

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ  
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ  
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

# Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΣΤΙΣ ΜΙΚΡΟΜΕΣΑΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΙΣ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΚΑΙ ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ (ΣΤΗΝ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΠΕΝΤΑΕΤΙΑ)



ΣΠΟΥΔΑΣΤΕΣ:

ΚΟΝΤΟΝΙΚΟΛΑΟΥ ΣΤΑΜΑΤΙΑ  
ΠΕΤΤΑ ΜΑΡΙΑΝΝΑ

ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ:

ΣΥΡΡΟΣ ΝΕΚΤΑΡΙΟΣ

ΠΑΤΡΑ 2013

## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

---

Οι επιχειρήσεις ανάλογα με το μέγεθος τους, δηλαδή τα κεφάλαιά τους, τα κέρδη τους, τον αριθμό των προσώπων που απασχολούν, διακρίνονται σε μικρομεσαίες, μικρομεσαίες, μεσαίες και μεγάλες. Εμείς στη μελέτη μας αυτή θα ασχοληθούμε με τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Με επιχειρήσεις δηλαδή που η κεφαλαιοποίησή τους είναι μικρομεσαία, απασχολούν μικρό αριθμό ανθρώπων, ανταγωνίζονται συνήθως με μεγαλύτερες εταιρείες, το ποσοστό του μεριδίου αγοράς που κατέχουν είναι μικρό, αλλά τα κέρδη τους αναλογικά με το μέγεθος τους δεν είναι απαραίτητα μικρά. Οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις έχουν αρκετές ιδιαιτερότητες, και μια από τις σημαντικότερες ιδιαιτερότητες είναι πως είναι αρκετά ευάλωτες στις οικονομικές και πολιτικές αλλαγές που κατά καιρούς παρατηρούνται στην χώρας μας.

Ο σκοπός της εργασίας μας αναφέρεται στην επίδραση για τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις από τις αλλαγές στην φορολογική και εργατική νομοθεσία και ειδικότερα εν μέσω της οικονομικής κρίσης. Οι συνεχείς πιέσεις από το εξωτερικό περιβάλλον, οι περιορισμένες επενδύσεις από το κράτος, η ελλιπής βοήθεια των τραπεζών, η έλλειψη εκπαίδευσης κ.λ.π, δυσκολεύουν το έργο των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων, και ειδικά τώρα που μέσα σε όλα αυτά έρχονται να προστεθούν ως ένα επιπλέον αγκάθι και οι φορολογικές και εργατικές αλλαγές. Η παρούσα εργασία θα μελετήσει την έννοια της μικρομεσαίας επιχείρησης και θα αποσαφηνίσει τις συνέπειες των αλλαγών αυτών πάνω στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις.

Οι στόχοι της εργασίας είναι οι ακόλουθοι:

1. Να δοθεί η έννοια των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, ο τρόπος λειτουργίας τους και η σπουδαιότητά τους στην ελληνική οικονομία
2. Να καθοριστούν οι αλλαγές που έχουν υπάρξει κατά τα τελευταία έτη στην εργατική νομοθεσία.

3. Να καθοριστούν οι αλλαγές που έχουν υπάρξει κατά τα τελευταία έτη στην φορολογική νομοθεσία.
4. Να οριστεί η θέση των ΜΜΕ στη σημερινή αγορά και να αποσαφηνιστούν οι μεταβολές στην λειτουργία τους λόγω των φορολογικών και εργατικών αλλαγών που έχουν υπάρξει τα τελευταία έτη. Επιπλέον στόχος είναι να δείξουμε πως η οικονομική κρίση έχει επηρεάσει την όχι λειτουργία των μικρομεσαίων επιχειρήσεων αλλά και την επιβίωση και ύπαρξή τους στην ελληνική αγορά.

## **ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ**

---

Θα θέλαμε να εκφράσουμε την εκτίμησή μας καθώς και τις ευχαριστίες μας προς τον καθηγητή μας και εισηγητή της παρούσας πτυχιακής εργασίας κο Σύρρο Νεκτάριο για την βοήθεια που μας παρείχε κατά την διάρκεια συλλογής, επεξεργασίας και καταγραφής στοιχείων και πληροφοριών με σκοπό της ολοκλήρωση της πτυχιακή μας εργασίας.

Θα θέλαμε επίσης να εκφράσουμε την ευγνωμοσύνη μας προς τις οικογένειες μας για την συμπαράστασή τους προς εμάς τόσο κατά την διάρκεια συγγραφής της παρούσας εργασίας όσο και κατά την διάρκεια των σπουδών μας.

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

---

Στην παρούσα πτυχιακή εργασία ασχοληθήκαμε με τις μικρομεσαίας επιχειρήσεις, τις αλλαγές που έχουν υπάρξει στην εργατική και φορολογικά νομοθεσία, αλλά και πώς οι αλλαγές αυτές έχουν αποτυπωθεί πάνω στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Προσπαθήσαμε μέσα από κάποιες έρευνες να σκιαγραφήσουμε κατά κάποιον τρόπο το περιβάλλον μέσα στο οποίο οι επιχειρήσεις αυτές παλεύουν να επιβιώσουν, ιδιαίτερα τώρα ιδιαίτερα τώρα που η οικονομική κρίση έχει κάνει αισθητή την παρουσία της στις ζωές όλων μας.

Όλα αυτά λοιπόν τα αποτυπώσαμε σε τέσσερα κεφάλαια. Στην αρχή λοιπόν της εργασίας μας υπάρχει μια μικρή εισαγωγή στο θέμα, ενώ στο πρώτο κεφάλαιο θεωρήσαμε σκόπιμο για την καλύτερη παρουσίαση του θέματος, να δώσουμε στοιχεία σχετικά με την έννοια της μικρομεσαίας επιχείρησης και την λειτουργία της, τους λόγους που την διαχωρίζουν από τις μεγάλες επιχειρήσεις, για το ποια είναι η θέση της στην ελληνική αγορά, ενώ στο τέλος του κεφαλαίου καταθέσαμε λίγα στοιχεία σχετικά με την έννοια του επιχειρηματία και της επιχειρηματικότητας.

Στο δεύτερο κεφάλαιο παρουσιάζουμε τις αλλαγές που έχουν συμβεί στην εργατική νομοθεσία ενώ στο τρίτο κεφάλαιο δίνουμε τις αλλαγές της φορολογικής νομοθεσίας.

Προχωρώντας την εργασίας μας και φτάνοντας στο τέταρτο κεφάλαιο επικεντρωνόμαστε στις συνέπειες των αλλαγών αυτών πάνω στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις.

## **ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ**

	<b>ΣΕΛ</b>
<b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ</b>	1
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1<sup>ο</sup> Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΜΙΚΡΟΜΕΣΑΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ</b>	3
1.1 Η ΜΙΚΡΟΜΕΣΑΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	3
1.2 ΟΡΙΣΜΟΣ ΜΙΚΡΟΜΕΣΑΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	4
1.3 Η ΣΠΟΥΔΑΙΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΜΙΚΡΟΜΕΣΑΙΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	6
1.4 ΤΑ ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΩΝ ΜΙΚΡΟΜΕΣΑΙΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	7
1.5 ΤΑ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΩΝ ΜΙΚΡΟΜΕΣΑΙΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	8
1.6 ΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	9
1.7 ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΟΙ ΜΙΚΡΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΙΣ ΜΕΓΑΛΕΣ	10
1.8 ΧΡΗΣΙΜΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΜΜΕ	11
1.9 ΟΙ ΛΟΓΟΙ ΕΠΙΤΥΧΙΑΣ ΤΩΝ ΜΙΚΡΟΜΕΣΑΙΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	12
1.10 ΟΙ ΛΟΓΟΙ ΑΠΟΤΥΧΙΑΣ	13
1.11 ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΩΝ ΜΙΚΡΟΜΕΣΑΙΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	14
1.12 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ	16
1.13 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΟΥ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΑ	18
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2<sup>ο</sup> ΟΙ ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΤΑ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΕΤΗ</b>	22
2.1 ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΤΟΠΙΟ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	22
2.2 ΟΙ ΚΥΡΙΟΤΕΡΕΣ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΤΩΝ ΤΕΛΕΥΤΑΙΩΝ ΕΤΩΝ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΤΟΠΙΟ	22
2.3 ΟΙ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ	30
2.4 ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ ΠΕΡΙ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ	33

2.5 ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΑ ΚΑΘΟΡΙΖΟΜΕΝΑ ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΌΡΙΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	37
2.6 Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΠΑΝΩ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ	41
2.7 ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ	43
2.8 ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ	45
2.9 ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	45
2.10 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ STAGE	47
2.11 ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	48
2.12 ΣΥΜΒΑΣΗ ΠΑΡΟΧΗΣ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ	50
2.13 ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	51
2.14 ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΕΣ	52
2.15 ΠΑΡΑΝΟΜΗ - ΑΝΑΣΦΑΛΙΣΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ	53
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3<sup>ο</sup> ΟΙ ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΗΝ ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΤΑ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΕΤΗ</b>	55
3.1 ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ	55
3.2 ΟΙ ΑΛΛΑΦΕΣ ΣΤΗΝ ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ	55
3.3 ΟΙ ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ ΚΑΤΑ ΤΟ ΕΤΟΣ 2012	60
3.4 ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΚΒΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΚΦΑΣ	74
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4<sup>ο</sup> Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΣΤΙΣ ΜΙΚΡΟΜΕΣΑΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΙΣ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΚΑΙ ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ</b>	77
4.1 Η ΠΟΡΕΙΑ ΤΩΝ ΜΙΚΡΟΜΕΣΑΙΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΤΑ ΤΑ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΕΤΗ	77
4.2 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ ΤΗΣ ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΕΛΛΑΔΟΣ	81
4.3 ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΦΟΡΟΛΟΓΙΑΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ ΜΙΚΡΟΜΕΣΑΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	86

4.4 ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΣΤΙΣ ΜΙΚΡΟΜΕΣΑΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	88
<b>ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ</b>	91
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ</b>	93



## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

---

Οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις λειτουργούν σε ένα μεταβαλλόμενο επιχειρησιακό περιβάλλον οικονομικό, κοινωνικό, τεχνολογικό, πολιτικό το οποίο ασκεί πάνω τους δυνάμεις τις οποίες μπορούν να αντιμετωπίσουν μόνο μέσα, από ένα καλά οργανωμένο διοικητικό προσωπικό.

Στο οικονομικό περιβάλλον οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις έχουν να αντιμετωπίσουν συντελεστές όπως: ο πληθωρισμός, η ανεργία, οι νομισματικές αλλαγές που επήλθαν μετά την είσοδο του Ευρώ, η παγκοσμιοποίηση που επηρέασε τη δυναμική των μικρών επιχειρήσεων αφού εισάγονται ειδικά από τριτοκοσμικές χώρες, προϊόντα σε πολύ χαμηλές τιμές που ο Έλληνας επιχειρηματίας δεν μπορεί να ανταγωνιστεί. Τέλος έχουμε ένα συνεχές μεταβαλλόμενο κοινωνικό περιβάλλον, με αλλαγές στο τρόπο ζωής, αλλά και στην γενικότερη συμπεριφορά του καταναλωτή

Οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις παίζουν σπουδαίο ρόλο στην οικονομία και συγκεκριμένα στο παράγοντα απασχόληση. Ο ρόλος των μικρομεσαίων επιχειρήσεων στο κομμάτι της απασχόλησης πηγάζει από την ανάγκη τους σε προσωπικό το οποίο θα παράγει διπλά από ότι το προσωπικό μιας μεγάλης επιχείρησης. Συγχρόνως οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις ανταποκρίνονται λόγω μεγέθους καλύτερα στο παραγωγικό κύκλο από ότι οι μεγάλες επιχειρήσεις οι οποίες λόγω μεγέθους δε παρουσιάζουν ευελιξία.

Στην ήδη δύσκολη οικονομική κατάσταση που περιβάλλει τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, έρχονται να προστεθούν και οι αλλαγές στο φορολογικό και εργατικό καθεστώς, οι οποίες ιδιαίτερα τα τελευταία 5 έτη, είναι συχνές. Οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις καλούνται να ανταποκριθούν και να ανταπεξέλθουν στις αλλαγές αυτές και συνάμα να αντισταθούν στην όλο και πιο δυσβάσταχτη για αυτές οικονομική κρίση.

Το τελευταίο χρονικό διάστημα οι αλλαγές στο εργασιακό καθεστώς, οι οποίες μεταξύ άλλων περιλαμβάνουν αλλαγές ωραρίων, μισθολογικές αλλαγές κλπ, αλλά και οι αλλαγές στο φορολογικό καθεστώς οι οποίες δυστυχώς συνεπάγονται όλο και μεγαλύτερη φορολογία για τις επιχειρήσεις, ωθούν τις ΜΜΕ είτε σε «λουκέτο», είτε σε προσπάθεια μείωσης κόστους

κυρίως μέσω των απολύσεων. Σε αυτό βέβαια έρχεται να βοηθήσει και οι οικονομική κρίση η οποία είναι δυσβάσταχτη για όλους και ιδίως και για τις Μμε οι οποίες λόγω του μεγέθους τους είναι αρκετά ευάλωτες σε οποιαδήποτε οικονομική, εργασιακή και φορολογική αλλαγή υπάρξει.

Όλα αυτά που προαναφέραμε αποτελούν μια μικρογραφία της κυρίως ανάλυσης του θέματος, η οποία ακολουθεί στην συνέχεια της παρούσας εργασίας.

### 1.1 Η ΜΙΚΡΟΜΕΣΑΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ

Οι ΜΜΕ διαδραματίζουν θεμελιώδη ρόλο στην ευρωπαϊκή οικονομία, καθώς αποτελούν τη ραχοκοκαλιά της επιχειρηματικής δραστηριότητας, ενώ τα κύρια πλεονεκτήματα μιας εύρυθμης λειτουργίας του θεσμού των ΜΜΕ είναι τα ακόλουθα:

- Προάγουν την κοινωνική σταθερότητα.
- Εξασφαλίζουν υψηλούς ρυθμούς βιώσιμης ανάπτυξης.
- Διατηρούν τον ζωτικό δεσμό μεταξύ της παραγωγικής πραγματικότητας και της εδαφικής της διάστασης.
- Αποτελούν ίσως τον αποτελεσματικότερο τρόπο καταπολέμησης της ανεργίας και όλων των προβλημάτων που αυτή προκαλεί καθώς δημιουργούν περισσότερες θέσεις απασχόλησης.
- Συμβάλλουν στην ενίσχυση της ιδέας της “κοινωνίας της γνώσης” καθώς αποτελούν χώρους κατάρτισης.
- Ενισχύουν τη διεθνή ανταγωνιστικότητα των κρατών μελών και της ΕΕ.

Ωστόσο, οι ΜΜΕ παρουσιάζουν συγκεκριμένα χαρακτηριστικά τα οποία αποτελούν βασικό εμπόδιο στην ανάπτυξη του θεσμού τους, όπως η απουσία οικονομιών κλίμακας, ο (συνήθως) υψηλός επιχειρηματικός κίνδυνος, η έλλειψη εγγυήσεων για προσφυγή στον δανεισμό, οι συχνά δαιδαλώδεις γραφειοκρατικοί μηχανισμοί κ.α. Η ΕΕ έχει συνειδητοποιήσει αφενός τα σημαντικά οφέλη από την ενίσχυση του θεσμού των ΜΜΕ και αφετέρου τα προβλήματα, τα οποία αντιμετωπίζουν και για αυτό το λόγο έχει θέσει την εξάλειψη των εμποδίων που αντιμετωπίζουν οι ΜΜΕ στην πρώτη θέση στην ιεραρχία των δραστηριοτήτων της.

Για να μπορέσουμε να κατανοήσουμε την Μικρομεσαία Επιχείρηση καλό είναι να ξεκινήσουμε πρώτα με τον ορισμό της επιχείρησης, τις μορφές και τα μεγέθη που διακρίνονται στην Ελλάδα.

Ο ορισμός που φέρεται πλέον σήμερα ως ο ευρύτερα αποδεκτός είναι ότι **επιχείρηση** χαρακτηρίζεται η ποριστική οικονομική μονάδα που αποτελεί αυτοτελή και υπεύθυνη

οργάνωση παραγωγικών συντελεστών και διαχείρισης συναλλαγών με τις οποίες και επιδιώκει το μέγιστο δυνατό κέρδος. Το δε κέρδος κατά κανόνα θα πρέπει να υπερβαίνει την αντίστοιχη συνήθη αμοιβή (ως αντιμισθία) της διοικητικής ή εκτελεστικής εργασίας που επιτελείται σε αυτήν. Οι νομικές μορφές αυτής είναι οι ατομικές και οι εταιρικές (Ομόρρυθμη (Ο.Ε.), Ετερόρρυθμη Εταιρεία (Ε.Ε.), Εταιρεία Περιορισμένης Ευθύνης (Ε.Π.Ε.), Ανώνυμη Εταιρεία (Α.Ε.), Ανώνυμη Ναυτιλιακή Εταιρεία (Α.Ν.Ε.), Συνεταιρισμός, Συμπλοιοκτησία. Τα μεγέθη αυτής είναι μικρές, μεσαίες, μεγάλες και επιχειρήσεις κολοσσοί.

Τελευταία αναφέρονται και οι "μικρομεσαίες επιχειρήσεις" (ΜΜΕ), όχι τόσο ως ενδιάμεση κατηγορία των δύο πρώτων, αλλά αθροιστικά αυτών, για λόγους πολιτικής ανάπτυξης και ένταξής τους σε προγράμματα επιχορηγήσεων .<sup>1</sup>

## **1.2 ΟΡΙΣΜΟΣ ΜΙΚΡΟΜΕΣΑΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ**

Η Μικρομεσαία Επιχείρηση, σύμφωνα με τη Σύσταση 2003/361 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (European Council) ημερομηνίας 06 Μαΐου 2003, περιλαμβάνει μια ομάδα επιχειρήσεων και συγκεκριμένα τα παρακάτω είδη:

- Τη Μεσαία Επιχείρηση.
- Τη Μικρή Επιχείρηση.
- Την Πολύ Μικρή Επιχείρηση.

Τα βασικά χαρακτηριστικά του κάθε είδους, σύμφωνα με τη Σύσταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, αναπτύσσονται στη συνέχεια.

Η Μεσαία Επιχείρηση χαρακτηρίζεται από:

- Αριθμό εργαζόμενων μικρότερο των 250 ατόμων.
- Κύκλο εργασιών μικρότερο ή ίσον με 50 εκατ. € ή συνολικό ισολογισμό μικρότερο ή ίσον με 43 εκατ. €.

Η Μικρή Επιχείρηση χαρακτηρίζεται από:

---

<sup>1</sup> Κυριαζόπουλος,Π. (2008) 'Σύγχρονες μορφές διοίκησης μικρομεσαίων επιχειρήσεων', Σύγχρονη Εκδοτική

- Αριθμό εργαζόμενων μικρότερο των 50 ατόμων.
- Κύκλο εργασιών μικρότερο ή ίσον με 10 εκατ. € ή συνολικό ισολογισμό μικρότερο ή ίσον με 10 εκατ. €.

Η Πολύ Μικρή Επιχείρηση χαρακτηρίζεται από:

- Αριθμό εργαζόμενων μικρότερο των 10 ατόμων.
- Κύκλο εργασιών μικρότερο ή ίσον με 2 εκατ. € ή συνολικό ισολογισμό μικρότερο ή ίσον με 2 εκατ. €.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση εφαρμόζει τον ορισμό αυτό στα κοινοτικά προγράμματα και στις κοινοτικές πρωτοβουλίες, και παράλληλα συστήνει χωρίς δέσμευση την εφαρμογή του ίδιου ορισμού στα προγράμματα αυτά, από τα κράτη μέλη.

Στην Ελλάδα, ο ορισμός της Ευρωπαϊκής Επιτροπής εφαρμόζεται ευρέως για πολλούς και σημαντικούς λόγους. Παράδειγμα της εφαρμογής του αποτελεί η ενσωμάτωση του στα κριτήρια κατάταξης σε συγκεκριμένη ομάδα, της κάθε επιχείρησης που υποβάλλει αίτηση προς χρηματοδότηση βάση του Αναπτυξιακού Νόμου Ν. 3299 / 2004. Η Ελλάδα, όπως κάθε ευρωπαϊκή χώρα, είναι χώρα μικρομεσαίων επιχειρήσεων οποιασδήποτε μορφής (ατομική, ΑΕ, ΟΕ, ΕΕ, ΕΠΕ).

Σύμφωνα με τις δημοσιεύσεις του Ε.Ο.Μ.Μ.Ε.Χ., οι επιχειρήσεις με λιγότερα από 100 άτομα προσωπικό αντιστοιχούν σε 99,8% του συνόλου των επιχειρήσεων και απασχολούν περίπου το 60% του εργατικού δυναμικού. Ενώ οι επιχειρήσεις με 10 άτομα προσωπικό αποτελούν το 96,3% του συνολικού αριθμού των επιχειρήσεων. Ο μεγαλύτερος κλάδος ύπαρξης ΜΜΕ στην Ελλάδα είναι το εμπόριο και συγκεκριμένα το λιανικό εμπόριο, τονίσουμε λοιπόν ότι το πλήθος των πολύ μικρών επιχειρήσεων αντιστοιχεί σε ποσοστό 96% του συνόλου των εμπορικών επιχειρήσεων και στο 80% του συνόλου των απασχολούμενων στο εμπόριο. Σύμφωνα με τα πιο πρόσφατα διαθέσιμα στοιχεία της Ελληνικής Στατιστικής Υπηρεσίας (ΕΛΣΤΑΤ 2007) ο τομέας του εμπορίου συνολικά απαρτιζόταν από 305.724 επιχειρήσεις κάθε νομικής μορφής, οι οποίες αντιστοιχούσαν σε ποσοστό 35,4% του συνόλου των Ελληνικών επιχειρήσεων. Η οικονομική κρίση που διέρχεται η Ελλάδα έχει επηρεάσει σημαντικά τον συγκεκριμένο τομέα. Η μείωση του διαθέσιμου εισοδήματος, η επιβράδυνση της πιστωτικής επέκτασης, η αύξηση της ανεργίας καθώς και η συγκρατημένη καταναλωτική συμπεριφορά, επηρεάζει τον κλάδο οδηγώντας σε μείωση της ιδιωτικής κατανάλωσης.

Μια ακόμη προσέγγιση η οποία μπορεί να μας δείξει πόσο σημαντικές είναι οι ΜΜΕ είναι αν τις δούμε σε Ευρωπαϊκό επίπεδο και παρουσιάσουμε ένα απόσπασμα από την Μελέτη του Ινστιτούτου Μικρών Επιχειρήσεων με θέμα "Χρηματοδότηση μικρών και πολύ μικρών επιχειρήσεων" έτος 2009 που αναφέρει ότι «...σε σύνολο 20 εκατομμυρίων επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στην ΕΕ, το 99,8% είναι ΜΜΕ, οι οποίες απασχολούν το 67,4% του εργατικού δυναμικού και προσφέρουν το 57,7% της προστιθέμενης αξίας» και συμπληρώνει «Αν και οι μεγάλες επιχειρήσεις απασχολούν σχετικά υψηλά ποσοστά εργατικού δυναμικού σε συγκεκριμένους κλάδους, σε μεγέθη αριθμού των επιχειρήσεων οι μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις αποτελούν τη συντριπτική πλειοψηφία. Το γεγονός αυτό τις καθιστά κλειδί στην ευρωπαϊκή οικονομική ανάπτυξη και οι χαρακτηρισμοί "ατμομηχανή", "ραχοκοκαλιά" και "γίγαντες" που τους αποδίδονται δεν είναι τυχαίοι. Όπως πολύ σωστά επισημαίνουν οι υπέρμαχοι της στήριξης των πολιτικών για την ενίσχυση της επιχειρηματικότητας με βάση τις μικρές επιχειρήσεις, ενδεχόμενες πρωτοβουλίες που στοχεύουν σε αυτές αναμένεται να επιφέρουν σημαντικά οφέλη στην ευρωπαϊκή οικονομία. Χαρακτηριστικά αναφέρεται το παράδειγμα ότι εάν δοθεί στις πολύ μικρές επιχειρήσεις η δυνατότητα πρόσληψης ενός μόνο ακόμα εργαζομένου, το αποτέλεσμα στην αύξηση της απασχόλησης και την αντίστοιχη μείωση της ανεργίας θα είναι θεαματικό.»<sup>2</sup>

### **1.3 Η ΣΠΟΥΔΑΙΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΜΙΚΡΟΜΕΣΑΙΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

Η σημασία των μικρομεσαίων επιχειρήσεων έχει αναγνωριστεί στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης καθώς οι επιχειρήσεις αυτές αντιπροσωπεύουν το μεγαλύτερο και δυναμικότερο κομμάτι της επιχειρηματικής δραστηριότητας με τους υψηλότερους ρυθμούς ανάπτυξης . Η σημασία των επιχειρήσεων είναι δεδομένη καθώς αυτές αποτελούν την πλειοψηφία, δηλαδή ένα μεγάλο ποσοστό των επιχειρήσεων είναι οι μικρές επιχειρήσεις. Έρευνες δείχνουν ότι οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις αποτελούν σχεδόν το 90% των συνολικών επιχειρήσεων σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες.

---

<sup>2</sup> Κυριαζόπουλος,Π. (2008) 'Σύγχρονες μορφές διοίκησης μικρομεσαίων επιχειρήσεων', Σύγχρονη Εκδοτική

Η σημαντικότητα των μικρομεσαίων επιχειρήσεων μπορεί να προκύψει από τη συμβολή που έχουν οι τελευταίες στην τόνωση και στην αύξηση της απασχόλησης. Ο ρόλος είναι σημαντικός καθώς οι μικρές γενικά επιχειρήσεις κατέχουν υψηλή θέση στην οικονομική ανάπτυξη και στην αντιμετώπιση σοβαρών οικονομικό-κοινωνικών στρεβλώσεων, όπως η ανεργία.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει πλέον μια σαφή και ολοκληρωμένη πολιτική ενίσχυσης των επιχειρήσεων αυτών, πάνω στην οποία στηρίζει τόσο την παραπέρα οικονομική μεγέθυνση όσο και τη δημιουργία πρόσθετων θέσεων απασχόλησης.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή αναφέρει πως οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις στην Ελλάδα αντιπροσωπεύουν το 99,9% του συνόλου των επιχειρήσεων και καλύπτουν το 69,9% της οικονομικής προστιθέμενης αξίας και το 85,1% της απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα (εξαιρείται ο χρηματοπιστωτικός τομέας). Το 24% δε αυτών των επιχειρήσεων δραστηριοποιούνται στους τομείς της υψηλής τεχνολογίας και έντασης γνώσης, τομείς που θεωρούνται κλειδί για τη μελλοντική ανταγωνιστικότητα της Ελλάδας.

#### **1.4 ΤΑ ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΩΝ ΜΙΚΡΟΜΕΣΑΙΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

Μελετώντας τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις διαπιστώσαμε πως τα πλεονεκτήματά από την λειτουργία τους είναι πολυάριθμα. Αξίζει λοιπόν στο σημείο αυτό να αναφέρουμε τα σημαντικότερα από αυτά:

(α) Οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις και λόγω του μεγέθους τους υπερτερούν έναντι των μεγάλων επιχειρήσεων στο θέμα της ευελιξίας. Έχουν την δύναμη να προσαρμόζονται πιο εύκολα στις συνεχείς οικονομικές αλλαγές και να προσαρμόζονται στην κάθε κοινωνική, πολιτική και οικονομική αλλαγή συμβαίνει στην αγορά που ανήκουν.

(β) Οι νέοι άνθρωποι, πτυχιούχοι και μη, πιο εύκολα θα επιλέξουν να αναπτύξουν τις καινοτόμες ιδέες τους μέσω μιας μικρομεσαίας επιχείρησης παρά μιας μεγάλης επιχείρησης. Συνεπώς οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις είναι αυτές οι οποίες κατά πλειοψηφία προσφέρουν νέα και καινοτόμα αγαθά.

(γ) Παρατηρείται πως οι νέες τεχνολογίες έχουν διεισδύσει ιδιαίτερα στις μικρομεσαίες. Αυτό έρχεται να συνδεθεί με το προηγούμενο πλεονέκτημα που αναφέρθηκε καθώς τα καινοτόμα προϊόντα και η τεχνολογία συνδέονται άρρηκτα μεταξύ τους. Επίσης η τεχνολογία μπορεί να προστατέψει τις ΜΜΕ και από την οικονομική πλευρά καθώς η τεχνολογία βελτιώνει την παραγωγικότητα και ωθεί σε γρηγορότερη και οικονομικότερη παραγωγή.

## **1.5 ΤΑ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΩΝ ΜΙΚΡΟΜΕΣΑΙΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

Σε αντιπαράθεση όμως με τα προαναφερθέντα πλεονεκτήματα έρχεται να παρατεθεί η οικονομική κρίση. Τι σημαίνει όμως αυτό;

Στους δύσκολους καιρούς που διανύουμε εν μέσω της οικονομικής κρίσης, οι επιχειρήσεις που πρώτα πλήττονται είναι οι μικρομεσαίες. Είναι αυτές που αδυνατούν, λόγω μεγέθους, να ανταπεξέλθουν στα όλο και πιο δυασβάσταχτα μέτρα, στην αύξηση των φόρων, στην μείωση της ζήτησης αγαθών. Όλο αυτό το δυσειώνο σκηνικό οδηγεί τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις σε λουκέτο ή σε απορροφήσή τους από τις μεγάλες επιχειρήσεις.

Χαρακτηριστικό των μικρομεσαίων επιχειρήσεων είναι ότι έχουν περιορισμένους πόρους και αυτοί οι περιορισμοί μπορεί να αφορούν είτε τα ίδια κεφάλαια της επιχείρησης, είτε τη δυνατότητα που αυτές έχουν ώστε να χρηματοδοτηθούν από πιστωτικά ιδρύματα (τράπεζες). Τώρα όμως που και η χρηματοδότηση από τις τράπεζες είναι αδύνατη και με τα ίδια κεφάλαια να έχουν στερέψει οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις δεν μπορούν εύκολα να αναπτύξουν τα προϊόντα τους και το φάσμα των καταναλωτών στους οποίους απευθύνονται και συνεπώς χάνουν στο παιχνίδι του ανταγωνισμού με τις μεγάλες επιχειρήσεις.

Επιπλέον οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις έχουν έλλειψη από υψηλά εξειδικευμένο προσωπικό και αυτό οφείλεται στους περιορισμένους χρηματικούς τους πόρους. Τέλος, η πλειοψηφία των μικρομεσαίων επιχειρήσεων λειτουργούν τοπικά και έχουν περιορισμένες δυνατότητες αύξησης του μεγέθους τους, εν' αντιθέσει με τους μεγάλους ανταγωνιστές τους οι οποίοι έχουν πρόσβαση σε πολλές αγορές, μέσω των υποκαταστημάτων τους σε πολλές πόλεις και



χώρες και ανευρίσκουν καινοτομικές ιδέες μέσω της επαφής τους με πελάτες διαφορετικών απαιτήσεων και πολιτισμικών χαρακτηριστικών .<sup>3</sup>

## 1.6 ΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

Με τον όρο περιβάλλον εννοούμε όλους τους παράγοντες που επηρεάζουν τη μικρομεσαία επιχείρηση είτε άμεσα είτε έμμεσα και την αναγκάζουν να λάβει μέτρα προκειμένου να μπορέσει να ανταποκριθεί με επιτυχία στους στόχους της. Το περιβάλλον είναι δυναμικό και οι μεταβολές που συμβαίνουν μέσα σε αυτό μπορούν να μετρηθούν.

Το εξωτερικό περιβάλλον της επιχείρησης αποτελείται από παράγοντες που είναι εξωτερικοί προς την οργάνωση όπως κοινωνικοί, πολιτικοί, οικονομικοί, τεχνολογικοί, περιβαλλοντολογικοί.

Το εσωτερικό περιβάλλον της επιχείρησης αποτελείται από παράγοντες που είναι μέσα στην οργάνωση όπως χρηματοοικονομικοί, φυσικοί, ανθρώπινοι, τεχνολογικοί πόροι κ.α.

Ως άμεσο εξωτερικό περιβάλλον μιας επιχείρησης θα μπορούσαμε να αναφέρουμε τους προμηθευτές, τους διανομείς, τους πελάτες, και τους ανταγωνιστές.

Το ευρύτερο περιβάλλον μιας επιχείρησης αποτελείται από τις εξής δυνάμεις:

- Οικονομικές Δυνάμεις: επηρεάζουν την εθνική οικονομία, και (εμμέσως) την επιχείρηση.
- Τεχνολογικές Δυνάμεις: τεχνογνωσία και εξοπλισμός που χρησιμοποιούνται για την μετατροπή των εισροών σε εκροές .
- Κοινωνικοοικονομικές Δυνάμεις: προέρχονται από αλλαγές στην κοινωνική και ευρύτερη εθνική κουλτούρα.
- Δημογραφικές Δυνάμεις: προέρχονται από αλλαγές στην φύση, στην σύνθεση και στην ποικιλομορφία του πληθυσμού.

