



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ

ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ – ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΑ – ΑΥΞΗΣΗ ΤΟΥ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥ
ΜΙΣΘΟΥ**

Εισηγητές: Αλέξανδρος Ζηνακώβ 16923

Σταύρος Βασιλείου 16849

Επιβλέπων: Παρασκευή Παππά

Πρέβεζα, Σεπτέμβριος, 2019

UNIVERSITY OF IOANNINA
DEPARTMENT OF ACCOUNTING AND FINANCIAL
SCHOOL OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES

Εγκρίθηκε από τριμελή εξεταστική επιτροπή

Πρέβεζα, 18/09/2019

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

1. Επιβλέπων καθηγητής

Παρασκευή Παππά

Λέκτορας

2. Μέλος επιτροπής

Νικόλαος Αρνής

Λέκτορας

3. Μέλος επιτροπής

Γεώργιος Κόλιας

Ακαδημαϊκός Υπότροφος

Πρόεδρος Τμήματος

Ναζάκης Χαρίλαος

Ζηνακόβ Αλέξανδρος – Βασιλείου Σταύρος

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Δήλωση μη λογοκλοπής

Δηλώνω υπεύθυνα και γνωρίζοντας τις κυρώσεις του Ν. 2121/1993 περί Πνευματικής Ιδιοκτησίας, ότι η παρούσα πτυχιακή εργασία είναι εξ ολοκλήρου αποτέλεσμα δικής μου ερευνητικής εργασίας, δεν αποτελεί προϊόν αντιγραφής ούτε προέρχεται από ανάθεση σε τρίτους. Όλες οι πηγές που χρησιμοποιήθηκαν (κάθε είδους, μορφής και προέλευσης) για τη συγγραφή της περιλαμβάνονται στη βιβλιογραφία.

Ζηνακώβ Αλέξανδρος

Βασιλείου Σταύρος

Υπογραφή

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θεωρούμε υποχρέωσή μας να ευχαριστήσουμε την επιβλέπουσα καθηγήτρια μας κ. Παπιά Παρασκευή για την πολύτιμη καθοδήγησή της. Επιπλέον, θέλουμε να ευχαριστήσουμε θερμά τους λογιστές Πιπιλίδη Λάζαρο και Τσούτση Βασίλειο για την βοήθεια που μας πρόσφεραν στην συγκέντρωση των στοιχείων. Επιπρόσθετα, οφείλουμε να αφιερώσουμε την πτυχιακή μας εργασία στους γονείς μας και την οικογένεια μας, που μας συμπαράσταθηκαν όλα τα χρόνια της φοίτησης μας στο Πανεπιστήμιο Ιωαννίνων.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η μελέτη και η ανάπτυξη του παραπάνω θέματος θα μας παρέχει την απαραίτητη γνώση σχετικά με την μισθοδοσία και τους κανόνες του Εργατικού Δικαίου, που είναι από τα σημαντικότερα στοιχεία στη δουλειά κάθε λογιστή, καθώς επίσης και ενδιαφέρον από πλευρά της κοινωνίας μας.

Στόχος αυτής της πτυχιακής εργασίας είναι να κατανοήσουμε όσο το δυνατόν καλύτερα τις πηγές του Εργατικού Δικαίου, τις έννοιες της μισθοδοσίας, τον υπολογισμό δώρων, επιδομάτων, αδειών κ.τ.λ, καθώς επίσης και τις συνέπειες από την αύξηση του κατώτατου μισθού.

Με την ανάγνωση της πτυχιακής εργασίας επιδιώκουμε ο κάθε ενδιαφερόμενος να είναι σε θέση να υπολογίσει την μισθοδοσία κάθε εργαζόμενου, μελετώντας παράλληλα και τις σχέσεις μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου.

Λέξεις-κλειδιά: Μισθοδοσία, Προγράμματα Μισθοδοσίας, Αύξηση του Κατώτατου Μισθού.

ABSTRACT

The study and development of the above subject will provide me with the necessary knowledge about payroll and labor law rules, which are the most important elements in the work of each accountant, as well as interest from our society.

The aim of this dissertation is to understand as much as possible the sources of labor law, the concepts of payroll, the calculation of gifts, bonuses, licenses etc., as well as the consequences of raising the minimum wage.

By reading the dissertation I aim to ensure that each person is able to calculate the salary of each employee while studying the relationship between employer and employee.

Keywords: Wages – Salary schemes – Raising Wages

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Περιεχόμενα

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ	6
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	7
ABSTRACT	8
ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ	9
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ.....	12
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	13
Συντομογραφίες & Ακρωνύμια.....	14
1. Εργασία	15
1.1. Ορισμός Εργασίας.....	15
1.2. Έννοια και αντικείμενο του Εργατικού Δικαίου.....	15
1.3. Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.....	16
1.3.1 Διάρκεια ΣΣΕ - Μετενέργεια	17
1.3.2 Καταγγελία ΣΣΕ.....	17
1.3.3 Είδη Συλλογικών Συμβάσεων	17
1.3.4 Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.....	17
1.3.5. Κλαδικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας	18
1.3.6 Ομοιοεπαγγελματικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας	18
1.3.7 Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας.....	19
2. ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ.....	19
2.1 Μισθός	19
2.1.1 Μισθός -Είδη μισθού.....	20
2.2 Μισθός – Είδος Πληρωμής Μισθού.....	21
2.3 Μισθός – Τρόπος πληρωμής μισθού	22

2.4 Χρόνος Καταβολής Μισθού.....	23
2.5 Ποσά που θεωρούνται Ακαθάριστες Αποδοχές και υπόκεινται σε εισφορές ΙΚΑ.	23
2.6 Ποσά που δεν θεωρούνται Ακαθάριστες Αποδοχές και δεν υπόκεινται σε εισφορές του ΙΚΑ.	25
3 Αποδοχές Εργαζομένων	27
3.1 Γενικά κατώτατα όρια αποδοχών μέχρι τις 31/01.2019.....	27
3.2 Εισφορές ΙΚΑ που ισχύουν από 1.6.2016 κ μετά ανά κατηγορία.....	30
3.3 Αναπροσαρμογή κατώτατου μισθού στον ιδιωτικό τομέα από 1/02/2019.	31
3.4 Πώς διαμορφώνεται ο νέος κατώτατος μισθός	34
3.5 Διαμόρφωση Ημερομισθίου και μισθού σύμφωνα με την ΕΓΣΣΕ από το 2008 μέχρι και σήμερα. .	36
3.6 Επιδόματα Εορτών	38
4. Άδειες Εργαζομένων	41
4.1 Ετήσια άδεια αναπυλκής – επίδομα αδείας	41
4.2 Άδεια γάμου	42
4.3 Άδεια μητρότητας	43
4.4 Άδεια φροντίδας παιδιών	43
4.5 Μονογονεϊκές οικογένειες.....	43
4.6 Άδεια γέννησης τέκνου	44
4.7 Άδεια για παρακολούθηση σχολικής επίδοσης παιδιού.....	44
4.8 Ημέρες Αδείας σε μαθητές – τεχνίτες – φοιτητές	44
5 Προγράμματα Μισθοδοσίας.....	46
5.1 Πρόγραμμα Μισθοδοσίας	46
5.2 Πρόγραμμα Μισθοδοσίας Anaconda Ergasia	46
5.3 Δημιουργία Εταιρείας	47
5.4 Εισαγωγή Στοιχείων Εταιρείας	48
5.5 Εισαγωγή Στοιχείων Εργαζομένου	50
5.6 Μισθοδοτική κατάσταση Εργαζόμενου στην Εταιρεία	51

5.7 Εγγραφή στην Α.Π.Δ. και γενικά χαρακτηριστικά της	52
5.8 Εκτύπωση της Μισθοδοτικής Κατάστασης Εργαζομένων	53
5.9 Υποχρεώσεις Εργοδοτών	54
6. ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΜΙΣΘΩΝ ΠΡΙΝ ΚΑΙ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΚΡΙΣΗ ΣΕ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΤΟΥ Ν. ΠΡΕΒΕΖΑΣ ...	55
6.1 Ανάλυση των επιχειρήσεων σχετικά με την μισθοδοσία του προσωπικού τους.....	55
6.2 Σταθερή μείωση μισθών από το 2010 σύμφωνα με την ΕΛ.ΣΤΑΤ.	59
7 Ανάλυση αύξησης Κατώτατου Μισθού και συνέπειες του στην αγορά εργασίας	60
7.1 Οι Εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα.	60
7.2 Διακύμανση των Εθνικών Κατώτατων Μισθών	61
7.3 Ποσοστό των ατόμων που λαμβάνουν τον κατώτατο μισθό.....	63
7.4 Αύξηση του κατώτατου μισθού σε επιχειρήσεις του Ν. Πρέβεζας.....	67
7.5 Η χαμένη αύξηση του κατώτατου μισθού.....	72
7.6 Ζημιά που προκαλεί η αύξηση του κατώτατου μισθού σε μια οικονομία.	73
7.7 Τι αποκαλύπτουν τα στοιχεία της ΕΡΓΑΝΗΣ (2014-2017) για τις θέσεις εργασίας και τον κατώτατο μισθό	75
7.8 Αύξηση του κατώτατου μισθού με μείωση εργοδοτικών εισφορών.....	78
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	80
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	82

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Table 1:ΠΙΝΑΚΑΣ 3. 1: Κατώτατα όρια αποδοχών 25 ετών κ άνω.....	27
Table 2:ΠΙΝΑΚΑΣ 3.1: Κατώτατα όρια αποδοχών μέχρι 25 ετών.	28
Table 3:ΠΙΝΑΚΑΣ 3.1: Αποδοχές Υπαλλήλων κ Εργατών.	29
Table 4: ΠΙΝΑΚΑΣ 3.1: Αποδοχές Υπαλλήλων κ Εργατών κάτω των 25 ετών.	30
Table 5:ΠΙΝΑΚΑΣ 3.2: Εισφορές ΙΚΑ.....	30
Table 6:ΠΙΝΑΚΑΣ 3.3: Νέα Κατώτατα Όρια Αποδοχών.....	32
Table 7:ΠΙΝΑΚΑΣ3.4Άυξηση Καθαρού Κατώτατου Μισθού.	36
Table 8: ΠΙΝΑΚΑΣ 6.1: Αποδοχές Διοικητικού Υπαλλήλου & Εργάτη.	55
Table 9:ΠΙΝΑΚΑΣ 6.1: ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ	58
Table 10:.....	62
Table 11:Γράφημα 2: Ποσοστό απασχολούμενων που αμείβονται λιγότερο από το 105 % του κατώτατου μισθού, Οκτώβριος 2010 και 2014 (%) Πηγή: Eurostat	64
Table 12: ΠΙΝΑΚΑΣ 7.2 : Αποδοχές εργαζομένου σε επιχείρηση του Ν. Πρέβεζας.....	68
Table 13:ΠΙΝΑΚΑΣ 7.3: ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΗΝ ΑΥΞΗΣΗ ΤΟΥ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ.	69
Table 14:ΠΙΝΑΚΑΣ 7.4: ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΚΔΑΠ	71
Table 15:ΠΙΝΑΚΑΣ 7.7: ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΑΝΗ ΓΙΑ ΚΑΤΩΤΑΤΟ ΜΙΣΘΟ.....	77

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Με την πτυχιακή εργασία αυτή έχουμε σκοπό στο να αναλύσουμε και να κατανοήσουμε την Μισθοδοσία των εργαζόμενων, την μελέτη των διάφορων κατηγοριών μισθού, το κατά πόσο έχουν μεταβληθεί οι μισθοί πριν την κρίση και μετά, καθώς και την μεταβολή που υπήρξε στην αύξηση του κατώτατου μισθού.

Στο πρώτο κεφάλαιο παρουσιάζουμε μια θεωρία της εργασίας και του εργατικού δικαίου, καθώς επίσης και την Συλλογική Σύμβαση Εργασίας με τα είδη της.

Στο δεύτερο κεφάλαιο θα κατανοήσουμε την έννοια του μισθού, τις διακρίσεις του μισθού, καθώς επίσης το είδος και τον τρόπο πληρωμής του μισθού.

Στο τρίτο κεφάλαιο θα αναλύσουμε τις αποδοχές των εργαζομένων μαζί με τα δώρα τους, καθώς επίσης και τις σχέσεις εργασίας.

Στο τέταρτο κεφάλαιο θα παρουσιάσουμε τις άδειες των εργαζόμενων.

Στο πέμπτο κεφάλαιο θα κάνουμε μία ανάλυση στα προγράμματα μισθοδοσίας.

Στο έκτο κεφάλαιο θα κάνουμε μία σύγκριση των μισθών κατά την διάρκεια της κρίσης στο Νομό Πρέβεζας.

Στο έβδομο και τελευταίο κεφάλαιο θα κάνουμε μία ανάλυση σχετικά με την αύξηση του κατώτατου μισθού και τις συνέπειες του στην αγορά. Στην συνέχεια παραθέτουμε Συμπεράσματα της Πτυχιακής Εργασίας και την Βιβλιογραφία.

Συντομογραφίες & Ακρωνύμια

ΣΣΕ	Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
ΝΠΔΔ	Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου
ΕΓΣΣΕ	Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
ΣΕΒ	Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών
ΔΑ	Διαιτητική Απόφαση
ΑΠΔ	Αναλυτική Περιοδική Δήλωση

1. Εργασία

1.1. Ορισμός Εργασίας

Η χρήση της λέξης εργασία (travail, labour, Arbeit) παραπέμπει σε κάθε ανθρώπινη δραστηριότητα, η οποία στηρίζεται στην καταβολή σωματικών και πνευματικών δυνάμεων ώστε να παραχθεί κάποιο επιθυμητό ή επιβεβλημένο αποτέλεσμα¹. Η έννοια αυτή μπορεί να αναφέρεται είτε σε καθημερινές μη επικερδείς, αλλά ωφέλιμες δραστηριότητες (π.χ. δραστηριότητες που ασκούνται στο πλαίσιο της οικογενειακής ή οικιακής ζωής, μεταξύ των οποίων και δραστηριότητες με χαρακτήρα μη επαχθή, που σκοπεύουν αποκλειστικά στην ευχαρίστηση του ατόμου, όπως είναι το παιχνίδι ή τα διάφορα hobbies), είτε στην συστηματική άσκηση κάποιου έργου με επαγγελματικό χαρακτήρα με κύριο σκοπό το οικονομικό κέρδος του απασχολούμενου.

1.2. Έννοια και αντικείμενο του Εργατικού Δικαίου

Εργατικό δίκαιο είναι το σύνολο των κανόνων δικαίου, οι οποίοι ρυθμίζουν όλες τις σχέσεις που διαμορφώνονται με αφορμή την παροχή εργασίας από τον εργαζόμενο υπό τις εντολές και οδηγίες του εργοδότη.

Το εργατικό δίκαιο διακρίνεται στο συλλογικό και στο ατομικό.

Το ατομικό εργατικό δίκαιο ρυθμίζει οτιδήποτε αφορά την ατομική σχέση εργασίας μεταξύ ενός εργαζόμενου και ενός εργοδότη(πώς ιδρύεται, τι δικαιώματα και υποχρεώσεις έχουν τα μέρη, πως λήγει).

Το συλλογικό εργατικό δίκαιο ρυθμίζει τις συλλογικές εργασιακές σχέσεις, δηλαδή τις σχέσεις που δημιουργούνται από τη συλλογική δράση των εργαζομένων, από την συνένωση τους σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, από την συλλογική ρύθμιση των όρων εργασίας τους ανά κλάδο οικονομίας, ανά επάγγελμα ή ανά επιχείρηση και από τη συλλογική κάθοδο τους σε απεργίες.

¹Ιωάννης Ληξουριώτης, *Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις* (Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη, 2013) 2.

1.3. Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (ΣΣΕ) είναι οι συμφωνίες για τους όρους, κατεξοχήν δε την αμοιβή εργασίας που συνάπτονται μεταξύ εργοδότη / εργοδοτικών οργανώσεων και συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων που απασχολούνται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Στους εργαζόμενους που καλύπτονται από την ισχύ των οικείων ΣΣΕ συμπεριλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι στην γεωργία, κτηνοτροφία και συναφείς εργασίες, καθώς και οι κατ'οίκον εργαζόμενοι. Επεκτείνεται και σε φυσικά πρόσωπα η ισχύς των ΣΣΕ χωρίς να υπάρχει σύνδεση με εξαρτημένης εργασία σχέση, παρέχοντας όμως εργασία υπό συνθήκες εξάρτησης και εμφανίζοντας ανάγκη προστασίας αντίστοιχη με αυτή των εργαζομένων.

Οι ΣΣΕ απαγορεύεται να ρυθμίζουν ζητήματα συνταξιοδοτικά. Βέβαια μπορούν να ρυθμίζουν κοινωνικής ασφάλισης ζητήματα από την στιγμή που δεν έρχονται σε αντίθεση με την συνταγματική τάξη και της πολιτικής των δημοσίων φορέων κοινωνικής ασφάλισης. Στην έννοια των συνταξιοδοτικών θεμάτων που δεν μπορεί να αποτελέσουν περιεχόμενο ΣΣΕ, περιλαμβάνεται και η μεταβολή, άμεσα ή έμμεσα, της σχέσης ασφαλιστρού εργαζομένου και εργοδότη, η μεταβίβαση ολόκληρου του βάρους ή εν μέρει τακτικών εισφορών ή εισφορών για αναγνώριση προϋπηρεσίας από τον έναν στον άλλον, καθώς και η σύσταση ειδικών ταμείων ή λογαριασμών που χορηγούν περιοδικές παροχές συντάξεων ή εφάπαξ βοήθημα με επιβάρυνση του εργοδότη.²

Ικανότητα για σύναψη ΣΣΕ έχει η πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων στην ισχύ της ΣΣΕ, και κάθε εργοδότης ο οποίος απασχολεί πενήντα (50) τουλάχιστον εργαζομένους. Το κριτήριο της αντιπροσωπευτικότητας της συνδικαλιστικής οργάνωσης είναι ο αριθμός των εργαζομένων που ψήφισε στις τελευταίες εκλογές για να αναδειχθεί η διοίκηση της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Ειδικά για ΣΣΕ οι οποίες αφορούν εργαζόμενους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, ΝΠΔΔ και ΟΤΑ, το Δημόσιο εκπροσωπείται από τον Υπουργό Οικονομικών ή το εξουσιοδοτημένο από αυτόν όργανο. Ειδικά για τους εργαζόμενους στα ΝΠΔΔ και τους ΟΤΑ έχει συμμετοχή και ο Υπουργός ο οποίος ασκεί την σχετική εποπτεία (πχ. στους ΟΤΑ ο Υπουργός Εσωτερικών).

²Ν. Σγουρινάκης, Ε. Θεοδωράς και Ε. Αγγελόπουλος, *Εργατικός Οδηγός Επιχείρησης*(Αθήνα: Επιχείρηση 2013) 435.

1.3.1 Διάρκεια ΣΣΕ - Μετενέργεια

Η διάρκεια της ισχύος μιας ΣΣΕ δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα έτος αλλά δεν μπορεί να υπερβαίνει όμως τα τρία (3) έτη και η ισχύς της αρχίζει από την ημέρα κατάθεσης αυτής στην αρμόδια υπηρεσία. Λήγει η ισχύς της με την πάροδο του χρόνου που έχει συμφωνηθεί ή με καταγγελία από κάποιο από τα συμβαλλόμενα μέρη σε αυτή. Οι όροι των κανόνων της ΣΣΕ που έληξε ή καταγγέλθηκε εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα τρίμηνο (μετενέργεια). Μετά την πάροδο του τριμήνου και από την στιγμή που δεν έχει συναφθεί νέα ΣΣΕ, εξακολουθούν να ισχύουν από τους κανονιστικούς αυτούς όρους αποκλειστικώς εκείνοι που αφορούν: α) το βασικό ημερομίσθιο ή τον βασικό μισθό, β) τα επιδόματα επικίνδυνης εργασίας, τέκνων, σπουδών και ωρίμανσης εφόσον αυτά προβλέπονταν στην ΣΣΕ που έληξε ή καταγγέλθηκε, ενώ σταματάει να καταβάλλεται άμεσα κάθε άλλο επίδομα που προβλέπονταν σε αυτήν.³

1.3.2 Καταγγελία ΣΣΕ

Μετά την από την έναρξη της ισχύος τους, εκτός εάν έχουν μεταβληθεί σημαντικά οι συνθήκες κατά την υπογραφή τους. Η καταγγελία γίνεται με έγγραφο που επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή από τον καταγγέλλοντα στον αντισυμβαλλόμενο του και στην τοπική υπηρεσία όπου έχει κατατεθεί η ΣΣΕ. Στο έγγραφο της καταγγελίας αναφέρονται συνοπτικά οι λόγοι της και τα προς διαπραγμάτευση θέματα, που μέλλουν να διευθετηθούν με τη σύναψη νέας ΣΣΕ.⁴

1.3.3 Είδη Συλλογικών Συμβάσεων

Στις ΣΣΕ γίνεται διάκριση σε σχέση με την εφαρμογής τους σε επιχειρησιακές, ομοιοεπαγγελματικές (εθνικές και τοπικές), εθνικές γενικές και κλαδικές. Οι ΣΣΕ αλλά και οι διαιτητικές αποφάσεις, κάνουν πράξη την δημοκρατική τους νομιμοποίηση αλλά και την κατοχύρωση των θεσμών τους, από τα άρθρα 22-23 του Συντάγματος και αποτελούν την σπουδαιότερη εκδήλωση της συλλογικής αυτονομίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

1.3.4 Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας

Σπουδαιότερη είναι η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας η οποία καλύπτει όλους τους εργαζόμενους της χώρας. Καθορίζει τους ελάχιστους όρους εργασίας που ισχύουν για

³N. Σγουρινάκης, *Εργατικός Οδηγός Επιχείρησης...*, 436.

⁴N. Σγουρινάκης, *ό.π.*, 439.

τους εργαζόμενους όλης της χώρας, στους οποίους περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, τα ΝΠΔΔ και τους ΟΤΑ. Η ΕΓΣΣΕ συνάπτεται από την Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ) που εκπροσωπεί όλους τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα στην Ελλάδα, αλλά και από τον Σύνδεσμο Επιχειρήσεων & Βιομηχανιών (ΣΕΒ), τη Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδας (ΓΣΕΒΕΕ), και την Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (ΕΣΕΕ), που εκπροσωπούν τους εργοδότες όλης της Ελλάδας. Σύμφωνα με την ΕΓΣΣΕ καθορίζονται οι ελάχιστοι μη μισθολογικοί όροι εργασίας, που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας. Τα κατώτατα όρια αποδοχών που αποτελούσαν τον ακρογωνιαίο λίθο της ΕΓΣΣΕ καθορίζονται από 1.4.2013 νομοθετικώς (νομοθετικώς καθορισμένος νόμιμος κατώτατος μισθός).⁵

1.3.5. Κλαδικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

Οι κλαδικές ΣΣΕ αφορούν τους εργαζόμενους που υπόκεινται σε συναφές ή ομοειδές επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις μιας πόλης ή περιφέρειας ή όλης της χώρας. Χαρακτηριστικό στοιχείο για το χαρακτήρα μιας ΣΣΕ ως κλαδικής είναι η ταυτότητα με την οποία δραστηριοποιούνται οι εκάστοτε εργοδότες, σε αντίθεση με τις ομοιοεπαγγελματικές όπου ενδιαφέρει η ταυτότητα δραστηριότητας των εργαζομένων. Κλασικά παραδείγματα κλαδικών ΣΣΕ είναι αυτές i) των εμπορικών επιχειρήσεων, ii) των τραπεζών, και iii) των επιχειρήσεων παροχής υπηρεσιών. Οι κλαδικές ΣΣΕ δεν επιτρέπεται να περιέχουν δυσμενέστερους όρους εργασίας για τους εργαζόμενους από τους όρους εργασίας των ΕΓΣΣΕ. Σε περίπτωση συρροής, η κλαδική ΣΣΕ υπερισχύει της ομοιοεπαγγελματικής.

1.3.6 Ομοιοεπαγγελματικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

Οι ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος και συναφών ειδικοτήτων ως προς το επάγγελμα. Διακρίνονται σε εθνικές και τοπικές σε σχέση με το γεωγραφικό πεδίο εφαρμογής τους. Οι εθνικές ισχύουν για όλη την χώρα για το σύνολο των εργαζομένων στο συγκεκριμένο επάγγελμα, ενώ οι τοπικές αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος συγκεκριμένης πόλης ή περιφέρειας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι αυτή των λογιστών και βοηθών λογιστών. Δεν επιτρέπεται να περιέχουν όρους εργασίας

⁵N. Σγουρινάκης, *Εργατικός Οδηγός Επιχείρησης...*, 440.

