

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών στη Φορολογική
και Χρηματοοικονομική Διοίκηση Στρατηγικών
Αποφάσεων

Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων

Διπλωματική Εργασία

Η Μισθοδοσία Προσωπικού Στον Ιδιωτικό Τομέα.

Μελέτη Περίπτωσης Στο Χώρο Της Εστίασης.

Της

ΣΙΑΝΟΛΑΣ ΣΟΦΙΑΣ του Κωνσταντίνου

Επιβλέπων καθηγητής: Καραγιώργος Θεοφάνης

Υποβλήθηκε ως απαιτούμενο για την απόκτηση του
Μεταπτυχιακού Διπλώματος στη Φορολογική και
Χρηματοοικονομική Διοίκηση Στρατηγικών Αποφάσεων

Θεσσαλονίκη, 2022



Ευχαριστίες - Αφιερώσεις

Με την παρούσα διπλωματική εργασία περατώνονται οι σπουδές μου στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα σπουδών στη Φορολογική και Χρηματοοικονομική Διοίκηση Στρατηγικών Αποφάσεων του Πανεπιστημίου Μακεδονίας.

Θα επιθυμούσα να ευχαριστήσω ιδιαιτέρως τον επιβλέποντα καθηγητή μου κ. Καραγιώργο Θεοφάνη για την αρωγή και κατανόηση που μου παρείχε κατά την εκπόνηση της διπλωματικής εργασίας. Επιπλέον, θα επιθυμούσα να ευχαριστήσω και τους άλλους καθηγητές που είχα την τιμή να γνωρίσω καθώς μου έμαθαν πολύ ωραία πράγματα κατά τη διάρκεια του μεταπτυχιακού και απέκτησα γνώσεις που θα με ωφελίσουν στην ακολούθως επαγγελματική μου πορεία. Παρά τις δυσκολίες που ζούμε τους τελευταίους μήνες εξαιτίας της πανδημίας τα μαθήματα κύλησαν φυσιολογικά με πολύ όρεξη, επιμέλεια και το επίπεδο της παράδοσης παρέμεινε πολύ υψηλό. Καταλήγοντας, θα ήθελα να ευχαριστήσω και την οικογένεια μου για τη στήριξη που μου παρείχαν σε όλη τη διάρκεια της ακαδημαϊκής μου πορείας.

Περιεχόμενα

Ευχαριστίες - Αφιερώσεις.....	2
Περίληψη	5
Abstract	6
Κεφάλαιο 1 ^ο Εισαγωγή	7
1.1 Πεδίο Εφαρμογής.....	7
1.2 Αντικείμενο Παρούσας Εργασίας	8
Κεφάλαιο 2 ^ο Θεωρητική Προσέγγιση.....	10
2.1 Μισθός.....	10
2.2 Μισθωτοί.....	10
2.3 Σύμβαση εργασίας.....	11
2.4 Μορφές απασχόλησης.....	11
2.5 Άδεια	12
2.6 Επιδόματα	12
2.7 Δώρο Χριστουγέννων και Πάσχα	13
Δώρο Χριστουγέννων.....	13
Δώρο Πάσχα.....	14
2.8 Επίδομα αδειάς.....	15
2.9 Επιπλέον αποδοχές από Υπερεργασιακή και Υπερωριακή απασχόληση	15
2.10 Εργασία την Κυριακή και ημέρες αργίας.....	16
2.11 Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ	18
2.12 Η έννοια της Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.....	19
Είδη Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας	20
Κεφάλαιο 3 ^ο Επισκόπηση Βιβλιογραφίας	22
Κεφάλαιο 4 ^ο Μεθοδολογία Έρευνας- Μελέτη Περίπτωση Στο Χώρο Της Εστίασης	36