---

<sup>3</sup> Λυμπεράκη, Α., (1998) , Δικτύωση, Ευέλικτη Εξειδίκευση και Μικρές Επιχειρήσεις, Αντωνάκης και Πιτέλης, Διεθνής Ανταγωνιστικότητα και Βιομηχανική Στρατηγική, Τυπωθήτω, Αθήνα

## 1.7 ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΟΙ ΜΙΚΡΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΙΣ ΜΕΓΑΛΕΣ

Στη συγκεκριμένη ενότητα θα προσεγγίσουμε τις διαφορές των μικρομεσαίων από τις μεγάλες επιχειρήσεις. Θα ξεκινήσουμε τη σύγκριση μ' ένα από τα βασικά προβλήματα τα οποία αντιμετωπίζουν οι μάνατζερ των εταιριών ανεξάρτητα του μεγέθους που έχουν αυτές, το οποίο είναι να διατηρήσουν σε υψηλά επίπεδα το ηθικό των εργαζόμενων τους. Το πρόβλημα το οποίο αντιμετωπίζουν οι υπεύθυνοι ειδικά των μικρομεσαίων εταιριών είναι το πώς θα διατηρήσουν το ηθικό σε υψηλά επίπεδα ενώ όσο η εταιρία μεγαλώνει το πώς θα το ενισχύσουν αλλά και το πώς θα συνεχίσουν να το διατηρούν σε υψηλά επίπεδα.

Μια βασική διαφορά των μεγάλων από τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις είναι η οριοθέτηση στόχων. Οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις βάζουν μικρότερους στόχους εφικτούς γιαυτές, συγχρόνως οι στόχοι αυτοί είναι συνήθως πιο βραχυπρόθεσμοι. Οι μεγάλες επιχειρήσεις επιλέγουν μακροπρόθεσμους επίπονους στόχους, με στόχο την μεγιστοποίηση του κέρδους

Η λειτουργία των μικρομεσαίων επιχειρήσεων βασίζεται σε λίγα άτομα μέχρι 50, αυτό προϋποθέτει την ύπαρξη εξειδικευμένου προσωπικού το οποίο έχει την ικανότητα να τη βοηθήσει. Από την άλλη οι μεγάλες επιχειρήσεις λόγω του εύρους του σε προσωπικό και ικανότητες αποτελούνται και από ανειδίκευτα άτομα στα οποία επενδύουν προκειμένου να αυξήσουν τα κέρδη τους. Για τον λόγο αυτό παρατηρείται διαφοροποίηση στη διάρθρωση των τμημάτων, συγκεκριμένα στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις τα τμήματα διοίκηση προσωπικού, λογιστήριο, πωλήσεις και μάρκετινγκ είναι κοινά αντίθετα στις μεγάλες επιχειρήσεις τα παραπάνω τμήματα λειτουργούν ανεξάρτητα το ένα από το άλλο .

Οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις επιλέγουν τη πρόσληψη εξειδικευμένου προσωπικού το οποίο να έχει γνώσεις υπολογιστών προκειμένου να βοηθήσει την επιχείρηση στην ανάπτυξη του πληροφοριακού της συστήματος αλλά και στην καλύτερη σε σχέση με τις ηλεκτρονικές υπηρεσίες εξυπηρέτηση των πελατών, πολλές φορές οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις δίνουν σε εξωτερικούς συνεργάτες την ανάπτυξη του πληροφοριακού τους συστήματος.

Από την άλλη οι μεγάλες επιχειρήσεις λειτουργούν με διαφορετική φιλοσοφία στο συγκεκριμένο ζήτημα, συγκεκριμένα δίνουν τη δημιουργία των πληροφοριακών τους συστημάτων σ' εξωτερικούς συμβούλους αλλά μετά το πρόγραμμα το διαχειρίζονται μόνοι τους.

Οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις έχουν συνήθως περιορισμένες πηγές και ελάχιστη γνώση σε σχέση με τις διεθνείς αγορές, για αυτό τον λόγο απευθύνονται μόνο στην τοπική αγορά, σε αντίθεση με τις μεγάλες επιχειρήσεις που μέσω των εξαγωγών ή μέσω των υποκαταστημάτων τους σε άλλες χώρες απευθύνονται στο διεθνές καταναλωτικό κοινό.

Θα συνεχίσουμε τη σύγκριση μικρομεσαίων και μεγάλων επιχειρήσεων σε σχέση με το επίπεδο του μισθού. Όσο μεγαλύτερη είναι η επιχείρηση τόσο μεγαλύτερος είναι ο μέσος όρος των μισθών. Οι μεγάλοι οργανισμοί συνήθως δίνουν μεγάλους μισθούς στο προσωπικό τους ειδικά στα υψηλά διοικητικά επίπεδα προκειμένου να ακολουθήσουν την αγορά αλλά και να μην επιτρέψουν σε ανταγωνιστικές εταιρίες να τους πάρουν κάποια εκ των βασικών στελεχών τους. Συγχρόνως το επίπεδο εξειδίκευσης, γνώσης και εμπειρίας κάποιων εκ των στελεχών σ' ένα μεγάλο οργανισμό δικαιολογούν τους υψηλούς μισθούς. Από την άλλη οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις δε μπορούν ν' ακολουθήσουν τις μεγάλες σ' επίπεδο μισθών και λόγω μεγέθους και λόγω πόρων που διαθέτουν. Αυτό αναγκάζει τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις να χάνουν σημαντικά στελέχη τους αλλά και να μη μπορούν ν' ακολουθήσουν τις μεγάλες.<sup>4</sup>

## 1.8 ΧΡΗΣΙΜΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΜΜΕ

Μια οικονομία χρειάζεται τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις διότι:

- Βοηθούν στη διαφοροποίηση της οικονομικής βάσης της χώρας και της παρέχουν τη δυνατότητα να ανταποκρίνεται σε διάφορες συνθήκες της αγοράς.
- Προσφέρουν ένα στοιχείο τοπικού ελέγχου που μπορούν να ανταποκρίνονται σε τοπικές ανάγκες.
- Η υπερβολική εξάρτηση από τις μεγάλες επιχειρήσεις που στηρίζονται από διεθνείς χρηματοπιστωτικούς ομίλους στερεί από τις περιφερειακές οικονομίες την ανεξαρτησία τους.
- Η παρουσία των μικρομεσαίων επιχειρήσεων στην οικονομία αποτελεί έκφραση της πολιτικής ανταγωνισμού και εκφράζει το αντιμονοπωλιακό σκέλος.
- Συνεισφέρουν στο Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν.
- Ενθαρρύνουν νέα χρήσεις της τεχνολογίας και απορροφούν τεχνολογικές

---

<sup>4</sup> Κυριαζόπουλος,Π. (2008) 'Σύγχρονες μορφές διοίκησης μικρομεσαίων επιχειρήσεων', Σύγχρονη Εκδοτική

καινοτομίες.

-Ενθαρρύνουν υψηλότερα επίπεδα παραγωγικότητας αποσπώντας μεγαλύτερη παραγωγή από μονάδα κεφαλαίου.

-Φροντίζουν για τις νέες αγορές και έτσι ενθαρρύνουν και ικανοποιούν την καινοτομία.

-Αποτελούν οδό για την αυτοανάπτυξη και την ατομική επιτυχία του επιχειρηματικού πνεύματος.

-Δημιουργούν νέες θέσεις εργασίας και έτσι καταπολεμούν σε κάποιο βαθμό την ανεργία.

## **1.9 ΟΙ ΛΟΓΟΙ ΕΠΙΤΥΧΙΑΣ ΤΩΝ ΜΙΚΡΟΜΕΣΑΙΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

Για ορισμένους ιδιοκτήτες επιχειρήσεων η επιτυχία υπολογίζεται συναρτήσει της ικανότητας τους να συντηρούν ένα ανεξάρτητο τρόπο ζωής, για άλλους είναι συνάρτηση της κερδοφορίας και της ανάπτυξης της επιχείρησης. Άλλοι πάλι ενδέχεται να αντιμετωπίζουν την επιχείρηση τους ως ένα κομψοτέχνημα που θέλουν να μεταβιβάσουν στα παιδιά τους.

Έχει αποδειχτεί ότι οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις ξεπερνούν κατά πολύ τις μεγάλες επιχειρήσεις. Στοιχεία δείχνουν ότι τα κέρδη των μικρομεσαίων επιχειρήσεων είναι περισσότερα από εκείνα των μεγάλων. Κατά μέσο όρο οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις εξασφαλίζουν υψηλότερη απόδοση καθαρής θέσης από τις μεγάλες, αυτό αποδεικνύεται από το γεγονός ότι στις βιομηχανίες οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις μπορούν να ανταποκριθούν με μεγαλύτερη ταχύτητα και με μικρότερο κόστος από τις μεγάλες στον αυξανόμενο ρυθμό αλλαγών στα προϊόντα και τις υπηρεσίες, στις διαδικασίες και στις αγορές. Ενώ ταυτόχρονα οι μικρομεσαίες έχουν γίνει πιο ελκυστικές γι' αυτούς που αναζητούν επαγγελματική ανεξαρτησία.

Οι μικρομεσαίοι επιχειρηματίες αποδεικνύονται αντάρτες και αυτοί είναι που επεκτείνουν τα σύνορα της γνώσης. Οι ιδέες είναι το όπλο τους. Για την ακρίβεια οι μελέτες συνεχώς δείχνουν ότι οι σημαντικές καινοτομίες προέρχονται από τις μικρομεσαίες με το ίδιο ποσοστό όσο από τις μεγάλες επιχειρήσεις. Οι σημαντικές Καινοτομίες του εικοστού αιώνα κάλυψαν μια μεγάλη κλίμακα δραστηριοτήτων όπως κλιματισμός, υπηρεσίες ταχυμεταφοράς και άλλα. Τα οφέλη περιλαμβάνουν τόσο χαμηλότερες τιμές και καλύτερη ποιότητα καταναλωτικών προϊόντων όσο και καλύτερη ποιότητα ζωής, για παράδειγμα, καθαρότερος αέρας.

Τα κίνητρα για καινοτομίες είναι μεγαλύτερα κυρίως επειδή οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις έχουν την δυνατότητα να δημιουργήσουν ή να καταλάβουν μια ολόκληρη βιομηχανία ενώ οι μεγάλες παραμένουν αδρανείς, προστατεύοντας την θέση τους. Επίσης είναι μεγαλύτερα λόγω τις προοπτικής μεγάλων ανταμοιβών και της δημιουργικής διάθεσης μικρομεσαίας επιχείρησης καθώς και της ανάγκης της να αναγνωρισθεί ως επιτυχημένη.

Η οικονομία μας εξαρτάται από τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις όχι μόνο λόγω των εφευρέσεων και των καινοτομιών τους, αλλά αυτές οι επιχειρήσεις απασχολούν δεκάδες εκατομμύρια ανθρώπων ενώ παράλληλα πωλούν στους καταναλωτές περισσότερα προϊόντα που κατασκευάζουν οι μεγάλες επιχειρήσεις. Επιπλέον παρέχουν στις μεγάλες επιχειρήσεις πολλές από τις υπηρεσίες, τις προμήθειες και τις πρώτες ύλες που χρειάζονται. Επειδή οι μεγάλες εταιρίες δεν μπορούν να εξασφαλίσουν προϊόντα και υπηρεσίες τόσο φθηνά όσο οι μικρές. Ανάμεσα στα είδη προϊόντων και υπηρεσιών που μπορούν να προσφέρουν πιο φθηνά οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις είναι εκείνα με μικρά ποσοστά πωλήσεων, εκείνα που απαιτούν προσωπική επαφή με τους πελάτες και εκείνα που πρέπει να ικανοποιήσουν τις συγκεκριμένες απαιτήσεις κάθε πελάτη. Επιπλέον οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις αποτελούν σημαντικό παράγοντα δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας. Θέσεις εργασίας δημιουργούν οι επιχειρήσεις που ξεκινούν μικρές, αλλά αναπτύσσονται γρήγορα χάρη στο μάρκετινγκ και την τεχνολογία.

Οι οικονομικές επιδόσεις, η καινοτομία, η ανταπόκριση στις ανάγκες και η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας αποτελούν την φωτεινή πλευρά των μικρομεσαίων επιχειρήσεων.<sup>5</sup>

## **1.10 ΟΙ ΛΟΓΟΙ ΑΠΟΤΥΧΙΑΣ**

Το λουκέτο σε μια επιχείρηση έχει επιπτώσεις σε όλους τους ενδιαφερόμενους: ιδιοκτήτες, εργαζόμενους, προμηθευτές, πελάτες, χρηματοδότες. ο βασικός λόγος αποτυχίας είναι η ευκολία δημιουργίας τους δηλαδή η εύκολη είσοδο τους στην αγορά. Υπάρχουν όμως αρκετοί λόγοι που αποτυγχάνουν οι επιχειρήσεις. Στην περίπτωση των επιχειρήσεων με

---

<sup>5</sup> Κυριαζόπουλος,Π. (2008) ‘Σύγχρονες μορφές διοίκησης μικρομεσαίων επιχειρήσεων’, Σύγχρονη Εκδοτική

ηλικία κάτω των τριών ετών, αναδεικνύονται ζητήματα όπως η χρηματοδότηση, η ζήτηση, το μάρκετινγκ, η αρχική κεφαλαιοποίηση και ο επιχειρηματικός προγραμματισμός. Ανεξάρτητα από την αρχική επιχειρηματική ιδέα των ιδιοκτητών ήταν ή όχι ισχυρή, πρέπει επίσης να εξεταστεί αν διέθεταν τους αναγκαίους πόρους, πείρα και την ικανότητα. Αν η ίδρυση επιχειρήσεων είναι μια απελπισμένη αντίδραση στην ανεργία αντί να βασίζεται σε υγιείς αρχές αναπόφευκτα πολλές επιχειρήσεις θα αποτύχουν. Συμπέρασμα όλων των παραπάνω λόγων αποτυχίας είναι ότι οι ιδιοκτήτες δεν διέθεταν το επιχειρηματικό δαιμόνιο για να πετύχουν.

Παράγοντες που επηρεάζουν την επιτυχία ή την αποτυχία των επιχειρήσεων είναι και οι ακόλουθοι:

- Ανταγωνισμός( πόσο έντονος είναι ο ανταγωνισμός στην συγκεκριμένες αγορές; Υπάρχουν νέοι εισερχόμενοι;)
- Τεχνολογία( πόσο τρωτή είναι η επιχείρηση από ανταγωνιστές που χρησιμοποιούν νέα τεχνολογία; Πόσο αλλάζει η τεχνολογία προς συγκεκριμένους τομείς; Πόσες επενδύσεις κεφαλαίου απαιτούνται για να συμβαδίσει η επιχείρηση με τη νέα τεχνολογία; Ποιες απαιτήσεις σε γνώσεις και δεξιότητες θέτει η νέα τεχνολογία
- Αγορές (είναι οι αγορές κορεσμένες; Ποια είδη δαπανών απαιτούνται προκειμένου να αυξηθεί η γνώση προς αγοράς για ένα δεδομένο προϊόν;)
- Διασπορά των αγορών(είναι οι αγορές συγκεντρωμένες ή διεσπαρμένες; Τι συνέπειες έχει η διασπορά ως προς το κόστος διανομής και την πρόσβαση σε διεσπαρμένους(αντί για συγκεντρωμένους) πελάτες;)
- Πλεονάζουσα δυναμικότητα(λειτουργεί η επιχείρηση στην πλήρη της δυναμικότητα ή μήπως η παραγωγική της ικανότητα υπολείπεται της δυναμικότητας, κάτι που αυξάνει περιττά το κόστος;)
- Εύρος φάσματος προϊόντων( μήπως η μικρή επιχείρηση προσπαθεί να παράγει φάσμα προϊόντων που είναι υπερβολικά ευρύ για τους πόρους που διαθέτει;)
- επίπεδα δεξιοτήτων(υπάρχει ή όχι σταθερή ανάγκη για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων λόγω της τεχνολογίας, των προσδοκιών των πελατών ή άλλων παραγόντων;)
- Παράγοντες ποιότητας( έχουν μεταβληθεί οι ποιοτικές προδιαγραφές λόγω κυβερνητικών ρυθμίσεων, αποφάσεων άλλων φορέων ή συνθηκών της αγοράς; Η διασφάλιση ποιότητας στον τομέα του προϊόντος είναι μήπως δαπανηρή ή ειδική από κάποια άλλη σκοπιά;)

## 1.11 ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΩΝ ΜΙΚΡΟΜΕΣΑΙΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Το βασικό σε παγκόσμια βάση και φυσικά και στη χώρα μας είναι να γίνει κατανοητή η σημασία των μικρομεσαίων επιχειρήσεων οι οποίες μπορούν να αποτελέσουν αν ενισχυθούν οικονομικά σε εγχώριο αλλά και Ευρωπαϊκό επίπεδο (κοινοτικά πακέτα) τον ακρογωνιαίο λίθο και της εθνικής και της παγκόσμιας οικονομίας. Η βοήθεια θα πρέπει να ξεκινήσει από τη κοινότητα με την ενημέρωση των νέων επιχειρηματιών αλλά και τη στήριξη του προσωπικού τους μέσα από εκπαιδευτικά προγράμματα.

Ο χαρακτήρας της κρατικής υποστήριξης έχει συζητηθεί πολύ σε σχέση με τις μικρές επιχειρήσεις. Με την ευρεία έννοια το πρόβλημα θα μπορούσε να χωριστεί σε τρεις κατηγορίες: θεσμικές διευθετήσεις, περιεχόμενο και αποτελεσματικότητα της επιχείρησης. Στο παρελθόν, περιορισμένη οικονομική στήριξη και ο μεγάλος αριθμός φορέων ενίσχυσαν την αντίληψη για έλλειψη συνοχής της πολιτικής για τις επιχειρήσεις. Για να διορθωθεί η κατάσταση, λήφθηκαν μέτρα για την αναβάθμιση των θεσμικών διευθετήσεων, για την επιμόρφωση και την υποστήριξη, αναθεωρήθηκε το περιεχόμενο της επιμόρφωσης και αξιολογήθηκαν τα αποτελέσματα των προγραμμάτων, προθέσεις που ήταν έκδηλες στις Λευκές Βίβλους για την Ανταγωνιστικότητα του 1994 και του 1995, καθώς και σε σειρά εγγράφων του Υπουργείου Εμπορίου και Βιομηχανίας.

Η Γενική Διεύθυνση Επιχειρήσεων και Βιομηχανίας αποδίδει αυξημένη βαρύτητα για τις ανάγκες των μικρομεσαίων επιχειρήσεων ενώ ταυτόχρονα τονίζει την σημασία της δημιουργίας ενός υγιούς περιβάλλοντος εργασίας για τις επιχειρήσεις αυτές. Η πρόκληση που αντιμετωπίζει η Ένωση, σήμερα, είναι η ενθάρρυνση της οικονομικής ανάπτυξης και η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Η Επιτροπή διαθέτει ήδη ένα παγιωμένο θεωρητικό πλαίσιο και σειρά μέτρων για την στήριξη των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, τα οποία επιχειρεί να εφαρμόσει.

## 1.12 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Η επιχειρηματικότητα είναι μια έννοια χωρίς σαφή προσδιορισμό και με ποικίλες προεκτάσεις. Η ευρύτητά της έγκειται στο πλήθος των ορισμών που περιλαμβάνει, στους οποίους παρατηρείται διαφοροποίηση με την πάροδο των χρόνων. Οι ορισμοί αυτοί περιλαμβάνουν στοιχεία όπως:

- Η σύλληψη της αρχικής ιδέας
- Η σωστή αξιολόγηση των ευκαιριών
- Η διορατικότητα που απαιτείται για αυτή
- Η οργάνωση και διαχείριση των πόρων της εκάστοτε επιχείρησης
- Η πραγμάτωση της αρχικής σκέψης συμπεριλαμβανομένης της ανάληψης κινδύνου

Τα προαναφερθέντα αυτά στοιχεία προσαρμόζονται κατάλληλα στις συνθήκες κάθε εποχής, δίνοντας με τον τρόπο αυτό στην επιχειρηματικότητα μια διαφορετική χροιά, με την προσθήκη κάθε φορά μιας νέας οπτικής.

Εντούτοις, ένας ορισμός που θα μπορούσε να δοθεί για την επιχειρηματικότητα, σε γενικές γραμμές, στην πιο σύγχρονη μορφή του είναι ο εξής:

Επιχειρηματικότητα είναι η ιδιότητα ενός ατόμου ή ενός οργανισμού να αναλαμβάνει πρωτοβουλία μετά λογικού οικονομικού ρίσκου με απώτερο σκοπό την ανάπτυξη καινοτομικής δραστηριότητας και τον προσπορισμό οικονομικού οφέλους (κέρδος).

Η επιχειρηματικότητα, δηλαδή η προσπάθεια για τη δημιουργία νέων επιχειρήσεων, προωθεί την τοπική και εθνική οικονομική ανάπτυξη, δημιουργεί θέσεις εργασίας, και βοηθά τις μη προνομιούχες ομάδες, ειδικότερα τους νέους και τις νέες, να βρουν απασχόληση, συμβάλλοντας έτσι στην άρση της περιθωριοποίησης και στην ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής.

Πάνω από όλα όμως, η δημιουργία μιας επιχείρησης είναι η ατομική πράξη ενός ανθρώπου που αναλαμβάνει το ρίσκο, ενός ανθρώπου που συχνά είναι απροετοίμαστος. Η επιτυχία ή αποτυχία της επιχειρηματικής του δραστηριότητας εξαρτάται κατά κύριο λόγο από τα στοιχεία της προσωπικότητας του, τις δεξιότητες που έχει και τις ικανότητες που αναπτύσσει, τη μεθοδικότητα, την επιμονή, την αισιοδοξία, τη διάθεση για προσωπική δέσμευση και ανάληψη κινδύνων, τη σωστή πληροφόρηση και την καλή γνώση του αντικειμένου.



Τα άτομα ωθούνται στην επιχειρηματική δραστηριότητα από κάποια κίνητρα. Τα κυριότερα είναι τα εξής:

- Το κέρδος. Η οικονομική ανταμοιβή είναι από τα σπουδαιότερα κίνητρα, ίσως το σπουδαιότερο. Οι επιχειρηματίες προσδοκούν μια απόδοση της επένδυσης, η οποία, όχι μόνο θα τους αποζημιώσει για το χρόνο και τα χρήματα που έχουν επενδύσει, αλλά θα τους ανταμείψει ικανοποιητικά για τους κινδύνους και τις πρωτοβουλίες που αναλαμβάνουν στην επιχειρηματική τους δραστηριότητα.

- Η ανεξαρτησία. Η ελευθερία για ανεξάρτητη εργασία είναι μια άλλη ανταμοιβή-και κίνητρο οπωσδήποτε- της επιχειρηματικότητας. Είναι πολύ συνηθισμένη η φράση «θέλω να είμαι αφεντικό του εαυτού μου» ή «δε θέλω να έχω κανένα πάνω από το κεφάλι μου».

- Η προσωπική και επαγγελματική καταξίωση. Η ανάπτυξη μιας επιχείρησης στηρίζεται, εκτός των άλλων, και στην πρόθεση του επιχειρηματία για ανάδειξη των προσωπικών ικανοτήτων-δεξιοτήτων του. Για να γίνει κάποιος πετυχημένος επιχειρηματίας χρειάζεται να μπορεί ν' αντεπεξέρχεται με το ρίσκο, την αβεβαιότητα, το στρες, να χειρίζεται επαρκώς τις πολυποίκιλες διαπροσωπικές σχέσεις και να διοικεί την επιχείρηση με περιορισμένους πόρους. Πολλοί γίνονται επιχειρηματίες για να βιώσουν αυτό το αίσθημα προσωπικής καταξίωσης και αυτοολοκλήρωσης, που απορρέει από τη δημιουργία μιας ολοκληρωμένης και παραγωγικής οντότητας, όπως είναι μια σωστή επιχείρηση.

- Μια εναλλακτική επιλογή απέναντι σε μια μη ικανοποιητική εργασία. Πολλοί επιχειρηματίες ήταν στο παρελθόν στελέχη ή εργαζόμενοι γενικότερα σε άλλες επιχειρήσεις.

- Η υπάρχουσα οικογενειακή επιχείρηση αποτελεί ένα εξίσου ικανό κίνητρο για την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας. Είναι συνηθισμένο φαινόμενο κυρίως αγόρια, παιδιά επιχειρηματιών να αναλαμβάνουν και να συνεχίζουν ή να επεκτείνουν την οικογενειακή επιχείρηση. Είναι σημαντικό όμως για τον μέλλοντα επιχειρηματία να ωθείται από προσωπική επιθυμία σε επιχειρηματική δραστηριότητα και όχι να του επιβάλλεται η επαγγελματική αυτή επιλογή άμεσα ή έμμεσα είτε από την οικοοικογένεια είτε από τα χρηματοδοτικά πακέτα είτε τέλος από άλλους εξωτερικούς παράγοντες.

Η δραστηριότητα του επιχειρηματία είναι πάρα πολύ σημαντική για την εύρυθμη λειτουργία και ανάπτυξη της οικονομίας γιατί βοηθά αποτελεσματικά στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και επιπρόσθετου εισοδήματος. Για το λόγο αυτό τα τελευταία χρόνια οι κυβερνήσεις, οι διάφορες οργανώσεις και ενώσεις και τα πανεπιστημιακά ιδρύματα των προηγμένων κρατών έχουν στρέψει την προσοχή τους στην ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας.

Η οικονομία που δεν αναπτύσσει την επιχειρηματικότητα δεν θα μπορέσει να εκμεταλλευτεί προς όφελός της τα διάφορα τεχνολογικά και άλλου είδους επιτεύγματα. Πλούτος σε μία οικονομία δεν είναι μόνο οι παραγωγικοί πόροι αλλά και οι ιδέες των ανθρώπων. Σημαντικό μέρος αυτών των ιδεών αποτελούν και οι επιχειρηματικές ιδέες που μόνο όταν μπορέσουν να εφαρμοσθούν και να αξιολογηθούν από την αγορά, συμβάλλουν αποφασιστικά όχι μόνο στην οικονομική ανάπτυξη αλλά και στη διόρθωση των ανισορροπιών της οικονομίας.<sup>6</sup>

### **1.13 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΟΥ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΑ**

Η κυρίαρχη άποψη των ειδικών σήμερα είναι ότι οι επιχειρηματίες γίνονται μέσα από τις εμπειρίες της ζωής τους και μάλιστα σε κάθε στιγμή αυτής. Τονίζουν ότι το μεν ταλέντο και η προδιάθεση είναι έμφυτα, χρειάζεται όμως να υπάρχουν και οι απαραίτητες συνθήκες για την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας.

Στην αρχή της προσπάθειάς τους οι επιχειρηματίες έχουν το όραμα να ιδρύσουν μια επιχείρηση, που θα τους ανήκει και θα την διευθύνουν. Πρόκειται λοιπόν για ένα τρίπτυχο δημιουργίας – ιδιοκτησίας – διοίκησης, που προϋποθέτει ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, γνώσεις και δεξιότητες.

Οι επιχειρηματίες είναι πρόσωπα που αντιλαμβάνονται μια ευκαιρία και δημιουργούν μια οργάνωση για να την κυνηγήσουν. Έχουν την ικανότητα να μαθαίνουν από τις εμπειρίες του πραγματικού κόσμου και να μετασχηματίζουν αυτή τη γνώση σε νέες καταστάσεις, προϊόντα και υπηρεσίες.

---

<sup>6</sup> Γεωργαντά Ζωή, (2003), Επιχειρηματικότητα και Καινοτομίες, , Εκδόσεις Ανίκουλα, Αθήνα

Χαρακτηρίζονται από καινοτομικές ιδέες και τρόπο σκέψης που τους επιτρέπει να συσχετίζουν τις προσωπικές τους γνώσεις με πρακτικές εφαρμογές, που ανταποκρίνονται σε υπαρκτές ανάγκες και επιλύουν πρακτικά προβλήματα. Είναι επίμονοι και αποφασιστικοί στο κυνήγι των στόχων τους και στην αντιμετώπιση και επίλυση των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν κατά τη διάρκεια του αγώνα τους.

Ο κάθε επιχειρηματίας, επιδιώκει την υλοποίηση καθορισμένων στόχων, που είναι συνάρτηση της θέσεως του από άποψη επιβίωσης, αφενός και των συνθηκών που υπάρχουν στο περιβάλλον μέσα στο οποίο δραστηριοποιείται, από την άλλη, ενώ για να γίνει αυτό πάντα υπάρχει η ανάγκη ύπαρξης ενός – μικρότερου ή μεγαλύτερου – πλεονάσματος από την δραστηριότητα του<sup>7</sup>.

Είναι ακόμη δημιουργικοί με έναν δικό τους ιδιαίτερο τρόπο, που τους επιτρέπει να επικεντρώνουν και να αξιοποιούν τα ισχυρά τους σημεία, παρά να εγκλωβίζονται στις αδυναμίες τους.

Οι επιχειρηματίες έχουν μάθει να παίρνουν την εξέλιξη της καριέρας τους στα ίδια τους τα χέρια. Έτσι πολλές φορές, ενώ σκέφτονται μια ιδέα τους, δεν διστάζουν να κάνουν άλλες δουλειές – συχνά άσχετες – που τους εξασφαλίζουν στο μεταξύ χρόνο και χρήμα.

Από την άλλη, σαν άνθρωποι της πράξης, είναι έτοιμοι να αναλάβουν το ρίσκο να εγκαταλείψουν την ασφάλεια της σταθερής τους εργασίας, όταν νοιώσουν ότι είναι έτοιμοι να κυνηγήσουν το στόχο τους, ή ακόμα κι όταν αισθανθούν ότι η δουλειά τους αυτή είναι ανιαρή, τους «πνίγει» και δεν τους οδηγεί πουθενά παραπέρα.

Έχουν επίσης τη δυνατότητα να ανοίγουν νέους δρόμους, έχοντας μεγάλη αυτοπεποίθηση και εμπιστοσύνη στις ικανότητές τους, γεγονός όμως που συχνά τους οδηγεί στη παγίδα της ψευδαίσθησης ότι «ξέρουν καλύτερα απ' τον καθένα» να κάνουν κάτι. Γι αυτό και σχεδόν πάντα επιζητούν και αναγνωρίζουν ένα άτομο έμπιστο, για να παίξει το ρόλο του μέντορά τους.

---

<sup>7</sup> [www.epixeirimatikotita.gr](http://www.epixeirimatikotita.gr)

Είναι ακόμη ευέλικτοι, όχι κατ' ανάγκη ιεραρχικοί, ενθουσιώδεις και εξωστρεφείς και δίνουν μεγάλη σημασία στην αξιοποίηση της δυναμικής των ομάδων, γι αυτό και είναι έντονα συνεργατικοί. Όπως προαναφέρθηκε, το μεν ταλέντο και η προδιάθεση είναι έμφυτα σε έναν/μία επιχειρηματία, χρειάζεται όμως να υπάρχουν και οι απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες για την επιτυχή έκβαση της επιχειρηματικής δραστηριότητας.

Οι επιχειρηματίες δεν απαιτείται να γνωρίζουν σε βάθος τις επιστήμες αλλά σε εύρος, προκειμένου να είναι σε θέση να σχηματίσουν μια γενική ιδέα και μια συνολική εικόνα, παρά να διαμορφώσουν μια εξειδικευμένη άποψη για κάτι συγκεκριμένο.

Επίσης, δεν χρειάζονται ιδιαίτερα ερευνητικές ικανότητες για να αναλύσουν στοιχεία, αλλά μάλλον επικοινωνιακές και κοινωνικές δεξιότητες για να έρθουν σε επαφή με ανθρώπους.

Ένας επιχειρηματίας θα μπορούσαμε να πούμε πως θεωρείται επιτυχημένος όταν ισχύουν τα εξής<sup>8</sup>:

- όταν χαρακτηρίζεται από αποφασιστικότητα, πρωτοβουλία, υπευθυνότητα
- όταν μπορεί να αντιληφθεί τους κινδύνους της αγοράς
- όταν χαρακτηρίζεται από υγιή ανταγωνισμό
- όταν διακατέχεται από ενεργητικότητα, δημιουργικότητα, ευελιξία
- όταν μπορεί να ποσανατολιστεί προς το μέλλον και να προβλέψει κατά κάποιο τρόπο μελλοντικές ανάγκες των καταναλωτών

Η έννοια του επιχειρηματία λοιπόν, ξεδιπλώνεται παράλληλα με αυτήν της επιχειρηματικότητας, παίρνοντας κάθε φορά τη μορφή που ταιριάζει στις διάφορες φάσεις του περιβάλλοντος μέσα στο οποίο κινείται.

Φυσικά, η κάθε επιχείρηση, ανάλογα με το είδος και το μέγεθός της, απαιτεί διαφορετικές γνώσεις καθώς και αντιμετώπιση. Οι μικρομεσαίες αποτελούν την πλειοψηφία των επιχειρήσεων, παρόλα αυτά, έως και τη δεκαετία του '90 ήταν πολύ υποτιμημένες.

---

<sup>8</sup> [www.tex.unipi.gr](http://www.tex.unipi.gr)

«Ο ορισμός της μικρομεσαίας επιχείρησης σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Ένωση είναι μια επιχείρηση που απασχολεί λιγότερους από 250 υπαλλήλους και έχει ένα ετήσιο κύκλο εργασιών, όχι περισσότερο από 50 εκατομμύρια ευρώ.»

Σε τέτοιου είδους, συνεπώς, επιχειρήσεις η προσωπικότητα του επιχειρηματία αποτελεί πρωταρχικό παράγοντα, που μπορεί να συμβάλλει, στο να ευδοκιμήσει ή όχι, η επιχείρηση. Έχοντας ήδη αναφέρει τα στοιχεία εκείνα που βοηθούν στην ανάπτυξη της επιχείρησης, πιο κάτω παρατίθενται ορισμένα που είναι υπεύθυνα για ενδεχόμενη αποτυχία της.

Οι λόγοι αποτυχίας μιας επιχείρησης είναι πολλοί. Θα μπορούσαμε όμως συνοπτικά να τους κατατάξουμε στις εξής δύο κατηγορίες:

- παράγοντες του περιβάλλοντος
- ανικανότητα της επιχείρησης όσον αφορά τις λειτουργικές γνώσεις, τις δεξιότητες και την συμπεριφορά του διευθυντή της επιχείρησης.