δυσμενέστερους για τους εργαζομένους από αυτούς των ΕΓΣΣΕ. Είναι οι ασθενέστερες ΣΣΕ σε περίπτωση συρροής με κλαδικές ή επιχειρησιακές, καθώς σε αμφότερες τις περιπτώσεις υποχωρούν, προκειμένου να εφαρμοστούν οι ισχυρότερες κλαδικές ή επιχειρησιακές.⁶

1.3.7 Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

Επιχειρησιακές είναι οι ΣΣΕ οι οποίες αφορούν τους εργαζόμενους μίας εκμετάλλευσης ή επιχείρησης, που συνάπτονται μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων που καλύπτουν τους εργαζόμενους και μόνο της συγκεκριμένης επιχείρησης και του εργοδότη της συγκεκριμένης επιχείρησης. Ένα ιδιαίτερα σύνθημα φαινόμενο στην πλειοψηφία των ελληνικών επιχειρήσεων είναι να μην υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση, τότε η επιχειρησιακή ΣΣΕ μπορεί να συνάπτεται από ένωση προσώπων ή όταν δεν υφίσταται ούτε αυτή από τις πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις των εργαζομένων. Ως ένωση προσώπων θεωρείται αυτή που υπόκεινται σε στέρηση της νομικής προσωπικότητας και απαρτίζεται από περισσότερα του ενός πρόσωπα, δεν είναι ευκαιριακή και επιδιώκει ορισμένο σκοπό. Η ένωση προσώπων αρμόδια για την σύναψη επιχειρησιακής ΣΣΕ συστήνεται τουλάχιστον από τα τρία πέμπτα (3/5) των εργαζομένων ανεξαρτήτως του συνολικού αριθμού εργαζομένων σε αυτήν.⁷

2. ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΑ

2.1 Μισθός

Οτιδήποτε λαμβάνει ο μισθωτός ως αντάλλαγμα για την παροχή της εργασίας του αποτελεί την έννοια του μισθού. Μπορεί να ορίζεται ο μισθός είτε από νόμο ή υπουργική απόφαση, καθώς επίσης με την ατομική σύμβαση εργασίας, την ΣΣΕ και την Δ.Α. Μισθό αποτελούν ως

⁶Ν. Σγουρινάκης, *Εργατικός Οδηγός Επιχείρησης...*, 441.

⁷Ν. Σγουρινάκης, *ό.π.*, 441.

αντάλλαγμα και οι αμοιβές που οφείλονται κατά νόμο στο μισθωτό ως αποτέλεσμα της υπερεργασίας του, της νόμιμης υπερωριακής εργασίας του και επιτρεπόμενης απασχόλησης του σε ημέρα αργίας. Οι πρόσθετες παροχές που δίνονται από τον εργοδότη στον μισθωτό χωρίς την νόμιμη υποχρέωση ή στα πλαίσια συμφωνίας των δύο μερών δεν αποτελούν μισθό, αλλά οικειοθελή πράξη με την βούληση του εργοδότη ότι μπορεί οποτεδήποτε θέλει να τις ανακαλέσει.⁸

2.1.1 Μισθός -Είδη μισθού

Τρία είναι τα βασικά είδη μισθού:

- α) ο συμβατικός (ή συμφωνημένος) μισθός,
- β) ο νόμιμος μισθός,
- γ) ο ειθισμένος (ή συνηθισμένος) μισθός,
- δ) Κοινωνικός μισθός.

Συμβατικός (ή συμφωνημένος) είναι ο μισθός ο οποίος καθορίζεται σύμφωνα με την ατομική σύμβαση εργασίας. Μπορεί έγκυρα να διαμορφωθεί αφού έχει προκύψει παραπομπή σε συλλογική ρύθμιση(ΔΑ ή ΣΣΕ) . Ο συμβατικός μισθός δεν μπορεί να υπολείπεται του νόμιμου μισθού σε καμία περίπτωση.

Νόμιμος μισθός είναι εκείνος που καθορίζεται στο πλαίσιο της ΔΑ ή της ΣΣΕ είτε από το νόμο. Ο νόμιμος μισθός είναι τα κατώτατα όρια αποδοχών του μισθωτού. Στην έννοια του νόμιμου μισθού εκτός από τον βασικό μισθό περιλαμβάνονται και τα επιδόματα όπως και κάθε άλλη οικονομική παροχή. Ορισμένες φορές για μια συγκεκριμένη εργασία που πραγματοποιείτε από έναν συγκεκριμένο μισθωτό με συγκεκριμένα προσόντα δεν υφίσταται ούτε συμβατικός ούτε νόμιμος μισθός. Αυτός ο μισθός που ο εργοδότης οφείλει είναι ο ειθισμένος μισθός.

Ειθισμένος (ή συνηθισμένος) μισθός θεωρούνται οι αποδοχές οι οποίες καταβάλλονται σε άλλους εργαζομένους με τα ίδια προσόντα και την ίδια ειδικότητα, προσφέροντας όμοια

⁸N. Σγουρινάκης, Ε. Θεοδωράς και Ε. Αγγελόπουλος, *Εργατικός Οδηγός Επιχείρησης*(Αθήνα:Επιχείρηση 2013) 93.

εργασία στην ίδια γεωγραφική περιοχή με τον συγκεκριμένο εργαζόμενο στον οποίο δεν υφίσταται νόμιμος ή συμβατικός μισθός. Ο ειθισμένος μισθός επιβάλλεται να είναι ανώτερος από τον νόμιμο κατώτατο μισθό.⁹

Στην έννοια του **κοινωνικού μισθού** περιλαμβάνονται παροχές και επιδόματα τα οποία δεν αποτελούν μετρήσιμη παροχή εργασίας αλλά δημιουργούν ένα συμπληρωματικό εισόδημα για τον εργαζόμενο θέτοντας ως στόχο την αξιοπρεπή διαβίωση του. Επιδόματα τέτοια είναι το επίδομα αδειάς, δώρα εορτών, επιδόματα ασθένειας κ.α.

2.2 Μισθός – Είδος Πληρωμής Μισθού

Χρονικός μισθός, είναι ο πιο συνηθισμένος και απλούστερος τρόπος αντιστοίχισης του μισθού που οφείλεται και της εργασίας που παρέχεται, καθώς συμφωνείται ένα ποσό αμοιβής σε σχέση με ένα ορισμένο χρόνο εργασίας. Ως βάση ώστε να καθορίσουμε τον μισθό λαμβάνεται η ημέρα ή ο μήνας αν και η βασική μονάδα μέτρησης της ποσότητας εργασίας είναι η ημερολογιακή ώρα.

Αποτελεί το νόμιμο σύστημα καθορισμού των αποδοχών των εργαζομένων ο χρονικός μισθός, από την στιγμή που οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθορίζουν αμοιβή υπό τη μορφή ωρομισθίου, ημερομισθίου ή μηνιαίου μισθού.¹⁰

Μισθός κατά μονάδα εργασίας, ο οποίος υπολογίζει τον μισθό με βάση το συγκεκριμένο αποτέλεσμα της εργασίας, μισθός κατά μονάδα εργασίας ή με το κομμάτι (Καρδάρης Α.,1970, σελ. 127 επ). Παρεμφερής είναι και η συμφωνία της αμοιβής κατ' αποκοπή, όταν δηλαδή συμφωνείται ένα ορισμένο ποσό αμοιβής που αντιστοιχεί σε ορισμένο έργο.

Η αμοιβή κατά μονάδα εργασίας μπορεί να γίνει με την ατομική σύμβαση εργασίας χωρίς να αποκλείεται ο τρόπος αυτός αμοιβής να έχει αποτυπωθεί και σε σχετικούς όρους συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Μισθός με ποσοστά ή με προμήθεια στον οποίο η αμοιβή του εργαζόμενου είναι δυνατόν να συνίσταται και σε ποσοστό επί των κερδών της επιχείρησης ή σε ποσοστό επί εισπράξεων που πραγματοποιεί ο μισθωτός ή σε ποσοστό επί των εμπορικών συναλλαγών. Ο τρόπος αυτός αμοιβής δεν αναιρεί τον χαρακτήρα της σχέσης εργασίας ως εξαρτημένης πάντως στην

⁹ Ν. Σγουρινάκης, *Εργατικός Οδηγός Επιχείρησης...*,94.

¹⁰Ι.Ληξουριώτης, *Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις* (Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη, 2013), 320.

περίπτωση που ο μισθός συνίσταται ολόκληρος ή κατά ένα μέρος σε ποσοστό από τα κέρδη, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να παρέχει στον εργαζόμενο ή αντί για αυτόν σε πρόσωπο εκλεγμένο από τα μέρη ή από δικαστήριο τις αναγκαίες πληροφορίες για τα κέρδη και τις ζημιές της επιχείρησης και εφόσον απαιτείται, έχει υποχρέωση στην επίδειξη των λογιστικών βιβλίων (άρθρο 654 ΑΚ).

Διανομή κερδών ή μετοχών στους εργαζόμενους η οποία αποτελεί μια σύγχρονη μορφή αμοιβής που πολλές φορές συνδυάζεται και συμπληρώνει τη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων. Υπάρχει μια μεγάλη ποικιλία μορφών οικονομικής συμμετοχής, με πιο συνηθισμένη τουλάχιστον στην Ελλάδα, τη διανομή χρηματικού ποσού (πριμ) στο σύνολο του προσωπικού από το καθαρό κέρδος της εταιρείας.

Επίσης η οικονομική συμμετοχή σε ορισμένες κατηγορίες προσωπικού (κυρίως σε διευθυντικά στελέχη αλλά και άλλες κατηγορίες προσωπικού), μπορεί να επιτευχθεί με τη διάθεση (διανομή) μετοχών της εταιρείας.

Αυτό ήδη έχει θεσμοθετηθεί νομοθετικά με συγκεκριμένο τρόπο, έτσι μπορούν όλες οι ανώνυμες εταιρείες να διανέμουν σε κάθε διαχειριστική χρήση, μέσω αποφάσεως των μετόχων της γενικής συνέλευσης, μέρος των ετήσιων καθαρών κερδών (Άρθρο 12 & 2 του Ν 1882/1990).¹¹

2.3 Μισθός – Τρόπος πληρωμής μισθού

Το ύψος του μισθού ως ευνόητο εξαρτάται και από την ειδικότητα και θέση του εργαζομένου. "Ο μισθός δέον να καταβάλλεται σε χρήμα, όπως σχετικά ορίζει η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας (ΔΣΕ) υπ. αρ. 95 και ο κυρωτικός νόμος αυτής 3248/1955." Στην παραδοσιακή εκδοχή της χρηματικής καταβολής αυτού πληρώνεται "τοις μετρητοίς". Δεν μπορεί να καταβάλλεται με συναλλαγματικές ή γραμμάτια ή τοκομερίδια. Επιτρεπτή είναι η καταβολή με επιταγή τραπεζική ή ταχυδρομική, εφόσον τον τρόπο αυτό αποδέχεται ο μισθωτός ή προβλέπεται από οικεία ΣΣΕ ή ακόμα και από τις επιχειρησιακές συνθήκες. Η εξόφληση του μισθού δεν μπορεί να γίνεται σε είδος.

¹¹Ι.Ληξουριώτης, *Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις* (Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη, 2013), 323.

Με τον νόμο 3863/2010 και 3842/2010 καθιερώθηκε μεταβολή στο παραδοσιακό τρόπο πληρωμής και πρέπει, **πλέον οι αποδοχές των μισθωτών να πιστώνονται σε τραπεζικό λογαριασμό αυτών.**¹² Η όλη διαδικασία διευκρινίζεται με ΚΥΑ των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Ομοίως προβλέπεται για τις ασφαλιστικές εισφορές και ανάλογα για το εργόσημο. Αν δεν τηρηθεί η νεοθεσπιζόμενη υποχρέωση δεν έχουμε προσήκουσα καταβολή και μπορεί να αφήσει τον εργοδότη εκτεθειμένο σε κακόβουλες ενέργειες από πλευρά των μισθωτών. Πάντως, κρίνοντας ρεαλιστικά, η ρύθμιση είναι εν μέρει καλοδεχούμενη αλλά θα αντιμετωπίσει πρακτικές δυσχέρειες, ειδικά σε κατηγορίες εργοδοτών και εργαζομένων που κατά την κοινή ρήση “έχουν συνηθίσει/μάθει διαφορετικά”. Η πληρωμή τοις μετρητοίς παρά το ότι εγκυμονεί κινδύνους (λχ είσπραξη πλαστών χαρτονομισμάτων) ενέχει και ευκολίες και κυρίως ταχύτητα στην διεκπεραίωση των συναλλαγών.

2.4 Χρόνος Καταβολής Μισθού

Μετά την παροχή της εργασίας καταβάλλεται ο μισθός, εκτός αν υπάρχει αντίθετη συμφωνία ή συνήθεια.¹³ Ο μισθός πρέπει να καταβάλλεται στο τέλος του μήνα στην περίπτωση που ο μισθωτός αμείβεται με μηνιαίο μισθό. Από εκείνη την στιγμή ο μισθός γίνεται απαιτητός. Στην περίπτωση που ο εργοδότης δεν καταβάλλει τον μισθό τότε, μετά την σχετική ενημέρωση του εργαζομένου, καθίσταται υπερήμερος και οφείλει και τόκους υπερημερίας. Δεν χρειάζεται όχληση από τον μισθωτό, όταν ο μισθός είτε βάσει συμφωνίας είτε βάσει κανόνα δικαίου καταβάλλεται σε προκαθορισμένη ημέρα.

2.5 Ποσά που θεωρούνται Ακαθάριστες Αποδοχές και υπόκεινται σε εισφορές ΙΚΑ.

Η κάθε επιχείρηση ανεξαρτήτως μορφής και μεγέθους, που απασχολεί υπαλλήλους ή εργάτες, είναι υποχρεωμένη να συντάξει μισθοδοτική κατάσταση στο τέλος κάθε μήνα. Σε αυτήν καταχωρούνται με την σειρά τα ονοματεπώνυμα των εργαζομένων και δίπλα οι ακαθάριστες

¹²ΦΕΚ 1721/τ.Β’/18-05-2017, 16251

¹³Ν. Σγουρινάκης, Ε. Θεοδώρας και Ε. Αγγελόπουλος, *Εργατικός Οδηγός Επιχείρησης* (Αθήνα: Επιχείρηση 2013) 95.

μηνιαίες αποδοχές του κάθε εργαζόμενου, οι κρατήσεις ασφαλιστικών οργανισμών, η παρακράτηση του Φόρου Μισθωτών Υπηρεσιών και το καθαρό πληρωτέο ποσό.

"Στις ακαθάριστες αποδοχές των μηνιαίων μισθολογικών καταστάσεων περιλαμβάνονται τα ποσά που καταβάλλονται στον μισθωτό σε τακτά χρονικά διαστήματα, σαν αντάλλαγμα της εξαρτημένης εργασίας που προσφέρει στον εργοδότη(Στ. Ε. 1008/83, Αρ. Π. 551/99 τμ.Β)."

Τέτοια είδους ποσά που υπόκεινται σε εισφορές στο ΙΚΑ είναι:

➤ **Τα ημερομίσθια, ο μισθός, τα επιδόματα, οι πρόσθετες παροχές σε είδος, τα πριμ παραγωγικότητας,** από την στιγμή που μπορούν να αποτιμηθούν σε χρήμα και καταβάλλονται σαν αμοιβή στους μισθωτούς. Οι αμοιβές επίσης που καταβάλλονται στη σύζυγο ή και αντίστροφα, η οποία εργάζεται στην επιχείρηση, καθώς επίσης και οι αμοιβές που καταβάλλονται στους γονείς υπόκεινται σε κρατήσεις ΙΚΑ, από την στιγμή που η εργασία που πραγματοποιείται στην επιχείρηση, δεν υπάγεται υποχρεωτικά στην ασφάλιση άλλου φορέα κύριας ασφάλισης.¹⁴

➤ **Ποσοστά των πωλήσεων,** από την στιγμή που καταβάλλονται σαν αντάλλαγμα του εργαζομένου ως προς την επιχείρηση στην προσφορά εργασίας του.

➤ **Επίδομα ενοικίου, προσαυξήσεις νυκτερινής εργασίας και Κυριακής, Υπερωρίες και Έξοδα Κίνησης,** στην περίπτωση που δεν διακόπτεται σε ασθένεια ή άδεια η καταβολή στους μισθωτούς.

➤ **Επιδόματα οικειοθελή** που χορηγούνται για το συμφέρον της επιχείρησης στους εργαζομένους, καθώς επίσης και το επίδομα ασθένειας.

➤ Το ποσό της **εργατικής εισφοράς στο ΙΚΑ** και στα άλλα Επικουρικά Ταμεία, όταν καταβάλλεται από τον εργοδότη και βαρύνει τους μισθωτούς, χωρίς παρακράτηση των ασφαλισμένων, θεωρείται προσαύξηση του μισθού και υπόκειται σε ασφαλιστικές εισφορές, καθώς λαμβάνεται και υπόψη ώστε να υπολογισθεί το ποσό της αποζημίωσης.

¹⁴Ι. Καραγιάννης, Α. Καραγιάννη και Δ. Καραγιάννης, *Εργατικά-Μισθοδοσίες-Ασφαλιστικά*(Θεσσαλονίκη:2019), 126.

➤ **Οδοιπορικά έξοδα σε τακτά χρονικά διαστήματα** που καταβάλλονται σε μισθωτούς τα οποία δεν διακόπτονται σε περίπτωση μη υπηρεσιακής μετακίνησης, άδειας ή ασθένειας θεωρούνται ακαθάριστες αποδοχές υποβάλλονται σε εισφορές από το ΙΚΑ.

➤ **Το επίδομα ενοικίου, επίδομα θέσης ή ευθύνης, το στεγαστικό επίδομα, το επίδομα τροφής, το έκτακτο επίδομα θερινό ξενοδοχοϋπαλλήλων(Στ. Ε. 1335/94), το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας και το επίδομα ταμείου** το οποίο παρέχεται σε υπαλλήλους Τραπεζών και Επιχειρήσεων.

➤ **Τα ποσά που διανέμουν οι ημεδαπές Α.Ε των καθαρών κερδών** στο προσωπικό τους, σε μετοχές ή μετρητά, θεωρούνται αποδοχές και εμπίπτουν σε ασφαλιστικές εισφορές.

➤ **Οι αυτοπροσώπως απασχολούμενοι** σε μία ή περισσότερες επιχειρήσεις οι οποίοι **αμείβονται με το κομμάτι(φασόν)** και εργάζονται στο σπίτι ή σε εργαστήρια εκτός χώρου των επιχειρήσεων του εργοδότη ασφαλιζονται στο ΙΚΑ.

Στο σύνολο της εργατικής αμοιβής υπολογίζονται για κάθε μήνα απασχόλησης οι εισφορές μετά την μείωση κατά 30% της συνολικής αμοιβής (χωρίς Φ.Π.Α), που αναφέρεται στα τιμολόγια ή τις αποδείξεις παροχής υπηρεσιών, για κάθε εργοδότη μέχρι το ποσό της ανώτατης ασφαλιστικής κλάσης. Από τους εργοδότες καταβάλλονται στο ΙΚΑ οι εισφορές. Σήμερα το συνολικό ποσό ασφαλιστρού του ΙΚΑ είναι 41,06%, από το οποίο το 25,06 βαρύνει τον εργοδότη και το υπόλοιπο 16,00% τον ασφαλισμένο.¹⁵

Οι ημέρες εργασίας δεν είναι δυνατόν να υπερβαίνουν τις 300 κατά έτος. Όσες είναι οι εργάσιμες ημέρες ανεργίας ή μη απασχόλησης, θα μειώνονται αντίστοιχα και οι μέρες εργασίας. Ο αριθμός των ημερών εργασίας μπορεί να προσδιοριστεί από την διαίρεση της εργατικής αμοιβής δια του τεκμαρτού ημερομισθίου της 9^{ης} ασφαλιστικής κλάσης.

2.6 Ποσά που δεν θεωρούνται Ακαθάριστες Αποδοχές και δεν υπόκεινται σε εισφορές του ΙΚΑ.

➤ Οι παροχές που δίνονται στον εργαζόμενο σε χρήμα ή σε είδος για τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης έκτακτα και όχι ως αντάλλαγμα για την εργασία που πρόσφερε(δώρα

¹⁵Ιωάννης Δ. Καραγιάννης, Αικατερίνη Δ. Καραγιάννη και Δημήτριος Ι. Καραγιάννης, *Εργατικά-Μισθοδοσίες-Ασφαλιστικά*(Θεσσαλονίκη:2019), 127.

γάμου, δώρα γέννησης τέκνων, βοήθημα στην οικογένεια ασφαλισμένου που έχει πεθάνει), επίσης το επίδομα κατοικίας για την έκτακτη διαμονή του ασφαλισμένου εκτός τόπου μόνιμης κατοικίας του.¹⁶

- " Η αποζημίωση που καταβάλλεται στον μισθωτό για έξοδα κίνησης και κάλυψης πραγματικών δαπανών(οδοιπορικά κλπ.) (Στ.Ε. 47/91, 2348/85, Εφ. Θεσ/νίκης 1312/07, Διοικ. Πρωτ. Αθ. 7283/84). Για να εξαιρείται από το φόρο εισοδήματος η αποζημίωση αυτή , θα πρέπει να διαπιστώνεται από την σχετική συμφωνία του μισθωτού με τον εργοδότη, ότι το σχετικό ποσό δίνεται στον μισθωτό για την αιτία αυτή και να καλύπτεται με αντίστοιχα παραστατικά (Στ.Ε.1826-9/90, Εγκ. 1038280/272/Β00 15/5.8.93, Ν. 4172/13 άρθρο 14 παρ. 1).
- **Το επίδομα ιματισμού** στο οποίο δεν καταβλήθηκαν εισφορές στο ΙΚΑ διότι θεωρείται φυσιολογικό έξοδο.
- **Η αποζημίωση εξαιτίας ατυχήματος** εν ώρα εργασίας που καταβάλλεται σε υπάλληλο ή εργάτη.
- Οι **διάφορες έκτακτες δαπάνες** για την επιβράβευση της αποδοτικότητας των μισθωτών καθώς επίσης και το **επίδομα ανεργίας**.
- **Η αποζημίωση που καταβάλλεται στους απολυόμενους μισθωτούς** (Ν.2112/1920), για εργάτες και υπαλλήλους καθώς επίσης και από την οικειοθελή αποχώρηση των μισθωτών τα ποσά που καταβάλλονται.
- Υπό την προϋπόθεση ότι δεν είναι σταθερή αλλά έκτακτη, **η αποζημίωση εκτός έδρας**, αποβλέποντας στην εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών της επιχείρησης.
- Τα ποσά που καταβάλλονται για **ασφάλεια και υγιεινή εργασία** των εργαζομένων.
- Όσοι μισθωτοί αποχωρούν και δεν έχουν πάρει την άδεια τους μέχρι και την ημέρα της αποχώρησής τους, **το ποσό της άδειας που δικαιούνται**, καθώς επίσης και η τυχόν προσαύξηση 100% των αποδοχών της άδειας.

¹⁶Ιωάννης Δ. Καραγιάννης, Αικατερίνη Δ. Καραγιάννη και Δημήτριος Ι. Καραγιάννης, *Εργατικά-Μισθοδοσίες-Ασφαλιστικά*(Θεσσαλονίκη:2019), 135.

3 Αποδοχές Εργαζομένων

3.1 Γενικά κατώτατα όρια αποδοχών μέχρι τις 31/01.2019.

"Τα κατώτατα όρια αποδοχών δεν θα θεσπίζονται από 1.4.2013 με ΕΓΣΣΕ, δηλαδή με συμφωνία εργοδοτικών οργανώσεων και τριτοβάθμιων συνδικαλιστικών σωματείων, αλλά θα καθορίζονται νομοθετικά. Μέχρι τότε ισχύουν τα κατώτατα όρια αποδοχών, όπως διαμορφώθηκαν από την ΕΓΣΣΕ 2010-2012 μετά την ΠΥΣ 6/2012 (ΦΕΚ Α' 38/ 28.2.2012)."

ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ 25 ΕΤΩΝ ΚΑΙ ΑΝΩ ΤΙ ΙΣΧΥΕ ΜΕΧΡΙ ΤΙΣ 31/01/2019.

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΑΤΙΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
0 - έως 3	586,08	0,00	586,08
3 συμπ/μένα- έως 6	586,08	58,61	644,69
6 συμπ/μένα- έως 9	586,08	117,22	703,30
9 συμπ/μένα- ΑΝΩ	586,08	175,82	761,90

Table 1: ΠΙΝΑΚΑΣ 3. 1¹⁷: Κατώτατα όρια αποδοχών 25 ετών κ άνω.

ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΗΛΙΚΙΑΣ ΜΕΧΡΙ 25 ΕΤΩΝ ΤΙ ΙΣΧΥΕ ΜΕΧΡΙ ΤΙΣ 31/01/2019.

¹⁷Ν. Σγουρινάκης, Ε. Θεοδωράς και Ε. Αγγελόπουλος, *Εργατικός Οδηγός Επιχείρησης*(Αθήνα:Επιχείρηση 2013), 98.

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΤΡΙΕΤΙΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧΩΝ
0 – έως 3	510,95	0,00	510,95
3 συμπ/μένα- ΑΝΩ	510,95	51,10	562,05

Table 2: ΠΙΝΑΚΑΣ 3.1¹⁸: Κατώτατα όρια αποδοχών μέχρι 25 ετών.