4.1 Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για το Προσωπικό των Πάσης Φύσεως Τουριστικών και Επισιτιστικών Καταστημάτων Όλης της Χώρας	36
4.2 Παραδείγματα Υπολογισμού Μικτών Μηνιαίων Αποδοχών Σύμφωνα με την Κλαδική Σύμβαση Εργασίας στον Κλάδο του Επισιτισμού	41
4.3 Παραδείγματα Υπολογισμού Μικτών Μηνιαίων Αποδοχών σε περιπτώσεις Υπερωρίας και Υπερεργασίας.....	44
4.4 Παραδείγματα Υπολογισμού Μικτών Μηνιαίων Αποδοχών σε περιπτώσεις εργασίας Κυριακές και αργίες.....	45
4.5 Παραδείγματα Υπολογισμού Μικτών Μηνιαίων Αποδοχών των Ωρών Νυχτερινής Εργασίας	45
Κεφάλαιο 5 ^ο Συμπεράσματα	46
Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία.....	49
Ελληνική Βιβλιογραφία	52

Περίληψη

Στην παρούσα διπλωματική πρόκειται να αναλυθεί η μισθοδοσία προσωπικού στον ιδιωτικό τομέα και η ερμηνεία των πρωταρχικών σημασιών που απαρτίζουν τους πυλώνες του υπολογισμού της μισθοδοσίας. Με την εκπόνηση της εργασίας θα γίνει κατανοητός ο τρόπος υπολογισμού της αμοιβής των υπαλλήλων ανά καθεστώς απασχόλησης. Συγκεκριμένα, θα παραχθεί βιβλιογραφική επισκόπηση και θα αναλυθούν βασικές έννοιες σχετικά με το μισθό και τη μισθοδοσία. Επιπλέον, θα γίνει ενδελεχής αναφορά στην κοινωνική ασφάλιση, στους πυλώνες πάνω στους οποίους ακουμπάει, καθώς και τη σύνδεση που έχει με τη μισθοδοσία. Ακολούθως, θα πραγματοποιηθεί μία ανάλυση στα δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα, στα επιδόματα που υπάρχουν αλλά και στις πρόσθετες αμοιβές, οι οποίες εξαρτώνται από τις συνθήκες και τη φύση της εργασίας και προστίθενται στον βασικό μισθό που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι. Ακόμα, στην παρούσα εργασία γίνεται λόγος για το πληροφοριακό σύστημα «Εργάνη» και τις ανάγκες που εξυπηρετεί. Τέλος, θα γίνει αναφορά στις αλλαγές και στις προσθήκες που έχουν γίνει λόγω της πανδημίας του Covid-19, όπως δηλώσεις συμβάσεων αναστολής εργασίας.

Λέξεις Κλειδιά:

Μισθός, Μισθοδοσία, Άδειες, Επιδόματα, Εργαζόμενος, Ιδιωτικός τομέας, Αναστολές



Abstract

In this dissertation we will analyze the payroll of staff in the private sector and the interpretation of the primary meanings that make up the pillars of payroll calculation. With the elaboration of the work, the way of remuneration of the employees per employment status will be understood. Specifically, a literature review will be conducted and key concepts related to salary and payroll will be analyzed. In addition, there will be a thorough reference to Social Security, the pillars on which it rests, as well as the connection it has with payroll. Then, there will be an analysis of the Christmas and Easter gifts, the bonuses that are available and the additional fees, which depend on the conditions and nature of the work and are added to the basic salary that employees receive. Also, the work talks about the information system "Ergani" and the needs it serves. Finally, reference will be made to changes and additions made due to the Covid-19 pandemic, such as suspension of contract statements.

Keywords:

