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις, δηλαδή σε περιπτώσεις ασθένειας εργαζομένων που απασχολούνται σε επιχειρήσεις που λειτουργούν

ολόκληρο το 24ωρο ή για επείγουσες εργασίες για πρόσληψη ατυχημάτων ή για εξυπηρέτηση του κοινού και για διάστημα μόνο μέχρι 5 μέρες, οι υπερωρίες των άλλων εργαζομένων μπορεί να φτάσουν στις 4 ώρες την ημέρα με απλή αναγγελία προς την Επιθεώρηση Εργασίας την επόμενη ημέρα από εκείνη της απουσίας.

Έγγραφη αναγγελία απαιτείται και όταν διακοπεί η υπερωριακή απασχόληση, γιατί διαφορετικά θα θεωρηθεί ότι πραγματοποιήθηκε στο σύνολό της η υπερωριακή απασχόληση.

Σε περίπτωση που ένας μισθωτός πραγματοποίησε παράνομες υπερωρίες, τότε η απαίτηση του μισθωτού για αποζημίωση των πραγματοποιημένων παράνομων υπερωριών δεν θεωρείται παράλογη, άσχετα αν το ύψος του ποσού είναι υπερβολικό και η οικονομική κατάσταση της επιχείρησης κακή.

Ποσοστά προσαύξησης

- Οι ώρες απασχόλησης ανά βδομάδα πάνω από τις 40 και μέχρι 3 ώρες το ανώτερο, ονομάζονται «ιδιόρρυθμη υπερωριακή απασχόληση» και είναι στην ευχέρεια του εργοδότη να πραγματοποιηθεί η ιδιόρρυθμη αυτή υπερωριακή απασχόληση, οπότε ο μισθωτός είναι υποχρεωμένος να προσφέρει την εργασία του, εφόσον το αποφάσισε ο εργοδότης του. Η αμοιβή της ιδιόρρυθμης υπερωριακής απασχόλησης είναι ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50%

- Οι ώρες της νόμιμης υπερωριακής απασχόλησης μέχρι να συμπληρωθούν συνολικά 120 ώρες ετησίως αμοιβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 50%.

- Οι ώρες υπερωριακής απασχόλησης πάνω από 120 ώρες ετησίως αμοιβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 75%.

- Όταν οι υπερωρίες είναι παράνομες, η προσαύξηση ανέρχεται σε 150% από την πρώτη ώρα της υπερωρίας.

Σε περίπτωση δηλαδή που η επιχείρηση δεν τηρεί τις παραπάνω νόμιμες διατυπώσεις, για την πραγματοποίηση της υπερωριακής απασχόλησης, οι υπερωρίες θεωρούνται παράνομες και έχουν προσαύξηση 150% από την πρώτη ώρα απασχόλησης, εκτός μόνο από τις τρεις ώρες της ιδιόρρυθμης υπερωρίας που είναι η 41^η, 42^η και η 43^η ώρα της εβδομαδιαίας απασχόλησης, οι οποίες δεν παίρνουν την προσαύξηση του 150% πάνω στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο αλλά μόνο την προσαύξηση του 50%. Η προσαύξηση της υπερωριακής απασχόλησης υπολογίζεται πάνω στο πραγματικό μισθό ή ημερομίσθιο που οφείλεται στον εργαζόμενο κατά την ημέρα και ώρα που πραγματοποιείται η υπερωρία.

3.19 ΑΔΕΙΕΣ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ

Κανονική άδεια

Όλοι οι μισθωτοί (υπάλληλοι και εργάτες) που απασχολούνται στον ίδιο εργοδότη χωρίς διακοπές, πάνω από ένα χρόνο, δικαιούνται άδεια. Για τη λήψη της πρώτης ετήσια άδειας ο χρόνος υπολογίζεται από τα μέρα πρόσληψης.

Οι ημέρες ασθένεια, ατυχήματος, στράτευσης, απεργίας, δικαιολογημένης απουσίας, ή άδειας χωρίς αποδοχές, ολιγοήμερης απουσίας κήσης ή τοκετού, λουτροθεραπείας, διαθεσιμότητας καθώς και υπερημερίας του εργοδότη υπολογίζονται ως χρόνος εργασίας για να συμπληρωθεί έτσι η απαιτούμενη ετήσια απασχόληση που δίνει το δικαίωμα στο μισθωτό να πάρει την κανονική του άδεια. Δηλαδή, οι 17 εβδομάδες της εγκυμοσύνης θεωρούνται ως πραγματικός χρόνος εργασίας και για το λόγο αυτό δικαιούται η μισθωτός πέρα από τις εβδομάδες αυτές και την κανονική άδεια.

Άδεια δικαιούνται και οι μισθωτοί που απασχολούνται με μειωμένο ωράριο, οι πολλαπλά απασχολούμενοι, καθώς και όσοι απασχολούνται με άκυρη σύμβαση εργασίας.

Αυτοί που απασχολούνται με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου δικαιούνται να πάρουν άδεια, κατά τον ίδιο τρόπο που δικαιούνται και οι μισθωτοί στην περίπτωση που λύνεται η σχέση εργασίας τους πριν από την συμπλήρωση 12 μήνες στον ίδιο τον εργοδότη, δηλαδή 2 ημερομίσθια για κάθε μήνα απασχόλησης.

Οι ανήλικοι και οι σπουδαστές δικαιούνται και αυτοί την ίδια άδεια με τους άλλους μισθωτούς.

Η άδεια; Χορηγείται στο μισθωτό, μετά από έγκριση του εργοδότη.

Αν όμως ο μισθωτός ζητήσει να πάρει την άδεια του, τότε ο εργοδότης υποχρεούται να του τη δώσει το αργότερο μέσα σε δύο μήνες. Πάντως, αν ο εργοδότης αρνηθεί να δώσει την άδεια, ο μισθωτός δεν μπορεί να πάρει μόνος του την άδεια, διότι αυτό σημαίνει οικειοθελής αποχώρηση. Ο νόμος υποχρεώνει τον εργοδότη να χορηγήσει την άδεια τουλάχιστον στο μισό προσωπικό, που απασχολεί μέσα στους καλοκαιρινούς μήνες, δηλαδή κατά το διάστημα από 1^{ης} Μαΐου μέχρι 30 Σεπτεμβρίου.

Επιτρέπεται να χορηγήσει ο εργοδότης την άδεια των μισθωτών της επιχείρησής του, το πολύ σε δύο χρονικές περιόδους, από τις οποίες η πρώτη να μην περιλαμβάνει λιγότερες από 6 εργάσιμες ημέρες.

Αν ο μισθωτός δεν ζητήσει την άδειά του ο εργοδότης και πάλι είναι υποχρεωμένος να του τη δώσει στο έτος που τη δικαιούται και όχι στο επόμενο έτος.

Στην περίπτωση που ο μισθωτός πάρει την άδειά του στις τελευταίες ημέρες του έτους, τότε αν οι μέρες άδεια είναι περισσότερες από τις μέρες που απομένουν μέχρι τη λήξη του έτους, μπορεί να συνεχίσει την άδειά του και μέσα στις πρώτες μέρες του επόμενου έτους μέχρι να λήξει όλος ο χρόνος της άδειάς του.

Απαγορεύεται να εργασθεί ο μισθωτός κατά το χρόνο της άδειάς του. Σε περίπτωση όμως που ο αδειούχος μισθωτός απασχοληθεί σε κάποια εργασία, τότε ο εργοδότης που τον απασχόλησε δικαιούται να μην καταβάλλει αμοιβή για το αντίστοιχο χρονικό διάστημα.

Απαγορεύεται η απόλυση του μισθωτού, κατά το χρόνο που βρίσκεται σε άδεια, άσχετα αν η απόλυση αυτή έγινε με προσώπου διεύθυνσης και εμπιστοσύνης που βρίσκεται σε άδεια. Δηλαδή από τη στιγμή που ο εργαζόμενος πάρει την κανονική του άδεια και μέχρι να επιστρέψει στην επιχείρηση, απαγορεύεται η απόλυσή του για οποιοδήποτε λόγο εφόσον δεν είναι πρόσωπο διεύθυνσης και εμπιστοσύνης. Αντίθετα είναι νόμιμη η απόλυση όταν γίνει λίγο πριν αρχίσει η ήδη προγραμματισμένη άδεια του μισθωτού υπαλλήλου ή εργάτη ή όταν γίνει λίγο μετά την λήξη της άδειας, έστω και αν του ανακοινώνεται η απόλυση κατά την έναρξη της άδειας ή κατά τη διάρκεια της άδειας, αρκεί η ημέρα της απόλυσης να είναι μετά τη λήξη της άδειας.

Αν ο μισθωτός πεθάνει προτού πάρει την άδειά του, τότε την δικαιούνται η κληρονόμοι.

3.20. ΗΜΕΡΕΣ ΑΔΕΙΑΣ

Καθορίζονται οι μέρες της άδειας όλων των μισθωτών σε 24 εργάσιμες μέρες μόλις συμπληρώνουν το πρώτο έτος της υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη, σε 30 μέρες, μόλις συμπληρώσουν το δεύτερο και σε 26, μόλις συμπληρώσουν το τρίτο έτος. Στους μισθωτούς που εργάζονται με πενήνήμερο, οι αντίστοιχες μέρες είναι 20, 21 και 22 εργάσιμες.

Στις μέρες άδειας δεν υπολογίζονται οι Κυριακές και οι εξαιρέσιμες γιορτές καθώς επίσης και οι δικαιολογημένες με άδεια γιατρού μέρες λουτροθεραπείας, σύντομης ασθένειας, οι μέρες στράτευσης, απεργίας, ανώτερης βίας. Υπολογίζονται όμως οι αδικαιολόγητες μέρες απουσίας του εργαζομένου καθώς και οι απουσίες λόγω πειθαρχικής ποινής. Φυσικά για τις αδικαιολόγητες μέρες άδειας

που συνυπολογίζονται στις κανονικές μέρες άδειας, ο μισθωτός δικαιούται να πάρει τις αποδοχές που αντιστοιχούν στην κανονική άδεια και στο επίδομα άδειας. Αν ο μισθωτός ασθενήσει όταν βρίσκεται σε άδεια, τότε η άδεια παρατείνεται για όσες μέρες διαρκεί η ασθένεια.

Οι μαθητές – τεχνίτες καθώς και οι σπουδαστές – φοιτητές, δικαιούνται κάθε χρόνο, πέρα από την κανονική τους άδεια π ρ ό σ θ ε τ η ά δ ε ι α , άλλες 30 εργάσιμες ημέρες, για συμμετοχή σε εξετάσεις, αλλά μόνο για την προβλεπόμενη διάρκεια των σπουδών. Άδεια για συμμετοχή σε εξετάσεις, χορηγείται και στους εργαζόμενους και στις εργαζόμενες που είναι σπουδαστές ή φοιτητές, εφόσον εξακολουθούν να φοιτούν, ανεξάρτητα αν οι σπουδές διανύθηκαν συνεχώς ή διακεκομμένα. Η άδεια μέχρι 30 μέρες για συμμετοχή στις εξετάσεις πληρώνονται από τον Ο.Α.Ε.Δ. και όχι από τον εργοδότη. Για την χορήγηση της άδειας εξετάσεων, θα πρέπει ο σπουδαστής να προσκομίσει στον εργοδότη του ανάλογη βεβαίωση της Σχολής. Επίσης ο σπουδαστής δικαιούται να πάρει επιπλέον και το μισό από την κανονική του άδεια μέσα στους καλοκαιρινούς μήνες που έχουν διακοπές στα σχολεία και το άλλο μισό σε άλλες σχολικές περιόδους, όταν το ζητήσει ο σπουδαστής.

Ο σπουδαστής απαλλάσσεται από νυκτερινές βάρδιες για όσο χρόνο διαρκεί η εξεταστική περίοδο και δικαιούται άδεια βραχείας διάρκειας μέχρι 3 ώρες κατά τις ημέρες των εργαστηριακών ασκήσεων ή των εξετάσεων και μέχρι 10 φορές το χρόνο. Αυτά ισχύουν όταν υπάρχει κανονική σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Αν όμως, ο σπουδαστής απασχολείται στην επιχείρηση με ειδική σύμβαση λόγων πρακτικής άσκησης τότε θα πρέπει η επιχείρηση καθώς και ο σπουδαστής να πάρουν τις σχετικές πληροφορίες για αμοιβή, για ώρες εργασίες και επιχορήγησης από τον Ο.Α.Ε.Δ. της περιοχής.

Στους ανήλικους σπουδαστές χορηγούνται 2 μέρες άδεια σπουδών για κάθε μάθημα και το λιγότερο 14 μέρες.

Δεν δικαιούνται κανονική άδεια τα εξής πρόσωπα:

- α) Όσοι εργαζόμενοι σε γεωργικές, κτηνοτροφικές, δασικές, ναυτιλιακές και αλιευτικές εργασίες.
- β) Όταν απασχολούνται στην επιχείρηση μόνο τα μέλη της οικογένειας του εργοδότη.
- γ) Τον καιρό που ο μισθωτός είναι στρατευμένος.
- δ) Όταν ασκούν άλλο κύριο επάγγελμα.
- ε) Οι μισθωτοί που κατέχουν θέση εποπτείας, διεύθυνσης ή εμπιστευτικής θέσης.

στ) Όσοι εξάντλησαν τα όρια για άδεια ασθένειας, οπότε μετά από τα όρια αυτά, έγινε χρήση της κανονικής άδειας. Φυσικά οι εργαζόμενοι αυτοί δικαιούνται τις αποδοχές άδειας και το επίδομα άδειας.

3.21. ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΑΔΕΙΩΝ

Ο εργαζόμενος φεύγοντας με άδεια, εκτός από τα χρήματα της αδειάς του, παίρνει και ένα ποσό που ονομάζεται επίδομα άδειας. Το επίδομα αυτό δικαιούνται όλοι οι μισθωτοί σαν «δώρο άδειας». Το επίδομα άδειας δεν υπερβαίνει το ½ του μισθού για τους υπαλλήλους και τα 13 ημερομίσθια για τους εργάτες. Προκαταβάλλεται με την έναρξη της άδειας. Πριν συμπληρώσει ο μισθωτός έτος εργασίας στον ίδιο εργοδότη δεν δικαιούται επίδομα άδειας.

Το επίδομα άδεια υπόκειται κανονικά σε κρατήσεις Ι.Κ.Α., Φ.Μ.Υ. κ.τ.λ. όπως ακριβώς και οι τακτικές μηνιαίες αποδοχές του εργαζόμενου και μέχρι του ποσού του τεκμαρτού ημερομισθίου της ανώτατης ασφαλιστικής κλάσης. Για τους ασφαλισμένους από 1.1.93 και μετά δεν ισχύει η ανώτατη ασφαλιστική κλάση.

Επίσης, θα πρέπει να γνωρίζει η επιχείρηση, ότι το ποσό του επιδόματος άδειας καταβάλλεται όλο μαζί και απαγορεύεται η κατάτμησή του.

Το επίδομα άδειας δεν παίρνει την προσαύξηση του 100%, σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν το καταβάλλει στους μισθωτούς μέχρι τέλους του έτους.

Σε περίπτωση που ο εργοδότης αρνηθεί να καταβάλλει το επίδομα άδειας τιμωρείται μόνο μετά από μήνυση, με φυλάκιση μέχρι 6 μήνες και με χρηματικό πρόστιμο.

Σε περίπτωση που ο μισθωτός απολυθεί από την επιχείρηση που εργάζεται ή αποχωρήσει ο ίδιος πριν συμπληρώσει έτος εργασίας στην ίδια επιχείρηση, τότε δικαιούται άδεια και επίδομα άδειας.

Επίσης σε περίπτωση που πεθάνει ο μισθωτός προτού πάρει την άδεια και το επίδομα άδειας του από την επιχείρηση που εργαζόταν, τα δικαιούνται οι κληρονόμοι. Η αξίωση του εργαζομένου για το επίδομα άδειας παραγράφεται σε 5 έτη.

3.22. ΑΔΕΙΑ ΚΑΙ ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ ΑΠΟΛΥΜΕΝΩΝ Ή ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΠΟΥ ΑΠΟΧΩΡΟΥΝ

Ο εργαζόμενος, σαν υπάλληλος ή εργάτης σε μια επιχείρηση, αν απολυθεί ή αποχωρήσει και δεν έχει πάρει την άδεια του και το επίδομα άδειας του που αφορούν το έτος στο οποίο απολύεται ή αποχωρεί, τα δικαιούνται. Για τον υπολογισμό της άδειας λαμβάνονται υπόψη οι συνήθεις πραγματικές τακτικές αποδοχές οι οποίες καταβάλλονταν κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης πριν από την απόλυση. Σε περίπτωση θανάτου, τα δικαιούνται οι κληρονόμοι.

Επίσης, οι μισθωτοί που αποχωρούν από την επιχείρηση για να πάρουν πλήρη σύνταξη γήρατος, δικαιούνται την άδεια και το επίδομα άδειας κανονικά, όπως τα δικαιούνται και οι άλλοι μισθωτοί που απολύονται ή αποχωρούν χωρίς όμως να δικαιούνται ακόμη σύνταξη γήρατος.

Οι κρατήσεις πάνω στο ποσό του επιδόματος άδειας, καθώς και οι σχετικές εγγραφές τακτοποιούνται ακριβώς με τον ίδιο τρόπο, όπως και με το επίδομα άδειας των μισθωτών που απασχολούνται κανονικά. Δηλαδή, το επίδομα άδειας, των μισθωτών που αποχωρούν ή απολύονται, υπόκεινται κανονικά σε εισφορές υπέρ του Ι.Κ.Α. και άλλων ασφαλιστικών οργανισμών, καθώς και σε παρακράτηση φόρου.

Στο ποσό άδειας, όμως αυτού που αποχωρεί ή του απολυμένου υπολογίζεται και παρακρατείται φόρος κανονικά όπως γίνεται και με τις μηνιαίες τακτικές αποδοχές, αλλά δεν παρακρατούνται όμως ούτε και αποδίδονται εισφορές στα ασφαλιστικά ταμεία, εκτός μόνο για τους απασχολούμενους εποχιακά σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις για τους οποίους καταβάλλονται εισφορές στο Ι.Κ.Α. για το ποσό της άδειας.

Το ποσό της άδειας και του επιδόματος άδειας αυτού που αποχωρεί ή του απολυμένου, αν έχει συμπληρώσει έτος εργασίας στον ίδιο εργοδότη, υπολογίζεται όπως αν θα έπαιρνε κανονικά την άδειά του και το επίδομα της άδειάς του.

Το ποσό της άδειας που εισπράττουν οι μισθωτοί όταν αποχωρούν ή απολύονται δεν υπόκεινται σε εισφορές στο Ι.Κ.Α. Μόνο στο ποσό της άδειας που δικαιούνται οι απασχολούμενοι εποχιακά σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις, όταν λήξει η εποχιακή τους απασχόληση με οποιονδήποτε τρόπο, επιβάλλονται σε εισφορές υπέρ του Ι.Κ.Α. και των άλλων ασφαλιστικών ταμείων και οι μέρες αυτές τη άδειας θεωρούνται ως ημέρες ασφάλισης στο Ι.Κ.Α., δηλαδή ως ημέρες απασχόλησης όταν έρθει ο καιρός σύνταξης. Αντίθετα, το επίδομα άδειας των μισθωτών που

αποχωρούν ή απολύονται υπόκειται σε όλες τις περιπτώσεις σε εισφορές υπέρ του Ι.Κ.Α. και των άλλων ασφαλιστικών ταμείων.

Οι ωρομίσθιοι εκπαιδευτικοί των φροντιστηρίων που προσλαμβάνονται με σύμβαση ορισμένου χρόνου μικρότερου από 12 μήνες, κατά τη λήξη της εποχιακής απασχόλησής τους τη λύση της εργασιακής σχέσης τους με οποιονδήποτε τρόπο, δικαιούνται άδεια και επίδομα άδειας. Δηλαδή, αν η εργασιακή σχέση τους διήρκεσε 10 μήνες, τότε δικαιούνται άδεια 20 ημερομίσθια και επίδομα άδειας 13 ημερομίσθια. Το ημερομίσθιο υπολογίζεται ως εξής: Αν στο παραπάνω παράδειγμα των 10 μηνών ο εκπαιδευτικός εργάστηκε 70 ημέρες για τις οποίες εισέπραξε συνολικά 2.800 ευρώ, τότε το μέσο ημερομίσθιο είναι 40 ευρώ ($2.800:70=40$).

3.22.1 Άδεια χωρίς αποδοχές

Πολλές φορές ο μισθωτός ζητάει από τον εργοδότη του να του χορηγήσει άδεια χωρίς αποδοχές, εφόσον φυσικά έχει εξαντληθεί η κανονική του άδεια ή έχει συμφωνηθεί τότε θα του χορηγηθεί. Φυσικά, η άδεια αυτή χορηγείται πάντοτε με κοινή συμφωνία εργοδότη και εργαζομένου, γιατί δεν είναι υποχρεωμένος ο εργοδότης από το νόμο, να δώσει τέτοια άδεια. Για τις μέρες αυτές της άδειας χωρίς αποδοχές, δεν υπάρχει καμία υποχρέωση για την καταβολή εισφορών στο Ι.Κ.Α., αλλά ούτε όμως και συμψηφίζεται με την κανονική άδεια. Ο χρόνος όμως της άδειας χωρίς αποδοχές υπολογίζεται στις τριετίες και στα επιδόματα καθώς και στην προϋπηρεσία του μισθωτού.

Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να δώσει άδεια χωρίς αποδοχές, μόνο στην περίπτωση ασθένειας μελών της οικογένειας του μισθωτού που είναι μέχρι 6 εργάσιμες μέρες αν ο μισθωτός προστατεύει 1 παιδί, μέχρι 8 εργάσιμες μέρες αν προστατεύει 2 παιδιά, μέχρι 10 εργάσιμες μέρες αν προστατεύει περισσότερα από δύο παιδιά και μέχρι 12 εργάσιμες μέρες αν προστατεύει 3 παιδιά και πάνω. Αν απασχολούνται στην ίδια επιχείρηση και οι δύο σύζυγοι, τότε και οι δύο δικαιούνται την παραπάνω άδεια.

3.22.2 Σχολική άδεια

Όσοι έχουν παιδιά μέχρι 16 ετών που πηγαίνουν στο σχολείο, δικαιούνται άδεια (με μετοχές) μέχρι 4 εργάσιμες μέρες κάθε χρόνο, για να επισκεφτούν το σχολείο των παιδιών τους.

Η άδεια αυτή χορηγείται στον εργαζόμενο γονέα, άσχετα αν ο άλλος γονέας δεν εργάζεται, και μπορεί να την παίρνει ή σε ώρες ή σε μέρες μέσα στο χρονικό διάστημα από 1.1 – 31.12 του κάθε έτους (το ανώτατο 1 εργάσιμη ημέρα κάθε φορά). Πάντως, η σχολική αυτή άδεια

χορηγείται στον ένα από τους δύο γονείς, Αν και οι δύο γονείς απασχολούνται, τότε αποφασίζουν οι δύο μαζί κάθε φορά, ποιος από τους δύο θα πάρει σχολική άδεια και για πόσες μέρες, που δεν μπορούν όμως οι μέρες αυτές να υπερβαίνουν τις 4 εργάσιμες και για τους δύο συζύγους συνολικά.

3.22.3 Άδεια γάμου

Οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες που συνάπτουν γάμο, δικαιούνται να πάρουν άδεια γάμου 5 εργάσιμες ημέρες όταν εργάζονται εξαήμερο. Η άδεια αυτή δεν συμψηφίζεται με την ετήσια κανονική άδεια που προβλέπεται από τον Α.Ν 539/45. σε περίπτωση γέννησης τέκνου, ο πατέρας δικαιούται δύο μέρες άδεια με αποδοχές για κάθε τέκνο.

Αν κάποιος μισθωτός δεν ζητήσει την άδεια γάμου όταν παντρεύεται (με θρησκευτικό ή πολιτικό γάμο), τότε ο μισθωτός αυτό δεν δικαιούται να ζητήσει την άδεια γάμου σε άλλο χρονικό διάστημα ή αποζημίωση σε χρήμα. Όταν ο μισθωτός παίρνει την άδεια πρέπει να εισπράξει και τις αποδοχές της άδειας.

Όσοι παντρεύονται και καλύπτουν ορισμένες προϋποθέσεις που ορίζει ο νόμος, τότε αυτοί δικαιούνται από την Εργατική Εστία κάποιο ποσό ως δώρο γάμου. Περισσότερες πληροφορίες μπορούν να πάρουν οι ενδιαφερόμενοι από τα κατά τόπου γραφεία της Εργατικής Εστίας.

3.22.4 Άδεια ασθένειας

Όταν ένας μισθωτός απασχολείται πάνω από 10 εργάσιμες μέρες στην ίδια επιχείρηση και στη συνέχεια αρρωστήσει δικαιούται να πάρει άδεια λόγω ασθένειας. Δηλαδή αν αρρωστήσει ο μισθωτός πριν από το παραπάνω 10ήμερο δεν δικαιούται αποδοχές ασθένειας, έστω και αν η ασθένεια συνεχίζεται και μετά την συμπλήρωση αυτού του 10ήμερου.

Στις μέρες ασθένειας υπολογίζονται και οι μέρες απουσίας του μισθωτού λόγω Λουτροθεραπείας που γίνεται μετά από γνωμάτευση γιατρού, εκτός από την λουτροθεραπεία αναπήρων πολέμου που είναι άδεια 30 ημερών πέρα από την κανονική άδεια ή άδεια ασθένειας.

Οι μέρες της άδειας λόγω ασθένειας, μπορούν να διαρκέσουν μέχρι να καλύψουν το ½ του μηνιαίου μισθού, για τους υπάλληλους και τα 13 ημερομίσθια για τους εργάτες που απασχολούνται λιγότερο από ένα χρόνο στον ίδιο εργοδότη. Ενώ για αυτούς που απασχολούνται περισσότερο από ένα χρόνος στον ίδιο εργοδότη, οι μέρες άδειας μπορούν να διαρκέσουν μέχρι να καλύψουν ένα μηνιαίο μισθό για τους υπάλληλους και 26 ημερομίσθια για τους εργάτες.

Σε περίπτωση που ένας εργάτης ασθενήσει π.χ. 3 φορές μέσα στον ίδιο χρόνο, οι εργάσιμες ημέρες των μερών ασθένειας προστίθεται μέχρι

να φτάσουν τα 13 ή 26 ημερομίσθια ανάλογα. Αν είναι υπάλληλος, προστίθενται και πάλι οι εργάσιμες ημέρες μέχρι να φτάσουν το ½ του μισθού ή τον ένα μισθό ανάλογα. Οι υπόλοιπες μέρες δεν μετριοούνται, έστω και αν η ασθένεια συνεχίζεται, και μέσα στον επόμενο χρόνο απασχόλησης του μισθωτού στον ίδιο εργοδότη.

3.22.5 Άδεια εγκυμοσύνης – τοκετού – (μητρότητας)

Όλες οι γυναίκες που απασχολούνται σε επιχειρήσεις με σχέση εξαρτημένης εργασίας, άσχετα με τον χρόνο που απασχολούνται σε έναν εργοδότη και άσχετα από την εργασία που κάνουν, σε περίπτωση που είναι έγκυες, έχουν δικαίωμα να πάρουν την νόμιμη άδεια εγκυμοσύνης.

Η συνολική διάρκεια της άδειας μητρότητας ορίζεται σε 17 εβδομάδες, από τις οποίες οι 8 εβδομάδες θα λαμβάνονται υποχρεωτικά πριν από την πιθανή ημέρα τοκετού και οι υπόλοιπες 9 εβδομάδες μετά τον τοκετό. Η ημέρα του τοκετού δεν υπολογίζεται στο διάστημα των 17 εβδομάδων, διότι αποτελεί την αφετηρία της προθεσμίας για τις πριν και μετά τον τοκετό ημέρες της άδειας εγκυμοσύνης.

Αν το παιδί γεννηθεί νεκρό, η άδεια τοκετού διακόπτεται. Δηλαδή στην περίπτωση αυτή, η άδεια εγκυμοσύνης – τοκετού της μητέρας από τη γέννηση του νεκρού παιδιού και μετά μετατρέπεται σε άδεια ασθένειας και ο χρόνος διάρκειας αυτής εξαρτάται από αποκλειστικά και μόνο από το χρόνο που θα απαιτηθεί για να αποκατασταθεί στη φυσική του κατάσταση ο οργανισμός της μητέρας. Αν όμως το παιδί πεθάνει μέσα στο χρονικό διάστημα των 63 ημερών μετά το τοκετό, τότε διακόπτεται η άδεια αυτής της εγκυμοσύνης.

Αν ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο μεταγενέστερο από τη συμπλήρωση των 56 ημερών, οι επιπλέον μέρες θεωρούνται άδεια των 56 ημερών, προ του τοκετού και δεν μειώνουν την άδεια των 63 ημερών μετά τον τοκετό. Στην περίπτωση αυτή, η συνολική διάρκεια της άδειας τοκετού υπερβαίνει τις 17 εβδομάδες.

Η επιχείρηση που χορηγεί σε έγκυο γυναίκα άδεια τοκετού, οφείλει να καταβάλει σε αυτήν και τις αποδοχές της άδεια ασθένεια, μετά την αφαίρεση μόνο των επιδομάτων κυοφορίας και λοχίας και όχι του επιδόματος τοκετού, δηλαδή όχι των βοηθητικών χρηματικών ποσών του τοκετού που παίρνει η έγκυος γυναίκα από το Ι.Κ.Α. και αναφέρονται στο συγκεκριμένο αυτό χρονικό διάστημα των προαναφερθέντων ημερών.

Οι αποδοχές της άδειας ασθένειας που οφείλει η επιχείρηση να καταβάλει στην έγκυο γυναίκα είναι 13 ημερομίσθια ή το ½ του μισθού της αν δεν έχει συμπληρώσει χρόνο εργασίας στην ίδια επιχείρηση, ή σε 26 ημερομίσθια, ή ένας μισθός, για εργάτρια ή υπάλληλο αντίστοιχα, για απασχόληση περισσότερο από ένα χρόνο στην ίδια επιχείρησης, μετά την

αφαίρεση επιδομάτων κυοφορίας και λοχίας του Ι.Κ.Α. που αντιστοιχούν στο διάστημα αυτό.

Ο εργοδότης δεν έχει δικαίωμα ν' απολύσει την εργαζόμενη στην επιχείρησή του έγκυο γυναίκα, από τη στιγμή που είναι δυνατόν ν' αντιλήφθηκε ότι είναι έγκυος και μέχρι να περάσει ένα έτος από το τοκετό. Είναι άκυρη η απόλυση ακόμα και στην περίπτωση που ο εργοδότης δεν γνωρίζει για την εγκυμοσύνη της μισθωτού ή ακόμα και στην περίπτωση που η ίδια η μισθωτός δεν γνωρίζει ότι είναι έγκυος.

Μπορεί όμως ο εργοδότης ν' απολύσει την έγκυο γυναίκα μόνο σε περίπτωση που υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία. Ως σπουδαίος λόγος είναι π.χ. η μη συμμόρφωση της γυναίκας που είναι έγκυος με τις οδηγίες του εργοδότη, η αμελής ή πλημμελής εκτέλεση της εργασίας π.χ. λόγω ψυχολογικών προβλημάτων, η άσκηση επιχείρησης όμοιας και ανταγωνιστικής με εκείνη του εργοδότη από το σύζυγό της, καθώς και η επανειλημμένη απουσία της εγκύου γυναίκας από την εργασία. Πάντως, σε περίπτωση απόλυσης, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να αιτιολογήσει οπωσδήποτε την καταγγελία γραπτώς και να προβεί σε σχετική κοινοποίηση στην Επιθεώρηση Εργασίας.

Πάντως δεν θεωρείται ως σπουδαίος λόγος, η ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης εργασίας της γυναίκας που είναι έγκυος, και η οποία μείωση να οφείλεται στην εγκυμοσύνη, οπότε η απόλυση με αιτία το γεγονός αυτό είναι άκυρη.