Με την υποπαράγραφο ΙΑ.11 του άρθρου 1 του Ν. 4093/2012(ΦΕΚ Α΄ 222/12.11.2012) θεσπίστηκαν και ισχύουν τα εξής ως προς τα κατώτατα όρια αποδοχών:

Μέχρι την λήξη της περιόδου οικονομικής προσαρμογής που προβλέπουν τα Μνημόνια που προσαρτώνται στο Ν 4046/2012 και οι επακόλουθες τροποποιήσεις αυτών καθορίζεται ο νόμιμος κατώτατος μισθός υπαλλήλων και το ημερομίσθιο εργατοτεχνιτών ως εξής:

α) Για τους υπαλλήλους άνω των 25 ετών ο κατώτατος μισθός ορίζεται 586,08 ευρώ και για τους εργατοτεχνίτες άνω των 25 ετών το κατώτατο ημερομίσθιο ορίζεται σε 26,18 ευρώ(όπως φαίνεται στον πίνακα 1¹³).

β) Για τους υπαλλήλους κάτω των 25 ετών ο κατώτατος μισθός ορίζεται 510,95 ευρώ και για τους εργατοτεχνίτες κάτω των 25 ετών το κατώτατο ημερομίσθιο ορίζεται σε 22,83 ευρώ(όπως φαίνεται στον πίνακα 2¹⁴).

Προσαυξήσεις:

- Ο κατά τα άνω κατώτατος μισθός των υπαλλήλων άνω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 10% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως τρεις τριετίες και συνολικά 30% για προϋπηρεσία 9 ετών και άνω και το κατώτατο ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών άνω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως έξι τριετίες και συνολικά 30% για προϋπηρεσία 18 ετών και άνω.

¹⁸Ν. Σγουρινάκης, *Εργατικός Οδηγός Επιχείρησης...*,98.

- Ο κατά τα άνω κατώτατος μισθός των υπαλλήλων κάτω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 10% για μία τριετία προϋπηρεσίας και για 3 ετών και άνω και το κατώτατο ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών κάτω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως δύο τριετίες και συνολικά 10% για προϋπηρεσία 6 και άνω ετών.
- Οι ως άνω προσαυξήσεις προϋπηρεσίας καταβάλλονται σε εργαζόμενο με προϋπηρεσία σε οποιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε ειδικότητα, για μεν τους εργατοτεχνίτες μετά την συμπλήρωση του 18ου έτους της ηλικίας τους, για δε τους υπαλλήλους μετά την συμπλήρωση του 19ου έτους και ισχύουν για την συμπληρωθείσα υπηρεσία την 14.2.2012.

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΑΝΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ ΤΙ ΙΣΧΥΕ ΜΕΧΡΙ 31/01/2019

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫ/ΣΙΑ	ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ	ΕΡΓΑΤ/ΧΝΙΤΕΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ ΥΠΑΛ/ΛΩΝ
ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ	586,08	26,18	58,61
ΜΕ ΜΙΑ (1) ΤΡΙΕΤΙΑ	644,68	27,49	58,61
ΜΕ ΔΥΟ (2) ΤΡΙΕΤΙΕΣ	703,30	28,86	58,61
ΜΕ ΤΡΕΙΣ (3) ΤΡΙΕΤΙΕΣ	761,90	30,30	58,61

Table 3: ΠΙΝΑΚΑΣ 3.1: Αποδοχές Υπαλλήλων κ Εργατών.

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΚΑΤΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ ΤΙ ΙΣΧΥΕ ΜΕΧΡΙ 31/01/2019.

ΧΡΟΝΙΑ	ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ	ΕΡΓΑΤ/ΧΝΙΤΕΣ	ΕΠΙΔΟΜΑ ΓΑΜΟΥ
---------------	------------------	---------------------	----------------------

ΠΡΟΥΠ/ΣΙΑΣ			ΥΠΑΛΛ/ΩΝ
ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣ ΙΑ	510,95	22,83	51,10
ΜΕ.ΜΙΑ(1) ΤΡΙΕΤΙΑ	562,05	23,97	51,10
ΜΕ.ΔΥΟ(2)ΤΡ ΙΕΤΙΕΣ	-	25,11	-

Table 4: ΠΙΝΑΚΑΣ 3.1: Αποδοχές Υπαλλήλων κ Εργατών κάτω των 25 ετών.

3.2 Εισφορές ΙΚΑ που ισχύουν από 1.6.2016 κ μετά ανά κατηγορία.

ΠΑΚΕΤΟ ΚΑΛΥΨΗΣ	% ΑΣΦΑΛ/ΝΟΥ	% ΕΡΓ/ΤΗ	ΣΥΝΟΛΟ
101 ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ ΕΤΕΑΜ	16,00%	25,06%	41,06%
102 ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ ΕΤΕΑΜ ΜΕ ΕΠΑΓΓΕΛ/ΚΟ ΚΙΝ/ΝΟ	16,00%	26,06%	42,06%
105ΒΑΡΕΑ- ΕΤΕΑ	19,45%	27,21%	46,66%
106ΒΑΡΕΑ- ΕΤΕΑ	19,45%	28,21%	47,66%
ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ - ΕΤΕΑ	9,33%	11,73%	21,06%
ΑΣΘΕΝΕΙΑΣ - ΕΤΕΑ	9,33%	12,73%	22,06%
ΣΥΝΤΑΞΗΣ - ΕΤΕΑ	13,45%	20,51%	33,96%
ΣΥΝΤΑΞΗΣ-ΒΑΡΕΑ-ΕΤΕΑ	16,90%	22,66%	39,56%

Table 5: ΠΙΝΑΚΑΣ 3.2¹⁹: Εισφορές ΙΚΑ.

¹⁹Ιωάννης Δ. Καραγιάννης, Αικατερίνη Δ. Καραγιάννη και Δημήτριος Ι. Καραγιάννης, *Εργατικά-Μισθοδοσίες-Ασφαλιστικά*(Θεσσαλονίκη:2019), 146.

3.3 Αναπροσαρμογή κατώτατου μισθού στον ιδιωτικό τομέα από 1/02/2019.

Σε περίπτωση που για τους μισθωτούς (υπαλλήλους και εργατοτεχνίτες), εφαρμόζεται η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., τότε οι εργοδότες μπορούν να καθορίσουν το ελάχιστο ποσό ως " ακαθάριστες αποδοχές" το ποσό εκείνο που ανακοινώνεται στις αρχές κάθε χρόνου(Α΄ τρίμηνο κάθε χρονιάς) από το Υπουργείο Εργασίας σε σχετικούς πίνακες με τις αποδοχές αυτές.

Ο κατώτατος μισθός σήμερα ορίζεται στα **650 ευρώ για υπαλλήλους** και το κατώτατο ημερομίσθιο **για εργατοτεχνίτες ορίζεται στα 29,04 ευρώ**. Ο παραπάνω κατώτατος μισθός των υπαλλήλων προσαυξάνεται όπως ίσχυε και πριν την αύξηση του κατώτατου μισθού(βλ. σελ. 18). Για τους υπαλλήλους που είναι μακροχρόνια άνεργοι(πάνω από 12 μήνες ανεργία), ο κατώτατος μισθός προσαυξάνεται κατά 5%(αντί 10%) για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και μέχρι 3 τριετίες και συνολικά μέχρι 15%(αντί 30%) για προϋπηρεσία 9 ετών και άνω.²⁰

Στους παρακάτω πίνακες περιλαμβάνεται η προϋπηρεσία που έχει συμπληρωθεί στις 14.2.12. Μέχρις ότου η ανεργία διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω από το 10% , η προσαύξηση του νομοθετικά καθορισμένου νόμιμου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου για προϋπηρεσία αναστέλλεται, όταν συμπληρώνεται μετά την 14.2.2012, ημερομηνία δημοσίευσης του Ν. 4046/2012(Εγκ. Υπ. Εργ.25542/21.11.12).

Στο επίδομα γάμου ο χαρακτήρας του είναι καθολικός και θεσμικός, οπότε ισχύει για όλους τους εργοδότες που ανήκουν άμεσα ή έμμεσα στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.(είναι 10% πάνω στον βασικό μισθό). Μετά από τις πάνω διευκρινήσεις **οι πίνακες με τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων διαμορφώνονται σήμερα ως εξής:**

ΝΕΑ ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΟΡΙΑ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

²⁰Ιωάννης Δ. Καραγιάννης, ό.π., 68.

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ				ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ			
ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥ/ΣΙΑ	ΒΑΣΙΚ. ΜΙΣΘΟΣ	ΕΠΛ. ΤΡΙΕΤ.	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧ.	ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΥ/ΣΙΑ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ	ΕΠΛ. ΤΡΙΕΤ.	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΔΟΧ.
0-3	650	0	650	0-3	29,04	0	29,04
3-6	650	65	715	3-6	29,04	1,45	30,49
6-9	650	130	780	6-9	29,04	2,90	31,94
9-ΑΝΩ	650	195	845	9-12	29,04	4,36	33,40
				12-15	29,04	5,81	34,85
				15-18	29,04	7,26	36,30
				18-ΑΝΩ	29,04	8,71	37,75

Table 6: ΠΙΝΑΚΑΣ 3.3²¹: Νέα Κατώτατα Όρια Αποδοχών

Σημειώνεται ότι η αύξηση του κατώτατου μισθού και η κατάργηση του υποκατώτατου μισθού από 01/02/2019 διαμορφώνει τα εξής δεδομένα:

- Ο κατώτατος μισθός αυξάνεται από την 1η Φεβρουαρίου στα 650€/μήνα μεικτά, από τα 586,08€ (αύξηση 11%).
- Το κατώτατο ημερομίσθιο αυξάνεται από την 1η Φεβρουαρίου στα 29,04€/ημέρα μεικτά, από τα 26,18€ (αύξηση 11%).
- Ο υποκατώτατος μισθός καταργείται. Ο κατώτατος μισθός και για τους νέους έως 25 ετών αυξάνεται στα 650€/μήνα μεικτά, από τα 510,95€ (αύξηση 27%).
- Το υποκατώτατο ημερομίσθιο καταργείται. Το κατώτατο ημερομίσθιο και για τους νέους έως 25 ετών αυξάνεται στα 29,04€/ημέρα μεικτά, από τα 22,83€ (αύξηση 27%).
- Με βάση την αύξηση του κατώτατου μισθού αναπροσαρμόζονται αναλογικά και οι διαμορφωμένες τριετίες.

²¹Ιωάννης Δ. Καραγιάννης, *Εργατικά...*, 69.

- Το επίδομα ανεργίας αυξάνεται από τα 360€ στα 400€.
- Η ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας αυξάνεται από τα 586,08€ στα 650€.
- Αυξάνονται συνολικά 24 επιδόματα που συνδέονται με τον κατώτατο μισθό.
- Συνολικά η αύξηση του κατώτατου μισθού και των επιδομάτων που συνδέονται με αυτόν θα ωφελήσει άμεσα περίπου 880.000 πολίτες. Περίπου 600.000 είναι οι εργαζόμενοι που θα έχουν αύξηση αποδοχών και 280.000 πολίτες θα ωφεληθούν από την αύξηση των επιδομάτων.²²

Αυξάνονται συνολικά 24 επιδόματα που συνδέονται με τον κατώτατο μισθό:

1. τακτικής επιδότησης ανεργίας,
2. επίσχεσης εργασίας,
3. μακροχρόνια ανέργων,
4. ειδικό εποχικό,
5. ειδικό βοήθημα μετά τη λήξη επιδότησης λόγω ανεργίας,
6. ειδικό βοήθημα μετά από τρίμηνη παραμονή στα μητρώα του ΟΑΕΔ,
7. ειδικό βοήθημα σε όσους εξέτισαν ποινή στερητική της ελευθερίας,
8. αφερεγγυότητας του εργοδότη,
9. διαθεσιμότητας,
10. παροχή προστασίας της μητρότητας,
11. μαθητείας,
12. ασκούμενων σπουδαστών ΤΕΙ,

²²Αναλυτικά οι αλλαγές στον κατώτατο μισθό- Ποια επιδόματα επηρεάζονται.
<https://www.taxheaven.gr/news/news/view/id/43580>
 Accessed 29 January 2019.

13. πρακτική άσκηση φοιτητών σχολών τουριστικής εκπαίδευσης,
14. ειδική επιδότηση εκδοροσφαγέων,
15. ειδική συμπληρωματική παροχή ανεργίας φορτοεκφορτωτών,
16. επιδότηση λόγω ανεργίας των ξεναγών,
17. επιδότηση λόγω ανεργίας αδελφών νοσοκόμων,
18. επιδότηση λόγω ανεργίας δασεργατών,
19. επιδότηση λόγω ανεργίας ρητινοσυλλεκτών,
20. βοήθημα ανεργίας ασφαλισμένων τ. ΕΤΑΠ-ΜΜΕ,
21. βοήθημα ανεργίας ασφαλισμένων τ. ΟΑΕΕ,
22. βοήθημα ανεργίας ασφαλισμένων τ. ΕΤΑΑ,
23. άδειας συμμετοχής σε εξετάσεις για σπουδαστές, φοιτητές, μαθητές που είναι εργαζόμενοι,
24. προγράμματα απασχόλησης.

3.4 Πώς διαμορφώνεται ο νέος κατώτατος μισθός

Αύξηση 11% και στις αμοιβές όσων υπαλλήλων είχαν κατοχυρώσει το 2012 επιδόματα τριετίας φέρνει η αντίστοιχη αύξηση του μεικτού κατώτατου μισθού από την 1/2/2019.

Αυτό επιβεβαιώνει και η εγκύκλιος του Υπουργείου Εργασίας σύμφωνα με την οποία θα αυξηθεί κατά 11% ο μεικτός κατώτατος μισθός όσων πριν επτά χρόνια είχαν λάβει αύξηση 10%, 20% 30% (ανάλογα με την προϋπηρεσία τους) επί του αρχικού κατώτατου μισθού τους εφόσον είχαν τότε κλείσει προϋπηρεσία από τρία και πάνω έτη.

Αύξηση 10% είχαν λάβει όσοι έως το 2012 είχαν κλείσει τρία έτη προϋπηρεσία, αύξηση 20% είχαν λάβει όσοι είχαν κλείσει έξι χρόνια προϋπηρεσία, ενώ αύξηση 30% είχαν λάβει όσοι είχαν κλείσει πάνω από εννέα έτη προϋπηρεσία.

Υπενθυμίζεται πως το 2012, ανεστάλησαν οι περαιτέρω μισθολογικές "ωριμάνσεις" ανά 3ετία, αλλά δεν καταργήθηκαν όσες είχαν κερδηθεί έως και τότε. Έτσι, όσοι είχαν λάβει έως το 2012 επιδόματα τριετιών, τα διατήρησαν.²³

Ωστόσο, δεν συνεχίστηκε έκτοτε η μισθολογική τους εξέλιξη, αλλά οι αποδοχές τους παρέμειναν στα ίδια με το 2012 επίπεδα.

Για παράδειγμα, όποιος εργάτης, κατά την εν λόγω χρονιά είχε λάβει επίδομα 3ετίας 10% επί του αρχικού κατώτατου μισθού (644 ευρώ), επειδή είχε ήδη κλείσει τρία έτη προϋπηρεσίας, το διατήρησε και μετά το 2012. Δεν έλαβε, όμως, νέα-επιπλέον αύξηση 10% (αθροιστικά δηλαδή 20% σε σχέση με το 2012), όταν το 2015 έκλεισε έξι έτη προϋπηρεσίας.

Δεν έλαβε επίσης νέα –επιπλέον αύξηση 10% (αθροιστικά 30% σε σχέση με το 2012), όταν έκλεισε το 2018 τα εννέα έτη προϋπηρεσίας. Αντίθετα, μεταξύ 2012-2019 ο μικτός μισθός του παρέμεινε στα 644 ευρώ. Ωστόσο, από την 1/2/2019 θα λάβει αύξηση 11%. Έτσι ο μισθός του θα ανέλθει στα 715 ευρώ.

Σημειώνεται, πάντως, πως από την 1/2/2019 δεν αίρεται η αναστολή των περαιτέρω μισθολογικών ωριμάνσεων. Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, θα "ξεπαγώσουν" οι εν λόγω ωριμάνσεις όταν το ποσοστό της ανεργίας φτάσει στο 10% του εργατικού δυναμικού. Συνεπώς κάτι τέτοιο, μένει να γίνει.

Πιο αναλυτικά, η μισθολογική κατάσταση που ισχύει από αυτό το μήνα για κάθε κατηγορία εργαζομένων με τρία έτη και πάνω προϋπηρεσία έχει ως εξής:

Ο νέος μεικτός κατώτατος μισθός για τους άγαμους υπαλλήλους με τρία έως έξι έτη ανέρχεται από την 1 /2/2019 στα 715 ευρώ μεικτά και 600 ευρώ καθαρά (δηλ. μετά την

²³ Δημήτρης Κατσαγάνης " Πώς διαμορφώνεται ο νέος κατώτατος μισθός για τους δικαιούχους επιδόματος"<https://www.capital.gr/oikonomia/3344412/pos-diamorfonetai-o-neos-katotatos-misthos-gia-tous-dikaiouxous-epidomatos-trietias?amp=true>

Accessed 19February 2019.

αφαίρεση εργατικών εισφορών ύψους 16% επί των μεικτών) έναντι των 644 ευρώ (μεικτά) και των 540 ευρώ (καθαρά) που ίσχυαν έως και την 31/1/2019.

Ο νέος μεικτός κατώτατος για όσους άγαμους υπαλλήλους με 6 έως 9 έτη ανέρχεται από την 1/2/2019 στα 780 ευρώ μεικτά και 655 ευρώ καθαρά. Έως και την 31/1/2019 ο κατώτατος για αυτήν την κατηγορία ανερχόταν στα 703 ευρώ μεικτά και 590 ευρώ καθαρά.

Ο νέος μεικτός κατώτατος για τους άγαμους υπαλλήλους με πάνω από εννέα έτη προϋπηρεσία ανέρχεται από την 1/2/2019 στα 845 ευρώ μεικτά και στα 709 ευρώ καθαρά.

Αντίθετα έως και την 31/1/2019 ο μεικτός κατώτατος για την παραπάνω κατηγορία ανερχόταν στα 761 ευρώ μεικτά και στα 639 ευρώ καθαρά.

Έτη Προϋπηρεσίας	Μικτός κατώτατος Μισθός έως την 31 ^η /1/2019	Καθαρός κατώτατος μισθός έως την 31 ^η /1/2019 (μετά την αφαίρεση εργατικών εισφορών)	Μικτός κατώτατος μισθός από την 1 ^η /1/2019	Αύξηση Μικτού κατώτατου μισθού μεταξύ 31 ^{ης} /1-1 ^{ης} /2/2019	Καθαρός κατώτατος μισθός την 1η/2/2019 (μετά την αφαίρεση εργατικών εισφορών)	Αύξηση Καθαρού κατώτατου μισθού μεταξύ 31 ^{ης} /1-1 ^{ης} /2/2019
0-3	586,00	492,00	650,00	64	546,00	54
3-6	644,00	540,00	715,00	71	600,00	60
6-9	703,00	590	780,00	77	655,00	65
9 και άνω	761,00	639	845,00	84	709,000	70

Table 7: ΠΙΝΑΚΑΣ 3.4²⁴ Αύξηση Καθαρού Κατώτατου Μισθού.

3.5 Διαμόρφωση Ημερομισθίου και μισθού σύμφωνα με την ΕΓΣΣΕ από το 2008 μέχρι και σήμερα.

ΕΓΣΣΕ	ΙΣΧΥΣ	ΕΡΓΑ/ΧΝΙΤΕΣ	ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ		
2008	ΑΠΟ 1/5/09	ΑΓΑΜΟΙ&ΕΓΓΑΜΟΙ: 33,04€ & 36,34€	ΑΓΑΜΟΣ & ΕΓΓΑΜΟΣ:		

²⁴ Δημήτρης Κατσαγιάνης " Πώς διαμορφώνεται ο νέος κατώτατος μισθός για τους δικαιούχους επιδόματος" <https://www.capital.gr/oikonomia/3344412/pos-diamorfonetai-o-neos-katotatos-misthos-gia-tous-dikaiouxous-epidomatos-trietias?amp=true> Accessed 19February 2019

			739,56€ & 813,52€		
ΕΓΣΣΕ 2010	ΙΣΧΥΣ ΑΠΟ 1/7/11	ΕΡΓΑ/ΧΝΙΤΕΣ ΑΓΑΜΟΙ&ΕΓΓΑΜΟΙ: 33,57€ & 36,92€	ΥΠΑΛΛΗΛ. ΑΓΑΜΟΣ & ΕΓΓΑΜΟΣ: 751,39€&826,54€		
ΕΓΣΣΕ 2012	ΙΣΧΥΣ ΑΠΟ 14/2/12	ΕΡΓΑΤ/ΤΕΣ <u>ΚΑΤΩ</u> <u>ΤΩΝ 25</u> ΑΓΑΜΟΙ & ΕΓΓΑΜΟΙ: 22,83€& 25,11 €	ΕΡΓΑΤ/ΤΕΣ <u>ΑΝΩ</u> <u>ΤΩΝ25</u> ΑΓΑΜΟΙ & ΕΓΓΑΜΟΙ: 26,18€& 28,80€	ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ <u>ΑΝΩ ΤΩΝ 25</u> ΑΓΑΜΟΙ & ΕΓΓΑΜΟΙ: 586,08€& 644,69€	ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ <u>ΚΑΤΩ ΤΩΝ</u> <u>25</u> ΑΓΑΜΟΙ & ΕΓΓΑΜΟΙ: 510,95€& 562,05€
ΕΓΣΣΕ 2019	ΙΣΧΥΣ ΑΠΟ 1/2/19	ΕΡΓΑΤ/ΤΕΣ ΑΓΑΜΟΙ & ΕΓΓΑΜΟΙ: 29,04€ & 31,94€	ΥΠΑΛ. ΑΓΑΜ. & ΕΓΓΑΜΟΣ 650,00€ & 715,00		

Στον παραπάνω πίνακα που επεξηγεί πως διαμορφώνεται ο μισθός και το ημερομίσθιο σύμφωνα με την ΕΓΣΣΕ, μπορούμε να διακρίνουμε αύξηση από το 2009 μέχρι και το 2011 στον άγαμο και έγγαμο εργατοτεχνίτη από τα 33,04€ στα 33,57€ και από τα 36,34€ στα 36,92€, αύξηση της τάξης του 1,6%. Αντίστοιχα κατά τις ίδιες χρονιές αύξηση του μισθωτού υπάλληλου άγαμου από τα 739,56€ στα 751,39€, αύξηση κατά 11,83€ ή 1,6% και έγγαμου υπαλλήλου από τα 813,52€ σε 826,54€ αύξηση κατά 13€ ή 1,6%.

Από το 2011 μέχρι το 2012 έχουμε μεταβολές στις διακρίσεις των εργαζομένων σε εργατοτεχνίτες κάτω των 25 ετών και άνω των 25 ετών, μείωση αισθητή σε σχέση με την προηγούμενη ΕΓΣΣΕ, σε εργατοτεχνίτες άγαμους κάτω των 25 ετών μειωμένη κατά 10,74€ και εργατοτεχνίτες άγαμους άνω των 25 ετών μειωμένη κατά 7,39€. Επίσης στους υπαλλήλους άγαμους σε σχέση με το 2011 διάκριση σε υπαλλήλους κάτω των 25 ετών και άνω των 25 ετών, την άδικη δημιουργία του υποκατώτατου μισθού στα 510,95€ μικτές αποδοχές, και μείωση των αποδοχών για τους υπαλλήλους κάτω των 25 ετών άγαμους από

τα 751,39€ σε 510,95€, μείωση κατά 240,44€ μικτά και για τους άγαμους άνω των 25 ετών από τα 751,39€ στα 586,08€, μείωση κατά 165,31€.

Από το 2012 μέχρι την τωρινή σύμβαση της 1/02/2019, έχουμε την οριστική κατάργηση του υποκατώτατου μισθού και των διακρίσεων για υπαλλήλους και εργατοτεχνίτες άνω των 25 ετών και κάτω των 25 ετών. Έχουμε διαμόρφωση ημερομισθίου για τους άγαμους εργατοτεχνίτες στα 29,04€ και για άγαμους υπαλλήλους στα 650,00€ μικτά.

3.6 Επίδομα Εορτών

Όλοι οι μισθωτοί του ιδιωτικού τομέα, που αμείβονται με μισθό ή με ημερομίσθιο, δικαιούνται από όλους τους εργοδότες τους:

α) Επίδομα εορτής Πάσχα, ίσο με μισό μηνιαίο μισθό, για τους αμειβόμενους με μισθό, και με 15 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο.

Το ανωτέρω επίδομα, το οποίο συνιστά τακτικές αποδοχές, καταβάλλεται στο ακέραιο εφόσον η σχέση εργασίας των μισθωτών με τον υπόχρεο εργοδότη διήρκεσε ολόκληρη τη χρονική περίοδο, στην περίπτωση του επιδόματος εορτής Πάσχα από 1 Ιανουαρίου μέχρι 30 Απριλίου.

Από τους ανωτέρω μισθωτούς, εκείνοι, που η σχέση εργασίας τους με τον υπόχρεο εργοδότη δεν διήρκεσε ολόκληρο το ανωτέρω χρονικό διάστημα ως προς την καταβολή του επιδόματος Πάσχα δικαιούνται:

β) Ως επίδομα εορτής Πάσχα ποσό ίσο με το 1/15 του μισού μηνιαίου μισθού ή ένα(1) ημερομίσθιο, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής, για κάθε 8ήμερο χρονικό διάστημα διάρκειας της εργασιακής τους σχέσης.