Η έννοια της επιχειρηματικότητας είναι πολύ πιο πλατιά από εκείνη του επιχειρηματία διότι περιλαμβάνει και πολλά άλλα άτομα εκτός από τον επιχειρηματία.

Με την επιχειρηματικότητα ο άνθρωπος «επιχειρεί» εννοούμε δηλαδή ότι προσπαθεί να κάνει κάτι καινούργιο.

Η επιχειρηματικότητα (entrepreneurship) αναφέρεται στη διαδικασία που περιλαμβάνει όλες τις λειτουργίες, δραστηριότητες και ενέργειες που συνδέονται με τον εντοπισμό των ευκαιριών και τη δημιουργία μιας οργάνωσης που θα τις αξιοποιεί.

Με την έννοια αυτή πίσω από κάθε ανάληψη κινδύνων και επένδυση πόρων για κάτι καινούργιο ή για ανάπτυξη νέων ή τροποποιημένων προϊόντων ή νέων αγορών υπάρχει ένα άτομο με επιχειρηματικό πνεύμα. Δηλαδή και στις μεγάλες επιχειρήσεις τα στελέχη που παρουσιάζουν τα χαρακτηριστικά αυτά είναι στελέχη με επιχειρηματικό πνεύμα.

Βέβαια αυτό δεν πρέπει να παρερμηνευθεί και να θεωρηθεί ότι κάθε στέλεχος είναι ή μπορεί να είναι και επιχειρηματίας γιατί η βασική δουλειά κάθε στελέχους είναι να κάνει την επιχείρηση να λειτουργεί αποτελεσματικά, ενώ αντίθετα η βασική δουλειά ενός επιχειρηματία είναι να δημιουργεί, να προκαλεί σκόπιμες αλλαγές.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Κυριαζόπουλος,Π. (2008) ‘Σύγχρονες μορφές διοίκησης μικρομεσαίων επιχειρήσεων’, Σύγχρονη Εκδοτική

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2<sup>ο</sup> ΟΙ ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΤΑ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΕΤΗ**

---

### **2.1 ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΤΟΠΙΟ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**

Το τελευταίο χρονικό διάστημα πολλές είναι οι διατάξεις που έχουν μεταβάλλει το εργασιακό τοπίο, όσο αφορά το ωράριο των εργαζομένων, τις αμοιβές, την αποζημίωση απόλυσης και εργατικά θέματα. Όλες αυτές οι μεταβολές έχουν περιέλθει με σκοπό την αύξηση της ανταγωνιστικότητας, την μείωση του κόστους παραγωγής και την παροχής ευελιξίας και εξέλιξης στις επιχειρήσεις.

Σαφώς και αυτός ήταν ο βασικός σκοπός ,εάν όμως ερωτηθούν οι επιχειρήσεις για το πως βλέπουν τις μεταβολές αυτές, θα απαντήσουν πως οι μεταβολές αυτές κάθε άλλο παρα αυτά τα αποτελέσματα έχουν επιφέρει. Οι μεταβολές αυτές λοιπόν κατα κύρια βάση επέφεραν σημαντικό πλήγμα στα δικαιώματα των εργαζομένων και αύξηση της εργασιακής ανασφάλειας, χωρίς να περιορίσουν το κύμα των απολύσεων που ακολούθησε τη ψήφιση των σχετικών νόμων.

### **2.2 ΟΙ ΚΥΡΙΟΤΕΡΕΣ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΤΩΝ ΤΕΛΕΥΤΑΙΩΝ ΕΤΩΝ ΣΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΤΟΠΙΟ**

Συνοπτικά θα μπορούσαμε να αναφέρουμε πως οι κυριότερες μεταβολές που πραγματοποιήθηκαν είναι:

#### **1) Μονομερής επιβολή εκ περιτροπής απασχόλησης**

Αν περιοριστούν οι δραστηριότητές της επιχείρησης ο εργοδότης μπορεί αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να επιβάλλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης, η διάρκεια της οποίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους εννέα (9) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος, μόνο εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων, σύμφωνα με τις διατάξεις του Π.Δ. 260/2006 και του Ν. 1767/1988. (παρ. 3 άρθρο 17 Ν. 3899/2010).

Ακόμα και στην περίπτωση που οι εργαζόμενοι δεν δεχτούν την εργοδοτική πρόταση, ο εργοδότης έχει την δυνατότητα να επιβάλλει μονομερώς σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης, προκειμένου να αποφευχθούν οι απολύσεις, για χρονικό διάστημα μέχρι εννέα (9) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος.

Ο νόμος απαγορεύει ρητά την υπέρβαση των εννέα μηνών εκ περιτροπής απασχόλησης μέσα στο ίδιο ημερολογιακό έτος, που σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι θα επιστρέψουν στο προηγούμενο εργασιακό καθεστώς, το οποίο τηρούσαν πριν την επιβολή του συστήματος εκ περιτροπής απασχόλησης.

Μετά τη λήξη του εννιάμηνου είναι δυνατή η απόλυση του εργαζομένου με ή χωρίς προειδοποίηση με την καταβολή της αντίστοιχης αποζημίωσης απόλυσης. Ο υπολογισμός της αποζημίωσης απόλυσης θα γίνει με τις αποδοχές της πλήρους απασχόλησης διότι αυτό είναι το πνεύμα του νομοθέτη.

Επισημαίνουμε ότι, αν ο εργοδότης πραγματοποιήσει καταγγελία της σύμβασης εργασίας εργαζομένων ενώ έχει επιβάλλει μονομερώς σύστημα εκ περιτροπής εργασίας κινδυνεύει να ακυρωθεί από τα πολιτικά δικαστήρια σε ενδεχόμενη προσφυγή των εργαζομένων, διότι ο νομοθέτης αναφέρει ότι αντί καταγγελίας μπορεί να επιβάλλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόληση.

## **2) Επιχειρησιακές Συμβάσεις Εργασίας**

Με το άρθρο 37 του Ν. 4024/2011 θεσπίστηκε μια σειρά σημαντικών μεταβολών στην εργατική νομοθεσία δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στην διευκόλυνση σύναψης επιχειρησιακών συμβάσεων μεταξύ εργοδότη – εργαζομένων, εφόσον πλέον ο εργαζόμενος μπορούν να εκπροσωπηθούν από τις Ενώσεις Προσώπων, όταν δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο.

Η σύναψη των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων μπορεί να γίνει, κατά σειρά προτεραιότητας, από:

- 1) συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης που καλύπτουν τους εργαζόμενους ή,
- 2) σε περίπτωση που δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση, από ένωση προσώπων, και πάντως ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητα των εργαζομένων στην επιχείρηση και,



**3)** εφόσον αυτές ελλείπουν, από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις και από τον εργοδότη.

Η Ένωση Προσώπων πρέπει να αποτελείται τουλάχιστον από τα τρία πέμπτα (3/5) των εργαζομένων στην επιχείρηση, ανεξαρτήτως του συνολικού αριθμού εργαζομένων σε αυτήν και χωρίς η διάρκειά της να υπόκειται σε χρονικό περιορισμό.

Οι επιχειρησιακές ΣΣΕ δεν επιτρέπεται να έχουν όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζομένους από τους όρους εργασίας της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.. Συνεπώς η μείωση των αποδοχών δε μπορεί να είναι μεγαλύτερη από το κατώτατο όριο μισθού της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.. Στην περίπτωση που η επιχείρηση εφαρμόσει επιχειρησιακή ΣΣΕ η μείωση αποδοχών καθώς και οι άλλοι όροι θα ισχύουν και για το σύνολο του προσωπικού.

Για την επιλεκτική εφαρμογή της μείωσης αποδοχών ή των άλλων όρων που περιλαμβάνει η επιχειρησιακή ΣΣΕ σε ορισμένους εργαζόμενους ή μια συγκεκριμένη ειδικότητα εργαζομένων απαραίτητη προϋπόθεση είναι η εφαρμογή των διατάξεων του Ν. 3896/2011 περί ισότητας, αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων. Επομένως, εάν οι όροι της επιχειρησιακής ΣΣΕ δεν προσκρούουν στις διατάξεις περί ισότητας του Ν. 3896/2011 και θεωρηθεί διάκριση, υπάρχει η δυνατότητα εφαρμογής τους σε ένα μέρος των εργαζομένων.

Όσον αφορά την διάρκεια εφαρμογής της επιχειρησιακής Σ.Σ.Ε. δεν υπάρχει κάποιος περιορισμός σύμφωνα με τις νέες διατάξεις.

Όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει σε περίπτωση Συρροής με κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας και πάντως δεν επιτρέπεται να περιέχει όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζόμενους από τους όρους εργασίας εθνικών συλλογικών συμβάσεων.

### **3) Μείωση αποζημίωσης απόλυσης με ή χωρίς προειδοποίηση**

Το ποσό της αποζημίωσης που οφείλεται στους υπαλλήλους όταν απολύονται όπως και ο χρόνος προειδοποίησής τους καθορίζονται ανάλογα από τα έτη προϋπηρεσίας του

απολυόμενου μισθωτού στον εργοδότη από τον οποίο απολύεται. Σε περίπτωση προειδοποίησης της καταγγελίας σύμβασης εργασίας υπαλλήλου καταβάλλεται το ήμισυ της πλήρους αποζημίωσης της πλήρους αποζημίωσης (άρθρο 4 Ν. 3198/55, άρθρο 74 Ν. 3863/2010, άρθρο 17 παρ. 5 Ν. 3899/2010). Με τις διατάξεις των τελευταίων νόμων καθορίστηκαν νέοι χρόνοι προειδοποίησης καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου υπαλλήλων με αποτέλεσμα το αναλογούν ποσό της οφειλόμενης αποζημίωσης να μειωθεί αρκετά. Οι νέοι χρόνοι προειδοποίησης ορίζονται με την παρ. 2 και 3 του άρθρου 74 του Ν.3863/2010 όπως συμπληρώθηκαν την παρ. 5 του άρθρου 17 του Ν. 3899/2010.

Εκτός της αποζημίωσης οι μισθωτοί δικαιούνται και προσαύξηση με ποσοστό 1/6 (2 μισθούς:12 μήνες) στο σύνολο της οφειλόμενης αποζημίωσης, λόγω συνυπολογισμού των επιδομάτων εορτών (δώρα) Χριστουγέννων και Πάσχα και του επιδόματος αδειάς.

Όταν η αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας υπερβαίνει τις αποδοχές δύο (2) μηνών, ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει κατά την απόλυση μέρος της αποζημίωσης που αντιστοιχεί στις αποδοχές δύο (2) μηνών. Το υπόλοιπο ποσό καταβάλλεται σε διμηνιαίες δόσεις, καθεμία από τις οποίες δεν μπορεί να είναι κατώτερη από τις αποδοχές δύο (2) μηνών, εκτός και αν το ποσό που υπολείπεται για την εξόφληση του συνόλου της αποζημίωσης είναι μικρότερο. Η πρώτη δόση καταβάλλεται την επομένη της συμπλήρωσης διμήνου από την απόλυση (άρθρο 74 παρ. 3 Ν.3863/2010).

Πριν τη ψήφιση του Ν.3863/2010 η καταβολή του ποσού της αποζημίωσης απόλυσης έπρεπε να καταβληθεί ολόκληρη την ημέρα της απολύσεως, εκτός εάν αυτή υπερέβαινε τους 6 μήνες, οπότε μπορούσε να καταβάλλει το ποσό μέχρι 6 μήνες εφάπαξ και το υπόλοιπο σε τριμηνιαίες δόσεις, η κάθε δόση εκ των οποίων δεν μπορούσε να είναι μικρότερη από τις αποδοχές τριών μηνών.

Η απασχόληση με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λογίζεται ως απασχόληση δοκιμαστικής περιόδου για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες από την ημέρα ισχύος της και η οποία μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης, εκτός κι αν άλλο συμφωνήσουν τα μέρη.(άρθρο 17 παρ. 5 του Ν. 3899/2010). Αυτό σημαίνει ότι σε κάθε πρόσληψη εργαζόμενου με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου και καταγγελία της σύμβασης εργασίας εντός των δώδεκα μηνών δεν οφείλεται αποζημίωση. Η προηγούμενη διάταξη όριζε το αντίστοιχο διάστημα σε δύο (2) μήνες.

#### **4) Αύξηση χρονικού διαστήματος μετατροπής σύμβασης αορίστου χρόνου σε ορισμένου**

Με το άρθρο 41 του Ν.3986/2011 ορίζεται πλέον ότι «εφόσον η χρονική διάρκεια των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου υπερβαίνει συνολικά **τα** τρία (3) έτη, τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης με συνέπεια τη μετατροπή αυτών σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Αν στο χρονικό διάστημα των τριών (3) ετών ο αριθμός των ανανεώσεων, διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας υπερβαίνει τις τρεις (3), τεκμαίρεται ότι με αυτές επιδιώκεται η κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης με συνέπεια τη μετατροπή των συμβάσεων αυτών σε συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου.» Πριν από τη ψήφιση του νόμου αυτού το χρονικό διάστημα που αποτελούσε κριτήριο για την μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε αορίστου ήταν δύο (2) έτη.

#### **5) Αύξηση χρονικού διαστήματος δανεισμού εργαζομένων**

Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης (Ε.Π.Α.) είναι οι εταιρείες οι οποίες έχουν ως αντικείμενο δραστηριότητας την παροχή εργασίας από μισθωτούς τους σε άλλον εργοδότη (έμμεσο εργοδότη) με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης.

Ως προσωρινή απασχόληση νοείται η εργασία, η οποία παρέχεται σε άλλον εργοδότη (έμμεσος εργοδότης) για περιορισμένο χρονικό διάστημα από μισθωτό, ο οποίος συνδέεται με τον εργοδότη του (άμεσος εργοδότης) με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου και επιτρέπεται μόνο υπό τους όρους και προϋποθέσεις του σχετικού νόμου.

Με τη ψήφιση του νόμου 3899/17-12-2010, σχετικά με το χρονικό διάστημα κατά το οποίο εργαζόμενος μπορεί να απασχοληθεί ως δανειζόμενος από Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης, η διάρκεια της απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη, στην οποία περιλαμβάνονται και οι ενδεχόμενες ανανεώσεις που γίνονται εγγράφως, δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερη από τους τριάντα έξι (36) μήνες. Σε περίπτωση υπέρβασης των χρονικών ορίων, που τίθενται από την παρούσα παράγραφο, επέρχεται μετατροπή της υπάρχουσας σύμβασης σε σύμβαση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη.

Πριν τη μεταβολή αυτή ο νόμος όριζε σχετικά : «Η διάρκεια της απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη, στην οποία περιλαμβάνονται και οι ενδεχόμενες ανανεώσεις που

γίνονται εγγράφως, δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερη από δώδεκα μήνες. Κατ' εξαίρεση επιτρέπεται η υπέρβαση της διάρκειας αυτής με μέγιστο όριο τους δεκαοκτώ (18) μήνες, αν ο προσωρινά απασχολούμενος αναπληρώνει μισθωτό του οποίου η σύμβαση για οποιονδήποτε λόγο είναι σε αναστολή».

#### **6) Συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου νέων, ηλικίας 18 έως 25 ετών, για απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας**

Για την αντιμετώπιση της ανεργίας ο Υπουργός Εργασίας με το άρθρο 43 του ν. 3986/2011 έδωσε την δυνατότητα σε νέους ηλικίας από 18 έως 25 ετών, να συνάπτουν με εργοδότες συμβάσεις εργασίας για την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας, διάρκειας μέχρι 24 μήνες και με αποδοχές μικρότερες έως είκοσι τοις εκατό (20%) από τις προβλεπόμενες για νεοπροσλαμβανόμενο, χωρίς προϋπηρεσία της ειδικότητάς τους, όπως αυτή ορίζεται στην οικεία συλλογική σύμβαση εργασίας (ομοιοεπαγγελματική, κλαδική, επιχειρησιακή ή εθνική γενική) και ασφαλίζονται στους κλάδους σύνταξης, ασθένειας σε είδος και επαγγελματικού κινδύνου του ΙΚΑ - ΕΤΑΜ, οι δε σχετικές ασφαλιστικές εισφορές αποδίδονται στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ από τον εργοδότη.

Επίσης, επιτρέπεται να συνάπτονται περισσότερες από μία συμβάσεις εργασίας, στον ίδιο ή άλλο εργοδότη, μέσα σε διάστημα 24 μηνών από τη σύναψη της πρώτης σύμβασης απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας. Οι συμβάσεις αυτές γνωστοποιούνται αμελλητί ή το αργότερο εντός της επόμενης της σύμβασης ημέρας στον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) και στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) της έδρας του εργοδότη.

Απαραίτητη προϋπόθεση για την σύναψη αυτών είναι οι εργοδότες που συνάπτουν συμβάσεις εργασίας να μην έχουν προβεί κατά τους τελευταίους 3 μήνες πριν από τη σύναψη συμβάσεων απόκτησης εργασιακής εμπειρίας σε μείωση του προσωπικού που απασχολούν, αλλά ούτε να προβούν σε μείωση του προσωπικού που απασχολούν κατά τη διάρκεια ισχύος των συμβάσεων αυτών.

#### **Οι 14 κύριες ρυθμίσεις των εργασιακών θεμάτων από τα μνημόνια περιλαμβάνουν τα εξής:**

1. Μείωση κατά 22% του κατώτατου μισθού της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας. Η μείωση για τους νέους κάτω των 25 ετών θα είναι 32%.

2. Παγώνουν οι αυξήσεις μισθών για όσο διάστημα διαρκεί το συγκεκριμένο πρόγραμμα, ενώ παγώνουν και οι ωριμάνσεις ώσπου να πέσει η ανεργία κάτω από το 10%.
- 3) Επιμήκυνση του χρόνου μετατροπής μιας σύμβασης ορισμένου χρόνου από 18 σε 36 μήνες .
- 4) Κατάργηση στην πράξη των αμειβόμενων υπερωριών μέσω της εφαρμογής του ελαστικού ωραρίου σε ατομική και όχι σε συλλογική βάση.
- 5) Η μέγιστη διάρκεια των συλλογικών συμβάσεων εργασίας είναι τα τρία χρόνια. Οι ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις λήγουν το αργότερο μέσα σε έναν χρόνο.
- 6) Ο χρόνος της μετενέργειας πέφτει από τους έξι στους τρεις μήνες.
- 7) Μετά τη λήξη της μετενέργειας και αν δεν υπάρξει νέα συλλογική σύμβαση, ως βάση υπολογισμού θεωρείται ο βασικός μισθός της συλλογικής σύμβασης. Πηγές του υπουργείου Εργασίας διαβεβαίωναν πως πρόκειται για τον μισθό της κλαδικής σύμβασης και όχι της εθνικής συλλογικής.
- 8) Τα μόνα επιδόματα που διατηρούνται είναι τα θέσης, παιδιών, εκπαίδευσης και επικινδυνότητας.
- 9) Η δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας καταργείται και πλέον θα απαιτείται η σύμφωνη γνώμη και των δύο πλευρών (εργοδοτών και εργαζομένων).
- 10) Περικόπτονται τα κοινωνικά επιδόματα και καθιερώνονται εισοδηματικά κριτήρια για τη χορήγησή τους.
- 11) Μονιμότητα ΔΕΚΟ. Καταργείται η μονιμότητα σε όλες τις ΔΕΚΟ και τις τράπεζες
- 12) Δραστηριοποίηση των νέων ελεγκτικών μηχανισμών του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας (ΣΕΠΕ) και on-line σύνδεση με ΙΚΑ- ΟΑΕΔ και νέες υποχρεώσεις των εργοδοτών έναντι των ελεγκτικών μηχανισμών

13) Αλλαγές στα πρόστιμα των επιχειρήσεων

14) Αλλαγές και μείωση των συντάξεων.<sup>10</sup>

## **2.3 ΟΙ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ**

Πώς διαμορφώνονται οι μεικτές αποδοχές:

### **Για τον άγαμο**

χωρίς προϋπηρεσία στα 586,08 ευρώ από 751,39 ευρώ, με 1 τριετία στα 634,91 ευρώ από 813,99 ευρώ, με 2 τριετίες 692,63 ευρώ από 887,99 ευρώ και με 3 τριετίες στα 750,35 ευρώ από 961,99 ευρώ.

### **Για τον έγγαμο**

χωρίς προϋπηρεσία 644,70 από 826,54 ευρώ, με 1 τριετία στα 693,52 ευρώ από 889,13 ευρώ, με 2 τριετίες 751,24 ευρώ από 963,13 ευρώ και με 3 τριετίες στα 808,96 ευρώ από 1.037,13 ευρώ.

### **Για το νεοπροσλαμβανόμενο, ηλικίας έως 25 ετών**

ο πρώτος μεικτός μισθός είναι στα 510,94 ευρώ, έναντι 751,39 ευρώ, για πλήρη απασχόληση.

Η πρόσληψη νέων με το συγκεκριμένο μισθό δεν έχει περιορισμούς, δηλ. μπορεί να γίνεται ακόμη κι αν προηγούνται απολύσεις ή και σε υποκατάσταση παλαιότερων (και ακριβότερων) εργαζομένων.

---

<sup>10</sup> [www.ergatika.gr](http://www.ergatika.gr), [www.ergasiaka.gr](http://www.ergasiaka.gr)

## Αναλυτικοί Πίνακες

### ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ 2012 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΗΛΙΚΙΑΣ ΑΝΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ

<b>ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ</b>	<b>ΒΑΣΙΚΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ ΑΠΟ 14/2/2012</b>	<b>ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ</b>	<b>ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ</b>	<b>ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14/2/2012</b>	<b>ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14/2/2012</b>
0-3	26,18	0,00	2,62	26,18	28,80
3-6	26,18	1,31	2,62	27,49	30,11
6-9	26,18	2,62	2,62	28,80	31,42
9-12	26,18	3,93	2,62	30,11	32,73
12-15	26,18	5,24	2,62	31,42	34,04
15-18	26,18	6,55	2,62	32,73	35,35
15-18	26,18	6,55	2,62	32,73	35,35
18-ΑΝΩ	26,18	7,85	2,62	34,03	36,65

## ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

<b>ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ</b>	<b>ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΑΠΟ 14/2/2012</b>	<b>ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ</b>	<b>ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ</b>	<b>ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14/2/2012</b>	<b>ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14/2/2012</b>
0-3	586,08	0,00	58,61	586,08	644,69
3-6	586,08	58,61	58,61	644,69	703,30
6-9	586,08	117,22	58,61	703,30	761,91
9-ΑΝΩ	586,08	175,82	58,61	761,90	820,51

Ως προϋπηρεσία νοείται, κάθε υπηρεσία διανυθείσα από το μισθωτό σε οποιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε ειδικότητα για τους εργατοτεχνίτες, για δε τους υπαλλήλους σε θέση παρεμφερή και ανάλογο, μετά τη συμπλήρωση του δεκάτου ογδόου (18ου) ή του δεκάτου ενάτου (19<sup>ου</sup>) έτους της ηλικίας τους, αντίστοιχα.

#### **ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ 2012 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΗΛΙΚΙΑΣ ΜΕΧΡΙ 25 ΕΤΩΝ ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ**

<b>ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ</b>	<b>ΒΑΣΙΚΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ ΑΠΟ 14/2/2012</b>	<b>ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ</b>	<b>ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ</b>	<b>ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14/2/2012</b>	<b>ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14/2/2012</b>
0-3	22,83	0,00	2,28	22,83	25,11
3-6	22,83	1,14	2,28	23,97	26,25
6-ΑΝΩ	22,83	2,28	2,28	25,11	27,39

#### **ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ 2012 ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΗΛΙΚΙΑΣ ΜΕΧΡΙ 25 ΕΤΩΝ**

<b>ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ</b>	<b>ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΑΠΟ 14/2/2012</b>	<b>ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ</b>	<b>ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ</b>	<b>ΣΥΝΟΛΟ ΑΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14/2/2012</b>	<b>ΣΥΝΟΛΟ ΕΓΓΑΜΩΝ ΑΠΟ 14/2/2012</b>
0-3	510,95	0,00	51,10	510,95	562,05
3-ΑΝΩ	510,95	51,10	51,10	562,05	613,15

γ. Τα ανωτέρω νόμιμα όρια μισθών και ημερομισθίων αποτελούν τα κατώτατα όρια και οποιαδήποτε άλλη συμφωνία που υπολείπεται αυτών είναι αυτοδικαίως άκυρη και οι παραβάτες εργοδότες υφίστανται τις κυρώσεις των άρθρων 24 και 28 του Ν.3996/2011 .

Έτσι για τους ήδη εργαζόμενους, εξακολουθούν να ισχύουν οι κανονιστικοί όροι που αφορούν το βασικό μισθό ή ημερομίσθιο, και τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και



επικινδύνου εργασίας, εφόσον προβλέπονταν. Επειδή η συγκεκριμένη προσαρμογή ορίζεται από το νόμο, δεν απαιτείται σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων. Οποιοδήποτε άλλο επίδομα που προβλέπεται παύει να ισχύει.

Οι όροι του προηγούμενου εδαφίου που διατηρούνται (βασικός μισθός ή ημερομίσθιο, τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου εργασίας) παραμένουν μέχρις ότου αντικατασταθούν από τους όρους νέας συλλογικής σύμβασης εργασίας. Με τη νέα συλλογική σύμβαση εργασίας τα μέρη μπορούν να διαπραγματευτούν και όρους πέραν των ανωτέρω.

Όσον αφορά τη σύναψη νέας ή τροποποιημένης ατομικής σύμβασης εργασίας, εργοδότες και εργαζόμενοι μπορούν να συμφωνήσουν αμοιβές τουλάχιστον στο ύψος των μισθών και ημερομισθίων της παρ. 1α του άρθρου 1 της παρούσης εγκυκλίου.

Ως «επίδομα ωρίμανσης» νοούνται τα επιδόματα που καταβάλλονται για το σύνολο του χρόνου υπηρεσίας του εργαζομένου, που έχει διανυθεί στον ίδιο ή άλλο εργοδότη, δηλαδή της κάθε μισθολογικής κλίμακας (μονοετής, διετής, τριετής κτλ).

Ως «επίδομα σπουδών», νοείται το αντίστοιχο επίδομα που χορηγείται με βάση τους τίτλους σπουδών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, μεταπτυχιακούς τίτλους σπουδών, επαγγελματικής εκπαίδευσης, ημεδαπών ή μη εκπαιδευτικών ιδρυμάτων ή σχολών.

Ως «επίδομα επικινδύνου εργασίας» νοούνται τα επιδόματα που χορηγούνται λόγω των συνθηκών εργασίας, που συνεπάγονται κίνδυνο για την σωματική ακεραιότητα και τη ζωή του εργαζομένου.<sup>11</sup>

## **2.4 ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ ΠΕΡΙ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ**

Με βάση τον πρόσφατο νόμο ν.4046/2012 ισχύουν τα εξής:

### **Άρθρο 1**

1. Από 14-2-2012 και μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής, τα κατώτατα διαμορφωμένα όρια μισθών και ημερομισθίων της από 15-7-2010

---

<sup>11</sup> [www.taxprofit.gr](http://www.taxprofit.gr)

ισχύουσας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, όπως αυτά προβλέπονταν και ίσχυαν κατά την 1-1-2012, μειώνονται κατά 22%.

2. Από 14-2-2012 και μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής μειώνονται κατά 32% τα κατώτατα διαμορφωμένα όρια μισθών και ημερομισθίων της από 15-7-2010 ισχύουσας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, όπως αυτά προβλέπονταν και ίσχυαν κατά την 1-1-2012, για νέους, ηλικίας κάτω των 25 ετών. Τα μειωμένα κατά 32% κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων του προηγούμενου εδαφίου ισχύουν και για τους μαθητευόμενους της παρ. 9 του άρθρου 74 του ν. 3863/2010 (Α'115). Η παρ. 8 του άρθρου 74 του ν. 3863/2010, το άρθρο 43 του ν. 3986/2011(Α'152) καθώς και κάθε άλλη ρύθμιση που είναι αντίθετη με τις διατάξεις της παραγράφου αυτής, καταργούνται.

3. Η άμεση προσαρμογή στα νέα μειωμένα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων, όπως καθορίζονται στις προηγούμενες παραγράφους, δεν προϋποθέτει τη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων.

4. Συμφωνίες των μερών που υπολείπονται των νέων μειωμένων κατώτατων μισθών και ημερομισθίων, όπως καθορίζονται στις προηγούμενες παραγράφους, είναι αυτοδικαίως άκυρες ως προς τον όρο αυτό.

## **Άρθρο 2**

1. Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας συνάπτονται εφεξής για ορισμένο χρόνο ισχύος, η διάρκεια του οποίου δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα (1) έτος και δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τρία (3) έτη.

2. Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που βρίσκονται σε ισχύ, ήδη 24 μήνες μέχρι την 14-2-2012 ή και περισσότερο, λήγουν στις 14-2-2013.

3. Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που την 14-2-2012 βρίσκονταν σε ισχύ για χρονικό διάστημα μικρότερο των 24 μηνών, λήγουν με τη συμπλήρωση τριών (3) ετών από την ημερομηνία έναρξης ισχύος τους, εκτός και αν καταγγελθούν νωρίτερα κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 12 του ν. 1876/1990 (Α'27).

4. Οι κανονιστικοί όροι Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας που θα λήξει ή θα καταγγελθεί, εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα τρίμηνο από τη λήξη ή την καταγγελία τους. Κανονιστικοί όροι Συλλογικής Σύμβασης που έχει ήδη λήξει ή καταγγελθεί ισχύουν για ένα τρίμηνο από την ισχύ του ν. 4046/2012. Με την πάροδο του τριμήνου και εφόσον εν τω μεταξύ δεν έχει συναφθεί νέα Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, εξακολουθούν να ισχύουν από τους κανονιστικούς αυτούς όρους αποκλειστικώς οι όροι εκείνοι που αφορούν α) τον βασικό μισθό ή το βασικό ημερομίσθιο και β) τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου εργασίας, εφόσον τα επιδόματα αυτά προβλέπονταν στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που έληξαν ή καταγγέλθηκαν. Οι όροι του προηγούμενου εδαφίου που διατηρούνται, εξακολουθούν να ισχύουν μέχρις ότου αντικατασταθούν από εκείνους της νέας Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ή της νέας ή της τροποποιημένης ατομικής σύμβασης. Κάθε άλλο προβλεπόμενο σ' αυτές επίδομα παύει αμέσως να ισχύει. Η προσαρμογή των συμβάσεων στις διατάξεις του προηγούμενου εδαφίου γίνεται χωρίς να απαιτείται προηγούμενη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων.

5. Οι διατάξεις των παραγράφων 1, 4 και 5 του άρθρου 9 του ν.1876/1990 (Α'27) παύουν να ισχύουν.

6. Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου ισχύουν και για τις διαιτητικές Αποφάσεις.

### **Άρθρο 3**

1. Από 14-2-2012 η προσφυγή στη διαιτησία, σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 16 του Ν. 1876/1990(Α'27), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, γίνεται αποκλειστικά με κοινή συμφωνία των μερών. Η παράγραφος 2 του άρθρου 16 του Ν. 1876/1990(Α'27), όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 14 του ν.3899/2010 (Α'212), παύει να ισχύει.

Η παράγραφος 8 του άρθρου 16 του Ν. 1876/1990(Α'27), όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 14 του ν.3899/2010 (Α'212) εξακολουθεί να ισχύει.

2. Η σύμφωνα με το πρώτο εδάφιο της παραγράφου 3 του άρθρου 16 του ν.1876/1990(Α'27), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, προσφυγή στη διαιτησία περιορίζεται αποκλειστικά στον καθορισμό βασικού μισθού ή/και βασικού ημερομισθίου, και δεν επιτρέπεται να περιλαμβάνεται σε αυτήν κανένα άλλο ζήτημα αλλά ούτε και ρήτρες που διατηρούν κανονιστικούς όρους προηγούμενων Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας ή διαιτητικών Αποφάσεων.

3. Μεταξύ των στοιχείων, που σύμφωνα με την παράγραφο 5 του άρθρου 16 του ν.1876/1990(Α'27), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, λαμβάνει υπόψη του ο διαιτητής ή η Επιτροπή ιαιτησίας, περιλαμβάνονται και οικονομικά και χρηματοοικονομικά στοιχεία, που συγκεντρώθηκαν κατά την διαδικασία της διαιτησίας και κυρίως οι οικονομικές συνθήκες, η πρόοδος στην μείωση του κενού ανταγωνιστικότητας, η μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας κατά τη διάρκεια του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής της χώρας και η παραγωγική δραστηριότητα στον επαγγελματικό κλάδο που σχετίζεται με την διαφορά.

4. Προσφυγές που έχουν κατατεθεί στον ΟΜΕ και μέχρι σήμερα δεν έχει εκδοθεί διαιτητική απόφαση, αν μεν έχουν κατατεθεί μονομερώς δεν συζητούνται και τίθενται στο αρχείο, ενώ αν έχουν κατατεθεί με κοινή συμφωνία των μερών κρίνονται σύμφωνα με τα οριζόμενα στις παραγράφους 2 και 3 του παρόντος άρθρου.