Σε περίπτωση που προσλήφθηκε μια γυναίκα δοκιμαστικά και γνωστοποίησε την εγκυμοσύνης της στον εργοδότη μετά από απόφαση μείωσης του προσωπικού λόγω λειτουργικών αναγκών, τότε η απόλυσή της είναι άκυρη.

Αν ο εργοδότης απολύσει έγκυο γυναίκα ή μέχρι να περάσει ένας χρόνο μετά τον τοκετό, τότε καθίσταται υπερήμερος και κατά συνέπεια οφείλει να καταβάλλει μισθούς υπερημερίας μέχρις ότου απολυθεί με έγκυρη απόλυση. Αν φυσικά πεθάνει το παιδί, τότε μπορεί ο εργοδότης ν' απολύσει τη μισθωτό γυναίκα και πριν περάσει ο ένας χρόνος μετά τον τοκετό και η απόλυση αυτή να θεωρηθεί νόμιμη.

Σε περίπτωση που γίνει τεχνική διακοπή εγκυμοσύνης, τότε η γυναίκα δικαιούται 3 μέρες άδεια, αν η εγκυμοσύνη είναι κάτω από 17 εβδομάδες και 5 μέρες άδεια, αν η εγκυμοσύνη είναι πάνω από 17 εβδομάδες.

Την άδεια εγκυμοσύνης των 17 εβδομάδων την δικαιούνται όλες οι έγκυες γυναίκες, ακόμα και αυτές με εξώγαμη σχέση, όχι όμως και αυτές που παίρνουν θετά παιδιά.

Πάντως, η άδεια εγκυμοσύνης δεν συμψηφίζεται με την κανονική άδεια. Έτσι, η εργαζόμενη έγκυος γυναίκα, που επιστρέφει στην υπηρεσία της μετά τον τοκετό, δικαιούται την κανονική άδεια, το

επίδομα άδειας και φυσικά δικαιούται και τα επιδόματα Πάσχα και Χριστούγεννα.

Σε περίπτωση γέννησης τέκνου, ο πατέρας δικαιούται δύο εργάσιμες μέρες άδεια με αποδοχές για κάθε τέκνο.

Θα πρέπει να γνωρίζουν οι έγκυες γυναίκες ότι για το διάστημα των 17 εβδομάδων εισπράττουν διάφορα ποσά, ως επιδόματα μητρότητας, το βοήθημα τοκετού που είναι 30 ημερομίσθια ανειδίκευτης εργάτριας κ.τ.λ. από το Ι.Κ.Α. καθώς και διάφορα βοηθήματα από τον Ο.Α.Ε.Δ. Σήμερα σε γενικές γραμμές, για να εισπράξει η εργαζόμενη μητέρα όλα τα επιδόματα της μητρότητας, θα πρέπει να έχει πραγματοποιήσει 200 τουλάχιστον ημέρες εργασίας στα δύο τελευταία έτη πριν από τον τοκετό.

3.22.6 Άδεια αποστρατευμένου μισθωτού

Ο μισθωτός που απασχολήθηκε πάνω από 6 μήνες συνεχώς με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου σε μια επιχείρηση και στη συνέχεια στρατεύτηκε υποχρεωτικά για οποιοδήποτε λόγο, όταν αποστρατευτεί, έχει δικαίωμα να ζητήσει να εργαστεί στην ίδια επιχείρηση. Θα πρέπει δηλαδή, μέσα σε ένα μήνα από την μέρα που πήρε το απολυτήριο, να δηλώσει στον επιχειρηματία ότι επιθυμεί να ξαναεργαστεί στη θέση, που είχε αφήσει όταν είχε στρατευτεί. Από την μέρα όμως που θα δηλώσει ότι επιθυμεί να εργασθεί είναι υποχρεωμένος μέσα σε 15 μέρες να προσέλθει για εργασία, γιατί αλλιώς χάνει το δικαίωμα που του παρέχει ο νόμος να ξαναεργασθεί στην ίδια επιχείρηση.

Όταν ο μισθωτός που στρατεύτηκε είχε λιγότερο χρόνο υπηρεσία από 6 μήνες, τότε με την στράτευση λύνεται και η σύμβαση εργασίας, οπότε δεν υπάρχει εξαρτημένη εργασία ούτε και εργοδότης, αλλά ούτε και προσμετράτε ο χρόνος της στρατιωτικής υπηρεσίας. Αν όμως ο εργοδότης αυτό επαναπροσλάβει το μισθωτό αυτό μετά την αποστράτευσή του, τότε ο χρόνος της στράτευση θεωρείται ως «χρόνος υπηρεσίας», χωρίς να γίνεται δηλαδή διάκριση αν ο μισθωτός είχε ή δεν είχε 6 μήνες υπηρεσία στον εργοδότη αυτό πριν από την στράτευσή του. Αν φυσικά τον προσλάβει ως «προϋπηρεσία» ο χρόνος της στρατιωτικής θητείας καθώς επίσης και ο χρόνος απασχόλησής του στον ίδιο τον εργοδότη πριν από την στράτευσή του.

Οι 6 μήνες συνεχούς απασχόλησης μετριοούνται από την ημέρα της πρόσληψης μέχρι την ημέρα που εκδόθηκε η στρατιωτική διαταγή της στράτευσής του. Όταν λέμε ότι οι «6 μήνες είναι συνεχείς», εννοούμε ότι αν ο μισθωτός προσλήφθηκε από τον ίδιο εργοδότη και μετά λύθηκε η σύμβαση αυτή και στη συνέχεια ξαναπροσλήφθηκε στον ίδιο εργοδότη, τότε το εξάμηνο μετρείται από την δεύτερη πρόσληψη.

Οι μικροδιακοπές και οι άδειες με αποδοχές ή χωρίς αποδοχές μετριοούνται στο συνεχές αυτό εξάμηνο. Φυσικά δεν μετριοούνται στο εξάμηνο οι τυχόν απασχολήσεις σε άλλον εργοδότη πριν από την πρόσληψή του στον τελευταίο εργοδότη.

Αν το τμήμα της επιχείρησης που απασχολούνταν ο μισθωτός πριν να στρατευτεί έχει καταργηθεί, τότε υποχρεώνεται ο εργοδότης ν' απασχολήσει τον μισθωτό σε άλλο τμήμα της επιχείρησής του.

Αν η σύμβαση εργασίας ήταν ορισμένου χρόνου ή έργου και μέχρι την αποστράτευση του μισθωτού έληξε ο χρόνος της σύμβασης εργασίας, ή αποπερατώθηκε το έργο, τότε δεν έχει υποχρέωση ο εργοδότης να τον επαναπροσλάβει. Αν όμως, μέχρι την αποστράτευση του μισθωτού δεν έληξε ακόμα η σύμβαση ορισμένου χρόνου, τότε μπορεί ο μισθωτός να ξαναεργαστεί στην επιχείρηση αυτή για όλο το χρονικό διάστημα που υπολείπεται μέχρις ότου λήξει η σύμβαση ορισμένου χρόνου.

Αν η επιχείρηση διαλυθεί ή πτωχεύσει, ο αποστρατευμένος μισθωτός δεν έχει καμία αξίωση απ' αυτήν. Αν όμως η επιχείρηση άλλαξε επωνυμία ή ιδιοκτήτη, ο αποστρατευμένος μισθωτός δε χάνει τα δικαιώματά του.

Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος ν' απασχολήσει τον αποστρατευμένο μισθωτό, που ζητά να ξαναδουλέψει στην επιχείρησή του, τουλάχιστον για ένα χρόνο, με τον μισθό φυσικά που είχε ο μισθωτός προτού στρατευτεί, προσαυξημένο οπωσδήποτε και με τα διάφορα επιδόματα, πολυετίες κλπ. Του χρόνου στράτευσης. Στην περίπτωση αυτή, αν ο εργοδότης είχε προσλάβει άλλον στη θέση του στρατευμένου μισθωτού, η σύμβαση αυτή θεωρείται ορισμένου χρόνου. Γι' αυτό όταν επανέλθει στην εργασία του ο αποστρατευμένος μισθωτός, ο δεύτερος απολύεται χωρίς αποζημίωση. Δικαιούται φυσικά να πάρει μόνο το 1/2 της ημερήσιας αμοιβής του για ένα 15νθήμερο.

Η στρατιωτική θητεία υπολογίζεται σαν χρόνος προϋπηρεσίας μόνο για τον τελευταίο εργοδότη, όπου απασχολούνταν πριν στρατευτεί, ενώ για τους μετέπειτα εργοδότες, που ίσως θ' απασχοληθεί, δεν υπολογίζεται σαν προϋπηρεσία.

Δηλαδή μετά την επάνοδό του στην εργασία του ο αποστρατευμένος μισθωτός διατηρεί όλα τα δικαιώματα. Διακινούνται κανονικά την άδειά του και το επίδομα άδειάς του, σαν να εργαζόταν κανονικά κατά το χρόνο της στράτευσης. Δηλαδή μέσα στο έτος που επαναπροσλήφθηκε μετά την αποστράτευσή του, δικαιούται την άδεια και το επίδομα άδειάς του, έστω και αν είναι οι τελευταίες μέρες του έτους.

Κατά το χρόνο της στράτευσής του, για να υπηρετήσει τη θητεία του, ο μισθωτός δεν δικαιούται κανένα ποσό από την επιχείρηση. Αν όμως στρατεύτηκε υποχρεωτικά σαν έφεδρος, τότε δικαιούται το 1/2 του μισθού ή τα 13 ημερομίσθια αν η απασχόλησή του είναι λιγότερο από

ένα έτος στην ίδια επιχείρηση ή τον ένα μισθό ή 26 ημερομίσθια, αν η απασχόληση του μισθωτού, πριν από τη στράτευση, στην ίδια επιχείρηση ήταν πάνω από ένα έτος. Τις παραπάνω αποδοχές τις δικαιούται, μετά την αφαίρεση του τυχόν επιδόματος στράτευσης και εφόσον φυσικά δεν τις εξάντλησε με αναρρωτική άδεια.

Από τη μέρα που ο μισθωτός προσκλήθηκε στο στρατό, ο εργοδότης δεν έχει δικαίωμα να τον απολύσει και η τυχόν απόλυσή του θεωρείται άκυρη.

Αλλά και μετά την επαναπρόσληψη στην επιχείρηση του αποστρατευμένου μισθωτού, δεν έχει δικαίωμα ο εργοδότης να τον απολύσει για ένα χρόνο. Αν τον απολύσει, είναι υποχρεωμένος να καταβάλει στον μισθωτό.

α) Την κανονική αποζημίωση του απολυμένου. Στο χρόνο απασχόλησης υπολογίζεται και ο χρόνος στράτευσης.

β) Την άδεια και το επίδομα άδειας του απολυμένου όπως γίνεται κανονικά και με τους άλλους μισθωτούς που απολύονται.

γ) Την ειδική αποζημίωση καταβολής των μισθών 6 μηνών. Η ειδική αποζημίωση υπολογίζεται με βάση τις πραγματικές αποδοχές του μισθωτού, τη μέρα της απόλυσης και δεν προσαυξάνεται με το 1/6, διότι δεν συνυπολογίζεται αναλογία δώρων εορτών.

Αντί των πιο πάνω μισθωτών, ο μισθωτός έχει το δικαίωμα να ζητήσει σε περίπτωση άρνησης του εργοδότη να τον δεχτεί να εργασθεί στην επιχείρηση, την ακύρωση της απόλυσής του και να ζητήσει μ' όλε τις αποδοχές του από την ημέρα της απόλυσης και μέχρι να γίνει έγκυρη η απόλυσή του. Αν όμως προσληφθεί ο μισθωτός και μετά απολυθεί, τότε δικαιούται την παραπάνω κανονική αποζημίωση και συγχρόνως την ειδική αποζημίωση.

Επίσης, η ειδική αποζημίωση, όπως και η αποζημίωση απολυμένων, δεν υπόκειται σε εισφορές Ι.Κ.Α. και άλλων Επικουρικών Ταμείων ούτε σε κρατήσεις χαρτοσήμου. Φορολογείται όμως κατά το ίδιο τρόπο που φορολογείται και η αποζημίωση της απόλυσης των μισθωτών.

Η ειδική αυτή αποζημίωση καταβάλλεται ολόκληρη, έστω και αν η απόλυση πραγματοποιήθηκε στις τελευταίες μέρες του έτους επαναπρόσληψης του αποστρατευμένου μισθωτού.

Έχει, όμως δικαίωμα ο μισθωτός να θεωρήσει ακόμα και άκυρη την απόλυσή του, οπότε μπορεί να ζητήσει τους μισθούς υπερημερίας που δικαιούται.

Ο εργοδότης μπορεί να απολύσει τον μισθωτό κατά τη διάρκεια του πρώτου έτους που επανήλθε και απασχολείται στην επιχείρηση του μετά από την αποστράτευσή του, μόνο εφόσον υπάρχει δικαιολογημένη αιτία (π.χ. αδιαφορία και συνεχείς αδικαιολόγητες απουσίες, εξύβριση του εργοδότη κ.τ.λ.) και εφόσον εγκρίνει την απόλυση ατή η Ειδική

Επιτροπή του άρθρου 7 του Α.Ν.244/36. Φυσικά, αν ο εργοδότης πάρει την έγκριση μπορεί μετά ν' απολύσει το μισθωτό, καταβάλλοντας σ' αυτόν μόνο τη μόνιμη και όχι την ειδική αποζημίωση.

3.23. ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΓΙΟΡΤΩΝ ΠΑΣΧΑ ΚΑΙ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ

Σύμφωνα με το άρθρο 1 του Ν. 1082/1980 τα δώρα γιορτών ονομάζονται και επιδόματα γιορτών.

Το επίδομα γιορτών Πάσχα καταβάλλεται στους μισθωτούς στο ακέραιο, εφόσον η εργασιακή τους σχέση έχει διαρκέσει όλο το χρονικό διάστημα από 1.5 - 31.12 του αντίστοιχου έτους.

Το δώρο γιορτών Χριστουγέννων είναι ίσο με ένα μηνιαίο μισθό για τους μισθωτούς και 25 ημερομίσθια για τους ημερομίσθιους.

Το δώρο γιορτών Πάσχα είναι ίσο με το 1/2 του μηνιαίου μισθού για τους μισθωτούς και 15 ημερομίσθια για τους ημερομίσθιους.

Σε περίπτωση που η εργασιακή σχέση του μισθωτού δεν έχει διαρκέσει όλο το πιο πάνω χρονικό διάστημα, ο μισθωτός θα πάρει ένα τμήμα του επιδόματος γιορτών ανάλογο προς τη διάρκεια της εργασιακής του σχέσης μέσα στο χρονικό αυτό διάστημα.

Πιο συγκεκριμένα:

α) Για δώρο γιορτών Χριστουγέννων, θα πάρει ο μισθωτός υπάλληλος 2/25 του μηνιαίου μισθού του και ο ημερομίσθιος 2 ημερομίσθια, για και 19 μέρες διάρκεια της εργασιακής σχέσης, όπου συμπεριλαμβάνονται και τα Σάββατα και οι Κυριακές και όχι μόνο οι ημέρες εργασίας. Όσοι απασχολούνται με διαλείπουσα εργασία ή εργασία «εκ' περιτροπής» (δηλαδή αυτοί που απασχολούνται σε μερικές μόνο από τις κανονικές εργάσιμες μέρες αλλά με πλήρης όμως ημερήσιο ωράριο, όπως είναι π.χ. οι καθηγητές φροντιστηρίων) δικαιούνται ως δώρο Χριστουγέννων 1 ημερομίσθιο για κάθε 8 ημερομίσθια που πραγματοποιούν στο διάστημα από 1.5 - 31.12 και το μισό επίδομα Χριστουγέννων που αναλογεί στις ημέρες εκείνες κατά τις οποίες δεν προσέφεραν τις υπηρεσίες τους. Αν η ημερήσια απασχόληση είναι μειωμένη, τότε και το ποσό του ημερομισθίου θα είναι και αυτό ανάλογα μειωμένο. Αν όμως οι ώρες ανά ημέρα απασχόλησης δεν είναι σταθερές, δηλαδή όταν οι ημερήσιες αποδοχές είναι κυμαινόμενες, τότε ως ποσό για ημερήσιες αποδοχές παίρνεται ο μέσος όρος από τις αποδοχές αυτές. Όταν ο μισθωτός εισπράττει, στο διάστημα από 1.5 - 31.12, και κάποιο ποσό για τακτικές ιδιόρρυθμες ή νόμιμες υπερωρίες τότε το ποσό αυτό

διαιρείται με τις ημέρες, μέσα στις οποίες πραγματικά απασχολήθηκε, για να εισπράξει το συγκεκριμένο ποσό, και αυτό που προκύπτει, υπολογίζεται, στη συνέχεια, το δώρο Χριστουγέννων. Φυσικά, οι απασχολούμενοι καθημερινά αλλά λιγότερες όμως ώρες την ημέρα, δηλαδή με μερική απασχόληση, δικαιούνται ως δώρο τα ημερομίσθια εκείνα ή τα εικοστά πέμπτα του μισθού που δικαιούνται αντίστοιχα και οι πλήρως απασχολούμενοι, αλλά με βάση όμως τις μειωμένες αποδοχές.

β) Για δώρο γιορτών Πάσχα θα πάρει ο μισθωτός υπάλληλος το 1/5 του μισού μηνιαίου μισθού του και ο ημερομίσθιος 1 ημερομίσθιο για κάθε 8 μέρες διάρκειας της εργασιακής του σχέσης. Όσοι απασχολούνται με διαλείπουσα εργασία ή εργασία «κατ' επιτροπή» δικαιούνται δώρο Πάσχα 2 ημερομίσθια για κάθε 13 ημερομίσθια που πραγματοποιούν στο διάστημα από 1.1 – 30.4 και το μισό επίδομα Πάσχα που αναλογεί στις ημέρες εκείνες κατά τις οποίες δεν προσέφεραν τις υπηρεσίες τους. Αν όμως οι ώρες ανά ημέρα απασχόλησης δεν είναι σταθερές, δηλαδή όταν οι ημερήσιες αποδοχές είναι κυμαινόμενες, τότε ως ποσό για ημερήσιες αποδοχές παίρνεται ο μέσος όρος από τις αποδοχές αυτές. Όταν ο μισθωτός εισπράττει, στο διάστημα από 1.1 – 30.4 και κάποιο ποσό για τακτικές ιδιόρρυθμες ή νόμιμες υπερωρίες τότε το ποσό αυτό διαιρείται με τις ημέρες, μέσα στις οποίες πραγματικά απασχολήθηκε για να εισπράξει το συγκεκριμένο ποσό, και αυτό που προκύπτει προστίθεται στο ημερομίσθιο. Με βάση το συνολικό αυτό ποσό που προκύπτει, υπολογίζεται στη συνέχεια το δώρο Πάσχα.

Για χρονικό διάστημα μικρότερο από 19 μέρες ή 8 μέρες αντίστοιχης εργασιακής σχέσης, θα πάρει ο εργαζόμενος το αντίστοιχο κλάμα του δώρου που αναλογεί.

Η εργασιακή σχέση υπολογίζεται χωρίς να αφαιρούνται οι Κυριακές και οι γιορτές, που συμπεριλαμβάνονται μέσα στα αντίστοιχα χρονικά διαστήματα.

Δεν συμπεριλαμβάνονται στο χρόνο διάρκεια της εργασιακής σχέσης οι μέρες της αδικαιολόγητης απουσίας του εργαζόμενου από την επιχείρηση, οι μέρες της άδειας χωρίς αποδοχές, οι μέρες στράτευση καθώς και οι μέρες που ο ασθενής πήρε επίδομα ασθένειας μόνο από το ασφαλιστικό του ταμείο. Ούτε και ο χρόνος της συνδικαλιστικής άδειας, ούτε και οι μέρες απεργίας.

Δηλαδή ένας εργαζόμενος π.χ. στο χρονικό διάστημα Πάσχα – Χριστουγέννων άλλαξε δύο ή περισσότερους εργοδότες, τότε από όλους δικαιούται να πάρει το ανάλογο επίδομα γιορτών Χριστουγέννων.

Αν ένας μισθωτός εργάστηκε για ένα μόνο μικρό χρονικό διάστημα σε μια επιχείρηση και μετά σταμάτησε να εργάζεται, τότε και αυτός δικαιούται δώρο ανάλογα φυσικά με τον χρόνο που απασχολήθηκε στην επιχείρηση αυτή.

Το ύψος του ποσού που καταβάλλεται στο μισθωτό από μια επιχείρηση σαν δώρο Πάσχα μπορεί να φτάσει μέχρι το 50πλάσιο, ενώ των Χριστουγέννων μέχρι το 100πλάσιο του κατώτερου ημερομίσθιου ανειδίκευτου εργάτη.

Τα δώρα Πάσχα και Χριστουγέννων υπόκεινται κανονικά σε κρατήσεις Ι.Κ.Α., Επικουρικών ταμείων και Φ.Μ.Υ. όπως ακριβώς γίνεται και με τις άλλες ετήσιες αποδοχές των μισθωτών. Ο εργοδότης όμως έχει την ευχέρεια να καταβάλλει τις εισφορές στο Ι.Κ.Α. και στα Επικουρικά Ταμεία για το δώρο Χριστουγέννων μέχρι το τέλος Φεβρουαρίου και για το δώρο Πάσχα μέχρι το τέλος Ιουνίου. Ως παρακρατούμενος Φ.Μ.Υ. για το δώρο Χριστουγέννων με πλήρη απασχόληση θεωρείται ο Φ.Μ.Υ. ενός μηνός ενώ για το δώρο Πάσχα ο μισός Φ.Μ.Υ. του μηνός.

Οι εργαζόμενοι συγχρόνως με πολλούς εργοδότες, δηλαδή οι πολλαπλώς απασχολούμενοι δικαιούνται να λάβουν δώρα εορτών από όλους τους εργοδότες, ανάλογα φυσικά με το χρόνο εργασίας τους και του ποσού της αμοιβής τους από τον κάθε εργοδότη χωριστά.

Η απαίτηση για τα δώρα παραγράφεται μετά τη λήξη της πενταετίας, δηλαδή ότι γίνεται και για τους μισθούς.

Το επίδομα γιορτών Πάσχα καταβάλλεται μέχρι Μεγάλη Τετάρτη και το επίδομα γιορτών Χριστουγέννων μέχρι 21 Δεκεμβρίου.

Το δώρο Χριστουγέννων υπολογίζεται με βάση τις πραγματικές αποδοχές, που παίρνει ο εργαζόμενος την 10^η Δεκεμβρίου και το δώρο Πάσχα με βάση τις πραγματικές αποδοχές της 15^{ης} μέρας, πριν από το Πάσχα. Αν έχει λυθεί η εργασιακή σχέση πριν από τις παραπάνω ημερομηνίες, τότε τα δώρα υπολογίζονται με βάση τις αποδοχές που ισχύουν τη μέρα λύσης της εργασιακής σχέσης.

Στις πραγματικές αποδοχές συμπεριλαμβάνονται και η τακτική αμοιβή για απασχόληση την Κυριακή, για νυκτερινή εργασία, τα πριμ παραγωγής, η αμοιβή της τακτικής και νόμιμης υπερωρίας και τακτικής ιδιόρρυθμης υπερωρίας, το επίδομα ισολογισμού, τα φιλοδωρήματα και από τα οδοιπορικά έξοδα, εκείνα μόνο που καταβάλλονται μόνιμα στον μισθωτό και αποτελούν προσαύξηση του μισθού του, εφόσον φυσικά είναι τακτικά, δηλαδή εφόσον τα ποσά αυτά καταβάλλονται τακτικά κάθε μήνα ή κατά επανάληψη, περιοδικά, κατά ορισμένα χρονικά διαστήματα του χρόνου.

Οι σερβιτόροι και οι βοηθοί που αμοιβονται με ποσοστά και εργάζονται στα εστιατόρια, οινομαγειρεία, αναψυκτήρια, ζαχαροπλαστεία, γαλακτοπωλεία, εξοχικά κέντρα και συναφή καταστήματα δικαιούνται ως δώρο Χριστουγέννων ποσό ίσο με το 25πλάσιο και σαν δώρο Πάσχα ποσό ίσο με το 15πλάσιο του τεκμαρτού ημερομίσθιου της ασφαλιστικής κλάσης στην οποία κάθε ένας σερβιτόρος ή βοηθός ανήκει.

Δεν δικαιούνται δώρα

Α) Οι εργάτες που απασχολούνται σε γεωργικές και κτηνοτροφικές εργασίες του ειδικού καθεστώτος των αγροτών, καθώς και οι εργάτες θαλάσσης.

Β) Όσοι εργάζονται κατ' οίκον σε κωμοπόλεις με πληθυσμό κάτω από 6000 κατοίκους.

Γ) Οι φορτοεκφορωτικές.

Δ) Όσοι αμείβονται με ποσοστά. Οι υπόλοιποι που αμείβονται με ποσοστά συνήθως μοιράζονται αυξανόμενα ποσοστά που καθορίζονται στις μέρες Πάσχα και Χριστουγέννων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΓΕΝΙΚΗ ΑΝΑΦΟΡΑ ΣΤΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

4.1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Είναι αδιαμφισβήτητο γεγονός ότι εκεί που ευημερούν οι αριθμοί, δεν ευημερούν απαραίτητως και οι άνθρωποι και γενικότερα οι κοινωνίες. Έχουμε όλοι ή οι περισσότεροι την προσωπική εμπειρία της σύγχρονης πραγματικότητας η οποία δεν είναι διαφορετική από τον όρο οικονομική εξαθλίωση. Ωστόσο, γνωρίζουμε ότι η οικονομία είναι εκείνο το μέγεθος από το οποίο εξαρτώνται οι περισσότεροι παράγοντες της ζωής, ενός τόπου, όπως είναι η υγεία, η παιδεία, οι συνθήκες διαβίωσης του κάθε ανθρώπου και φυσικά ο τρόπος απασχόλησης του. Συμπερασματικά λοιπόν μπορούμε να υποστηρίξουμε με βεβαιότητα ότι εφόσον υπάρχει οικονομική δυσχέρεια υπάρχει και το πρόβλημα της ανεργίας, όπως συμβαίνει άλλωστε και στην σύγχρονη πραγματικότητα.

Η διαφορετική δομή της απασχόλησης στην Ελλάδα (σε σχέση με τις ανεπτυγμένες βιομηχανικά χώρες της κεντρικής Ευρώπης), καθιστά δύσκολο τον ακριβή προσδιορισμό του μεγέθους της ανεργίας, τουλάχιστον με βάση τα δυτικοευρωπαϊκά πρότυπα. Η ιδιαίτερη σημασία που έχουν για τη χώρα μας η υποαπασχόληση, η ετεροαπασχόληση και η εποχιακή ανεργία, καθιστούν το πρόβλημα αρκετά περίπλοκο. Η σύγχυση επιτείνεται περισσότερο και από ανεπάρκεια των στατιστικών υπηρεσιών.

Ο δείκτης εγγεγραμμένων ανέργων του Ο.Α.Ε.Δ. (Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού) υποεκτιμούσε στο παρελθόν την πραγματική έκταση της ανεργίας. Οι περισσότεροι άνεργοι απέφευγαν να γραφούν στα Γραφεία Εργασίας του Οργανισμού και για τούτο

1. Είτε δεν είχαν τις αναγκαίες προϋποθέσεις για να επιδοτηθούν,
2. Είτε δεν είχαν ελπίδες ότι θα βρουν δουλειά μέσα από τα Γραφεία Εργασίας.

Και σήμερα ο δείκτης εγγεγραμμένης ανεργίας του Ο.Α.Ε.Δ., υποεκτιμά την πραγματικότητα, σε μικρότερο όμως βαθμό από πριν. Τελευταία παρατηρείται μεγάλη συρροή νέων εγγραφών ανέργων, οι οποίοι έχουν για κίνητρο την πιθανότητα εύρεσης εργασίας – ειδικότερα μέσα από τα προγράμματα του Ο.Α.Ε.Δ. για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας για τους γονείς, τους ανειδίκευτους, και τους οικοδόμους, εργάτες.

Ελπίζουμε, ότι στο κοντινό μέλλον, ο δείκτης εγγεγραμμένης ανεργίας θα βρίσκεται πιο κοντά στην πραγματικότητα, μια και ολοένα περισσότεροι άνεργοι θα σπεύδουν να γραφούν στα Γραφεία Εργασίας. Σε αυτό θα συμβάλει στο μέλλον και η προγραμματιζόμενη βελτίωση των προϋποθέσεων για την επιδότηση των ανέργων.

4.2. Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΒΑΣΕΙ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΤΟΥ Ο.Α.Ε.Δ.

Ο ΟΑΕΔ, με βάση την υπάρχουσα νομοθεσία δεν δίνει ορισμό του ανέργου παρά μόνο σε σχέση με την ασφάλιση κατά της ανεργίας. Έτσι, «άνεργος θεωρείται εκείνος ο όστις μετά την λήξιν της σχέσεως εργασίας δεν εύρε νέαν απασχόλησιν, εξαρτημένην ή μη». Εξαιρούνται τα άτομα, που υπηρετούν στις Ένοπλες Δυνάμεις, τα συμβοηθούμενα άτομα στην οικογενειακή εκμετάλλευση, οι κρατούμενοι και φυλακισμένοι και τέλος άτομα που εκπαιδεύονται σε επαγγελματική σχολή ή σε πρακτική εξάσκηση χωρίς σχέση εργασίας.

Δικαίωμα εγγραφής στον ΟΑΕΔ έχουν τα άτομα, που ζητούν μισθωτή απασχόληση (εξαρτημένη εργασία) και δεν εργάζονται.

Η στατιστική παρακολούθηση της ανεργίας και ιδιαίτερα της ανεργίας των νέων με βάση τα στοιχεία του ΟΑΕΔ είναι ανεπαρκής και τα στοιχεία, που υπάρχουν, υποεκτιμούν την ανεργία αυτής της κατηγορίας του εργατικού δυναμικού. Η υποεκτίμηση της ανεργίας των νέων, βάσει στοιχείων του ΟΑΕΔ οφείλεται στους εξής βασικά λόγους:

- 1) Ο ΟΑΕΔ έχοντας προσανατολίσει το ενδιαφέρον του, για αρκετά χρόνια, μόνο σε ένα μέρος της αγοράς εργασίας, δηλαδή βασικά στα επαγγέλματα του δευτερογενή τομέα και σε ένα μικρό μέρος του τριτογενή τομέα, δεν ασκούσε καμιά έλξη στην κατηγορία εκείνη των ανέργων νέων που δεν ενδιαφερόντουσαν για αυτά.
- 2) Οι προϋποθέσεις, για την λήψη κάποιου επιδόματος ανεργίας από τον ΟΑΕΔ, αποκλείουν το νεοεισερχόμενο στην αγορά εργασίας τα δύο προηγούμενα της πρώτης επιδότησης χρόνια.
- 3) Τέλος, αν αυτό συνδυαστεί με την αδυναμία παρέμβασης του ΟΑΕΔ στον τομέα των τοποθετήσεων στην αγορά εργασίας συμπεραίνεται ότι ο άνεργος νέος δεν είχε κανένα κίνητρο να αναζητήσει εργασία μέσω των υπηρεσιών του ΟΑΕΔ και να εγγραφεί σαν άνεργος.

4.3. ΑΙΤΙΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Τα αίτια της ανεργίας σχετίζονται άμεσα με τα αίτια της οικονομικής κρίσης και ύφεσης. Από της συντηρητική, τη φιλελεύθερη και την μαρξιστική ερμηνεία της κρίσης και της ανεργίας, ο καθηγητής κ. Αργύρης, ασπάσθηκε τη μαρξιστική προσέγγιση, σύμφωνα με την οποία οι αιτίες της κρίσης βρίσκονται στο εσωτερικό της διαδικασίας συσσώρευσης και σε καμιά περίπτωση δεν είναι «εξωτερικές» σε σχέση με το σύστημα.

Έχουμε δηλαδή να κάνουμε με μια γενική δομική κρίση του συγκεκριμένου αναπτυξιακού μοντέλου, που ακολουθήθηκε μετά τον πόλεμο και εξάντλησε τα όρια του. Ο ρυθμός συσσώρευσης του κεφαλαίου δεν μπορούσε πια να εξασφαλίσει μια αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας, που να επιτρέπει ικανοποιητικό ποσοστό κέρδους και παράλληλα μισθούς επαρκείς για την απορρόφηση του παραγόμενου προϊόντος.