Το δώρο Πάσχα θα πρέπει να καταβάλλεται στους εργαζόμενους, μέχρι την Μεγάλη Τετάρτη, ενώ υπολογίζεται επί των αποδοχών που διαμορφώθηκαν την 15^η ημέρα πριν από την ημέρα της γιορτής του Πάσχα.

Στην πράξη:

Μισθωτός του οποίου η σχέση εργασίας είχε διάρκεια 65 μόνο μέρες μέσα στο διάστημα από 01-01 έως 15-04 του τρέχοντος έτους, πρέπει να λάβει για **ΔΩΡΟ ΠΑΣΧΑ**:

- Εάν ο μισθωτός είχε μισθό 1000 €, μηνιαίως το δώρο του θα είναι ίσο με **1000 € χ 0,27082 (συντελεστής μισθού) = 271 € χ 0.041666 (συντελ. Άδειας) = 11.28 €**, **271+11.28= 282.2 €**, **ΔΩΡΟ ΠΑΣΧΑ**.
- Εάν ο μισθωτός είχε ημερομίσθιο 30 €, το δώρο του θα είναι ίσο με **30 € χ 8,125 συντελεστής ημερομισθίου = 243.75 € χ 0.041666 (συντελ. Άδειας) =10.15 €**, **243.75 € +10.55 = 253.9 €**. **ΔΩΡΟ ΠΑΣΧΑ.**²⁵

Σημείωση: Η αναλογία του επιδόματος άδειας είναι το πηλίκο της διαίρεσης: $0,5/12=0,041666$

Υπάλληλος που προσλήφθηκε στην επιχείρηση την 15/9/2003 και εξακολουθεί να εργάζεται μέχρι σήμερα, στον ίδιο εργοδότη, έχει μηνιαίο ακαθάριστο μισθό την 15^η ημέρα πριν το Πάσχα του 2018, 920,00 ευρώ. Το δώρο Πάσχα που δικαιούται να εισπράξει ο εργαζόμενος μέχρι την Μεγάλη Τετάρτη είναι:

920,00 ευρώ *50%= 460 ευρώ * 1,041666=479,17 μικτά

Επί του ποσού αυτού διενεργούνται κανονικά ασφαλιστικές κρατήσεις και παρακράτηση ΦΜΥ (αν για τον τελευταίο υπάρχει τέτοια υποχρέωση).

Αν ο ανωτέρω εργαζόμενος, αμείβονταν με βάση το ημερομίσθιο (εργατοτεχνίτης), το οποίο ήταν την 15^η ημέρα πριν από το Πάσχα, 30,00 ευρώ, οι δικαιούμενες αποδοχές του για το δώρο θα ήταν:

30,00 ευρώ * 15= 450,00 ευρώ * 1,041666= 468,75 ευρώ μικτά.

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

²⁵Ν. Σγουρινάκης, Ε. Θεοδώρας και Ε. Αγγελόπουλος, *Εργατικός Οδηγός Επιχείρησης*(Αθήνα:Επιχείρηση 2013), 123.

Το ανωτέρω επίδομα, το οποίο συνιστά τακτικές αποδοχές, καταβάλλεται στο ακέραιο εφόσον η σχέση εργασίας των μισθωτών με τον υπόχρεο εργοδότη διήρκεσε ολόκληρη τη χρονική περίοδο, στην περίπτωση του επιδόματος εορτής Χριστουγέννων από 1 Μαΐου μέχρι 31 Δεκεμβρίου κάθε χρόνου.

Από τους ανωτέρω μισθωτούς, εκείνοι, που η σχέση εργασίας τους με τον υπόχρεο εργοδότη δεν διήρκεσε ολόκληρο το ανωτέρω χρονικό διάστημα ως προς την καταβολή του επιδόματος Χριστουγέννων, **ποσό ίσο με 2/25 του μηνιαίου μισθού ή δύο(2) ημερομίσθια, ανάλογα με το συμφωνημένο τρόπο αμοιβής για κάθε 19 ήμερο χρονικό διάστημα διάρκειας της εργασιακής τους σχέσης.** Υπολογίζεται βάση των πράγματι καταβαλλόμενων μισθών ή ημερομισθίων την 10 Δεκεμβρίου κάθε χρόνου.

Συνεπώς: $19 * 25/2 = 237,50$

Επομένως η κάθε μία μέρα εργασιακής σχέσης, μέχρι την συμπλήρωση του ενός μηνιαίου μισθού ή των 25 ημερομισθίων, αντιστοιχεί σε $1/237,50$ των αποδοχών αυτών.

Στην πράξη (Δώρο Χριστουγέννων υπαλλήλου):

Αν έχουμε ημέρες εργασιακής σχέσης 62(πρόσληψη 1/9 και αποχώρηση 2/11, χωρίς απουσίες, ασθένειες κ.λ.π.), για υπάλληλο με μηνιαίες αποδοχές 900,00 ευρώ οι αποδοχές του δώρου Χριστουγέννων υπολογίζονται ως εξής:

$62 * 1/237,50 = 0,2610$ του μισθού

Ήτοι: $900,00 * 0,2610 = 234,90$ €

Συν αναλογία επιδόματος αδείας: $234,90 * 1,04166 = 244,68$ €

Υπάλληλος σε εταιρεία με μηνιαίο μισθό ακαθάριστο **800,00** ευρώ κατά το έτος 2017 εργάστηκε κανονικά το χρονικό διάστημα 1/5 – 31/12, χωρίς απουσίες. Για να υπολογίσουμε το δώρο Χριστουγέννων έχουμε: **$800,00 * 0,5/12 = 33,33$ € και $800,00 + 33,33 = 833,33$ €(ακαθάριστο ποσό δώρου Χριστουγέννων).**

Στην πράξη (δώρο Χριστουγέννων εργατοτεχνίτη)

Σε μία επιχείρηση απασχολείται εργατοτεχνίτης με ακαθάριστο ημερομίσθιο 40,00 ευρώ. Κατά το έτος 2017 εργάστηκε κανονικά το χρονικό διάστημα 1/5 – 31/12 χωρίς απουσία. Για να υπολογίσουμε το δώρο Χριστουγέννων έχουμε:

$$25 \text{ ημερ/θια} \times 40,00\text{€} = 1000,00\text{€} , \quad 1000,00\text{€} \times 0,5/12 = 41,66\text{€}$$

Έτσι έχουμε $1000,00\text{€} + 41,66\text{€} = 1041,66\text{€}$ (ακαθάριστο ποσό δώρου Χριστουγέννων).

Στην πράξη (δώρο Χριστουγέννων ωρομίσθιου μισθωτού)

Μισθωτός αμείβεται με βάση το ωρομίσθιο το οποίο συμφωνήθηκε σε 9,00€. Η εργασιακή του σχέση για το έτος 2018 ήταν από 1.1- 31.12, χωρίς απουσία. Κατά το διάστημα 1.5-31.12 πραγματοποίησε 580 ώρες εργασίας. Για να υπολογισθεί το ακαθάριστο ποσό του δώρου Χριστουγέννων έχουμε ως εξής:

$$\text{Εξέυρεση του μέσου ημερομισθίου: } 580 \text{ ώρες} \times 9,00\text{€} = 5.220,00\text{€}$$

$$5.220,00\text{€} / 245 \text{ ημέρες} = 21,30\text{€} \text{ (μέσο ημερομίσθιο)} \text{ και } 21,30 \times 25 \text{ ημέρες} = 532,50\text{€}$$

$$\text{Και με την προσαύξηση: } 532,50\text{€} \times 0,5/12 = 22,18\text{€} \text{ και } 532,50\text{€} + 22,18\text{€} = 554,68\text{€}$$

Σημείωση: Ημέρες εργασιακής σχέσης 245, από 1/5 μέχρι 31/12.

4. Άδειες Εργαζομένων

4.1 Ετήσια άδεια αναψυχής – επίδομα αδείας

Κάθε εργαζόμενος (εργατοτεχνίτης και υπάλληλος), από την έναρξη εργασίας του και μέχρι την συμπλήρωση 12 μηνών συνεχούς απασχόλησης, δικαιούται στη λήψη ποσοστού της ετήσιας κανονικής άδειας με αποδοχές αναλογικά με το χρόνο εργασίας συμπλήρωσης στην ίδια επιχείρηση. Υπολογίζεται το ποσοστό με βάση την ετήσια άδεια 24 εργάσιμων ημερών αν εφαρμόζεται σύστημα εξαήμερης εργασίας ή 20 εργάσιμων ημερών αν προκύπτει σύστημα πενθήμερης εργασίας. Μετά την συμπλήρωση 12 μηνών ο εργαζόμενος δικαιούται 1 ημέρα επιπλέον άδειας για κάθε έτος απασχόλησης, έως και 26 ημέρες για εργαζόμενο με εξαήμερο σύστημα ή έως 22 ημέρες για εργαζόμενο με πενθήμερο σύστημα. Υπάλληλοι και εργατοτεχνίτες που συμπληρώνουν υπηρεσία (10) ετών στον ίδιο εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, δικαιούνται άδεια τριάντα (30) εργάσιμων ημερών αν εφαρμόζεται εξαήμερη εβδομαδιαία εργασία και είκοσι πέντε (25) εργάσιμες ημέρες αν εφαρμόζεται πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία. Η άδεια πρέπει να χορηγείται στον εργαζόμενο έως την λήξη του έτους (31.12)²⁶.

Ο εργαζόμενος δικαιούται κατά την διάρκεια της άδειας του να λαμβάνει κανονικά τις αποδοχές που θα λάμβανε εάν εργάζονταν, ενώ δικαιούται να λάβει και επίδομα αδειάς έως και το ύψος του μισού μισθού ή 13 ημερομισθίων. Σε περίπτωση που ο εργοδότης αρνηθεί στην χορήγηση άδειας στον εργαζόμενο, οφείλονται οι αντίστοιχες αποδοχές αδειάς προσαυξημένες κατά 100%. Σε περίπτωση λύσης της σύμβασης εργασίας πριν ληφθεί η άδεια, ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλει στον μισθωτό τις αποδοχές και το επίδομα αδειάς που θα του κατέβαλε εάν η άδεια χορηγείτο κανονικά.

4.2 Άδεια γάμου

Οι εργαζόμενοι που συνάπτουν γάμο δικαιούνται άδεια με αποδοχές πέντε (5) εργάσιμων ημερών για όσους εργάζονται πενθήμερο και έξι (6) εργάσιμων ημερών για όσους εργάζονται εξαήμερο. Η άδεια γάμου δεν συμψηφίζεται με την ετήσια κανονική άδεια (άρθρο 10 ΕΓΣΣΕ 2000-2001)²⁷.

²⁶Ν. Σγουρινάκης, Ε. Θεοδωράς και Ε. Αγγελόπουλος, *Εργατικός Οδηγός Επιχείρησης* (Αθήνα:Επιχείρηση 2013), 128.

²⁷Ν. Σγουρινάκης, *ό.π.*,131.

4.3 Άδεια μητρότητας

Η άδεια μητρότητας διαρκεί δεκαεφτά (17) εβδομάδες. Από αυτές οι οχτώ (8) εβδομάδες (άδεια κυοφορίας) επιβάλλεται η χορήγηση τους πριν το τοκετό και οι υπόλοιπες εννιά (9) εβδομάδες (άδεια λοχείας) μετά τον τοκετό (άρθρα 7 ΕΓΣΣΕ 1993, 7 ΕΓΣΣΕ 2000-2001). Η άδεια μητρότητας είναι με αποδοχές. Η εργαζόμενη δεν μπορεί να απολυθεί κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης, αλλά ούτε και για δεκαοχτώ (18) μήνες μετά τον τοκετό ή για ακόμη μεγαλύτερο χρονικό διάστημα που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, παρά μόνο για σπουδαίο λόγο, ο οποίος δεν μπορεί να οφείλεται στη μειωμένη απόδοση της εργαζόμενης λόγω της εγκυμοσύνης. Η προστασία της απόλυσης ισχύει ανεξαρτήτως του προσώπου του εργοδότη, ακόμα δηλαδή και εάν η εργαζόμενη αλλάξει εργασία, συνεπώς και εργοδότη, εντός πάντοτε του δεκαοκτάμηνου²⁸.

4.4 Άδεια φροντίδας παιδιών

Οι εργαζόμενες μητέρες δικαιούνται για χρονικό διάστημα 30 μηνών από την λήξη της άδειας τοκετού, είτε να αποχωρούν νωρίτερα κατά μία ώρα είτε να προσέρχονται αργότερα κατά μία ώρα κάθε ημέρα. Εναλλακτικά σε συμφωνία με τον εργοδότη το ημερήσιο ωράριο των μητέρων μπορεί να είναι μειωμένο για τους δώδεκα (12) πρώτους μήνες κατά δύο (2) ώρες ημερησίως και για έξι (6) επιπλέον μήνες κατά μία (1) ώρα. Άδεια απουσίας για λόγους φροντίδας παιδιού δικαιούται και ο πατέρας, εφόσον δεν κάνει χρήση αυτής η εργαζόμενη μητέρα, προσκομίζοντας στον εργοδότη του σχετική βεβαίωση του εργοδότη της μητέρας του παιδιού. Το δικαίωμα καθυστερημένης προσέλευσης και πρόωρης αποχώρησης έχουν και οι θετοί γονείς παιδιού έως 6 ετών με ίδιους όρους και χρονική αφετηρία την υιοθεσία. Η άδεια φροντίδας αμείβεται και θεωρείται ως χρόνος εργασίας (άρθρο 6 ΕΓΣΣΕ 2002-2003). Ο δικαιούχος με αίτηση του μπορεί το μειωμένο ωράριο να το ζητήσει εναλλακτικά ως συνεχόμενη ισόχρονη άδεια με αποδοχές, εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία δικαιούται μειωμένο ωράριο²⁹.

4.5 Μονογονεϊκές οικογένειες

Στον άγαμο γονέα που έχει την επιμέλεια του παιδιού και στους εργαζόμενους που έχουν χηρέψει, χορηγείτε άδεια με αποδοχές έξι (6) εργάσιμων ημερών το χρόνο επιπλέον, ενώ

²⁸Ν. Σγουρινάκης, *Εργατικός Οδηγός Επιχείρησης...*,132.

²⁹Ν. Σγουρινάκης, *ό.π.*,139.

γονέας με τρία παιδιά ή και περισσότερα δικαιούται άδεια οχτώ (8) εργάσιμων ημερών. Η άδεια αυτή χορηγείται λόγω αυξημένων αναγκών φροντίδας των παιδιών ηλικίας μέχρι δώδεκα (12) ετών συμπληρωμένων, χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά μετά από συνεννόηση με εργοδότη³⁰.

4.6 Άδεια γέννησης τέκνου

Σε περίπτωση γέννησης παιδιού ο πατέρας εργαζόμενος δικαιούται δύο ημέρες με αποδοχές (άρθρο 10 ΕΓΣΣΕ 2000-2001).

4.7 Άδεια για παρακολούθηση σχολικής επίδοσης παιδιού

Για κάθε παιδί που είναι μαθητής(-τρια) μέχρι δεκαέξι ετών, οι εργαζόμενοι γονείς δικαιούνται να απουσιάζουν μετά από άδεια του εργοδότη και χωρίς περικοπή των αποδοχών τους, ορισμένες ώρες ή ολόκληρη ημέρα μέχρι την συμπλήρωση τεσσάρων (4) εργάσιμων ημερών κάθε ημερολογιακού έτους συνολικά και για τους δύο γονείς, προκειμένου να παρακολουθήσουν την σχολική επίδοση του παιδιού (άρθρο 4 ΕΓΣΣΕ 2008-2009)³¹.

4.8 Ημέρες Αδείας σε μαθητές – τεχνίτες – φοιτητές

Οι σπουδαστές – φοιτητές καθώς επίσης και οι μαθητές – τεχνίτες οι οποίοι δεν έχουν συμπληρώσει τα 28 έτη της ηλικίας τους, έχουν το δικαίωμα κάθε χρόνο εκτός της κανονικής τους άδειας, σε μία πρόσθετη άδεια χωρίς αποδοχές επιπλέον 30 εργάσιμων ημερών το ανώτερο για την συμμετοχή τους στις εξετάσεις. Επίσης χορηγείται και στους εργαζόμενους και εργαζόμενες άδεια για συμμετοχή στις εξετάσεις, που είναι σπουδαστές ή φοιτητές για άλλα δύο έτη ακόμα, από την στιγμή που εξακολουθούν να φοιτούν, ανεξαρτήτως συνεχόμενων ή διακεκομμένων σπουδών. Η άδεια μέχρι 30 ημέρες για συμμετοχή στις εξετάσεις πληρώνεται από τον ΟΑΕΔ και όχι από τον εργοδότη(N. 1837/89). Για να χορηγηθεί η άδεια εξετάσεων, επιβάλλεται ο σπουδαστής να προσκομίσει ανάλογη βεβαίωση της σχολής στον εργοδότη του.

Επίσης ο σπουδαστής απαλλάσσεται από βάρδιες νυχτερινές για όσο χρόνο διαρκεί η εξεταστική περίοδος, και έχει δικαίωμα σε άδεια βραχείας διάρκειας μέχρι 3 ώρες κατά την

³⁰N. Σγουρινάκης, *Εργατικός Οδηγός Επιχείρησης...*,139.

³¹N. Σγουρινάκης, *ό.π.*,140.

διάρκεια των εξετάσεων μέχρι 10 φορές τον χρόνο³². Αυτά όμως ισχύουν σε περίπτωση που υπάρχει κανονική σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Όταν όμως ο σπουδαστής απασχολείται με ειδική σύμβαση λόγω πρακτικής εξάσκησης στην επιχείρηση, τότε θα πρέπει ο σπουδαστής καθώς και η επιχείρηση, να πάρουν πληροφορίες από τον ΟΑΕΔ της περιοχής σχετικά με την αμοιβή, τις ώρες εργασίας και της επιχορήγησης του.

Στους ανήλικους σπουδαστές όμως χορηγούνται δύο (2) ημέρες άδειας σπουδών για κάθε μάθημα και το λιγότερο δεκατέσσερις (14) ημέρες, έτσι έχουμε: 5 μαθήματα × 2 ημέρες = 10, οπότε 14 ημέρες εργάσιμες άδεια συνολικά, 10 μαθήματα × 2 ημέρες = 20 εργάσιμες ημέρες άδεια συνολικά.

" Σύμφωνα όμως και με την εγκύκλιο Β 111795/97 του ΟΑΕΔ, είναι δυνατόν να καταβληθούν από τον ΟΑΕΔ στον μαθητή – σπουδαστή οι παροχές και για τις 30 ημέρες, δηλαδή και για τις ημέρες προετοιμασίας (και όχι μόνο για τις ημέρες των εξετάσεων)." Επίσης άδεια εξετάσεων χωρίς αποδοχές η οποία ισούται με δέκα (10) εργάσιμες ημέρες, δικαιούνται και οι μεταπτυχιακοί φοιτητές.

³²Ιωάννης Δ. Καραγιάννης, Αικατερίνη Δ. Καραγιάννη και Δημήτριος Ι. Καραγιάννης, *Εργατικά-Μισθοδοσίες-Ασφαλιστικά*(Θεσσαλονίκη:2019), 236.

5 Προγράμματα Μισθοδοσίας

5.1 Πρόγραμμα Μισθοδοσίας

Τα προγράμματα μισθοδοσίας αποβλέπουν στο να προσδιορίζονται οι υποχρεώσεις μιας επιχείρησης ευκολότερα απέναντι στους εργαζόμενους που απασχολεί, βγάζοντας ταυτόχρονα είτε τον επιχειρηματία είτε τον λογιστή από την δύσκολη θέση του χαρτιού και του μολυβιού, από την στιγμή που έχει αυτοματοποιημένους τους υπολογισμούς σε κάθε περίπτωση. Απαλλάσσει τον χρήστη από την χρήση πολλαπλών μέσων αφού διαθέτει το πρόγραμμα και παραρτήματα για την παρακολούθηση των υποχρεώσεων που υπάρχουν και απέναντι στο δημόσιο, αφού περιέχει και όλα τα έντυπα που χρειάζεται να υποβάλλονται ανά τακτά χρονικά διαστήματα.

5.2 Πρόγραμμα Μισθοδοσίας Anaconda Ergasia

"Πλεονεκτήματα προγράμματος AnacondaErgasia:

- Άριστη υποστήριξη.
- Εύκολη εκμάθηση.
- Πάντα ενημερωμένο με την εργατική, ασφαλιστική και φορολογική νομοθεσία.
- Απεριόριστες Εταιρείες, απεριόριστοι εργαζόμενοι ανά εταιρεία.
- Πλήρης διαχείριση της μερικής απασχόλησης.
- Μαζικός Υπολογισμός Μισθοδοσίας βάσει ημερολογίου.
- Αυτόματος υπολογισμός Δώρων, Επιδόματος Άδειας και Αποζημίωσης Απόλυσης, για όλες τις περιπτώσεις των εργαζόμενων (υπάλληλοι, ημερομίσθιοι, ωρομίσθιοι, πλήρους ή μερικής απασχόλησης, με ενδιάμεση αλλαγή καθεστώτος, προβλέψεις αποζημιώσεων κτλ).
 - Αυτόματος υπολογισμός άδειας. Αν υπολογίσουμε κάποιες ημέρες άδειας σε κάποιον μήνα τότε οι υπόλοιπες ημέρες αυτομάτως θεωρούνται ως τακτικές.
 - Αυτόματη καταχώρηση μη ληφθείσας άδειας & επιδόματος αδειας κατά την απόλυση του εργαζόμενου. Δηλαδή όταν «τρέχουμε» την αποζημίωση απόλυσης τότε μας δίνεται η επιλογή να «κλείσουμε» τις σχετικές εκκρεμότητες κατ' ευθείαν (να δώσουμε δηλαδή στον εργαζόμενο αυτόματα το επίδομα αδειας που δικαιούται, την μη ληφθείσα άδεια, καθώς και τα δώρα).

- Online αποστολή στο πληροφοριακό σύστημα « ΕΡΓΑΝΗ » της αναγγελίας πρόσληψης, αναγγελίας οικειοθελούς αποχώρησης, καταγγελίας σύμβασης εργασίας στον ΟΑΕΔ.
- Online αποστολή καταστάσεων προσωπικού.
- OnLine Υπολογισμός Μικτού από Καθαρό.
- Αυτόματος έλεγχος ορθότητας του Πακέτου Κάλυψης σε σχέση με τον ΚΑΔ και τον Κωδικό Ειδικότητας.
- Εκτύπωση της Μαζικής γνωστοποίησης Προσλήψεων-Απολύσεων.
- Αυτόματος υπολογισμός και εκκαθάριση της εισφοράς αλληλεγγύης .
- Αυτόματη ένταξη του εργαζόμενου στο αφορολόγητο ανάλογα με την ηλικία του.
- Σύνδεση με ρολόι μισθοδοσίας και αυτόματη ενημέρωση κινήσεων με ένα κλικ. (Ξεχωριστό Module).
- Παρακολούθηση της μείωσης εισφορών εγκυμοσύνης .
- Έτοιμος πίνακας με όλες τις περιπτώσεις Ειδικής Ασφάλισης.
- Εξαγωγή σχεδόν όλων των εκτυπώσεων σε άλλες μορφές αρχείων (excel, word, pdf κτλ), και αποστολή σε email.
- Πλήρης παρακολούθηση όλων των προγραμμάτων επιδότησης του ΟΑΕΔ όπως διατήρησης, 16-24 κτλ.
- Έλεγχος ακαταχώρητων κινήσεων.
- Δυνατότητα μαζικής ταυτοποίησης των εργαζόμενων (ότι τα στοιχεία τους είναι σωστά σε σχέση με αυτά που έχει το ΙΚΑ).
- Αυτόματη εμφάνιση αποτελεσμάτων κατά την εισαγωγή της κίνησης."³³

5.3 Δημιουργία Εταιρείας

Το πρόγραμμα Anaconda Ergasia είναι άριστο για μικρομεσαίες επιχειρήσεις και λογιστικά γραφεία, διότι μπορεί να συνδυαστεί η ευκολία στην εκμάθηση με το χαμηλό κόστος κτήσης. Μπορούμε να διαχειριστούμε απεριόριστες εταιρείες και εργαζόμενους με όλες τις μορφές εργασιακών σχέσεων.

³³AnacondaErgasia, " Εργασία-Μισθοδοσία ", 2016

[http://www. Taxlive.gr / ergasia-μισθοδοσία / # youtube- video – program.](http://www.Taxlive.gr/ergasia-μισθοδοσία/#youtube-video-program)
Accessed 5 December 2016.

www.anaconda.gr

Software
Anaconda
Επιχειρησιακά Συστήματα

Ergasia

Μισθοδοσία Προσωπικού
Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας
Μ.Ι.Σ Οικοδομικά Έργα
Κυλιόμενα Ωράρια

Πανελλαδική Γραμμή Υποστήριξης
801 100 6538 Αστική Χρέωση

Anaconda A.E. Ηεροστέλιον 455 & Πατρόκλου 2 Τ.Κ 153 43 Αγ.Παρασκευή,Αττική email: mm@anaconda.gr
Τηλ. +30210 6538166 (6 Γραμμές) Fax +30210 6538167

5.4 Εισαγωγή Στοιχείων Εταιρείας

Ξεκινάμε την παρουσίαση με την διαχείριση εταιρείας, στα πεδία όπου υπάρχει αστερίσκος είναι υποχρεωτική η συμπλήρωση των στοιχείων. Καταχωρούμε την Επωνυμία της Επιχείρησης, Διεύθυνση, Πόλη και ΑΦΜ.