#### **Άρθρο 4**

Από 14-2-2012 και μέχρι το ποσοστό της ανεργίας να διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10%, αναστέλλεται η ισχύς διατάξεων νόμων, κανονιστικών πράξεων, Συλλογικών Συμβάσεων ή διαιτητικών Αποφάσεων, οι οποίες προβλέπουν αυξήσεις μισθών ή ημερομισθίων, περιλαμβανομένων και εκείνων περί υπηρεσιακών ωριμάνσεων, με μόνη προϋπόθεση την πάροδο συγκεκριμένου χρόνου εργασίας, όπως ενδεικτικά το επίδομα πολυετίας, το επίδομα χρόνου εργασίας, το επίδομα τριετίας και το επίδομα πενταετίας. Για την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου λαμβάνεται υπόψη ο μέσος όρος του εθνικού ποσοστού ανεργίας των τελευταίων τεσσάρων τριμήνων, όπως αυτός αποτυπώνεται στην Έρευνα Εργατικού υναμικού της ΕΛ.ΣΤΑΤ.

#### **Άρθρο 5**

1. Από 14-2-2012 συμβάσεις εργασίας εργαζομένων που προβλέπεται να λήγουν με τη συμπλήρωση ορίου ηλικίας ή με τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων συνταξιοδότησης, νοούνται ως συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου και σε περίπτωση λύσης αυτών εφαρμόζονται οι διατάξεις του ν.2112/1920, όπως ισχύει. Οι διατάξεις που προβλέπονται στο προηγούμενο εδάφιο εφαρμόζονται και σε επιχειρήσεις, εταιρείες ή οργανισμούς που υπάγονται ή είχαν υπαχθεί οποτεδήποτε κατά το παρελθόν στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως αυτός είχε οριοθετηθεί κάθε φορά με τις διατάξεις της παραγράφου 6 του άρθρου 1 του ν.1256/1982 (Α'65) ή με τις διατάξεις του άρθρου 51 του ν.1892/1990 (Α'101).

2. Από την 14.2.2012 διατάξεις νόμων ή κανονιστικών αποφάσεων, καθώς και όροι Συλλογικών Συμβάσεων και ιαιτητικών Αποφάσεων, Κανονισμών Εργασίας, Οργανισμών Προσωπικού και αποφάσεων ιοίκησης επιχειρήσεων, που θεσπίζουν όρους που υποκρύπτουν μονιμότητα ή ρήτρες μονιμότητας παρεκκλίνοντας από τους γενικούς κανόνες της εργατικής νομοθεσίας ή/και προβλέπουν την εφαρμογή, αναλογική ή ευθεία, διατάξεων του Κώδικα περί ημοσίων Υπαλλήλων, καταργούνται. Οι διατάξεις που προβλέπονται στο προηγούμενο εδάφιο εφαρμόζονται και σε επιχειρήσεις, εταιρείες ή οργανισμούς που υπάγονται ή είχαν υπαχθεί οποτεδήποτε κατά το παρελθόν στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως αυτός είχε οριοθετηθεί κάθε φορά με τις διατάξεις της παραγράφου 6 του άρθρου 1 του ν.1256/1982 (Α'65) ή με τις διατάξεις του άρθρου 51 του ν.1892/1990 (Α'101).<sup>12</sup>

## **2.5 ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΑ ΚΑΘΟΡΙΖΟΜΕΝΑ ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΌΡΙΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, μέχρι την έναρξη ισχύος του ν. 4093/2012, αποτελούσε το ελάχιστο όριο καθορισμού των όρων εργασίας είτε αυτοί αφορούσαν σε μισθολογικά είτε σε μη μισθολογικά ζητήματα. Ήταν απολύτως σαφές ότι δεν υπήρχε δυνατότητα συμφωνίας όρων εργασίας που να υπολείπονται των ορίων της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας. Το γεγονός αυτό δεν άλλαξε ούτε με το ν. 4046/2012 και την ΠΥΣ 6/28.02.2012, παρά το γεγονός ότι με τις διατάξεις τους υπήρξε επέμβαση στις συμφωνίες των κοινωνικών εταίρων, μεταξύ άλλων, με τη μείωση των κατώτατων αποδοχών της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας και το πάγωμα των αυξήσεων.

Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, παρά τις μειώσεις αποδοχών, εξακολούθησε να προβλέπει πέραν του βασικού μισθού, επιδόματα ωρίμανσης (τριετίες) και επίδομα γάμου. Ωστόσο, το Νοέμβριο του 2012 με το ν. 4093/2012 θεσπίστηκε σύστημα καθορισμού του νόμιμου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, με ισχύ από 01.04.2013. Σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 4093/2012 η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας θα καθορίζει πλέον μόνο τους μη μισθολογικούς όρους όλων των εργαζομένων της Χώρας. Για να καθορίζονται δε, οι μισθοί και τα ημερομίσθια των εργαζομένων από την Εθνική Γενική

---

<sup>12</sup> [www.foroligikanea.gr](http://www.foroligikanea.gr)

Συλλογική Σύμβαση Εργασίας θα πρέπει να απασχολούνται σε εργοδότες που είτε άμεσα είτε έμμεσα ανήκουν στις συμβαλλόμενες εργοδοτικές οργανώσεις.

Σύμφωνα με τα νομοθετικά καθοριζόμενα κατώτατα όρια, πέραν του βασικού μισθού, προβλέπεται επίδομα ωρίμανσης (τριετίες), για την καταβολή του οποίου λαμβάνεται υπόψη η προϋπηρεσία σε οποιαδήποτε θέση και σε οποιονδήποτε εργοδότη τόσο για τους υπαλλήλους όσο και για τους εργατοτεχνίτες, ενώ στις αποδοχές δεν περιλαμβάνεται το επίδομα γάμου καθώς καταργήθηκε σιωπηρά από το ν. 4093/2012. Σύμφωνα με το ν. 4093/2012 εισάγεται διάκριση των εργαζομένων έως 25 ετών και 25 ετών και άνω, αναφορικά με την καταβολή των προσαυξήσεων των τριετιών. Έτσι, υπάλληλοι 25 ετών και άνω δικαιούνται έως τρεις τριετίες με προσαύξηση 10% για την κάθε μία, εργατοτεχνίτες 25 ετών και άνω δικαιούνται έως έξι τριετίες με προσαύξηση 5% για την κάθε μία, ενώ υπάλληλοι κάτω των 25 ετών δικαιούνται μια τριετία με προσαύξηση 10% και εργατοτεχνίτες κάτω των 25 ετών δικαιούνται έως 2 τριετίες με προσαύξηση 5% για την κάθε μία.

Οι νομοθετικά καθορισμένες κατώτατες αποδοχές αποτελούν το ελάχιστο όριο αποδοχών για τους εργαζομένους όλης της Χώρας. Συνεπώς καταβάλλονται αυτές ακόμα και σε περίπτωση που τυγχάνει εφαρμοστέα η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και οι αποδοχές που προβλέπονται από αυτή είναι χαμηλότερες από τις νομοθετικά καθορισμένες κατώτατες αποδοχές.

Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για τα έτη 2010 – 2012, έληξε τη 14.02.2013 σύμφωνα με το ν. 4046/2012 και την ΠΥΣ 6/28.02.2012, και έως τη 15.05.2013 διένυε την τρίμηνη παράταση ισχύος της. Τη 14.05.2013 υπεγράφη μεταξύ των Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε. και Σ.Ε.Τ.Ε. από εργοδοτικής πλευράς και Γ.Σ.Ε.Ε., από εργατικής πλευράς, η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για το έτος 2013η οποία ισχύει αναδρομικά από 01.01.2013 και λήγει την 31.12.2013, με δυνατότητα παράτασης για ένα ακόμη έτος με κοινή συμφωνία των μερών. Σύμφωνα με το περιεχόμενο της σύμβασης τα μέρη συμφώνησαν τη διατήρηση του επιδόματος γάμου και των θεσμικών όρων όπως ίσχυαν μέχρι την υπογραφή της σύμβασης. Συνεπώς οι θεσμικοί όροι της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας αποτελούν τα κατώτατα όρια για όλους τους εργαζομένους της χώρας. Την ως άνω Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, δεν υπέγραψε ο Σ.Ε.Β., με συνέπεια τη μη δέσμευση των μελών του από τους μισθολογικούς όρους (επίδομα γάμου).

Ωστόσο η Γενική Συνέλευση του Συνδέσμου ενέκρινε ψήφισμα που προβλέπει τη συνέχιση καταβολής του επιδόματος γάμου.<sup>13</sup>

### **Οι Συλλογικές Συμβάσεις και το ζήτημα εφαρμογής πενθήμερης ή εξαήμερης εργασίας.**

Ένα ιδιαίτερα σημαντικό και πολύ ενδιαφέρον ζήτημα που απασχολεί τους εργαζομένους και τις επιχειρήσεις, ιδιαίτερα μετά την εισαγωγή των ρυθμίσεων του μνημονιακού νομοθέτη, είναι το ζήτημα εφαρμογής πενθήμερου ή εξαήμερου συστήματος εργασίας. Το ζήτημα γίνεται ιδιαίτερα επίκαιρο μετά την παρέλευση και της τρίμηνης παράτασης ισχύος **Συλλογικών Συμβάσεων** σύμφωνα με την ΠΥΣ 6/28.02.2012, με τις οποίες έχει καθιερωθεί σε πολλούς κλάδους το σύστημα της πενθήμερης εργασίας.

Η πενθήμερη εβδομάδα καθιερώθηκε με την από 26.02.1975 ΕΓΣΣΕ ως δυνητικό σύστημα εργασίας. Στη συνέχεια με την ΠΝΠ της 29.12.1980 η πενθήμερη εβδομάδα εργασίας θεσπίστηκε για το Δημόσιο και τα Ν.Π.Δ.Δ., ενώ προβλέφθηκε και η δυνατότητα θέσπισης της πενθήμερης εργασίας στον ιδιωτικό τομέα με **Συλλογικές Συμβάσεις ή Διαιτητικές Αποφάσεις**. Κάνοντας χρήση της δυνατότητας αυτής, πολλοί κλάδοι εισήγαγαν με ΣΣΕ ή ΔΑ το σύστημα πενθήμερης εργασίας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα εισαγωγής του πενθημέρου με Συλλογική Σύμβαση αποτελεί ο κλάδος της Βιομηχανίας. Ειδικότερα, όσον αφορά στα εμπορικά καταστήματα, το ζήτημα ρυθμίστηκε από τον νομοθέτη με το άρθρο 42 του ν. 1892/1990 σύμφωνα με το οποίο καθιερώθηκε πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία για τους μισθωτούς των καταστημάτων.

Το πενθήμερο, όμως, είναι σαφές ότι ουδέποτε καθιερώθηκε για το σύνολο των εργαζομένων της Χώρας ως υποχρεωτικό σύστημα με Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση ή άλλη διάταξη.

Επιπλέον και η διάταξη του άρθρου 42 του ν. 1892/1990 τροποποιήθηκε από τον ν. 4093/2012. Ειδικότερα με την υποπαράγραφο ΙΑ.14 εδάφιο 1 άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012, η οποία αντικατέστησε την ως άνω διάταξη, ορίστηκε ότι με Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας μπορούν να καθορίζονται ζητήματα που αφορούν τις ημέρες

---

<sup>13</sup> [www.taxheaven.gr](http://www.taxheaven.gr)

εβδομαδιαίας απασχόλησης εργαζομένων στα καταστήματα για συνολικό εβδομαδιαίο συμβατικό ωράριο 40 ωρών.

Με βάση τα ανωτέρω κατέστη επιτρεπτή η απασχόληση των εργαζομένων στα καταστήματα επί 6 ημέρες την εβδομάδα, καθώς ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα ασκώντας το διευθυντικό του δικαίωμα να επιβάλει την εξαήμερη εβδομάδα τηρώντας το σαραντάωρο. Αυτό φυσικά υπό τον όρο ότι δεν υπάρχει εφαρμοστέα Συλλογική Σύμβαση που να προβλέπει πενθήμερη εβδομάδα εργασίας.

Η τροποποίηση αυτή έφερε τους εργαζομένους στα καταστήματα, στην ίδια θέση με τους εργαζομένους του λοιπού ιδιωτικού τομέα, όπου σύμφωνα με τα ανωτέρω, η θέσπιση της πενθήμερης εβδομάδας εργασίας ρυθμίζεται με Συλλογικές Συμβάσεις.

Επιπλέον, σύμφωνα με τις προβλέψεις του ν. 4046/2012 και της ΠΥΣ 6/28.02.2012 ρυθμίζεται, μεταξύ άλλων, το ζήτημα της λήξης των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και Διαιτητικών Αποφάσεων. Επίσης ορίζεται ότι μετά τη λήξη ή καταγγελία τους ακολουθεί παράταση ισχύος των όρων τους για τρεις μήνες και εν συνεχεία με την πάροδο του τριμήνου και εφόσον εντός αυτού δεν συνήφθη νέα δεσμευτική Συλλογική Σύμβαση εργασίας, από τους όρους τους εξακολουθούν να ισχύουν αποκλειστικά εκείνοι που αφορούν στο βασικό μισθό ή στο βασικό ημερομίσθιο και: α) στα επιδόματα ωρίμανσης, β) στο επίδομα τέκνων, γ) στο επίδομα σπουδών και δ) στο επίδομα επικίνδυνης εργασίας.

Για τους θεσμικούς όρους στους οποίους συμπεριλαμβάνεται και το πενθήμερο έχουν εκφραστεί διαφορετικές απόψεις. Ειδικότερα το Υπουργείο Εργασίας, μεταξύ άλλων, με το υπ' αριθμ. 10274/744/25.05.2012 έγγραφο του υποστηρίζει ότι δεν θίγονται οι θεσμικοί όροι των Συλλογικών Συμβάσεων. Αντίθετα, μεγάλη μερίδα της θεωρίας υποστηρίζει ότι οι μη μισθολογικοί όροι των Συλλογικών Συμβάσεων δεν μετενεργούν, οπότε ο εργοδότης δεν οφείλει να συνεχίσει να τους τηρεί. Από την αποδοχή της μίας ή της άλλης άποψης εξαρτάται η απάντηση κατά πόσο είναι δυνατό, μετά την παρέλευση του τριμήνου παράτασης ισχύος των Συλλογικών Συμβάσεων που καθιερώνουν σύστημα πενθήμερης εργασίας, να τροποποιηθεί μονομερώς το σύστημα της πενθήμερης σε εξαήμερη εργασία. Σε κάθε περίπτωση, όμως, οι επιχειρήσεις που δεν δεσμεύονται από Συλλογικές Συμβάσεις που



προβλέπουν πενήμερη εργασία έχουν τη δυνατότητα με ατομικές συμφωνίες με τους εργαζομένους να τροποποιήσουν το πενήμερο σύστημα εργασίας σε εξαήμερο.<sup>14</sup>

## **2.6 Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΠΑΝΩ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ**

Όπως ήταν επακόλουθο της μειωμένης κατανάλωσης λόγω της κρίσης και κατά συνέπεια της παραγωγής στους περισσότερους κλάδους της χώρας, πολλές επιχειρήσεις κήρυξαν πτώχευση ενώ άλλες για να γλιτώσουν, προσπαθούν μειώσουν το λειτουργικό κόστος τους. Αυτό έχει σοβαρές συνέπειες στον κόσμο της εργασίας, οι οποίες μας οδηγούν σε πολύ διαφορετικά καθεστάτα σχέσεων απασχόλησης από ότι γνωρίσαμε μέχρι σήμερα. Ποιες είναι λοιπόν οι πιθανές αλλαγές της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων το επόμενο χρονικό διάστημα εξαιτίας αλλά και επ' αφορμή της οικονομικής κρίσης;

Οι βραχύ-μεσοπρόθεσμες μεταβολές στις εργασιακές σχέσεις το τελευταίο χρονικό διάστημα έχουν ασφαλώς επιταχυνθεί εξαιτίας των δονήσεων του παγκόσμιου οικονομικού συστήματος. Ωστόσο, οι τρέχουσες εξελίξεις εντάσσονται στις μακροχρόνιες τάσεις στη δομή της απασχόλησης που χαρακτηρίζονται από κρίσιμες αλλαγές στον πυρήνα της εργασιακής σχέσης.

Ειδικότερα:

- Αναδιαρθρώνονται οι όροι και οι συνθήκες εργασίας με αιχμή τις προωθούμενες μεταρρυθμίσεις στο δημόσιο τομέα και το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης.

- Προάγονται πολιτικές απασχόλησης που στοχεύουν στη στατιστική μείωση του ποσοστού ανεργίας και την αύξηση της ευελιξίας στις εθνικές αγορές εργασίας και παρέχουν ένα minimum κοινωνικής προστασίας και το διαφορισμό των εργασιακών δικαιωμάτων σε πολλαπλές κατηγορίες εργατοϋπαλλήλων.

---

<sup>14</sup> [www.payroll.gr](http://www.payroll.gr)

-Προωθούνται μορφές διαπραγμάτευσης και διευθέτησης των εργασιακών διενέξεων που εστιάζουν στον εθελοντικό χαρακτήρα της όποιας ρύθμισης, τις ανοικτές διαδικασίες κοινωνικής εταιρικότητας και την επικράτηση επιχειρησιακών συλλογικών συμφωνιών διοίκησης-εργαζομένων σε βάρος των κλαδικών ρυθμίσεων.

- Υιοθετούνται πολυποίκιλες συμπεριφορές και στρατηγικές των εθνικών συνδικαλιστικών οργανώσεων εν μέσω της συρρίκνωσης της διαπραγματευτικής τους δύναμης.

Άλλωστε, η διαδικασία ανέλιξης των εργασιακών σχέσεων της τελευταία διετία σε πολλές χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει ως κοινό παρανομαστή τη μείωση των θέσεων εργασίας, τη μετεγκατάσταση παραγωγικών μονάδων, τις υπεργολαβίες, την εξωτερική ανάθεση εργασιών, τη συμπίεση του μισθολογικού κόστους, την αύξηση του ωραρίου εργασίας και εν γένει την διεύρυνση της ευελιξίας της εργασίας.

Βαρυσήμαντες είναι και οι εξελίξεις στο κοινωνικό και οικονομικό πλαίσιο της απασχόλησης που χαρακτηρίζονται από:

- Την αύξηση της ανεξάρτητης έναντι της εξαρτημένης εργασίας που συνδέεται με την επέκταση του φαινομένου των “οιονεί μισθωτών” με έναν εργοδότη και τη δραστική συρρίκνωση της κοινωνικής προστασίας των εργαζόμενων.

- Την διεύρυνση της ευέλικτης απασχόλησης (part time, casual work), τη συμπίεση των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων, την αύξηση της εργασιακής ανασφάλειας και τη μείωση της ικανοποίησης από την εργασία.

- Τη χαλάρωση της σταθερότητας στον προσδιορισμό του εργοδότη (φυσικού ή νομικού προσώπου) διαμέσου της λειτουργίας των ομίλων και δικτύων επιχειρήσεων, τη μεταβίβαση και συγχώνευση επιχειρήσεων και τη διάδοση της υπεργολαβίας και του outsourcing\*.

- Τη μείωση του ρόλου της συλλογικής διαπραγμάτευσης και των συλλογικών εργασιακών σχέσεων προς όφελος των ατομικών συμφωνιών

\* Εξωτερική ανάθεση

- Την επέκταση του φαινομένου των θέσεων εργασίας χαμηλής ποιότητας ιδίως στον τομέα των υπηρεσιών.

Η οικονομική κρίση που ενσκήπτει καθημερινά με μεγαλύτερη ένταση στη χώρα μας συνοδεύεται από πολυσήμαντες πιέσεις στον κόσμο της εργασίας. Οι προωθούμενες αναδιαρθρώσεις επιχειρήσεων και οργανισμών και οι μειώσεις προσωπικού που τις συνοδεύουν επιτείνουν την ήδη αδύναμη ισχύ της πλευράς των εργαζομένων και δημιουργούν ανισορροπίες δυνάμεων μεταξύ εργασίας και επιχειρήσεων.

Έτσι, το πεδίο των εργασιακών σχέσεων γίνεται γόνιμο για τη δρομολόγηση ή και την επιτάχυνση αλλαγών που προωθούν τις επισφαλείς μορφές απασχόλησης, και την ριζική αναδιάταξη των παραδοσιακών σχέσεων εργασίας. Σε αυτό το σκηνικό η συλλογικότητα των σχέσεων απασχόλησης υποχωρεί προς όφελος των ατομικών ρυθμίσεων, ενώ οι εθνικοί μηχανισμοί ρύθμισης των αγορών εργασίας διαθέτουν ολοένα και πιο περιορισμένη επιρροή στο διεθνές ανταγωνιστικό περιβάλλον.

Επομένως, μολονότι η χρηματοπιστωτική κρίση δεν είναι πάρα μόνο η αφορμή και το άλλοθι, η επόμενη ημέρα πιθανώς θα συνοδευτεί από ένα αρκετά διαφορετικό τοπίο στη σφαίρα της απασχόλησης από αυτό που βιώσαμε μέχρι σήμερα.

## **2.7 ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ**

Όπως αναφέραμε παραπάνω , πολλές επιχειρήσεις κήρυξαν πτώχευση ενώ άλλες για να γλιτώσουν, προσπαθούν να μειώσουν το λειτουργικό κόστος τους ή να μετεγκατασταθούν σε άλλη χώρα με φθηνότερα εργατικά χέρια. Έτσι στην προσπάθεια τους να μειώσουν το λειτουργικό κόστος, μειώνουν το προσωπικό ή προχωρούν σε μετατροπές των συμβάσεων. Πολλές φορές οι εργοδότες για να καταφέρουν να πείσουν τους εργαζόμενους να δεχτούν τη μετατροπή των συμβάσεων, αλλά και να δεχτούν παρανομίες στις συμβάσεις, οδηγούνται ή απειλούν με ομαδικές απολύσεις.

Σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, ομαδικές απολύσεις θεωρούνται αυτές, οι οποίες γίνονται από επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 20 εργαζόμενους, για λόγους

που δεν αφορούν το πρόσωπο των απολυόμενων και υπερβαίνουν σε κάθε ημερολογιακό μήνα τα όρια που ορίζει ο νόμος. Τα όρια αυτά προσδιορίζονται από τον αριθμό των απασχολούμενων μισθωτών στην αρχή του μήνα και είναι:

- Τέσσερις εργαζόμενοι για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν από 20 έως 200 άτομα και

- Ποσοστό 2%-3% του προσωπικού και μέχρι 30 άτομα για επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που απασχολούν πάνω από 200 εργαζόμενους.

Σύμφωνα με το νόμο ο εργοδότης πριν προχωρήσει σε απολύσεις οφείλει να προέλθει σε διαδικασίες ενημέρωσης και διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των εργαζόμενων με σκοπό τη διερεύνηση δυνατοτήτων αποφυγής ή μείωσης των απολύσεων και των δυσμενών τους συνεπειών. Επίσης σε περίπτωση που δεν υπάρξει συμφωνία των μερών τότε ο Νομάρχης ή ο Υπουργός Εργασίας μπορεί κατόπιν αίτησης να δώσει λύση, αν και αυτό γίνεται σε εξαιρετικές περιπτώσεις.

Στη χώρα μας, ειδικά τώρα σε περίοδο κρίσης, έχει παρατηρηθεί ότι πολλές από τις μεγάλες εταιρίες που δεν διατρέχουν κίνδυνο πτώχευσης, προχωρούν σε ομαδικές απολύσεις. Οι απολύσεις αυτές δυστυχώς έχουν στόχο την αντικατάσταση των μεγαλύτερων ηλικιακά άρα και ακριβότερων εργαζομένων, με νεότερους, πιο ευέλικτους αλλά και πιο χειραγωγήσιμους εργαζόμενους.

Για τους ίδιους λόγους οι επιχειρήσεις εφαρμόζουν και την εθελούσια έξοδο. Βέβαια στην ουσία η εθελούσια έξοδος είναι η απόλυση με πιο ωραίες λέξεις, καθώς το κίνητρο για να φύγει κάποιος από την εργασία του είναι τα λεφτά που θα έπαιρνε ως αποζημίωση για την απόλυση. Η εμπειρία έχει δείξει ότι σε τέτοιες περιπτώσεις η μείωση ή η ανανέωση των εργαζομένων γίνεται, με τον ένα ή τον άλλο τρόπο<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> [www.ergasiakanea.gr](http://www.ergasiakanea.gr)

## **2.8 ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ**

Στην ευρύτερη έννοια της μερικής απασχόλησης εμπίπτει και η εκ περιτροπής εργασία, η οποία αναγνωρίζεται ως ειδική μορφή μερικής απασχόλησης. Με τον Νόμο 2639/1998 δόθηκε η δυνατότητα ώστε μετά από συμφωνία εργοδότη και εργαζομένου να συνάπτεται σύμβαση εκ περιτροπής εργασίας. Η συμφωνία των μερών μπορεί να αφορά οποιαδήποτε μορφή απασχόλησης και έτσι ο απασχολούμενος να εργάζεται ανά ημέρα, εβδομάδα ή μήνα. Με τη ρύθμιση αυτή διασπάται ουσιαστικά η σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου με την οποία καθιερώνεται το 40ωρο ως χρόνος εβδομαδιαίας απασχόλησης και ο εργοδότης μπορεί να χρησιμοποιεί τον εργαζόμενο κατά το δοκούν, πάντα βέβαια επί τη βάση της έγγραφης συμφωνίας. Πρέπει να σημειωθεί ότι προβλέπεται, βάσει το νόμου, η συμφωνία αυτή να γίνει όχι μόνο στην αρχή της εργασιακής σχέσης (δηλαδή κατά την πρόσληψη) αλλά και μεσούσης αυτής, αρκεί να υπάρχει η συμφωνία με τον εργαζόμενο.

Ο νόμος βέβαια προχωρεί ένα βήμα πιο πέρα και δίνει το δικαίωμα στον εργοδότη να εφαρμόσει από μόνος του, ακόμη δηλαδή και αν δεν έχει τη συναίνεση των εργαζομένων του, σύστημα εκ περιτροπής εργασίας των εργαζομένων του. Αυτή η δυνατότητα παρέχεται στον εργοδότη αν υπάρχει περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησής του. Απαιτείται δηλαδή περιορισμός των εργασιών της κατά αντικειμενικό τρόπο και θα πρέπει ο εργοδότης να είναι σε θέση να αποδείξει ότι με βάση τον υφιστάμενο κύκλο εργασιών του δεν υπάρχει δυνατότητα ολοκληρωτικής απασχολήσεως του προσωπικού.

Με αφορμή την οικονομική κρίση πολλές επιχειρήσεις, ήρθαν σε συμφωνία ή εκβίασαν τους εργαζόμενους με την απειλή της απόλυσης, για αλλαγή των συμβάσεών τους.

## **2.9 ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ**

### **► ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ**

Στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου η λήξη μπορεί να προσδιορίζεται ή με ορισμένη ημερομηνία (π.χ. 15 του Δεκέμβρη) ή με ορισμένη προθεσμία (π.χ. τρεις μήνες) ή με κάποιο μελλοντικό και βέβαιο περιστατικό (π.χ. όριο ηλικίας) ή με περιστατικά που κατά την αντίληψη των συναλλαγών προσδιορίζουν ορισμένη διάρκεια (π.χ. καλοκαιρινή σεζόν) ή και

σε συσχετισμό με το έργο στο οποίο θα απασχοληθεί ο εργαζόμενος. Η σύμβαση ορισμένου χρόνου δικαιολογείται όταν είναι βέβαιη από πριν η διάρκειά της και όταν συνδέεται με ορισμένη εργασία που θα διαρκέσει για περιορισμένο χρόνο. Επειδή όμως η σύμβαση ορισμένου χρόνου με όλες τις πιο πάνω μορφές της λύνεται χωρίς να καταβάλλεται αποζημίωση, χρησιμοποιείται πολύ συχνά για την καταστρατήγηση του νόμου σε σχέσεις που από τη φύση τους, είναι αόριστου χρόνου.

Παρατηρείται συχνά να συνάπτονται αλληπάλληλες και συνεχόμενες συμβάσεις ορισμένου χρόνου με τον ίδιο εργαζόμενο. Οι συμβάσεις αυτές δεν δικαιολογούνται με τη φύση της εργασίας, αλλά συνάπτονται σκοπίμως για να καταστρατηγηθούν οι διατάξεις για την καταβολή αποζημίωσης. Γενικότερα η σύμβαση της μορφής αυτής, έχει βάση νόμου πολλά παραθυράκια για να μην μπορεί να καταγγελλεί από τους εργαζόμενους. Μερικά παραδείγματα είναι ότι:

- δέχεται ότι μια σύμβαση ορισμένου χρόνου είναι έγκυρη και όταν δεν συνδέεται με ορισμένη πρόσκαιρη εργασία.
- δέχεται ως προς τις συμβάσεις που η λήξη τους καθορίζεται σε σχέση με την αποπεράτωση κάποιου έργου, ότι έστω και αν η αποπεράτωση του έργου δεν είναι απολύτως προσδιορίσιμη η σύμβαση είναι ορισμένου χρόνου.
- οι συμβάσεις των αλλοδαπών είναι πάντα ορισμένου χρόνου και διαρκούν όσο και η άδεια εργασίας, ανεξάρτητα αν αυτή ανανεώνεται.
- Ως προς τις αλληπάλληλες (διαδοχικές) συμβάσεις ορισμένου χρόνου, γίνεται δεκτό ότι μόνη η ύπαρξη διαδοχικών συμβάσεων δεν σημαίνει ότι κατανάγκην υπάρχει καταστρατήγηση.

Γενικά η νομολογία αντιμετωπίζει με μεγάλη ελαστικότητα το θέμα. Ιδίως δέχεται ότι είναι δικαιολογημένη η σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου όταν αποβλέπουν στην κάλυψη “πρόσκαιρων” αναγκών χωρίς να θεωρεί αναγκαίο κάποιο χρονικό περιορισμό των αναγκών αυτών. Κατάχρηση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου (με μεγάλη ελαστικότητα της νομολογίας) σημειώνεται στις επιχειρήσεις κλπ του δημόσιου τομέα.

## ► ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΟΥ

Σύμβαση έργου υπάρχει όταν ένα πρόσωπο (εργολάβος) αναλαμβάνει την υποχρέωση να εκτελέσει ορισμένο έργο για λογαριασμό άλλου προσώπου ή φορέα αντί καταβολής του συμφωνημένου μισθού σε καθορισμένο ή όχι χρονικό διάστημα.

Όπως και στη σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών δεν εφαρμόζεται η εργατική νομοθεσία και γι' αυτό το λόγο πολλοί εργοδότες κάνουν τέτοιες προσλήψεις που στην ουσία είναι υποκρύπτουσες συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας. Έτσι έχουμε καταστράτηγηση του εργατικού δικαίου από τους εργοδότες και την προσπάθειά τους να επιβάλουν την έναρξη εργασιών σε εργαζόμενους έτσι ώστε να γλυτώνουν εργοδοτικές εισφορές και άλλες επιβαρύνσεις όπως τα δώρα κλπ.

Κάτι παρόμοιο είναι και η υπεργολαβία. Υπεργολαβία είναι η ανάθεση εκτέλεσης έργου η τιμήματος έργου που έχει αναλάβει ο εργολάβος με σύμβαση έργου, σε κάποιο άλλο πρόσωπο τον υπεργολάβο, ο οποίος αναλαμβάνει τη κατασκευή του έναντι αμοιβής χρησιμοποιώντας προσωπικό που μισθοδοτείται από αυτόν.

Στην περίπτωση της υπεργολαβίας ο εργολάβος είναι ο εργοδότης του υπεργολάβου και συνεπώς ο αρχικός εργοδότης δεν έχει καμία νομική σχέση με τον υπεργολάβο.

## **2.10 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ STAGE**

Τα Προγράμματα Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας (Stage) αποτελούν μέτρα ενεργητικής πολιτικής για τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας. Μέσω των προγραμμάτων αυτών, οι άνεργοι νέοι τοποθετούνται, για ορισμένο χρονικό διάστημα, σε επιχειρήσεις και φορείς του ιδιωτικού ή και του δημόσιου τομέα, προκειμένου να αποκτήσουν εργασιακή εμπειρία, καθώς και επαγγελματικές και κοινωνικές δεξιότητες που θα τους επιτρέψουν εν συνεχεία να διεκδικήσουν με αξιώσεις και με βιώσιμο τρόπο την είσοδό τους στην αγορά εργασίας.

Αρχικά η διάρκεια των προγραμμάτων αυτών ήταν 12μηνη, ενώ επί κυβερνήσεων της ΝΔ αυξήθηκε στους 30 μήνες. Βέβαια τώρα υπάρχουν χιλιάδες παραδείγματα εργαζομένων που συνέχισαν, να εργάζονται μέσω αυτών των προγραμμάτων και μετά τη λήξη τους, με ανανέωση του προγράμματος.

Αν και παλιότερα οι εταιρίες που αναλάμβαναν αυτά τα προγράμματα ήταν υποχρεωμένες να καταβάλλουν στο ΙΚΑ όλες τις εργοδοτικές εισφορές (άρθρο 2 παρ. 4 το νόμου 2335/1995), τώρα οι εργαζόμενοι που συμμετέχουν στα προγράμματα stage ασφαλιζονται μόνο για ιατροφαρμακευτική περίθαλψη και για το λεγόμενο επαγγελματικό κίνδυνο και πληρώνουν μόνο αυτοί 6,45% και 1% αντίστοιχα. Επίσης οι εργαζόμενοι με stageαμείβονται σήμερα με 500 ευρώ το μήνα, περίπου και δεν δικαιούνται επιδόματα αδείας, οικογενειακό, τέκνων, αναρρωτικής άδειας (αν αρρωστήσουν η μηνιαία αμοιβή τους μειώνεται και άλλο) και δεν πληρώνονται τις αργίες.

Τα προγράμματα stage αποτελούν έναν πολύ καλό μηχανισμό για τη στατιστική μείωση της ανεργίας σε μια περίοδο κρίσης σαν κι αυτή. Αυτοί όμως που έχουν το μεγαλύτερο όφελος είναι οι επιχειρήσεις, καθώς εξασφαλίζουν φθηνό, ευέλικτο και ανασφάλιστο εργατικό δυναμικό.