Η κρίση παρουσιάζεται με τη μορφή υπερσυσσώρευσης και υπερπαραγωγής: το μειωμένο ποσοστό κέρδους δεν ευνοεί επενδύσεις και κατά συνέπεια συμπιέζεται η ενεργός ζήτηση παραγωγικών αγαθών, με τον ίδιο τρόπο που η μειωμένη αγοραστική δύναμη των μισθωτών συμπιέζει την ενεργό ζήτηση καταναλωτικών αγαθών.

Παράλληλα, η κρίση γίνεται πληθωριστική, γιατί οι χρηματοδοτικοί μηχανισμοί υπερδιόγκωναν τις πιστώσεις προς τον ιδιωτικό και το δημόσιο τομέα σε εθνικό και διεθνές επίπεδο για να αποφευχθεί μια μεγάλη ύφεση.

4.4. ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Η αύξηση της ανεργίας τις τελευταίες δεκαετίες του 20^{ου} αιώνα είναι αρκετά ορατές, πολλές και ποικίλες. Ο ακριβής προσδιορισμός τους όμως είναι δύσκολος. Απαιτεί ειδικές εργασίες, μελέτες και δειγματοληπτικές έρευνες.

Στην χώρα μας εκατοντάδες χιλιάδες άντρες και γυναίκες, ικανοί για εργασία, είναι καταδικασμένο σήμερα σε αναγκαστική αργία και άλλες εκατοντάδες χιλιάδες υποαπασχολήσεις. Από έλλειψη

Απασχόλησης απειλούνται ολόκληρες μελλοντικές νέες γενιές να μείνουν έξω από την οικονομική δραστηριότητα. Το στρες της ανεργίας και η έλλειψη απασχόλησης, η αβεβαιότητα για το αύριο και η

απογοήτευση, είναι πρόβλημα για πολλούς ανθρώπους της χώρας μας. Η δουλειά έχει γίνει σήμερα για πολλούς άπιαστο όνειρο.

Οι απολύσεις έχουν πάρει πρωτοφανείς διαστάσεις. Και ο αριθμός τους ανατριχιαστικός σε σχέση με του οικονομικό ενεργό πληθυσμό της χώρας μας.

Και δεν είναι μόνο η ποσοτική πλευρά του προβλήματος, όπου σχεδόν το 14% του πιο πολύτιμου και δημιουργικού παράγοντα, της εργατικής δύναμης, αναγκαστικά εκτοπίζεται από τη δουλειά, αλλά το πιο κρίσιμο σημείο είναι η ποιοτική του πλευρά.

Το πρόβλημα της ανεργίας είναι πολυσύνθετο, για αυτό και οι επιπτώσεις της είναι άμεσες ή έμμεσες, μερικές ή συνολικές, βραχυπρόθεσμες ή μακροπρόθεσμες, οικονομικές και επαγγελματικές, πολιτικές και κοινωνικές, ιδεολογικές, πολιτιστικές, ψυχολογικές κλπ.

Το επάγγελμα δεν είναι μόνο η βάση του ανθρώπου για την επιβίωση του, αλλά και βασικό κριτήριο επιτυχίας του στη ζωή, βάση αυτοσεβασμού και επιβεβαίωσης της προσωπικότητας του.

Ιδιαίτερα οι νέοι και οι νέες, μη έχοντας αρκετή κοινωνική εμπειρία, δυσκολεύονται ακόμα περισσότερο από την παράταση της ανεργίας. Η έλλειψη της χαράς της δημιουργίας και της επίδοσης στην εργασία, η απομάκρυνση από τον συναδελφικό χώρο, η έλλειψη ευκαιριών ψυχαγωγίας, κλπ., ωθεί μια μερίδα από ανέργους στον αλκοολισμό, στα ναρκωτικά στην πορνεία, στην εγκληματικότητα, στις διαρρήξεις, στον υπόκοσμο.

Το πρόβλημα της διάδοσης των ναρκωτικών έχει πάρει σήμερα επικίνδυνες διαστάσεις και ανησυχεί σοβαρά την κοινή γνώμη. Η μακροχρόνια ανεργία έχει τη "συμβολή" της και εδώ.

Τα επίσημα στοιχεία μαρτυρούν ότι στις ΗΠΑ το 30-40 % των μαθητών και το 15% των φοιτητών, ηλικίας 12-18 ετών κάνουν χρήση κοκαΐνης, ηρωίνης, χασίς, μαριχουάνας και LSD.

Η εξεταστική επιτροπή της Ε.Ε. εκτιμά ότι στην κοινότητα υπάρχουν «1.600.000 τακτικοί χρήστες ηρωίνης, ηλικίας κυρίως μεταξύ 17 και 25 ετών. Τα εγκλήματα που διαπράττονται στο δρόμο από τοξικομανείς αυξάνονται καθημερινά».

Τα θύματα της ανεργίας πέρα από τη χρήση, γίνονται πιο εύκολα έρμαια των κυκλωμάτων εμπορίας και διακίνησης ναρκωτικών. Ακόμα, αν και οι κοινωνικοψυχολογικοί παράγοντες που οδηγούν στη χρήση ναρκωτών είναι ποικίλοι και πολυσύνθετοι, μπορούμε με βεβαιότητα να πούμε πως το φάσμα της ανεργίας δεν επιδρά μόνο στα άμεσα θύματα της. Ο πολύ γνωστός αγώνας των μαθητών και φοιτητών για μια θέση στο Πανεπιστήμιο ή σε ανώτερη σχολή, η έντονη ψυχολογική φόρτιση για «εξασφάλιση», συντελεί από μεριάς της στο να διαδίδονται τα ναρκωτικά με σχετική ευκολία και σε αυτούς τους κοινωνικούς θύλακες

Στην Ελλάδα δεν υπάρχουν μελέτες που να προσδιορίζουν ακριβώς τον αριθμό των χρηστών (ναρκωτικών) και

τοξικομανών... Όμως όλα δείχνουν ότι η διάδοση των ναρκωτικών ανάμεσα στη νεολαία αυξάνει ραγδαία τα τελευταία χρόνια... Ασφαλώς δεν ήρθαν μόνα τους. Ήρθαν με έναν ξένο τρόπο ζωής από τις χώρες της Δυτικής Ευρώπης και τις ΗΠΑ, σε συνδυασμό με την πολιτιστική μας εξάρτηση από τις χώρες αυτές.

Μια μερίδα ανέργων γίνεται έρμαιο του αμερικάνικου τρόπου ζωής της «πολιτιστικής πορνείας». Η άρχουσα τάξη, προκειμένου να κρατάει μακριά από την ταξική πάλη και τους αγώνες μερικά πιο καθυστερημένα στρώματα, ωθεί προς την περιθωριοποίηση και την υποκουλτούρα. Στην χώρα μας υπάρχει, ένα ολόκληρο κύκλωμα παραγωγής και εισαγωγής πορνογραφίας. Δεν είναι λίγες «επιχειρήσεις» με ζωντανό πορνοθέαμα.

Εκτός από τις ποσοτικές διαστάσεις, η ανεργία έχει και σοβαρές ποιοτικές προεκτάσεις. Και είναι σίγουρο ότι η ανεργία οδηγεί σε πολλά κοινωνικά προβλήματα. Μερικά από αυτά είναι τα εξής:

- Παθητικότητα και απελπισία
- Ψυχολογικές παθήσεις
- Κατάθλιψη
- Αύξηση των διανοητικών παθήσεων
- Αύξηση του αριθμού των θανάτων
- Αυτοκτονίες
- Αλκοολισμός
- Κακομεταχείριση παιδιών και γυναικών
- Ναρκωτικά
- Αύξηση εγκληματικότητας

Όλες αυτές οι συνέπειες είναι οι σοβαρότερες κοινωνικές επιπτώσεις της ανεργίας, χωρίς όμως να ξεχνάμε και μερικές άλλες, αρκετά σημαντικές, όπως η μειονεκτική θέση την οποία νιώθουν οι γυναίκες λόγω των διακρίσεων που γίνονται σε αυτές όσον αφορά τις ευκαιρίες εκπαίδευσης και απασχόλησης σε βάρος τους με αποτέλεσμα να μην μπορούν μετά να βρουν μία ανάλογη εργασία.

Η φυγή των ανδρών, περισσότερο και ειδικότερα των νέων, που λόγω της ανεργίας στην Ελλάδα, ψάχνουν να βρουν την τύχη για εργασία σε ξένες χώρες.

Η απασχόληση πολλών σε επικίνδυνες εργασίες, ανασφάλιστους και μέσα σε ανθυγιεινές συνθήκες και με εξευτελιστικά ημερομίσθια, γιατί λόγω της ανεργίας δεν μπορούν να βρουν μια εργασία που θα ταίριαζε στον καθένα, με αποτέλεσμα την κατάπτωση της σωματικής και ψυχικής τους υγείας.

4.5. Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΣΕ ΆΛΛΑ ΚΡΑΤΗ-ΜΕΛΗ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ

A. Πίνακες απασχόλησης ανέργων στην Ελλάδα (σύντομη ερμηνεία)

Κρίνουμε σκόπιμο να παραθέσουμε κάποια στατιστικά στοιχεία που αφορούν την απασχόληση και την ανεργία στη χώρα μας. Έτσι στους πίνακες 1^ο βλέπουμε τους πίνακες των απασχολούμενων ανά ηλικιακή κατηγορία και τους ρυθμούς μεταβολής αυτών, σύμφωνα με στοιχεία του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας .

Πρώτη παρατήρηση που μπορεί να κάνει και ο απλός παρατηρητής, εμφανίζοντας μια αδυναμία, είναι ότι τα στοιχεία αφορούν μέχρι το έτος 1996 αν και η τελευταία ενημέρωση έχει γίνει μέχρι 14 Μαρτίου 2003

Βλέπουμε λοιπόν ότι το σύνολο των απασχολούμενων έχει αυξηθεί κατά την περίοδο 1985-96 κατά 8% . Αυτό οφείλεται κυρίως στην παλιννόστηση Ελλήνων ομογενών και στην μεγαλύτερη είσοδο κατά την νεότερη ιστορία της χώρας μας, αλλοδαπών εργατών, κυρίως από χώρες μη κράτη-μέλη της Ε.Ε. και όχι αύξηση των απασχολούμενων Ελλήνων από γεννήσεις καθώς γνωρίζουμε ότι από το 1981 και έπειτα η υπογεννητικότητα έχει φθίνουσα πορεία και βρίσκεται διαρκώς κάτω από το επίπεδο ανανέωσης του πληθυσμού .

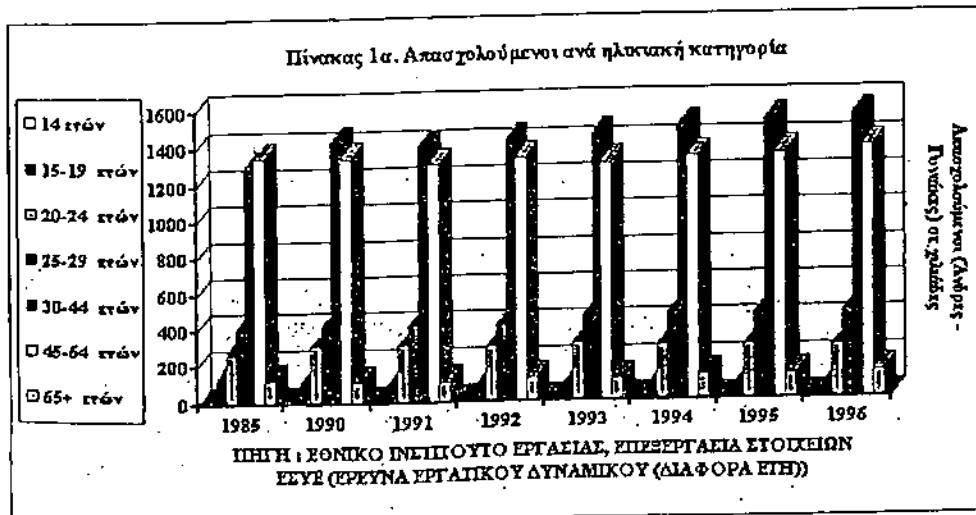
Κατά συνέπεια παρατηρούμε ότι ο αριθμός των απασχολούμενων νεαρής ηλικίας από 14-19 μειώθηκε . Αυτό συμβαίνει για δυο λόγους, πρώτος λόγος είναι η υπογεννητικότητα που παρατηρείται τα τελευταία χρόνια όπως προαναφέραμε.

Δεύτερος λόγος είναι ότι στις αναπτυσσόμενες χώρες όπως είναι η χώρα μας υπάρχει μεγάλη-έντονη στροφή των νέων προς την εκπαίδευση . Έτσι βλέπουμε ότι αυξήθηκε ο αριθμός των ενηλίκων απασχολούμενων ηλικίας 20-44 ετών και απασχολούμενοι ηλικίας 45 και άνω αυξήθηκαν σε μικρό ποσοστό .

Στο πίνακα που παρατίθενται οι ρυθμοί μεταβολής των απασχολούμενων ανά ηλικιακή κατηγορία, επιγραμματικά διακρίνουμε ότι ο μεγαλύτερος αρνητικός ρυθμός μεταβολής είναι 27,59 για την ηλικία των 14 ετών , 1991-90 . Σχεδόν μηδενικός (0.06) είναι ο ρυθμός μεταβολής για την ηλικία 45-64 , 1990/85 . Τέλος ο μεγαλύτερος θετικός ρυθμός μεταβολής 12,59 είναι στην ηλικία 65 ετών και άνω , 1992/91 .

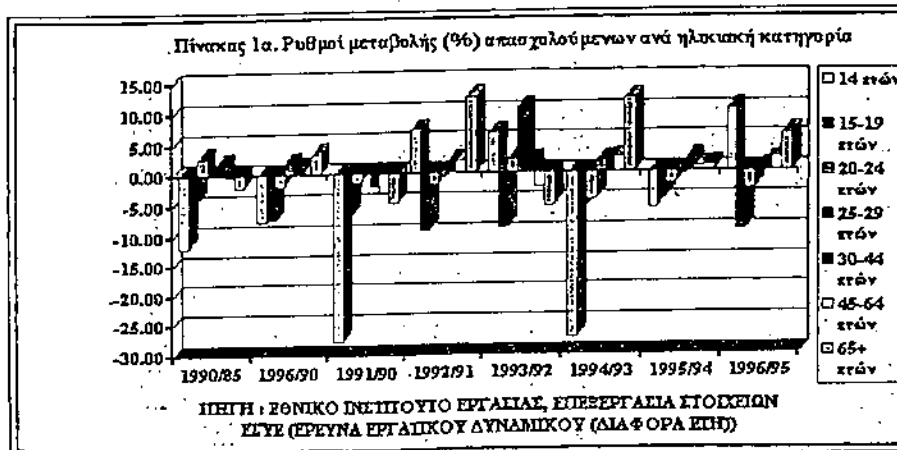
ΠΙΝΑΚΑΣ 1α. ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΑΝΑ ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΠΗΓΗ: ΕΘΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΕΣΥΕ ΕΡΕΥΝΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ (ΔΙΑΦΟΡΑ ΕΤΗ) (ΜΕΛΕΣΟ 109 ΜΕΝΟΙ σε μιλιάκια)									
Σχηματική παράσταση δεδομένων									
	1985	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	
ΑΝΔΡΕΣ- ΓΥΝΑΙΚΕΣ									
ΣΥΝΟΛΟ	3588,5	3719,1	3632,4	3684,5	3720,2	3789,6	3823,8	3871,9	
14 ετών	10,9	5,8	4,2	4,5	4,8	3,5	3,3	3,6	
15-19 ετών	133,6	108,7	101,7	92,2	84,0	79,3	76,1	68,7	
20-24 ετών	268,3	309,9	306,4	301,3	308,5	293,0	289,7	281,5	
25-29 ετών	410,3	414,5	415,6	413,7	458,0	467,4	465,3	467,5	
30-34 ετών	1297,3	1428,1	1398,4	1425,9	1455,0	1487,3	1519,8	1540,7	
35-44 ετών	1345,3	1341,3	1300,6	1328	1297,4	1330,8	1342,0	1374,3	
45-64 ετών	122,8	110,8	105,6	118,9	112,5	126,3	127,7	135,7	
65+ ετών									

Η σελίδα ενημερώθηκε στις 12-03-2001



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΦΟΡΩΝ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΕΡΕΥΡΑΣΤΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΩΝ ΕΡΕΥΝΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ (ΑΙΔΑ Φ ΟΡΑ ΕΥΣ)								
Στατιστική κατάσταση δεδομένων								
ΑΝΤΙΣΤΡΟΦΗ	1990/85	1996/90	1991/90	1992/91	1993/92	1994/93	1995/94	1996/95
Εργαζόμενοι	-11,85	-7,47	-27,59	7,14	6,67	-27,08	-5,71	10,30
Εργαζόμενοι ανά κλάδο	-4,04	-7,36	-6,44	-9,34	-8,89	-5,60	-4,04	-0,72
Εργαζόμενοι ανά ηλικιακή ομάδα	2,92	-1,59	-1,13	-1,66	2,39	-4,38	-1,80	-2,83
Εργαζόμενοι ανά φύλο	0,20	2,02	0,27	-0,46	10,71	2,05	-0,47	0,49
Εργαζόμενοι ανά μορφωτικό επίπεδο	1,94	1,27	-2,08	1,97	2,04	2,21	2,19	1,37
Εργαζόμενοι ανά επαγγελματική ομάδα	-0,06	0,41	-3,03	2,11	-2,30	2,57	0,84	2,41
Εργαζόμενοι ανά οικονομικό κλάδο	-2,04	3,43	-4,69	12,59	-3,38	12,27	1,11	6,23

Η σελίδα ενημερώθηκε στις 12-03-2001



http://www.eie.org.gr/Greek/pinakes/1a_2.htm

Α.Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΑΣ
ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ

Β. Πίνακες ανεργίας στην Ελλάδα και άλλων κρατών-μελών της Ε.Ε. σύμφωνα με διεθνή πηγή

Στον πίνακα 3 βλέπουμε ποσοστά ανεργίας ανά ηλικιακή κατηγορία ανδρών – γυναικών και των δυο φύλων συνολικά, σε 7 χώρες μέλη της Ε.Ε.

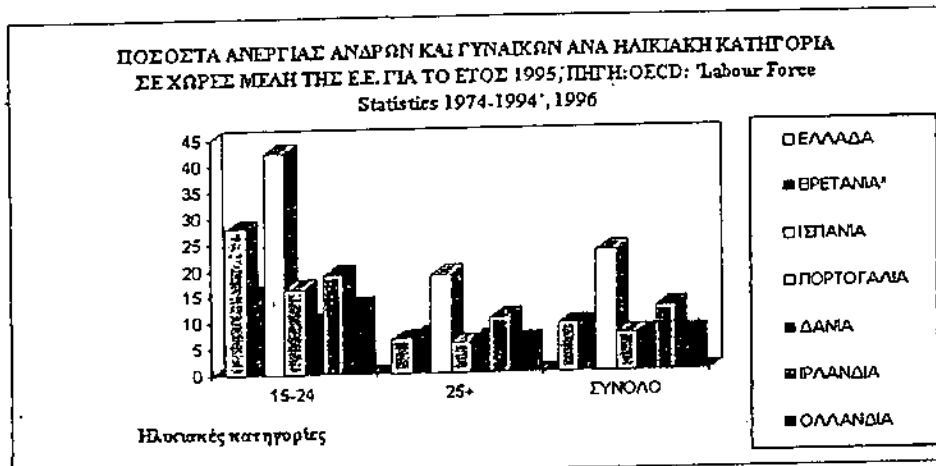
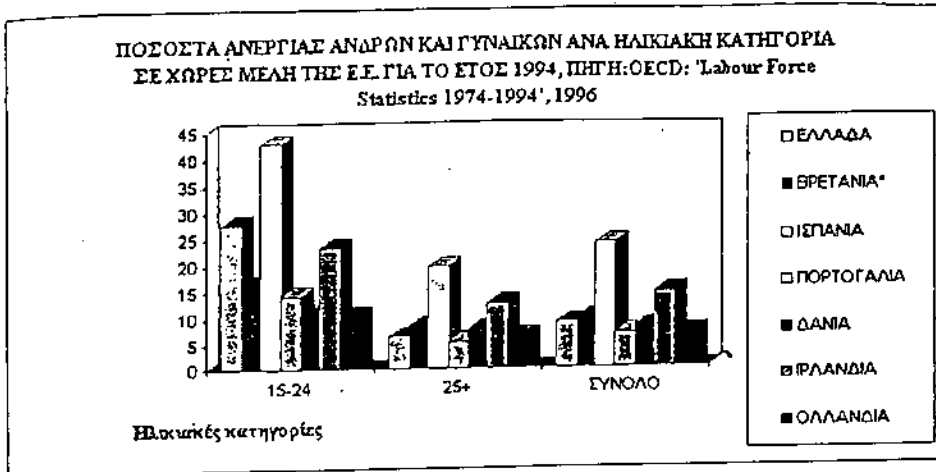
Βλέπουμε λοιπόν ότι η Ελλάδα παρουσιάζει σχετικά με τις αναφερόμενες χώρες μέτρια εικόνα. Οι δείκτες της αν και υψηλοί, φαίνονται ότι δεν είναι οι υψηλότεροι. Βέβαια οι ενδείξεις αυτές αφορούν τα έτη 1994 και 1995 .

Παρατηρείται φαινόμενο ότι στη χώρα μας αυτά τα δύο έτη είναι αυξανόμενη φθάνοντας σήμερα στο 14%, ενώ σε άλλες χώρες – μέλη της Ε.Ε. είναι μειούμενη .

Τέλος πρέπει να επισημάνουμε ότι επιβεβαιώνονται από τα δεδομένα του πίνακα τα προαναφερόμενα, ότι οι γυναίκες και οι νέοι πλήττονται από ανεργία σε μεγαλύτερα ποσοστά από τους άνδρες .

Σε γενικές γραμμές η κατάσταση των χωρών – μελών της Ε.Ε. δεν και ευχάριστη , αποτέλεσμα του οξύ οικονομικού ανταγωνισμού κυρίως με τις Η.Π.Α. και άλλες ανεπτυγμένες χώρες εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης.

titled Normal Page



4.6. Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Όπως είναι γνωστό η ανεργία έχει ιδιαίτερη προτίμηση στις γυναίκες, όπως και στους νέους, τους ανάπηρους, τους ανειδίκευτους εργάτες.

Το φαινόμενο αυτό παρουσιάζεται με μεγαλύτερη οξύτητα σε περιφερειακές χώρες όπως η Ελλάδα, όπου η δομή της οικονομίας τους είναι περισσότερο ευάλωτη στους κραδασμούς μιας γενικότερης ύφεσης.

Η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό της χώρας μας παρουσιάζει αύξηση, ιδιαίτερα κατά τα τελευταία χρόνια, παρά την επιδείνωση των συνθηκών στην αγορά εργασίας. Τα τελευταία χρόνια αυξήθηκε ο αριθμός των γυναικών στο εργατικό δυναμικό κατά 44% από το 1971.

Συμπερασματικά, θα μπορούσε να πει κανείς ότι διαχρονικά όλο και περισσότερες γυναίκες στη χώρα μας θέλουν να ενταχθούν στο εργατικό δυναμικό.

Το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στο σύνολο των ανέργων στην Ε.Ε. είναι χαμηλότερο από τη χώρα μας, παρά την υψηλότερη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό.

Μια άλλη διαφορά ανάμεσα στη χώρα μας και στα Κράτη - Μέλη της Ε.Ε. αφορά την κατανομή των ανέργων γυναικών σε κλιμάκια ηλικίας. Παρατηρείται, σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία ότι οι νεαρότερες γυναίκες πλήττονται περισσότερο από την ανεργία.

4.7. Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΤΩΝ ΝΕΩΝ

Είναι γνωστό ότι οι νέοι αποτελούν τα μεγαλύτερα θύματα της ύφεσης της ανεργίας. Τα τελευταία χρόνια σε όλες τις χώρες πυκνώνουν τα σύννεφα στον ήδη βεβαρημένο ορίζοντα της ανεργίας των νέων. Παρ' όλα αυτά τα ανησυχητικά συμπεράσματα μελετών και επισήμων εκθέσεων διεθνών φορέων, τις συσκέψεις και διαβουλεύσεις αρμοδίων και αναρμόδιων για το ίδιο θέμα, τις δηλώσεις πολιτικών, τις εκκλήσεις και διαμαρτυρίες οργανώσεων, το πρόβλημα επιδεινώνεται καθημερινά. Ανεξάρτητα από τα επιμέρους αίτια και ειδικότερα τη γενόμενη

τεχνολογική επανάσταση, μεγάλο μέρος της ευθύνης για τις εκρηκτικές διαστάσεις που παίρνει το πρόβλημα, έχει η υφεσιακή και αντιλαϊκή πολιτική που ακολουθείται σήμερα κάτω από τις επιταγές φορέων, όπως το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο. Όλα αυτά είναι μια αντίληψη που επιταχύνει τη διαδικασία του να γίνονται φτωχότερες οι φτωχές χώρες και πλουσιότερες οι ΗΠΑ, η Ιαπωνία κλπ.

Στην Ελλάδα οι νέοι αντιπροσωπεύουν αρκετά υψηλό ποσοστό ανεργίας σε σχέση με άλλες κατηγορίες. Με «επίσημες δεσμεύσεις» δεν λύνονται τα προβλήματα της ανεργίας. Τα μέχρι τώρα μέτρα της Ε.Ε. φάνηκαν αναποτελεσματικά και η ανεργία συνεχίζει την ανοδική της πορεία, ιδιαίτερα στους νέους και τις γυναίκες.

Δεν μπορούμε να μην αναφερθούμε στο γεγονός ότι μια μεγάλη κατηγορία εργαζομένων, οι «άθλιοι» στο τέλος του 20^{ου} αιώνα και στο ξεκίνημα του 21^{ου}, οι εθνικές μειονότητες, οι μαύροι, οι έγχρωμοι και οι μετανάστες, έχουν «τύχει του προνομίου» να είναι οι τελευταίοι στις προσλήψεις και οι πρώτοι στις απολύσεις. Ιδιαίτερα αυτοί, δοκιμάζουν βαριά την ανεργία, τις συνέπειες της και τις διακρίσεις της. Ο καπιταλισμός τους καταδίκασε να είναι «δεύτερης κατηγορίας» πολίτες.

Το επίπεδο της ανεργίας των μαύρων στις Η.Π.Α. των έγχρωμων στην Αγγλία και των μαύρων στην Νοτιοαφρικάνικη Ένωση, ξεπερνά το διπλάσιο της ανεργίας των λευκών. Στη διάρκεια των χρόνων 1947-1981, στην Νέα Υόρκη οι θέσεις εργασίας μειώθηκαν στη βιομηχανία πάνω από δυο φορές και σήμερα έχει απασχόληση μόνο ένα 10% των νέων μαύρων μέχρι 20 ετών και το 20% των λευκών νέων.

4.8 Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις της Κοινότητας, η ανεργία στην Ελλάδα έφθασε στο 14% περίπου το 2000. Επίσης θα πρέπει να λάβουμε υπόψη ότι το εργατικό δυναμικό που προήλθε από τις παρεμβατικές εκπαιδεύσεις και ενισχύσεις για αυτοαπασχόληση που προσέφερε ο ΟΑΕΔ.

Όπως είναι γνωστό η επιδοματική πολιτική δεν αποτελεί δεν αποτελεί την κύρια προσπάθεια αντιμετώπισης της ανεργίας, που μπορεί να καταβάλει ο ΟΑΕΔ στα πλαίσια των αρμοδιοτήτων του. Η εκπαίδευση και η μετεκπαίδευση του εργατικού δυναμικού είναι η σοβαρότερη προσπάθεια για την αντιμετώπιση του προβλήματος της ανεργίας, μετά από την αύξηση των επενδύσεων που είναι ασφαλείς τρόπος δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας.

Στην κατεύθυνση αυτή ο ΟΑΕΔ εφαρμόζει προγράμματα κατάρτισης, που είναι προσανατολισμένα κοντά στις ανάγκες της απασχόλησης μέσω δικτύου Ηλεκτρονικών Υπολογιστών, το οποίο σήμερα επεκτείνουμε, θα αποτελέσει τον καλύτερο τρόπο, για την αντιμετώπιση της ανεργίας τριβής, η οποία δημιουργείται από την μη επαρκή γνώση των κενών θέσεων της αγοράς εργασίας.

Η αύξηση της ανεργίας θα είναι κατά την γνώμη μας μεταβατικό φαινόμενο της Ελληνικής αγοράς εργασίας. Οι λόγοι που ενισχύουν την άποψη μας αυτή είναι οι εξής :

- Η Αναδιάρθρωση της οικονομίας θα έχει μια τερματική εξέλιξη .
- Η προσαρμοστικότητα του εργατικού δυναμικού και η αναζήτηση μορφών απασχόλησης στο δευτερογενή και τριτογενή τομέα , κυρίως θα αποτελέσουν σημαντικό σταθεροποιητικό παράγοντα της ανεργίας .
- Η λήψη μέτρων για την ουσιαστική αντιμετώπιση της παράνομης απασχόλησης που αποτελεί φαινόμενο που πλήττει τις περισσότερες χώρες της Κοινότητας .

Είναι γεγονός ότι ο αντίποδας της επιδότησης της ανεργίας, όπως προαναφέραμε , είναι η επαγγελματική κατάρτιση. Εδώ όμως πρέπει να είμαστε λίγο προσεκτικοί, γιατί σύμφωνα με όλες τις ενδείξεις θα υπάρξει αύξηση στην προσφορά του εργατικού δυναμικού . Για το λόγο αυτό, πρέπει τα προβλήματα , που θα παρουσιαστούν , να αντιμετωπιστούν ορθολογικά με τον προσεκτικό σχεδιασμό της κατάρτισης που θα πρέπει να είναι προσανατολισμένος σε μια διαρκώς μεταβαλλόμενη αγορά εργασίας.

Όντως η Ε.Ε. χρηματοδοτεί, με αυξημένους ρυθμούς, εκπαιδευτικά προγράμματα. Το καθήκον όμως του ΟΑΕΔ, αλλά και όλων των φορέων είναι συλλάβουν την έκταση των επερχόμενων αλλαγών στην οικονομία και κατά προέκταση στην αγορά εργασίας. Με άλλα λόγια, οι μετατοπίσεις δραστηριοτήτων από τομέα σε τομέα και από κλάδο σε κλάδο, της Εθνική Οικονομίας, δημιουργούν νέες ανάγκες δεξιοτήτων, εξειδικεύσεων και προσόντων. Για παράδειγμα, η Ελλάδα σήμερα παράγει λογισμικά συστήματα, που μόνο ζητούνται από την τοπική αγορά, αλλά και εξαγονται στην Ευρώπη. Είναι λοιπόν αυτονόητο, ότι η αναδιάρθρωση δημιουργεί τάσεις ανεργίας, που μπορούν μόνο να αντιμετωπιστούν με την εξειδίκευση εκπαίδευση του υπάρχοντος και του εκκολλητόμενου εργατικού δυναμικού .