Σύντομη παρουσίαση Anaconda Eργασία

Τεχνικός Ασφ. | Ιατρός Ασφ. | Λογιστής | Κεім./φορ | Κρυπ./Πιν.Προσ.
Εταιρεία | Υπεύθυνος | Λειτουργία | Ταμεία | Προσωπινές | Αργίες

Κωδικός: * 001
Επωνυμία: * ΔΟΚΙΜΑΣΤΙΚΗ Α.Ε.
Όδος: * ΦΡΑΓΓΩΝ
Πόλη: * ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ ΚΑΔ ΙΚΑ/Επικ: Μ Μ
Τ.Κ.: * 54625 Κ.Α.Δ. ΤΑΣΙΣ: Μ
Τηλέφωνο: Μ Μ
Εδρα: Μ
Αριθμός φακέλλου:
Πατρώνυμο: Email:
Νομική Μορφή: Εργ.Όργαν:
Δραστηριότητα:
Δ.Ο.Υ.: Τράπεζα: Μ
Α.Φ.Μ.: * 123456789 Λογ.Τραν.:
Ειδοποίηση:

Επωνυμ: Μεταβολή Λογ/σμοι Προσ/νές Εξοδος

Ι. ΙΚΑ
14567890

Πανελλαδική Γραμμή Υποστήριξης
801 100 6538 Αστική Χοίωση

Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας
M.I.S Οικοδομικά Έργα
Κυλιόμενα Ωράρια

Καταχωρούμε επίσης στην επόμενη καρτέλα το Ταμείο της Επιχείρησης, το username και το password για το ΙΚΑ και το Taxis, τις αργίες που λείπουν και τα στοιχεία Τεχνικού Ασφαλείας, Ιατρού και Λογιστή.

Τεχνικός Ασφ. | Ιατρός Ασφ. | Λογιστής | Κεім./φορ | Κρυπ./Πιν.Προσ.
Εταιρεία | Υπεύθυνος | Λειτουργία | Ταμεία | Προσωπινές | Αργίες

Κωδικός: 001
Επωνυμία: ΔΟΚΙΜΑΣΤΙΚΗ Α.Ε.
Όδος: ΦΡΑΓΓΩΝ
Πόλη: ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ
Τ.Κ.: 54625
Τηλέφωνο:
Εδρα:
Αριθμός φακέλλου:
Πατρώνυμο:
Νομική Μορφή:
Δραστηριότητα:
Δ.Ο.Υ.:
Α.Φ.Μ.: * 123456789

Υποκ/στημα ΙΚΑ:	Ταμείο Περιγραφή	Αριθμός Μητρώου
0001	ΙΚΑ	1234567890

Χρήστης/Κωδικός Α.Π.Δ.:
Χρήστης/Κωδικός ΤΣΑΥ:

Επωνυμ: Μεταβολή Λογ/σμοι Προσ/νές Εξοδος

Ι. ΙΚΑ
14567890

Πανελλαδική Γραμμή Υποστήριξης
801 100 6538 Αστική Χοίωση

Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας
M.I.S Οικοδομικά Έργα
Κυλιόμενα Ωράρια

ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΑ ΒΙΝΤΕΟ

Anaconda A.E Μεσογείων 455 & Πατρόκλου 2 Τ.Κ 153 43 Αγ.Παρασκευή,Αττική email: mtm@anaconda.gr
Τηλ. +30210-6538166 (6 Γραμμές) Fax +30210-6538167

5.5 Εισαγωγή Στοιχείων Εργαζομένου

Στην κάτω καρτέλα καταχωρούμε τα στοιχεία εργαζομένου όπως επωνυμία, όνομα πατρός και μητρός, ημερομηνία γέννησης, φύλο και οικογενειακή κατάσταση.

Σύντομη παρουσίαση Anaconda Ergasia

Μεταβολή Εργαζομένου

Αναγνώριση | Εταιρικά | Εργασιακά | Επιδότηση | Σύμβαση | Μισθοδοσία | Βιογραφικό

Εταιρεία: * 001 ΔΟΚΙΜΑΣΤΙΚΗ Α.Ε.

Κωδικός: * 001 Επώνυμο: * ΚΑΡΑΤΖΙΑΣ Όνομα: * ΟΔΥΣΣΕΑΣ

Ετοιχ.Πατρός Επώνυμο: Όνομα: * Ε

Ετοιχ.Μητρός Επώνυμο: Όνομα: * Ε

Οδός/Αριθμός/Πόλη/ΤΚ: ΕΓΝΑΤΙΑΣ 100 ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ 54630

Τηλέφωνα 1/2: Ταυτότητα:

Ημ/νία-Τόπ. Γεν/σης: * 01/01/1970 28 ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ Α.Φ.Μ.: * 123456789

Επάγγελμα Ελευθ.Επαγ: Δ.Ο.Υ.:

Προστ/μενα Μέλη: 0 Μείωση φόρου: Οχι

Οικ/νιακή Κατάσταση: Άγαμος

Φύλο Εργαζόμενου: Άρρεν

Ημ/νία Κάρτας ΟΑΕΔ: 28

Αριθ.Αδείας Ανηλικ.: 28

Αριθ.Αδείας Αλλ/πού: 28

Ημ.λήξης Αδείας Αλλ.: 28

Αρχείο φωτογραφίας:

Ηλεκτ.Στ. Προ/μενος Γραμματικές γνώσεις: Ιστορία Ηλεκτρονικής Αποστολής:

Μεταβολή | Αποδοχές | Ημερ/νίες | Δάνεια | Μικτά | Καθαρά | Κωδικός | Εκτύπωση | Εξοδος

Μεταβολή Εργαζομένου

Αναγνώριση | Εταιρικά | Εργασιακά | Επιδότηση | Σύμβαση | Μισθοδοσία | Βιογραφικό

Υποκατάστημα: * 0001 ΦΡΑΓΚΩΝ Συνδεδεμένα Αρχεία

* Κέντρα Κόστους Ποσοστά Λογαριασμοί Λογιστικής

0001 ΓΕΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ 100,00 Πληρωτέου:

0,00 Προκ/βολών:

0,00 Δανείων:

0,00 Προκαταβολή: 0,00

Κατηγορία: Ειδικότητα: * 0001 Υπάλληλος Γραφείου

Τράπεζα-Υποκ/μα:

Οικοδομικά: Οχι Τριετίες: 0 Διατήρηση Θρημάνσεων (Ετος/Μήν): 0 0

Κυλιόμενα Ωράρια: Οχι Ωράρια: * 0009 10:00 - 13:00 ΔΕΥ-ΠΑΡ Δεν εργάζεται αργίες

Ημ.αλλ.εργασ.κατ. 28 Αιτία.αλλ.εργασ.κατ.

Υπενθύμηση: Μηνιαία Υπεν/ση: Παρατηρήσεις:

Εκτύπωση Οριστική: Ναι Αφορολόγητο 5000: Ναι

Απαλ/γη Εισφορ.Αλληλ.: Οχι Εκτύπωση Α.Π.Δ.: Ναι Ορισμένου Χρόνου: Οχι

Μεταβολή | Αποδοχές | Ημερ/νίες | Δάνεια | Μικτά | Καθαρά | Κωδικός | Εκτύπωση | Εξοδος

Στην παραπάνω καρτέλα συμπληρώνουμε ωράριο εργαζομένου, ειδικότητα και κέντρα κόστους εάν μας ενδιαφέρει η κοστολόγηση.

Μήνας	Επιλογή	Υπερπρωμία 1,20:	Υπερπρωμία 1,40:	Υπερπρωμία 1,60:	Υπερπρωμία 1,80:	Νυχτερινές:	Κυριακές/Αργίες:	Νυχτ/νες Κυρ/κες-Αργίες:	Υπερπρωμία:	Υπερπρωμία Νυχτερινή:	Υπερπρωμία Κυριακές-Αργίες:	Υπερπρωμία Νυχτ.Κυρ.-Αργίες:
Ιανουάριος	<input checked="" type="checkbox"/>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Φεβρουάριος	<input checked="" type="checkbox"/>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Μάρτιος	<input checked="" type="checkbox"/>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Απρίλιος	<input checked="" type="checkbox"/>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Μάιος	<input checked="" type="checkbox"/>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Ιούνιος	<input checked="" type="checkbox"/>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Ιούλιος	<input checked="" type="checkbox"/>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Αύγουστος	<input checked="" type="checkbox"/>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Σεπτέμβριος	<input checked="" type="checkbox"/>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Οκτώβριος	<input checked="" type="checkbox"/>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Νοέμβριος	<input checked="" type="checkbox"/>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Δεκέμβριος	<input checked="" type="checkbox"/>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Δώρο Πάσχα	<input checked="" type="checkbox"/>											
Δώρο Χριστουγέννων	<input checked="" type="checkbox"/>											
Επίδομα Αδείας	<input checked="" type="checkbox"/>											
Άδεια	<input checked="" type="checkbox"/>											
Επίδομα Ισολ./σμού	<input type="checkbox"/>											

Σε αυτή την καρτέλα μπορούμε να παρουσιάσουμε τέσσερις τρόπους που μπορούμε να φτιάξουμε την μισθοδοσία, εμείς είναι καλύτερα όμως να επιλέξουμε το ημερολόγιο. Το πρόγραμμα θα μετράει τις ημέρες που θα εργάζεται ο κάθε εργαζόμενος και θα μετράει την μισθοδοσία. Συμπληρώνουμε επίσης τις αποδοχές και την ημερομηνία έναρξης πρόσληψης.

5.6 Μισθοδοτική κατάσταση Εργαζόμενου στην Εταιρεία

Ποσότητα	Ασφαλιστικές	Επίδομα	Αξία
Μισθοδοτούμενες Ημέρες :	22,000	22 Επίδομα	
Ωρες παρουσίας/απουσίας :	0,000	0	0,00
Υπερπρωμία 1,20:	0,0		0,00
Επιπλέον Ωρες:	0,0		0,00
Υπερπρωμία 1,40:	0,0		0,00
Υπερπρωμία 1,60:	0,0		0,00
Υπερπρωμία 1,80:	0,0		0,00
Νυχτερινές:	0,0	0,00	0,00
Κυριακές/Αργίες:	0,0	0,00	0,00
Νυχτ/νες Κυρ/κες-Αργίες:	0,0	0,00	0,00
Υπερπρωμία:	0,0	0,00	0,00
Υπερπρωμία Νυχτερινή:	0,0	0,00	0,00
Υπερπρωμία Κυριακές-Αργίες:	0,0	0,00	0,00
Υπερπρωμία Νυχτ.Κυρ.-Αργίες:	0,0	0,00	0,00
Ωρες Διευθέτησης:	0,00		
Αδειάει αμοιβές:	28	28	28

Εδώ βλέπουμε την συνολική εικόνα του εργαζόμενου στην επιχείρηση. Επιλέγουμε είδος αποδοχών(τακτικές), φαίνονται οι μισθοδοτούμενες ημέρες του εργαζόμενου(22 ημέρες), βλέπουμε τις αποδοχές του, τις κρατήσεις του, καθώς επίσης και το πληρωτέο ποσό του εργαζόμενου.

5.7 Εγγραφή στην Α.Π.Δ. και γενικά χαρακτηριστικά της.

Μισθοδοσία	Ημερολ./Ασθένεια	Αποτελέσματα	Σύμβαση	Εγγραφές ΑΠΔ	Ανάλ. Αναδ./Πριμ/Ισολ.	Παράμετροι
Είδος Εγγραφής:	Τακτικός	Είδος Εγγραφής:		Είδος Εγγραφής:		
Ασφ. Ημέρες:	22	Ασφ. Ημέρες:	0	Ασφ. Ημέρες:	0	
Κυριακές:	0	Κυριακές:	0	Κυριακές:	0	
Ημερομίσθιο:	0,00	Ημερομίσθιο:	0,00	Ημερομίσθιο:	0,00	
Πακέτο Κάλυψης:	101	Πακέτο Κάλυψης:		Πακέτο Κάλυψης:		
Επικουρικό Ταμείο:	Όχι	Επικουρικό Ταμείο:	Όχι	Επικουρικό Ταμείο:	Όχι	
Αποδοχές:	219,78	Αποδοχές:	0,00	Αποδοχές:	0,00	
Εισφορές Εργαζ/νου:	34,07	Εισφορές Εργαζ/νου:	0,00	Εισφορές Εργαζ/νου:	0,00	
Εισφορές Εργοδότη:	53,98	Εισφορές Εργοδότη:	0,00	Εισφορές Εργοδότη:	0,00	
Επιδ.Εργατ.Εισφορές:	0,00	Επιδ.Εργατ.Εισφορές:	0,00	Επιδ.Εργατ.Εισφορές:	0,00	
% Επιδ.Εργοδ.Εισφ.:	0	% Επιδ.Εργοδ.Εισφ.:	0	% Επιδ.Εργοδ.Εισφ.:	0	
Μείωση Εργοδ.Εισφ.:	0,00	Μείωση Εργοδ.Εισφ.:	0,00	Μείωση Εργοδ.Εισφ.:	0,00	
Από Ημ/νία Απασχ/ης:	28	Από Ημ/νία Απασχ/ης:	28	Από Ημ/νία Απασχ/ης:	28	
Εως Ημ/νία Απασχ/ης:	28	Εως Ημ/νία Απασχ/ης:	28	Εως Ημ/νία Απασχ/ης:	28	
Κλειδωμένη Α.Π.Δ.:	Όχι	Κλειδωμένη Α.Π.Δ.:	Όχι	Κλειδωμένη Α.Π.Δ.:	Όχι	
Προηγ/νη	Επόμενη	Προηγ/νη	Επόμενη	Προηγ/νη	Επόμενη	
Μεταβολή	Διαγραφή	Εκτύπωση	Εξοδος	Αποδ:	219,78 Φορ.:	185,71 Κρατ:
					34,07 Πληρ:	185,71

Σε αυτή την καρτέλα βλέπουμε την εγγραφή στην Α.Π.Δ. Η Αναλυτική Περιοδική Δήλωση είναι ένα χειρόγραφο ή μηχανογραφημένο έγγραφο, στο οποίο υπογράφεται, συμπληρώνεται και υποβάλλεται στο αντίστοιχο Υποκατάστημα του ΙΚΑ, από τον εργοδότη με την οποία δηλώνεται³⁴:

α) Οι **ασφαλισμένοι** οι οποίοι απασχολήθηκαν για το χρονικό διάστημα στο οποίο αναφέρεται η δήλωση και συγκεκριμένα: οι ημέρες απασχόλησης του, ο κωδικός του πακέτου κάλυψης του, οι εισφορές του και οι αποδοχές του.

³⁴Ιωάννης Δ. Καραγιάννης, Αικατερίνη Δ. Καραγιάννη και Δημήτριος Ι. Καραγιάννης, *Εργατικά-Μισθοδοσίες-Ασφαλιστικά*(Θεσσαλονίκη:2019), 148.

β) Οι **συνολικές εισφορές** που οφείλονται να καταβληθούν από τον εργοδότη για το συγκεκριμένο χρονικό διάστημα που αναφέρεται στη δήλωση.

γ) Ο **Αριθμός Μητρώου (ΑΜΕ)**, ο οποίος χρησιμοποιείται σε κάθε συναλλαγή του με το ίδρυμα ΙΚΑ.

Υποχρεούνται να υποβάλλουν Α.Π.Δ. οι εργοδότες που απασχολούν πρόσωπα τα οποία είναι ασφαλισμένα στο ΙΚΑ, καθώς και οι φορείς των οποίων τις εισφορές εισπράττει το ΙΚΑ. Η Α.Π.Δ. υποβάλλεται³⁵ μέσω διαδικτύου από την 1^η έως και την τελευταία εργάσιμη ημέρα του μήνα που έπεται του ημερολογιακού μήνα απασχόλησης, ανεξάρτητα από τον αριθμό μητρώου, όπως επίσης υποβάλλεται ηλεκτρονικά μέσα στην ίδια προθεσμία και η τυχόν συμπληρωματική Α.Π.Δ.

5.8 Εκτύπωση της Μισθοδοτικής Κατάστασης Εργαζομένων.

Πατρώνυμο	ΑΜ Ι.Κ.Α.	ΑΜ Επι/κου	Παρατηρήσεις	Μ.Κ.	Δάνειο	Μικτ.Αποδ.					
σ.Εργαζ.	Εισ.Εργοδ.	Μ.Ε.Ε.	Εύνολο Χαρ/μο	Ο.Γ.Α.	Φ.Μ.Υ.	Κρατήσεις	Καθ.Αποδ.	Κόστος	Προκ/λή	Πληρωτέο	
Ε	23456									219,78	
34,07	53,98	0,00	88,05	ΙΚΑ ΜΙΚΤΑ-TEAM							
34,07	53,98		88,05	0,00	0,00	0,00	34,07	185,71	273,76	0,00	185,71
34,07	53,98		88,05	0,00	0,00	0,00	34,07	185,71	273,76	0,00	185,71

³⁵ΦΕΚ 237/Α/5.12.12, 5748

Σε αυτή την καρτέλα μπορώ να εκτυπώσω την Μισθοδοτική Κατάσταση Εργαζόμενου ή να την εξάγω ώστε να την αποστείλω ηλεκτρονικά, στην οποία παρουσιάζονται αναλυτικά οι ασφαλιστικές εισφορές εργοδότη και εργαζομένου, οι κρατήσεις του, οι καθαρές αποδοχές και το πληρωτέο ποσό.

5.9 Υποχρεώσεις Εργοδοτών

Τέλος σε αυτή την καρτέλα μπορούμε να εντοπίσουμε τις υποχρεώσεις των εργοδοτών της επιχείρησης απέναντι στους εργαζομένους και τα ασφαλιστικά ταμεία, εισφορές αλληλεγγύης, εισφορές στα ταμεία και φόρος. Για τα λογιστικά γραφεία είναι μία πολύ χρήσιμη εκτύπωση η οποία έχει όλες τις επιχειρήσεις που επιβλέπει το λογιστικό γραφείο.

Εταιρεία	A.M.E.	A.Φ.Μ.	Τηλέφωνο	Ταμείο 1	Εισφορές Ταμείο 2	Εισφορές Ταμείο 3	Εισφορές Ταμείο 4	Εισφ:
ΔΟΚΙΜΑΣΤΙΚΗ Α.Ε.	1234567890	123456789		ΣΚΑ	88,05			
					88,05			

6. ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΜΙΣΘΩΝ ΠΡΙΝ ΚΑΙ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΚΡΙΣΗ ΣΕ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΤΟΥ Ν. ΠΡΕΒΕΖΑΣ

6.1 Ανάλυση των επιχειρήσεων σχετικά με την μισθοδοσία του προσωπικού τους.

Σε αυτό το κεφάλαιο θα δούμε πόσο έχουν μεταβληθεί οι αποδοχές των εργαζομένων σε επιχειρήσεις του Ν. Πρέβεζας με διαφορετική οικονομική δραστηριότητα της κάθε επιχείρησης, από το 2010 μέχρι και σήμερα.

ΚΑΤΑΣΚΕΥΑΣΤΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΡΓΩΝ ΟΔΟΠΟΙΑΣ				
ΕΤΟΣ	ΥΠΑ/ΛΟΣ ΔΙΟΙ/ΚΟΣ ΠΕ ΕΓΓΑΜΟΣ 4ΩΡΟ ΜΙΚΤΑ	ΕΡΓΑΤΗΣ ΕΓΓΑΜΟΣ ΟΙΚΟΔΟΜΟΣ ΜΙΚΤΑ 1 ΤΡΙΕΤΙΑ ΗΜΕΡ/ΘΙΟ	ΕΡΓΑΤΗΣ ΕΓΓΑΜΟΣ ΟΙΚΟΔΟΜΟΣ ΜΙΚΤΑ 2 ΤΡΙΕΤΙΕΣ ΗΜΕΡ/ΘΙΟ	ΕΡΓΑΤΗΣ ΕΓΓΑΜΟΣ ΟΙΚΟΔΟΜΟΣ ΜΙΚΤΑ 3 ΤΡΙΕΤΙΕΣ ΗΜΕΡ/ΘΙΟ
2010	973,64	60,21	62,83	65,44
2011	996,36	60,21	62,83	65,44
2012	1061,05	60,21	62,83	65,44
2013	550,00	30,11	31,42	32,73
2014	550,00	36,13	37,70	39,28
2015	550,00	36,13	37,70	39,28
2016	639,05	36,13	37,70	39,28
2017	639,05	36,13	37,70	39,28
2018	639,05	36,13	37,70	39,28
2019	639,05	44,00	44,00	44,00

Table 8: ΠΙΝΑΚΑΣ 6.1: Αποδοχές Διοικητικού Υπαλλήλου & Εργάτη.

Σε αυτή την επιχείρηση μπορούμε να διακρίνουμε μείωση μηνιαίου μισθού εργαζόμενου σχεδόν στο 50% το έτος 2012 σε σχέση με το 2013. Από το 2013 μέχρι και το 2015 έχουμε μία σταθερή τάση, ενώ από το 2016 έως και σήμερα έχουμε μία αύξηση της τάξης του 16%. Αντίστοιχα από το 2010 έως και το 2012 το ημερομίσθιο ανέρχονταν μικτά στα 60,21 ενώ μειώθηκε κατά 50% το 2013 στα 30,11 παίρνοντας μία αύξηση τα έτη 2014-2018 κατά 20%. Το 2019 τα 639,05€ μικτά του Υπαλλήλου Διοίκησης με τετράωρη απασχόληση είναι ανεξάρτητος ο μισθός από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, καθώς επίσης και τα 44€ ημερομίσθιο το 2019, είναι παραπάνω από αυτό που παραπάνω από αυτό που προβλέπει η σύμβαση.

ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΜΠΟΡΙΟΥ & ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ ΞΥΛΟΥ

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ ΩΣ ΒΟΗΘΟΣ ΧΕΙΡΙΣΤΗ

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
ΒΑΣΙ ΚΟΣ ΜΙΣΘ	25ημ 1.219	25ημ 1.118	25ημ 1.004	25ημ 895,0	25 895,0	25ημ 895,0	25ημ 660,0	25ημ 660,0	25ημ 660,0	25ημ 660,0
ΕΠΛ/ ΜΑ ΤΡΙΕ		10% 111,7	10% 100,5	10% 89,50	10% 89,50	10% 89,50	10% 66,00	10% 66,00	10% 66,00	10% 66,00
ΕΠΛ/ ΜΑ ΕΙΔΙ	10% 122,0	10% 111,7	10% 100,5	10% 89,50	10% 89,50	10% 89,50	10% 66,00	10% 66,00	10% 66,00	10% 66,00
ΣΥΝ. ΒΑΣ. &	1.341 ,	1.341	1.205	1.074	1.074	1.074	792,0	792,0	792,0	792,0
ΕΙΣΦ. ΕΡΓΑ /ΩΝ	16% 214,6	16% 214,6	16,5 198,9	16,5 177,2	16,50 177,2	15,50 166,4	15,50 122,7	16,00 126,7	16,00 126,7	16,01 26,72
ΠΑΡΑ ΚΡ.Φ ΜΥ	63,81	25,01	75,75	46,58	46,58	48,91	10,49	10,49	10,65	10,65
ΣΥΝ/ ΛΟ ΚΡΑ/	278,4	239,6	284,7	232,7	232,7	221,7	122,7	137,2	137,3	137,3
ΕΙΣΦ. ΕΡΓΟ ΔΟΤ.Ι	29,06 % 389	29,06 % 389	29,56 % 356	28,46 % 305,6	28,46 % 305,6	25,56 % 274,5	25,56 % 202,4	26,06 % 206,4	26,06 % 206,4	26,06 % 206,4
ΚΑΘ ΑΡΕΣ ΑΠΟ	1.063	1.101	920,7	841,2	841,2	852,2	669,2	654,7	654,6	654,6

Στον πίνακα της μισθοδοσίας του εργαζόμενου ως **βοηθό χειριστή** μπορούμε να δούμε ότι από το 2011 και μετά ο μισθός του κατεβαίνει σταδιακά κάθε χρόνο. Το 2011 ο μισθός του

ήταν 1.101€ και έπεσε το 2012 στα 920€, υπήρξε δηλαδή μείωση της τάξης του 20%. Το 2012 από τα 920€ στα 841€ το 2013, μείωση δηλαδή 9%. Το 2011 όμως εάν συγκρίνουμε με το 2019 τον μισθό του βλέπουμε μία μεγάλη μείωση, από τα 1.101€ στα 654,00€, μείωση που αγγίζει το 70%.