## **2.11 ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΗ ΧΡΟΝΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας (Νόμος 3385/05), είναι η δυνατότητα που προσφέρεται στον επιχειρηματία να καταναείμει κατά βούληση το εργατικό δυναμικό που χρησιμοποιεί στην αιχμή ή στην υποχώρηση της παραγωγής, ανεξάρτητα από τον οκτάωρο συμβατικό χρόνο, τον απαλλάσσει από ένα σημαντικό μέρος του νεκρού χρόνου εργασίας, διαχωρίζοντας τον χρόνο σε ενεργό και ανενεργό και ταυτοχρόνως από τις υπερωρίες που ήταν αναγκασμένος να καταβάλει προηγουμένως

Ας πάρουμε το παράδειγμα ενός ξενοδοχείου που δουλεύει στο φουλ την τουριστική σεζόν, ενώ την υπόλοιπη χρονιά έχει μειωμένη κίνηση. Ο εργοδότης, από τη σκοπιά της κερδοφορίας του, επιδιώκει την περίοδο της μεγάλης κίνησης, όχι μόνο να απασχολεί το προσωπικό περισσότερες από τις προβλεπόμενες ώρες (8ωρο), αλλά και να μην πληρώνει τον επιπλέον χρόνο εργασίας σαν υπερωριακή απασχόληση.



Από την άλλη, την περίοδο της χαμηλής κίνησης που έχει μικρή κίνηση, μπορεί να απασχολεί με μειωμένα ωράρια το προσωπικό του ξενοδοχείου ή ο επιπλέον χρόνος εργασίας να εξισώνεται με ρεπό ή άδεια, χωρίς καμιά επίπτωση. Η διευθέτηση έρχεται ακριβώς να καλύψει αυτήν την απαίτηση του εργοδότη. Του δίνει δηλαδή το δικαίωμα να απασχολεί την περίοδο αιχμής έναν εργαζόμενο στο μέγιστο επιτρεπόμενο βαθμό, χωρίς να τον πληρώνει για την υπερωριακή απασχόληση και να τον υποαπασχολεί την περίοδο που οι δουλειές πέφτουν.

Χωρίς τη διευθέτηση, ένας εργαζόμενος μπορεί να δουλεύει μέχρι 48 ώρες τη βδομάδα (εξαήμερη εργασία) με σταθερά 8ωρα την ημέρα ( $6 \times 8 = 48$ ). Στην περίπτωση της διευθέτησης, το 48ωρο διατηρείται μόνο τυπικά σαν μέσος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας. Για παράδειγμα, αν η διευθέτηση γίνει σε διάστημα ενός μήνα (τέσσερις βδομάδες), ο εργαζόμενος θα μπορεί τη μια βδομάδα να δουλεύει 78 ώρες, την άλλη 40, την άλλη 60 και την άλλη 14 (σύνολο 192 ώρες). Ενώ τυπικά φαίνεται ότι ο μέσος εβδομαδιαίος χρόνος παραμένει στις 48 ώρες ( $192 \text{ ώρες} / 4 \text{ εβδομάδες} = 48 \text{ ώρες}$ ), στην πραγματικότητα ο ημερήσιος χρόνος εργασίας έφτασε ακόμα και τις 13 ώρες, καταργώντας κάθε έννοια του 8ωρου.

Οι εργοδότες αρκετές φορές κάνουν χρήση της ρήτρας αυτοεξαίρεσης (opt out) μέσω ατομικών συμφωνιών - αποτέλεσμα ουσιαστικά εργοδοτικού εκβιασμού – που σημαίνει 65ωρη-78ωρη βδομάδα δουλειάς. Η περίοδος αναφοράς της διευθέτησης, το διάστημα δηλαδή μέσα στο οποίο ο εργοδότης θα μπορεί να εναλλάσσει ακανόνιστα ημέρες υπεραπασχόλησης και υποαπασχόλησης μπορεί να φτάσει και τους 12 μήνες.

Δηλαδή, για 12 μήνες, ο εργοδότης θα μπορεί να ζητάει από τον εργαζόμενο να δουλεύει τη μια βδομάδα 13 ώρες τη μέρα, την άλλη 4, την άλλη καμιά ώρα, την άλλη ξανά 13 και πάει λέγοντας, χωρίς να πληρώνει ούτε μία υπερωρία. Δηλαδή, όσο μεγαλώνει το διάστημα της διευθέτησης, τόσο μεγαλώνουν και τα περιθώρια που έχει ο εργοδότης να εξαντλεί τον εργαζόμενο με απανωτά 13ωρα, αφού στο τέλος του χρόνου, ο συμψηφισμός των ημερών υπεραπασχόλησης με τις ημέρες της υποαπασχόλησης, διαιρούμενες με τις αντίστοιχες βδομάδες του έτους, θα καταλήγουν στο μαγικό αριθμό 48, που είναι το τυπικό ανώτερο όριο του μέσου εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας.

Σ'αυτές τις περιπτώσεις η δυνατότητα άρνησης του εργαζόμενου είναι ουσιαστικά ανύπαρκτη καθώς προβλέπεται η απαράδεκτη διάταξη ότι ο εργαζόμενος δύναται να αρνηθεί μόνο αν αποδείξει καλή πίστη, καθώς με τον θεσμό της διοικητικής παρέμβασης και της υποχρεωτικής διαιτησίας, εμμέσως ενεργοποιείται το διευθυντικό δικαίωμα, δηλαδή η δυνατότητα του εργοδότη να αποφασίζει μονομερώς για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας.

Τέλος μ'αυτό το τρόπο οι εργοδότες έχουν αλλάξει την έννοια της παράνομης υπερωρίας που μετατρέπεται κατ' ευφημισμό σε κατ' εξαίρεση υπερωρία για να μην υπάρχουν ποινικές και διοικητικές ευθύνες όταν ο εργοδότης παραβιάζει τις προβλεπόμενες από την εργατική νομοθεσία διαδικασίες.

## **2.12 ΣΥΜΒΑΣΗ ΠΑΡΟΧΗΣ ΑΝΕΞΑΡΤΗΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ**

Σύμβαση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών υπάρχει, όταν ο παρέχων ανεξάρτητες υπηρεσίες αναλαμβάνει την υποχρέωση έναντι ενός προσώπου, για παροχή εργασίας χωρίς όμως να υπόκειται στην εποπτεία και τον έλεγχο του αντισυμβαλλομένου του.

Κύριο χαρακτηριστικό, επομένως της σύμβασης παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών είναι η ανάπτυξη πρωτοβουλίας και η ανεξαρτησία ως προς τον καθορισμό του τόπου, του χρόνου και του τρόπου παροχής της εργασίας, κάτι που βασικά δεν συμβαίνει στην περίπτωση της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας (ΚΕ.Π.Ε.Α-ΓΣΕΕ).

Οι εργαζόμενοι με συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών αμείβονται, ασφαρίζονται και φορολογούνται όχι ως μισθωτοί αλλά ως ελεύθεροι επαγγελματίες, με Δελτίο Παροχής Υπηρεσιών ή όπως είναι γνωστό με μπλοκάκι

Τον τελευταίο καιρό, όπως αναφέρει η ΓΣΕΕ, είναι σύνηθες το γεγονός οι εργοδότες να χαρακτηρίζουν σχέσεις εξαρτημένης μισθωτής εργασίας ως σχέσεις παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών και με αυτό τον τρόπο ή κόλπο να καταστρατηγούν τα εργασιακά δικαιώματα, αφού με το Δελτίο Παροχής Υπηρεσιών οι εργαζόμενοι δεν προστατεύονται από την εργατική νομοθεσία.

Το αποτέλεσμα αυτής της καταστρατήγησης έχει αρκετά δυσμενείς συνέπειες για τους εργαζόμενους με το μπλοκάκι. Γιατί δεν ασφαλίζονται στο ΙΚΑ, δεν υπάγονται στις διατάξεις για νόμιμο ή συμβατικό ωράριο, δεν παίρνουν αποζημίωση σε περίπτωση απόλυσης και δεν έχουν το δικαίωμα φορολογικών εκπτώσεων που δικαιούνται όλοι οι εργαζόμενοι με εξαρτημένη μισθωτή εργασία. Ζητήματα πολύ σημαντικά για τους εργοδότες<sup>16</sup>.

### **2.13 ΥΠΕΡΩΡΙΑΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ**

Με στοιχεία του ΣΕΠΕ έχει γίνει γνωστό ότι για λόγους συμπίεσης του εργατικού κόστους εξαιτίας της κρίσης μεγάλο ποσοστό μικρών επιχειρήσεων (96,1%), κάνει εκτεταμένη χρήση των υπερωριών, νόμιμων και παράνομων.

Η Ελλάδα είναι η χώρα που παρουσιάζει τον υψηλότερο εργάσιμο χρόνο με βάση το νόμιμο ετήσιο ωράριο εργασίας πλήρους απασχόλησης (1820 ώρες έναντι 1690 της E15 και 1760 της E27 συμπεριλαμβανομένων του συμβατικού χρόνου της εβδομαδιαίας εργασίας, των ετήσιων αδειών και των αργιών). Επιπλέον η Ελλάδα παρουσιάζει και από τα ψηλότερα μεγέθη πραγματικού χρόνου εργασίας στον οποίο συνυπολογίζεται η υπερωριακή απασχόληση. Αν προσθέσει κανείς τις υπερβάσεις στο ωράριο, που συχνά δεν αμείβονται σύμφωνα με τα νόμιμα, το φαινόμενο αυτό παίρνει πολύ μεγάλες διαστάσεις και καθίστανται ιδιαίτερα ανησυχητικό όταν συνυπολογιστεί και ο χρόνος μετακίνησης προς και από την εργασία κυρίως στις μεγάλες πόλεις που εκτιμάται σε 1-1/2 ώρες.

Τα στοιχεία αυτά αναδεικνύουν το υψηλό ημερήσιο, εβδομαδιαίο και ετήσιο ωράριο εργασίας των εργαζομένων στην Ελλάδα καταρρίπτοντας το μύθο ότι οι Έλληνες εργάζονται λίγο και οδηγούν σε συμπεράσματα για την παραγωγικότητα των επιχειρήσεων που αφορούν όχι στο ποσοτικό μέρος της εργασίας αλλά στους ποιοτικούς όρους της απασχόλησης (οργάνωση επιχείρησης, τεχνολογία, κατάρτιση, ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας). Παράλληλα ο υψηλός πραγματικός εργάσιμος χρόνος οφείλεται τόσο στις πολιτικές των επιχειρήσεων που αξιοποιούν το θεσμό της υπερεργασίας (ουσιαστικά υποχρεωτικό 9ωρο) και των υπερωριών όσο και στο γεγονός ότι μεγάλη κατηγορία των εργαζομένων αποδέχεται και επιδιώκει την υπερωριακή απασχόληση προκειμένου να ενισχύσει τα ήδη χαμηλά της

---

<sup>16</sup> [www.payroll.gr](http://www.payroll.gr)

εισοδήματα αλλά από το φόβο της απόλυσης. Σε αυτό, άλλωστε, το πλαίσιο εντάσσεται και το εκτεταμένο φαινόμενο της πολυαπασχόλησης αφού σύμφωνα με έρευνες το 20% των εργαζομένων πολυαπασχολείται κατά τη διάρκεια του έτους ενώ κύρια αιτία πολυαπασχόλησης αποτελεί η οικονομική στενότητα.

## **2.14 ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΕΣ**

Ο νόμος Ν. 3198/1955 (άρθρο 10) δίνει τη δυνατότητα στις επιχειρήσεις, που έχει μειωθεί ο κύκλος της οικονομικής τους δραστηριότητας, αντί να καταγγείλουν τις συμβάσεις εργασίας να θέσουν σε διαθεσιμότητα τους μισθωτούς για τρεις μήνες κάθε χρόνο. Υπό το καθεστώς της διαθεσιμότητας ο μισθωτός λαμβάνει το ήμισυ του μέσου όρου των τακτικών αποδοχών του (δηλαδή όχι μόνο του μισθού αλλά και του συνόλου των επιδομάτων, εξαιρουμένων μόνο των υπερωριών και των πριμ παραγωγής που δεν δίνονται με τακτικό τρόπο) των δύο τελευταίων μηνών που διήνυσε υπό καθεστώς πλήρους απασχολήσεως. Πρέπει να σημειωθεί ότι η διαθεσιμότητα μπορεί να αφορά στο σύνολο των μισθωτών εργαζομένων μίας επιχείρησης, ακόμη και αυτών που εργάζονται υπό καθεστώς συμβάσεων ορισμένου χρόνου.

Όπως και στην περίπτωση της εκ περιτροπής εργασίας θα πρέπει να προσδιορίζεται αυτή η μείωση κατά αντικειμενικό τρόπο και θα πρέπει ο εργοδότης να είναι σε θέση να αποδείξει ότι με βάση τον υφιστάμενο κύκλο εργασιών του δεν υπάρχει δυνατότητα ολοκληρωτικής απασχολήσεως του προσωπικού. ο εργαζόμενος βέβαια που θα ειδοποιηθεί ότι πρόκειται να τεθεί σε διαθεσιμότητα και η συνδικαλιστική του οργάνωση, πρέπει να διασταυρώσουν τα στοιχεία για την αντικειμενικότητα των οικονομικών λόγων που προβάλλει η επιχείρηση.

Κάτι τέτοιο όμως δεν γίνεται συνήθως καθώς οι εργαζόμενοι με το φόβο της ανεργίας που δεν το καταγγέλλουν, αλλά και οι λιγοστοί έλεγχοι στις επιχειρήσεις επιτρέπουν τις παραβάσεις του νόμου.

Έτσι οι εργοδότες εν μέσω της κρίσης, επωφελούνται από το μέτρο αυτό, αφού μειώνουν το εργατικό κόστος. Πολλοί μάλιστα οδηγούνται σ' αυτό το μέτρο καθώς δεν τους συμφέρει σε πολλές περιπτώσεις η αποζημίωση μιας απόλυσης και έτσι μπορεί να οδηγήσουν τον εργαζόμενο σε παραίτηση. Ενώ υπάρχουν και καταγγελίες εργαζομένων για προσπάθεια απομάκρυνσης μηχανημάτων από τη διοίκηση την περίοδο που ήταν σε διαθεσιμότητα.

## 2.15 ΠΑΡΑΝΟΜΗ - ΑΝΑΣΦΑΛΙΣΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Το μεγαλύτερο ίσως πρόβλημα των εργασιακών σχέσεων είναι η παράνομη εργασία. Μπορεί το φαινόμενο αυτό να ήταν σε ψηλά επίπεδα στη χώρα μας γενικά, όμως τα τελευταία χρόνια έχει διογκωθεί ανησυχητικά.

Αυτό που απασχολεί και θα πρέπει να προβληματίσει είναι, πως η αδήλωτη - ανασφάλιστη εργασία, έχει γίνει πλέον καθεστώς και εντάσσεται ή γίνεται προσπάθεια να ενταχθεί, στα πλαίσια των ελαστικών μορφών απασχόλησης. Η Ελλάδα συγκριτικά με άλλες χώρες της Ε.Ε. των 15, έχει χαμηλούς δείκτες ελαστικών μορφών απασχόλησης, έχει όμως νούμερα ρεκόρ, παράνομων μορφών απασχόλησης.

Η ανασφάλιστη εργασία στη χώρα μας εμφανίζεται ως:

- **Αδήλωτη εργασία.** Το μεγαλύτερο μέρος της ανασφάλιστης εργασίας προέρχεται από την αδήλωτη εργασία ή τη «μαύρη». Σύμφωνα με ετήσια έκθεση του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ για την οικονομία και την απασχόληση, στους 4.500.000 περίπου που εργάζονται στη χώρα μας, οι 1.100.000 απασχολούνται σε αδήλωτη – ανασφάλιστη εργασία. Πρόκειται για αόρατους εργαζόμενους και με την πιο επικίνδυνη μορφή απασχόλησης, αφού οι εργαζόμενοι αυτοί δεν στοιχειοθετούν δικαιώματα χρόνου ή και είδος εργασίας που παρέχουν, δεν δικαιούνται άδεια, επίδομα αδείας, δώρα Χριστουγέννων – Πάσχα, αποζημίωση, κλπ.
- **Μειωμένη ασφάλιση.** Αρκετές επιχειρήσεις, δεν παρουσιάζουν στο ΙΚΑ τους πραγματικούς μισθούς των εργαζομένων αλλά μέρος αυτών και για να είναι σύννομες τους ασφαλίζουν με τα κατώτερα κλιμάκια των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, εξαιρώντας όλα τα επιδόματα.
- **Μερική ασφάλιση.** Πολλές επιχειρήσεις κατά βάσει μικρές, εντελώς παράνομα, ασφαλίζουν τους εργαζόμενους για λιγότερες ημέρες από αυτές που εργάζονται.
- **Ψευδές δηλώσεις.** Οι περισσότεροι από τους εργαζόμενους αυτούς, οι οποίοι στα χαρτιά φαίνονται ως μερικά απασχολούμενοι, στην ουσία εργάζονται με πλήρες ωράρια, με συνέπεια

να ζημιώνονται με μεγάλα χρηματικά ποσά από υπερωρίες, άδειες, επίδομα άδειας, δώρα Χριστουγέννων – Πάσχα, αποζημίωση, καθώς και στην ασφάλιση αφού ασφαρίζονται για λιγότερες ημέρες και δεν τους αναγνωρίζεται η ημέρα του Σαββάτου ή εξαιρούνται από τα βαρέα.

-□Και τέλος αυτοί που αναφέραμε παραπάνω, με **συμβάσεις ανεξαρτήτων υπηρεσιών** (δελτίο παροχής υπηρεσιών). Με τις συμβάσεις αυτές θα πρέπει ο εργαζόμενος να διατηρεί την ελευθερία του να καθορίζει ο ίδιος τις συνθήκες εργασίας, τον τρόπο εργασίας, τον τόπο και τον χρόνο εργασίας. Όμως στην πράξη δεν συμβαίνει αυτό, τους όρους αυτούς δεν τους καθορίζουν οι ίδιοι, βρίσκονται στη διάθεση της επιχείρησης και τους καθορίζει τον τρόπο, τον χρόνο και τον τόπο εργασίας, με συνέπεια η εργασία που παρέχουν στην πραγματικότητα είναι εξαρτημένη μισθωτή εργασία. Οι εργαζόμενοι αυτοί δεν θεωρούνται μισθωτοί, δεν απολαμβάνουν τα νόμιμα δικαιώματα των μισθωτών, μισθό, άδειες, δώρα, κλπ δεν δικαιούνται αποζημίωση.

Θεωρούνται ελεύθεροι επαγγελματίες, με αποτέλεσμα να μην ασφαίζονται στο ΙΚΑ αλλά στον ΟΑΕΕ (πρώην ΤΕΒΕ).

Εδώ και πολλά χρόνια το προνόμιο της ανασφάλιστης εργασίας υπήρχε κατ' αποκλειστικότητα μόνο σε μικρές επιχειρήσεις και στην παραοικονομία. Σήμερα αυτή ξέφυγε από τις μικρές επιχειρήσεις και την παραοικονομία, και συνιστά την πλέον διαδεδομένη πρακτική όλων των μεγάλων επιχειρήσεων και Οργανισμών που καταφεύγουν στην ανασφάλιστη εργασία<sup>17</sup>.

---

<sup>17</sup> [www.payroll.gr](http://www.payroll.gr)

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3<sup>ο</sup> ΟΙ ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΗΝ ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΤΑ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΕΤΗ**

---

### **3.1 ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ**

Με την ψήφιση του ν. 3842/2010 με τίτλο «Αποκατάσταση φορολογικής δικαιοσύνης, αντιμετώπιση της φοροδιαφυγής και άλλες διατάξεις», επήλθαν σημαντικές αλλαγές στην φορολογία εισοδήματος, στον κώδικα βιβλίων και στοιχείων, στον ΦΠΑ κ.λ.π.. Στην συνέχεια ψηφίστηκαν και άλλοι νόμοι με τους οποίους επήλθαν σημαντικές αλλαγές στην φορολογική, στην εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία στην χώρα μας.

Θα προσπαθήσουμε να κάνουμε μια μικρή κωδικοποίηση των σημαντικότερων αλλαγών οι οποίες αφορούν επιχειρήσεις ή επιτηδευματίες. και ισχύουν από 1.1.2011 ή που θα εφαρμοστούν κατά τη διάρκεια του έτους 2011.

### **3.2 ΟΙ ΑΛΛΑΦΕΣ ΣΤΗΝ ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ**

#### **Φορολογία εισοδήματος – παρακράτηση φόρων**

1. Οι δαπάνες μισθοδοσίας θα αναγνωρίζονται μόνον αν έχουν εξοφληθεί μέσω επαγγελματικού λογαριασμού ή επιταγής που εξοφλείται μέσω τραπεζικού λογαριασμού.
2. Με τις νέες διατάξεις μεταβάλλεται ο χρόνος απόκτησης και φορολογίας του εισοδήματος από ελευθέριο επάγγελμα. Ως τέτοιος ορίζεται πλέον ο χρόνος κατά τον οποίο παρασχέθηκαν οι υπηρεσίες από τον ελεύθερο επαγγελματία και όχι ο χρόνος είσπραξης της αμοιβής, που ίσχυε με βάση τις προϊσχύουσες διατάξεις. Κατ' εξαίρεση, για τους ελεύθερους επαγγελματίες που παρέχουν υπηρεσίες προς το Δημόσιο και τα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (ΝΠΔΔ), χρόνος κτήσης του εισοδήματος για τις υπηρεσίες προς τα πρόσωπα αυτά, εξακολουθεί να θεωρείται ο χρόνος είσπραξης της αμοιβής.

3. Η παρακράτηση του φόρου με συντελεστή είκοσι τοις εκατό (20%) στο ακαθάριστο εισόδημα από ελευθέρια επαγγέλματα, θα γίνεται όταν η συναλλαγή υπερβαίνει τα τριακόσια ευρώ (300). Για το όριο των τριακοσίων ευρώ (300) λαμβάνεται υπόψη, η αξία του εισοδήματος κατά συναλλαγή, με βάση το προβλεπόμενο στοιχείο που εκδίδεται σύμφωνα με τις διατάξεις του Κ.Β.Σ., χωρίς να λαμβάνεται υπόψη ο ΦΠΑ. Επίσης, το όριο των τριακοσίων ευρώ ανά συναλλαγή, συνδέεται με την αξία της πράξης ή των παρεχόμενων υπηρεσιών, όπως προκύπτει από την τυχόν υπογραφείσα σύμβαση ή οποιοδήποτε άλλο πρόσφορο στοιχείο (Υπουργικές αποφάσεις περί ελαχίστων αμοιβών κλπ.) και όχι με την τμηματική εξόφληση της συναλλαγής.
4. Καθιερώνεται υποχρέωση υποβολής και οριστικής δήλωσης παρακρατούμενου φόρου ελευθέρων επαγγελματιών καθώς και παρακρατούμενου φόρου από εμπορικές επιχειρήσεις κατά αναλογία με την οριστική ΦΜΥ.
5. Με τις νέες διατάξεις, οι δαπάνες συντήρησης, επισκευής, κυκλοφορίας και οι αποσβέσεις των επιβατικών αυτοκινήτων ΙΧ που χρησιμοποιούνται, εκπίπτουν κατά ποσοστό 70% για αυτοκίνητα μέχρι 1.600 κυβικά εκατοστά και κατά ποσοστό 35% για αυτοκίνητα μεγαλύτερου κυβισμού, ενώ με τις προϊσχύσασες διατάξεις προβλεπόταν η αναγνώριση των ίδιων δαπανών μέχρι 60% και 25%, αντίστοιχα. Δηλαδή, με τις νέες διατάξεις, αφενός μεν αυξάνονται τα ποσά έκπτωσης των υπόψη δαπανών και αφετέρου, δεν παρέχεται πλέον η δυνατότητα στον έλεγχο να αναγνωρίσει μικρότερα ποσά δαπανών συντήρησης, επισκευής και κυκλοφορίας, καθώς και αποσβέσεις, από αυτά που αντιστοιχούν σε ποσοστό μικρότερο του 70% ή 35%, κατά περίπτωση, των πιο πάνω δαπανών που πραγματοποίησε η επιχείρηση μέσα στη χρήση. Στον ανωτέρω περιορισμό περιλαμβάνονται, κατά ρητή διατύπωση του νόμου, και τα μισθώματα ιδιωτικών ΙΧ που καταβάλλονται σε επιχείρηση leasing όταν έχει συναφθεί σύμβαση μίσθωσης χρηματοδοτικής μίσθωσης ή σε επιχείρηση ενοικίασεως αυτοκινήτων, ενώ με τις προϊσχύσασες διατάξεις περιορισμός των εκπιπτομένων δαπανών υπήρχε μόνο αν τα μισθώματα αφορούσαν σύμβαση χρηματοδοτικής μίσθωσης, ενώ αυτά που καταβάλλονταν για ενοικίαση εξέπιπταν εξολοκλήρου.
6. Απαλλάσσονται του φόρου εισοδήματος τα κέρδη από την άσκηση ατομικής εμπορικής επιχείρησης ή ελευθέρου επαγγέλματος, μέχρι τριάντα χιλιάδες ευρώ (30.000) ετησίως,



όσων υποβάλλουν δήλωση έναρξης εργασιών για πρώτη φορά, για το έτος της έναρξης και για τα δύο επόμενα έτη, εφόσον ο φορέας της επιχείρησης κατά την έναρξη δεν έχει συμπληρώσει το τριακοστό πέμπτο έτος της ηλικίας του. Τα παραπάνω αφορούν ατομικές επιχειρήσεις που κάνουν έναρξη εργασιών από 1/1/2010 και μετά ή ομόρρυθμες εταιρίες που συστήνονται από 1/1/2010 και μετά, δεδομένου ότι από την εισηγητική του νόμου, το κίνητρο αναφέρεται στην ίδρυση νέων επιχειρήσεων. Οι φορολογούμενοι δικαιούνται την απαλλαγή αυτή και για τα τρία έτη, εφόσον κατά το χρόνο έναρξης εργασιών δεν έχουν συμπληρώσει το τριακοστό πέμπτο έτος της ηλικίας τους, έστω και αν τα επόμενα έτη συμπληρώνουν το όριο αυτό.

### **Λοιπές διατάξεις**

1. Επανέρχεται το δικαίωμα έκπτωσης ποσοστού ενάμισι τοις εκατό (1,5%), σε περίπτωση καταβολής μέσα στην προθεσμία της πρώτης δόσης, του συνολικού ποσού της οφειλής που προκύπτει με βάση την εμπρόθεσμη δήλωση φορολογίας εισοδήματος του υπόχρεου φυσικού προσώπου, ανεξάρτητα αν το ποσό της οφειλής είχε βεβαιωθεί σε μία ή περισσότερες δόσεις.
2. Όταν η δήλωση υποβάλλεται ηλεκτρονικά μέσω διαδικτύου, εκτός από την έκπτωση της προηγούμενης παραγράφου του παρόντος, παρέχεται έκπτωση ενάμισι τοις εκατό (1,5%) στο συνολικό ποσό της οφειλής και μέχρι του ποσού των εκατόν δεκαοκτώ ευρώ (118), ανεξάρτητα από τον αριθμό των δόσεων.
3. Καθίσταται υποχρεωτική η υποβολή των δηλώσεων φορολογίας εισοδήματος του οικονομικού έτους 2011 και μετά, ηλεκτρονικά μέσω διαδικτύου, από όλα τα φυσικά πρόσωπα επιτηδευματίες, που ασκούν επιχείρηση ή ελευθέριο επάγγελμα και από κάθε άλλο φυσικό πρόσωπο μη επιτηδευματία, του οποίου όμως η δήλωση υποβάλλεται από εξουσιοδοτημένο λογιστή και προαιρετικά για κάθε άλλο υπόχρεο σε δήλωση φυσικό πρόσωπο.

### **Διατάξεις ασφαλιστικού νόμου**

1. Από 1.1.2011 η καταβολή των συντάξεων του συνόλου των παροχών, των αποδοχών των υπαλλήλων και των λοιπών πληρωμών των Ασφαλιστικών Φορέων διενεργείται υποχρεωτικά με πίστωση λογαριασμών πληρωμών τράπεζας ή ΕΛ.ΤΑ., με δικαίωμα

επιλογής από τον δικαιούχο. Επίσης, από 1.1.2011 η είσπραξη των ασφαλιστικών εισφορών διενεργείται υποχρεωτικά μέσω τραπεζικού συστήματος ή ΕΛ.ΤΑ.

2. Από 1.7.2011 οι αποδοχές των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα κατατίθενται από τους εργοδότες ταυτόχρονα και συνολικά με τις ασφαλιστικές εισφορές και το φόρο μισθωτών υπηρεσιών σε τράπεζα και μεταφέρονται και αποδίδονται από αυτή στους λογαριασμούς των δικαιούχων μισθωτών, στους Φορείς Κοινωνικής Ασφάλισης και το Δημόσιο, αντίστοιχα.

### **Κώδικας βιβλίων και στοιχείων**

1. Με τις νέες διατάξεις **η απόδειξη παροχής υπηρεσίας των ελεύθερων επαγγελματιών εκδίδεται με την ολοκλήρωση της παροχής**. Όταν δε η παροχή υπηρεσίας διαρκεί, η απόδειξη παροχής υπηρεσίας εκδίδεται κατά το χρόνο που καθίσταται απαιτητό μέρος της αμοιβής, για το μέρος αυτό και την υπηρεσία που παρασχέθηκε. Πάντως, η απόδειξη παροχής υπηρεσίας δεν μπορεί να εκδοθεί πέραν της διαχειριστικής περιόδου που παρασχέθηκε η υπηρεσία, χωρίς να αποκλείεται και η προγενέστερη έκδοσή της, εντός της ίδιας διαχειριστικής περιόδου, για υπηρεσία βεβαία και εκκαθαρισμένη.  
Με τις νέες διατάξεις αποσυσχετίζεται πλέον ο χρόνος έκδοσης των Α.Π.Υ. των εν λόγω επιτηδευματιών από την είσπραξη των αμοιβών τους και κατά συνέπεια αυτοί υποχρεούνται να εκδώσουν, όπως και οι λοιποί επιτηδευματίες που παρέχουν υπηρεσίες, τις σχετικές Α.Π.Υ. στους χρόνους που ορίζονται ανωτέρω, ανεξαρτήτως εάν εισπράξουν ή όχι τη συμφωνηθείσα αμοιβή. Διευκρινίζεται ότι για υπηρεσίες που έχουν παρασχεθεί από ελεύθερους επαγγελματίες πριν την έναρξη ισχύος των εν λόγω διατάξεων (1.1.2011), ήτοι έως 31.12.2010 και δεν έχουν εισπραχθεί οι αμοιβές, όπως ορίζεται στη περ. ιβ' της παρ. 1 του άρθρου 92 του ν.3842/2010, οι σχετικές Α.Π.Υ. εκδίδονται με την είσπραξη αυτών. Στη περίπτωση δηλαδή που η παροχή της υπηρεσίας ξεκίνησε πριν την 1.1.2011 και συνεχίζεται και μετά την ημερομηνία αυτή, για την αμοιβή που αντιστοιχεί στη παρασχεθείσα υπηρεσία πριν την 1.1.2011 η Α.Π.Υ. θα εκδοθεί όταν εισπραχθεί, ενώ για την αμοιβή που αντιστοιχεί στην υπηρεσία που παρασχέθηκε από 1.1.2011, όταν ολοκληρωθεί, ανεξάρτητα από την είσπραξη ή όχι αυτής. )
2. Μειώνεται το όριο άνω του οποίου υπάρχει υποχρέωση εξόφλησης τιμολογίων (αγοράς αγαθών ή λήψης υπηρεσιών) από το λήπτη του φορολογικού στοιχείου, με επιταγές

έκδοσης του λήπτη του στοιχείου ή μέσω τραπεζικού λογαριασμού, από τα 15.000 ευρώ στα 3.000 ευρώ.

Ως αξία που λαμβάνεται υπόψη, για την εφαρμογή των ως άνω διατάξεων, νοείται το συνολικό ποσό της αξίας της συναλλαγής (τελικό πληρωτέο ποσό) συμπεριλαμβανομένου του Φ.Π.Α..

Από 1.6.2010 δεν είναι υποχρεωτική πλέον η έκδοση δίγραμμης επιταγής για τις ανωτέρω συναλλαγές αλλά απλής επιταγής και Θεσπίζεται υποχρέωση έκδοσης, άμεσα, λογιστικού στοιχείου (απόδειξη εκχώρησης αξιόγραφων) στην περίπτωση εκχώρησης επιταγών τρίτων, για την καλύτερη παρακολούθηση αυτών. Η ισχύς των ανωτέρω διατάξεων αρχίζει από 1.6.2010, ήτοι για φορολογικά στοιχεία που θα εκδοθούν από 1.6.2010 και εξής.

**Διευκρινίσεις – επισημάνσεις.** Στην ως άνω περίπτωση της ολικής ή τμηματικής εξόφλησης, από τον λήπτη των φορολογικών στοιχείων, με επιταγή, ο εκδότης αυτής πρέπει, για την εφαρμογή της ανωτέρω υποχρέωσης, να αποδεικνύει την συναλλαγή με φωτοαντίγραφο της επιταγής αυτής ή με άλλο πρόσφορο τρόπο ή μέσο, διαφυλάσσοντας τα αποδεικτικά αυτά στοιχεία, για όσο χρόνο ορίζεται από τις διατάξεις του Κ.Β.Σ. .