Και εδώ το πρόβλημα εντοπίζεται στην αναζήτηση της αρμονικής σχέσης μεταξύ δεξιοτήτων και της αγοράς εργασίας. Το πρόβλημα της μακροχρόνια ανεργίας οφείλεται κατά κύριο λόγο στην εισαγωγή νέων τεχνολογιών και νεωτερισμών, καθώς και μεθόδων παραγωγής, που οδηγούν με μαθηματική ακρίβεια σε φθίνοντα επαγγέλματα . Έτσι, η παρατηρούμενη μείωση των θέσεων εργασίας για εξειδικευμένους και

τεχνικούς. Η διαδικασία αυτή εντείνει τις υπάρχουσες ελλείψεις και ανισορροπίες μεταξύ προσφοράς και ζήτησης συγκεκριμένων δεξιοτήτων. Χωρίς καμία αμφιβολία η κατάσταση αυτή οδηγεί, όχι μόνο στην αύξηση, αλλά κυρίως στην σταθεροποίηση της μακροχρόνιας ανεργίας, ακόμη και μέσα στα πλαίσια της υπάρχουσας εργασίας. Όσον αφορά τον ΟΑΕΔ, η μόνη δυνατή διέξοδος είναι η εντατικοποίηση των ενεργειών του προς κατεύθυνση της επαγγελματικής κατάρτισης και η ενθάρρυνση των μακροχρόνιων ανέργων μέσω ειδικών προγραμμάτων για τη διαρκή επαφή τους με την αγορά εργασίας και την βελτίωση του γνωστικού της επιπέδου

4.9. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΠΙΔΟΤΟΥΜΕΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Αναγνωρίζοντας ότι τόσο ποσοτικά αλλά και κοινωνικά, το πρόβλημα της ανεργίας των νέων, δηλαδή το 75% των ανέργων είναι και το κρισιμότερο, ο ΟΑΕΔ, έδωσε στο θέμα άμεση προτεραιότητα. Πέρα από τις αντικειμενικές οικονομικές συνθήκες που δημιουργούν την ανεργία, οι νέοι αντιμετωπίζουν και το πρόσθετο πρόβλημα της έλλειψης εμπειρίας, γεγονός που δυσκολεύει την πρώτη είσοδο τους στην αγορά εργασίας. Για τον λόγο αυτό ο Οργανισμός έβαλε σαν στόχο την δημιουργία νέων θέσεων για νέους με επιδότηση μέρους ημερομισθίου.

Στην συνέχεια γίνεται μια προσπάθεια σύντομης παρουσίασης των προγραμμάτων επιχορήγησης του ΟΑΕΔ για την αντιμετώπιση της ανεργίας.

Σ' αυτό το σημείο, κρίνουμε απαραίτητο να ενημερώσουμε, τον αναγνώστη, ότι η άντληση των πληροφοριών έγινε από εγκυκλίους του ΟΑΕΔ, του έτους 2003. Επειδή κάθε χρόνο βγαίνουν καινούργιες εγκυκλίαι, που αφορούν τα προγράμματα επιχορήγησης, προσαρμοσμένα κατά την κρίση της επιτροπής σύνταξης, με νέα δεδομένα από την αγορά εργασίας και την οικονομική πολιτική της χώρας μας, γι' αυτό τα χρηματικά ποσά και η χρονική διάρκεια επιχορήγησης μεταβάλλονται.

4.10. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

4.10.1 Επιχορήγηση εργοδοτών για την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας

Στην παράγραφο αυτή, αντλούμενοι πληροφορίες από εγκυκλίους του ΟΑΕΔ, θα προσπαθήσουμε περιληπτικά να αναφέρουμε τα πιο σημαντικά σημεία για την κατάρτιση προγραμμάτων επιχορήγησης ιδιωτικών επιχειρήσεων, επιχειρήσεων τοπικής Αυτοδιοίκησης, Συνεταιρισμών, Επαγγελματικών Σωματείων και Ενώσεων αυτών, Σωματείων και γενικά εργοδοτών για την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας και την απασχόληση αριθμού ανέργων, εγγεγραμμένων στα μητρώα των Υπηρεσιών του ΟΑΕΔ επί ένα τουλάχιστον μήνα.

Πρέπει να σημειώσουμε ότι μερικές περιοχές της χώρας έχουν ενταχθεί στα Τοπικά Σύμφωνα Απασχόλησης (ΤΣΑ) όπως είναι οι περιοχές Ν. Αχαΐας, Ν. Μαγνησίας, Ν. Ημαθίας, Ν. Δράμας, Ν. Κοζάνης, Ν. Φλώρινας, Ν. Βοιωτίας, καθώς οι δυτικές περιοχές της Αθήνας στις οποίες εντάσσονται οι Δήμοι Αιγάλεω, Αγ. Βαρβάρα, Αγ. Αναργύρων, Ιλίου, Καματερού, Περιστερίου, Πετρούπολης και Χαϊδαρίου και οι δυτικές περιοχές Πειραιά στις οποίες εντάσσονται οι Δήμοι Κερατσινίου, Δραπετσώνας, Νίκαιας, Κορυδαλού και Αγ.Ιωάννη Ρέντη.

Για τις περιοχές που έχουν ενταχθεί στα ΤΣΑ τα χρηματικά ποσά και η χρονική διάρκεια των επιχορηγήσεων είναι υψηλότερη. Για το λόγο αυτό αλλά και για τον προαναφερόμενο στην προηγούμενη παράγραφο κρίνεται σκόπιμη και αναγκαία η λεπτομερής αναφορά αριθμητικών δεδομένων.

Το ποσό της επιχορήγησης κατά το στάδιο της πρακτικής άσκησης και κατά το στάδιο της απασχόλησης είναι το ίδιο.

Σε περίπτωση που επιχορηγούμενος μισθωτός απασχολείται κάθε μέρα (4) και άνω ώρες (μερική απασχόληση) τότε η επιχείρηση θα επιχορηγείται με το ήμισυ της επιχείρησης που ορίζεται ανωτέρω.

Στο παραπάνω πρόγραμμα δεν συμπεριλαμβάνονται κρατικοί φορείς ανεξάρτητα από το καθεστώς δημοσίου, ιδιωτικού ή μικτού δικαίου που τους διέπει, όπως αναφέρονται στην παρ.1 του άρθρου 51 του Ν. 1892/1990 και στην παρ. 6 του άρθρου 4 του Ν. 1943/1991.

Επίσης, δεν περιλαμβάνονται όλες γενικά οι Τράπεζες, όλες οι ΔΕΚΟ (ΔΕΗ, ΕΥΔΑΠ, ΟΣΕ, ΕΛΤΑ, ΕΟΤ, ΕΟΜΜΕΧ, ΟΑΣΑ, ΟΤΕ κτλ.) και οι θυγατρικές της εταιρίες, η ΕΠΑΕ, οι ΠΑΕ, τα αθλητικά

σωματεία, η ΕΣΑΚ, οι πολιτικές οργανώσεις και κόμματα, οι επιχειρήσεις που έχουν σχέση με τα τυχερά ψυχαγωγικά, ηλεκτρονικά παιχνίδια (εκτός από τις επιχειρήσεις ΠΡΟΠΟ και ΛΟΤΤΟ που επιχορηγούνται) όλες οι επιχειρήσεις που λειτουργούν αποκλειστικά και μόνο βραδινές ώρες, καθώς και επιχειρήσεις που έχουν σύνθετο αντικείμενο δραστηριότητας και το ένα από αυτά περιλαμβάνεται στις εξαιρέσεις της παρούσης παραγράφου.

Τέλος, δεν είναι δυνατόν να επιχορηγηθούν εργοδότες για τα απασχολούμενα κατ'οίκον πρόσωπα (οικιακοί βοηθοί, οικονόμοι, παιδαγωγοί, μάγειροι, οδηγοί αυτοκινήτων, ανθοκηπουροί, κτλ.)

Οι υποχρεώσεις του εργοδότη είναι οι εξής :

- 1) Ο εργοδότης υποχρεούται να απασχολήσει τον νεοπροσλαμβανόμενο για 24 τουλάχιστον μήνες όπου ο πρώτος μήνας θεωρείται μήνας απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας και οι 23 μήνες απασχόληση .
- 2) Κάθε άτομο που υπάγεται στο πρόγραμμα επιχορηγείται από την ημερομηνία πρόσληψης του, η οποία πρέπει να γίνει μετά την ημερομηνία της σχετικής εγκριτικής απόφασης.

Είναι δυνατή κατ' εξαίρεση η υπαγωγή ατόμου στο πρόγραμμα εφόσον η πρόσληψη του έγινε μέσα σε 15 ημερολογιακές ημέρες πριν από την ημερομηνία υποβολής της αίτησης και υπάρχουν όμως όλες οι προϋποθέσεις ένταξης της επιχείρησης σε αυτό .

Στην περίπτωση όμως αυτή η έναρξη της επιχορήγησης θα υπολογίζεται από την ημερομηνία έκδοσης της σχετικής απόφασης η οποία και θα αποτελεί την ημερομηνία υπαγωγής της επιχείρησης στο πρόγραμμα .

- 3) η επιχορήγηση θα υπολογίζεται για κάθε εργάσιμη ημέρα πλήρους απασχόλησης και μέχρι 25 ημέρες για αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό και μέχρι 25 ημερομίσθιους κατά ανώτατο όριο για κάθε μήνα , εφόσον όμως υπάρχουν 20 τουλάχιστον ημερομίσθια το μήνα για κάθε επιχορηγούμενο εργαζόμενο.
- 4) Εφόσον προηγούμενο προσωπικό της επιχείρησης εργαζόταν λιγότερο από 15 ημέρες το μήνα και εξακολουθεί να εφαρμόζεται το ίδιο καθεστώς απασχόλησης του και μετά την υπαγωγή της επιχείρησης στο πρόγραμμα , τότε θα συνεχίζεται κανονικά η επιχορήγηση .

Απαραίτητες προϋποθέσεις για την υπαγωγή στα προγράμματα αυτά είναι :

Α) η μη απασχόληση ή οικειοθελής αποχώρηση του προσωπικού επιχειρήσεων ή των υποκαταστημάτων τους κατά την χρονική διάρκεια των 3 μηνών που προηγούνται του μηνός υποβολής στην αρμόδια υπηρεσία της σχετικής αίτησης , και μέχρι την λήξη του προγράμματος .

Β) τα άτομα που θα προσληφθούν να έχουν γραφεί προηγουμένως στα μητρώα ανέργων των Γραφείων Απασχόλησης του ΟΑΕΔ , που βρίσκονται στην περιοχή του τόπου κατοικίας τους .

Γ) να έχουν την Ελληνική υπηκοότητα κράτους – μέλους της Ε.Ε. ή να είναι Έλληνες ομογενείς που απασχολούνται νόμιμα στην Ελλάδα, ή να εμπίπτουν στο άρθρο 11 του ΚΑΝ/ΕΟΚ/1612/68 .

Δ) τα άτομα που θα προσληφθούν να έχουν υποδειχθεί κατά ποσοστό τουλάχιστον 50% ανά εγκριτική απόφαση από την αρμόδια υπηρεσία του ΟΑΕΔ, εφόσον υπάρχουν οι Ζητούμενες ειδικότητες στο μητρώο ανέργων αυτής . Κατά προτεραιότητα, θα υποδεικνύονται οι άνεργοι που θα έχουν αποφοιτήσει από Σχολές Μαθητείας ΟΑΕΔ, ΤΕΛ και ΤΕΣ , οι απόφοιτοι προγραμμάτων ΤΕΚ , ΟΑΕΔ και ΚΕΚ, οι Διπλωματούχοι ΙΕΚ και Τμημάτων Ειδίκευσης, ΕΠΛ (Ενιαίου Πολυκλαδικού Λυκείου) και όσοι διαθέτουν ισότιμους τίτλους εξωτερικού με τα παραπάνω , οι επιδοτούμενοι άνεργοι και οι άνεργοι με τρίμηνη τουλάχιστον εγγραφή .

Σε περίπτωση αδυναμίας υποδείξεως ανέργων από τον ΟΑΕΔ θα εκδίδεται σχετική βεβαίωση , που θα αναφέρεται στην ειδικότητα και τα λοιπά προσόντα της ζητούμενης θέσης από τον Διευθυντή της Υπηρεσίας και θα γίνεται έλεγχος στις επιχειρήσεις, προκειμένου να διαπιστωθεί αν τελικά προσέλαβαν άτομα των ειδικοτήτων που ζητούσαν .

Οι βεβαιώσεις αυτές θα αποστέλλονται συνολικά στο τέλος κάθε μήνα στη Διοίκηση για επεξεργασία με σκοπό την μελλοντική οργάνωση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης ανέργων.

Ε) παρέχεται η ευχέρεια να υπαχθούν στο πρόγραμμα επιχειρήσεις και γενικά εργοδότες που κατά την περίοδο των 3 μηνών, που προηγούνται του μηνός υποβολής της αίτησης , απέλυσαν μεν προσωπικό , αλλά το αντικατέστησαν με ισάριθμες προσλήψεις εργαζομένων ή αντικατέστησαν το προσωπικό που είχε αποχωρήσει οικειοθελώς .

Δεν είναι δυνατόν να επιχορηγηθούν :

1) Ο.Ε., Ε.Ε., και Ε.Π.Ε. , για τους ομόρρυθμους εταίρους στις Ο.Ε. , και για τα μέλη του Δ.Σ. στις Α.Ε. και για τους διαχειριστές που έχουν εταιρική μερίδα στις Ε.Π.Ε.

2) Ατομικές επιχειρήσεις για άτομα που είναι σύζυγοι τους ή συνδέονται με πρώτο βαθμό συγγένειας (εξ αίματος ή εξ αγχιστείας)

4.11. ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

Τα προγράμματα αυτά αφορούν την επιχορήγηση ιδιωτικών επιχειρήσεων, επιχειρήσεις Τοπικής Αυτοδιοίκησης και Κοινής Ωφέλειας, Συνεταιρισμών, Επαγγελματικών Σωματείων και Ενώσεων αυτών, των επιχειρήσεων του προσλαμβάνουν άτομα με ειδικές ανάγκες με την διαδικασία της υποχρεωτικής πρόσληψης (άρθρο 2 του Ν.1648/1986) και γενικά εργοδοτών για την πρόσληψη ατόμων με ειδικές ανάγκες, απεξαρτημένων, αποφυλακισμένων και νεαρών παραβατικών ατόμων.

Στα προγράμματα αυτά επιχορηγούνται εργοδότες για πρόσληψη ατόμων με ειδικές ανάγκες που διανύουν το 16^ο έτος της ηλικίας τους μέχρι και το 65^ο έτος κατά την ημερομηνία πρόσληψής τους .

Άτομα, που κατά τη διάρκεια του προγράμματος συμπληρώνουν το 65^ο έτος με βάση την ημερομηνία γέννησης τους, παραμένουν σε αυτό .

4.12. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ Α

Για την επιχορήγηση θέσεων για πρόσληψη ατόμων με ειδικές ανάγκες που διαρθρώνεται στα παρακάτω υποπρογράμματα :

4.12.1 Υποπρόγραμμα Α1

Επιχορήγηση επιχειρήσεων που υπάγονται για πρώτη φορά στο πρόγραμμα για πρόσληψη ατόμων με ειδικές ανάγκες.

4.12.2 Υποπρόγραμμα Α2

Επιχορήγηση επιχειρήσεων που έχουν υπαχθεί σε πρόγραμμα για πρόσληψη ατόμων με ειδικές ανάγκες στο παρελθόν και συνέχισαν να απασχολούν τα άτομα με ειδικές ανάγκες, μετά την λήξη του προγράμματος, τουλάχιστον για ένα χρόνο.

4.12.3 Υποπρόγραμμα Α3

Επιχορήγηση επιχειρήσεων που προσλαμβάνουν άτομα με ειδικές ανάγκες που έχει καταρτισθεί στα ΚΕΚ, ΟΑΕΔ ή στα ΚΕΚ αποκλεισμού.

4.13. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ Β

Επιχορήγηση επιχειρήσεων που έχουν ξαναϋπαχθεί στα προγράμματα επιδότησης για πρόσληψη ατόμων με ειδικές ανάγκες.

4.14. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ Γ - ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Πρόγραμμα επιχορήγησης εργοδοτών για την πρόσληψη ατόμων με ειδικές ανάγκες , μερικής απασχόλησης , για άτομα που έχουν περιορισμένες δυνατότητες για επαγγελματική απασχόληση από οποιαδήποτε χρόνια σωματική ή ψυχική βλάβη (παρ. 4 του άρθρου 1 του Ν. 1648/86) για ώρες ίσες με το ήμισυ των ωρών της ημερήσιας υποχρεωτικής απασχόλησης.

4.15. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ Δ – ΕΙΔΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ

Για επιχειρήσεις Τοπικής Αυτοδιοίκησης καθώς και για ξενοδοχειακές – τουριστικές ή άλλες εποχιακές επιχειρήσεις δύνανται να επιχορηγούνται για απασχόληση ατόμων με ειδικές ανάγκες και στην περίπτωση κατά την οποία τους παρέχουν εποχιακή απασχόληση τουλάχιστον πέντε μηνών .

Στην περίπτωση αυτή , ο χρόνος έναρξης της επιχορήγησης θα είναι ο χρόνος έναρξης του ορισμένου χρόνου σύμβασης (εποχιακή απασχόληση) και ο χρόνος λήξης , η ημερομηνία λήξης του ορισμένου χρόνου σύμβασης .

4.16. ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗΣ

Η διάρκεια επιχορήγησης για κάθε προσλαμβανόμενο άτομο ορίζεται σε 36 μήνες από την ημέρα της πρόσληψης η οποία πρέπει να γίνεται μετά την ημερομηνία της εγκριτικής απόφασης της αρμόδιας υπηρεσίας (Υ.Σ. ή Τ.Υ. ή του Γραφείου Ατόμων με ειδικές ανάγκες) του ΟΑΕΔ η οποία απόφαση πρέπει να εκδίδεται το αργότερο σε 30 ημέρες από την υποβολή της σχετικής αίτησης .

Είναι δυνατή όμως κατ' εξαίρεση η υπαγωγή ατόμου με ειδικές ανάγκες στο πρόγραμμα , εφόσον η πρόσληψη του έγινε μέσα σε 30 εργάσιμες ημέρες, πριν από την ημερομηνία υποβολής της αίτησης για υπαγωγή στο πρόγραμμα.

Για το Νομό Αττικής, και τους Νομούς Θεσ/νίκης, Μαγνησίας, Αχαΐας , Ηρακλείου και Λάρισας οι παραπάνω αποφάσεις θα εκδίδονται από τα αντίστοιχα Γραφεία Εργασίας ατόμων με ειδικές ανάγκες.

Οι αποφάσεις αυτές θα κοινοποιούνται για την καταβολή της επιχορήγησης στις αρμόδιες κατά περιοχή Υπηρεσίες του ΟΑΕΔ καθώς και στον εργοδότη .

Η επιχορήγηση θα υπολογίζεται για κάθε εργάσιμη ημέρα και μέχρι 26 ημέρες κατά ανώτατο όριο για κάθε μήνα, εφόσον όμως υπάρχουν κάθε μήνα τουλάχιστον 20 ημερομίσθια .

Ο εργοδότης υποχρεούται να απασχολήσει το προσλαμβανόμενο άτομο 36 τουλάχιστον μήνες με επιδότηση και 12 μήνες ακόμη χωρίς επιδότηση.

4.17. ΜΗΝΑΣ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗΣ

Η αποζημίωση της επιχείρησης για το διάστημα του μήνα προσαρμογής του ατόμου, θα ανέρχεται στο ποσό των 500 € το οποίο ποσό θα καταβάλλεται μετά από έλεγχο και εισηγητική έκθεση αρμοδίου υπαλλήλου της σχετικής υπηρεσίας του ΟΑΕΔ (Γραφείο Αναπήρων , Υ.Ν.Γρ. Εργασίας) , εντός 4 μηνών από την υλοποίηση της ενέργειας.

4.18. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Εάν στη διάρκεια του πρώτου δωδεκαμήνου του προγράμματος , το άτομο μειωμένης απασχόλησης, έχει θετική προσαρμογή στον εργασιακό χώρο , είναι δυνατή η μετατροπή του προγράμματος , από μειωμένη σε πλήρη απόφαση εντός 20 ημερών από την αρμόδια υπηρεσία του ΟΑΕΔ που εξέδωσε την αρχική εγκριτική απόφαση .

4.19. ΚΑΛΥΨΗ ΔΑΠΑΝΗΣ

Από τις διατάξεις της παρούσας απόφασης προκαλείται δαπάνη σε βάρος του προϋπολογισμού του ΟΑΕΔ .

Για την παραπάνω δαπάνη, έχει εγγραφεί πίστωση στον υπό κράτηση προϋπολογισμό του ΟΑΕΔ .

4.20. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ

«ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ »

Το έργο έχει στόχο τη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης μέσα από την επιχορήγηση των επιχειρήσεων για την απασχόληση ανέργων.

Το πρόγραμμα είναι συγχρηματοδοτούμενο από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση 2000-2006» και αφορά σε επιχορήγηση ιδιωτικών επιχειρήσεων για την απασχόληση ανέργων, ηλικίας 18-60 ετών .

Η επιχορήγηση κάθε νέας θέσης εργασίας για τη συμμετέχουσα επιχείρηση διαρκεί 12 μήνες. Μετά τη λήξη της επιχορήγησης, η επιχείρηση δεσμεύεται να διατηρήσει το επιχορηγούμενο προσωπικό για άλλους 6 μήνες. Η διαδικασία υποβολής αιτήσεων για υπαγωγή στο πρόγραμμα έχει ήδη ξεκινήσει.

4.20.1 Προϋποθέσεις συμμετοχής :

- Να είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ, ανεξάρτητα αν λαμβάνουν επίδομα ανεργίας ή όχι και με διάρκεια ανεργίας από 1 μήνα και περισσότερο.
- Όσοι έχουν ελληνική υπηκοότητα ή υπηκοότητα άλλου κράτους της Ε.Ε. ή είναι ομογενείς που έχουν δικαίωμα διαμονής και απασχόλησης στη χώρα μας .
- Να έχουν προταθεί στην επιχείρηση από τις Υπηρεσίες Απασχόλησης του ΟΑΕΔ ύστερα από διαδικασία εξατομικευμένης παρέμβασης .

Όσον αφορά τις επιχειρήσεις θα πρέπει να μην έχουν μειώσει το προσωπικό τους σε επίπεδο Νομού είτε από απόλυση είτε από οικειοθελή αποχώρηση , πανελλαδικά , χωρίς αντικατάσταση μέσα στη χρονική διάρκεια των έξι μηνών που προηγείται της ημερομηνίας υποβολής αίτησης και μέχρι την υπαγωγή τους στο πρόγραμμα και επιπλέον να έχουν φορολογική και ασφαλιστική ενημερότητα .

4.20.2 Εξαιρέσεις

Δεν μπορούν να υπαχθούν στο πρόγραμμα:

1. όλες οι επιχειρήσεις που διέπονται όσον αφορά την πρόσληψη του προσωπικού τους από τις διατάξεις του Ν.2190/94 όπως τροποποιήθηκε με τους Ν.2247/97 και 2527/99 και ισχύει σήμερα.
2. οι επιχειρήσεις που λειτουργούν στους Νομούς Γρεβενών , Λάρισας , Φθιώτιδας, Ιωαννίνων, Άρτας , Θεσπρωτίας και Πρέβεζας όπου εφαρμόζεται το πρόγραμμα ολοκληρωμένης παρέμβασης
3. η Ε.Π.Α.Ε. , οι Π.Α.Ε. , οι Κ.Α.Ε. , τα αθλητικά σωματεία οι πολιτικές οργανώσεις , τα κόμματα , τα νυχτερινά κέντρα , πρακτορεία ΠΡΟΠΟ , λαχείων κτλ.
4. οι εταιρείες προσωρινής απασχόλησης
5. ατομικές επιχειρήσεις για άτομα που είναι σύζυγοι ή συνδέονται με α' βαθμό συγγένεια εξ' αίματος ή εξ' αγχιστείας με τον επιχειρηματία
6. οι Ο.Ε., Ε.Ε., και Ε.Π.Ε. για τους ομόρρυθμους εταίρους στις Ο.Ε. και Ε.Ε. , για τα μέλη του Δ.Σ. της Α.Ε. , για τους εταίρους Ε.Π.Ε.
7. οι σύζυγοι και οι συγγενείς α' βαθμού εξ' αίματος ή εξ' αγχιστείας των ομόρρυθμων εταίρων στις Ο.Ε. και Ε.Ε. , των εταίρων στις Ε.Π.Ε. και των μελών του Δ.Σ. στις Α.Ε.
8. οι συνεταιρισμοί και τα μέλη τους .

Το ποσό της επιχορήγησης για κάθε νέα θέση πλήρους απασχόλησης ορίζεται σε 14,70 € ημερησίως. Σε περίπτωση που μισθωτός απασχολείται με καθεστώς μερικής απασχόλησης από 4 ώρες και άνω ημερησίως, το ποσό της επιχορήγησης ανέρχεται στο ήμισυ του ποσού που αντιστοιχεί σε κάθε ημέρα πλήρους απασχόλησης. Η διάρκεια της επιχορήγησης για κάθε επιχείρηση που εντάσσεται στο πρόγραμμα είναι 12 μήνες

4.21. ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΑΝΕΡΓΩΝ ΣΕ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΜΕΝΑ ΚΕΝΤΡΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Το έργο έχει συνολικό προϋπολογισμό 102.714.600 € και αφορά στην υλοποίηση 1160 προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, για 23.200 άνεργους. Τα προγράμματα έχουν διάρκεια 150 – 400 ώρες. Ορισμένα από τα προγράμματα κατάρτισης έχουν ξεκινήσει να υλοποιούνται ήδη από τον Οκτώβριο του 2002, πολλά όμως πρόκειται να ξεκινήσουν μέσα στο 2003.

Τα προγράμματα παρέχουν επαγγελματική κατάρτιση σε άνεργους στα ακόλουθα θέματα :

- Περιβάλλον
- Υγεία – πρόνοια
- Πολιτισμός –αθλητισμός
- Πληροφορική
- Τουριστικά επαγγέλματα και Παροχή Υπηρεσιών
- Αγροτικά επαγγέλματα
- Οικονομία – διοίκηση
- Τεχνικά επαγγέλματα και μεταφορές

Στα προγράμματα κατάρτισης μπορούν να συμμετέχουν οι εγγεγραμμένοι στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ, ανεξάρτητα αν λαμβάνουν επίδομα ανεργίας ή όχι, με διάρκεια ανεργίας από ένα μήνα και περισσότερο και άτομα ευπαθών κοινωνικά ομάδων. Μπορούν να συμμετέχουν όσοι έχουν κάρτα ανεργίας σε ισχύ και οι άνεργοι που θα συμμετάσχουν στο πρόγραμμα να έχουν προταθεί στο κάθε πιστοποιημένο ΚΕΚ από τις Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης του ΟΑΕΔ.

Το εκπαιδευτικό επίδομα των καταρτιζομένων ορίζεται σε 3,52 € ανά ώρα κατάρτισης για κάθε καταρτιζόμενο και σε 4,99 € ανά ώρα κατάρτισης για άτομα που προέρχονται από ευπαθείς κοινωνικά ομάδες. Οι καταρτιζόμενοι ασφαλιζονται υποχρεωτικά στο ΙΚΑ από το ΚΕΚ που

υλοποιεί το πρόγραμμα για όσο χρόνο διαρκεί η κατάρτιση, για ιατροφαρμακευτική και νοσοκομειακή περίθαλψη.

4.22. ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

Στόχοι του έργου είναι η στήριξη της απασχόλησης και η αύξηση της απασχολησιμότητας και προσαρμοστικότητας του εργατικού δυναμικού καθώς επίσης και η αύξηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. Το πρόγραμμα επιδιώκει την βελτίωση των εργαζομένων σε μικρές, κατά προτεραιότητα, επιχειρήσεις προκειμένου να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικότερα τα ζητήματα προσαρμογής και ενσωμάτωσης των νέων τεχνολογιών στις παραγωγικές και διοικητικές λειτουργίες τους. Επικέντρωση του ενδιαφέροντος θα υπάρξει στον τομέα των υπηρεσιών και ακολούθως στον τομέα της μεταποίηση /βιομηχανίας, ενώ μπορούν να συμμετάσχουν και επιχειρήσεις του πρωτογενούς τομέα που απασχολούν προσωπικό με σχέση εξαρτημένης εργασίας.

Τα προγράμματα κατάρτισης απευθύνονται στους εργαζόμενους περισσότερων της μιας επιχειρήσεων και θα υλοποιηθούν σε πιστοποιημένα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ιδιωτική συμμετοχή). Ωφελούμενοι των προγραμμάτων κατάρτισης είναι οι εργαζόμενοι σε ιδιωτικές επιχειρήσεις όλων των τομέων και κλάδων.

Η έναρξη υλοποίησης του έργου αναμένεται στο β' εξάμηνο του 2003.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ - ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

5.1 ΓΕΝΙΚΑ ΠΕΡΙ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ

Η κάθε μορφής και μέγεθος επιχείρηση, που απασχολεί εργάτες η 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 που συμφωνήθηκαν μεταξύ μισθωτών και εργοδότη, οι κρατήσεις για ασφαλιστικούς οργανισμούς (ΙΚΑ και λοιπών κυρίων και επικουρικών ταμείων), η παρακράτηση για Φόρο Μισθωτών Υπηρεσιών και για χαρτόσημο και στο τέλος το καθαρό πληρωτέο ποσό, δηλαδή το ποσό που θα εισπράξει ο κάθε εργαζόμενος χωριστά .

Στις παραπάνω ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές δεν συμπεριλαμβάνονται όλα τα χρηματικά ποσά και τα ποσά σε είδος που εισπράττει ο κάθε εργαζόμενος, γιατί άλλα ποσά απ' αυτά Δε θεωρούνται εισόδημα και άλλα ποσά φορολογούνται με ειδικό τρόπο.

5.1.1 Τι ποσό θεωρούνται ακαθάριστες αποδοχές που υπόκεινται σε εισφορές Ι.Κ.Α. κλπ.

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

Τέτοιου είδους ποσά που υπόκεινται σε εισφορές στο ΙΚΑ είναι:

α) ο μισθός , τα ημερομίσθια, τα επιδόματα, τα πρίμ παραγωγικότητας, οι πρόσθετες παροχές σε είδος (παροχές σε τροφή, δωρεάν κατοικία, δώρα για γιορτές Χριστουγέννων , πρωινό ρόφημα, έξοδα βρεφονηπιακών σταθμών για φύλαξη παιδιών υπαλλήλων της επιχείρησης κλπ.), εφόσον μπορούν αποτιμηθούν σε εξαρτημένη εργασία τους στην

επιχείρηση. Γενικά, υπόκειται στο ΙΚΑ και οι κάθε φύσης παροχές του εργοδότη οι οποίες δίνονται στον μισθωτό με την επιφύλαξη του δικαιώματος του εργοδότη να διακόψει αυτές μονομερώς.

Οι αμοιβές που καταβάλλονται στη σύζυγο που εργάζεται στην επιχείρηση του συζύγου (ή αντίστροφα), καθώς και οι αμοιβές που καταβάλλονται στα παιδιά ή στους γονείς υπόκεινται στις κρατήσεις ΙΚΑ, εφόσον η εργασία αυτή που προσφέρεται στην επιχείρηση δεν υπάγεται υποχρεωτικά ή προαιρετικά στην ασφάλιση αλλού φορέα κύριας ασφάλισης (εκτός δηλαδή ΙΚΑ). Επίσης οι αμοιβές αυτές αναγνωρίζονται φορολογικά και εκπίπτουν από τα ακαθάριστα έσοδα, εφόσον καταβλήθηκαν ή βεβαιώθηκαν οι ασφαλιστικές εισφορές κύριας ή επικουρικής υποχρεωτικής ασφάλισης στο ΙΚΑ ή σε άλλους ασφαλιστικούς οργανισμούς.

β) Ποσοστά στις πωλήσεις, εφόσον καταβάλλονται σαν αντάλλαγμα στην παρεχόμενη προσφορά εξαρτημένης εργασίας από τον εργαζόμενο την επιχείρηση.

γ) Υπερωρίες, προσαυξήσεις νυκτερινής και Κυριακής, επίδομα ενοικίου, καθώς και τα, έξοδα κίνησης, όταν η καταβολή στους μισθωτούς δεν διακόπτεται σε περίπτωση ασθένειας ή άδειας (Απ. Παγ. 167-169)

δ) Επίδομα ασθένειας.

ε) Οικειοθελή επιδόματα που χορηγούνται τακτικά στους εργαζόμενους για το συμφέρον της επιχείρησης ή παροχές που καταβάλλονται στους μισθωτούς εκείνους που δεν απουσιάζουν για αρκετό καιρό από την εργασία τους.

στ) Οι χρηματικές και άλλες παροχές που χορηγεί ο εργοδότης οικειοθελώς στον μισθωτό αποτελούν μέρος των τακτικών αποδοχών και υπόκεινται σε εισφορές ΙΚΑ.