ΠΡΑΤΗΡΙΟ ΥΓΡΩΝ ΚΑΥΣΙΜΩΝ			
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ	ΕΙΔΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΚΑΘΑΡΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΠΩΛΗΤΗ ΑΓΑΜΟΣ 2 ΤΡΙΕΤΙΕΣ	ΜΙΚΤΕΣ ΑΓΑΜΟΥ 2 ΤΡΙΕΤΙΕΣ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΕΓΣΣΕ.
31/12/2010	ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	759,08	874,01
31/12/2011	T.A	733,00	887,99
31/12/2011	Δ.Χ & Ε.Α	761,81 & 366,50	
31/12/2012	T.A	682,54	703,30
31/12/2013	T.A	729,20	703,30
30/09/2014	T.A	495,24	703,30
31/12/2015	T.A	495,24	703,30
31/12/2016-2017	T.A	492,31	703,30
15/12/2018	T.A	492,31	703,30

Table 9: ΠΙΝΑΚΑΣ 6.1: ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

Σε αυτή την επιχείρηση θα αναλύσουμε τις αποδοχές ενός εργαζομένου από το 2010 μέχρι και το 2018 με ειδικότητα ως πωλητής σε πρατήριο υγρών καυσίμων. Στις 31/12/2010 οι

καθαρές αποδοχές του ήταν 759,08€ ως πωλητής άγαμος με δύο τριετίες ενώ οι μικτές αποδοχές του σύμφωνα με την ΕΓΣΣΕ άγαμου με δύο τριετίες ήταν 874,01€. Πληρώνονταν το 2010 όπως βλέπουμε σύμφωνα με την ΕΓΣΣΕ, διότι αν προσθέσουμε και το 16% ως ασφαλιστικές εισφορές εργαζομένου πάνω στον βασικό μισθό του έχουμε τα 874€ μικτά σύμφωνα με την ΕΓΣΣΕ. Το ίδιο ισχύει και για τις 31/12/2011 με καθαρές αποδοχές 733,00€ και μικτές σύμφωνα με την ΕΓΣΣΕ σε 887,99€. Πληρώνονταν και σε αυτή την περίπτωση σύμφωνα με την ΕΓΣΣΕ. Μείωση μισθού το 2011 σε σχέση με το 2010 κατά 26€ ή 3%. Το 2012 και 2013 οι καθαρές αποδοχές του ήταν πολύ πιο αυξημένες σε σχέση με το τι προέβλεπε η ΕΓΣΣΕ, κατά περίπου από 76€ το 2012 και 123€ το 2013 το μήνα. Από το 2014 και μέχρι και αρχές του 2019 πριν την αύξηση του κατώτατου μισθού, στον ίδιο τον εργαζόμενο, άλλαξε η σύμβαση εργασίας του με αποτέλεσμα να πληρώνεται σύμφωνα με τον κατώτατο μισθό, δηλαδή 492,31€ καθαρές αποδοχές ήτοι 586,08 μικτές αποδοχές. Μεγάλη μείωση στις αποδοχές του από το 2013 μέχρι και το 2019, από τα 729€ σε 492€, μείωση 237€ ή 32%.

6.2 Σταθερή μείωση μισθών από το 2010 σύμφωνα με την ΕΛ.ΣΤΑΤ.

"Ο δείκτης μισθών στην Ελλάδα μειώνεται σταθερά από το Γ' τρίμηνο 2010 (πτώση τότε 3,4%), όταν και άρχισαν οι περικοπές στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό μείωσης (κατά 11,9%) καταγράφηκε στο Α' τρίμηνο 2013.

Σταθερά πτωτικά κινούνται οι μισθοί στην Ελλάδα, από τα μέσα του 2010 και το πρώτο Μνημόνιο έως σήμερα, με πλέον χαρακτηριστικό το γεγονός ότι στο τελευταίο τρίμηνο πέρυσι, μόνο στην Ελλάδα και στην Κύπρο υπήρξαν μειώσεις μισθών, ενώ στις υπόλοιπες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης οι μισθοί αυξήθηκαν. Ειδικότερα, σύμφωνα με τα στοιχεία της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛΣΤΑΤ) για τους μισθούς στο σύνολο της οικονομίας, ο δείκτης μισθών μειώθηκε 6,2% το δ' τρίμηνο πέρυσι σε σύγκριση με τον αντίστοιχο δείκτη του δ' τριμήνου 2012, έναντι μείωσης 2,6% που σημειώθηκε κατά την αντίστοιχη σύγκριση το 2012 προς το 2011. Ο δείκτης μισθών στην Ελλάδα μειώνεται σταθερά από το γ' τρίμηνο 2010 (πτώση τότε 3,4%), όταν και άρχισαν οι περικοπές στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό μείωσης (κατά 11,9%) καταγράφηκε στο α' τρίμηνο 2013."

7 Ανάλυση αύξησης Κατώτατου Μισθού και συνέπειες του στην αγορά εργασίας.

7.1 Οι Εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα.

Η εκδήλωση της εκτεταμένης κρίσης η οποία άρχισε το 2008, συνεχίζεται κατά την επόμενη διετία με πολλές επιδράσεις στο πεδίο της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων. Στο σύνολο τους οι Ευρωπαϊκές χώρες, βιώνουν έντονα τις συνέπειες της κρίσης, αλλά το βάρος των παρενεργειών της να μην εκδηλώνεται με τους ίδιους όρους και ένταση σε όλες τις περιπτώσεις.

Κάποιες από αυτές τις χώρες θα οδηγηθούν από μηχανισμούς στήριξης της οικονομίας τους σε δανεισμό(Λετονία, Ρουμανία, Ελλάδα, Ιρλανδία, Ουγγαρία, Εσθονία). Κάποιες άλλες αναμένεται να ακολουθήσουν. Αύξηση της ανεργίας με υψηλούς ρυθμούς, παρουσιάζοντας μεγέθη τα οποία υπερβαίνουν τους υψηλότερους δείκτες των δύο τελευταίων δεκαετιών.

Σε αυτό το περιβάλλον δημιουργείται ασφυξία στις εργασιακές σχέσεις, με αποτέλεσμα η κρίση να δημιουργεί μεγαλύτερη ευελιξία στον εργασιακό τομέα, περιορίζοντας τις αμοιβές και τα εργασιακά δικαιώματα. Στοιχείο ένδειξης της εικόνας της αγοράς εργασίας στην Ευρώπη για τα έτη 2008 – 2010 είναι ότι η επίσημη ανεργία στην ΕΕ – 27 αυξάνεται από το 7% στο 9,8%, ενώ στην Ελλάδα τα ποσοστά εκτοξεύονται από το 7,5% στο 12,8%.³⁶ Τα υψηλότερα επίπεδα ανεργίας στην ΕΕ καταγράφονται στην Ελλάδα τον Μάρτιο του 2019, σύμφωνα με στοιχεία της Ευρωπαϊκής Στατιστικής Υπηρεσίας (Eurostat) που δόθηκαν στη δημοσιότητα.

Συνολικά στην Ευρωζώνη -σύμφωνα με στοιχεία του Μαρτίου 2019- η ανεργία διαμορφώθηκε στο 7,7% σε σχέση με 7,8% το Φεβρουάριο και 8,5% ένα χρόνο πριν³⁷.

³⁶Γιάννης Κουζής et al., Οι Εργασιακές Σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα-Ετήσια Έκθεση 2010(Αθήνα: 2011), 11.

³⁷Η Καθημερινή Ελληνική Οικονομία," Eurostat: Στην Ελλάδα τα υψηλότερα επίπεδα ανεργίας το 2019" <https://www.kathimerini.gr/1021813/article/oikonomia/ellhnikh-oikonomia/eurostat-sthn-ellada-ta-yyhlotera-epipeda-anagerias-ton-martio-toy-2019>.

Accessed 30/06/2019.

7.2 Διακύμανση των Εθνικών Κατώτατων Μισθών

Τον Ιανουάριο του 2008, 22 από τα 28 κράτη μέλη της ΕΕ (Δανία, Ιταλία, Κύπρος, Αυστρία, Φινλανδία και Σουηδία αποτελούσαν εξαίρεση) διέθεταν εθνικούς κατώτατους μισθούς, όπως και όλες οι υποψήφια για προσχώρηση στην ΕΕ χώρες (Μαυροβούνιο, Πρώην Γιουγκοσλαβική Δημοκρατία της Μακεδονίας, Αλβανία, Σερβία και Τουρκία). Την 1η Ιανουαρίου 2018, οι μηνιαίοι κατώτατοι μισθοί διέφεραν σημαντικά μεταξύ των κρατών μελών και κυμαίνονταν από, από 261 € στη Βουλγαρία σε 1.999€ στο Λουξεμβούργο.

Σε σύγκριση με το 2008, οι κατώτατοι μισθοί (εκφρασμένοι σε ευρώ) ήταν υψηλότεροι τον Ιανουάριο του 2018 σε κάθε κράτος μέλος της ΕΕ που διέθετε εθνικό κατώτατο μισθό, με εξαίρεση την Ελλάδα όπου ήταν χαμηλότεροι κατά 14 % (συσσωρευμένοι για περίοδο 10 ετών, με μέσο ετήσιο ρυθμό μεταβολής 1,5 %). Μεταξύ Ιανουαρίου 2008 και Ιανουαρίου 2018, ο μέσος ετήσιος ρυθμός μεταβολής των κατώτατων μισθών ήταν υψηλότερος στη Ρουμανία (11,4 %) και στη Βουλγαρία (8,8 %). Επιπλέον, σημαντικές αυξήσεις καταγράφηκαν στη Σλοβακία (7,1 %) και στα τρία [κράτη μέλη της Βαλτικής](#) — Λετονία (6,5 %), Εσθονία (6,0 %) και Λιθουανία (5,6 %).

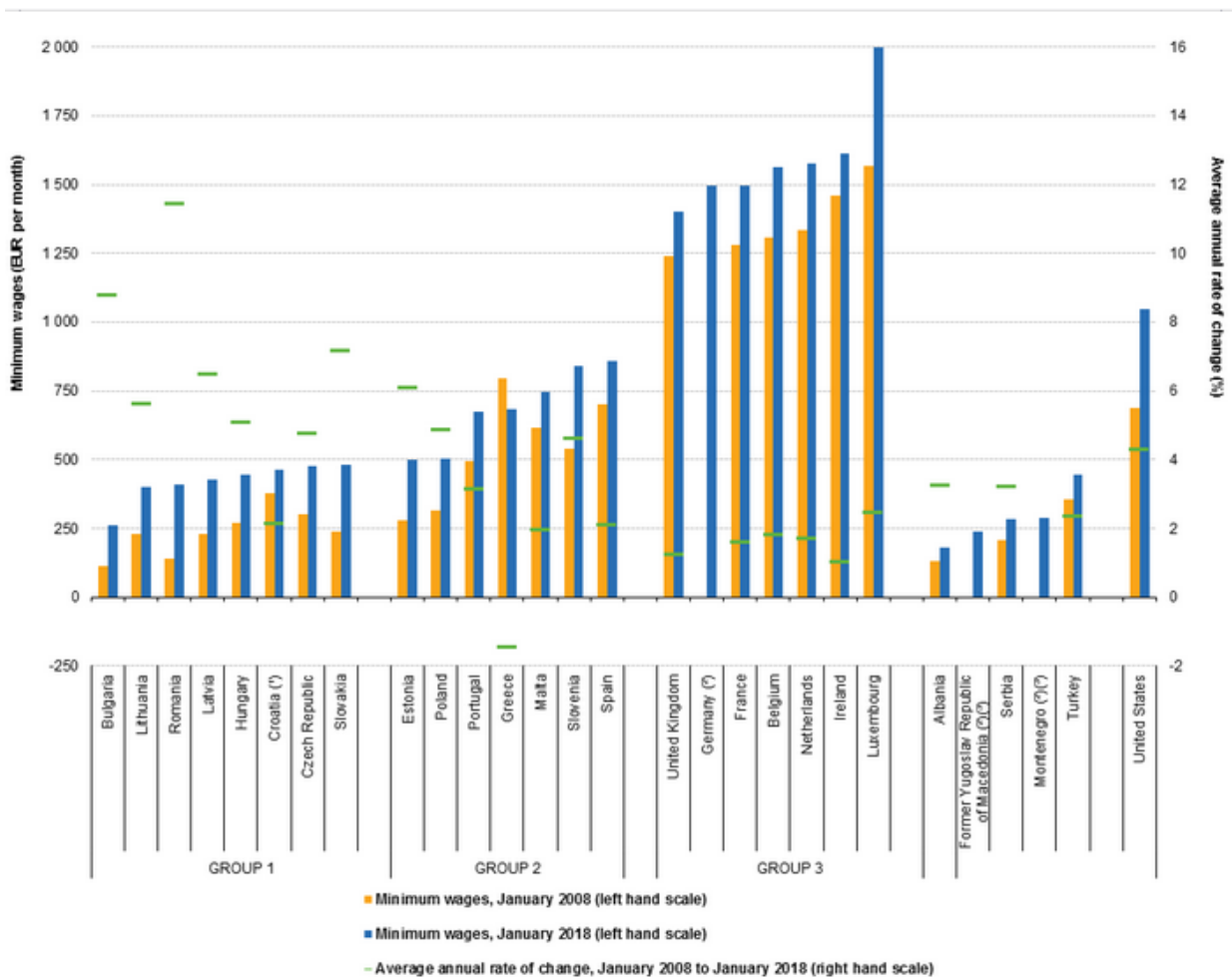


Table 10:

Γράφημα 1: Κατώτατοι μισθοί, Ιανουάριος 2008 και 2018
(EUR ανά μήνα και %)

Πηγή: Eurostat

Με βάση το επίπεδο των εθνικών ακαθάριστων μηνιαίων κατώτατων μισθών εκφρασμένων σε ευρώ, τα κράτη μέλη της ΕΕ που καλύπτονται από την παρούσα συλλογή δεδομένων μπορούν να ταξινομηθούν σε τρεις διαφορετικές ομάδες, οι τρίτες χώρες απεικονίζονται στο γράφημα 1 ως χωριστή ομάδα.

- Η **ομάδα 1** περιλαμβάνει χώρες των οποίων οι εθνικοί κατώτατοι μισθοί ήταν τον Ιανουάριο του 2018 **χαμηλότεροι από 500 EUR το μήνα**. Τα κράτη μέλη της ΕΕ που περιλαμβάνονταν σε αυτή την ομάδα ήταν τα ακόλουθα: Βουλγαρία, Λιθουανία, Ρουμανία, Λετονία, Ουγγαρία,

Κροατία, Τσεχική Δημοκρατία, και Σλοβακία· οι εθνικοί κατώτατοι μισθοί τους κυμαίνονταν από 261 EUR στη Βουλγαρία έως 480 EUR στη Σλοβακία.

- Η **ομάδα 2** περιλαμβάνει χώρες των οποίων οι εθνικοί κατώτατοι μισθοί ήταν τον Ιανουάριο του 2018 **τουλάχιστον 500 EUR αλλά χαμηλότεροι από 1 000 EUR το μήνα**. Τα κράτη μέλη της ΕΕ που περιλαμβάνονταν σε αυτή την ομάδα ήταν τα ακόλουθα: Εσθονία, Πολωνία, Πορτογαλία, Ελλάδα, Μάλτα, Σλοβενία και Ισπανία· οι εθνικοί κατώτατοι μισθοί κυμαίνονταν από 500 EUR στην Εσθονία έως 859 EUR στην Ισπανία.
- Η **ομάδα 3** περιλαμβάνει χώρες των οποίων οι εθνικοί κατώτατοι μισθοί ήταν τον Ιανουάριο του 2018 **τουλάχιστον 1 000 EUR το μήνα**. Τα κράτη μέλη της ΕΕ που περιλαμβάνονταν σε αυτή την ομάδα ήταν τα ακόλουθα: Ηνωμένο Βασίλειο, Γερμανία, Γαλλία, Βέλγιο, Κάτω Χώρες, Ιρλανδία και Λουξεμβούργο· οι εθνικοί κατώτατοι μισθοί τους κυμαίνονταν από 1 401 EUR στο Ηνωμένο Βασίλειο έως 1 999 EUR στο Λουξεμβούργο.
- Όλες οι υποψήφιες για προσχώρηση στην ΕΕ χώρες διέθεταν κατώτατους μισθούς παρόμοιους με αυτούς της ομάδας 1, οι οποίοι κυμαίνονταν από 181 EUR στην Αλβανία έως 446 EUR στην Τουρκία. Το επίπεδο στις Ηνωμένες Πολιτείες (με εθνικό κατώτατο μισθό 1.048 EUR το μήνα) ενέπιπτε στο εύρος των μισθών της ομάδας 3.

7.3 Ποσοστό των ατόμων που λαμβάνουν τον κατώτατο μισθό

Το ποσοστό των εργαζομένων που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό μπορεί να διαφέρει σημαντικά μεταξύ των χωρών. Συνδυάζοντας τα μικροστοιχεία από τις δύο τελευταίες τετραετείς έρευνες για τη διάρθρωση των αποδοχών με το επίπεδο των κατώτατων μισθών που ίσχυαν εκείνη τη χρονική στιγμή (Οκτώβριος 2010 και 2014), μπορεί να γίνει μια εκτίμηση των εν λόγω ποσοστών (όπως εμφανίζεται στο γράφημα 2). Για λόγους συγκρισιμότητας, το πεδίο περιορίστηκε σε εργαζομένους πλήρους απασχόλησης και ηλικίας 21 ετών και άνω, οι οποίοι εργάζονται σε επιχειρήσεις με τουλάχιστον 10 εργαζομένους, με εξαίρεση τον τομέα της δημόσιας διοίκησης, της άμυνας και της υποχρεωτικής κοινωνικής ασφάλισης. Επιπλέον, από τις μηνιαίες αποδοχές που υπολογίστηκαν εξαιρέθηκαν οι αποδοχές από υπερωρίες και βάρδιες.

Τον Οκτώβριο του 2014, το ποσοστό των εργαζομένων που αμείβονταν λιγότερο από το 105% του εθνικού κατώτατου μισθού υπερέβαινε το 7,0 % σε δέκα κράτη μέλη της ΕΕ τα οποία διέθεταν κατώτατο μισθό, και συγκεκριμένα: τη Σλοβενία (19,1 %), τη Ρουμανία

(15,7 %), την Πορτογαλία (13,0 %), την Πολωνία (11,7 %), τη Βουλγαρία (8,8 %); τη Γαλλία (8,4 %), τη Λιθουανία (8,1 %), τη Λετονία (7,9 %), την Ελλάδα (7,7 %) και την Κροατία (7,1 %). Στο Βέλγιο (0,4 %) καταγράφεται το χαμηλότερο ποσοστό εργαζομένων των οποίων οι αποδοχές είναι μικρότερες από το 105 % του εθνικού κατώτατου μισθού, ενώ το ποσοστό των εργαζομένων στα υπόλοιπα δέκα κράτη μέλη που αμείβονται λιγότερο από το ποσό αυτό κυμαίνονται από 1,0 % (Ισπανία) έως 5,8 % (Λουξεμβούργο).

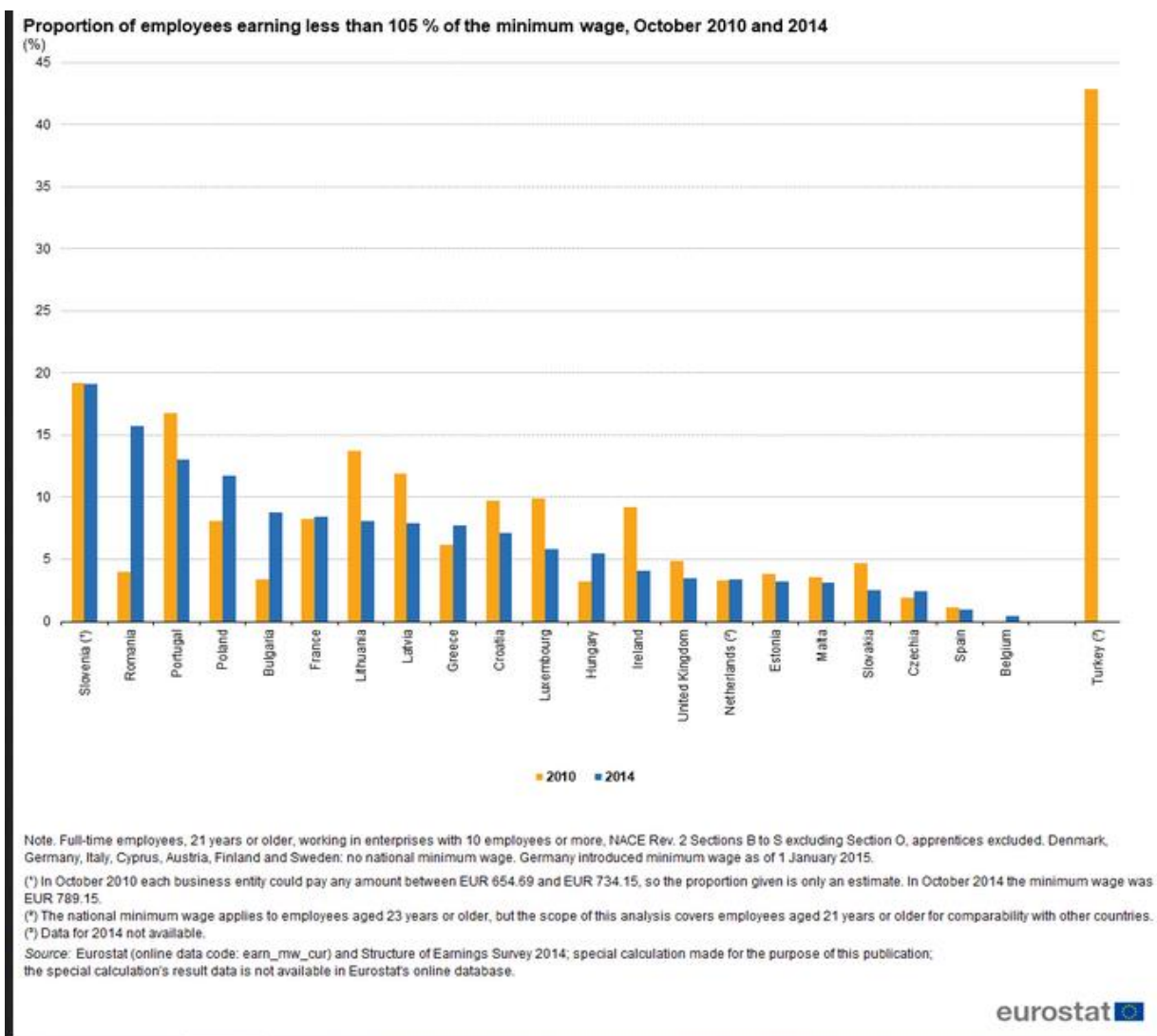


Table 11:Γράφημα 2: Ποσοστό απασχολούμενων που αμείβονται λιγότερο από το 105 % του κατώτατου μισθού, Οκτώβριος 2010 και 2014 (%)
 Πηγή: Eurostat

Τα στατιστικά δεδομένα για τους κατώτατους μισθούς, που δημοσιεύονται από την Eurostat, αναφέρονται στους μηνιαίους εθνικούς κατώτατους μισθούς. Τα στοιχεία που δημοσιεύονται αφορούν τους κατώτατους μισθούς που ισχύουν την 1η Ιανουαρίου και την 1η Ιουλίου κάθε έτους. Οι βασικοί εθνικοί κατώτατοι μισθοί καθορίζονται με βάση μια ωριαία, εβδομαδιαία ή μηνιαία αμοιβή και αυτοί οι κατώτατοι μισθοί επιβάλλονται από τη νομοθεσία (το κράτος), συχνά έπειτα από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους ή απευθείας μέσω εθνικής διακλαδικής συμφωνίας. Οι εθνικοί κατώτατοι μισθοί ισχύουν συνήθως για όλους τους εργαζομένους ή τουλάχιστον για τη μεγάλη πλειονότητα των εργαζομένων της χώρας· τα στοιχεία αναφέρονται σε ακαθάριστες αποδοχές. Για τις χώρες όπου ο εθνικός κατώτατος μισθός δεν καθορίζεται σε ακαθάριστους όρους, γίνεται αναγωγή της καθαρής αξίας για να καλυφθούν οι εφαρμοστέοι φόροι· αυτό ισχύει για το Μαυροβούνιο και τη Σερβία³⁸.

Για τις χώρες όπου οι εθνικοί κατώτατοι μισθοί δεν καθορίζονται σε μηνιαία βάση (π.χ. όπου οι κατώτατοι μισθοί καθορίζονται σε ωριαία ή εβδομαδιαία βάση), το επίπεδο του κατώτατου μισθού μετατρέπεται σε μηνιαίο μισθό σύμφωνα με τους συντελεστές μετατροπής που παρέχονται από τις οικείες χώρες:

Γερμανία: (ωρομίσθιο x 39,1 ώρες x 52 εβδομάδες) / 12 μήνες (η αξία των 39,1 ωρών συνδέεται με τον μέσο όρο των βασικών αμειβόμενων ωρών ανά εβδομάδα για εργαζομένους πλήρους απασχόλησης στο NACE αναθ.2 τομείς Β έως Σ: η αξία αυτή είναι αποτέλεσμα τριμηνιαίας έρευνας αποδοχών)·

Ιρλανδία: (ωρομίσθιο x 39 ώρες x 52 εβδομάδες) / 12 μήνες·

Γαλλία: δεδομένα για τον Ιανουάριο 1999–Ιούλιο 2005: (ωρομίσθιο x 39 ώρες x 52 εβδομάδες) / 12 μήνες· δεδομένα από τον Ιανουάριο 2005 και μετά: (ωρομίσθιο x 35 ώρες x 52 εβδομάδες) / 12 μήνες·

Μάλτα: (εβδομαδιαία αμοιβή x 52 εβδομάδες) / 12 μήνες·

³⁸ Στατιστικά στοιχεία για τις κατώτατες αποδοχές [.https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics/el](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics/el)

Accessed 24 May 2019.