Salary, Payroll, Leave, Allowances, Employee, Private sector, Suspensions

Κεφάλαιο 1^ο Εισαγωγή

Στο παρόν κεφάλαιο τεκμηριώνεται η ανάγκη ανάλυσης των εννοιών που συνθέτουν τη μισθοδοσία του προσωπικού στον ιδιωτικό τομέα. Συγκεκριμένα στην ενότητα 1.1 γίνεται παρουσίαση του πεδίου εφαρμογής της μισθοδοσίας, της πολυπλοκότητας υπολογισμού και της ανάγκης για πλήρη γνωστική επάρκεια από τα αρμόδια στελέχη των επιχειρήσεων ώστε να αποφεύγονται λάθη και ατασθαλίες. Επισημαίνεται η ανάγκη ύπαρξης λογισμικού προκειμένου να υπολογίζεται σωστά η μισθοδοσία του προσωπικού που σε συνδυασμό με την ανθρώπινη γνώση και εξειδίκευση πάνω στο θέμα θα οδηγήσουν στο βέλτιστο αποτέλεσμα. Ακολούθως, η ενότητα 1.2 προσεγγίζει το συγκεκριμένο αντικείμενο της παρούσας διπλωματικής εργασίας, δηλαδή την ανάλυση των όρων που συνδέονται με τη μισθοδοσία του προσωπικού όσο και την πολυπλοκότητα που υπάρχει στον υπολογισμό της και τις συνεχείς αλλαγές της νομοθεσίας, και τη δυσκολία κατανόησης του τρόπου υπολογισμού ως επακόλουθο της πολυπλοκότητας που αφορά την διαδικασία.

1.1 Πεδίο Εφαρμογής

Οι επιχειρήσεις συνίστανται από εργαζομένους κάθε ένας από τους οποίους επιτελεί έναν ή και περισσότερους ρόλους και αρμοδιότητες. Σε αρκετές περιπτώσεις οι εργαζόμενοι αυτοί είναι αλλιώτικων ειδικοτήτων, δουλεύουν σε διαφορετικά ωράρια και πιθανώς να έχουν διαφορετικές συμβάσεις εργασίας, να λαμβάνουν επιδόματα και να αμείβονται σύμφωνα με διάφορα κριτήρια. Ο υπολογισμός της μισθοδοσίας των εργαζομένων είναι πολλές φορές διαδικασία που απαιτεί χρόνο και σημαντική προσπάθεια ώστε να ληφθούν υπόψη όλοι οι συντελεστές που παίζουν ρόλο στον τελικό μισθό που παίρνουν οι εργαζόμενοι. Προκειμένου να υπολογιστεί η μισθοδοσία κάθε μήνα η κάθε επιχείρηση συνεργάζεται με κάποιο λογιστή, είτε εξωτερικό λογιστικό γραφείο ή πολλές φορές διαθέτει τμήμα λογιστηρίου στο εσωτερικό της επιχείρησης, όπου είναι υπεύθυνος για την κατάρτιση της μισθοδοσίας του μήνα.

Για να γίνει κατανοητό το μέγεθος του φαινομένου αξίζει να ερευνησουμε μία περίπτωση επιχείρησης εστίασης η οποία λειτουργεί είτε σε ετήσια είτε σε εποχική βάση και παρέχει υπηρεσίες στους πελάτες σε όλη τη διάρκεια της ημέρας. Προκειμένου να ανταπεξέλθει στις καθημερινές απαιτήσεις των πελατών της απασχολεί ένα σύνολο εργαζομένων διαφόρων τομέων οι οποίοι δουλεύουν με

βάρδιες. Επιπλέον ανάλογα με την περίοδο του χρόνου αλλά και τη ζήτηση η επιχείρηση προχωράει σε προσλήψεις εποχιακών εργαζομένων. Κατ' ακολουθίαν, ο υπολογισμός της μισθοδοσίας στην επιχείρηση που εξετάζουμε γίνεται ιδιαίτερα πολύπλευρος. Για κάθε εργαζόμενο θα πρέπει να ληφθεί υπόψη η σύμβαση που έχει υπογράψει, τις τυχόν υπερωρίες που έχει δουλέψει, τις βραδινές βάρδιες και τις Κυριακές που έχει εργαστεί, τα επιδόματα που δικαιούται. Όσο μεγαλώνει ο αριθμός των εργαζομένων τόσο ο όγκος υπολογισμού της μισθοδοσίας αυξάνεται.