ζ) Το ποσό της εργατικής εισφοράς στο ΙΚΑ και στα άλλα ταμεία που βαρύνει τους μισθωτούς, όταν καταβάλετε από τον εργοδότη χωρίς να παρακρατείτε θεωρείται προσαύξηση του μισθού γι' αυτό και υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές και υπολογίζετε για την αποζημίωση.

η) Τα οδοιπορικά έξοδα που καταβάλλονται στους μισθωτούς και δεν διακόπτονται σε περίπτωση ασθένειας θεωρούνται ακαθάριστες αποδοχές.

θ) Το επίδομα ενοικίου, στεγαστικού, θέσεις ή ευθύνης το επίδομα τροφής, ανθυγιεινής εργασίας και ότι παρέχετε ως αντίτιμο των εισιτηρίων θεωρούνται ακαθάριστες αποδοχές. Όπως θεωρείτε και το επίδομα διαχειριστικών λαθών ή ταμείου.

5.1.2 Ημέρες εργασίας που αναγνωρίζονται για την ασφάλιση στο ΙΚΑ

5.1.2.1 Εξαήμερη εβδομαδιαία απασχόληση.

Υπάλληλοι. Όταν ο υπάλληλος προσφέρει την εργασία του στην επιχείρηση τότε για κάθε μήνα απασχόλησης αναγνωρίζονται 25 εργάσιμες μέρες άσχετα αν οι πραγματικές εργάσιμες είναι παραπάνω. Τότε ως οι μέρες εργασίας για ασφάλιση στο ΙΚΑ θεωρούνται οι 25 ημέρες. Αν μέσα σε ένα μήνα απασχολήθηκε λιγότερες μέρες υπολογίζονται αυτές οι μέρες. Επίσης αν ο υπάλληλος αυτός εργάστηκε μέσα σε ένα μήνα επιπλέον και κάποια Κυριακή και δεν πήρε ρεπό δηλαδή αν πληρώθηκε πρόσθετα για την Κυριακή υπολογίζονται 26 ημέρες.

Εργάτες. Όταν ο εργάτης εργάζεται σε επιχείρηση τότε για κάθε μήνα υπολογίζονται για την ασφάλισή του τόσες μέρες όσες πραγματικά εργάστηκε στον συγκεκριμένο μήνα.

5.1.2.2 Πενθήμερη εβδομαδιαία απασχόληση

Υπάλληλοι. Όταν ο υπάλληλος εργάζεται με πενήμερη απασχόληση τότε για κάθε εβδομάδα και 6 ημέρες ως εργάσιμες .αν μέσα σε μια εβδομάδα ο μισθωτός απασχολήθηκε από 3 μέρες και πάνω τότε για την ασφάλιση του προστίθεται άλλη μια μέρα. Δηλαδή οι 3 μέρες ασφαλιζονται 4 .αν απασχολήθηκε λιγότερες από 3 μέρες υπολογίζονται οι πραγματικές μέρες για την ασφάλισή του.

Εργάτες. Όταν ο εργάτης εργάζεται με πενήμερη απασχόληση τότε για κάθε εβδομάδα υπολογίζονται για την ασφάλιση του 6 μέρες αν απασχολήθηκε από 3 μέρες και πάνω τότε υπολογίζεται και μία επιπλέον ημέρα .αν εργάστηκε μία ή δύο ημέρες τότε μετράνε οι πραγματικές μέρες για την ασφάλιση του.

5.1.2.3 μερική απασχόληση

Υπάλληλοι. Όταν ο υπάλληλος απασχολείται με σύμβαση μερικής απασχόλησης τότε αν η αμοιβή του την ημέρα είναι μικρότερη από εκείνη της πρώτης ειδικής ασφαλιστικά κλάσης, αναγνωρίζονται για την ασφάλιση του τόσες μέρες όσες πραγματικά εργάστηκε. Αν όμως είναι μεγαλύτερη από εκείνη της πρώτης ειδικής ασφαλιστικής κλάσης τότε αναγνωρίζονται περισσότερες μέρες όχι όμως πάνω από 25 το μήνα.

Εργάτες. Όταν ο εργάτης απασχολείται με σύμβαση μερικής απασχόλησης τότε αναγνωρίζονται για της ασφάλιση του όλες οι πραγματοποιημένες ημέρες εργασίας. Άσχετα από την διάρκεια που έχει η ημερήσια απασχόληση του

5.2. ΣΥΝΤΑΞΗ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ- ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ

Για να συντάξουμε την μισθοδοσία του προσωπικού μίας επιχείρησης θα πρέπει να γνωρίζουμε σε γενικές γραμμές τα εξής.

- α) το ύψος των μηνιαίων ακαθάριστων αποδοχών του κάθε εργαζόμενου χωριστά.
- β) τον τρόπο υπολογισμού των ασφαλιστρων με τα οποία επιβαρύνετε ο εργοδότης και εργαζόμενος στα ταμεία
- γ) τον τρόπο υπολογισμού και το ύψος του φόρου μισθωτών υπηρεσιών που παρακρατείται.
- δ) τον προσδιορισμό του καταβαλλόμενου καθαρού ποσού σε κάθε εργαζόμενο
- ε) την υποβολή προσωρινών δηλώσεων απόδοσης του ΦΜΥ.
- στ) την υποβολή οριστικής δήλωσης ΦΜΥ.
- ζ) τη συμπλήρωση βεβαίωσης αποδοχών.

Τρόπος υπολογισμού του πόσου των ασφαλιστρων με τα οποία επιβαρύνετε ο ασφαλισμένος και εργοδότης.

Στον πίνακα με το μεγαλύτερο ποσοστό επιβαρύνεται ο εργοδότης με το άλλο ο ασφαλισμένος. Τα ποσοστά αυτά πολλαπλασιάζονται με τις ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές του εργαζόμενου και έτσι υπολογίζονται τα πόσα των ασφαλιστρων με τα οποία επιβαρύνονται ο εργοδότης και ασφαλισμένος

ΦΟΡΕΑΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	ΚΛΑΔΟΙ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	ΠΟΣΟΣΤΑ		
ΙΚΑ	ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΣΕ ΕΙΔΟΣ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ ΣΕ ΧΡΗΜΑ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ			
	ΤΕΑΜ ή ΕΤΕΑΜ			
Ο.Α.Ε.Δ.	ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ ΣΤΡΑΤΕΥΣΗΣ ΔΛΟΕΜ ΕΛΠΕΚΕ ΛΠΕΑΕ ΕΚΛΑ			
Ο.Ε.Κ.	ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΕΣΤΙΑΣ			

5.2.1 Χρόνος καταβολής των ασφάλιστρων στο ΙΚΑ και προσαυξήσεις λόγω καθυστέρησης.

Τα ασφάλιστρα πληρώνονται μέσω τράπεζας μέχρι το τέλος του επόμενου μήνα. Όταν η τελευταία μέρα του μήνα είναι Σάββατο ή Κυριακή τότε αγοράζονται τα ένσημα μέχρι την Παρασκευή. Και δεν μεταφέρονται γιατί θα υπάρχει εκπρόθεσμη καταβολή. Μετά οι κύριες εισφορές επιβαρύνονται με πρόσθετα τέλη 3% για τον πρώτο μήνα και με 1,50% για κάθε επόμενο μήνα μέχρι να φτάσουν το 120% της κύριας οφειλής. Ο εργοδότης που δεν αγοράζει τα ένσημα εμπρόθεσμα θα πρέπει να το γνωστοποιήσει μέχρι τη τελευταία μέρα του μήνα . αν δεν το κάνει επιβαρύνετε με πρόσθετη εισφορά που είναι ίση με το 30% των οφειλόμενων εισφορών.

5.2.2 Τρόπος συμπλήρωσης της αναλυτικής περιοδικής δήλωσης που αφορά τις εισφορές στο ΙΚΑ.

Η αναλυτική περιοδική δήλωση είναι ένα μηχανογραφημένο ή χειρόγραφο έγγραφο το οποίο συμπληρώνετε υπογράφετε και υποβάλετε στα υποκαταστήματα του ΙΚΑ και με το οποίο δηλώνονται.

- α) ο αριθμό μητρώου ο οποίος χρησιμοποιείτε σε κάθε συναλλαγή με τι ΙΚΑ.
- β) οι ασφαλισμένοι που απασχολήθηκαν για την χρονική περίοδο που αναφέρετε η δήλωση και για του οποίους δηλώνουμε την ειδικότητα, της ημέρες απασχόλησης, της αποδοχές του και της εισφορές του.
- γ) οι συνολικές εισφορές που οφείλει να καταβάλλει ο εργοδότης για το συγκεκριμένο διάστημα .

Αναλυτική περιοδική δήλωση υποχρεούνται να υποβάλουν οι εργοδότες που απασχολούν πρόσωπα τα οποία είναι ασφαλισμένα στο ΙΚΑ, καθώς και οι φορείς τις εισφορές των οποίων εισπράττει το ΙΚΑ. Η αναλυτική περιοδική δήλωση υποβάλετε είτε σε ηλεκτρονική μορφή είτε σε χειρόγραφο .

Η αναλυτική περιοδική δήλωση υποβάλετε από τους εργοδότες μη φυσικά πρόσωπα πλήρους ή εποχικής λειτουργίας . από τους εργοδότες φυσικά πρόσωπα με εποχική λειτουργία και τους εργοδότες ιδιωτών και δημόσιων έργων κάθε μήνα.

Το δημόσιο -τα νομικά πρόσωπα, οι οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης και οι εργοδότες φυσικά πρόσωπα με πλήρη λειτουργία υποβάλουν κάθε τρίμηνο.(έντυπο σελ 1-4 στο παράρτημα)

5.2.3 Ειδικές περιπτώσεις αναλυτικής περιοδικής δήλωσης

Διορθωτική αναλυτική περιοδική δήλωση, στην περίπτωση που κατά την υποβολή ή την επεξεργασία διαπιστώνονται σοβαρά λάθη τότε ο εργοδότης καλείται να υποβάλει διορθωτική δήλωση οποία είναι το ίδιο έντυπο με την αρχική μόνο που υπάρχει η επισήμανση ότι πρόκειται για διορθωτική.

Μηδενική αναλυτική περιοδική δήλωση, στην περίπτωση που οι επιχειρήσεις παύσουν να απασχολούν το προσωπικό επιβάλουν ειδική δήλωση με την οποία ενημερώνουν ότι δεν θα απασχολήσουν προσωπικό μέχρι την υποβολή της νέας δήλωσης.

5.3. ΦΟΡΟΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

Τρόπος υπολογισμού ΦΜΥ από μισθούς της χρήσης 2002 καθώς και από ημερομίσθια όταν αυτά προέρχονται από εργάτες που εργάζονται με σύμβαση εργασίας πάνω από ένα έτος ή με σύμβαση αορίστου χρόνου.

Για τον υπολογισμό του ΦΜΥ των ποιο πάνω μισθωτών που αμείβονται με μηνιαίο μισθό παίρνεται ως βάση υπολογισμού το μηνιαίο καθαρό εισόδημα (ακαθάριστες αποδοχές- κρατήσεις ασφαλιστικών ταμείων του ασφαλισμένου).

Το μηνιαίο καθαρό εισόδημα πολλαπλασιάζεται με το 14. Δηλαδή 12 μήνες του έτους + μισός μισθός δώρο Πάσχα + μισός μισθός επίδομα αδείας + 1 μισθός δώρο Χριστουγέννων. Μετά τον πολλαπλασιασμό έχουμε το ετήσιο καθαρό εισόδημα. Για όσους καταβάλετε επίδομα ισολογισμού πολλαπλασιάζεται με το 15. Το ποσό που προκύπτει από τον πολλαπλασιασμό φορολογείται με βάση την παρακάτω κλίμακα και μας δίνει το φόρο κλίμακας .

ΚΛΙΜΑΚΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΤΟΥ ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΜΕΝΟΥ ΦΜΥ

Κλιμάκιο Εισοδήματος	Φορολογικός Συντελεστής	Φόρος Κλιμακίου	Σύνολο Εισοδήματος	Σύνολο Φόρου
8.400	0 %	0	8.400	0
5.000	15 %	750	13.400	750
10.000	30 %	3.000	23.400	3.750
Υπερβάλλον	40 %	-	-	-

Στην συνέχεια από το πόσο του φόρου της κλίμακας του συζύγου αφαιρούνται τα εξής ποσά που ονομάζονται και ως μειώσεις για τα ανήλικα παιδιά .

παιδιά	Παιδιά X Μείωση
1 παιδί	1 X 90
2 παιδιά	2 X 105
3 παιδιά	3 X 205
4 παιδιά	4 X 240
για κάθε επιπλέον παιδί	Η μείωση αυξάνετε κατά 30 €

Από το ποσό του φόρου της κλίμακας της συζύγου αφαιρούνται τα παραπάνω ποσά, μόνο στην περίπτωση που η σύζυγος βαρύνετε με παιδιά από προηγούμενο γάμο. Το πόσο του φόρου που απομένει μετά από τις

ποιο πάνω μειώσεις αποτελεί το φόρο που αναλογεί στο ετήσιο εισόδημα του μισθωτού . ο φόρος αυτός θα μειωθεί κατά ποσοστό 2.5% και το υπόλοιπο που απομένει αποτελεί το φόρο που πρέπει να παρακρατηθεί σε ετήσια βάση. Στην συνέχεια το όσο αυτό διαιρείτε με το 14 και από αυτό προκύπτει το ποσό που αποτελεί το φόρο μισθωτών υπηρεσιών που πρέπει να παρακρατείτε κάθε μήνα από τον εργοδότη.

5.3.1 Υπολογισμός του παρακρατούμενου ΦΜΥ από ημερομίσθια.

Για αυτούς που αμείβονται με ημερομίσθιο αλλά η σύμβαση εργασίας τους είναι ορισμένου χρόνου άλλα διάρκειας μικρότερης από 1 έτος, ο παρακρατούμενος φόρος προσδιορίζετε με τον πολλαπλασιασμό του ανάλογου συντελεστή ΦΜΥ που προκύπτει από τον παρακάτω πίνακα πάνω στο ακαθάριστο ημερομίσθιο .

Κλίμακα υπολογισμού του παρακρατούμενου φόρου

Ακαθάριστο ημερομίσθιο	Φόρος %
Έως 24 €	0 %
24.01 € και άνω	3 %

5.3.2 Υπολογισμός του ΦΜΥ από υπερωρίες – επιδόματα – επιχορηγήσεις – αποζημιώσεις .

Στις καθαρές αμοιβές για υπερωριακή απασχόληση , επιχορηγήσεις , επιδόματα , αποζημιώσεις καθώς και στις κάθε άλλου είδους προσθετές αμοιβές ή παροχές οι οποίες καταβάλλονται τακτικά ή έκτακτα και δεν συνεκαθαρίζονται με τις τακτικές αποδοχές εφόσον αυτές θεωρούνται εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες, ο παρακρατούμενος φόρος υπολογίζετε με συντελεστή 20% πάνω στο συνολικό καθαρό ποσό όσο κι αν είναι αυτό. Σε περίπτωση όμως που ο μισθός καταβάλετε στο μισθωτό μαζί, με τις πρόσθετες αμοιβές, δηλαδή όταν αυτές είναι ενσωματωμένες στο μισθό

τότε η παρακράτηση του φόρου γίνεται στο συνολικό ποσό με βάση τους συντελεστές φόρου που ισχύουν .

Δηλαδή για να φορολογηθούν οι πρόσθετες αμοιβές με συντελεστή 20% θα πρέπει να γίνουν δύο μισθολογικές καταστάσεις μία για τους μισθούς και τα ημερομίσθια και μία για τις πρόσθετες αμοιβές . διαφορετικά οι πρόσθετες αμοιβές προστίθενται στους μισθούς η στα ημερομίσθια και φορολογούνται μαζί με τις άλλες αμοιβές .

5.3.3 Υπολογισμός του παρακρατημένου ΦΜΥ όταν καταβάλλεται κάποιο έκτακτο εφάπαξ ποσό ή όταν καταβάλλεται μεγαλύτερο ποσό λόγω αύξησης των μηνιαίων αποδοχών ή υπερωριών που συνεκκθάριζονται με τις μηνιαίες αποδοχές.

Όταν καταβάλετε στο μισθωτό κάποιο έκτακτο ποσό με εξαίρεση τις υπερωρίες που καταβάλλονται τακτικά ή έκτακτα και συνεκκθάριζονται με τις μηνιαίες αποδοχές για να γίνει αναγωγή σε ετήσιο καθαρό εισόδημα, αλλά θα προστεθεί στο συνολικό ετήσιο ποσό που προσδιορίζετε με βάση τις μηνιαίες αποδοχές του συγκεκριμένου μήνα. Στη περίπτωση αυτή ο επιπλέον φόρος που θα προκύψει λόγω της προσθήκης αυτού του ποσού θα παρακρατηθεί στο μήνα που καταβλήθηκε.

Επίσης, όταν το μηνιαίο καταβαλλόμενο ποσό του μισθού μεταβάλετε λόγω αύξησης των αποδοχών, υπερωριών που συνεκκθάριζονται βέβαια με τις μηνιαίες αποδοχές ,παρέχετε η ευχέρεια ο προσδιορισμός του συνολικού ετήσιου καθαρού εισοδήματος αυτό το μήνα να γίνεται με πολλαπλασιασμό του καθαρού μηνιαίου καταβαλλόμενου ποσού του μήνα αυτού επί τον αριθμό των υπόλοιπων μηνών μέχρι τη λήξη αυτού του έτους , προστίθενται στο ποσό αυτό τα ποσά των αποδοχών που έχουν είδη καταβληθεί. Με βάση το νέο ετήσιο καθαρό εισόδημα , όπως αυτό διαμορφώθηκε μετά την καταβολή θα υπολογισθεί ο παρακρατούμενος φόρος από τον οποίο θα αφαιρέσουμε τον φόρο που είδη παρακρατήθηκε τους προηγούμενους μήνες και το υπόλοιπο ποσό του φόρου θα διαιρεθεί με τον αριθμό των υπόλοιπων μηνών προκειμένου να βρεθεί ο φόρος που θα παρακρατηθεί τον συγκεκριμένο μήνα.

5.3.4 Υπεύθυνη δήλωση οικογενειακής κατάστασης .

Οι μισθωτοί θα πρέπει να υποβάλουν στους εργοδότες τους μέσα στον μήνα Ιανουάριο καθώς και σε κάθε μεταβολή δήλωση οικογενειακής κατάστασης, στην οποία θα αναφέρονται τα παιδιά που θα τους βαρύνουν . τέτοια είναι τα ανήλικα άγαμα παιδιά , τα ενήλικα άγαμα παιδιά που σπουδάζουν σε αναγνωρισμένες σχολές ή που παρακολουθούν δημόσια ή ιδιωτικά ινστιτούτα επαγγελματικής κατάρτισης και είναι μέχρι 25 ετών ,

τα άγαμα παιδιά που υπηρετούν την στρατιωτική θητείας τους καθώς και άγαμα ή διαζευγμένα ή αποτελούν υπό κατάσταση χηρείας τέκνα που έχουν αναπηρία 67% και άνω. Τα παιδιά για να βαρύνουν τον φορολογούμενο θα πρέπει να συνοικούν με αυτόν και το ετήσιο εισόδημα τους να μην υπερβαίνει τα 1.200 ευρώ ή τα 2.350 ευρώ όταν αυτά παρουσιάζουν αναπηρία 67% και πάνω. Αν οι δικαιούχοι δεν υποβάλουν την πιο πάνω οικογενειακή κατάσταση δεν θα μειώνετε ο φόρος της κλίμακας με τα ποσά λόγω παιδιών.

5.3.5 Υπολογισμός του καταβλητέου καθαρού ποσού των μισθωτών

Από τις ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές του μισθωτού αφαιρούνται οι εισφορές στο ΙΚΑ και επικουρικά ταμεία που βαρύνουν τον μισθωτό και ο ΦΜΥ. Το υπόλοιπο που απομένει είναι το καθαρό πληρωτέο ποσό που πρέπει να εισπράξει ο μισθωτός, για να εισπράξει το παραπάνω ποσό υπογράφει στην μισθοδοτική κατάσταση. Στην μισθοδοτική αυτή κατάσταση εμφανίζονται αναλυτικά οι ακαθάριστες αποδοχές του μήνα και όλες οι κρατήσεις που γίνονται αναλυτικά. Αντί να υπογράψει ο μισθωτός στη κατάσταση μπορεί να υπογράψει και σε απλή απόδειξη, αλλά υποχρεωτικά τότε θα εμφανίζονται πάνω σε αυτήν όλες οι κρατήσεις που γίνονται αναλυτικά. Η πληρωμή των αμοιβών μπορεί να αποδειχθεί και με αλλά αποδεικτικά μέσα.

Γενικά, θα πρέπει να παίρνει ο εργαζόμενος αναλυτική κατάσταση των μηνιαίων αποδοχών του τουλάχιστον μια φορά για εκείνους που δεν έγινε καμία αλλαγή πάνω στις αποδοχές του.

Υποβολή προσωπικού δηλώσεων και απόδοση του παρακρατημένου Φ.Μ.Υ.

Ο λογιστής της επιχείρησης, για το Φ.Μ.Υ. που παρακράτησε η επιχείρηση από τους μισθωτούς, είναι υποχρεωμένος να συμπληρώσει για κάθε δίμηνο μία προσωρινή έντυπη δήλωση και να την υποβάλλει στην αρμόδια Δ.Ο.Υ. μέχρι τις 20 του αμέσως επόμενου μήνα από τη λήξη του αντίστοιχου διμήνου. Δηλαδή :

- 1) για το α' δίμηνο (1.1-28.2) η δήλωση θα υποβληθεί μέχρι 20.3
- 2) για το β' δίμηνο (1.3-30.4) η δήλωση θα υποβληθεί μέχρι 20.5
- 3) για το γ' δίμηνο (1.5-30.6) η δήλωση θα υποβληθεί μέχρι 20.7
- 4) για το δ' δίμηνο (1.7-31.8) η δήλωση θα υποβληθεί μέχρι 20.9
- 5) για το ε' δίμηνο (1.9-3.10) η δήλωση θα υποβληθεί μέχρι 20.11
- 6) για το στ' δίμηνο (1.11-31.12) η δήλωση θα υποβληθεί μέχρι 20.1

Ειδικά, όταν απασχολούνται περισσότερα από 500 άτομα ο ΦΜΥ αποδίδεται κάθε μήνα και μέσα σε 20 μέρες από την λήξη του μήνα, με τις αντίστοιχες φυσικά πιο πάνω προθεσμίες απόδοσης ανάλογα με τον

τελευταίο ψηφίο του ΦΜΥ της επιχείρησης. Η ανά μήνα απόδοση του ΦΜΥ αρχίζει από τον μήνα που ο εργοδότης άρχισε να απασχολεί ή να καταβάλλει συντάξεις πάνω από 500 άτομα και θα συνεχίζεται η καταβολή του ΦΜΥ ανά μήνα μέχρι τη λήξη του έτους αυτού, ανεξάρτητα αν τους επόμενους μήνες μειωθεί ο αριθμός των εργαζομένων ή των συνταξιούχων κάτω από 500 άτομα.

Σε περίπτωση που η προσωρινή δήλωση υποβάλλεται εκπρόθεσμα. Επιβάλλεται προσαύξηση στο ΦΜΥ που είναι 2,5% για κάθε μήνα καθυστέρησης.

5.3.6 Συμπλήρωση και υποβολή της οριστικής δήλωσης για το ΦΜΥ

Ο λογιστής της επιχείρησης είναι υποχρεωμένος μετά την λήξη του έτους να συμπληρώσει την οριστική δήλωση για το ΦΜΥ. Το έντυπο το δίνει η Δ.Ο.Υ. Η οριστική δήλωση υποβάλλεται στην αρμόδια Δ.Ο.Υ. μέσα στον μήνα Μάρτιο του επόμενου έτους. Στην οριστική δήλωση αναγράφονται το ονοματεπώνυμο και η διεύθυνση κατοικίας του κάθε δικαιούχου, ο Α.Φ.Υ., το πόσο των αμοιβών και ο φόρος που παρακρατήθηκε από αυτές.

Η δήλωση αυτή δεν παράγει έννομα αποτελέσματα αν η επιχείρηση δεν έχει επιδώσει τις οικείες προσωρινές δηλώσεις ή δεν έχει αποδώσει με αυτές ολόκληρο το ποσό της οφειλής που προκύπτει στις αντίστοιχες περιόδους. (έντυπο στο παράρτημα σελ 5)

Το ίδιο γίνεται και με αυτούς που εργάστηκαν στην επιχείρηση για χρονικό διάστημα λιγότερο του έτους και στη συνέχεια ή εργάστηκαν σε άλλη επιχείρηση ή δεν εργάστηκαν καθόλου.

5.3.7 Συμπλήρωση βεβαίωσης αποδοχών μισθωτών

Μετά την λήξη του έτους και μέχρι 15 Φεβρουαρίου του επόμενου έτους, ο λογιστής της επιχείρησης είναι υποχρεωμένος να συμπληρώσει διπλά τις έντυπες βεβαιώσεις αποδοχών των μισθωτών (υπαλλήλων και εργατών) που απασχολήθηκαν έστω και για πολύ μικρό χρονικό διάστημα στην εν λόγω επιχείρηση. Τα έντυπα των βεβαιώσεων αυτών τα παίρνει ο λογιστής από την Δ.Ο.Υ. Το ένα (πρωτότυπο) της βεβαίωσης το δίνει ο λογιστής στο μισθωτό και το άλλο (έντυπο) το επισυνάπτει στην οριστική δήλωση που δίνει στη Δ.Ο.Υ. Ο λογιστής θα πρέπει να κρατάει και από μία φωτοτυπία από τις βεβαιώσεις αυτές στο αρχείο του λογιστηρίου.

Ο μισθωτός όμως σε περίπτωση που δεν του δοθεί βεβαίωση από την επιχείρηση για οποιοδήποτε λόγο είναι υποχρεωμένος να επισυνάψει στην ατομική του δήλωση μία βεβαίωση του Ν. 1599/86. Όπου θα αναφέρει τον λόγο για τον οποίο δεν του χορηγήθηκε από την επιχείρηση η βεβαίωση μισθωτών υπηρεσιών.

5.3.8 Ενέργειες στο τέλος του έτους

Όπως ακριβώς συμπληρώθηκε η μισθοδοτική κατάσταση για τον μήνα Ιανουάριο θα συμπληρωθούν συνολικά 12 καταστάσεις (δηλαδή για κάθε μήνα και από μία). Επίσης από μία για τα δώρα Πάσχα και Χριστουγέννων και διάφορες παρόμοιες καταστάσεις για τα επιδόματα αδειών, ανάλογα με τον τρόπο που παίρνουν οι εργαζόμενοι την άδεια τους.

5.3.9 Συμπλήρωση της οριστικής δήλωσης (Ε7)

Μετά τη λήξη του έτους 2002 και μέσα στο μήνα Μάρτιο του επόμενου έτους 2003 είναι υποχρεωμένη η κάθε επιχείρηση να υποβάλλει οριστική δήλωση απόδοσης του φόρου μισθωτών υπηρεσιών, για τις αποδοχές που έχουν καταβληθεί μέσα στο προηγούμενο έτος 2002. Μαζί με την οριστική δήλωση υποβάλλεται στην Δ.Ο.Υ. και το δεύτερο αντίτυπο της βεβαίωσης αποδοχών ή συντάξεων (για το πρώτο αντίτυπο της βεβαίωσης αποδοχών ή συντάξεων το παίρνουν οι μισθωτοί για να το επισυνάψουν στην ατομική τους δήλωση).

Η οριστική δήλωση υποβάλλεται σε 3 αντίτυπα στην αρμοδία Δ.Ο.Υ., της έδρας. Για τους ναυτικούς η οριστική δήλωση υποβάλλεται στην Δ.Ο.Υ. που υπάγεται ο λιμένας νηολόγησης του πλοίου.(έντυπο στο παράρτημα)

Στην συνέχεια τα έντυπα αυτά της οριστικής δήλωσης το ένα επιστρέφεται στην επιχείρηση υπογεγραμμένο φυσικά από τον αρμόδιο υπάλληλο της Δ.Ο.Υ.

5.3.10 Για την συμπλήρωση της οριστικής δήλωσης γίνονται οι εξής ενέργειες :

α) σύμφωνα με τις μισθοδοτικές καταστάσεις συμπληρώνονται τα «ΦΥΛΛΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΦΟΡΟΥ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ», ένα για κάθε εργαζόμενο

β) σύμφωνα με τα «ΦΥΛΛΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΦΟΡΟΥ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ» συμπληρώνετε η πίσω μεριά της ΟΡΙΣΤΙΚΗΣ ΔΗΛΩΣΗΣ που έχει ονομασία «ΑΝΑΛΥΤΙΚΟΣ ΠΙΝΑΚΑΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ». Στην συνέχεια, σύμφωνα με τα δεδομένα της πίσω πλευράς, συμπληρώνετε η μπροστά πλευρά. Αφού συμπληρωθεί η έντυπη «οριστική δήλωση» , παραδίνεται στην αρμόδια Δ.Ο.Υ. σε τρία αντίτυπα. Το ένα από αυτά υπογεγραμμένο από τον αρμόδιο υπάλληλο της Δ.Ο.Υ. επιστρέφει στη επιχείρηση για να γνωρίζει αυτή

τι έδωσε στην Δ.Ο.Υ.. Μαζί με την οριστική δήλωση μεταφέρονται στην Δ.Ο.Υ. και οι προσωρινές δηλώσεις για να γίνει ο σχετικός έλεγχος από τον αρμόδιο υπάλληλο της Δ.Ο.Υ. και μετά ξανά επιστρέφουν στην επιχείρηση για να αρχειοθετηθούν. Σε περίπτωση που προκύπτουν διάφορες μεταξύ των ποσών των προσωρινών δηλώσεων που έχουν επιδοθεί και της οριστικής δήλωσης, τότε οι διαφορές αυτές καταβάλλονται μαζί με την υποβολή της οριστικής δήλωσης.

γ) όταν καταβάλλονται στους μισθούς ποσά αποδοχών ή συντάξεων αναδρομικά με βάση νόμο, δικαστική απόφαση ή συλλογική σύμβαση, τότε αυτά αναγράφονται σε ξεχωριστή σειρά της οριστικής δήλωσης, χωριστά για τον καθένα και συνολικά για όλα τα έτη μαζί στα οποία ανάγονται. Στην στήλη «καθαρές αποδοχές» της οριστικής δήλωσης αναγράφεται το πόσο των αναδρομικών αυτών μειωμένο με το ποσοστό 20%.

Τα πόσα που καταβλήθηκαν αναδρομικά σε έτος μεταγενέστερο από το έτος στο οποίο ανάγονται (χωρίς νόμο, δικαστική απόφαση κλπ.), δεν συμπεριλαμβάνονται στα μαγνητικά μέσα, αλλά εμφανίζονται στις συμπληρωματικές οριστικές δηλώσεις μαζί με τις σχετικές βεβαιώσεις αποδοχών οι οποίες υποβάλλονται στην ομάδα Δ.Ο.Υ., για το έτος ή τα έτη που θεωρούνται ότι αποκτήθηκαν αυτά.

5.3.11 Διευκρινήσεις για την συμπλήρωση της οριστικής δήλωσης για το Φ.Μ.Υ. του έτους 2002

Όσοι παρακρατούν Φ.Μ.Υ. μέσα από το έτος 2002, οφείλουν να υποβάλλουν οριστική δήλωση Φ.Μ.Υ. στην ίδια Δ.Ο.Υ. που καταβλήθηκαν οι αμοιβές και υπέβαλαν τις προσωρινές δηλώσεις του Φ.Μ.Υ. το αργότερο μέχρι 31.3.2003. η οριστική δήλωση περιλαμβάνει το ονοματεπώνυμο και τη διεύθυνση κατοικίας κάθε δικαιούχου, τον Α.Φ.Υ. του, το πόσο των αμοιβών, το ποσό του φόρου που αναλογεί με βάση του στο άρθρο 9, το ποσό του φόρου που οφείλετε με την έκπτωση 2,5% από τον αναλογούντα φόρο, τον φόρο που παρακρατήθηκε για κάθε μισθωτό, ή ημερομίσθιο ή συνταξιούχο, κατά περίπτωση, καθώς και το υπόλοιπο για καταβολή ποσού φόρου, το οποίο θα καταβάλλετε εφάπαξ με την υποβολή της οριστικής δήλωσης.