Ηνωμένο Βασίλειο: (ωρομίσθιο x μέσος όρος βασικών αμειβόμενων ωρών ανά εβδομάδα για εργαζομένους πλήρους απασχόλησης σε όλους τους κλάδους x 52,18 εβδομάδες) / 12 μήνες·

ΗΠΑ: (ωρομίσθιο x 40 ώρες x 52 εβδομάδες) / 12 μήνες.

Στη Σερβία, ο εθνικός κατώτατος μισθός καθορίζεται με καθαρό ωρομίσθιο. Εφαρμόζεται η ακόλουθη μετατροπή: (καθαρό ωρομίσθιο x 40 ώρες x 52,2 εβδομάδες) / 12 μήνες. Στη συνέχεια, το ποσό υποβάλλεται σε αναγωγή για να καλυφθούν οι ισχύοντες φόροι.

Επιπλέον, όταν ο κατώτατος μισθός καταβάλλεται για περισσότερους από 12 μήνες ανά έτος (όπως συμβαίνει στην Ελλάδα, την Ισπανία και την Πορτογαλία, όπου καταβάλλεται για 14 μήνες το χρόνο), τα δεδομένα έχουν αναπροσαρμοστεί ώστε να λαμβάνονται υπόψη αυτές οι πληρωμές.

Τα στοιχεία για τους εθνικούς κατώτατους μισθούς υποβάλλονται στην Eurostat στο εθνικό νόμισμα. Για τις χώρες που δεν ανήκουν στη ζώνη του ευρώ, οι κατώτατοι μισθοί στα εθνικά τους νομίσματα μετατρέπονται σε ευρώ χρησιμοποιώντας τη μηνιαία συναλλαγματική ισοτιμία του προηγούμενου μήνα (π.χ. για να υπολογιστούν σε ευρώ οι κατώτατοι μισθοί της 1ης Ιανουαρίου 2018 χρησιμοποιήθηκε η ισοτιμία από τα τέλη του Δεκεμβρίου του 2017).

Τα 22 κράτη μέλη της ΕΕ που διαθέτουν εθνικούς κατώτατους μισθούς μπορούν να χωριστούν σε τρεις κύριες ομάδες βάσει του ύψους των αποδοχών.

ΜΙΣΘΟΙ	≥ 500€	600-900€	≤ 1.400€
ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ, ΛΙΘΟΥΑΝΙΑ	261, 400		
ΡΟΥΜΑΝΙΑ, ΛΕΤΟΝΙΑ	408, 430		
ΟΥΥΓΑΡΙΑ, ΚΡΟΑΤΙΑ	445, 462		
ΤΣΕΧΙΑ, ΣΛΟΒΑΚΙΑ	478, 480		
ΕΣΘΟΝΙΑ, ΠΟΛΩΝΙΑ	500, 503		
ΕΛΛΑΔΑ, ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ		650, 677	
ΜΑΤΑ, ΣΛΟΒΕΝΙΑ, ΙΣΠΑΝΙΑ		748, 843, 859	
Η. ΒΑΣΙΛΕΙΟ, ΓΕΡΜΑΝΙΑ			1.401, 1.498
ΓΑΛΛΙΑ, ΒΕΛΓΙΟ			1.498, 1.563
ΚΑΤΩ ΧΩΡΕΣ, ΙΡΛΑΝΔΙΑ			1.578, 1.614
ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ			1.999

ΠΙΝΑΚΑΣ 7.1 : Μεικτές Αποδοχές Κατώτατου Μισθού στην Ε.Ε.

Η Eurostat εκτιμά ότι οι αποκλίσεις στους μισθούς θα πρέπει να συνυπολογίζονται και με το κόστος ζωής. Με βάση μόνο τους αριθμούς ο υψηλότερος κατώτατος μισθός στην ΕΕ είναι σχεδόν οκτώ φορές υψηλότερος από τον χαμηλότερο. Ωστόσο αν υπολογιστεί με βάση την αγοραστική δύναμη τότε ο μισθός του Λουξεμβούργου για παράδειγμα είναι τριπλάσιος από τον χαμηλότερο της Βουλγαρίας.³⁹

7.4 Αύξηση του κατώτατου μισθού σε επιχειρήσεις του Ν. Πρέβεζας.

³⁹Iefimerida "Eurostat για τον κατώτατο μισθό σε 22 χώρες"
<https://www.iefimerida.gr/news/398324/oi-misthoi-se-22-hores-tis-ee-alloy-sta-261-o-katotatos-se-alli-hora-sta-1999-eyro>.

Accessed 23/02/2018.

ΠΡΑΤΗΡΙΟ ΥΓΡΩΝ ΚΑΥΣΙΜΩΝ ΣΤΟ Ν. ΠΡΕΒΕΖΑΣ.			
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ	ΕΙΔΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΠΛΗΡΩΤΕΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΠΩΛΗΤΗ	ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΠΩΛΗΤΗ
28/2-30/4/2018	ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	492,31	586,08
30/04/2018	ΔΩΡΟ ΠΑΣΧΑ	241,46	
31/5-31/7/2018	ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	492,31	586,08
31/07/2018	ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ	246,15	
31/8-31/12/2018	ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	492,31	586,08
31/12/2018	ΔΩΡΟ ΧΡΙΣΤ/ΝΩΝ	512,82	
31/01/2019	ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	492,31	586,08
28/02/2019	ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	546,00	650,00
31/3-30/4/2019	ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	546,00	650,00
30/04/2019	ΔΩΡΟ ΠΑΣΧΑ	284,37	
31/05/2019	ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	546,00	650,00

Table 12: ΠΙΝΑΚΑΣ 7.2 : Αποδοχές εργαζομένου σε επιχείρηση του Ν. Πρέβεζας

Στην παραπάνω επιχείρηση υγρών καυσίμων στο Ν. Πρέβεζας, παρουσιάζουμε την διαμόρφωση του μισθολογίου ενός εργαζομένου με ειδικότητα ως πωλητής. Βλέπουμε ότι από τον μήνα Φεβρουάριο του 2018 μέχρι και 31/1/19 οι καθαρές αποδοχές του είναι 492,31€ και οι μικτές αποδοχές του 586,08€ λίγο πριν την αύξηση του κατώτατου μισθού. Αντίστοιχα από 1/2/2019 όπου έγινε αύξηση του κατώτατου μισθού και κατάργηση του λεγόμενου υποκατώτατου μισθού, υπήρξε αύξηση των καθαρών αποδοχών του από τα 492,31€ σε 546,00€, δηλαδή αύξηση περίπου 54€ ή 11%. Η συγκεκριμένη επιχείρηση η οποία απασχολεί μόνο τρεις (3) εργαζόμενους, από τους οποίους μόνο αυτός που παρουσιάζουμε εμπίπτει στις συγκεκριμένες διατάξεις του νόμου περί αύξησης κατώτατου μισθού,(στους υπολοίπους οι αποδοχές τους είναι πάνω από τον κατώτατο μισθό), δεν υπάρχει μεγάλο κόστος για την επιχείρηση, με αποτέλεσμα να μην το μετακυλήσει στα προϊόντα της και να το απορροφήσει η ίδια η επιχείρηση.

ΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΧΟΝΔΡΙΚΗΣ ΠΩΛΗΣΗΣ ΦΡΟΥΤΩΝ & ΛΑΧΑΝΙΚΩΝ			
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ	ΕΙΔΟΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	ΠΛΗΡΩΤΕΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΠΩΛΗΤΗ	ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ
31/12/2017	ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	492,31	586,08
31/12/2017	ΔΩΡΟ ΧΡΙΣΤΟΥΓΕΝΝΩΝ	512,82	
30/04/2018	ΔΩΡΟ ΠΑΣΧΑ	256,41	
31/07/2018	ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΔΕΙΑΣ	246,15	
15/12/2018	ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	492,31	586,08
28/02/2019	ΤΑΚΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	546,00	650,00
30/04/2019	ΔΩΡΟ ΠΑΣΧΑ	277,27	

Table 13: ΠΙΝΑΚΑΣ 7.3: ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΗΝ ΑΥΞΗΣΗ ΤΟΥ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ.

Σε αυτή την επιχείρηση στο Ν. Πρέβεζας θα αναλύσουμε την διακύμανση των αποδοχών ενός πωλητή, σε κατάστημα χονδρικής πώλησης φρούτων και λαχανικών, χωρίς προϋπηρεσία. Τις 31.12.2017 οι καθαρές αποδοχές του ήταν 492,31€ πολύ πριν την αύξηση του κατώτατου μισθού, αποδοχές σύμφωνα με τα κατώτατα όρια αποδοχών άνω των 25 ετών στα 586,08€ μικτά. Τις 31/12/2017 το Δώρο Χριστουγέννων είναι ελάχιστα επάνω από τις μηνιαίες τακτικές αποδοχές του και το Δώρο Πάσχα το 50% του Δώρου Χριστουγέννων. Τις 31/07/2018 το επίδομα αδειας είναι το μισό των τακτικών μηνιαίων αποδοχών του. Σύμφωνα με την αύξηση του κατώτατου μισθού η μισθοδοσία του στις 28.02.2019 ανέρχεται στα 546,00€ καθαρά ή 650,00€ μικτά, αύξηση της τάξης των 54,00€ καθαρά ή 11%. Συνεπάγεται επίσης και αύξηση του Δώρου Πάσχα από τα 256,41€ σε 277,27€, αύξηση 20,86€. Σε αυτή την επιχείρηση πληροφορηθήκαμε από έγκυρες πηγές, ότι η αύξηση του κατώτατου μισθού επηρέασε την επιχείρηση αρνητικά, διότι υπάρχουν τέσσερις(4) υπάλληλοι που εμπίπτουν στις συγκεκριμένες διατάξεις, με αποτέλεσμα το κόστος για την επιχείρηση να είναι δυσβάσταχτο. Υπολογισμένο κόστος με αριθμούς είναι: 54,00€ το μήνα × 12 μήνες × 4

Υπάλληλοι= 2.592,00€, όσο θα κόστιζε αν προσλάμβανε έναν ακόμα εργαζόμενο οκτάωρο για εποχική απασχόληση τετράμηνο.

Η συγκεκριμένη επιχείρηση αποφάσισε το συγκεκριμένο κόστος να το μετακυλήσει, στην αύξηση των τιμών των προϊόντων της, με αποτέλεσμα την τελική επιβάρυνση να την επωμιστεί ο ίδιος ο καταναλωτής, ο οποίος βλέπει συνεχώς το μηνιαίο εισόδημα του να μειώνεται από όλες τις πλευρές. Επειδή η λειτουργία της αγοράς είναι αλυσιδωτή, αυτό συνεπάγεται την αγορά είτε μικρότερων ποσοτήτων προϊόντων από τον καταναλωτή, είτε στην επιλογή χαμηλότερης ποιότητας προϊόντων, είτε στην εύρεση διαφορετικού καταστήματος, στην συγκεκριμένη περίπτωση πώλησης φρούτων και λαχανικών. Επειδή μιλήσαμε για αλυσίδα στην αγορά εργασίας, ενδεχομένως να υπάρξει σταδιακή μείωση στον τζίρο της επιχείρησης, με οτιδήποτε συνεπάγεται αυτό(μείωση θέσεων εργασίας, προώθηση μαύρης εργασίας). Όπως θα δούμε και παρακάτω, επιβάλλεται σε μία χώρα η αύξηση του κατώτατου μισθού να διαμορφώνεται από τις επιχειρήσεις, σχετικά με το τι κλίμα επικρατεί στην αγορά εργασίας και όχι από το κράτος. Σε πολλές περιπτώσεις όπου η αύξηση του κατώτατου μισθού έχει επιβληθεί από το κράτος, υπήρξε καταστροφική.

ΚΕΝΤΡΟ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΠΑΙΔΙΩΝ					
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ	ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	ΗΜΕΡΕΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ & ΜΙΚΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ	ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	ΚΑΘΑΡΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ
31.01, 26.02. 19	ΔΙΔΑΚΤΙΚΟ	9ΗΜ.& 8ΗΜ94.94€ & 93,60€	15,19€& 14,98€	23,79 €& 23,46 €	79,75€&78,62€
31.01, 26.02. 19	ΚΑΘΑΡΙΣΤΡΙΑ- ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΑ 4,32€/ΩΡΑ, 4,79€/ΩΡΑ ΜΙΚ.	9ΗΜ& 9 ΗΜ 99,36€ & 95,80€	15,90€ & 15,33€	24,90 € & 24,01 €	83,46€ & 80,47€
31.01, 26.02. 19	ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΣ	25ΗΜ & 25ΗΜ. 405,75€ & 487,50€	64,92€ & 78,00€	101,68€ & 122,17€	340,83€ & 409,50
31.01, 26.02. 19	ΔΙΔΑΚΤΙΚΟ	25ΗΜ & 25ΗΜ. 586,08€& 650,00€	93,77€ & 104,00€	146,87€ & 162,89€	492,31€ & 546,00€
31.01, 26.02. 19	ΔΙΔΑΚΤΙΚΟ(ΕΓΓΑΜΗ)	25 ΗΜ & 25ΗΜ. 644,69€ & 715,00€	103,15€ & 114,40€	161,56€ & 179,18€	541,54€ & 600,60€

Table 14: ΠΙΝΑΚΑΣ 7.4: ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΕ ΚΔΑΠ

Στην παραπάνω επιχείρηση θα αναλύσουμε την αύξηση του κατώτατου μισθού στις αποδοχές του προσωπικού της και τις συνέπειες για την επιχείρηση όπως διαμορφώθηκαν. Στις 31.01.19 παρατηρούμε σε εργαζόμενο της ως διδακτικό προσωπικό ότι οι καθαρές αποδοχές του με εννιά(9) ημέρες απασχόλησης ήταν 79,75€, ενώ αντίστοιχα με την αύξηση του κατώτατου μισθού στις 26.02.19 με οχτώ(8) ημέρες απασχόλησης ήταν 78,62€. Έχουμε δηλαδή σχεδόν τις ίδιες αποδοχές με μία λιγότερη όμως μέρα απασχόλησης. Σε άλλον εργαζόμενο της με ειδικότητα καθαρίστριας, έχουμε πριν την αύξηση του κατώτατου μισθού ωρομίσθιο με 4,32€/ώρα και μετά την αύξηση με 4,79€/ώρα. Οι καθαρές αποδοχές είναι πιο μειωμένες με το καινούργιο μισθολόγιο λόγω μειωμένων ωρών. Στον επόμενο υπάλληλο παρατηρούμε αύξηση στις αποδοχές του κατά περίπου 69,00€, ή 20% από τα 340,00€ στα

409,00€. Στην τέταρτη γραμμή του πίνακα έχουμε εργαζόμενο ο οποίος τις 31.01.19 είχε αποδοχές 586,08€ μικτές ή 492,31€ καθαρές και στις 26.02.19 με την αύξηση του κατώτατου, αυξήθηκαν κατά 54,00€ οι καθαρές αποδοχές στα 546,00€ ή 650,00 μικτά. Στον τελευταίο εργαζόμενο έχουμε αύξηση καθαρών αποδοχών από τα 541,54€ σε 600,00€, αύξηση 59,00€ περίπου, μεγαλύτερες αποδοχές από τον προηγούμενο εργαζόμενο λόγω το ότι είναι έγγαμη και παίρνει το επίδομα γάμου το οποίο αντιστοιχεί στο 10% των μικτών αποδοχών.

Στην συγκεκριμένη επιχείρηση η οποία προσφέρει υπηρεσίες φύλαξης παιδιών αυξήθηκε αρκετά το κόστος της επιχείρησης όπως αναφέραμε προηγουμένως, χωρίς ευτυχώς περαιτέρω αύξηση των τιμών των υπηρεσιών της προς τους πελάτες της, λόγω του γεγονότος ότι το μεγαλύτερο μέρος των πελατών της, εντάσσεται σε αυτήν μέσω χρηματοδοτούμενων προγραμμάτων ΕΣΠΑ.

7.5 Η χαμένη αύξηση του κατώτατου μισθού

Από 1^η Φεβρουαρίου όπως αναφέραμε ισχύει η αύξηση του κατώτατου μισθού. Αυξάνεται για τους εργατοτεχνίτες το κατώτατο ημερομίσθιο στα 29,04€ και για τους υπαλλήλους στα 650,00€ το μήνα. Το υποκατώτατο ημερομίσθιο και ο υποκατώτατος μισθός για τους νέους έως 25 ετών καταργούνται. Η απόφαση αυτή είναι εύκολη, κατανοητή, δεν προκαλεί ανυπέρβλητα εμπόδια και δεν είναι φυσικά καταστροφή της οικονομίας. "Με την αύξηση του κατώτατου μισθού κάνουμε πράξη την κορυφαία δέσμευση που είχε αναλάβει η κυβέρνηση για την ενίσχυση του διαθέσιμου εισοδήματος των εργαζομένων και ειδικά των νέων, μέσω της κατάργησης της ρατσιστικής ηλικιακής διάκρισης του υποκατώτατου μισθού, σημειώνεται στην κυβερνητική ανακοίνωση, σύμφωνα με την οποία ο ρατσισμός εφαρμόζεται εναντίον όσων είναι κάτω από τα 25. Δεν ισχύει το ίδιο για τους υπερήλικους συνταξιούχους, που ζουν με συντάξεις παρόμοιου ύψους."

Η αύξηση του κατώτατου μισθού παρασύρει και άλλα είκοσι τέσσερα (24) επιδόματα που συνδέονται μαζί του, όπως αναφέραμε σε προηγούμενο κεφάλαιο. Τι πειράζει θα αναλογιστούμε να αυξάνονται βοηθήματα σε άνεργους και ανθρώπους που έχουν πιεστικές ανάγκες. Μπορούσαν να είχαν αυξηθεί άμεσα χωρίς σύνδεση με τον κατώτατο μισθό. Θα ήταν μια ίσως αναγκαία διευθέτηση κοινωνικής πολιτικής, που δεν θα επιβάρυνε την ανταγωνιστικότητα και το κόστος των προϊόντων. Το ουσιαστικό πρόβλημα είναι η αντίληψη. Που δίνει προτεραιότητα στο ύψος του υποχρεωτικού μισθού και όχι στη δυναμική να δημιουργούνται θέσεις εργασίας.

Νομίζουν ότι η ανάπτυξη προέρχεται από τη διανομή περισσότερου εισοδήματος, όχι από τη δημιουργία με κατανάλωση. Αν ήταν έτσι, όλες οι χώρες θα είχαν ανάπτυξη.

Η αύξηση του κατώτατου μισθού είναι κοροϊδία χωρίς αύξηση των επενδύσεων στην πραγματική οικονομία. Ακόμα και στην περίπτωση που οι νέοι την εισπράττουν, πηγαίνει στην φορολογία η οποία δεν έχει προσαρμοστεί ανάλογα με σκοπό να αυξηθεί το διαθέσιμο εισόδημα. Το εισόδημα του μισθωτού με τον αυξημένο κατώτατο ξεπερνά τις 8.636 ευρώ που είναι το αφορολόγητο όριο και πληρώνει φόρο!⁴⁰

Όλα αυτά, βέβαια, θα είναι προβλήματα αφού λύσει το βασικό: Να τον προσλάβουν και να τον πληρώνουν, στην ώρα του.

7.6 Ζημιά που προκαλεί η αύξηση του κατώτατου μισθού σε μια οικονομία.

"Οι υποστηρικτές της αύξησης των κατώτατων μισθών θα πρέπει να ρίξουν μια προσεκτική ματιά στη Βενεζουέλα και την Ελλάδα, όπου οι γενναιόδωρες αυξήσεις των κατώτατων μισθών οδήγησαν τους εργαζόμενους στις ουρές για επιδόματα ανεργίας". Στις περιπτώσεις όπου υπάρχει καθοδήγηση από τις δυνάμεις της αγοράς και όταν υπάρχει ανάπτυξη των εταιρειών και μπορούν να τις καλύψουν, τότε οι αυξήσεις του κατώτατου μισθού είναι καλές και επιβάλλονται. Όπως στην περίπτωση της αύξησης του ελάχιστου μισθού που ανακοίνωσε η COSCO τους προηγούμενους μήνες, μετά από κερδοφόρα συνεχόμενα τρίμηνα ισχυρών πωλήσεων.⁴¹ Όταν είναι όμως αποτέλεσμα κυβερνητικής εντολής, μπορεί να έχουμε αντίθετα αποτελέσματα. Για

⁴⁰Η Καθημερινή" Η χαμένη αύξηση του κατώτατου

μισθού"<https://www.kathimerini.gr/1008013/opinion/epikairothta/politikh/h-xamenh-ay3hsh-toy-katwtatoy-mis8oy>. Accessed: 20 July 2019.

⁴¹Forbes" Τι ζημιά προκαλεί η αύξηση του κατώτατου μισθού σε μια οικονομία"

<https://www.capital.gr/forbes/3348264/ti-zimia-prokalei-i-auxisi-tou-katotatou-misthou-se-mia-oikonomia-deite-ti-benezouela-kai-tin-ellada>.

παράδειγμα, όταν οι εταιρείες πρέπει να τις καλύπτουν ακόμη και σε στιγμές που οι πωλήσεις μειώνονται και αγωνίζονται να επιβιώσουν. Σε μια τέτοια περίπτωση, οι αυξήσεις μισθών ισοδυναμούν με επίδομα και όχι με ανταμοιβή για εργασία.

Ένδειξη μιας αναπτυσσόμενης οικονομίας είναι όταν οι δυνάμεις της αγοράς υπαγορεύσουν αύξηση του κατώτατου μισθού. Ο κατώτατος μισθός αυξήθηκε στην Ελλάδα από ελαφρώς κάτω από 600 ευρώ το 2000 σε περίπου 900 ευρώ έως το 2011, σύμφωνα με την Eurostat. Πρόκειται για αύξηση κατά 50%, πολύ υψηλότερη από τις αυξήσεις ελάχιστων μισθών που έγιναν την ίδια περίοδο στην Ισπανία και την Πορτογαλία.

Αυτή υπήρξε περίοδος άνθισης για την ελληνική οικονομία, η οποία χρηματοδοτούνταν από άφθονο χρέος. Γνωρίζουμε βέβαια όλοι μας όταν το χρέος έληξε τι συνέβη και η ελληνική οικονομία διολίσθησε στην χειρότερη μεταπολεμική ύφεση. Ορισμένες εταιρείες περιόρισαν την δυνατότητα τους και την δυναμικότητα τους βάζοντας οριστικό λουκέτο. Άλλες εγκαταστάθηκαν σε γειτονικές Βαλκανικές χώρες - όπως η Βουλγαρία, όπου ο κατώτατος μισθός ήταν το ένα τέταρτο των μισθών της Ελλάδας. **Μια τρίτη ομάδα ελληνικών εταιρειών εκείνων με τιμολογιακή δύναμη αύξησαν τις τιμές, μετακυλώντας το βάρος στους καταναλωτές. Και μια τέταρτη ομάδα έγιναν οργανισμοί κοινωνικής πρόνοιας, διατηρώντας το εργατικό τους δυναμικό βασισμένες στις άμεσες ή έμμεσες κρατικές επιδοτήσεις για να συνεχίσουν να λειτουργούν.**

Η οικονομική ύφεση κατέστησε τις κρατικές αυξήσεις κατώτατων μισθών ασήμαντες, Ο κατώτατος μισθός της Ελλάδας μειώθηκε από 876 ευρώ το 2012 σε 683 το 2018, καθώς το 17% του εργατικού δυναμικού παρέμεινε άνεργο.

Η Ελλάδα μπορεί να είναι ακραίο παράδειγμα, αλλά δίνει ένα καλό μάθημα: οι μισθοί δεν πρέπει να συγχέονται με τα επιδόματα πρόνοιας. Δεν πρέπει να δίνονται κατ εντολή, πρέπει να κερδίζονται.

7.7 Τι αποκαλύπτουν τα στοιχεία της ΕΡΓΑΝΗΣ (2014-2017) για τις θέσεις εργασίας και τον κατώτατο μισθό.

Ο σημαντικότερος κίνδυνος για την Ελλάδα εν μέσω διεθνών τεχνολογικών και παραγωγικών ανακατατάξεων, είναι η καθήλωση και ο εγκλωβισμός της οικονομίας στις χώρες περιορισμένης παραγωγικής βάσης, χαμηλής προστιθέμενης αξίας, χαμηλών ειδικοτήτων και μισθών. Επιβάλλεται να δοθεί προτεραιότητα στους κλάδους των διεθνών εμπορεύσιμων αγαθών και υπηρεσιών, και ειδικότερα στην μεταποίηση και τις υπηρεσίες τεχνολογίας ώστε να αποκτήσει νόημα η αδήριτη ανάγκη για τον παραγωγικό μετασχηματισμό. Τα στοιχεία που αναλύονται επιβεβαιώνουν ότι την περίοδο 2014-2017 η ελληνική αγορά εργασίας εμφανίζει τα συμπτώματα αυτής της καθήλωσης καθώς η πλειονότητα των νέων θέσεων εργασίας που έχει δημιουργηθεί εντοπίζεται σε χαμηλά αμειβόμενη απασχόληση στο εμπόριο και την εστίαση.