Στο πρόβλημα της πολυπλοκότητας που έχει δημιουργηθεί, λύση δίνουν λογισμικά τα οποία αυτοματοποιούν τις διεργασίες, εκμηδενίζουν τον κίνδυνο δημιουργίας αριθμητικών λαθών αλλά και τυχόν παραλήψεων. Ταυτόχρονα περιορίζεται ο χρόνος που είναι αναγκαίος για τον υπολογισμό της μισθοδοσίας. Βέβαια παραμένει απαραίτητη η ουσιαστική γνώση για την σύνταξη της μισθοδοσίας από τον αρμόδιο λογιστή που θα βάζει τα δεδομένα στα προγράμματα αυτά ώστε να είναι βέβαιο ότι όλα υπολογίζονται ορθά.

1.2 Αντικείμενο Παρούσας Εργασίας

Ο σκοπός αυτής της διπλωματικής εργασίας είναι να αναλύσει τις βασικές έννοιες που είναι απαραίτητες για τον υπολογισμό των μισθών των εργαζομένων σε μια εταιρεία ή οργανισμό. Ο κύριος στόχος είναι να αναλυθούν οι έννοιες που σχετίζονται με τους μισθούς των εργαζομένων, τις απολαβές που πρέπει να λαμβάνει ο εργαζόμενος βάση νόμου αλλά και μέσα από ανάλυση περίπτωσης να γίνουν κατανοητές όλες οι έννοιες σχετικά με τη μισθοδοσία που εξετάζονται στην παρούσα εργασία .

Το ζήτημα των μισθών των εργαζομένων είναι ένα από τα κύρια ζητήματα που πρέπει να διαχειρίζεται το λογιστικό τμήμα της εταιρείας. Οι αλλαγές στους νόμους και τους φόρους αλλάζουν συνεχώς τις συμβάσεις για τον υπολογισμό των μισθών των εργαζομένων. Επιπλέον, οι περισσότερες εταιρείες αποτελούνται από περισσότερα του ενός άτομα τα οποία είναι λογικό να έχουν διαφορετικές συμβάσεις εργασίας. Για κάθε άτομο είναι λογικό να απαιτείται διαφορετικός χειρισμός για τον τρόπο υπολογισμού των απολαβών του. Συνεπώς είναι εμφανές ότι η διαδικασία υπολογισμού των μισθών είναι πολύ δύσκολη και χρονοβόρα διαδικασία. Με την

ανάπτυξη υπολογιστών και αντίστοιχων εφαρμογών, η τεχνολογία έχει λύσει αυτό το πρόβλημα σε κάποιο βαθμό.

Συνεπώς, το καθήκον πλέον του υπεύθυνου λογιστή για μια συγκεκριμένη εργασία είναι αρχικά να βάλει τις κατάλληλες παραμέτρους για κάθε εργαζόμενο στο σύστημα και στη συνέχεια είναι υπεύθυνος για τον υπολογισμό του μισθού αναλυτικά για κάθε εργαζομένου της εταιρίας.

Έτσι, στην παρούσα διπλωματική εργασία θα παρουσιαστούν λεπτομερώς οι δυσκολίες και τα σημαντικότερα ζητήματα που πρέπει να ληφθούν υπόψιν στην κατάρτιση της μισθοδοσίας του προσωπικού και θα μελετηθούν πρακτικές εφαρμογές υπολογισμού των μικτών μισθών που δικαιούνται οι εργαζόμενοι σε διαφορετικές ειδικότητες του κλάδου της εστίασης. Επιπλέον, θα γίνει μία ερμηνεία του Πληροφοριακού Συστήματος (Π.Σ) «Εργάνη» καθώς και οι δεσμεύσεις των επιχειρήσεων προς αυτό.

Κεφάλαιο 2^ο Θεωρητική Προσέγγιση

Σε αυτό το κεφάλαιο γίνεται η θεωρητική παρουσίαση των κύριων σημείων της εργασίας απαραίτητων για την κατανόηση της έννοιας της μισθοδοσίας. Συγκεκριμένα, δίνονται οι ορισμοί του μισθού, της σύμβασης εργασίας, τις μορφές απασχόλησης, τα επιδόματα και τις άδειες, τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας αλλά και το Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ. Παράλληλα, διευκρινίζονται οι βασικές έννοιες που θα χρησιμοποιηθούν στην ανάλυση της εργασίας.