Κατά την σύνταξη της οριστικής δήλωσης του φόρου μισθωτών υπηρεσιών (Φ.Μ.Υ.) (έντυπο Ε7), θα πρέπει να διενεργείτε εκκαθάριση του φόρου, για το συνολικό ποσό των αμοιβών, ανεξάρτητα από τον τρόπο υπολογισμού του φόρου που παρακράτησαν και να υπολογίσουν το φόρο που αναλογεί στο σύνολο των αποδοχών, δηλαδή στο συνολικό ποσό των μισθών, ημερομίσθιων, πρόσθετων αμοιβών, επιδομάτων κλπ.

Ο υπολογισμός του φόρου που αναλογεί με βάση την κλίμακα του άρθρου 9 στο ετήσιο εισόδημα ενεργείτε τόσο για τους μισθωτούς, οι οποίοι εργάστηκαν στον ίδιο εργοδότη ολόκληρη την μισθολογική περίοδο(κάθε χρόνο)του προηγούμενου της φορολογίας του οικονομικού έτους, όσο και για εκείνους οι οποίοι εργάστηκαν στο ίδιο εργοδότη κατά ένα τμήμα μόνο της παραπάνω περιόδου, αλλά να αποδεικνύεται πλήρως όμως, ότι κατά το υπόλοιπο τμήμα αυτής της περιόδου δεν απασχολήθηκαν σε άλλο εργοδότη (π.χ. λόγω στράτευσης, θανάτου μισθωτού κλπ.) γιατί και στην περίπτωση αυτή οι αποδοχές που καταβλήθηκαν αποτελούν συγχρόνως και το ετήσιο εισόδημα του μισθωτού. Για τους υπόλοιπους μισθωτούς, που δεν εργάστηκαν ολόκληρη την μισθολογική περίοδο, δεν θα δίνεται υπολογισμός του φόρου με βάση την ετήσια εκκαθάριση των αποδοχών, σύμφωνα με τα παραπάνω, αλλά θα δηλώνεται και θα αποδίδεται το ποσό του φόρου το οποίο υπολογίστηκε και παρακρατήθηκε από τις αποδοχές αυτές όταν πρόκειται για πολλαπλή απασχόληση εργαζομένου, τότε, μόνο ο εργοδότης της κύριας απασχόλησης του εργαζομένου, για τις αποδοχές που καταβάλλει αυτός, ενεργεί εκκαθάριση φόρου για τις ετήσιες αποδοχές του εργαζομένου σύμφωνα με τα παραπάνω.

Για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο, οι οποίοι παρέχουν υπηρεσίες ορισμένου χρόνου αλλά διάρκεια μικρότερης από ένα έτος, δεν γίνεται εκκαθάριση φόρου, σύμφωνα με τα παραπάνω, αλλά δηλώνεται και αποδίδεται το ποσό του φόρου που υπολογίστηκε και παρακρατήθηκε. Έτσι, και για τους εργαζόμενους εκείνους που αποχώρησαν από την επιχείρηση ή που απολύθηκαν έστω και με 31.12., για όλους αυτούς δεν γίνεται εκκαθάριση φόρου, αλλά θα δηλωθεί και θα αποδοθεί το ποσό του φόρου που υπολογίζεται και παρακρατήθηκε.

5.3.12 Πώς συμπληρώνονται οι στήλες του έντυπου Ε7 της οριστικής δήλωσης για το Φ.Μ.Υ.

Στην στήλη (6) του εντύπου Ε7 και αντίστοιχα στη στήλη (5) του εντύπου Ε12 προκειμένου για ναυτικούς και συγκεκριμένα για την ένδειξη «Από –Μέχρι» της δεύτερης σελίδας της οριστικής δήλωσης, θα αναγράφεται το χρονικό διάστημα κατά το οποίο απασχολήθηκε ο δικαιούχος.

Στη στήλη (7) του εντύπου Ε7 και την στήλη (6) του εντύπου Ε12 και συγκεκριμένα στην ένδειξη « σύνολο ημερών » θα αναγράφονται οι ημέρες που εργάστηκε κάθε εργαζόμενος συνολικά, για το χρονικό διάστημα της στήλης (6) ή (5) κατά περίπτωση, όπως αυτές εμφανίζονται για τον κάθε δικαιούχο στο βιβλίο μισθολογίου, που πρέπει να τηρούν κατά υποκαταστήματα οι εργοδότες. Δηλαδή ως σύνολο ημερών θεωρούνται οι αναγνωριζόμενες ασφαλιστικά ημέρες εργασίας. Η στήλη

αυτή δεν θα συμπληρωθεί προκειμένου για συνταξιούχους κλπ. διότι ως σύνολο ημερών θεωρούνται οι αναγνωριζόμενες ασφαλιστικά ημέρες εργασίας. Η στήλη αυτή δεν θα συμπληρωθεί προκειμένου για συνταξιούχους κλπ. διότι είναι δικαιούχοι χωρίς απασχόληση.

Στη στήλη 11 του εντύπου Ε7 θα αναγράφονται τα ποσά φόρου που αναλογούν με βάση την κλίμακα του άρθρου 9 το σύνολο των αποδοχών (μισθών, ημερομισθίων, πρόσθετων αποδοχών κλπ.).

Στη στήλη 12 του εντύπου θα αναγράφονται τα ποσά της μείωσης του φόρου για τα τέκνα.

Στην στήλη 13 του εντύπου Ε7 θα αναγράφονται τα ποσά φόρου που αναλογούν μετά την μείωση του φόρου για τα παιδιά.

Στη στήλη 14 του εντύπου Ε7 θα αναγράφονται τα ποσά του φόρου που οφείλονται και πρέπει να αποδοθούν στο Δημόσιο με την εκτύπωση του ποσοστού 2,5%.

Αν τυχόν, έχουν καταβληθεί κατά την διάρκεια του έτους αναδρομικά ποσά αποδοχών ή συντάξεων, με βάση νόμο ή δικαστική απόφαση ή συλλογική σύμβαση, τότε θα αναγραφούν για κάθε δικαιούχο σε ξεχωριστή σειρά της οριστικής δήλωσης της δεύτερης σελίδας αυτής, κάτω από τις τακτικές αποδοχές ανεξάρτητα από τον χρόνο στον οποίο ανάγονται, χωρίς να γίνει εκκαθάριση φόρου για τα ποσά αυτά. Στις στήλες « Ακαθάριστες αποδοχές » και « Καθαρές αποδοχές » της οριστικής δήλωσης αναγράφεται το πόσο των αναδρομικών αυτών μειωμένο με ποσοστό 20%, στη στήλη 13 (Ε7) αναγράφονται ποσά του φόρου παρακρατήθηκαν, στη στήλη 14 (Ε7) τα ποσά φόρου που αποδόθηκαν μετά την έκπτωση ποσοστού 2,5% στο δημόσιο (και αντίστοιχα στις στήλες 11 και 12 του εντύπου Ε12). Οι στήλες οι στήλες 11 και 12 του εντύπου Ε7 δεν συμπληρώνονται.

Παρατήρηση :

για διαφορές ΦΜΥ που προκύπτουν με την οριστική δήλωση.

α) σε περίπτωση που παρακρατήθηκε και αποδόθηκε με τις προσωρινές δηλώσεις φόρος μικρότερος από εκείνο που αναλογεί στο συνολικό εισόδημα κάθε μισθωτού μειωμένος κατά 2,5% το υπόλοιπο για καταβολή ποσό φόρου καταβάλλεται με την υποβολή της οριστικής δήλωσης μέχρι της 31 Μαρτίου και δεν έχει πρόσθετο φόρο.

β) σε περίπτωση που παρακρατήθηκε και αποδόθηκε με τις προσωρινές δηλώσεις φόρος μεγαλύτερος από εκείνον που αναλογεί στο συνολικό εισόδημα κάθε μισθωτού μειωμένο κατά 2,5% το επιπλέον ποσό επιστρέφεται στον εργοδότη μετά από υποβολή σχετικής αίτησης και το αργότερο μέχρι 20 Μαΐου.

5.3.13 Χορήγηση βεβαιώσεων αποδοχών στους μισθωτούς

Στο τέλος του έτους και στο διάστημα μέχρι 15 Φεβρουαρίου. Θα πρέπει που καταβάλουν κάθε είδους αποδοχές να χορηγήσουν στους μισθωτούς τους από μία και μοναδική βεβαίωση αποδοχών. Αντίτυπο της βεβαίωσης αυτής θα υποβάλλετε από τον εργοδότη μαζί με την ετήσια οριστική δήλωση μισθωτών υπηρεσιών στην αρμόδια Δ.Ο.Υ.

Η συμπλήρωση βεβαίωσης αποδοχών γίνεται με τα πόσα που είναι γραμμένα στο αντίστοιχο φύλλο υπολογισμού του φόρου εισοδήματος καθώς και από την οριστική δήλωση. (βλέπε παράρτημα)

Πίνακες ποσοστών εισφοράς στα ασφαλιστικά ταμεία

Κατηγορία Εργαζομένου	α) ΜΙΚΤΑ (ΑΠΛΑ)			β) ΜΙΚΤΑ-TEAM		
	Ασφαλ.	Εργοδ.	Σύνολα	Ασφαλ	Εργοδ.	Σύνολα
Κανον.	12.90%	24.96%	37.86%	15.90%	27.96%	43.86%
Ασφάλιστρα με επαγγ. κίνδυνο	12.90%	25.96%	38.86%	15.90%	28.96%	44.86%

Κατηγορία Εργαζομένου	α) ΒΑΡΕΑ			β) ΒΑΡΕΑ-TEAM		
	Ασφαλ.	Εργοδ.	Σύνολα	Ασφαλ	Εργοδ.	Σύνολα
Κανον.	15.10%	26.36%	41.46%	19.35%	30.11%	49.46%
Ασφάλιστρα Με επαγγ. κίνδυνο	15.10%	27.36%	42.46%	19.35%	31.11%	50.46%

Κατηγορία Εργαζομένου	α) ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ			β) ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ-TEAM		
	Ασφαλ.	Εργοδ.	Σύνολα	Ασφαλ.	Εργοδ.	Σύνολα
Κανον.	6.23%	11.63%	17.86%	9.23%	14.63%	23.86%
Ασφάλιστρα	6.23%	12.63%	18.86%	9.23%	15.63%	24.86%
Με επαγγ. κίνδυνο						

Κατηγορία Εργαζομένου	α) ΣΥΝΤΑΞΗΣ			β) ΣΥΝΤΑΞΗΣ-TEAM		
	Ασφαλ.	Εργοδ.	Σύνολα	Ασφαλ.	Εργοδ.	Σύνολα
Κανον.	10.35%	19.86%	30.21%	13.35%	22.86%	36.21%
Ασφάλιστρα	10.35%	20.86%	31.21%	13.35%	23.86%	37.21%
Με επαγγ. κίνδυνο						

Κατηγορία Εργαζομένου	α) ΣΥΝΤΑΞΗΣ-ΒΑΡΕΑ			β) ΣΥΝΤΑΞΗΣ-ΒΑΡΕΑ-TEAM		
	Ασφαλ.	Εργοδ.	Σύνολα	Ασφαλ.	Εργοδ.	Σύνολα
Κανον. Ασφάλιστρα	12.55%	21.26%	33.81%	16.80%	25.01%	41.81%
με επαγγ. κίνδυνο	12.55%	22.26%	34.81%	16.80%	26.01%	42.81%

5.4. ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ

Έστω ότι η επιχείρηση ΑΛΦΑ απασχολεί τους εξής τέσσερις εργαζομένους.

1. Β. Βασιλείου εργάζεται ως λογιστής με μηνιαίες ακαθάριστες αποδοχές 2000 ευρώ . Είναι έγγαμος με 2 ανήλικα παιδιά, κατά τον μήνα Ιανουάριο εργάστηκε 23 μέρες.
2. Β. Ρόδη εργάζεται ως βοηθός λογιστή με μηνιαίες ακαθάριστες αποδοχές 1700 ευρώ. Είναι άγαμη και εργάστηκε κανονικά όλες τις ημέρες του μήνα.
3. Γ. Γεωργίου εργάτης το ημερομίσθιο του είναι 60 ευρώ . είναι άγαμος και εργάστηκε 20 ημέρες τον Ιανουάριο.
4. Α. Ανδρέου εργάτης Ηλεκτρολόγος το ημερομίσθιο του είναι 50 ευρώ. είναι έγγαμος με άνεργη γυναίκα και 2 ανήλικα παιδιά κατά τον μήνα Ιανουάριο εργάστηκε 26 ημέρες .

Υπολογισμός κρατήσεων του Β. Βασιλείου

Υπολογίζουμε τις κρατήσεις. Εργάστηκε 23 ημέρες επομένως ο μισθός που του αναλογεί είναι 2000 ευρώ ακαθάριστες αποδοχές $\times \frac{23}{25} = 1840$ ευρώ. Από τους πίνακες των εισφορών βρίσκουμε τους συντελεστές που αντιστοιχούν στα μικτά επαγγέλματα. Τα ποσοστά καταβολής για τον εργοδότη είναι 27,96% και για τον ασφαλισμένο 15,90% πάνω στον πραγματικό μισθό.

Δηλαδή οι εισφορές είναι

$$\begin{aligned}
 1840 \times 27,96\% &= 514,46 \text{ εισφορά εργοδότη} \\
 1840 \times 15,90\% &= 295,56 \text{ εισφορά ασφαλισμένου} \\
 1840 \times 43,86\% &= 807,02 \text{ συνολική εισφορά.}
 \end{aligned}$$

Υπολογισμός Φ.Μ.Υ.

Υπολογίζουμε το ετήσιο καθαρό εισόδημα ακαθάριστες αποδοχές 1840 – κρατήσεις ΙΚΑ-TEAM 292,56 = 1547,44 $\times \frac{25}{23} = 1682 \times 14$ μισθούς = 23548 ευρώ Ετήσια Καθαρό Εισόδημα.

Από τον πίνακα υπολογισμού του παρακρατημένου Φ.Μ.Υ. βλέπουμε πως για 23400 ευρώ Σύνολο Εισοδήματος έχουμε φόρο 3750 ευρώ. για το υπόλοιπο $23548 - 23400 = 148$ ο φόρος είναι 40% δηλαδή 59,20 ευρώ .

Σύνολο φόρου	3809,20
Μείωση λόγο 2 παιδιών 105 X 2	<u>210,00</u>
	3599,20
μείωση 2,5 λόγο παρακράτησης	<u>89,80</u>
υπόλοιπο ετήσιος φόρος	3509,22

$3509,22 / 14$ μισθούς = 250,66 ευρώ χ 23/25 = 230,61 ευρώ Φ.Μ.Υ. πρέπει να παρακρατηθεί για τον μήνα Ιανουάριο.

Ο υπολογισμός κρατήσεων της Βασιλικής Ρόδη

Έχει ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές 1700 ευρώ, εργάστηκε όλες της ημέρες του μήνα. Από τους πίνακες εισφορών βλέπουμε πως οι συντελεστές εισφορών για τον εργοδότη στα μικτά επαγγέλματα είναι 27,96% και για τον ασφαλισμένο 15,90%.

Δηλαδή οι εισφορές είναι

$$1700 \chi 27,96\% = 475,32 \text{ εισφορά εργοδότη}$$

$$\underline{1700 \chi 15,90\% = 270,30 \text{ εισφορά ασφαλισμένου}}$$

$$1700 \chi 43,86\% = 745,62 \text{ συνολική εισφορά}$$

Υπολογισμός Φ.Μ.Υ.

Υπολογίζουμε το ετήσιο καθαρό εισόδημα 1700 ευρώ μισθός - 270,30 εισφορές = 1429,70 ευρώ χ 14 μισθούς = 20015,80 ετήσιο καθαρό εισόδημα .

Από την κλίμακα του παρακρατημένου φόρου έχουμε για εισόδημα 13400 ευρώ 750 ευρώ φόρο και για το υπόλοιπο 6615,80 χ 30% = 1984,74 ευρώ φόρο. Άρα για το συνολικό εισόδημα 20015,80 έχουμε φόρο 274,74 .

Ετήσιος φόρος βάση κλίμακας	2734,74 ευρώ
Μείωση φόρου 2,5% λόγω παρακράτησης	68,37 ευρώ
Υπόλοιπο ετήσιος φόρος	2666,37 ευρώ

$2666,37/14$ μισθούς = 190,46 ευρώ Φ.Μ.Υ. που θα παρακρατηθεί για τον Ιανουάριο.

Υπολογισμός κρατήσεων του Γ. Γεωργίου

Υπολογισμός κρατήσεων, η πραγματική αμοιβή του για τον μήνα αυτό είναι 60 ευρώ \times 20 ημέρες = 1200 ευρώ για τους εργαζόμενους τα ασφάλιστρα για τον εργοδότη είναι 19,35% και για τον ασφαλισμένο 30,11%

Επομένως οι εισφορές είναι

$1200 \times 30,11\% = 361,32$ εισφορά εργοδότη

$1200 \times 19,35\% = 232,20$ εισφορά ασφαλισμένου

$1200 \times 49,46\% = 593,53$ συνολική εισφορά

υπολογισμός Φ.Μ.Υ.

υπολογίζουμε το ετήσιο καθαρό εισόδημα, μισθός Ιανουαρίου 1200 ευρώ - 232,30 κρατήσεις = 967,80 \times 14 μισθούς = 13549,20 ευρώ ετήσιο καθαρό εισόδημα.

Από την κλίμακα υπολογισμό του φόρου έχουμε για τα 13400 ευρώ φόρο 750 και για τα 149,20 ευρώ φόρο 44,76. Άρα για εισόδημα 13549,20 έχουμε φόρο 794,76 ευρώ.

Ετήσιος φόρος φάσης κλίμακας	794,76 ευρώ
Μείωση 2,5% λόγω παρακράτησης	19,87 ευρώ
Υπόλοιπο ετήσιος φόρος	774,89 ευρώ

$774,89$ ευρώ /14 μισθούς = 55,35 ευρώ Φ.Μ.Υ. που θα παρακρατηθεί για τον μήνα Ιανουάριο.

Υπολογισμός κρατήσεων του Ανδρέα Ανδρέου

Υπολογισμός εισφορών εργάστηκε 26 ημέρες και έχει ημερομίσθιο 50 ευρώ είναι παντρεμένος με 2 παιδιά. 50 ευρώ \times 26 ημέρες = 1300 ευρώ πραγματική αμοιβή . Τα ασφάλιστρα πάνω στον πραγματικό μισθό είναι 25.96% για τον εργοδότη και 12,90% για τον ασφαλισμένο .

Επομένως έχουμε:

$$1300 \times 25,96\% = 337,48 \text{ εισφορά εργοδότη}$$

$$\underline{1300 \times 12,90\% = 167,70 \text{ εισφορά ασφαλισμένου}}$$

$$1300 \times 38,86\% = 505,18 \text{ συνολική εισφορά}$$

επειδή είναι Ηλεκτρολόγος έχει εισφορές στο επικουρικό ταμείο Ηλεκτρολόγων , τα ποσοστά εισφορών είναι 3% για τον εργοδότη και 3% για τον ασφαλισμένο.

$$1300 \times 3\% = 39 \text{ εισφορά εργοδότη}$$

$$\underline{1300 \times 3\% = 39 \text{ εισφορά ασφαλισμένου}}$$

$$1300 \times 6\% = 78 \text{ συνολική εισφορά}$$

Υπολογισμός Φ.Μ.Υ.

Υπολογίζουμε το ετήσιο καθαρό εισόδημα , 1300 ευρώ μισθός – 167,70 κρατήσεις – 78 κρατήσεις επικουρικού = 193,30 \times 14 μισθούς = 15309,20 ευρώ ετήσιο καθαρό εισόδημα .

Με βάση την κλίμακα φόρου έχουμε για 13400 ευρώ φόρο 750 ευρώ και για το υπόλοιπο 1906,20 \times 30% = 571,86 ευρώ, άρα για το συνολικό εισόδημα 15306,20 έχουμε φόρο 1321,86 ευρώ.

Ετήσιος φόρος	1321,86 ευρώ
Μείωση λόγο 2 παιδιών	<u>210,00 ευρώ</u>
105 \times 2	
ετήσιος φόρος που αναλογεί	1111,86 ευρώ
μείωση λόγο παρακράτησης	<u>27,80 ευρώ</u>
υπόλοιπο ετήσιος φόρος	1084,06 ευρώ

1084,06/ 14 μισθούς = 77,43 ευρώ Φ.Μ.Υ. που θα παρακρατηθεί .

ΠΙΝΑΚΑΣ
ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩ- ΝΥΜΟ	ΕΙΔΙΚΟ- ΤΗΤΑ	ΜΙΣΘΟΣ ΗΜΕ/ΘΙΟ	ΜΕΡΕΣ ΕΡΓΑΣ.	ΠΡΑΓΜΑΤΙ- ΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΙΚΑ		ΣΥΝΟΛΟ ΕΙΣΦΟΡΩΝ	ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ		ΦΜΥ	ΣΥΝΟΛΟ ΚΡΑΤΗΣ.	ΠΛΗΡΩΤΕΟ ΠΟΣΟ
					ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΑΣΦΑΛΙ- ΣΜΕΝΟΥ		ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΑΣΦΑΛΙ- ΣΜΕΝΟΥ			
ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ Β.ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ Β.ΡΟΔΗ	ΛΟΓΙΣΤΗΣ Β.ΛΟΓΙΣΤΗΣ	2000	23	1840	514,46	292,56	807,02			230,61	523,17	1316,83
		1700	25	1700	475,32	270,30	745,62			190,46	460,76	1239,24
ΕΡΓΑΤΕΣ Γ.ΓΕΩΡΓΙΟΥ Α.ΑΝΔΡΕΟΥ	ΕΡΓΑΤΗΣ ΗΛΕΚΤΡΟ- ΛΟΓΟΣ	60	20	1200	361,62	232,20	593,52			55,35	287,5	912,45
		50	26	1300	337,48	267,70	505,18	39,00	39,00	77,43	284,13	1015,87
ΣΥΝΟΛΟ					1688,59	1062,76	4795,50	39,00	39,00	553,85	1555,61	4484,39

5.5. ΛΟΓΙΣΤΙΚΕΣ ΕΓΓΡΑΦΕΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ

Στο ημερολόγιο διάφορων πράξεων σύμφωνα με την μισθοδοτική κατάσταση κάνουμε για τους υπαλλήλους την παρακάτω εγγραφή.

60.ΑΜΟΙΒΕΣ & ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ		4529,70
60.00 αμοιβές έμμισθου προσωπικού	3540,00	
60.00.00 τακτικές αποδοχές	3540,00	
60.03 εργοδοτικές εισφορές έμμισθου πρ.	989,70	
60.03.00 εισφορές ΙΚΑ	989,70	
53 ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ		2556,07
53.00 αποδοχές πληρωτέες	2556,07	
53.00.00 έμμισθου προσωπικού	2556,07	
54.ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΦΟΡΟΙ-ΤΕΛΗ		421,07
54.03 φόροι αμοιβών προσωπικού	421,07	
54.03.00 Φ.Μ.Υ.	421,07	
55 ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ		1552,64
55.00 Ι.Κ.Α	1552,64	
55.00.00 λογ. Τρέχουσας κίνησης	1552,64	
εκκαθάριση μισθοδοσίας υπαλλήλων Ια- νουαρίου.		

Στο ημερολόγιο διαφόρων πράξεων συμφωνά με τη μισθοδοτική κατάσταση Ιανουαρίου κάνουμε για τους εργατες την παρακάτω εγγραφή

60.ΑΜΟΙΒΕΣ & ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ		3237,80
60.01 αμοιβές ημερομισθίου προσωπικού	2500,00	
60.01.00 τακτικές αποδοχές	2500,00	
60.04 εργοδοτικές εισφορές έμμισθου πρ.	737,80	
60.04.00 εισφορές ΙΚΑ εργοδότη	698,80	
60.04.01 εισφορές ΙΚΑ ασφαλισμένου	39,00	
53 ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ		1928,32
53.00 αποδοχές πληρωτέες	1928,32	
53.00.00 ημερομισθίου προσωπικού	1928,32	
54.ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΦΟΡΟΙ-ΤΕΛΗ		132,78
54.03 φόροι αμοιβών προσωπικού	132,70	
54.03.00 Φ.Μ.Υ.	132,70	
55 ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ		1176,70
55.00 Ι.Κ.Α	1098,70	
55.00.00 λογ. Τρέχουσας κίνησης	1098,70	
55.02 επικουρικά ταμεία	78,00	
55.02.00 ταμείο ηλεκτρολόγων	78,00	
εκκαθάριση μισθοδοσίας εργατών.		

Στη συνέχεια όταν εξοφλήσουμε τους εργαζόμενους μας κάνουμε την εξής εγγραφή.

53 ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ		4404,39
53.00 αποδοχές προσωπικού πληρωτέες	4404,39	
53.00.00 έμμισθου προσωπικού	2556,07	
53.00.01 ημερομίσθιου προσωπικού	1928,32	
38 ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ		4404,39
38.00 ταμείο	4404,39	
εξόφληση μισθοδοσίας Ιανουάριου.		

Όταν θα έχουμε καταβάλει τις εισφορές στο ΙΚΑ στο ημερολόγιο ταμείου την παρακάτω εγγραφή.

55 ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ		2729,34
55.00 ΙΚΑ	2729,34	
55.00.00 λογ. Τρέχουσας κίνησης	2729,34	
38 ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ		2729,34
38.00 ταμείο	2729,34	
καταβολή εισφορών στο ΙΚΑ.		

Μετά την λήξη του διμήνου και αφού πληρώσουμε το ΦΜΥ κάνουμε στο ημερολόγιο ταμείου την παρακάτω εγγραφή.

54 ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΦΟΡΟΙ-ΤΕΛΗ		553,85
54.03 φόροι τέλη αμοιβών προσωπικού	553,85	
54.03.00 ΦΜΥ	553,85	
38 ΧΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΑ		553,85
38.00 ταμείο	553,85	
καταβολή ΦΜΥ		

Από την προσωρινή δήλωση της επιχείρησης, το έντυπο υπάρχει συμπληρωμένο στο παράρτημα σελ 4 Από την μισθοδοτική κατάσταση και από την κλίμακα υπολογισμού του Φ.Μ.Υ. Και έστω ότι όλες οι μισθοδοτικές καταστάσεις είναι όμοιες με αυτήν του Ιανουαρίου.

Φτιάχνουμε τα φύλλα υπολογισμού του φόρου εισοδήματος και έπειτα ενημερώνουμε το Ε7 οριστική δήλωση.

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ	ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΙΚΑ TEAM	ΚΑΘΑΡΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕ	ΑΝΑΛΟΓ ΦΟΡΟΣ	ΠΑΡΑΚΡ. ΦΟΡΟΣ
Β.ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ	27.840,00	11.298,28	16.541,72	1.637,51	1.596,57
Β.ΡΟΔΗ	23.800,00	10.438,68	13.361,32	794,15	774,29
Γ.ΓΕΩΡΓΙΟΥ	16.800,00	8.309,28	8.490,72	63,50	61,91
Α.ΑΝΔΡΕΟΥ	18.200,00	7.072,52	11.127,48	354,12	345,26
ΣΥΝΟΛΑ	86.640,00	37.118,76	49.521,24	2.849,28	2.775,08

- Μικτές Αποδοχές = Μηνιαίες Ακαθάριστες Αποδοχές X 14
- Καθαρές Αποδοχές = Ακαθάριστες Αποδοχές - Κρατήσεις ΙΚΑ-TEAM
- Αναλογούν Φόρος = Από την κλίμακα Εισοδήματος - έκπτωση λόγω Παιδιών.
- Παρακρατημένος Φόρος = Αναλογούν Φόρος X 0,975.

Από την οριστική δήλωση βλέπουμε πως έχει αποδοθεί μεγαλύτερο ποσό φόρου από αυτό που έπρεπε να αποδοθεί. Το επιπλέον ποσό επιστρέφεται στον εργοδότη.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

***ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΔΗΛΩΣΗ**

Απόδοσης φόρου και τελών χαρτί/μου που παρακρατούνται από αμοιβές που θεωρούνται εισόδημα από ΕΜΠΟΡΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ, από ΜΙΣΘΟΥΣ και ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ, καθώς και από ΑΜΟΙΒΕΣ ΓΙΑ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΕΛΕΥΘΕΡΙΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ.
 Υποβάλλεται σε δύο αντίτυπα αν παραλαμβάνεται μηχανογραφικά.
 Υποβάλλεται σε τρία αντίτυπα αν παραλαμβάνεται χειρόγραφα.

ΕΥΡΩ ΔΡΧ.

ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Ονοματεπώνυμο ή Επωνυμία: ΑΙΦΑ Ο.Ε. Ονομα πατέρα:

Νομική μορφή (Ο.Ε., Α. ...): Ο.Ε. Αντικείμενο εργασίας: ΕΜΠΟΡΙΑ ΗΛΙΚΩΝ ΕΙΔΩΝ

Δ/ση Επιχείρησης: ΑΡΕΘΑ 35 ΠΑΤΡΑ Τηλ:

Ονοματεπώνυμο: Ονομα πατέρα:

Δ/ση κατοικίας ή επαγ/τος: Τηλ:

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΩΝ	Ακαθάριστες αποδοχές ή αμοιβές	Ποσά που αποδίδονται	Πρόσθετοι φόροι εκπρόθεσμου		Σύνολο	
			Συντ. %	Ποσό		Συντ. %
1. ΑΠΟ ΕΜΠΟΡΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ (άρθρα 55, 59 & 60 ν.2238/1994) Μήνας 200..... Δίμηνο 200.....	ΔΡΧ.	Φόρος				
		Χαρτόσημο				
		ΟΓΑ χαρ/μου				
		Σύνολο				
	ΕΥΡΩ	Φόρος				
		Χαρτόσημο				
ΟΓΑ χαρ/μου						
	Σύνολο					
2. ΑΠΟ ΜΙΣΘΩΤ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ (άρθρα 57, 59 & 60 ν.2238/1994) Μήνας 200..... Δίμηνο 200..... Εξάμηνο 200.....	ΔΡΧ.	Φόρος				
		ΟΓΑ φόρου				
		Χαρτόσημο				
		ΟΓΑ χαρ/μου				
		Σύνολο				
	ΕΥΡΩ	Φόρος				
ΟΓΑ φόρου						
Χαρτόσημο						
	ΟΓΑ χαρ/μου					
	Σύνολο					
3. ΑΠΟ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ (άρθρα 58 & 59 ν.2238/1994) Δίμηνο 200.....	ΔΡΧ.	Φόρος				
		Χαρτόσημο				
		ΟΓΑ χαρ/μου				
		Σύνολο				
	ΕΥΡΩ	Φόρος				
		Χαρτόσημο				
ΟΓΑ χαρ/μου						
	Σύνολο					
4. Μήνας 200..... Δίμηνο 200.....	ΔΡΧ.	Φόρος				
		Χαρτόσημο				
		ΟΓΑ χαρ/μου				
		Σύνολο				
	ΕΥΡΩ	Φόρος				
		Χαρτόσημο				
ΟΓΑ χαρ/μου						
	Σύνολο					
	ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ ΔΡΧ.					
	ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ ΕΥΡΩ					

Θεωρήθηκε..... 200.....
 Ο Προϊστάμενος της Δ.Ο.Υ.

ΤΜΗΜΑ ΦΟΡΟΛΟΓΙΑΣ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ
 Α.Χ.Κ.
 Ημερομηνία
 Ο ΠΑΡΑΛΑΒΩΝ

Ποσό που εισπράχθηκε (Αριθμ. σε δρχ.)
1107,70
 Αριθ. διπλ. εισπραχθείσας
 200.....
 Ο υπάλληλος εισπραχθείσας

Βεβαιώνω υπεύθυνα την ακρίβεια αυτής της δήλωσης
 200.....
 Ο ΔΗΛΩΣΗΣ

*Οδηγίες για τη συμπλήρωση της δήλωσης βλέπε στην πίσω σελίδα.