Με ποσό μέχρι 500€ αμείβεται περίπου ένας στους τέσσερις απασχολούμενους για το έτος 2017."Οι κλάδοι που βρίσκονται στις τρεις πρώτες θέσεις απασχόλησης με κατώτατο και υποκατώτατο μισθό (εστίαση με 25,5% των απασχολούμενων με κατώτατο και υποκατώτατο μισθό, χονδρικό και λιανικό εμπόριο 22,71%) είναι οι κλάδοι που εμφανίζονται και στην πρώτη δεκάδα των κλάδων με τη μεγαλύτερη μεταβολή της συνολικής απασχόλησης και αντιπροσωπεύουν το 52% (89 χιλιάδες περίπου) των νέων θέσεων που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό την περίοδο 2014-2017 (171 χιλ. νέες θέσεις εργασίας)."

Οι εργαζόμενοι με κατώτατο και υποκατώτατο μισθό που απασχολούνται σε πολύ μικρές και μικρές επιχειρήσεις αφορούν συνολικά το 77,14% . "Το μεγαλύτερο μερίδιο των απασχολούμενων (60% περίπου) συγκεντρώνεται στις ηλικίες 25-44 ετών, μερίδιο που όμως φαίνεται να υποχωρεί. Αυτό προκύπτει καθώς παρουσιάζεται υψηλότερος ρυθμός αύξησης της απασχόλησης στις ηλικίες 44+ αλλά και στις ηλικίες κάτω των 24. Τα στοιχεία αυτά επιβεβαιώνουν τις συνέπειες του braindrain(φαινομένου φυγής του εξειδικευμένου ανθρώπινου δυναμικού στο εξωτερικό), στον οικονομικά ενεργό πληθυσμό της χώρας και κυρίως στις ηλικίες 25-44 ετών."

"Κάθε θέση εργασίας που δημιουργείται δεν ταυτίζεται με έναν μοναδικό απασχολούμενο, καθώς ενδεικτικά ένας εργαζόμενος μπορεί να δουλεύει σε 2 ή και 3 θέσεις μερικής απασχόλησης. Έτσι διατηρείται χαμηλός ο εθνικός δείκτης απασχόλησης (55% έναντι 69% στην Ε.Ε., 2018). Αυτός είναι και ο λόγος για τον οποίο παρά την αύξηση του αριθμού των θέσεων εργασίας συνολικά ο αριθμός των εργαζόμενων σύμφωνα με την ΕΛΣΤΑΤ παραμένει κάτω από τα προ κρίσης επίπεδα."

Μία αύξηση του κατώτατου μισθού ειδικά αν είναι πολύ μεγάλη, θα επηρεάσει σημαντικά μέρος της αγοράς εργασίας και μάλιστα σε επιχειρήσεις που μπορούν εύκολα να μεταβάλλουν τις συνθήκες απασχόλησης από πλήρους σε μερική, ή εκ περιτροπής απασχόληση ή και ημιδηλωμένη απασχόληση. Σε αυτό το εργασιακό και μισθολογικό περιβάλλον αποτελεί μείζονα προτεραιότητα η αύξηση του διαθέσιμου εισοδήματος των εργαζομένων. Για αυτό αποτελεί πρωταρχικό σκοπό η μείωση των ασφαλιστικών εισφορών των ελεύθερων επαγγελματιών, με αντικείμενο τη μείωση εισφορών και των μισθωτών.⁴²

Το 90% των επιχειρήσεων κατέβαλε τον αυξημένο κατώτατο μισθό.

⁴²Employ, Σύμβουλοι Εκπαίδευσης και Σταδιοδρομίας "Ποιους αφορά τελικά ο κατώτατος μισθός" <https://e-employ.gr/el/symvouleftiki-karieras/arthra-kariera/item/1899-katotatos-misthos> Accessed 21 November 2018.



ΚΑΤΩΤΑΤΟΣ ΜΙΣΘΟΣ

Ποιους αφορά τελικά;



ΕΜΠΟΡΙΟ

43% ή 205 χιλ. θέσεις

των θέσεων εργασίας είναι μερικής απασχόλησης (149 χιλ.), ή πλήρους απασχόλησης που αμείβονται με κατώτατο μισθό (56 χιλ.)



ΕΣΤΙΑΣΗ

88% ή 186 χιλ. θέσεις

των θέσεων εργασίας είναι μερικής απασχόλησης (170 χιλ.), ή πλήρους απασχόλησης που αμείβονται με κατώτατο μισθό (16 χιλ.)

Ο ΚΑΤΩΤΑΤΟΣ ΜΙΣΘΟΣ
ΣΤΟΥΣ ΚΛΑΔΟΥΣ



ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ

+13% ή +€129

υπερβαίνει ο μέσος μισθός στη μεταποίηση (€1.111) τον μέσο μισθό της οικονομίας (€982)



ΕΜΠΟΡΙΟ &
ΚΑΤΑΛΥΜΑΤΑ

-8% ή -€81 και -€71 αντίστοιχα

υστερεί ο μέσος μισθός στο εμπόριο (€901) και τα καταλύματα (€911) από τον μέσο μισθό της οικονομίας



ΕΣΤΙΑΣΗ

-62% ή -€615

υστερεί ο μέσος μισθός στην εστίαση (€367) από τον μέσο μισθό της οικονομίας



ΔΗΜΟΣΙΟ

+53% ή +€520

υπερβαίνει ο μέσος μισθός στις θέσεις Δημοσίου που καταγράφει το ΕΡΓΑΝΗ, τον μέσο μισθό της οικονομίας

Ο ΜΕΣΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΣΤΟΥΣ
ΚΛΑΔΟΥΣ



ΠΟΛΥ ΜΙΚΡΕΣ

63,5% ή 367 χιλ. θέσεις

των θέσεων εργασίας στις πολύ μικρές επιχειρήσεις (έως 10 ασφαλισμένοι) είναι μερικής απασχόλησης (292 χιλ.), ή πλήρους απασχόλησης που αμείβονται με κατώτατο μισθό (75 χιλ.)



ΜΙΚΡΕΣ

48,1% ή 236 χιλ. θέσεις

των θέσεων εργασίας στις μικρές επιχειρήσεις (11 έως 50 ασφαλισμένοι) είναι μερικής (185 χιλ.), ή πλήρους απασχόλησης που αμείβονται με κατώτατο μισθό (51 χιλ.)



ΜΕΓΑΛΕΣ

+100% ή +€635

Ο μέσος μισθός (€1.346) στις μεγάλες επιχειρήσεις (259+ ασφαλισμένοι) είναι σχεδόν διπλάσιος από ό,τι στις πολύ μικρές επιχειρήσεις (€711)

ΜΕΣΟΣ & ΚΑΤΩΤΑΤΟΣ ΜΙΣΘΟΣ
ΣΤΑ ΜΕΓΕΘΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ



Συντονιστικό Επιχειρηματικό Συμβούλιο Ελλάδας

Special Report ΣΕΒ "ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΑΝΗ ΓΙΑ ΚΑΤΩΤΑΤΟ ΜΙΣΘΟ",
21/11/2018

Table 15: ΠΙΝΑΚΑΣ 7.7: ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΓΑΝΗ ΓΙΑ ΚΑΤΩΤΑΤΟ ΜΙΣΘΟ

7.8 Αύξηση του κατώτατου μισθού με μείωση εργοδοτικών εισφορών.

Η αγορά εργασίας είναι αυτή που έχει πληγεί περισσότερο από την οικονομική κρίση. Επιπλέον, η κοινωνική κόπωση μετά από οκτώ χρόνια εκπλήρωσης της μεγαλύτερης στον κόσμο δημοσιονομικής προσαρμογής που έχει επιτύχει χώρα παγκοσμίως, έχει οδηγήσει στην απαίτηση για αύξηση της απασχόλησης, ειδικά σε ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού. Κατά τον ΣΒΒΕ μπορεί να υλοποιηθεί μόνο στα πλαίσια μιας δυναμικής αναπτυξιακής διαδικασίας, ανάπτυξης που μπορεί να είναι βιώσιμη, η οποία θα στηρίζεται στις δυνατότητες του ιδιωτικού τομέα της οικονομίας και θα έχει ανατρέψει την διαδικασία κατανάλωσης εισαγόμενων αγαθών.

Στο παρελθόν με την παραγωγικότητα της εργασίας και με το ευρύτερο περιβάλλον δραστηριοποίησης των επιχειρήσεων, δεν υπήρχαν συνέπειες από την αύξηση των μισθών και ειδικά με παράγοντες που το διαμορφώνουν όπως: η αβεβαιότητα στο μακροοικονομικό πεδίο, το γραφειοκρατικό ρυθμιστικό περιβάλλον για τις επιχειρήσεις, η ικανότητα τεχνολογικής αναβάθμισης των επιχειρήσεων που θα οδηγήσει στον μετασχηματισμό του παραγωγικού μοντέλου της οικονομίας και το κόστος χρηματοδότησης των επενδύσεων.

Έτσι ακόμα και σήμερα υφίσταται τεράστιο μη μισθολογικό κόστος, αποθαρρύνοντας τις επενδύσεις, αποτρέποντας την παραγωγική επέκταση, δημιουργώντας στρεβλώσεις στην αγορά εργασίας, και εν τέλει, δρα ως «φρένο» στην αναγκαία οικονομική ανάπτυξη της χώρας.

Η διαρκής απομείωση της διεθνούς ανταγωνιστικότητας της χώρας μας είναι αποτέλεσμα των αρνητικών παραγόντων και στρεβλώσεων, η οποία αποτυπώνεται είτε με την βοήθεια δεικτών είτε με ποσοτικά στοιχεία όπως το ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών, η παραγωγικότητα της εργασίας και η αύξηση του ΑΕΠ.

"Ενδεικτικά, την περίοδο 1995 – 2007, το ΑΕΠ παρουσίασε μέση αύξηση 3,9% και ο μέσος ονομαστικός μισθός αύξηση 7%. Το ποσοστό αυτό είναι πολύ υψηλότερο από την αύξηση της παραγωγικότητας εργασίας το αντίστοιχο χρονικό διάστημα, η οποία αυξήθηκε κατά 2,6%, συγκρινόμενο ακόμη και με την αύξηση του πραγματικού μέσου μισθού που ήταν 3%.

Ακόμη, την περίοδο 2000 – 2009, ενώ η μέση αύξηση μισθών στο σύνολο της οικονομίας είναι 5,7%, για τον δευτερογενή τομέα δεν ξεπέρασε το 4,5%. Την περίοδο 2009 – 2016, δηλαδή την περίοδο της κρίσης, ο πραγματικός μισθός υπέστη μείωση κατά 22,5%, «συμβαδίζοντας» με τη μείωση του ΑΕΠ κατά 22,9%."

Σύμφωνα με τα όσα περιγράφουμε ανατρέπεται για την Ελλάδα η βασική αρχή της οικονομικής θεωρίας, όπου αναφέρει ότι η θετική μεταβολή στην αμοιβή της εργασίας έχει θετική μεταβολή στην παραγωγικότητα της εργασίας. Σύμφωνα με τα πρόσφατα στοιχεία της Τράπεζας της Ελλάδος διαπιστώθηκε στο ισοζύγιο συναλλαγών έλλειμμα 3,8 δις. € στο πρώτο εξάμηνο του 2018, έναντι 3,2 δις. € στο αντίστοιχο του 2017 διάστημα, γεγονός που οφείλεται στην αύξηση του ελλείμματος του ισοζυγίου αγαθών και στη μείωση του πλεονάσματος του ισοζυγίου πρωτογενών εισοδημάτων. Το συγκεκριμένο μέγεθος σχετίζεται άμεσα με την **«παραγωγική κατεύθυνση» της οικονομίας, η οποία εξακολουθεί να είναι προσανατολισμένη στις εισαγωγές αγαθών, άρα δεν φαίνεται να μπορεί στο εγγύς μέλλον να ανακάμψει, σε όρους ανταγωνιστικότητας.**⁴³

Ο ΣΒΒΕ(Σύνδεσμος Βιομηχανιών Βορείου Ελλάδος) προτείνει την αύξηση του κατώτατου μισθού των εργαζομένων, υπό τις εξής τρεις προϋποθέσεις:

- Το ποσοστό της αύξησης θα πρέπει να καθορίζεται και να συμφωνεί με τις πραγματικές δυνατότητες ανάληψης του σχετικού κόστους από τις επιχειρήσεις.
- Αν δεν υπάρξει ταυτόχρονη μείωση των εργοδοτικών εισφορών από τους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις, δεν μπορεί να γίνει αύξηση του κατώτατου μισθού.
- Η αύξηση απαραίτητα θα πρέπει να συμβεί σταδιακά και όχι ακαριαία. Ο ΣΒΒΕ προτείνει σε βάθος τριετίας.

⁴³Insider.gr" Αύξηση κατώτατου μισθού με μείωση εργοδοτικών εισφορών "
<https://www.insider.gr/apopseis/vlogs/100624/ayxisi-toy-katotatoy-misthoy-me-meiosi-ergodotikon-eisforon>.
Accessed 22 November 2018.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η λογιστική είναι μία επιστήμη η οποία περιλαμβάνει ένα εύρος γνώσεων και υπηρεσιών. Μία πτυχή της λογιστικής είναι και η μισθοδοσία. Ο Εργαζόμενος και ο Εργοδότης θα πρέπει και οι δύο να γνωρίζουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους όταν συνάπτουν μία σχέση εξαρτημένης εργασίας και επιπλέον ο λογιστής που διαχειρίζεται την σχέση αυτή επιβάλλεται να είναι σωστά ενημερωμένος. Η Λογιστική έχει συνδυαστεί και με εξελιγμένα προγράμματα πληροφορικής, τα οποία δίνουν την δυνατότητα οι εργασίες που είναι απαραίτητες να εκτελούνται σε λιγότερο χρόνο και με μεγαλύτερη ακρίβεια. Σε αυτή την πτυχιακή εργασία χρησιμοποιήσαμε το πρόγραμμα Anaconda Ergasia. Βέβαια δεν υπάρχουν μόνο πλεονεκτήματα όταν χρησιμοποιούμε τέτοια προγράμματα αλλά και μειονεκτήματα. Ένα πολύ βασικό μειονέκτημα, το οποίο επιβάλλεται να αναφέρουμε είναι η μείωση των θέσεων εργασίας, καθώς αυτά τα εξελιγμένα προγράμματα μπορούν να αντικαταστήσουν πλήρως τα ανθρώπινα χέρια.

Στην έρευνα που πραγματοποιήσαμε σε επιχειρήσεις του Νομού Πρέβεζας σχετικά με την μισθοδοσία των εργαζομένων τους, διαπιστώσαμε ότι μπορεί η αύξηση του κατώτατου μισθού στους εργαζόμενους της, να μετακυλήσει το κόστος της επιχείρησης στα προϊόντα της, με την τελική επιβάρυνση να την επωμίζεται τελικά ο καταναλωτής. Αυτό μπορεί να συνεπάγεται μελλοντική μείωση των πωλήσεων της επιχείρησης, η οποία για να μπορέσει να ανταπεξέλθει πλήρως στις υποχρεώσεις της, να αναγκαστεί να λάβει μέτρα που θα μειώνουν τα έξοδα της. Όπως αναφέραμε και προηγουμένως, μία αύξηση του κατώτατου μισθού μπορεί να επιφέρει μείωση των θέσεων εργασίας, δυσκολία στην εξεύρεση νέων θέσεων εργασίας, προώθηση της μαύρης εργασίας και μείωση των ωρών εργασίας. Η νεοκλασική προσέγγιση θεωρεί την αύξηση του κατώτατου μισθού ως στοιχείο που διαστρεβλώνει την λειτουργία της αγοράς, αυξάνοντας τους χαμηλούς μισθούς πέρα από το σημείο ισορροπίας, μεταξύ προσφοράς και ζήτησης, μειώνοντας ως συνέπεια την απασχόληση. Σύμφωνα με ένα απλό μοντέλο προσφοράς και ζήτησης, όσο υψηλότερα τίθεται ο κατώτατος μισθός από την τιμή ισορροπίας(τιμή αγοράς), τόσο μεγαλύτερη η ανεργία που προκαλεί.

Υπάρχει και το επιχείρημα ότι η θέσπιση κατώτατου μισθού δίνει άλλοθι στους εργοδότες για να δώσουν λιγότερα σε εργαζομένους με προσόντα και δεξιότητες που θα μπορούσαν να διεκδικήσουν υψηλότερες αμοιβές. Αν όμως έστεκε το επιχείρημα αυτό, οι εργοδοτικές οργανώσεις θα ήταν οι πρώτες που θα ζητούσαν και θα στήριζαν την καθιέρωση κατώτατου μισθού. Συμβαίνει, όμως, ακριβώς το αντίθετο. Διότι, προφανώς, οι εργοδότες θεωρούν ότι μπορούν να βρουν πιο φθηνό εργατικό δυναμικό από το φθηνότερο που θα καθόριζε ο κατώτατος μισθός.

Αν βέβαια προσεγγίσουμε το θέμα της αύξησης του κατώτατου μισθού από τελείως διαφορετική πλευρά, θα διαπιστώσουμε ότι μέσω των υψηλών κατώτατων μισθών αυξάνεται η ζήτηση και η κατανάλωση, επομένως δημιουργείται ανάπτυξη και νέες θέσεις απασχόλησης. Το αποτέλεσμα μιας αύξησης του κατώτατου μισθού είναι η βελτίωση της καθημερινότητας των φτωχών και μη προνομιούχων τμημάτων του εργατικού δυναμικού. Μελέτες έδειξαν ότι όπου επιβάλλονται δια νόμου ελάχιστες αμοιβές, αυτές συμβάλλουν στην αύξηση της αγοραστικής δύναμης των εργαζομένων δίχως να επηρεάζουν θετικά ή αρνητικά την απασχόληση. Οι υψηλότεροι κατώτατοι μισθοί μπορούν να οδηγήσουν σε μείωση του κόστους εργασίας σε κάποιο βαθμό, με το να δημιουργήσουν κίνητρα στους εργαζομένους και την μείωση τόσο των απουσιών, αλλά και των ποσοστών εναλλαγής του εργατικού δυναμικού. Επίσης πιο υψηλές αμοιβές οδηγούν ενδεχομένως σε αύξηση της παραγωγικότητας του εργατικού δυναμικού και σε μείωση της ανάγκης επιτήρησης του.

Κλείνοντας θα αναφέρουμε ότι είμαστε υποστηρικτές σε αυξήσεις μισθών αλλά με κάποιες προϋποθέσεις όπως:

- Το σχετικό κόστος του ποσοστού της αύξησης του κατώτατου μισθού να μπορεί να καλυφθεί πλήρως από τις ίδιες τις επιχειρήσεις δίνοντας το κράτος σε αυτές και κάποιες φοροελαφρύνσεις.
- Η αύξηση του κατώτατου μισθού να συνδέεται άμεσα με μείωση εργοδοτικών εισφορών και ασφαλιστικών εισφορών, μειώνοντας έτσι το κόστος των επιχειρήσεων.
- Σύνδεση της αύξησης του κατώτατου μισθού με το αφορολόγητο όριο, έτσι ώστε παίρνοντας κάποιος εργαζόμενος μία αύξηση στον μισθό του, να είναι πραγματική και να μην χάνεται στην πορεία πληρώνοντας φόρο.

- Το ποσοστό αύξησης πρέπει να είναι άμεσα συνδεδεμένο με τη μέση παραγωγικότητα της ελληνικής οικονομίας.
- Ύπαρξη σταδιακής αύξησης του κατώτατου μισθού σε βάθος χρόνου τουλάχιστον τριετίας.

Επιβάλλεται λοιπόν να υπάρχει καθοδήγηση από τις δυνάμεις της αγοράς και να μπορούν οι επιχειρήσεις να καλύψουν τις αυξήσεις, σε αντίθετη περίπτωση όταν η αύξηση του κατώτατου μισθού είναι αποτέλεσμα κυβερνητικών εντολών, μπορεί το αποτέλεσμα να είναι καταστροφικό για μία οικονομία.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Βιβλιογραφικές πηγές:

- Καραγιάννης Δ. Ιωάννης, Καραγιάννη Δ. Αικατερίνη και Καραγιάννης Ι. Δημήτριος. *Εργατικά - Μισθοδοσίες - Ασφαλιστικά*. Θεσσαλονίκη, 2019.
- Κουζής Γιάννης. *Οι Εργασιακές Σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα*. Αθήνα, 2011.
- Ληξουριώτης Ιωάννης. *Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη, 2013.
- Σγουρινάκης Ν., Θεοδωράς Ε., και Αγγελόπουλος, Ε. *Οδηγός Επιχείρησης*. Αθήνα: Επιχείρηση, 2013.

Ψηφιακά Τεκμήρια:

- "Αναλυτικά οι αλλαγές στον κατώτατο μισθό- Ποια επιδόματα επηρεάζονται". Διαθέσιμο στο: <https://www.taxheaven.gr/news/news/view/id/43580>
[Πρόσβαση στις 29/01/2019]
- Εφημερίδα της Κυβέρνησης. Ν. 3863/2010 και 3842/2010." *Καθιέρωση της υποχρεωτικής καταβολής από τους εργοδότες, των αποδοχών των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα, μέσω τραπεζικού λογαριασμού*." Εφημερίδα της Κυβέρνησης(ΦΕΚ 1721/τ.Β'/18.05.2017).
- Εφημερίδα της Κυβέρνησης. Ν. 2972/2001." *Χρόνος υποβολής Αναλυτικών Περιοδικών Δηλώσεων Κοινών Επιχειρήσεων*". Εφημερίδα της Κυβέρνησης(ΦΕΚ 237/τ.Α'/05.12.2012).
- Κατσαγάνης Δημήτρης." *Πώς διαμορφώνεται ο νέος κατώτατος μισθός για τους δικαιούχους επιδόματος*". Διαθέσιμο στο: <https://www.capital.gr/oikonomia/3344412/pos-diamorfonetai-o-neos-katotatos-misthos-gia-tous-dikaiouxous-epidomatos-trietias>.
[Πρόσβαση στις 19/02/2019].
- Η Καθημερινή Ελληνική Οικονομία," Eurostat: " *Στην Ελλάδα τα υψηλότερα επίπεδα ανεργίας το 2019*". Διαθέσιμο στο: <https://www.kathimerini.gr/1021813/article/oikonomia/ellhnikh-oikonomia/eurostat-sthn-ellada-ta-yyhlotera-epipeda-anergias-ton-martio-toy-2019>.
[Πρόσβαση στις 30/06/2019].

- "Στατιστικά στοιχεία για τις κατώτατες αποδοχές". Διαθέσιμο στο:
https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/title=Minimum_wage_statistics/el
[Πρόσβαση στις 24/05/2019].
- Iefimerida "Eurostat για τον κατώτατο μισθό σε 22 χώρες" Διαθέσιμο στο:
<https://www.iefimerida.gr/news/398324/oi-misthoi-se-22-hores-tis-ee-alloy-sta-261-o-katotatos-se-alli-hora-sta-1999-eyro>.
[Πρόσβαση στις 23/02/2018].
- Η καθημερινή "Η χαμένη αύξηση του κατώτατου μισθού" Διαθέσιμο στο:
<https://www.kathimerini.gr/1008013/opinion/epikairothta/politikh/h-xamenh-ay3hsh-toy-katwtatoy-mis8oy>. [Πρόσβαση στις 20/07/2019].
- Forbes "Τι ζημιά προκαλεί η αύξηση του κατώτατου μισθού σε μία οικονομία" Διαθέσιμο στο:
<https://www.capital.gr/forbes/3348264/ti-zimia-prokalei-i-auxisi-tou-katotatou-misthou-se-mia-oikonomia-deite-ti-benezouela-kai-tin-ellada>.
[Πρόσβαση στις 12/03/2019]
- Employ, Σύμβουλοι Εκπαίδευσης και Σταδιοδρομίας" Ποιους αφορά τελικά ο κατώτατος μισθός" Διαθέσιμο στο: <https://e-employ.gr/el/symvouleftiki-karieras/arhra-kariera/item/1899-katotatos-misthos>
[Πρόσβαση στις 21/11/2018].
- Insider gr"Αύξηση κατώτατου μισθού με μείωση εργοδοτικών εισφορών" Διαθέσιμο στο:
<https://www.insider.gr/apopseis/vlogs/100624/ayxisi-toy-katotatoy-misthoy-me-meiosi-ergodotikon-eisforon>. [Πρόσβαση στις 22/11/2018].
- Anaconda Ergasia "Εργασία-Μισθοδοσία"2016. Διαθέσιμο στο:
http://www.Taxlive.gr/ergasia-μισθοδοσία/#you_tube_video_program
.[Πρόσβαση στις 05/12/2016].