2.1 Μισθός

Η αμοιβή που λαμβάνει κάθε εργαζόμενος για την εργασία που παρέχεται στον εργοδότη ονομάζεται μισθός ή αμοιβή. Οι μισθοί μπορεί να είναι χρήματα, κατοικία, τρόφιμα και άλλα είδη. Οι μισθοί καταβάλλονται σε τακτική βάση και γίνονται σύμφωνα με συμβάσεις εργασίας, συλλογικές συμβάσεις ή νόμο. Η τακτική αμοιβή αναφέρεται στην αμοιβή των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένου του βασικού μισθού ή μισθών και μιας μακροπρόθεσμης σταθερής σειράς παροχών που δίνονται από τον εργοδότη. Μέρος του κανονικού μισθού είναι οι διακοπές, τα επιδόματα Χριστουγέννων, το Πάσχα και μια σειρά επιδομάτων, όπως οικογενειακά επιδόματα, ανθυγιεινά ή επικίνδυνα επιδόματα εργασίας, νυχτερινές βάρδιες και Κυριακές, επιδόματα υπερωριών και τυχόν άλλα κανονικά και νόμιμα επιδόματα. (Γ.Σ.Ε.Ε., 2000) . Ο Αστικός Κώδικας ορίζει ότι ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλει στον εργαζόμενο το συμφωνημένο μισθό, δηλαδή αυτόν που συμφωνείται ανάμεσα στα δύο μέρη, ή το συνηθισμένο, δηλαδή αυτόν που αφορά ορισμένο είδος εργασίας σε συγκεκριμένο τόπο για εργαζόμενο που διαθέτει ορισμένα προσόντα. (Καραγιώργος, 2015)

2.2 Μισθωτοί

Μισθωτοί θεωρούνται αυτοί που απασχολούνται κατά κύριο επάγγελμα σαν υπάλληλοι ή εργάτες. Υπάλληλοι είναι όσοι παρέχουν αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο πνευματική εργασία καθώς και οι μισθωτοί με εξειδικευμένη εμπειρία, με θεωρητική μόρφωση και ιδίως με ανάπτυξη πρωτοβουλίας και ανάληψης ευθύνης κατά την εκτέλεση της εργασίας τους. Εργάτες θεωρούνται οι μισθωτοί εκείνοι που παρέχουν αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο σωματική εργασία. Γενικά, η διάκριση ενός μισθωτού σαν υπάλληλο ή εργάτη εξαρτάται από το είδος της παρεχόμενης

εργασίας (κυρίως πνευματικής για υπαλλήλους ή κυρίως σωματικής για εργάτες) αν ένας μισθωτός δεν μπορεί να ενταχθεί στην κατηγορία των υπαλλήλων, εντάσσεται υποχρεωτικά στην κατηγορία των εργατών. (Καραγιάννης, 2015)

2.3 Σύμβαση εργασίας

Σύμβαση ενασχόλησης είναι η σύμβαση με την οποία ο εργαζόμενος έχει την υποχρέωση να παρέχει την εργασία του για αόριστο ή ορισμένο χρονικό διάστημα στον εργοδότη, με αντάλλαγμα χρηματική αμοιβή. (Παπαδόπουλος, 2010)

Όταν ένας εργαζόμενος αναλαμβάνει την κύρια υποχρέωση να παρέχει εργασία στον εργοδότη υπό τον έλεγχο και την επίβλεψη του εργοδότη, η σύμβαση εργασίας εκδηλώνεται ως εξαρτημένη. Οι εργοδότες φέρουν την κύρια υποχρέωση να παρέχουν στους εργαζόμενους συμφωνημένες αμοιβές. Οι κύριες υποχρεώσεις των συμβαλλομένων στη σύμβαση ακολουθούνται από μια σειρά συνεπειών (όπως χρονικοί περιορισμοί και τόπος εργασίας, αριθμός αργιών την εβδομάδα κ.λπ.). Υπάρχουν δύο τύποι συμβάσεων, ανάλογα με τον χρόνο ολοκλήρωσής τους:

- Η σύμβαση αορίστου χρόνου, όταν δεν έχει καθοριστεί τελικό σημείο, η σύμβαση διαρκεί μέχρι να τερματιστεί ο εργοδότης ή ο εργαζόμενος.
- Η σύμβαση ορισμένου χρόνου, ορίζει σαφώς πόσο θα διαρκέσει, και επομένως την ημερομηνία λήξης της.