3. Τροποποιείται η προθεσμία υποβολής των καταστάσεων της παραγράφου 1 του άρθρου 20 του Κ.Β.Σ. και ορίζεται πλέον ως νέα ημερομηνία υποβολής τους, για τις συναλλαγές από το ημερολογιακό έτος 2009 και εφεξής, η 25η Ιουνίου κάθε έτους για τις συναλλαγές και τα δεδομένα του προηγούμενου ημερολογιακού έτους, για την ταχύτερη επεξεργασία και διασταύρωση των δεδομένων.
4. Προθεσμία υποβολής των καταστάσεων της παραγράφου 1 του άρθρου 20 του Κ.Β.Σ. και θεσμοθέτηση του ορίου των 300€, κάτω του οποίου δεν υποβάλλονται στοιχεία για διασταύρωση.

#### **Διασφάλιση και έλεγχος συναλλαγών**

1. Με τις νέες διατάξεις καθιερώνεται η υποχρεωτική διαβίβαση των φορολογικών στοιχείων που αφορούν συναλλαγές άνω των τριών χιλιάδων (3.000) ευρώ μεταξύ επιτηδευματιών και προσώπων της παραγράφου 3 του άρθρου 2 του Κ.Β.Σ. (Δημόσιο, ΝΠΔΔ, κ.λ.π.) μέσω ηλεκτρονικού συστήματος σε υπηρεσίες του Υπουργείου

Οικονομικών. Οι διατάξεις αυτές κρίνονται απαραίτητες για την εξασφάλιση της γνησιότητας και ακρίβειας αυτών των συναλλαγών όπως και των φορολογικών παραστατικών που τις απεικονίζουν, καθώς και για τη διενέργεια άμεσων ηλεκτρονικών διασταυρώσεων και ελεγκτικών επαληθεύσεων των παραπάνω συναλλαγών με την δυνατότητα άμεσης πρόσβασης στα ηλεκτρονικά αρχεία καταγραφής τους.

2. Καθιερώνεται η εξόφληση όλων των φορολογικών στοιχείων, καθώς και των λοιπών εγγράφων που εκδίδονται ή συντάσσονται αντί φορολογικών στοιχείων, αξίας άνω των 3.000 ευρώ, μέσω επαγγελματικών τραπεζικών λογαριασμών ή επιταγών που εξοφλούνται μέσω των ιδίων λογαριασμών. Οι ως άνω τραπεζικές κινήσεις, που αφορούν εξόφληση συναλλαγών μεταξύ επιτηδευματιών, αξίας άνω των 3.000 ευρώ, για τις οποίες δεν ισχύει το τραπεζικό απόρρητο, διαβιβάζονται ηλεκτρονικά σε βάση δεδομένων της Γενικής Γραμματείας Πληροφορικών Συστημάτων του Υπουργείου Οικονομικών, προκειμένου για την διενέργεια άμεσων διασταυρώσεων των σχετικών συναλλαγών.
3. Φορολογικά στοιχεία, αξίας άνω των 1.500 ευρώ, που εκδίδονται για την πώληση αγαθών ή παροχή υπηρεσιών σε ιδιώτες, εξοφλούνται αποκλειστικά μέσω τραπεζών, με χρεωστικές ή πιστωτικές κάρτες και με επιταγές. Δεν επιτρέπεται η εξόφληση με μετρητά.

### **3.3 ΟΙ ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ ΚΑΤΑ ΤΟ ΕΤΟΣ 2012**

Ι) Τρόπος εξόφλησης ορισμένων συναλλαγών με ιδιώτες όταν η συναλλαγή είναι μεγαλύτερη του ποσού των 1.500,00 ευρώ.

Από 1.1.2012 και μετά, φορολογικά στοιχεία που εκδίδονται από επιτηδευματίες για πώληση αγαθών ή παροχή υπηρεσιών σε ιδιώτες, εξοφλούνται από τους λήπτες αυτών αποκλειστικά μέσω τραπεζής, με χρεωστικές ή πιστωτικές κάρτες του αγοραστή των αγαθών ή λήπτη των υπηρεσιών ή μέσω τραπεζικού λογαριασμού ή με επιταγές, αποκλειόμενης της εξόφλησης των υπόψη στοιχείων με μετρητά.

Ως αξία συναλλαγής, για την εφαρμογή των ως άνω διατάξεων, νοείται το συνολικό ποσό της αξίας της συναλλαγής, συμπεριλαμβανομένου του Φ.Π.Α..

Προκαταβολές που εισπράττονται ή τμηματικές καταβολές που αφορούν συναλλαγές ύψους άνω του ισχύοντος κάθε φορά ορίου, εμπίπτουν στις υποχρεώσεις που απορρέουν από τις διατάξεις της παρούσας, ανεξαρτήτως του ποσού έκαστης τμηματικής καταβολής ή προκαταβολής.

Σε περίπτωση πώλησης αγαθών (όπως οχήματα, κ.λπ.) σε ιδιώτη «με ανταλλαγή», εξοφλείται από τον ιδιώτη - αγοραστή, με τον τρόπο που αναφέρεται στην παρούσα, η διαφορά της αξίας που προκύπτει από το συμψηφισμό των αμοιβαίων ανταπαιτήσεων, εφόσον αυτή υπερβαίνει το ισχύον, κάθε φορά, όριο.

Σε περίπτωση αλλαγής λιανικώς πωληθέντων αγαθών, η αξία των οποίων προηγουμένως έχει εξοφληθεί για τη νέα απόδειξη λιανικής πώλησης που εκδίδεται, εφαρμόζονται αναλόγως τα οριζόμενα στο προηγούμενο εδάφιο.

Ομοίως τα προαναφερόμενα ισχύουν και στην περίπτωση επιστροφής αγαθών, εφόσον μεταγενέστερα η απαίτηση του ιδιώτη συμψηφισθεί με επόμενη αγορά αγαθών.

Σε περίπτωση συναλλαγής που εξοφλείται μερικώς ή ολικώς, με εκχώρηση από τον ιδιώτη προϊόντος δανείου που βαρύνει αυτόν, με κατάθεση του σχετικού ποσού στο λογαριασμό του πωλητή – επιτηδευματία, οι υποχρεώσεις της παρούσας αφορούν το τυχόν υπολειπόμενο ποσό ανεξαρτήτως αξίας, εφόσον η τιμολογούμενη αξία της συναλλαγής υπερβαίνει το ισχύον, κάθε φορά, όριο της παρούσας.

### **Εξαιρέσεις:**

Δεν εμπίπτουν στις υποχρεώσεις της απόφασης αυτής, οι εξής περιπτώσεις συναλλαγών:

α) Συναλλαγές για τις οποίες τυγχάνουν εφαρμογής οι διατάξεις του πρώτου εδαφίου της παραγράφου 4 του άρθρου 13 του Κ.Β.Σ..

β) Αγορές αγαθών ή υπηρεσιών, που το αντίτιμο της αξίας καλύπτεται με επί μέρους διαδοχικές καταβολές (προκαταβολές), διαφορετικών προσώπων από τον τελικό καταναλωτή. Το τυχόν επιπλέον, μη καλυπτόμενο κατά τα ως άνω ποσό, εξοφλείται με βάση τις διατάξεις της παρούσας, εφόσον η συνολική αξία της συναλλαγής υπερβαίνει το ισχύον όριο (π.χ. αγορά αγαθών από ιδιώτη μέσω «λίστες γάμου» κ.λπ.).

## Ειδικές περιπτώσεις

Σε εξαιρετικές περιπτώσεις συναλλαγών που διενεργούνται σε ημέρες και ώρες μη λειτουργίας των τραπεζών ή με πρόσωπα – ιδιώτες που για αντικειμενικούς λόγους δεν είναι δυνατή η από μέρους τους εξόφληση, με τους τρόπους που αναφέρονται ανωτέρω και καταβάλλονται μετρητά ή παραδίδονται συναλλαγματικές, οι οποίες εξοφλούνται εκτός τραπεζικού συστήματος, ακολουθείται ειδική διαδικασία ως ακολούθως:

Από τον επιτηδευματία – πωλητή, κατά το χρόνο είσπραξης μετρητών ή παραλαβής συναλλαγματικών (εκτός τραπεζικού συστήματος) από τον πελάτη – ιδιώτη, εκδίδεται λογιστικό παραστατικό «απόδειξη είσπραξης μετρητών ή παραλαβής αξιόγραφων». Η ως άνω απόδειξη, εκδίδεται αθεώρητη από διπλότυπο, τουλάχιστον, στέλεχος και εφόσον είναι μηχανογραφική δεν απαιτείται η σήμανση αυτής μέσω Ε.Α.Φ.Δ.Σ.Σ..

Στο περιεχόμενο αυτής αναγράφονται το ποσό, ο τρόπος εξόφλησης, η αιτιολογία της είσπραξης (π.χ. προκαταβολή, τμηματική καταβολή, εξόφληση) και ο αύξων αριθμός του παραστατικού (εφόσον έχει προηγηθεί η έκδοση αυτού).

Επί προκαταβολών, πριν την έκδοση του φορολογικού στοιχείου, αναγράφονται τα αντίστοιχα στοιχεία του οικείου ταμειακού παραστατικού, εφόσον εκδίδεται από την επιχείρηση.

Ο επιτηδευματίας υποχρεούται το ποσόν των μετρητών, που εισπράττει κατά το χρόνο έκδοσης της προαναφερόμενης απόδειξης ή κατά το χρόνο εξόφλησης των συναλλαγματικών, να το καταθέσει εντός δύο (2) εργάσιμων ημερών από την έκδοσή τους, σε τραπεζικό λογαριασμό που τηρεί σε οποιαδήποτε αναγνωρισμένη τράπεζα ή πιστωτικό οργανισμό.

Τα εκδιδόμενα τραπεζικά παραστατικά, συσχετίζονται από τον επιτηδευματία με τις «αποδείξεις είσπραξης μετρητών ή παραλαβής αξιόγραφων» που αφορούν.

Οι εκδιδόμενες «αποδείξεις είσπραξης μετρητών ή παραλαβής αξιόγραφων», καθώς και τα τραπεζικά παραστατικά από τα οποία προκύπτουν τα δεδομένα της κατάθεσης, διαφυλάσσονται με ευθύνη του υπόχρεου, για όσο χρόνο προβλέπουν οι διατάξεις του άρθρου 21 του Κ.Β.Σ..

## Κυρώσεις

Για πράξεις ή παραλείψεις εφαρμογής της ανωτέρω διαδικασίας εξόφλησης, που διαπιστώνονται σε διαφορετικό χρόνο εντός της ίδιας διαχειριστικής περιόδου επιβάλλεται ιδιαίτερο πρόστιμο ανά φορολογικό έλεγχο, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 4 του ν. 2523/1997.

Σχετικές διατάξεις:

Π) Παρακράτηση φόρου και ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης στα εισοδήματα από μισθούς κλπ, που θα καταβληθούν από 1-1-2012.

Σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 2 του άρθρου 38 του ν.4024/2011 (ΦΕΚ Α'226) «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο-βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015» αντικαταστάθηκε το άρθρο 9 του ν.2238/1994 (Κ.Φ.Ε.).

Με τις διατάξεις της παρ.1 του άρθρου 9 του ΚΦΕ όπως ισχύει ορίζεται ότι το δηλωθέν εισόδημα πραγματικό ή αυτό που προκύπτει με βάση τις αντικειμενικές δαπάνες και υπηρεσίες και δαπάνες απόκτησης περιουσιακών στοιχείων του φορολογουμένου υποβάλλεται σε φόρο με βάση την ακόλουθη κλίμακα:

Κλιμάκιο Εισοδήματος (ευρώ)	Φορολογικός Συντελεστής %	Φόρος Κλιμακίου (ευρώ)	Σύνολο Εισοδήματος (ευρώ)	Σύνολο Φόρου (ευρώ)
5.000	0	0	5.000	0
7.000	10	700	12.000	700
4.000	18	720	16.000	1.420
10.000	25	2.500	26.000	3.920
14.000	35	4.900	40.000	8.820
20.000	38	7.600	60.000	16.420
40.000	40	16.000	100.000	32.420
Άνω των 100.000	45			

Για την παρακράτηση φόρου εισοδήματος η ανωτέρω κλίμακα έχει εφαρμογή για τα εισοδήματα που αποκτώνται από 1.1.2012 και μετά.

Ενόψει των ανωτέρω, ο υπολογισμός του φόρου που πρέπει να παρακρατείται από 1ης Ιανουαρίου 2012, κατά την καταβολή μισθών, ημερομισθίων, συντάξεων και λοιπών παροχών θα γίνεται σύμφωνα με όσα ορίζονται από τις διατάξεις της παρ.1 του άρθρου 57 και την ανωτέρω φορολογική κλίμακα του άρθρου 9 του ν.2238/1994.

Εκτός όμως από την παρακράτηση του φόρου μισθωτών υπηρεσιών, οι εκκαθαριστές μισθοδοσίας από 1ης Ιανουαρίου 2012 και κατά την καταβολή του μισθού ή της σύνταξης ή του ημερομισθίου ή της αμοιβής που ορίζεται με άλλη βάση θα διενεργούν παρακράτηση από τους εργοδότες ή από τους φορείς που καταβάλλουν κύριες συντάξεις έναντι της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης του άρθρου 29 του ν.3986/2011 η οποία υπολογίζεται με συντελεστή μετά από προηγούμενη αναγωγή σε ετήσιο καθαρό εισόδημα ως εξής:

α) Με συντελεστή ένα τοις εκατό (1%) για ετήσιο καθαρό εισόδημα από δώδεκα χιλιάδες ένα (12.001) ευρώ έως είκοσι χιλιάδες (20.000) ευρώ.

β) Με συντελεστή δύο τοις εκατό (2%) για ετήσιο καθαρό εισόδημα από είκοσι χιλιάδες ένα (20.001) ευρώ έως και πενήντα χιλιάδες (50.000) ευρώ.

γ) Με συντελεστή τρία τοις εκατό (3%) για ετήσιο καθαρό εισόδημα από πενήντα χιλιάδες ένα (50.001) ευρώ έως και εκατό χιλιάδες (100.000) ευρώ.

δ) Με συντελεστή τέσσερα τοις εκατό (4%) για ετήσιο καθαρό εισόδημα από εκατό χιλιάδες ένα (100.001) ευρώ και άνω.

Για τις λεπτομέρειες εφαρμογής όλων των ανωτέρω, οι αναγνώστες πρέπει να ανατρέξουν στις κατωτέρω σχετικές διατάξεις.

Σχετικές διατάξεις:

III) Εναρξη ισχύος του εργόσημου για την αμοιβή και παρακράτηση ασφαλιστικών εισφορών περιστασιακά απασχολούμενων.



Για την αμοιβή και παρακράτηση εισφορών των προσώπων που ορίζονται στον ν.3863/2010 (ΦΕΚ 115/Α/15-07-2010 Κεφ.4, άρθρο 20), όπως ισχύει, τηρείται υποχρεωτικά διαδικασία έκδοσης και εξαργύρωσης ειδικής επιταγής, «εργόσημο». Υπόχρεος έκδοσης του εργοσήμου είναι κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο που δέχεται ή χρησιμοποιεί τις εργασίες ή υπηρεσίες των ανωτέρω προσώπων. Δικαίωμα εξαργύρωσης έχει αποκλειστικά ο αποδέκτης του εργοσήμου.

Στις ρυθμίσεις του ανωτέρω άρθρου 20 υπάγονται υποχρεωτικά:

α) Το κατ' οίκον απασχολούμενο προσωπικό που παρέχει εξαρτημένη εργασία ή υπηρεσίες, αμειβόμενο με την ώρα ή την ημέρα, σε τακτά ή μη χρονικά διαστήματα, είτε προς έναν είτε προς περισσότερους του ενός εργοδότες, για την ίδια μισθολογική περίοδο, που καλύπτεται από την ασφάλιση του ΙΚΑ - ΕΤΑΜ.

Ενδεικτικά υπάγονται οι εξής εργασίες ή υπηρεσίες: Οι υπηρεσίες οικογενειακής βοηθητικής φροντίδας (οικιακή καθαριότητα, γενικό νοικοκυριό), οι κηπουρικές εργασίες, οι μεμονωμένες μικροεπισκευαστικές εργασίες που δεν συνιστούν οικοδομικές εργασίες, η παράδοση ιδιαίτερων μαθημάτων, η φύλαξη και μεταφορά παιδιών νηπίων και βρεφών, η υποστήριξη με τη παροχή κάθε μορφής βοήθειας και φροντίδας σε ηλικιωμένα άτομα, καθώς και σε άτομα με ειδικές ανάγκες συμπεριλαμβανομένης και της διευκόλυνσης για συμμετοχή σε πολιτιστικές, θρησκευτικές, ψυχαγωγικές και κοινωνικές δραστηριότητες ή και σε συμμετέχοντες σε προγράμματα αποκατάστασης ατόμων σε ιδρύματα μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα ή σε Στέγες Υποστηριζόμενης Διαβίωσης Ατόμων με Αναπηρία, που χαρακτηρίζονται από νοητική στέρηση (Σ.Υ.Δ.), οι αισθητικές φροντίδες (κομμωτική, περιποίηση προσώπου και σώματος), η περιποίηση ή νοσηλευτική φροντίδα αρρώστων ή κατάκοιτων ατόμων και η βοήθεια σε άτομα με προβλήματα κινητικότητας (φυσικοθεραπεία, κινησιοθεραπεία, συνοδεία εκτός οικίας) και

β) Οι απασχολούμενοι ως εργάτες γης σε εργασίες καλυπτόμενες από την ασφάλιση του ΟΓΑ κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 27 του ν. 2639/1998 (ΦΕΚ 205 Α ).

### **Έναρξη εφαρμογής των νέων διατάξεων**

Ο νέος τρόπος καταβολής της αμοιβής και ασφάλισης των προσώπων που απασχολούνται ή θα απασχοληθούν στις προαναφερθείσες εργασίες - υπηρεσίες, έχει έναρξη εφαρμογής ως ακολούθως:

Για τους κατ' οίκον απασχολούμενους σε έναν εργοδότη (οι οποίοι έως 31.12.2011 ασφαλιζόνταν με βάση τις διατάξεις του άρθρου 26 του ν.2639/1998, δηλαδή με υποβολή Α.Π.Δ. Γ' και Δ' τριμήνου του 2011), η εφαρμογή των διατάξεων για το εργόσημο θα αρχίσει από 1-1-2012.

Για τις κάτωθι περιπτώσεις έχει ήδη ξεκινήσει η εφαρμογή του εργόσημου:

α) Για τους κατ' οίκον απασχολούμενους σε περισσότερους του ενός εργοδότες, οι οποίοι ασφαλιζονται με βάση το δελτίο παροχής υπηρεσιών (μπλόκ), η ασφάλιση με τις νέες διατάξεις έχει ξεκινήσει από 1.11.2011.

β) Για τα λοιπά υπαγόμενα πρόσωπα ο νέος τρόπος αμοιβής και παρακράτησης εισφορών εφαρμόζεται ήδη υποχρεωτικά από 12.9.2011.

Οι διατάξεις του άρθρου 39 του Ν.2084/1992 (περί νέων ασφαλισμένων), δεν έχουν εφαρμογή για τους υπαγόμενους στο ανωτέρω καθεστώς.

IV) Φορολογική Αναμόρφωση - Διαδικασία λογιστικοποίησης των δαπανών που δεν αναγνωρίζονται.

Σε συνέχεια της παρ. 5 του άρθρου 82 του ν. 2238/1994, της ΠΟΛ.1159/22.7.2011, το Υ.Ο. με νεότερη απόφασή του καθόρισε ότι τα ποσά των δαπανών που δεν αναγνωρίζονται για λόγους παραγωγικότητας, πρέπει να καταχωρούνται από 1.1.2012 και μετά, αναλυτικά σε λογαριασμούς τάξεως είτε άμεσα από τους καταχωρητές των εγγραφών ή το αργότερο μέχρι την οριστικοποίηση των λογιστικών εγγραφών κάθε μήνα.

V) Πιστοποιητικό ενεργειακής απόδοσης (ΠΕΑ) κτιρίων.

Σύμφωνα με τον ν. 3661/2008 με τίτλο «Μέτρα για τη μείωση της ενεργειακής κατανάλωσης των κτιρίων και άλλες διατάξεις», όπως αυτός ισχύει σήμερα, καθιερώθηκε το πιστοποιητικό ενεργειακής απόδοσης (ΠΕΑ).

Κατ' εξουσιοδότηση του άρθρου 3 του ν. 3661/2008, με κοινή υπουργική απόφαση των Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών και Περιβάλλοντος, Ενέργειας και Κλιματικής Αλλαγής, εγκρίθηκε ο κανονισμός ενεργειακής απόδοσης κτιρίων.

Σύμφωνα με το άρθρο 14 του ανωτέρω κανονισμού, ορίζονται τα εξής:

«Άρθρο 14. Πιστοποιητικό Ενεργειακής Απόδοσης (ΠΕΑ) κτιρίων  
3. Κάθε συμβολαιογράφος για την κατάρτιση πράξεως αγοραπωλησίας ακινήτου υποχρεούται να μνημονεύσει στο συμβόλαιο τον αριθμό πρωτοκόλλου του ΠΕΑ και να επισυνάψει σε αυτό επίσημο αντίγραφο του ΠΕΑ. Σε κάθε μίσθωση ακινήτου, ο αριθμός πρωτοκόλλου του ΠΕΑ πρέπει να αναγράφεται στο ιδιωτικό ή συμβολαιογραφικό μισθωτήριο έγγραφο. Η φορολογική αρχή δε θεωρεί μισθωτήρια έγγραφα εάν δεν προσκομίζεται ενώπιον της ισχύον ΠΕΑ».

#### **Εξαιρέσεις:**

Στο πεδίο εφαρμογής του ΚΕΝΑΚ εμπίπτουν οι χρήσεις, που αναφέρονται στο άρθρο 3 του ν. 3661/2008 (ΦΕΚ 89 Α') όπως εξειδικεύονται στον Κτιριοδομικό Κανονισμό και αναφέρονται στον Πίνακα 1.5 της Τ.Ο.Τ.Ε.Ε. 20701-1/2010, εξαιρουμένων των παρακάτω:

- βιομηχανία-βιοτεχνία-εργαστήρια,
- αποθήκευση,
- στάθμευση αυτοκινήτων και πρατήρια υγρών καυσίμων.

Στο πεδίο εφαρμογής του ΚΕΝΑΚ εμπίπτουν επίσης και τα κτίρια κατοικίας που προορίζονται για χρήση, η οποία δεν υπερβαίνει τους τέσσερις (4) μήνες κάθε έτους (παραθεριστικές κατοικίες), περίπτωση που αρχικά συμπεριλαμβανόταν στις εξαιρέσεις του άρθρου 11 του ν. 3661/2008, η οποία στη συνέχεια διαγράφηκε με το άρθρο 28 του νόμου 3889/2010 (ΦΕΚ 182 Α').

Για τις λοιπές περιπτώσεις των εξαιρέσεων του άρθρου 11 του ν. 3661/2008 διευκρινίζονται τα παρακάτω:

Ως κτίρια και μνημεία που προστατεύονται από το νόμο ως μέρος συγκεκριμένου περιβάλλοντος ή λόγω της ιδιαίτερης αρχιτεκτονικής ή ιστορικής τους αξίας (σημείο α, του άρθρου 11 του ν. 3661/2008) νοούνται και τα διατηρητέα κτίρια.

Στην περίπτωση παρεμβάσεων ενεργειακής αναβάθμισης των ως άνω κτιρίων, αυτές γίνονται κατόπιν έγκρισης του αρμόδιου φορέα προστασίας τους και εφαρμόζονται οι διατάξεις του ΚΕΝΑΚ στο βαθμό που δεν παραβιάζονται οι ειδικοί όροι και μορφολογικοί περιορισμοί που επιβάλλουν οι διοικητικές πράξεις προστασίας που διέπουν το προστατευόμενο κτίριο ή περιοχή.

Ως αυτοτελή κτίρια με συνολική επιφάνεια κάτω των πενήντα (50) τ.μ. (περίπτωση ε΄ του άρθρου 11 του ν. 3661/2008) νοούνται τα κτίρια των οποίων η συνολική επιφάνεια, αφορά στα συνολικά τετραγωνικά μέτρα του κτιρίου, όπως αυτά προσμετρούνται στο συντελεστή δόμησης, σύμφωνα με το Γενικό Οικοδομικό Κανονισμό, και όπως καταγράφονται στο φύλλο της οικοδομικής άδειας (σύμφωνα με την περίπτωση 13 του άρθρου 2 του ν. 3661/2008). Στη συνολική επιφάνεια προσμετρούνται επίσης και τα τετραγωνικά του κτιρίου που έχουν νομιμοποιηθεί ή τακτοποιηθεί με τις ισχύουσες διατάξεις.

**Συνοψίζοντας, οι εξαιρέσεις αφορούν τις παρακάτω περιπτώσεις μισθώσεων:**

1. Νέες μισθώσεις κτισμάτων (κατοικιών, γραφείων, καταστημάτων κλπ.) συνολικής επιφανείας μικρότερης των 50 τ.μ.
2. Παρατάσεις ή ανανεώσεις υφισταμένων μισθώσεων. Επίσης εξαιρούνται οι τροποποιήσεις των όρων υφισταμένων μισθώσεων.
3. Μισθώσεις οικοπέδων ή αγροτεμαχίων χωρίς κτίσματα.
4. Μισθώσεις κτιρίων ή τμημάτων κτιρίων που στεγάζουν βιομηχανίες, βιοτεχνίες, εργαστήρια κ.λπ..
5. Μισθώσεις κτιρίων ή τμημάτων κτιρίων για στάθμευση αυτοκινήτων ή πρατήρια υγρών καυσίμων.
6. Μισθώσεις κτιρίων ή τμημάτων κτιρίων που χρησιμοποιούνται για αποθήκευση ή φύλαξη αντικειμένων κ.λπ..

**Οι εξαιρέσεις (ενδεικτικά) που αφορούν τις μεταβιβάσεις ακινήτων είναι:**

1. Μεταβιβάσεις (αγοραπωλησίες) ακινήτων ή τμημάτων αυτών συνολικής επιφανείας μικρότερης των 50 τ.μ.

2. Μεταβιβάσεις (αγοραπωλησίες) οικοπέδων ή αγροτεμαχίων χωρίς κτίσματα
3. Μεταβιβάσεις (αγοραπωλησίες) ιστορικών ή διατηρητέων κτιρίων
4. Γονικές παροχές, δωρεές, κληρονομίες ακινήτων
5. Μεταβιβάσεις (αγοραπωλησίες) κτιρίων ή τμημάτων κτιρίων που στεγάζουν βιομηχανίες, βιοτεχνίες, εργαστήρια κ.λπ..
6. Μεταβιβάσεις (αγοραπωλησίες) κτιρίων ή τμημάτων κτιρίων για στάθμευση αυτοκινήτων ή πρατήρια υγρών καυσίμων.
7. Μεταβιβάσεις (αγοραπωλησίες) κτιρίων ή τμημάτων κτιρίων που χρησιμοποιούνται για αποθήκευση ή φύλαξη αντικειμένων κ.λπ..

Σύμφωνα με δελτίου τύπου που κοινοποιήθηκε στις 5.7.2011 από το γραφείο τύπου του Υπουργείου Περιβάλλοντος Ενέργειας και Κλιματικής Αλλαγής (Υ.Π.Ε.Κ.Α.), η υποχρέωση έκδοσης Πιστοποιητικού Ενεργειακής Απόδοσης (Π.Ε.Α.) για τις περιπτώσεις νέων μισθωτηρίων συμβολαίων τμημάτων κτιρίου, άνω των 50 τ.μ., ισχύει από 9 Ιανουαρίου 2012 (αρχικά η υποχρέωση είχε καθοριστεί από 9.1.2011).

VII) Τρόπος υποβολής περιοδικής δήλωσης Φ.Π.Α. και καταβολής του φόρου.

Σύμφωνα με την απόφαση ΠΟΛ.1267/30.12.2011, καθορίστηκε νέα διαδικασία σχετικά με το χρόνο και τον τρόπο υποβολής των περιοδικών δηλώσεων Φ.Π.Α.

Πιο συγκεκριμένα:

1. Για φορολογικές περιόδους από 1.1.2012 και εφεξής οι εμπρόθεσμες περιοδικές δηλώσεις υποβάλλονται αποκλειστικά και μόνο με τη χρήση ηλεκτρονικής μεθόδου μέσω του ειδικού δικτύου TAXISnet.
2. Για φορολογικές περιόδους από 1.1.2011 και εφεξής οι εκπρόθεσμες και τροποποιητικές περιοδικές δηλώσεις υποβάλλονται στην αρμόδια ΔΟΥ σε έντυπη μορφή ή μέσω του ειδικού δικτύου TAXISnet, ενώ οι δηλώσεις αυτές από 1.4.2012 υποβάλλονται αποκλειστικά και μόνο με τη χρήση ηλεκτρονικής μεθόδου μέσω του ειδικού δικτύου TAXISnet.

3. Για φορολογικές περιόδους μέχρι 31.12.2010 οι εκπρόθεσμες και τροποποιητικές περιοδικές δηλώσεις υποβάλλονται αποκλειστικά και μόνο στην αρμόδια ΔΟΥ σε έντυπη μορφή.

4. Με την υποβολή της δήλωσης καταβάλλεται στο δημόσιο το σύνολο του χρεωστικού υπολοίπου και των ενδεχόμενων φορολογικών προσαυξήσεων, ή τουλάχιστον το 40% του χρεωστικού υπολοίπου σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παρ. 2 του άρθρου 38 του Κώδικα ΦΠΑ στην περίπτωση εμπρόθεσμης περιοδικής δήλωσης. Σε αντίθετη περίπτωση η περιοδική δήλωση θεωρείται ως μη υποβληθείσα και δεν παράγει έννομα αποτελέσματα.

5. Ο ΦΠΑ που οφείλεται για ενδοκοινοτικές αποκτήσεις ή λήψη αγαθών ή υπηρεσιών που φορολογούνται στο εσωτερικό της χώρας, σύμφωνα με τα άρθρα 13 και 14 του Κώδικα ΦΠΑ, από υποκείμενους στο φόρο οι οποίοι δεν είναι εγκατεστημένοι στο εσωτερικό της χώρας, καταβάλλεται από τον εγκατεστημένο στο εσωτερικό της χώρας υπόχρεο στο φόρο με την περιοδική δήλωση που υποβάλλεται για τη φορολογική περίοδο κατά την οποία ο φόρος καθίσταται απαιτητός, σύμφωνα με τα οριζόμενα στα άρθρα 16 και 18 του Κώδικα ΦΠΑ. Με την ίδια περιοδική δήλωση ασκείται το δικαίωμα έκπτωσης του φόρου, εφόσον και στο βαθμό που παρέχεται τέτοιο δικαίωμα.

6. Προκειμένου να αναγνωριστεί επιφύλαξη που έχει τεθεί σε περιοδική δήλωση που υποβάλλεται ηλεκτρονικά, απαιτείται η αποστολή στην αρμόδια Δ.Ο.Υ. εγγράφου με συστημένη επιστολή μέχρι την καταληκτική ημερομηνία υποβολής, στο οποίο αναφέρονται οι λόγοι της επιφύλαξης.

VIII) Επιβολή προστίμου για την μη αναγγελία ή την εκπρόθεσμη αναγγελία αποχώρησης μισθωτού

Σύμφωνα με απόφαση του Υπ. Εργασίας και Κοινωνικής ασφάλισης, καθορίστηκαν τα πρόστιμα για τις περιπτώσεις μη αναγγελίας ή εκπρόθεσμης αναγγελίας αποχώρησης μισθωτού από τους τους εργοδότες

### **Ειδικότερα:**

Σε περίπτωση παράβασης εκ μέρους του εργοδότη της υποχρέωσης του για αναγγελία στον ΟΑΕΔ της οικειοθελούς αποχώρησης του μισθωτού εντός (8) οκτώ ημερών και εφόσον η αποχώρηση αυτή δεν αποδεικνύεται από κανένα έγγραφο στοιχείο, επιβάλλεται πρόστιμο, το ύψος του οποίου διαμορφώνεται στο ποσό των 400,00 ευρώ, εφόσον η οικειοθελής αποχώρηση δηλώνεται πέραν των οκτώ ημερών και έως την τελευταία εργάσιμη για το Δημόσιο ημέρα του επομένου μήνα απ' αυτόν που έληξε η οκταήμερη προθεσμία.

Εάν η δήλωση οικειοθελούς αποχώρησης υποβληθεί μετά την τελευταία εργάσιμη για το Δημόσιο ημέρα του επόμενου μήνα απ' αυτόν που έληξε η οκταήμερη προθεσμία ή δεν υποβληθεί, τότε το ύψος του προστίμου διαμορφώνεται στα 800,00 ευρώ.

Σε περίπτωση εξόφλησης του προστίμου εντός δέκα πέντε ημερολογιακών ημερών από την ημερομηνία επίδοσης της πράξης, τότε παρέχεται έκπτωση 20%, ανεξάρτητα από τη χρονολογική σειρά ταμειακής βεβαίωσης.

Το ανωτέρω πρόστιμο επιβάλλεται σε όλες τις περιπτώσεις που διαπιστώνεται από 5.8.2011 και εφεξής παράβαση της υποχρέωσης αναγγελίας της οικειοθελούς αποχώρησης του μισθωτού εντός της οκταήμερου προθεσμίας.