ρος τον Προϊστάμενο ΔΟΥ

ΠΡΟΣΟΧΗ: Θα γίνει εκκαθάριση
με βάση την κλίμακα του άρθρου 9
του ν.2238/1994

Αριθ. Δήλωσης

οικονομικό έτος

Αριθ. Φακέλλου

ποδοχές από 1/1/200..... έως 31/12/200....

ΟΡΙΣΤΙΚΗ ΔΗΛΩΣΗ

Εκκαθάρισης των ποσών φόρου, τελών χαρτοσήμου και εισφοράς ΟΓΑ που οφείλονται σε εισοδήματα από μισθωτές υπηρεσίες

ΝΟΜΙΜΟΥ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΚΠΡΟΣΩΠΟΥ ΥΠΟΧΡΕΟΥ

Όνοματεπώνυμο (Επωνυμία) ΑΛΦΑ Ο Ε Όνομα του πατέρα ή συζύγου

Είδος επιχείρησης ΕΜΠΟΡΙΑ ΝΑΥΤΕΥΜΑΤΩΝ Διεύθυνση ΑΡΕΒΑ 35

Αριθμός ταυτότητας Αριθμός Φορολ. Μητρώου 762043312 Αριθ. τηλεφ. 337682

Όνοματεπώνυμο (Επωνυμία) Όνομα του πατέρα ή συζύγου

Διεύθυνση: Αριθ. τηλεφ.
(ΟΔΟΣ-ΑΡΙΘ.-ΤΑΧ. ΚΩΔ.-ΣΥΝΟΙΚΙΑ-ΠΟΛΗ ή ΧΩΡΙΟ) Α.Φ.Μ.

ΑΝΑΚΕΦΑΛΑΙΩΣΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΛΟΙΠΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ

Κατηγορία	Κώδικας	Αριθμός	Σύνολο ακαθάριστων αποδοχών	Σύνολο κρατήσεων	Καθαρές φορολογητέες αποδοχές	Ποσά φόρου που αναλογούν στις καθαρές αποδοχές σύμφωνα με το άρθρο 57 του ν. 2238/1994	Ποσά φόρου που οφείλονται και πρέπει να αποδοθούν στο δημόσιο, μετά την έκπτωση 2,5% από τα αντίστοιχα ποσά που αναλογούν.	Ποσά που αναλογούν και οφείλονται για τέλη χαρτοσήμου και εισφορά ΟΓΑ στο χαρτόσημο	
								Χαρτοσήμου	ΟΓΑ χαρτοσήμου
Υπάλληλοι	1	2	51640,00	2136,96	29473,04	2431,66	2370,86		
Εργάτες	2	2	35000,00	15381,80	19618,20	417,62	407,18		
Συνταξιούχοι	3								
Άθροισμα	4	4	86640,00	3675,76	49091,24	2849,28	2778,04		
Αφαιρούνται τα ποσά που αποδόθηκαν με προσωρινές δηλώσεις						5	2830,70		
Υπόλοιπο { Χρεωστικό						6			
						7	52,66		
Πρόσθετος φόρος % λόγω εκπροθέσμου						8			
Πρόσθετο τέλος χαρτοσήμου % λόγω εκπροθέσμου						9			
Πρόσθετη εισφορά ΟΓΑ χαρτοσήμου % λόγω εκπροθέσμου						10			
Σύνολο						11			

ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΠΟΣΩΝ ΦΟΡΟΥ, ΤΕΛΩΝ ΧΑΡΤ. ΚΑΙ ΕΙΣΦΟΡΑΣ ΟΓΑ ΠΟΥ ΑΠΟΔΟΘΗΚΑΝ ΚΑΤΑ ΔΙΜΗΝΟ Ή ΜΗΝΑ

Δίμηνα	Ακαθάριστες αποδοχές	Ποσά που παρακρατήθηκαν και αποδόθηκαν			Άθροισμα	Στοιχεία διπλοτύπου	
		Φόρου	Χαρτοσήμου	ΟΓΑ Χαρτοσήμου		Αριθμός	Χρονολογία
A	5000,00	1107,70			1107,70	36	20/3/03
B							
Γ							
Δ							
Ε							
ΣΤ**							
Σύνολο	86640,00	2830,70			2830,70		

ΤΑ ΠΟΣΑ ΑΦΕΚ..... 200...
 Ο ΛΟΓΙΣΤΗΣ ΠΑΡΑΛΗΦΘΗΚΕ Εμπρόθεσμα-Εκπρόθεσμα (τόπος ημερομηνία)
 200... Ο ΔΗΛΩΝ
 (ημερομηνία παραλαβής) ΒΕΒΑΙΩΘΗΚΕ ΚΑΤΑΒΛΗΘΗΚΕ
 Ο Παραλαβών Ποσό Διπλοτύπου { Αριθμός
 Αριθ. χρημ. καταλ. Χρονολογία
 Χρον. Βεβαίωσης Ο Επιμελητής Είσπραξης
 Ο Βεβαιώσας

* Το τετράγωνο θα συμπληρωθεί από την Υπηρεσία
 * ΠΡΟΣΟΧΗ: Αν αποδόθηκε ο φόρος ανά μήνα γράψτε σε πρόσθετα τα αντίστοιχα στοιχεία για τις μηνιαίες αποδόσεις
 Έκδοση 2002

ΣΑ ΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ ΚΤΛ. ΠΟΥ ΚΑΤΑΒΛΗΘΗΚΑΝ ΣΤΟ ΕΤΟΣ 200...

ημερών	8	9	10	11	12	13	14
Ακαθάριστες αποδοχές	Μείον οι κρατήσεις για τα Ασφαλικά ταμεία κτλ. πλην φόρου εισοδήματος	Καθαρές αποδοχές	Ποσά φόρου που αναλογούν στις καθαρές αποδοχές σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 57 του ν.2238/1994	Μείωση φόρου (εδάφιο πρώτο παράγρ. 2 άρθρου 9 ν. 2238/1994)	Υπόλοιπα ποσά φόρου που αναλογούν στις καθαρές αποδοχές σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 57 του ν.2238/1994	Ποσά φόρου που οφείλονται και πρέπει να αποδοθούν στο Δημόσιο μετά την έκπτωση ποσοστού 2,5%	
27840,00	11298,28	16541,72	1742,51	105,00	1637,51	1596,58	
23800,00	10438,68	13361,32	794,15	-	794,15	774,30	
16800,00	8309,28	8490,72	63,50	-	63,50	61,90	
18200,00	7072,52	11127,48	459,12	105,00	354,12	345,28	
Ακροθερμίες μησάει αποδοχές x 14		Ακροθερμίες αποδοχές - απατήσεις	Από την πόση απόδοσης Εισοδήματα παιδιών		Φόροι που αυξάνει - μείωση φόρου	Σύνολο 13-2,5%	

ΟΔΗΓΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗ ΤΟΥ ΕΝΤΥΠΟΥ

1. Η δήλωση αυτή υποβάλλεται από όσους έχουν υποχρέωση να παρακρατούν φόρο, σύμφωνα με τις διατάξεις των περιπτώσεων α' -ε' της παραγράφου 1 του άρθρου 57 του ν. 2238/1994. Επιδίδεται μέχρι την τελευταία εργάσιμη, για τις δημόσιες υπηρεσίες, ημέρα του Μαρτίου κάθε έτους, στον προϊστάμενο της δημόσιας οικονομικής υπηρεσίας της έδρας τους και περιλαμβάνει το ονοματεπώνυμο και τη διεύθυνση κατοικίας κάθε δικαιούχου, τον αριθμό φορολογικού μητρώου του, το ποσό των αμοιβών, το φόρο που οφείλεται για αυτές, για κάθε μισθωτό ή ημερομισθίο ή συνταξιούχο, κατά περίπτωση.
2. Κατά τη σύνταξη της οριστικής αυτής δήλωσης φόρου μισθωτών υπηρεσιών πρέπει να διενεργείται εκκαθάριση φόρου, σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγράφου 1 και του πρώτου εδαφίου της παραγράφου 2 του άρθρου 9 του ν. 2238/1994, για το συνολικό ποσό των αμοιβών, ανεξάρτητα από τον τρόπο υπολογισμού του φόρου που παρακρατήθηκε και πρέπει να υπολογιστεί πάλι ο φόρος που αναλογεί στο σύνολο των αποδοχών, δηλαδή στο ποσό των μισθών, ημερομισθίων, πρόσθετων αμοιβών, επιδομάτων κτλ.
Διευκρινίζεται ότι ο υπολογισμός του φόρου, που αναλογεί με βάση την κλίμακα του άρθρου 9 του ν. 2238/1994, στο ετήσιο εισόδημα, ενεργείται τόσο για τους μισθωτούς οι οποίοι εργάστηκαν στον ίδιο εργοδότη ολόκληρη τη μισθολογική περίοδο του προηγούμενου της φορολογίας οικονομικού έτους, όσο και για εκείνους οι οποίοι εργάστηκαν στον ίδιο εργοδότη κατά ένα τμήμα μόνο της ανωτέρω περιόδου, αλλά αποδεικνύεται πλήρως ότι κατά το υπόλοιπο τμήμα αυτής της περιόδου δεν απασχολήθηκαν σε άλλο εργοδότη (λόγω στράτευσης, θανάτου του μισθωτού) γιατί και στην περίπτωση αυτή οι αποδοχές που καταβλήθηκαν αποτελούν και το ετήσιο εισόδημα του μισθωτού. Για τους υπόλοιπους μισθωτούς που δεν εργάστηκαν ολόκληρη τη μισθολογική περίοδο, δε θα γίνει υπολογισμός του φόρου με βάση την ετήσια εκκαθάριση των αποδοχών, σύμφωνα με τα παραπάνω, αλλά θα δηλωθεί και θα αποδοθεί το ποσό του φόρου που υπολογίστηκε και παρακρατήθηκε από τις αποδοχές αυτές, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 57 του ν. 2238/1994.
Επίσης, για τους αμειβόμενους με ημερομισθίο (περίπτ. β' παράγρ. 1 άρθρου 57) δε θα γίνει εκκαθάριση φόρου σύμφωνα με τα παραπάνω, αλλά θα δηλωθεί και θα αποδοθεί το ποσό του φόρου που υπολογίστηκε και παρακρατήθηκε.
Τέλος, δε θα γίνει εκκαθάριση φόρου, σύμφωνα με τα παραπάνω, για ποσά συντάξεων που καταβάλλονται από ταμεία επικουρικά, μετοχικά, αρωγής ή αλληλοβοήθειας (περίπτ. ε' παράγρ. 1 άρθρ. 57 ν. 2238/1994) και δεν εμπίπτουν στις διατάξεις της περίπτωσης α' παραγρ. 1 άρθρ. 57 ν. 2238/1994.
3. Όσοι έχουν υποχρέωση να υποβάλλουν οριστική δήλωση φόρου μισθωτών υπηρεσιών, εφόσον απασχολούν περισσότερους από είκοσι (20) μισθωτούς ή χορηγούν συντάξεις, μερίσματα, βοηθήματα ή άλλες παροχές σε περισσότερους από είκοσι (20) συνταξιούχους, και χρησιμοποιούν μηχανογραφικά μέσα για την μισθοδοσία όσων εργάζονται σε αυτούς ή τη χορήγηση των προηγούμενων παροχών στους συνταξιούχους υποχρεούνται να υποβάλλουν σε μαγνητικά μέσα το σύνολο των στοιχείων που προβλέπεται να περιλαμβάνονται στις εκδιδόμενες βεβαιώσεις αποδοχών ή συντάξεων, καθώς και το φόρο που παρακράτησαν από αυτούς.
Όσοι έχουν υποχρέωση να υποβάλλουν οριστική δήλωση φόρου μισθωτών υπηρεσιών και απασχολούν ολιγότερους από είκοσι (20) μισθωτούς ή χορηγούν συντάξεις, μερίσματα, βοηθήματα ή άλλες παροχές σε ολιγότερους από είκοσι (20) συνταξιούχους, μπορούν εάν το επιθυμούν να υποβάλλουν σε μαγνητικά μέσα το σύνολο των στοιχείων που προβλέπεται να περιλαμβάνονται στις εκδιδόμενες βεβαιώσεις για τις αποδοχές των μισθωτών ή τις συντάξεις και λοιπές παροχές που κατέβαλαν στους συνταξιούχους, καθώς και το φόρο που παρακράτησαν από αυτούς, ανεξάρτητα αν χρησιμοποιούν μηχανογραφικά μέσα για τη μισθοδοσία όσων εργάζονται σε αυτούς ή τη χορήγηση των προηγούμενων παροχών στους συνταξιούχους.
Στην περίπτωση αυτή δεν υποβάλλεται το δεύτερο αντίτυπο της οικείας βεβαίωσης (1077209/1542/Α0012/ΠΟΛ. 1229/25-9-2002 απόφαση Υπ. Οικονομικών).
4. Η υποβολή οριστικής δήλωσης φόρου μισθωτών υπηρεσιών με διαφορετικό τρόπο από ότι ορίζεται στη 1077209/1542/Α0012/ΠΟΛ. 1229/25-9-2002 απόφαση Υπ. Οικονομικών, δεν παράγει, επίσης, έννομα αποτελέσματα.
5. Αν τυχόν, έχουν καταβληθεί αναδρομικά ποσά αποδοχών ή συντάξεων, με βάση νόμο, δικαστική απόφαση ή συλλογική σύμβαση, τότε θα αναγραφούν σε ξεχωριστή σειρά της οριστικής δήλωσης, κάτω από τις τακτικές αποδοχές, συνολικά ανεξάρτητα από το χρόνο καταβολής, χωρίς να διενεργείται για τα αναδρομικά αυτά, εκκαθάριση του φόρου με βάση την κλίμακα του άρθρου 9 του ν. 2238/1994, αλλά θα αναγραφεί το ποσό του φόρου που παρακρατήθηκε. Καθώς και τυχόν οφειλόμενα ποσά τελών χαρτοσήμου και ΟΓΑ χαρτοσήμου.
6. Ο φόρος εισοδήματος που αναλογεί μειώνεται κατά ποσοστό 2,5%.
7. **ΠΡΟΣΟΧΗ:** Συμπληρώνεται σε ΕΥΡΩ. Τα ποσά εμφανίζονται με δύο (2) δεκαδικά ψηφία, τα οποία γράφονται στο σκιαγραφημένο τμήμα της δήλωσης.
Εάν το ποσό είναι ακέραιο, γράφονται δύο (2) μηδενικά δεκαδικά ψηφία.

ΑΝΑΛΥΤΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΔΗΛΩΣΗ

Α.Μ.Ε. ⁽⁵⁾		Α.Φ.Μ. ⁽⁶⁾		
ΑΠΟ ΜΗΝΑ / ΕΤΟΣ ⁽¹¹⁾	/	ΕΩΣ ΜΗΝΑ / ΕΤΟΣ ⁽¹²⁾	/	

18	/	/	/	/
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25	/ /	/ /	/ /	/ /
26				
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33	/	/	/	/
34	/ /	/ /	/ /	/ /
35	/ /	/ /	/ /	/ /
36				
37				
38	,	,	,	,
39	,	,	,	,
40	,	,	,	,
41	,	,	,	,
42	,	,	,	,
43	,	,	,	,
44				
45	,	,	,	,
46	,	,	,	,

ΑΝΑΛΥΤΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΔΗΛΩΣΗ

Α.Μ.Ε. ⁽⁹⁾		Α.Φ.Μ. ⁽⁶⁾	
ΑΠΟ ΜΗΝΑ / ΕΤΟΣ ⁽¹¹⁾		ΕΩΣ ΜΗΝΑ / ΕΤΟΣ ⁽¹²⁾	
18	ΑΡ. ΠΑΡΑΡΤ. / Κ.Α.Δ.	/	/
19	ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ.		
20	Α.Μ.Κ.Α.		
21	ΕΠΩΝΥΜΟ		
22	ΟΝΟΜΑ		
23	ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ		
24	ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ		
25	ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ (ΗΗ/ΜΜ/ΕΕΕΕ)	/ /	/ /
26	Α.Φ.Μ.		
27	ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ		
28	ΟΛΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ		
29	ΚΥΡΙΑΚΕΣ		
30	ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ		
31	ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΛ.		
32	ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ		
33	ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ	/	/
34	ΑΠΟ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.	/ /	/ /
35	ΕΩΣ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.	/ /	/ /
36	ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ		
37	ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ		
38	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ*		
39	ΑΠΟΔΟΧΕΣ*		
40	ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜ.*		
41	ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ*		
42	ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ*		
43	ΕΠΙΔΟΤ. ΑΣΦΑΛ. (ΠΟΣΟ)*		
44	ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ. (%)		
45	ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ. (ΠΟΣΟ)*		
46	ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ*		

47 ΠΑΥΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (Συμπληρώνεται μόνο όταν ο τύπος δήλωσης είναι 02: Έκτακτη)

Δηλώνω υπεύθυνα και με γνώση των συνεπειών του Ν. 1599/86 ότι από / / , δεν απασχολείται προσωπικό στην επιχείρησή μας και ότι σε περίπτωση εκ νέου απασχόλησης αυτή θα γνωστοποιηθεί στο ΙΚΑ με υποβολή Αναλυτικής Περιοδικής Δήλωσης.

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΑΠΔ	/ /	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΠΑΡΑΛΑΒΗΣ ΑΠΔ	/ /
Ο ΔΗΛΩΝ		Ο ΠΑΡΑΛΑΒΩΝ	
(Σφραγίδα - υπογραφή)		(Σφραγίδα - υπογραφή)	

ΑΝΑΛΥΤΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΔΗΛΩΣΗ

ΤΥΠΟΣ ΔΗΛΩΣΗΣ ⁽¹⁾		ΚΩΔΙΚΟΣ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	
ΥΠΟΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΙΚΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ		ΚΩΔΙΚΟΣ ⁽²⁾	ΟΝΟΜΑΣΙΑ ⁽³⁾	
ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ⁽⁴⁾	"ΑΛΦΑ Ο Ε"			
Α.Μ.Ε. ⁽⁵⁾	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ			
Α.Φ.Μ. ⁽⁶⁾	ΟΔΟΣ ⁽⁷⁾	ΑΡΙΘΜΟΣ ⁽⁸⁾		
	ΑΡΕΟΑ	37		
	Γ.Κ. ⁽⁹⁾	ΠΟΛΗ ⁽¹⁰⁾		
		ΠΑΤΡΑ		
	ΑΠΟ ΜΗΝΑ / ΕΤΟΣ ⁽¹¹⁾	/	ΕΩΣ ΜΗΝΑ / ΕΤΟΣ ⁽¹²⁾	/
ΣΥΝΟΛΑ ΑΝΑ ΜΗΝΑ ⁽¹³⁾	01/02	/	/	ΣΥΝΟΛΑ ⁽¹⁷⁾
ΗΜΕΡΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ⁽¹⁴⁾	119			
ΑΠΟΔΟΧΩΝ* ⁽¹⁵⁾				
ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΩΝ* ⁽¹⁶⁾				
18	ΑΡ. ΠΑΡΑΡΤ. / Κ.Α.Δ.	/	/	/
19	ΑΡΙΘΜ. ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ.			
20	Α.Μ.Κ.Α.			
21	ΕΠΩΝΥΜΟ	ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ	ΡΟΔΗ	ΓΕΩΡΓΙΟΥ
22	ΟΝΟΜΑ	ΒΑΣΙΛΗΣ	ΒΑΣΙΛΙΚΗ	ΓΕΩΡΓΙΟΣ
23	ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ	ΧΡΗΣΤΟΣ	ΓΕΩΡΓΙΟΣ	ΑΝΤΩΝΗΣ
24	ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ	ΓΕΩΡΓΙΑ	ΧΡΙΣΤΙΝΑ	ΕΛΕΝΗ
25	ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ (ΗΗ/ΜΜ/ΕΕΕΕ)	/ /	/ /	/
26	Α.Φ.Μ.	003571260	097271231	01235678
27	ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ
28	ΟΛΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ	ΝΑΙ	ΝΑΙ	ΝΑΙ
29	ΚΥΡΙΑΚΕΣ			
30	ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ			
31	ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΛ.			/
32	ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ			
33	ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ	01-02/01-02	01-02/01-02	01-02/01-02
34	ΑΠΟ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.	/ /	/ /	/ /
35	ΕΩΣ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.	/ /	/ /	/ /
36	ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	01	01	01
37	ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	23	25	20
38	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ*			60.00
39	ΑΠΟΔΟΧΕΣ*	1840.00	1700.00	1200.00
40	ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜ.*	292.56	270.30	232.00
41	ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ*	514.46	475.32	381.32
42	ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ*	807.02	745.62	593.52
43	ΕΠΙΔΟΤ. ΑΣΦΑΛ. (ΠΟΣΟ)*			
44	ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ. (%)			
45	ΕΠΙΔΟΤ. ΕΡΓΟΔ. (ΠΟΣΟ)*			
46	ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ*	807.02	745.62	593.52

Επιείση: Τα πεδία 14, 15 και 16 συμπληρώνονται αφού πρώτα συμπληρωθούν τα πεδία από 18 έως 46. Μεταφέρονται τα σύνολα που προκύπτουν για κάθε μισθολογική περίοδο, για όλους τους ασφαλισμένους που αναφέρονται σε αυτήν και για όλους τους τύπους αποδοχών που μπορεί να έχει ο κάθε ασφαλισμένος για την ίδια μισθολογική περίοδο.

ΑΝΑΛΥΤΙΚΗ ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΔΗΛΩΣΗ

Α.Μ.Ε. ⁽⁵⁾		Α.Φ.Μ. ⁽⁶⁾	
ΑΠΟ ΜΗΝΑ / ΕΤΟΣ ⁽¹¹⁾		ΕΩΣ ΜΗΝΑ / ΕΤΟΣ ⁽¹²⁾	
18	ΑΡ.ΠΑΡΑΡΤ./Κ.Α.Δ.	/	/
19	ΑΡΙΘΜ.ΜΗΤΡΩΟΥ ΑΣΦ.		
20	Α.Μ.Κ.Α.		
21	ΕΠΩΝΥΜΟ	ΑΝΔΡΕΟΥ	
22	ΟΝΟΜΑ	ΑΝΔΡΕΑΣ	
23	ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ	ΣΠΥΡΟΣ	
24	ΟΝΟΜΑ ΜΗΤΡΟΣ	ΝΙΡΗ	
25	ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ (ΗΗ/ΜΜ/ΕΕΕΕ)	/ /	/ /
26	Α.Φ.Μ.	567244222	
27	ΠΛΗΡΕΣ ΩΡΑΡΙΟ	ΝΑΙ	
28	ΟΛΕΣ ΕΡΓΑΣΙΜΕΣ	ΝΑΙ	
29	ΚΥΡΙΑΚΕΣ		
30	ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ		
31	ΕΙΔ. ΠΕΡΙΠΤ. ΑΣΦΑΛ.		
32	ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ		
33	ΜΙΣΘΟΛ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ	01-02 / 01-02	/
34	ΑΠΟ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.	/ /	/ /
35	ΕΩΣ ΗΜ/ΝΙΑ ΑΠΑΣΧ.	/ /	/ /
36	ΤΥΠΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	01	
37	ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ	26	
38	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ*	50,00	
39	ΑΠΟΔΟΧΕΣ*	1300,00	
40	ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΜ.*	167,70	
41	ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ*	337,48	
42	ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ*	505,18	
43	ΕΠΙΔΟΤ.ΑΣΦΑΛ.(ΠΟΣΟ)*	,	
44	ΕΠΙΔΟΤ.ΕΡΓΟΔ.(%)		
45	ΕΠΙΔΟΤ.ΕΡΓΟΔ.(ΠΟΣΟ)*	,	
46	ΚΑΤΑΒΛ. ΕΙΣΦΟΡΕΣ*	505,18	

ΠΡΟΣΟΧΗ

Υποβάλλεται εις υπηκόων στον ΕΟΚ...
Ο αλλοδαπός χώρας εκτός ΕΟΚ, πρέπει να εφοδιάζεται και με άδεια εργασίας.
Ο ανήλικος πρέπει να εφοδιάζεται και με βιβλιόριο ανηλίκου.
Ο εργοδότης πρέπει να αναγγείλει την πρόσληψη μέσα σε οκτώ ημέρες.

336
Κλάδος Οικ. Δραστηριότητας.
Επιχείρησης

Α. ΣΦΡΑΓΙΔΑ Ή ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ:

ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΚΩΝ. ΚΑΚΟΚΕΦΑΛΟΣ
ΛΟΓΙΣΤΙΚΑ - ΜΗΧΑΝΟΓΡΑΦΗΣΕΙΣ
ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ Η/Υ SOFTWARE
ΓΟΥΝΑΡΗ 16 ΠΑΤΡΑ ΤΗΛ. 2610311143
ΑΦΜ: 042808887 - ΔΟΥ: Β ΠΑΤΡΩΝ

Αυτούμενος βοηθ. λογιστή
Ακριβής περιγραφή του Επαγγέλματος

331110
Κωδ. Επαγγέλματος

Β. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΟΣΛΗΦΕΝΤΟΣ:

Νικολίτσα Κόλλια Χρήστος
Όνοματεπώνυμο Όνομα πατέρα
Εργ. κατοικία 11 ΖΑΡΟΥΧΛΕΙΚΑ ΠΑΤΡΩΝ
Οικίσια περιοχή
Ελληνική Υπηκοότητα

A.Φ.Μ. = 121054657

Συνολικός αριθμός απασχολούμενων
μισθωτών επιχείρησης:

[Empty box for total employees]

Αριθμός Άδειας
(αν πρόκειται για αλλοδαπό χώρας εκτός ΕΟΚ)

P365078
Α.Μ. - Ι.Κ.Α. Ή Ταυτότητας

Γ. ΆΛΛΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΡΟΣΛΗΦΕΝΤΟΣ:

1/1. κέρτας Αγγλίας: 2002 (στην αίτηση βάζοντας ένα στυρό στο καπέλλο πετραγωνίδιο κάθε ερώτηση)

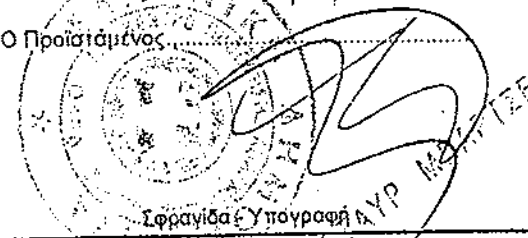
A.Φ.Μ.

- 1. Φύλο: 1 άνδρας 2 γυναίκα
- 2. Έτος Γέννησης: 1994
- 3. Γενική εκπαίδ.: 1 αγραμ. 2 Δημοτ. 3 Γ. Γυμν. 4 Λύκειο 5 Ανωτέρα ή ΤΕΙ 6 Ανωτάτη 7 Μεταπτ.
- 4. Τεχνική εκπαίδ.: 1 κατωτ. ή Μέση ή ΤΕΕ/Α 2 Τεχν. Λύκειο ή ΤΕΕ/Β 3 Ανωτέρα ή ΤΕΙ 4 Μαθητεία 5 ΙΕΚ 6 Αιτητη Τεχν. Επαγ. Κατάρτιση
- 5. Αναλαμβάνει για πρώτη φορά εργασία σαν μισθωτός: 1 ΝΑΙ 2 ΟΧΙ
- 6. Θα απασχοληθεί με μερική απασχόληση: 1 ΝΑΙ 2 ΟΧΙ
- 7. Ήλθε από άλλη περιοχή ή ξένη χώρα εντός τους τελευταίου έτους: 1 ΝΑΙ 2 ΟΧΙ
και ποιά (Κράτος-Δήμος ή Κοινότητα).....
- 8. Πρόσθετα Προσόντα: 1 Γνώση Η/Υ 2 Ξένες γλώσσες 3
- 9. Τοποθέτηση με πρόγραμμα ΟΛΕΔ: 1 ΝΑΙ 2 ΟΧΙ
Αν ΝΑΙ με ποιά πρόγραμμα..... 1 Ν.Θ.Ε. 2 Ν.Ε.Ε. 3 Άλλα προγράμματα ΟΛΕΔ

Αναγγέλλομαι την...

17/2/03

Ο Προϊστάμενος



Προσλήφθηκε την 17/02/03

Ο Εργοδότης

ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΚΩΝ. ΚΑΚΟΚΕΦΑΛΟΣ
ΛΟΓΙΣΤΙΚΑ - ΜΗΧΑΝΟΓΡΑΦΗΣΕΙΣ
ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ Η/Υ SOFTWARE
ΓΟΥΝΑΡΗ 16 ΠΑΤΡΑ ΤΗΛ. 2610311143
ΑΦΜ: 042808887 - ΔΟΥ: Β ΠΑΤΡΩΝ

Αφορά τον μισθωτό:

Παίρνει επίδομα ανεργίας από Υπηρεσία του ΟΛΕΔ:

1 ΝΑΙ 2 ΟΧΙ

Αν ΝΑΙ από ποιά Υπηρεσία:

Υπογραφή Μισθωτού:

[Signature]

Τα στοιχεία που δρiσκονται μεταξύ δύο πιστηριακων (**) ΔΕΝ συμπληρώνονται από τον εργοδότη.

Αριθμ. Τυποπ.: Α006/1998

ΚΑΚΟΚΕΦΑΛΟΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ

ΑΤΟΜΙΚΗ

ΛΟΓΙΣΤΙΚΟ ΓΡΑΦΕΙΟ

ΓΟΥΝΑΡΗ 16

ΠΑΤΡΑ

26221

ΑΦΗ : 042808887

ΗΜ/ΜΙΑ ΠΛΗΡΩΜΗΣ: 1/ 3/2003

ΕΞΟΦΛΗΤΙΚΗ ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΥ2003

ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

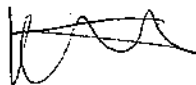
ΕΠΩΝΥΜΟ : ΚΟΡΑΙΑ
ΟΝΟΜΑ : ΝΙΚΟΛΙΤΣΑ
ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΕΡΑ/ΣΥΖΥΓΟΥ : ΧΡΗΣΤΟΣ
Α.Μ. ΙΚΑ : 000000000

Μισθός : 447,00
Ημέρες Εργασίας : 11,0000

ΑΠΟΔΟΧΕΣ		ΚΡΑΤΗΣΕΙΣ	
Βασικές	: 196,68	ΙΚΑ ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ - ΕΠΑΓΓΕΛΜ. ΚΙ:	
Σύνολο	: 196,68	Σύνολο	:
Καθαρές Αποδοχές	: 196,68	Πληρωτέες Αποδοχές	: 196,68

Για την παρούσα απόδειξη εξοφλούνται οριστικές οι αποδοχές μου για τον Φεβρουάριο και ουδεμία άλλη απαίτηση έχω εκ του λόγου αυτού κατά του εργοδότη μου.

Υπογραφή





ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

ΑΝΑΓΓΕΛΙΑ ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΟΥΣ
Η ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ ΜΙΣΘΩΤΟΥ
(Άρθρο 2 Ν.2555/97 ΦΕΚ 270/ΠΑ/24.12/97)

Η επιχείρηση "ΑΛΦΑ Ο.Ε."
Ο εκπρόσωπος της επιχείρησης Αχ. Σρέας Αναστάσιου
Είδος επιχείρησης Εμπορία ηλεκτρικών ειδών
Δ/ση επιχείρησης: οδός Αρέθα αριθ. 35 Τ.Κ ... τηλ.....
Α.Μ.Αγοράς Ενοσήμεων ΙΚΑ 32.30 Υποκ.ΙΚΑ.....
Α.Φ.Μ.Επιχείρησης 0390.52.736

ΔΗΛΩΝΩ

Οτι ο/η Βασιλείου Βασίλης του Χρήστου
(επώνυμο) (όνομα) (όνομα πατέρα)

Με Α.Μ.ΙΚΑ 3084 Δ/ση κατοικίας Ταυροκώμη 12

Απασχολήθηκε στην επιχείρησή μου με σχέση εργασίας ορισμένου ή αορίστου
χρόνου από 3/2/01 μέχρι με την ειδικότητα μιλητής.

Οπότε απεχώρησε οικειοθελώς.

..... 200

(υπογραφή αποχωρήσαντα)

(υπογραφή-σφραγίδα επιχεί/σης)

Σε περίπτωση που ο/η αποχωρήσας/σα δεν υπογράψει, η παρούσα θα υποβάλλεται στον Ο.Α.Ε.Δ.
μόνο με την υπογραφή του εργοδότη.