2.4 Μορφές απασχόλησης

Οι μορφές απασχόλησης που εντοπίζονται στην ελληνική εργατική νομοθεσία είναι οι εξής: πλήρης, μερική, εκ περιτροπής και διαλείπουσα απασχόληση. Οι εναλλαγές στην μορφή ενασχόλησης ενός εργαζόμενου είναι εφικτές και η ανάλυση των μορφών ενασχόλησης γίνεται σύμφωνα με τις ημέρες και ώρες εργασίας σε επίπεδο εβδομάδας: (Φουλίδης, 2020)

- Πλήρης απασχόληση είναι η απασχόληση που πραγματοποιείται από τον εργαζόμενο επί πέντε (5) ημέρες εβδομαδιαίως και από οχτώ (8) ώρες ημερησίως, ή επί έξι (6) ημέρες εβδομαδιαίως και από έξι (6) ώρες και σαράντα (40) λεπτά ημερησίως. Σε κάθε περίπτωση ο συνολικός αριθμός ωρών εργασίας την εβδομάδα ανέρχεται σε σαράντα (40).

- Μερική απασχόληση είναι η απασχόληση που πραγματοποιείται από τον εργαζόμενο με μειωμένο ωράριο ανά ημέρα, είτε επί πέντε (5) είτε λιγότερες ημέρες την εβδομάδα.
- Εκ περιτροπής απασχόληση θεωρείται η απασχόληση κατά λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή κατά λιγότερες εβδομάδες το μήνα ή κατά λιγότερους μήνες το έτος ή και συνδυασμός αυτών κατά πλήρες ημερήσιο ωράριο εργασίας. Η μερική απασχόληση υπόκειται σε ειδικές διατάξεις για την προστασία των εργαζομένων λόγω της ιδιαιτερότητάς της και συγκεκριμένα η καθημερινή μείωση των ωρών εργασίας δεν μπορεί να είναι διαλείπουσα, αλλά συνεχής, εφόσον παρέχεται μία φορά την ημέρα. (Πρασάς, 2015)
- Διαλείπουσα απασχόληση είναι η μερική απασχόληση που παρέχεται σποραδικά ορισμένες ημέρες το μήνα.

2.5 Άδεια

Σύμφωνα με το νόμο, κάθε εργαζόμενος που δεσμεύεται από σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή αορίστου χρόνου δικαιούται ετήσια άδεια μετ' αποδοχών από την ημερομηνία απασχόλησης σε συγκεκριμένο εργοδότη. Αυτού του είδους οι διακοπές ονομάζονται κανονικές διακοπές για να τις διακρίνουμε από άλλες μορφές διακοπών. Αφενός, σκοπός της είναι η διατήρηση της σωματικής και ψυχικής υγείας των εργαζομένων και αφετέρου η απόλαυση του δικαιώματος αναψυχής. Η βάση υπολογισμού του δικαιώματος ετήσιας άδειας είναι το ημερολογιακό έτος. Αυτό σημαίνει ότι οι εργοδότες πρέπει να παρέχουν στους εργαζομένους πλήρη κανονική άδεια πριν από τις 31 Δεκεμβρίου κάθε ημερολογιακού έτους, ακόμη και αν ο εργαζόμενος δεν το ζητήσει. (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, 2021)

2.6 Επιδόματα

Πέρα από το μισθό προστίθενται σε αυτό και διάφορα επιδόματα. Τα επιδόματα είναι απολαβές που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι από τον εργοδότη για συγκεκριμένους λόγους. Το ύψος των επιδομάτων καθορίζονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας, νόμους ή άλλους κανονισμούς και δίνονται είτε ανεξάρτητα από τη θέση εργασίας του εργαζόμενου είτε σε συγκεκριμένους εργαζόμενους σχετικά με ειδικές θέσεις και ειδικές συνθήκες εργασίας. (Παπαρίδου, 2020)