**Σημείωση:** Παρόλο που το συγκεκριμένο πρόστιμο εφαρμόζεται από 5.8.2011 (σ.σ. η υπουργική απόφαση δημοσιεύτηκε στο Φ.Ε.Κ. στις 15.12.2011), κρίναμε πως πρέπει να συμπεριληφθεί στην παρούσα ανάλυση, διότι αφορά όλους τους συναδέλφους και εργοδότες.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 65 του Ν.3996/2011 (ΦΕΚ 170/τ.Α'/5-8-2011) «Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις», που αφορούν την υποχρέωση των εργοδοτών, σε περιπτώσεις οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτών τους να υποβάλλουν, εντός οκταήμερης προθεσμίας, σχετική δήλωση στις αρμόδιες υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ. και θέτουμε υπόψη σας τα εξής :

### **ΠΡΟΪΣΧΥΟΝ ΚΑΘΕΣΤΩΣ (έως 4/8/2011)**

Σύμφωνα με τις διατάξεις της δ' περίπτωσης της παρ. 1 του άρθρου 6 του Ν.2972/2001 (ΦΕΚ 291 Α') όταν ο εργοδότης δεν είχε αναγγείλει στον Ο.Α.Ε.Δ. την καθ' οιονδήποτε λόγο αποχώρηση μισθωτού του, εντός της προθεσμίας των οκτώ ημερών ή η αποχώρηση του μισθωτού δεν αποδεικνυόταν από κανένα επίσημο έγγραφο στοιχείο, τα όργανα του Ι.Κ.Α. – Ε.Τ.Α.Μ. προέβαιναν σε ασφαλιστική του τακτοποίηση για περίοδο ενός εξαμήνου από την αποχώρησή του ή σε περίπτωση που ο έλεγχος είχε διενεργηθεί πριν την πάροδο του εξαμήνου, μέχρι την ημερομηνία του ελέγχου.

Τα προαναφερόμενα ίσχυαν για ελέγχους που διενεργήθηκαν μέχρι και 4/8/2011.

### **ΙΣΧΥΟΝ ΚΑΘΕΣΤΩΣ (από 5/8/2011)**

Οι διατάξεις του άρθρου 65 του Ν.3996/2011, που τέθηκαν σε ισχύ στις 5/8/2011, προβλέπουν ότι, εάν ο εργοδότης δεν αναγγείλει στον Ο.Α.Ε.Δ. κάθε περίπτωση αποχώρησης μισθωτού του, εντός της προθεσμίας των οκτώ ημερών και η αποχώρηση αυτή δεν αποδεικνύεται από κανένα επίσημο έγγραφο στοιχείο, τα αρμόδια όργανα του Ι.Κ.Α. – Ε.Τ.Α.Μ. του επιβάλλουν πρόστιμο.

Τα κριτήρια επιβολής και το ύψος του προστίμου θα καθοριστούν με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, η οποία αναμένεται να εκδοθεί.

Τα προαναφερόμενα ισχύουν για ελέγχους που διενεργήθηκαν από 5/8/2011 μέχρι σήμερα ή θα διενεργηθούν στο μέλλον ανεξάρτητα από τις μισθολογικές περιόδους που αφορούν.

Οι σχετικές παραβάσεις των εργοδοτών, οι οποίες εντοπίστηκαν ή θα εντοπιστούν σε ελέγχους των αρμοδίων υπηρεσιών μας από 5/8/2011 και μετά δεν θα επισύρουν τις κυρώσεις που προέβλεπαν οι ισχύουσες μέχρι 4/8/2011 διατάξεις της δ' περίπτωσης της παρ. 1 του άρθρου 6 του Ν.2972/2001 (ασφάλιση του εργαζόμενου μέχρι έξι μήνες, καταλογισμός των αναλογούντων ασφαλιστικών εισφορών και πρόσθετη επιβάρυνση επ' αυτών με τη σύνταξη Π.Ε.Ε. και Π.Ε.Π.Ε.Ε. αντίστοιχα), αλλά τα πρόστιμα που θα ορίσει η υπό έκδοση Υπουργική Απόφαση (Υ.Α.).



Συνεπώς, μέχρι την έκδοση της Υ.Α. και των σχετικών οδηγιών εκ μέρους μας, οι υπηρεσίες μας, όταν εντοπίζουν παραβάσεις από τους εργοδότες (ανεξάρτητα από το χρόνο που αυτές έλαβαν χώρα), ως προς την υποχρέωσή τους να υποβάλλουν εμπρόθεσμα δηλώσεις οικειοθελούς αποχώρησης των εργαζομένων τους, δεν θα τους επιβάλουν (προσωρινά) κυρώσεις. Με ευθύνη των Προϊσταμένων των υπηρεσιών εσόδων θα πρέπει να καταγράφονται αυτές οι περιπτώσεις, ώστε η επιβολή των κυρώσεων να πραγματοποιηθεί αμέσως μετά τη λήψη της σχετικής Εγκυκλίου διαταγής μας, η οποία θα ακολουθήσει τη δημοσίευση της προαναφερόμενης Υ.Α..

Σε περιπτώσεις ελέγχων, που διενεργήθηκαν από 5/8/2011 και μετά και επιβλήθηκαν κυρώσεις με βάση τις προϊσχύουσες διατάξεις (άρθρο 6 του Ν.2972/2001), οι αντίστοιχες Πράξεις Επιβολής (Π.Ε.Ε. & Π.Ε.Π.Ε.Ε) πρέπει να ακυρωθούν οίκοθεν (χωρίς αίτηση του εργοδότη) με απόφαση Δ/ντή Υποκαταστήματος.

Σχετικές εκκρεμείς ενστάσεις των εργοδοτών να τεθούν στο αρχείο μετά την οίκοθεν ακύρωση των προσβαλλόμενων Πράξεων Επιβολής.

ΙΧ) Χρόνος πρώτης εγκατάστασης σε νεόδμητα ακίνητα.

Με τις διατάξεις της παραγράφου 1, του άρθρου 27 του ν. 3943/2011, τροποποιήθηκε η περίπτωση β' της παραγράφου 1 του άρθρου 6 του Κώδικα ΦΠΑ (κυρ.ν.2859/2000) και θεωρείται πλέον ότι πραγματοποιείται η πρώτη εγκατάσταση στα ακίνητα (στις παραδόσεις των οποίων έχουν εφαρμογή οι διατάξεις του Κώδικα ΦΠΑ) κατά τον χρόνο που συμπληρώνεται τριετία από την αποπεράτωση της οικοδομής, αντί πενταετίας από την έκδοση της οικοδομικής αδειάς, όπως ίσχυε. Μετά την τροποποίηση αυτή, το ακίνητο θεωρείται νεόδμητο μέχρι την συμπλήρωση τριετίας από την αποπεράτωση της οικοδομής. Στο χρονικό αυτό σημείο της συμπλήρωσης τριετίας από την αποπεράτωση, για τα ακίνητα τα οποία δεν έχουν μεταβιβασθεί ή δεν έχουν χρησιμοποιηθεί και παραμένουν στην κατασκευαστική επιχείρηση προς πώληση, θεωρείται ότι επήλθε για αυτά η πρώτη χρησιμοποίηση. Κατά συνέπεια κατά την εν λόγω ημερομηνία θεωρείται ότι επέρχεται η παράδοση του ακινήτου (άρθ. 7§2γ του Κώδικα ΦΠΑ) και προκύπτει για το λόγο αυτό υποχρέωση των κατασκευαστικών επιχειρήσεων, μέχρι την εν λόγω ημερομηνία, να υποβάλουν ειδική δήλωση ΦΠΑ, σύμφωνα με τα οριζόμενα στην ΑΥΟ ΠΟΛ.1053/27.3.2006 καθώς και να καταβάλλουν το φόρο που αναλογεί επί του συνολικού κόστους κάθε διαθέτης

ιδιοκτησίας, με την περιοδική δήλωση που υποβάλλεται για την φορολογική περίοδο εντός της οποίας υποβάλλεται η ειδική δήλωση. Η μεταβίβαση των ακινήτων μετά τη συμπλήρωση της εν λόγω τριετίας, δεν συνιστά πράξη υπαγόμενη στο ΦΠΑ, αλλά υπαγόμενη σε ΦΜΑ.

**Σημείωση:** Παρόλο που η ισχύς της διάταξης αυτής άρχισε από 1 Ιανουαρίου του 2011 και μετά, συμπεριλάβαμε τις διατάξεις αυτές στην παρούσα ανάλυση επειδή πιστεύουμε ότι θα απασχολήσει τους συναδέλφους και κατά τη διάρκεια του 2012. Να τονίσουμε ότι η ίδια ημερομηνία (1.1.2011) θεωρείται ως χρόνος έναρξης της τριετίας από την αποπεράτωση της οικοδομής, για τις οικοδομές που έχουν αποπερατωθεί μέχρι και 31 Δεκεμβρίου του 2010.

Με τις νέες διατάξεις η ειδική δήλωση ΦΠΑ για την πράξη της αυτοπαράδοσης υποβάλλεται μέχρι την 1.1.2014 και ο οφειλόμενος ΦΠΑ πρέπει να αποδοθεί με την εμπρόθεσμη περιοδική δήλωση που υποβάλλεται για την φορολογική περίοδο εντός της οποίας υποβάλλεται η ειδική δήλωση.

Αυτονόητο είναι ότι με την έναρξη ισχύος της νέας διάταξης, το στοιχείο με τίτλο «Παράδοση Κτισμάτων» εξακολουθεί να εκδίδεται με την ολοκλήρωση της παράδοσης των κτισμάτων στον οικοπεδούχο, όπως ορίζεται με την ΑΥΟ ΠΟΛ.1039/9.3.2006, χωρίς να ισχύει πλέον ο περιορισμός που αναφέρεται στην εγκύκλιο ΠΟΛ 1067/2.5.2010, δηλαδή ότι το εν λόγω στοιχείο πρέπει να εκδοθεί εντός της πενταετίας από την έκδοση της οικοδομικής άδειας.

Επίσης το έντυπο απολογιστικού κόστους εξακολουθεί να υποβάλλεται υποχρεωτικά μετά την αποπεράτωση της οικοδομής και εντός 30 ημερών από την ημερομηνία καταχώρησης της τελευταίας εγγραφής στο βιβλίο κοστολογίου, σύμφωνα με τα αναφερόμενα στην ΑΥΟ ΠΟΛ.1105/8.8.2006.

Η οικοδομή θεωρείται αποπερατωμένη κατά την ημερομηνία που δηλώνεται η αποπεράτωση των εργασιών για τις οποίες απαιτείται καταβολή εισφορών στο ΙΚΑ.

### 3.4 ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΚΒΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΚΦΑΣ

Με τον νέο Ν.4093/2012 θεσμοθετείται ο Κώδικας Φορολογικής Απεικόνισης Συναλλαγών ο οποίος αντικαθιστά τον Κώδικα Βιβλίων και Στοιχείων που καταργείται (ΚΒΣ, Π.Δ.186/1992).

Ενώ ο ΚΒΣ περιείχε 39 άρθρα, ο ΚΦΑΣ έρχεται αρκετά απλοποιημένος καθώς περιλαμβάνει μόνο 14 άρθρα, παρόλα αυτά κουβάλαει μαζί του αρκετές αλλαγές όσον αφορά την λειτουργία και τις συναλλαγές των επιχειρήσεων.

Οι σημαντικότερες από τις αλλαγές που παρατηρούνται είναι οι εξής:

- Για την απόδειξη της συναλλαγής από το λήπτη φορολογικού στοιχείου που αφορά αγορά αγαθών ή λήψη υπηρεσιών αξίας τριών χιλιάδων (3.000) ευρώ και άνω απαιτείται η τμηματική ή ολική εξόφληση να γίνεται μέσω τραπεζικού λογαριασμού ή με επιταγή έκδοσης του λήπτη του στοιχείου. Επίσης, ορίζεται ότι επιτρέπεται ο συμψηφισμός αμοιβαίων ανταπαιτήσεων μεταξύ των αντισυμβαλλομένων σε κάθε περίπτωση και όχι μόνο μεταξύ μητρικής και θυγατρικής.
- Καταργούνται τα δικαιώματα του Προϊσταμένου ΔΟΥ για χορήγηση εγκρίσεων απόκλισης από τις υποχρεώσεις που προβλέπουν οι σχετικές διατάξεις εκτός της μη θεώρησης στοιχείων σε περίπτωση ύπαρξης ληξιπρόθεσμων οφειλών ή μη υποβολής δηλώσεων.
- Προβλέπεται η σύσταση ομάδας εργασίας με απόφαση του Υπουργού Οικονομικών, προκειμένου να επεξεργαστεί και να υποβάλει μέχρι 30 Ιουνίου 2013 τις προτάσεις της για περαιτέρω απλοποίηση και βελτίωση των διατάξεων του Κώδικα Φορολογικής Απεικόνισης Συναλλαγών.
- Ορίζεται το δελτίο αποστολής ως μοναδικό συνοδευτικό φορολογικό στοιχείο αγαθών, αποκλειόμενης της έκδοσης συνενωμένου δελτίου αποστολής με φορολογικό στοιχείο αξίας και αντίστροφα για την ίδια συναλλαγή.
- Ο υπόχρεος απεικόνισης συναλλαγών μπορεί να συγχωνεύει ή συνενώνει οποιοδήποτε βιβλίο ή βιβλία, στοιχείο ή στοιχεία, βιβλίο και στοιχείο ή βιβλία και στοιχεία σε άλλο, με την προϋπόθεση ότι από το βιβλίο ή το στοιχείο που προκύπτει από τη συγχώνευση ή τη συνένωση παρέχονται τουλάχιστον τα δεδομένα των

συγχωνευομένων ή συνενωμένων βιβλίων ή στοιχείων. Επί συνένωσης βιβλίου με στοιχείο το βιβλίο μπορεί να τηρείται σε περισσότερα του ενός αντίτυπα.

- Καταργείται η υποχρέωση έκδοσης δελτίου αποστολής για μη εμπορεύσιμα αγαθά.
- Απλουστεύεται η έκδοση ηλεκτρονικών τιμολογίων ενώ ως στοιχεία που επέχουν θέση τιμολογίου γίνονται δεκτά όλα τα έγγραφα ή μηνύματα σε χαρτί ή με ηλεκτρονική μορφή, τα οποία πληρούν τους όρους που καθορίζονται από τις σχετικές διατάξεις του ΚΦΑΣ.
- Θεώρηση από την ΔΟΥ ή έκδοση μέσω ταμειακών μηχανών ή φορολογικών μηχανισμών απαιτείται μόνο για τα στοιχεία διακίνησης και τα στοιχεία αξίας λιανικών συναλλαγών για παροχή υπηρεσιών. Η υποχρέωση αυτή καταργείται από 1 Ιανουαρίου 2014.
- Καταργούνται τα πρόσθετα βιβλία του ΚΒΣ και ορίζονται οι καταστάσεις που πρέπει να υποβάλλουν τα υπόχρεα πρόσωπα, προκειμένου οι αρμόδιες υπηρεσίες του Υπουργείου Οικονομικών να προβαίνουν σε διασταυρωτικούς φορολογικούς ελέγχους.
- Τα λογιστικά βιβλία εντάσσονται σε δύο κατηγορίες, απλογραφικά και διπλογραφικά. Κριτήρια για την ένταξη αποτελούν η μορφή της επιχείρησης, το αντικείμενο των εργασιών, το ύψος των ακαθάριστων εσόδων.
- Τα διπλογραφικά βιβλία μπορούν να τηρούνται είτε χειρόγραφα, είτε μηχανογραφικά, είναι αθεώρητα, χωρίς υποχρέωση τήρησης θεωρημένου ισοζυγίου γενικού-αναλυτικών καθολικών, επί μηχανογραφικής τήρησής τους
- Καταργείται το βιβλίο αποθήκης και η κίνηση των αποθεμάτων για υπόχρεους με ακαθάριστα έσοδα από πωλήσεις αγαθών που υπερβαίνουν τα ΕΥΡΩ 5 000 000 ανά λογαριασμό 70 (εμπορεύματα) ή 71 (προϊόντα) θα παρακολουθείται στο λογαριασμό 94 της ομάδας 9 του ΕΓΛΣ

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4<sup>ο</sup> Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΣΤΙΣ ΜΙΚΡΟΜΕΣΑΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΙΣ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΚΑΙ ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ.**

---

### **4.1 Η ΠΟΡΕΙΑ ΤΩΝ ΜΙΚΡΟΜΕΣΑΙΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΤΑ ΤΑ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΕΤΗ**

Ο αριθμός των μικρομεσαίων επιχειρήσεων για τα έτη 2005-2012 παρουσιάζει μειωτική πορεία, η οποία είναι ιδιαίτερα εμφανής τα έτη 2009-2011, ακολουθώντας την ύφεση στην οποία εισήλθε η ελληνική οικονομία. Μάλιστα θα πρέπει να αναφερθεί πως το 2010 σημειώθηκε η μεγαλύτερη μείωση του αριθμού των ΜΜΕ (4,77%).

Το έτος 2011, η εικόνα των ΜΜΕ ήταν αποθαρρυντική. Το συγκεκριμένο έτος οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις στην Ελλάδα ήταν λιγότερες κατά 62.287 σε σχέση με το 2009, καταγράφοντας απώλεια 144.604 θέσεων εργασίας. Ως προς την εξέλιξη των θέσεων εργασίας το ίδιο διάστημα (2005-2012), η μεγαλύτερη συρρίκνωση σημειώθηκε το 2010 (3,8%) όπου οι θέσεις εργασίας μειώθηκαν περίπου κατά 84.800 σε σχέση με το 2009. Η ύφεση αυτή, εκφραζόμενη ως ποσοστό των θέσεων απασχόλησης που αντιπροσωπεύουν οι ΜΜΕ συνεχίστηκε πιο ήπια το 2011, όπου σύμφωνα με τις εκτιμήσεις της Cambridge Econometrics και του ECORYS, μειώθηκε σε σχέση με το 2010 κατά 2,78% (59.710 περίπου θέσεις εργασίας). Ειδικότερα οι θέσεις εργασίας του διανεμητικού εμπορίου, ο οποίος συγκεντρώνει τον μεγαλύτερο αριθμό επιχειρήσεων, συρρικνώθηκαν σημαντικά τα έτη 2010 και 2011 παρουσιάζοντας μείωση σε σχέση με το 2009 και 2010 αντίστοιχα κατά 2,68% και 2,3%.

Η μείωση αυτή μεταφράζεται σε απώλεια συνολικά 43.704 θέσεων εργασίας το διάστημα 2009-2011. Επιπλέον αξιοσημείωτη συρρίκνωση υπέστη ο τομέας των κατασκευών, στον οποίο το 2010 οι θέσεις εργασίας μειώθηκαν κατά 10,1% σε σχέση με το προηγούμενο έτος, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό το 2011 ανήλθε σε 5,42% (σε απόλυτους αριθμούς η μείωση μεταξύ των ετών 2009-2011 αντιστοιχεί σε 40.681 θέσεις εργασίας). Ο τομέας παροχής ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου και νερού σταδιακά συρρικνώνεται όσον αφορά στις

θέσεις απασχόλησης από το 2007, με τη μεγαλύτερη μείωση της τάξεως του 7,3% να παρουσιάζεται το 2010.

Η εικόνα των ελληνικών ΜΜΕ ως προς τον βαθμό διεθνοποίησής τους εξετάζεται στο πλαίσιο έρευνας που διεξήχθη την άνοιξη του 2009 από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Σύμφωνα με την εν λόγω έρευνα, ποσοστό μεγαλύτερο του 30% των ελληνικών ΜΜΕ αναπτύσσει άμεση εξαγωγική δραστηριότητα, όταν ο αντίστοιχος μέσος όρος στην ΕΕ-27 είναι 25%. Εξετάζοντας το σύνολο των έξι παραγόντων που, σύμφωνα με την έρευνα καθορίζουν τη διεθνοποίηση (α) εισαγωγές, β) εξαγωγές, γ) άμεσες ξένες επενδύσεις, δ) τεχνική συνεργασία, ε) η θέση της χώρας ως υπεργολάβος άλλων ξένων χωρών, και στ) η ύπαρξη υπεργολάβων σε ξένες χώρες), η Ελλάδα κατά τη διάρκεια των ετών 2006-2008 κατέλαβε την πρώτη θέση, εφόσον πάνω από το 80% των ΜΜΕ ανέφερε ότι είναι ενεργό σε κάποιους από τους παραπάνω παράγοντες διεθνοποίησης.

Ως προς την εξαγωγική δραστηριότητα των μικρομεσαίων επιχειρήσεων τα τελευταία έγκυρα στοιχεία διατίθενται από το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο για τις ΜΜΕ και αφορούν τα έτη 2005- 2007. Σύμφωνα με αυτά, πάνω από τις μισές μικρομεσαίες επιχειρήσεις δήλωσε πως δεν έχει αναπτύξει εξαγωγική δραστηριότητα, με το 86,9% των πολύ μικρών επιχειρήσεων να δηλώνει ότι δεν κάνει εξαγωγές, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις να ανέρχεται αντίστοιχα σε 68,2% και 63,5%. Η συντριπτική πλειοψηφία (92,5% για το 2005) των πολύ μικρών επιχειρήσεων με εξαγωγική δραστηριότητα, δηλώνει ότι ο κύκλος εργασιών που προέρχεται από τις εξαγωγές είναι κάτω από 150.000€. Αντίστοιχα πάνω από το 83% των επιχειρήσεων, με 10-49 απασχολούμενους, δήλωσαν ότι οι εξαγωγές τους είναι λιγότερες από 1 εκατομμύριο.

Παρά όμως τις σχετικά ικανοποιητικές επιδόσεις των ελληνικών ΜΜΕ αναφορικά με το βαθμό διεθνοποίησής τους, οι δείκτες που εξετάζουν τον βαθμό ευκολίας για την ανάπτυξη εξαγωγικού προσανατολισμού από τις ΜΜΕ αποδεικνύουν μια εικόνα μάλλον δυσόιωνη. Έτσι, σύμφωνα με τους διαθέσιμους δείκτες που μετρούν την διεθνοποίηση και παρουσιάζονται στο ενημερωτικό δελτίο της πρωτοβουλίας Small Business Act για το 2010, η Ελλάδα βρίσκεται κάτω από το μέσο όρο της ΕΕ-27: ο χρόνος που απαιτείται από τις ελληνικές επιχειρήσεις για τις εξαγωγές είναι μεγαλύτερος σε σχέση με το μέσο όρο της ΕΕ (20 ημέρες έναντι 11,71 ημέρες στην ΕΕ), ενώ επίσης οι εξαγωγικές δραστηριότητες στην

Ελλάδα είναι πιο δαπανηρές συγκριτικά με τη μέση επιχείρηση στην ΕΕ (1.153 δολ. στην Ελλάδα έναντι 1.043,46 δολ. στην ΕΕ).

Πλέον των ανωτέρω, η έρευνα του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου για τις ΜΜΕ, στην οποία περιγράφονται τα γενικά χαρακτηριστικά των μικρομεσαίων επιχειρήσεων της ΕΕ-27, καταγράφηκαν τα εξής:

- στην Ελλάδα, πάνω από τις μισές επιχειρήσεις (66,6%) με προσωπικό από 50-249 άτομα, που το διάστημα 2006-2007 είχαν εξαγωγική δραστηριότητα, δήλωσαν ότι δεν αντιμετώπιζαν κανένα πρόβλημα, ενώ το 9,1% αυτών αναγνώρισε την ακαταλληλότητα των προϊόντων / υπηρεσιών του ως το σημαντικότερο εμπόδιο στην ανάπτυξη εξαγωγικής δραστηριότητας,
- για τις πολύ μικρές και μικρές επιχειρήσεις που το ίδιο διάστημα είχαν εξαγωγική δραστηριότητα, σημαντικό πρόβλημα ήταν η έλλειψη γνώσης ξένων αγορών (αντίστοιχα 40,9% και 18%),
- τέσσερις στις πέντε επιχειρήσεις περίπου, δηλώνουν ότι σε περίπτωση αύξησης του ανταγωνισμού θα αναπτύξουν τις δραστηριότητες marketing, ενώ το 87,6% θα αναλάβουν δράσεις για τη βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων προϊόντων ή υπηρεσιών,
- περίπου έξι στις δέκα επιχειρήσεις ανέφεραν ότι θα διαφοροποιήσουν τα προϊόντα τους προκειμένου να δραστηριοποιηθούν σε νέες αγορές, ή θα προβούν στη δημιουργία στρατηγικών συνεργασιών ή στη μείωση κόστους για την αντιμετώπιση του ανταγωνισμού.

Τέλος, μόνο το 17,4% των ερωτηθέντων μικρομεσαίων επιχειρήσεων θα μείωναν την παραγωγή τους προκειμένου να αντεπεξέλθουν σε συνθήκες έντονου ανταγωνισμού. Οι δυσμενείς συνθήκες του οικονομικού κλίματος στην Ελλάδα αντικατοπτρίζονται πλήρως και στους δείκτες επιχειρηματικότητας που καταγράφονται στην έρευνα για την Επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα, η οποία διεξάγεται από τον IOBE σε συνεργασία με το Παγκόσμιο Παρατηρητήριο Επιχειρηματικότητας (GEM). Οι δείκτες αυτοί συνθέτουν τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του έλληνα επιχειρηματία και ως εκ τούτου του ιδιοκτήτη / διαχειριστή της μικρομεσαίας επιχείρησης.

Στο πλαίσιο αυτό, η μεγαλύτερη έξαρση της επιχειρηματικής δραστηριότητας εντοπίζεται κατά το έτος 2008, οπότε το 23,6% του πληθυσμού ηλικίας 18-64 ετών είχε κάποιου είδους επιχειρηματική δραστηριότητα. Η εικόνα αυτή άλλαξε δραματικά το 2010, οπότε έγιναν αισθητές στην Ελλάδα οι επιπτώσεις από την δημοσιονομική κρίση. Μόλις το 19% περίπου του πληθυσμού ηλικίας 18-64 ετών είχε κάποιου είδους επιχειρηματική δραστηριότητα το

2010, φτάνοντας στα ίδια επίπεδα με το 2007. Η συρρίκνωση αυτή οφείλεται στη μείωση της επιχειρηματικότητας αρχικών σταδίων η οποία διαμορφώθηκε στο 5,3% του πληθυσμού (έναντι 9,9% το 2008), φτάνοντας έτσι το χαμηλότερο ποσοστό της περιόδου 2005-2010 και ειδικότερα στη μείωση των επίδοξων επιχειρηματιών (οι οποίοι το 2008 αποτελούσαν το 5,3% του πληθυσμού ηλικίας 18-64 ετών, έναντι 2% το 2010).

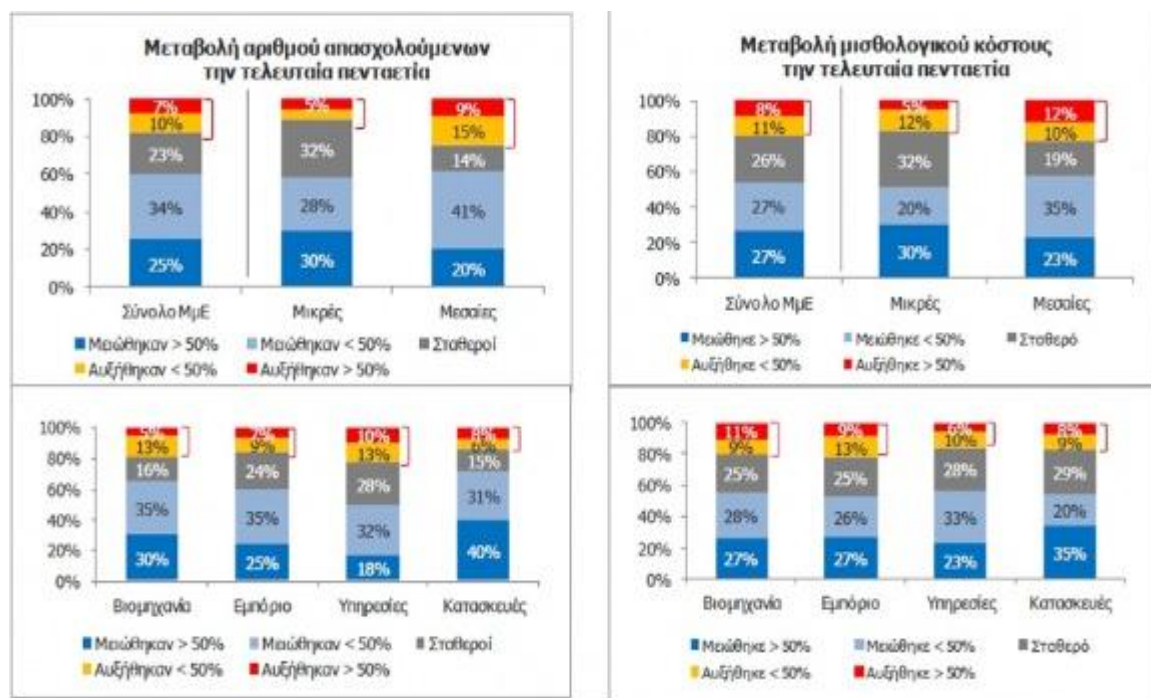
Συμπεραίνεται συνεπώς πως η οικονομική ύφεση απέτρεψε τα άτομα ηλικίας 18-64 ετών από το να ολοκληρώσουν τις απαιτούμενες ενέργειες για την ανάληψη νέου εγχειρήματος. Επιπλέον, σύμφωνα με την ίδια έρευνα, τα τελευταία χρόνια, σημειώθηκε σημαντική πτώση της γυναικείας επιχειρηματικότητας από 7,7% το 2008 σε 4,1% το 2010, ενώ για την επιχειρηματικότητα των ανδρών καταγράφεται μεγαλύτερη μείωση κατά την περίοδο 2008-2010 (από 12,1% το 2008 σε 6,9% το 2010). Αξιοσημείωτο είναι επίσης, ότι ενώ διαχρονικά οι γυναίκες ενεργοποιούνταν επιχειρηματικά σε μεταγενέστερη ηλικία από τους άντρες (δηλαδή στις ηλικίες 35- 44 έναντι των ηλικιών 25-34 όπου καταγράφονταν τα μεγαλύτερα ποσοστά ανδρικής επιχειρηματικότητας αρχικών σταδίων), το 2010 παρουσιάστηκε μετακύλιση της πλειονότητας των επιχειρηματιών - γυναικών στην ηλικιακή ομάδα των 45-54 ετών. Έτσι το 2010 η μέση ηλικία κατά την οποία τα δύο φύλλα ενεργοποιούνται επιχειρηματικά συγκλίνει σημαντικά, με τις γυναίκες επιχειρηματίες να ξεκινούν την δραστηριότητά τους κατά μέσο όρο στην ηλικία των 40,6 ετών και τους άντρες στην ηλικία των 41,1 ετών<sup>18</sup>.

---

<sup>18</sup> [www.eleftheria.gr](http://www.eleftheria.gr)



## 4.2 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ ΤΗΣ ΕΘΝΙΚΗΣ ΤΡΑΠΕΖΑΣ ΕΛΛΑΔΟΣ



Το μεγαλύτερο πλήγμα στην απασχόληση είχαν οι μικρές επιχειρήσεις στην Ελλάδα, σύμφωνα με έρευνα συγκυρίας για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις της Εθνικής Τράπεζας Ελλάδος. Με βάση τα ευρήματα της έρευνας, στην πενταετία της κρίσης –δηλαδή το διάστημα 2008-2012- χάθηκαν 880.000 θέσεις εργασίας σε όλους τους κλάδους των μικρομεσαίων. Από αυτές, οι 600.000 θέσεις εργασίας εξαφανίστηκαν από τις μικρές επιχειρήσεις, δηλαδή αυτές που απασχολούν 1-9 άτομα. Όσο για τις αλλαγές που έγιναν στο εργασιακό νομοθετικό πλαίσιο, ευνοημένες δηλώνουν οι μεσαίες επιχειρήσεις, ενώ σχεδόν έξι στις δέκα μικρομεσαίες επιχειρήσεις, ανεξαρτήτως μεγέθους ζητούν μείωση των εργοδοτικών εισφορών και μεγαλύτερη ευελιξία στο ωράριο εργασίας.

Με βάση τα ευρήματα της ΕτΕ, κατά τη διάρκεια της κρίσης χάθηκε το ένα τέταρτο της απασχόλησης –δηλαδή περίπου 880.000 θέσεις εργασίας. Οι μεγαλύτερες απώλειες σημειώθηκαν στους κλάδους κατασκευών και βιομηχανίας (55% και 35% αντίστοιχα), ενώ το εμπόριο περιορίστηκε κατά 20%. Την μικρότερη πτώση παρουσίασαν οι επιχειρήσεις υπηρεσιών (μείωση της απασχόλησης κατά 15%), ωστόσο αυτή είχε σημαντική επίδραση στη συνολική απασχόληση, δεδομένου ότι στο συγκεκριμένο κλάδο απασχολούνται διαχρονικά σχεδόν οι μισοί εργαζόμενοι του εταιρικού τομέα.

Η έρευνα επιβεβαιώνει το ότι οι ελληνικές μικρομεσαίες επιχειρήσεις αποτελούν τη «ραχοκοκκαλιά» της ελληνικής οικονομίας, καθώς η έντονη παρουσία των μικρομεσαίων επιχειρήσεων στον εταιρικό τομέα επιβεβαιώνεται από το μερίδιό τους στη συνολική απασχόληση, που φθάνει το 80% το 2013 (60% για τις μικρές και 20% για τις μεσαίες επιχειρήσεις). Ακόμα μεγαλύτερη είναι η συγκέντρωσή στους κλάδους εμπορίου και κατασκευών (της τάξης του 90%). Να σημειωθεί ότι στο δείγμα 1.000 επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα συγκυρίας, δεν περιλαμβάνονται οι τομείς γεωργίας-αλιείας, ορυχείων, ηλεκτρικού ρεύματος και χρηματ/κών υπηρεσιών, ενώ εξαιρούνται και οι υπηρεσίες του Δημόσιου τομέα. Ως μικρές επιχειρήσεις θεωρούνται αυτές με 1-9 εργαζόμενους, μεσαίες επιχειρήσεις με 10-49 εργαζόμενους, μεγάλες επιχειρήσεις με 50-249 εργαζόμενους και πολύ μεγάλες επιχειρήσεις με περισσότερους από 250 εργαζόμενους. Ο ευρύτερος κλάδος των μικρομεσαίων επιχειρήσεων έχει υποστεί μείωση απασχόλησης της τάξης του 30% (820.000 θέσεις εργασίας), έναντι μόλις 10% των μεγάλων, ενώ σημειώνεται ότι οι μεγάλες επιχειρήσεις εμπορίου και υπηρεσιών κατάφεραν να διατηρήσουν σταθερή την απασχόλησή τους στο διάστημα 2008-2013. Εστιάζοντας στην απασχόληση ανά μέγεθος επιχειρήσεων διαπιστώνουμε πως το 70% της πτώσης εντοπίζεται στις μικρές επιχειρήσεις, από τις οποίες χάθηκαν 600.000 θέσεις εργασίας.