**ΒΕΒΑΙΩΣΗ — ΔΗΛΩΣΗ — ΕΡΓΟΔΟΤΗ
ΓΙΑ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ Ή ΕΡΓΟΥ**

Ο πιο κάτω εργοδότης Ανδρέας... Ανδρέου.....
 Είδος επιχείρησης Εμπορία ηλεκτρικών ειδών.....
 Διεύθυνση κατοικίας οδός Γαυμική..... αριθ... 3..... Τ.Κ.
 Α.Μ. (Αγοράς Ενοσίων ΙΚΑ) 3230..... Τηλέφωνο
 Στοιχεία ταυτότητας Α.Τ. Ρ.317261.....

ΒΕΒΑΙΩΝΩ και δηλώνω υπεύθυνα, με την παρούσα μου και έχοντας γνώση των συνεπειών του Νόμου, για ψευδή δήλωση, ότι: ο ασφαλισμένος Βασίλειος.....
 (Όνομα)

Βασίλειος..... του Χρήστου..... Α.Μ. Ι.Κ.Α. 3182.....
 (Επώνυμο) (Όνομα πατέρα)

απασχολήθηκε στην επιχείρησή μου με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ή έργου. (1)
 με την ειδικότητα ηλεκτρολόγος..... (2)
 από 1/3/82..... μέχρι 1/3/83....., οπότε και απολύθηκε επειδή έληξε
ο συμπεφωνημένος χρόνος ή περατώθηκε το έργο. (1).

— ο ανωτέρω ασφαλισμένος, έπαιρνε ημερομίσθιο δρχ 35,00..... ευρω.

— Οικογενειακή Κατάσταση, μισθωτού: ένναμος η άγαμος. (1).

— Τελευταία μέρα εργασίας η 1/3/83.....

Η βεβαίωση αυτή δίνεται στ. ΟΥ.. πιο πάνω μισθωτό για να την χρησιμοποιήσει στον Οργανισμό Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού, προκειμένου να τρω... χορηγηθεί επίδομα ανεργίας.

..... 198...

(1) Διαγράφεται η ένδειξη που δεν χρειάζεται
 (2) Προδιορίζεται ακριβώς η ειδικότητας του μισθωτού (π.χ. κλώστης, λεβητοποιός, οικοδόμος, κτίστης, αμμοκονιαστής κλπ. ή θαλαμηπόλος, σεφίτιρος, λατζέρης κλπ. Δεν αρκεί να γραφτεί μόνο η λέξη υπάλληλος ή εργάτης).

Ο Εργοδότης

(Υπογραφή - Σφραγίδα)

ΒΛΕΠΕ ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΠΙΣΩ ΣΕΛΙΔΑ

Υπουργείο Επείξεων ΟΜΤΑ Αριθ. Τυποπ. 101049/1990

ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΣ ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ - ΤΑΚΤΙΚΗΣ ΑΡΧΟΒΟΧΗΣ

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡ.: ΣΙΒΟΥΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ
 ΟΜΟΤΗΤΑ ΥΠΕΥΘΥΝΟΥ:
 ΟΙΣΤΕΥΘΥΝΟΣ: ΚΟΡΙΝΘΟΣ 200

ΠΡΩΤΗ: ΠΑΤΡΑ

ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΑΡΧΟΒΟΧΕΣ ΜΙΣΘ. ΠΕΡΙΟΔΟΣ: ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΥ 2003
 ΕΙΣΟΔ. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΣ: ΙΑΤΡΟΣ
 ΕΔΡΑ: ΠΑΤΡΑ

ΑΡ. ΠΡΩΤΟΒΟΥ ΕΡΧΟΒΟΧΗΣ:

2003
 ΤΗΛ.: 2610272288

ΑΡΙΘ. ΣΕΛ: 1

Α/Α	ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ					ΗΜΕΡ. ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΑΣΦ. ΗΜΕΡ.	ΜΙΣΘΟΣ ΗΜ/ΒΗΘ ΕΡ/ΒΗΘ	Α Π Ο Δ Ο Χ Ε Σ			ΕΙΣΟΔΕΙ		Ε.Ε. Ε%	ΚΑΤΑΒΟΛΗ
	Α.Μ. ΙΚΑ	ΕΠΩΝΥΜΟ	ΟΜΟΤΗΤΑ	ΠΑΤΡΩΝΥΜΟ	ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ				ΒΑΣΙΚΕΣ	ΛΟΙΠΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΣΦΑ.	ΣΥΝΟΛΟ		
1	3115773	ΧΡΥΣΙΚΟΥ	ΑΔΗΜΙΑ	ΝΙΚΟΛΑΟΣ	ΝΟΣΟΚΟΜΑ	15,00	15	3,00	180,00		180,00	34,83	89,03		89,03
	ΣΥΝΟΛΟ	ΙΚΑ ΒΑΡΕΑ - ΤΕΡΜ				15,00	15		180,00		180,00	34,83	89,03		89,03
		ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ				15,00	15		180,00		180,00	34,83	89,03		89,03

ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΣΦΟΜΙΣΙΩΝ

ΟΝΟΜΑΤΕΡΩΝΟΜΟ ΑΡ. ΠΡΩΤΟΒΟΥ ΙΚΑ ΟΡΕΣ ΕΠΤΑΣΙΑΣ

ΧΡΥΣΙΚΟΥ ΑΔΗΜΙΑ 3115773 60,0

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ _____ 2003

Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ

(Υπογραφή/Σφραγίδα)



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ &
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

το πρόγραμμα συγχρηματοδοτείται από το ΕΚΤ.



ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ
ΤΑΜΕΙΟ

**ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
«ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ
2000 - 2006»**

*Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων
για την απασχόληση ανέργων
ηλικίας 18 - 60 ετών
(Νέες Θέσεις Εργασίας 2003)*

**ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟ
ΕΝΤΥΠΟ**

ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2003

1. Το Πρόγραμμα αφορά επιχορήγηση ιδιωτικών επιχειρήσεων για την απασχόληση στην ημεδαπή ανέργων ηλικίας 18 - 60 ετών σε νέες θέσεις εργασίας, οι οποίες είναι πρόσθετες εκείνων που τυχόν δημιουργούνται στο πλαίσιο επενδυτικού σχεδίου ενταγμένου σε άλλο καθεστώς ενισχύσεων.

2. ΕΞΑΙΡΕΣΕΙΣ

ΔΕΝ ΜΠΟΡΟΥΝ ΝΑ ΥΠΑΧΘΟΥΝ ΣΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ:

α. Όλες οι επιχειρήσεις που διέπονται, όσον αφορά στην πρόσληψη του προσωπικού τους, από τις διατάξεις του Ν. 2190/94 όπως τροποποιήθηκε με τους Ν. 2247/97 & 2527/99 και ισχύει σήμερα (ακόμη και αν εξαιρούνται ορισμένες κατηγορίες του προσωπικού τους από το Ν. 2190/94).

β. Οι επιχ/σεις που λειτουργούν στους Νομούς Γρεβενών, Λάρισας, Φθιώτιδας, Ιωαννίνων, Άρτας, Θεσπρωτίας και Πρέβεζας όπου εφαρμόζεται πρόγραμμα Ολοκληρωμένης Παρέμβασης.

γ. Η Ε.Π.Α.Ε., οι Π.Α.Ε., οι Κ.Α.Ε. τα αθλητικά σωματεία(πλην αυτών των ΑΜΕΑ), οι πολιτικές οργανώσεις, τα κόμματα, τα νυχτερινά κέντρα, δισκοθήκες, πρακτορεία ΠΡΟΠΟ, ΛΟΤΤΟ, λαχείων, πρακτορεία ιπποδρομιακών στοιχημάτων, αίθουσες ψυχαγωγίας και εκμετάλλευσης ψυχαγωγικών και ηλεκτρονικών παιχνιδιών τυχερού χαρακτήρα, τα λούνα-παρκ, τα φροντιστήρια και τα εκπαιδευτικά ιδρύματα για τις ειδικότητες του εκπαιδευτικού προσωπικού, επιχειρήσεις που λειτουργούν αποκλειστικά και μόνο βραδινές ώρες (από 10:00 μ.μ. έως 6:00 π.μ.).

δ. Οι εταιρείες προσωρινής απασχόλησης (αρθ.20 Ν. 2956 /2001).

ε. Ατομικές επιχειρήσεις για άτομα που είναι σύζυγοι ή συνδέονται με α' βαθμού συγγένεια εξ' αίματος ή εξ' αγχιστείας με τον επιχειρηματία.

στ'. Οι Ο.Ε., Ε.Ε., Α.Ε., και Ε.Π.Ε. για τους ομόρρυθμους εταίρους στις Ο.Ε. και Ε.Ε., για τα μέλη του Δ.Σ. της Α.Ε., για τους εταίρους στις Ε.Π.Ε.

ζ. Οι σύζυγοι και οι συγγενείς α' βαθμού εξ' αίματος ή εξ' αγχιστείας των ομορρυθμων εταίρων στις Ο.Ε. και Ε.Ε., των εταίρων στις Ε.Π.Ε. και των μελών του Δ.Σ. στις Α.Ε.

η. Οι συνεταιρισμοί για τα μέλη τους.

3. ΠΡΟΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΥΠΑΓΩΓΗΣ

A. Όσον αφορά στις επιχειρήσεις:

- Να μην έχουν μειώσει προσωπικό σε επίπεδο Νομού είτε από απόλυση είτε από οικειοθελή αποχώρηση, πανελλαδικά, χωρίς αντικατάσταση μέσα στη χρονική διάρκεια των έξι (6) μηνών που προηγείται της ημερομηνίας υποβολής αίτησης και μέχρι την υπαγωγή τους στο πρόγραμμα.
- Να έχουν φορολογική και ασφαλιστική ενημερότητα.

B. Όσον αφορά στους άνεργους:

- να διαθέτουν δελτίο ανεργίας σε ισχύ, τουλάχιστον ένα μήνα πριν την έκδοση της Κ.Υ.Α. (ημερομηνία έκδοσης 18/12/2002), ήτοι να έχουν εγγραφεί ως άνεργοι μέχρι και την 18/11/2002 και να ανανεώνουν το δελτίο ανεργίας τους μέχρι και την ημερομηνία πρόσληψής τους από τις επιχ/σεις.
- να έχουν την ελληνική υπηκοότητα ή την υπηκοότητα άλλου κράτους μέλους της ΕΕ ή να είναι ομογενείς που έχουν δικαίωμα διαμονής και απασχόλησης στη χώρα μας.
- Να έχουν προταθεί στην επιχείρηση από τις Υπηρεσίες Απασχόλησης του ΟΑΕΔ ύστερα από διαδικασία εξατομικευμένης παρέμβασης.

4. ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΔΕΝ ΜΠΟΡΟΥΝ ΝΑ ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΘΟΥΝ

- α) Για άτομα που κατά το τελευταίο 12μηνο πριν από την ημερομηνία κατάθεσής της αίτησης είχαν απασχοληθεί στην ίδια επιχείρηση.
- β) Για άτομα που τοποθετούνται αναγκαστικά με τις διατάξεις του Ν. 2643/98.
- γ) Επιχειρήσεις που μεταβιβάστηκαν ή άλλαξαν νομική μορφή ή διαλύθηκαν και επαναλειτούργησαν στον ίδιο ή σ' άλλο χώρο με το αυτό αντικείμενο δραστηριότητας, μπορούν να επιχορηγηθούν μόνο για όσο επιπλέον προσωπικό προσλάβουν πέραν αυτού που απασχολήθηκε στην προηγούμενη επιχείρηση κατά το τελευταίο εξάμηνο που προηγείται της ημερομηνίας υποβολής της αίτησης, τηρουμένου του ποσοστού ένταξης της παρ. 6 της ΚΥΑ.

5. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΝΤΑΞΗΣ

Οι επιχειρήσεις που ενδιαφέρονται να ενταχθούν στο πρόγραμμα ΝΘΕ έτους 2003 πρέπει να υποβάλλουν την σχετική αίτηση εκδήλωσης ενδιαφέροντος από 27/1/03 μέχρι και 28/2/03 στις κατά τόπους αρμόδιες υπηρεσίες του ΟΑΕΔ, μαζί με τα παρακάτω δικαιολογητικά:

- α) Έναρξη επιτηδεύματος
- β) Βεβαίωση φορολογικής και ασφαλιστικής ενημερότητας
- γ) Μισθολογικές καταστάσεις όλου του προσωπικού της επιχ/σης του εξαμήνου που προηγείται της ημερομηνίας υποβολής της αίτησης για υπαγωγή τους στο πρόγραμμα. Για τη μοριοδότηση των επιχειρήσεων θα πρέπει να υποβάλλεται και μισθολογική κατάσταση του πρώτου μήνα της τριετίας (πανελλαδικά) που προηγείται της ημερομηνίας υποβολής της αίτησης.
Οι μισθολογικές καταστάσεις για τα υποκαταστήματα που τυχόν διατηρεί η επιχ/ση είναι δυνατόν να υποβάλλονται και σε ηλεκτρονική μορφή και θα συνοδεύονται από Υπεύθυνη Δήλωση στην οποία θα δηλώνεται ότι στα υποκαταστήματα δεν έχει γίνει μείωση προσωπικού
- δ) τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου (πανελλαδικά), εφόσον απασχολούν μισθωτούς με σύμβαση (ο αριθμός των συμβασιούχων μισθωτών ορισμένου χρόνου δεν υπολογίζεται στην αύξηση και μείωση του προσωπικού)
- ε) Υπεύθυνη Δήλωση, με την οποία θα δηλώνουν ότι:
 - αποδέχονται τους όρους και τις διαδικασίες υλοποίησης του προγράμματος.

1-72-200-1

- οι θέσεις εργασίας, για τις οποίες ζητούν να επιχορηγηθούν είναι πρόσθετες εκείνων που δημιουργούνται βάσει επενδυτικών σχεδίων που εντάσσονται σε άλλο καθεστώς ενισχύσεων.
 - η αύξηση όλου του προσωπικού τους την τελευταία τριετία κατά άτομα, δεν οφείλεται σε συμμετοχή της επιχείρησης σε πρόγραμμα Ν.Θ.Ε., ούτε και σε επενδυτικό σχέδιο.
 - η επιχείρηση δεν εμπίπτει σε μία από τις κατηγορίες που εξαιρούνται, σύμφωνα με τις διατάξεις της σχετικής Κ.Υ.Α.
 - δεν έχει γίνει μείωση του προσωπικού (πανελλαδικά) κατά τους τελευταίους 6 μήνες πριν από την υποβολή της αίτησης είτε λόγω απόλυσης ή από οικειοθελή αποχώρηση για το σύνολο των υποκαταστημάτων της επιχ/σης.
- στ) αντίγραφο του ιδιωτικού συμφωνητικού συνεργασίας και φωτοαντίγραφα αναγγελιών πρόσληψης για όσους ασκούμενους προγραμμάτων STAGE προσλήφθηκαν μετά τη λήξη του προγράμματος και εξακολουθούν να απασχολούνται στην επιχείρηση (προσκομίζεται για τη μοριοδότηση των επιχ/σεων.
- ζ) αντίγραφο συμφωνητικού που έχει υπογραφεί στα πλαίσια του προγράμματος Μαθητείας του ΟΑΕΔ την τελευταία πενταετία, ή σχετική βεβαίωση από τις αρμόδιες Υπηρεσίες του ΟΑΕΔ (εκπαιδευτικές μονάδες) από την οποία θα προκύπτει ότι η επιχ/ση έχει προσφέρει θέσεις πρακτικής άσκησης, τουλάχιστον ενός εκπαιδευτικού εξαμήνου, στα πλαίσια του προγράμματος Μαθητείας του ΟΑΕΔ την τελευταία πενταετία, καθώς και αναγγελίες πρόσληψης μετά τη λήξη του προγράμματος.

6. ΚΡΙΤΗΡΙΑ - ΜΟΡΙΑ

Α. Οι επιχειρήσεις που πληρούν τις προϋποθέσεις ένταξής τους στο πρόγραμμα μοριοδοτούνται ως εξής:

- 1) Επιχειρήσεις που έχουν αυξήσει το προσωπικό τους τα τρία τελευταία χρόνια, αφαιρουμένου του προσωπικού που εντάχθηκε την τελευταία τριετία σε πρόγραμμα Ν.Θ.Ε. ή προσλήφθηκε λόγω συμμετοχής της επιχείρησης σε επενδυτικό σχέδιο (καθαρή αύξηση).
Το ποσοστό αύξησης του προσωπικού επί τον συντελεστή βαρύτητας 45%.
- 2) Επιχειρήσεις που έχουν διατηρήσει τις επιδοτούμενες θέσεις εργασίας, που δημιουργήθηκαν τα τρία τελευταία χρόνια στα πλαίσια του προγράμματος ΝΘΕ.
Το ποσοστό διατήρησης των ΝΘΕ την τελευταία τριετία επί τον συντελεστή βαρύτητας 25%.
- 3) Επιχειρήσεις που έχουν προσλάβει άτομα που απέκτησαν εργασιακή εμπειρία, κατόπιν υπαγωγής των επιχειρήσεων στο πρόγραμμα Stage.
Το ποσοστό διατήρησης των ασκούμενων STAGE επί τον συντελεστή βαρύτητας 20%.
- 4) Επιχειρήσεις που έχουν προσφέρει θέσεις πρακτικής άσκησης, τουλάχιστον ενός εκπαιδευτικού εξαμήνου, στα πλαίσια του προγράμματος Μαθητείας του ΟΑΕΔ την τελευταία πενταετία.

Το ποσοστό διατήρησης των θέσεων πρακτικής άσκησης επί τον συντελεστή βαρύτητας 10%.

- 5) Επιχειρήσεις που έχουν διατηρήσει τον αριθμό των απασχολούμενων τους κατά την τελευταία τριετία. Μόριο 3

Β. Σε περίπτωση ισοβαθμίας, προηγούνται οι επιχειρήσεις με το μικρότερο αριθμό απασχολούμενων.

7. ΠΟΣΟΣΤΑ ΕΝΤΑΞΗΣ

Οι επιχειρήσεις που πληρούν τις τυπικές προϋποθέσεις δύνανται να ενταχθούν στο πρόγραμμα Ν.Θ.Ε. 2003 και να προσλάβουν επιχορηγούμενα άτομα σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα:

Πλήθος επιχορηγούμενων θέσεων ανά επιχείρηση, σύμφωνα με το απασχολούμενο τακτικό προσωπικό τους

Πλήθος απασχολούμενου τακτικού προσωπικού επιχειρήσεων (προσωπικό με συμβάσεις αορίστου χρόνου)	0-10	11-50	51-250	251+
Ποσοστό επί των απασχολούμενων	30%	25%	15%	10%
Ελάχιστο όριο επιχορηγούμενων θέσεων	2	3	13	30
Μέγιστο όριο επιχορηγούμενων θέσεων	3	13	30	50

Το «ελάχιστο όριο επιχορηγούμενων θέσεων» αποτελεί δυνατότητα και όχι υποχρέωση της επιχείρησης, αφού η επιχείρηση μπορεί να αιτηθεί μικρότερο πλήθος θέσεων από αυτό.

Το σύνολο των θέσεων που δικαιούται να καλύψει κάθε επιχ/ση, ανεξάρτητα από τον αριθμό προγραμμάτων στα οποία θα δηλώσει συμμετοχή, συμπεριλαμβανομένου και του προγράμματος Ν.Θ.Ε. 2002, δεν μπορεί να υπερβεί τον αριθμό των θέσεων, που αναφέρονται στον ως άνω πίνακα.

8. ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΑΓΩΓΗΣ – ΠΡΟΘΕΣΜΙΕΣ

- α) Μετά την προέγκριση υπαγωγής στο πρόγραμμα οι επιχειρήσεις θα πρέπει να καταθέσουν στην Υπηρεσία εντολή κενής θέσης, στην οποία θα προσδιορίζουν και την ειδικότητα των ανέργων που επιθυμούν να προσλάβουν.
- β) Μετά την εξατομικευμένη παρέμβαση και την υπόδειξη ανέργων (με συστατικό σημείωμα) από τις Υπηρεσίες του Οργανισμού και εφόσον οι επιχειρήσεις αποδέχονται να απασχολήσουν τα υποδειχθέντα άτομα, οφείλουν να τα προσλάβουν το αργότερο μέσα σε δύο (2) μήνες από την προέγκριση υπαγωγής.
- γ) Σε περίπτωση που δεν υπάρχουν εγγεγραμμένοι άνεργοι των ειδικοτήτων που ζητά κάποια επιχείρηση, η αρμόδια Υπηρεσία θα αναζητά ανέργους από άλλες Υπηρεσίες του Οργανισμού.
- δ) Οι επιχειρήσεις πρέπει να προσκομίσουν το αργότερο εντός 15 ημερών από την ημερομηνία της τελευταίας πρόσληψης φωτοτυπημένα αντίγραφα των θεωρημένων αναγγελιών πρόσληψης, τα δελτία ανεργίας των μισθωτών, καθώς και μισθολογικές καταστάσεις (πανελλαδικά, συνοδευμένες από Υπεύθυνη Δήλωση σύμφωνα με τα

προαναφερόμενα στην παρ. 5γ) του χρονικού διαστήματος από την ημερομηνία υποβολής της αίτησης μέχρι και την πρόσληψη του τελευταίου προς επιδότηση μισθωτού, προκειμένου να διαπιστωθεί η μη μείωση του προσωπικού για το οποίο δεσμεύθηκε. Μετά την προσκόμιση των ως άνω δικαιολογητικών οι Υπηρεσίες θα προβούν σε έκδοση εγκριτικών αποφάσεων υπαγωγής στο πρόγραμμα. Οι εν λόγω αποφάσεις εκδίδονται μετά την πρόσληψη του τελευταίου επιχορηγούμενου μισθωτού.

ε) Η έναρξη επιχορήγησης των επιχειρήσεων που εντάσσονται στο πρόγραμμα αρχίζει από την ημερομηνία πρόσληψης κάθε μισθωτού.

2 9. ΠΟΣΟ ΚΑΙ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗΣ

- Το ποσό της επιχορήγησης για κάθε νέα θέση πλήρους απασχόλησης ορίζεται σε 14,70 € ημερησίως. Σε περίπτωση που μισθωτός απασχολείται με καθεστώς μερικής απασχόλησης από 4 ώρες και άνω ημερησίως, το ποσό επιχορήγησης ανέρχεται στο ήμισυ του ποσού που αντιστοιχεί σε κάθε ημέρα πλήρους απασχόλησης.
- Η διάρκεια της επιχορήγησης για κάθε επιχείρηση που εντάσσεται στο πρόγραμμα είναι δώδεκα (12) μήνες.
- Η επιχορήγηση θα υπολογίζεται για κάθε εργάσιμη ημέρα πλήρους απασχόλησης και μέχρι 25 ημέρες κατ' ανώτατο όριο για κάθε μήνα εφόσον όμως υπάρχουν 20 τουλάχιστον ημερομίσθια το μήνα για κάθε επιχορηγούμενο εργαζόμενο.
- Η απασχόληση επιχορηγούμενου ατόμου μπορεί να μετατραπεί μόνο από μερική σε πλήρη και όχι αντίστροφα, με αντίστοιχη αύξηση του ποσού επιχορήγησης.
- Εφόσον προηγούμενο προσωπικό της επιχείρησης εργαζόταν λιγότερο από (20) ημέρες το μήνα και εξακολουθήσει να εφαρμόζεται το ίδιο καθεστώς απασχόλησής του και μετά την υπαγωγή της επιχείρησης στο πρόγραμμα, τότε θα συνεχίζεται κανονικά η επιχορήγηση.

Σε αντίθετη όμως περίπτωση (πλήρης απασχόληση του μη επιχορηγούμενου προσωπικού) η επιχείρηση υποχρεούται να το απασχολεί τουλάχιστον για (20) ημερομίσθια κατά μήνα.

- Μετά τη λήξη της επιχορήγησης η επιχείρηση δεσμεύεται να διατηρήσει το προσωπικό της (επιχορηγούμενο και μη) τουλάχιστον για έξι (6) μήνες ακόμη. Κατά τη διάρκεια της δέσμευσης πρέπει να υπάρχουν είκοσι (20) τουλάχιστον ημερομίσθια κατά μήνα για κάθε μισθωτό επιχορηγούμενο ή μη.

10. ΧΡΟΝΟΣ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ - ΔΕΣΜΕΥΣΕΙΣ

α) Οι επιχειρήσεις υποχρεούνται να διατηρήσουν τις θέσεις εργασίας (επιχορηγούμενες και μη) καθ' όλη τη διάρκεια του προγράμματος (18 μήνες).

Σε περίπτωση που υπάρξει μείωση (απόλυση ή οικειοθελής αποχώρηση) του προσωπικού της επιχείρησης και εφόσον δεν υπάρξει αντίστοιχη αντικατάσταση μέσα σε τριάντα (30) ημέρες, το πρόγραμμα διακόπτεται κατά τόσες θέσεις εργασίας όσες μειώθηκε το προσωπικό και επιστρέφεται το αναλογούν ποσό επιχορήγησης, σύμφωνα με τους όρους της Κ.Υ.Α.

β) Σε περίπτωση στράτευσης, ασθένειας (για όσο χρονικό διάστημα διαρκεί), συνταξιοδότησης, φυλάκισης, θανάτου και λήξης σύμβασης ορισμένου χρόνου ή έργου δεν απαιτείται αντικατάσταση, εφόσον η επιχείρηση προσκομίσει τα απαραίτητα δικαιολογητικά από τα οποία θα αποδεικνύονται τα ανωτέρω.

γ) Επιχειρήσεις που έχουν υπαχθεί στο παρόν πρόγραμμα δεσμεύονται και για το προσωπικό των υποκαταστημάτων τους που λειτουργούν στον ίδιο Νομό, όπου και οι επιχορηγούμενες.

δ) Δεν επιτρέπεται η μεταφορά προσωπικού από Υποκατάστημα σε άλλο Υποκατάστημα της επιχείρησης.

11. ΔΙΚΑΙΟΛΟΓΗΤΙΚΑ ΠΟΥ ΑΠΑΙΤΟΥΝΤΑΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗΣ

α) Έντυπη κατάσταση που θα περιλαμβάνει το ονοματεπώνυμο των προσληφθέντων βάσει του προγράμματος, την ημερομηνία γέννησης, την ειδικότητα, τη ημερομηνία πρόσληψης, τα ημερομίσθια που πραγματοποιήθηκαν κατά μήνα, το ποσό της ημερησίας επιχορήγησης, το ποσό με το οποίο βαρύνεται ο Ο.Α.Ε.Δ. σύμφωνα με το πρόγραμμα, το συνολικό ακαθάριστο ποσό που δικαιούται ο εργαζόμενος το οποίο δεν θα είναι κατώτερο του προβλεπόμενου από τις οικείες Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (Σ.Σ.Ε.) και στη στήλη της υπεύθυνης δήλωσης, τις υπογραφές των προσληφθέντων μισθωτών, ότι απασχολήθηκαν και πληρώθηκαν το χρονικό διάστημα για το οποίο ζητείται η επιχορήγηση.

β) Μισθολογικές καταστάσεις ή Αναλυτικές Περιοδικές Δηλώσεις (Α.Π.Δ.) του χρονικού διαστήματος, για το οποίο ζητείται η επιχορήγηση, από όπου θα προκύπτουν οι ημέρες εργασίας και οι ασφαλιστικές εισφορές που υποχρεούνται οι επιχειρήσεις να αποδώσουν στον ασφαλιστικό τους φορέα.

Οι μισθολογικές καταστάσεις ή Α.Π.Δ. για τα υποκαταστήματα που τυχόν διατηρεί η επιχ/ση είναι δυνατόν να υποβάλλονται και σε ηλεκτρονική μορφή και θα συνοδεύονται από Υπεύθυνη Δήλωση στην οποία θα δηλώνεται ότι στα υποκαταστήματά της δεν έχει γίνει μείωση του προσωπικού τους για το χρονικό διάστημα για το οποίο ζητείται η επιχορήγηση.

γ) Γραμμάτιο είσπραξης ή βεβαίωση απόδοσης ασφαλιστικών εισφορών για τους μήνες για τους οποίους ζητείται η επιχορήγηση.

δ) Κατάσταση προσωπικού και ωρών εργασίας θεωρημένη από το ΣΕΠΕ.

ε) Βεβαίωση ασφαλιστικής και φορολογικής ενημερότητας.

12. ΠΡΟΘΕΣΜΙΑ ΥΠΟΒΟΛΗΣ ΔΙΚΑΙΟΛΟΓΗΤΙΚΩΝ ΓΙΑ ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗΣ

Τα δικαιολογητικά που απαιτούνται για την καταβολή επιχορήγησης πρέπει να υποβληθούν το αργότερο στις κατά τόπους αρμόδιες Υπηρεσίες:

- Για τους πρώτους δέκα (10) μήνες απασχόλησης, εντός δύο (2) μηνών από τη λήξη κάθε διμήνου και
- Για τους δύο (2) τελευταίους μήνες απασχόλησης του δωδεκάμηνου, εντός δύο (2) μηνών από τη λήξη ολόκληρου του προγράμματος (18 μήνες).

13. ΔΙΑΚΟΠΗ ΕΠΙΧΟΡΗΓΗΣΗΣ

Σε περίπτωση που διαπιστωθεί παράβαση όρων ή προϋποθέσεων, μετά από οποιαδήποτε πληρωμή ποσού της επιχορήγησης εφαρμόζονται οι διατάξεις των παρ. 7 και 8 του άρθρου 29 του Ν.1262/82, όπως συμπληρώθηκε από τα άρθρα 6 και 7 του Ν. 1836/89 και η επιχορήγηση διακόπτεται με επιστροφή του αναλογούντος ποσού, σύμφωνα και με την υπ' αριθμ. 2007892/461/1998 Κοινή Απόφαση περί « Ανακτήσεως Αχρεωστήτως ή παρανόμως καταβληθέντων ποσών από εθνικούς πόρους ή πόρους της Ευρωπαϊκής Ένωσης στα πλαίσια της υλοποίησης κοινοτικών πολιτικών».

Ειδικότερα : « Ο αρμόδιος Προϊστάμενος της Υπηρεσίας Απασχόλησης του Οργανισμού, στις περιπτώσεις αυτές αποφάινεται με αιτιολογημένη απόφασή του για τη διακοπή της επιχορήγησης με επιστροφή του αναλογούντος ποσού που αντιστοιχεί στο υπόλοιπο χρονικό διάστημα του συνολικού χρόνου απασχόλησης με καταβολή εφάπαξ εντός 15 ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης στον ενδιαφερόμενο. Εφόσον δεν επιστραφεί εμπρόθεσμα το αναλογούν ποσό που αναζητείται, συντάσσεται μετά από απόφαση του Δ.Σ του Οργανισμού, Πράξη Βεβαίωσης Οφειλής και αποστέλλεται στην αρμόδια Δ.Ο.Υ για βεβαίωση και είσπραξη του».

14. ΣΥΣΤΗΜΑ ΕΛΕΓΧΟΥ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ

Η αρμόδια Υπηρεσία του ΟΑΕΔ υποχρεούται να πραγματοποιεί επιτόπιους ελέγχους απαραίτητα πριν την καταβολή της πρώτης επιχορήγησης, καθώς και μία φορά τουλάχιστον ανά εξάμηνο για τη διαπίστωση της τήρησης των όρων του προγράμματος.

15. ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ

Το πρόγραμμα είναι συγχρηματοδοτούμενο από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση 2000 – 2006».

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. **ΑΝΤΩΝΙΑ ΠΟΥΛΑΚΟΥ-ΕΥΘΥΜΙΑΤΟΥ** <<Στοιχεία εργατικού δικαίου>>
εκδόσεις Σάκκουλα 1998
2. **ΣΠΥΡΟΥ ΖΕΥΓΑΡΙΔΗ-ΓΕΩΡΓΙΟΥ** <<Διοίκηση-εποπτεία προσωπικού>>
εκδόσεις Interbooks 1998
3. **ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ Ι. ΚΑΡΑΓΙΑΝΝΗ** <<Εργατικά-μισθοδοσίες-ασφαλιστικά-
δηλώσεις>> εκδόσεις Σταμούλη 2003
4. **ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΑ ΦΥΛΛΑΔΙΑ ΟΑΕΔ** 2003
5. **Εφημερίδα Έθνος** 21/03/03