2.7 Δώρο Χριστουγέννων και Πάσχα

Κάθε εργαζόμενος στον ιδιωτικό τομέα που έχει εξαρτημένη σχέση εργασίας και σύμβαση (συγκεκριμένου ή αορίστου χρόνου) δικαιούται δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα. Αυτά τα δώρα και τα επιδόματα διακοπών ισχύουν για όλους τους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα. Το θεσμικό πλαίσιο αυτών των δώρων είναι δημόσια πολιτική και ως εκ τούτου απαγορεύεται ρητά οποιαδήποτε συμφωνία μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων σχετικά με τη μη πληρωμή των τελευταίων. (Παπαρίδου, 2020)

Δώρο Χριστουγέννων

Ο υπολογισμός του δώρου Χριστουγέννων γίνεται λαμβάνοντας υπόψη διάφορους παράγοντες όπως ο τρόπος αμοιβής, ο μισθός ή το ημερομίσθιο του εργαζομένου. Η 1η Μαΐου κάθε έτους είναι η ημέρα από την οποία αρχίζει να υπολογίζεται το δώρο Χριστουγέννων και τελειώνει την 31η Δεκεμβρίου του ίδιου έτους. Εργαζόμενοι που εργάζονται για τον ίδιο εργοδότη καθ' όλη τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο χωρίς διακοπή, λαμβάνουν ολόκληρο το δώρο Χριστουγέννων, το οποίο ισοδυναμεί με την καταβολή ενός μηνιαίου μισθού για εργαζομένους που αμείβονται με μισθό ή με 25 ημερομίσθια αν ο εργαζόμενος πληρώνεται με ημερομίσθιο. Σε περιπτώσεις εργαζομένων που η σχέση τους με τον εργοδότη δεν διήρκησε ολόκληρο το χρονικό διάστημα που αναφέρεται ανωτέρω, είτε λόγω απόλυσης είτε λόγω οικειοθελούς αποχώρησης, το ύψος του δώρου που δικαιούνται καθορίζεται από τη χρονική διάρκεια της εργασιακής τους σχέσης. Σε αυτές τις περιπτώσεις το ύψος του δώρου υπολογίζεται ως τα 2/25 του μηνιαίου μισθού αν ο εργαζόμενος πληρώνεται με μηνιαίο μισθό ή τα 2 ημερομίσθια αν πληρώνεται με ημερομίσθιο, για κάθε 19 ημερολογιακές ημέρες. Ακόμα όμως και αν ο εργαζόμενος εργαστεί για λιγότερες από 19 ημέρες δικαιούνται ένα ποσοστό του δώρου. Η βάση για να υπολογιστεί το ύψος του δώρου είναι οι πραγματικές αποδοχές που λαμβάνει ο εργαζόμενος την 10η Δεκεμβρίου. Σε περίπτωση απόλυσης ή οικειοθελούς αποχώρησης, ο υπολογισμός του δώρου γίνεται βάσει του μισθού την ημέρα της αποχώρησης του εργαζομένου από την θέση του. Σ' αυτό το σημείο πρέπει να τονιστεί ότι στις τακτικές αποδοχές συνυπολογίζεται και το επίδομα αδείας. Συνεπώς, το δώρο Χριστουγέννων που θα λάβει ο εργαζόμενος θα είναι προσαυξημένο κατά 0,041666 που αντιστοιχεί στον

συντελεστή αδείας. Για παράδειγμα εργαζόμενος που δικαιούται δώρο Χριστουγέννων 1000 ευρώ, με την προσαύξηση θα λάβει 1042 ευρώ.