Τα στοιχεία δείχνουν ότι οι ΜμΕ επέδειξαν υψηλά επίπεδα ευελιξίας: η μείωση του μέσου μισθού ανά εργαζόμενο σε συνδυασμό με τις απολύσεις κατάφεραν να συγκρατήσουν το κόστος εργασίας σε ένα σταθερό ποσοστό των εσόδων (27% των εσόδων το 2012 από 29% το 2007). Η εξέλιξη αυτή αποτελεί θετικό σημάδι αναδιάρθρωσης, ειδικά στην τρέχουσα συγκυρία κατάρρευσης των εσόδων των ΜμΕ (πτώση 50% την τελευταία πενταετία). Ο περιορισμός του κόστους εργασίας κατά περίπου 50% επιτεύχθηκε μέσω μείωσης του μέσου μισθού ανά εργαζόμενο, που συνέβαλε στη μείωση του κόστους εργασίας κατά 38%, μέσω μείωσης του αριθμού απασχολούμενων, η οποία οδήγησε σε μείωση του κόστους εργασίας κατά 12%. Επιπλέον, οι ΜμΕ φαίνεται να πέτυχαν παρόμοια συγκράτηση με των μισθολογικών εξόδων τους και για τα μη μισθολογικά τους έξοδα, καθώς η δομή του κόστους τους έμεινε σταθερή. Αν και τα τρία τέταρτα των ΜμΕ προχώρησαν σε μεταβολές του μισθολογικού κόστους κατά την προηγούμενη πενταετία, πάνω από το 50% δεν σκοπεύει να μεταβάλλει το μισθολογικό του κόστος κατά το επόμενο έτος. Περίπου μία στις τέσσερις μικρομεσαίες κατέφυγε σε απολύσεις και μειώσεις μισθών κατά την προηγούμενη πενταετία,

ένα ακόμα 21% μετέβαλε μόνο μισθούς και ένα ακόμα 15% άλλαξε μόνο αριθμό εργαζομένων.

Ο μέσος αριθμός εργαζομένων ανά επιχείρηση έχει μειωθεί κατά 25% την τελευταία πενταετία (σε 20 άτομα το 2012 από 27 το 2007). Οι μικρές επιχειρήσεις φαίνεται να είναι πιο ευάλωτες, με πτώση της μέσης απασχόλησης κατά 40% (6 εργαζόμενοι κ.μ.ο. το 2012 από 10 το 2007), έναντι 23% για τις μεσαίες (34 εργαζόμενοι κ.μ.ο. το 2012 από 44 το 2007). Οι μεγαλύτερες απώλειες παρατηρήθηκαν στον κλάδο κατασκευαστικών ΜμΕ, όπου το επίπεδο απασχόλησης ανά επιχείρηση περιορίστηκε στο μισό κατά την τελευταία πενταετία, ενώ μεγαλύτερες ήταν οι αντιστάσεις του κλάδου υπηρεσιών, όπου η απασχόληση ανά επιχείρηση μειώθηκε κατά μόλις 5% την τελευταία πενταετία. Η πτώση της απασχόλησης την τελευταία πενταετία φαίνεται να συνοδεύτηκε από αναδιάρθρωση της αγοράς εργασίας σε ΜμΕ. Σημειώθηκε αύξηση στη συνεισφορά της μερικής απασχόλησης που έφτασε στο 11% των εργαζομένων το 2012, από 4% το 2007. Επιπλέον, λόγω της δυσμενούς συγκυρίας, το 45% των ΜμΕ αναγκάστηκε να καθυστερήσει την καταβολή μισθών την τελευταία διετία, με μέση καθυστέρηση 1,5 μήνα.

Το 60% των μικρομεσαίων επιχειρήσεων θεωρεί ότι οι νομοθετικές ρυθμίσεις που εφαρμόστηκαν στην αγορά εργασίας την τελευταία τριετία φάνηκαν χρήσιμες. Περισσότερο φαίνεται να επωφελήθηκαν οι μεσαίες επιχειρήσεις, ενώ μόνο το 27% των μικρότερων ΜμΕ θεωρεί ότι βοηθήθηκε σε κάποιο βαθμό από τις πρόσφατες νομοθετικές μεταρρυθμίσεις. Ως αποτελεσματικότερο μέτρο, οι ΜμΕ ξεχωρίζουν τη μείωση των εργοδοτικών εισφορών, ενώ η συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων θεωρεί ότι μπορεί να ενισχυθεί από περαιτέρω νομοθετικές ρυθμίσεις στην αγορά εργασίας -ποσοστό που φτάνει το 60% ακόμα και για τις πιο μικρές ΜμΕ. Οι κύριοι τομείς που προτείνουν για περαιτέρω μεταρρύθμιση είναι η μείωση των εργοδοτικών εισφορών, η καθιέρωση ευέλικτων ωραρίων, η μείωση του κόστους των απολύσεων και οι μεταβολές στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Η πλειοψηφία των ΜμΕ προχώρησε σε μείωση της απασχόλησης κατά την τελευταία πενταετία, ωστόσο το 17% των ΜμΕ επέλεξε καθαρή αύξηση της απασχόλησης στο ίδιο διάστημα (με το 7% των ΜμΕ να αυξάνει την απασχόλησή του πάνω από 50%). Η πλειοψηφία (τα  $\frac{3}{4}$ ) των επιχειρήσεων που αύξησαν απασχόληση είναι μεσαίες επιχειρήσεις, ενώ συγκεκριμένοι κλάδοι δε ξεχωρίζουν. Από τις ΜμΕ που αύξησαν απασχόληση, το 70% κατάφερε να μην αυξήσει παράλληλα το μισθολογικό του κόστος (40% το μείωσε και 30% το διατήρησε σταθερό). Το 80% των εταιρειών που αύξησαν την απασχόληση και μείωσαν το

μισθολογικό κόστος το κατάφερε μέσω απολύσεων και επαναπροσλήψεων εργαζομένων με χαμηλότερο μισθό. Γενικότερα, η στρατηγική κάλυψης του κενού απολύσεων με πρόσληψη νέων εργαζομένων με χαμηλότερες απολαβές εφαρμόστηκε σε ποσοστό 53% (από τις ΜμΕ που αύξησαν απασχόληση κατά τη διάρκεια της πενταετίας), έναντι περίπου 16% εκείνων που μείωσαν απασχόληση στο ίδιο διάστημα. Οι ΜμΕ που αύξησαν απασχόληση κατάφεραν να επιτύχουν ένα διπλό στόχο: κέρδισαν μερίδιο αγοράς έναντι των εταιρειών που ακολούθησαν περιοριστικές πολιτικές απασχόλησης και κατάφεραν να διατηρήσουν την υψηλότερη παραγωγικότητα (προσαρμοσμένη για μισθούς) που είχαν και πριν την κρίση.

Οι επιχειρήσεις που αύξησαν απασχόληση παραμένουν το πιο υγιές κομμάτι των ΜμΕ, με σημαντικά πιο αναπτυξιακούς στόχους (51% αυτών στοχεύει σε ανάπτυξη, έναντι 24% για τις ΜμΕ που μείωσαν απασχόληση) και υψηλότερη αντοχή στην κρίση (18 μήνες, έναντι 14 μήνες για τις λοιπές ΜμΕ). Μετά τις αναδιαρθρώσεις στην αγορά εργασίας της προηγούμενης πενταετίας, οι ΜμΕ δείχνουν μια τάση σταθεροποίησης της απασχόλησης για το επόμενο έτος.

Συγκεκριμένα, το 60% δηλώνει ότι έχει όσο προσωπικό χρειάζεται, ενώ μόλις το 20% συνεχίζει να απασχολεί πλεονάζον προσωπικό. Αντίστοιχα (της τάξης του 20%) είναι τα ποσοστά των ΜμΕ που σκοπεύουν να μεταβάλουν τον αριθμό απασχολούμενων το επόμενο έτος με σκοπό τον περιορισμό του κόστους εργασίας τους. Μια σύγκριση των προσδοκιών αυτών με την πραγματοποιηθείσα κατάσταση των τελευταίων ετών (όπου 44% των ΜμΕ προχώρησε σε μείωση κόστους εργασίας μέσω απολύσεων) οδηγεί στο συμπέρασμα ότι το μεγαλύτερο κομμάτι των ανακατατάξεων στην αγορά εργασίας των ΜμΕ έχει ήδη πραγματοποιηθεί.

Ενδεικτικό των συνθηκών ασφυξίας που βιώνουν οι Έλληνες έμποροι είναι η βουτιά κατά 90% στον τζίρο τους την τελευταία πενταετία. Το 60% των μικρότερων επιχειρήσεων δεν μπορεί να δανειστεί, οι απολύσεις φθάνουν και το 40%, ενώ η μείωση των μισθών αγγίζει το 42%. Όλα αυτά προκύπτουν από την εξαμηνιαία έκθεση οικονομικής συγκυρίας της Εθνικής Τράπεζας, με τα στοιχεία να αποτυπώνουν όλη την έκταση της κρίσης που έπληξε κυρίως επιχειρήσεις που θεωρούνται η ραχοκοκαλιά της ελληνικής οικονομίας. Η μέση απασχόληση σε όλους τους κλάδους της οικονομίας έχει μειωθεί κατά 25%, με τα χειρότερα ποσοστά στον κλάδο των κατασκευών, όπου η απώλεια θέσεων εργασίας ήταν 52%. Παράλληλα σημειώθηκε κατακόρυφη πτώση των μισθών.

Συγκεκριμένα, ο μέσος ετήσιος μισθός μειώθηκε κατά 28% την προηγούμενη πενταετία (42% στις μικρές και 17% στις μεσαίες επιχειρήσεις), με τη μεγαλύτερη πτώση στις υπηρεσίες (κατά 47%) και τη μικρότερη στη βιομηχανία (κατά 11%). Επίσης, σύμφωνα με την έκθεση, εντονότερη πτώση κύκλου εργασιών έχει δεχθεί ο κλάδος εμπορίας αυτοκινήτων (71% κατά την περίοδο 2007-2012) και ο κλάδος κατασκευών (70% κατά την αντίστοιχη περίοδο). Υπό αυτές τις συνθήκες, η παραγωγικότητα έχει περιοριστεί κατά 12% την προηγούμενη πενταετία, με τη μεγαλύτερη πτώση στο εμπόριο (κατά 18%) και μικρή άνοδο στη βιομηχανία (κατά 3%) κυρίως λόγω εξωστρέφεια. Σε ό, τι αφορά τον τζίρο, σωρευτικά την τελευταία πενταετία έχει συρρικνωθεί κατά 50%, ενώ στις μικρές επιχειρήσεις έφτασε ακόμα και το 90%.

Παράλληλα, η πλειονότητα των πολύ μικρών επιχειρήσεων εμφανίζονται εντελώς αποκλεισμένες από τον τραπεζικό δανεισμό (ήτοι το 60%), καθώς οι αιτήσεις που υποβάλλουν στις τράπεζες για άντληση ρευστού, απορρίπτονται.

Το μέγεθος της κρίσης έχει οδηγήσει το 50% περίπου του εταιρικού τομέα των ΜΜΕ να θέτει ως πρωταρχικό στόχο την επιβίωση ενώ λιγότερο του 25% να προσανατολίζεται σε πορεία ανάπτυξης, σύμφωνα με την έρευνα της Εθνικής Τράπεζας για τις ελληνικές Μικρομεσαίες επιχειρήσεις.

Η Εθνική Τράπεζα καθιερώνει την διεξαγωγή έρευνας συγκυρίας σε επίπεδο Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων από την οποία θα προκύπτει η δημιουργία - για πρώτη φορά- δείκτη εμπιστοσύνης για τις ελληνικές ΜΜΕ.

Η έρευνα θα διενεργείται δύο φορές τον χρόνο από τη Διεύθυνση Στρατηγικής και Οικονομικής Ανάλυσης της Εθνικής, σε δείγμα σχεδόν 1.000 εταιρειών.

Από την έρευνα συγκυρίας προκύπτει ότι:

Α. Το μέγεθος της κρίσης έχει οδηγήσει το 50% περίπου του εταιρικού τομέα των ΜΜΕ να θεωρεί πρωταρχικό του στόχο την επιβίωση ενώ λιγότερο του 25% να προσανατολίζεται σε πορεία ανάπτυξης. Συγκεκριμένα, οι μικρές επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν κυρίως προβλήματα ρευστότητας, ως αποτέλεσμα της ανατροπής του συναλλακτικού κυκλώματος στην Ελλάδα που στηριζόταν κυρίως σε πιστώσεις προμηθευτών.

Β. Οι αντιδράσεις των ΜΜΕ στην κρίση είναι πλέον διαρθρωτικού χαρακτήρα (κυρίως μείωση καταστημάτων και προσωπικού και στροφή σε νέα προϊόντα και αγορές) – σημάδι ενδεικτικό των δομικών ανακατατάξεων που διενεργούνται στην οικονομία. Συγκεκριμένα, οι βασικές αντιδράσεις των επιχειρήσεων είναι (i) η μείωση των παραγγελιών σε ποσοστό 61%, (ii) η καθυστέρηση πληρωμών σε δάνεια ή προμηθευτές σε ποσοστό 46% και (iii) οι απολύσεις σε ποσοστό 43%.

Γ. Οι βραχυπρόθεσμες στρατηγικές επιλογές των ΜΜΕ για το επόμενο 6μηνο συνοψίζονται σε αφ' ενός μείωση των επενδύσεων, προσωπικού και τιμών και αφ' ετέρου αύξηση καινοτομικής δραστηριότητας και εξαγωγών. Ενώ το 40% των ΜΜΕ ήδη εξάγει κάποιο μέρος της παραγωγής του, το μέσο ποσοστό εξαγωγών είναι χαμηλό (κοντά στο 25%) – καθιστώντας έτσι κρίσιμη την υιοθέτηση πολιτικών στήριξης των εξαγωγών ώστε να προσεγγισθεί το επίπεδο κρίσιμης μάζας που θα οδηγήσει σε σημαντικά κέρδη. Παρά την υφεσιακή συγκυρία, υπάρχουν ΜμΕ που έχουν κάνει την υπέρβαση ακολουθώντας αναπτυξιακές κατευθύνσεις.

Το υγιές αυτό κομμάτι των ΜΜΕ αποτελείται από επιχειρήσεις (i) με σημαντική συμμετοχή ιδίων κεφαλαίων στη χρηματοδότηση των επενδύσεων τους, (ii) με χαρακτηριστικά εξωστρέφειας και καινοτομίας και (iii) με ελεγχόμενο κύκλωμα συναλλαγών (εμπορικό κύκλο)<sup>19</sup>.

#### **4.3 ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΦΟΡΟΛΟΓΙΑΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ ΜΙΚΡΟΜΕΣΑΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ**

Σύμφωνα με τη γνώμη των εκπροσώπων των μικρομεσαίων επιχειρήσεων η οικονομική κρίση συνεχίζει και επηρεάζει τα θεμελιώδη μεγέθη των επιχειρήσεών τους. Το μεγαλύτερο μέρος των εκπροσώπων αυτών πιστεύει ότι το πρωταρχικό πρόβλημα είναι οι πολλοί και υψηλοί φόροι, οι οποίοι πρέπει να μειωθούν ή ακόμα και να καταργηθούν μερικοί από αυτούς, ενώ επίσης ένα μεγάλο μέρος θεωρεί απαραίτητο να μειωθούν οι ασφαλιστικές εισφορές και να δοθούν κίνητρα για επενδύσεις. Παρόλα αυτά ακόμη και τώρα σχεδιάζεται από το κράτος η εισαγωγή νέων και αυξημένων φόρων.

---

<sup>19</sup> [www.epixeirein.gr](http://www.epixeirein.gr)

Πολλές μικρομεσαίες επιχειρήσεις αδυνατούν να σταθούν στα πόδια τους, να ανταπεξέλθουν στις καθημερινές υποχρεώσεις τους και να ανακάμψουν, αφού οι συνεχείς φόροι που τους επιβάλλονται, ίσως να οδηγήσουν ακόμα και στον αφανισμό τους από το εργασιακό τοπίο.

Η συνεχώς εντεινόμενη ύφεση κινδυνεύει να οδηγήσει την πλειοψηφία των μικρομεσαίων επιχειρήσεων σε δυσμενή κατάσταση μη αναστρέψιμη. Το μεγαλύτερο μέρος των επιχειρήσεων θεωρεί πως το σημαντικότερο μέτρο για την ανάκαμψή τους θα είναι τη μείωση των συντελεστών ΦΠΑ που ίσως φέρει πίσω τους τόσους ‘χαμένους’ καταναλωτές, ενώ επίσης θεωρεί θετικό ένα προαιρετικό και απλό σύστημα φορολόγησης, όπου ένας φόρος επί του τζίρου ανάλογα και με το είδος της δραστηριότητας θα μπορούσε να αντικαταστήσει το φόρο εισοδήματος και το ΦΠΑ.

Εκτός από τη φορολογική επιβάρυνση, το κόστος συμμόρφωσης προς τις φορολογικές διατάξεις επηρεάζει επίσης την απόδοση της επιχείρησης. Το κόστος αυτό αντιπροσωπεύει τον χρόνο και το χρήμα, που ξοδεύουν οι επιχειρήσεις για να ενημερώνονται σχετικά με τις φορολογικές τους υποχρεώσεις, να τηρούν αρχεία κ.λ.π..

Επιπρόσθετα θα πρέπει να αναφέρουμε πως παρατηρείται το γεγονός να φορολογούνται οι πολύ μικρές επιχειρήσεις περισσότερο σε σχέση με της μεγαλύτερες. Η απλοποίηση και κωδικοποίηση της φορολογικής νομοθεσίας, καθώς και υιοθέτηση ενός σταθερού και δίκαιου φορολογικού συστήματος με την αποφυγή αιφνιδιασμών, είναι ένα από τα κεντρικά αιτήματα των οργανώσεων των μικρομεσαίων επιχειρήσεων.

Τα λουκέτα και η ανεργία ‘χτυπούν’ τις ελληνικές μικρομεσαίες επιχειρήσεις, οι οποίες δίνουν μάχη για την επιβίωσή τους και ειδικότερα εν μέσω οικονομικής ύφεσης.

Εκτιμάται ότι μόνο από τα φορολογικά μέτρα που έχουν επιβληθεί το τελευταίο διάστημα ανεβάζουν το ποσοστό των επιχειρήσεων που θεωρούν πολύ ή αρκετά πιθανό το ενδεχόμενο να έχουν το επόμενο διάστημα σοβαρό πρόβλημα λειτουργίας σε βαθμό που θα κινδυνεύσουν να κλείσουν στο 53,3%, το υψηλότερο που έχει καταγραφεί τα τελευταία χρόνια. Πάνω από 1 στις 4 επιχειρήσεις, δηλαδή ποσοστό 25,8% θεωρεί πολύ πιθανό να προχωρήσουν σε κλείσιμο το επόμενο διάστημα. Αν ληφθεί υπόψη ότι το σύνολο των πολύ μικρών και μικρών επιχειρήσεων είναι 740.000 σύμφωνα με τις τελευταίες εκτιμήσεις της Ευρωπαϊκής

Επιτροπής, τότε υπολογίζεται ότι περίπου 190.000 επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν άμεσο κίνδυνο κλεισίματος. Η αγωνία των μικρομεσαίων επιχειρήσεων είναι αν θα αποφύγουν το λουκέτο, ενώ στην περίπτωση που θα επιβιώσουν, είναι αμφίβολο εάν θα μπορέσουν τελικά να ανακάμψουν εξαιτίας της αντιμετώπισης που έχουν από το φορολογικό σύστημα. Αθροιστικά από τους άμεσους και έμμεσους φόρους και σε συνδυασμό με τους τακτικούς ετήσιους φόρους αλλά και με την εφαρμογή των έκτακτων εισφορών προκύπτει μια οικονομική επιβάρυνση που κυμαίνεται από το 48% και φθάνει έως το 53%, ενώ οι αντίστοιχες επιχειρήσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης πληρώνουν φόρους με συντελεστή που δεν ξεπερνά το 33%. Αξίζει να επισημανθεί ότι οι ελληνικές επιχειρήσεις δεν μπορούν να έρθουν σε διακανονισμό οφειλής με το κράτος, με αποτέλεσμα οι επιχειρήσεις να πληρώνουν φόρους και χαράτσια χωρίς να πληρώνονται από το κράτος όταν η οφειλή του ξεπερνά τα 30.000 ευρώ<sup>20</sup>.

#### **4.4 ΟΙ ΕΠΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΣΤΙΣ ΜΙΚΡΟΜΕΣΑΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ**

Πέρα από τις αρνητικές επιδράσεις των αλλαγών της φορολογικής και εργατικής νομοθεσίας, έρχεται να προστεθεί και η επίδραση της κρίσης στην ελληνική μικρομεσαία επιχείρηση η οποία ολοένα και βαθιάνει. Η μικρομεσαία επιχείρηση δεν μπορεί να ανταποκριθεί στην επίδραση της οικονομικής ανασφάλειας που διακατέχει την χώρα.

Η κρίση βαθιάνει και η αγορά στερεύει από ρευστό και κίνηση. Σχετική έρευνα πώς βιώνουν την κρίση οι μικρομεσαίοι. Τα στοιχεία δείχνουν ότι τα πράγματα πάνε χειρότερα και από τις δυσοίωνες προβλέψεις που έκαναν οι ίδιοι οι μικρομεσαίοι πριν ένα εξάμηνο.

Οι 8 στις 10 επιχειρήσεις (80,2%) καταγράφουν επιδείνωση της γενικής οικονομικής τους κατάστασης αλλά και όλων των επιμέρους οικονομικών τους δεικτών. Ειδικότερα, επιδείνωση εμφανίζει: στον κύκλο εργασιών το 77,8%, στη ζήτηση το 77%, στη ρευστότητα το 79%, στις παραγγελίες το 76,1%, στις επενδύσεις το 52,3 %.

Αποτέλεσμα όλων αυτών θα είναι η ελληνική επιχείρηση κάποια στιγμή να σταματήσει την παραγωγική της δραστηριότητα

---

<sup>20</sup> [www.epixeiro.gr](http://www.epixeiro.gr)



Σε έρευνα διαπιστώνονται τα εξής:

Μία στις 5 επιχειρήσεις (20,9%) θεωρεί πολύ πιθανό να προχωρήσει σε κλείσιμο το επόμενο διάστημα. Αυτό υπολογίζεται σε 175.000 επιχειρήσεις. Αξίζει να σημειωθεί ότι το ποσοστό αυτό, σχεδόν διπλασιάστηκε σε σχέση με το αντίστοιχο το Μάιο του 2010 (11,7%).

Επιπλέον θα πρέπει να σημειωθεί ότι άλλες σχεδόν 200.000 επιχειρήσεις (23,5%), δηλώνουν δυσκολίες συνέχισης της επιχειρηματικής τους δραστηριότητας. Εκτιμώντας όλα τα παραπάνω και με ένα μετριοπαθές σενάριο, υπολογίζεται ότι υπάρχει σοβαρός κίνδυνος να χαθούν πάνω από 300.000 θέσεις απασχόλησης μέχρι το τέλος του 2012. (εργοδότες, αυτοαπασχολούμενοι, μισθωτοί).

Όσον αφορά την πρόβλεψη της γενικής οικονομικής κατάστασης, επιδείνωση προβλέπει το 67,1% των επιχειρηματιών. Ειδικότερα, επιδείνωση προβλέπει: στον κύκλο εργασιών το 65,6%, στη ρευστότητα το 66,9%, στη ζήτηση το 63,8%, στις παραγγελίες το 64,4%, στις επενδύσεις το 47,5%.

Οι 4 στις 10 επιχειρήσεις, καταγράφουν προβλήματα στη διαδικασία της μισθοδοσίας των εργαζομένων τους. Πάνω από 7 στους 10 επιχειρηματίες δηλώνουν ότι δεν έχει χρειαστεί να κάνουν οποιαδήποτε περικοπή στο μισθό των εργαζομένων τους, πράγμα που αποδεικνύει ότι το μισθολογικό κόστος καθαυτό δε θεωρείται το μείζον πρόβλημα για τη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων. Η διαπίστωση αυτή δικαιολογεί και τη σθεναρή στάση των φορέων των πολύ μικρών και μικρών επιχειρήσεων, που δεν αποδέχτηκαν τις προτάσεις για κατάργηση του 13ου και 14ου μισθού και μηδενικές αυξήσεις.

Σύμφωνα με την έρευνα, οι 8 στους 10 ερωτηθέντες επιχειρηματίες επιθυμούν για τους 13ο και 14ο μισθό είτε να παραμείνουν ως έχουν είτε να ενσωματωθούν στους μισθούς του έτους, ενώ μόλις 1 στους 10 επιθυμεί την πλήρη κατάργησή τους. Ωστόσο, ανησυχητικό είναι το γεγονός ότι 1 στις 3 επιχειρήσεις δηλώνει ότι έχει αναγκαστεί να προχωρήσει σε μείωση των ωρών ή και των ημερών εργασίας.

Οι 7 στις 10 επιχειρήσεις δηλώνουν ότι νέες μεγάλες αυξήσεις του Φ.Π.Α. θα επηρεάσουν καταλυτικά τον τζίρο τους, ενώ χαρακτηριστικό είναι ότι το 26% δηλώνει διατεθειμένο να προχωρήσει σε μετεγκατάσταση της έδρας για φορολογικούς λόγους.

Σημαντικό στοιχείο της έρευνας είναι ότι 3 στις 4 επιχειρήσεις, δηλώνουν ότι ήταν σε θέση, έως τώρα, να απορροφήσουν την αύξηση του Φ.Π.Α. και κυρίως, οι μικρότερες επιχειρήσεις του δείγματος. Αντίθετα 1 στις 2 επιχειρήσεις με προσωπικό άνω των 10 ατόμων δήλωσε ότι αναγκαστικά προχώρησε σε αύξηση τιμών. εκτιμάται ότι οποιαδήποτε περαιτέρω αύξηση του Φ.Π.Α., (από 11% σε 23% σε προϊόντα και υπηρεσίες), θα έχει συνέπειες ανάλογες «ατομικής βόμβας» σε τζίρο, θέσεις εργασίας, πληθωρισμό, λουκέτα επιχειρήσεων και τελικά στα έσοδα του κράτους και των ασφαλιστικών ταμείων.

Σε κάθε περίοδο κρίσης οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις είναι ο πιο ευαίσθητος κρίκος της οικονομίας και ο δείκτης της έντασής της. Πολλές μικρομεσαίες κλείνουν και, σύμφωνα με τις εμπειρικές παρατηρήσεις, λιγότερες ανοίγουν. Αυτό μπορεί εύκολα να διαπιστώσει ο καθένας από εμάς, παρατηρώντας απλά τις επιχειρήσεις της γειτονιάς του: πόσες ήταν πριν την έλευση της οικονομικής κρίσης και πόσες είναι τώρα εν μέσω της φουρτούνας που ονομάζεται οικονομική κρίση.

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Σύμφωνα με όλα όσα παρατέθηκαν στα προηγούμενα κεφάλαια μπορούμε να καταλήξουμε στο συμπέρασμα ότι οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις οι οποίες αποτελούν τη ραχοκοκαλιά της ελληνικής οικονομίας αντιμετωπίζουν πολλά και σοβαρά προβλήματα σύμφωνα με τις συνθήκες οι οποίες επικρατούν στην ελληνική κοινωνία εν μέσω οικονομικής κρίσης όπως είναι η ρευστότητα αλλά και η βιωσιμότητα τους.

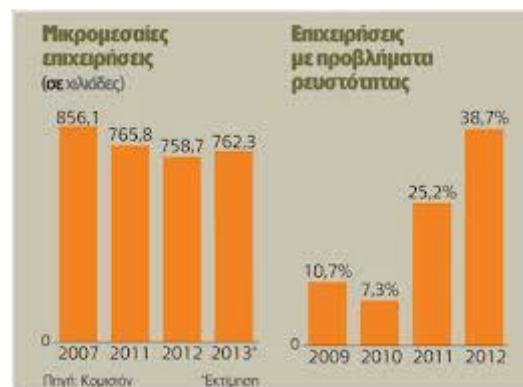
Η συνεχώς αυξανόμενη φορολογία που παρατηρείται τα τελευταία έτη αποτελεί για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις το σημαντικότερο αγκάθι που επιβραδύνει όχι μόνο τον ρυθμό ανάπτυξής τους αλλά και σε πολλές περιπτώσεις της οδηγεί στην αδυναμία εξόφλησης των υποχρεώσεών τους και κατά συνέπεια στην πτώχευση και στο λουκέτο.

Ισως θα βοηθούσε στην διάσωσή τους, μια μείωση της φορολογίας και αν όχι μονιμη, έστω και προσωρινή. Σαφώς ωφέλιμη θα ήταν και η οποιαδήποτε μείωση των συντελεστών ΦΠΑ. Πρόσφατο παράδειγμα αποτελεί η μείωση του ΦΠΑ στην εστίαση , θετικό μέτρο το οποίο μέχρι στιγμής επιφέρει θετικά σημάδια στην κατανάλωση. Όταν ο συντελεστής ΦΠΑ αποτελεί στην ουσία το 1/5 το αγαθών που κάποιος πρέπει να επιλέξει και δεδομένου την συνεχή μείωση των μισθών, σαφώς και θα αναγκαστεί να μειώσει την κατανάλωση. Εάν λοιπόν θεωρήσουμε πως η πλειοψηφία των Ελλήνων αναγκαστικά σκέφτεται με αυτήν την λογική, αυτό βραχυπρόθεσμα οδηγεί στην μείωση της ζήτησης των αγαθών, άρα στην μείωση των πωλήσεων κάτι που επιφέρει προβλήματα ρευστότητας στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Άρα η μείωση του ΦΠΑ θα ήταν ένα καλό μέτρο για την ανάκμψη της ελληνικής αγοράς και την διάσωση των επιχειρήσεων.

Μέσα από την μελέτη διαπιστώσαμε πως οι μεταβολές στην εργασιακές σχέσεις και στην εργατική νομοθεσία, τα τελευταία έτη έχουν σαφώς επιταχυνθεί λόγω της βαθιάς οικονομικής κρίσης. Διαπιστώσαμε την αύξηση του φαινομένου της ευέλικτης εργασίας, δηλαδή της ‘part-time’ – μερικής απασχόλησης, την ανασφάλιστης απασχόλησης, την μη εξαρτημένη απασχόληση, την μη αποζημιώση των απολυμένων. Η οικονομική κρίση οδηγεί σε συχνή αναδιάρθρωση τις μικρομεσαίες επιχειρήσει και αυτή με την σειρά της οδηγεί στην αναδιάρθρωση των σχέσεων μεταξύ του εργοδότη και των εργαζομένων που ως συνήθως ο

όρος «αναδιάρθρωση» αναγκαστικά μεταφράζεται σε απολύσεις των εργαζομένων ή σε μείωση των μισθών τους.

Δυστυχώς αυτό είναι το σκηνικό μέσα στο οποίο παλεύουν να επιζήσουν τα τελευταία έτη οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Ελπίζουμε να καταφέραμε μέσα σε αυτές τις σελίδες της παρουσίας εργασίας, να καταγράψαμε ορθά την κατάσταση που επικρατεί στην φορολογική και εργατική νομοθεσία και να παρουσιάσαμε με όσο το δυνατόν μεγαλύτερη ακρίβεια τις επιπτώσεις των εργατικών και φορολογικών αλλαγών επί των μικρομεσαίων επιχειρήσεων.



## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

---

- Γεωργαντά Ζωή, (2003), Επιχειρηματικότητα και Καινοτομίες, , Εκδόσεις Ανίκουλα, Αθήνα
- Λυμπεράκη, Α., (1998) , Δικτύωση, Ευέλικτη Εξειδίκευση και Μικρές Επιχειρήσεις, Αντωνάκης και Πιτέλης, Διεθνής Ανταγωνιστικότητα και Βιομηχανική Στρατηγική, Τυπωθήτω, Αθήνα
- Κυριαζόπουλος, Π. (2008) ‘Σύγχρονες μορφές διοίκησης μικρομεσαίων επιχειρήσεων’, Σύγχρονη Εκδοτική

## ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

[www.epixeirimatikotita.gr](http://www.epixeirimatikotita.gr)

[www.tex.unipi.gr](http://www.tex.unipi.gr)

[www.ergatika.gr](http://www.ergatika.gr)

[www.ergasiaka.gr](http://www.ergasiaka.gr)

[www.taxprofit.gr](http://www.taxprofit.gr)

[www.foroligikanea.gr](http://www.foroligikanea.gr)

[www.taxheaven.gr](http://www.taxheaven.gr)

[www.payroll.gr](http://www.payroll.gr)

[www.epixeirein.gr](http://www.epixeirein.gr)

[www.e-boss.gr](http://www.e-boss.gr)

[www.epixeiro.gr](http://www.epixeiro.gr)