Για τους εργαζομένους στον ιδιωτικό τομέα με μερική απασχόληση, ο υπολογισμός του δώρου Χριστουγέννων γίνεται με τον ίδιο τρόπο που αναφέρθηκε παραπάνω έχοντας όμως ως βάση υπολογισμού τις μειωμένες αποδοχές του εργαζομένου σε μερική απασχόληση. Και σε αυτή την περίπτωση, το καταβαλλόμενο δώρο προσαυξάνεται με τον συντελεστή αδείας 0,041666. Τέλος, όσον αφορά τους εργαζομένους με εκ περιτροπής απασχόληση, το ποσοστό του δώρου που δικαιούνται ανέρχεται σε 1 ημερομίσθιο για κάθε 8 ημερομίσθια στο διάστημα από 1η Μαΐου έως και την 31η Δεκεμβρίου ενώ το δώρο προσαυξάνεται και σε αυτή την περίπτωση κατά 0,041666. (ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ, 2015)

Δώρο Πάσχα

Όλοι οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα με συμβάσεις ορισμένου ή αορίστου χρόνου δικαιούνται να λάβουν δώρο Πάσχα. Ο τρόπος υπολογισμού γίνεται ανάλογα με τον τρόπο αμοιβής του εργαζομένου, αμοιβή με μισθό ή ημερομίσθιο. Η χρονική περίοδος υπολογισμού του δώρου Πάσχα ξεκινάει από 1 Ιανουαρίου και τελειώνει στις 30 Απριλίου. Έτσι εργαζόμενοι οι οποίοι έχουν εργαστεί καθ' όλη τη διάρκεια αυτής της περιόδου δικαιούνται δώρο Πάσχα που αντιστοιχεί σε μισό μηνιαίο μισθό για τους αμειβόμενους με μισθό και με 15 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο. Αν για κάποιο λόγο τερματιστεί η εργασιακή σχέση εργοδότη εργαζομένου, είτε λόγω απόλυσης είτε λόγω οικειοθελούς αποχώρησης, ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει ένα μέρος του δώρου Πάσχα που αντιστοιχεί στο 1/15 του μηνιαίου μισθού για τους αμειβόμενους με μισθό είτε ένα ημερομίσθιο, για κάθε 8 ημερολογιακές ημέρες. Ακόμα και σε περιπτώσεις που ο εργαζόμενος εργαστεί λιγότερες από 8 ημέρες, δικαιούται ανάλογο κλάσμα για το δώρο του Πάσχα. Ο υπολογισμός του δώρου γίνεται βάσει των πραγματικών αποδοχών που καταβάλλονται στους εργαζομένους κατά την 15η ημέρα πριν από το Πάσχα. Σε περίπτωση που η εργασιακή σχέση εργοδότη εργαζομένου τερματιστεί για οποιονδήποτε λόγο πριν από τη συγκεκριμένη ημερομηνία, ο υπολογισμός του δώρου γίνεται με βάση τις πραγματικές αποδοχές του εργαζομένου την τελευταία μέρα της εργασίας του. Τέλος, όπως και στο δώρο Χριστουγέννων, έτσι και στο δώρο

Πάσχα, γίνεται μία προσαύξηση κατά 0,041666 λόγω του συντελεστή αδείας. (ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ, 2015)

2.8 Επίδομα αδείας

Οι εργαζόμενοι δικαιούνται κανονική άδεια μετ' αποδοχών. Οι μισθωτοί με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου και ανεξαρτήτως εργοδότη, δικαιούνται στη διάρκεια της άδειάς τους τις αποδοχές που θα παίρνανε αν εργαζόντουσαν κανονικά με πλήρη απασχόληση. Το επίδομα αδείας, είναι ίσο με τις αποδοχές των ημερών άδειας, με ανώτατο όριο το $\frac{1}{2}$ του μισθού, για τους αμειβόμενους με μισθό ή τα 13 ημερομίσθια για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο. Ο εργοδότης υποχρεούται να προκαταβάλλει τις αποδοχές και το επίδομα άδειας στον εργαζόμενο στην αρχή της άδειας. (Γ.Σ.Ε.Ε., 2014)

2.9 Επιπλέον αποδοχές από Υπερεργασιακή και Υπερωριακή απασχόληση

Χρήσιμο είναι να αναλυθούν οι έννοιες της υπερεργασίας και υπερωρίας καθώς μπορούν να επηρεάσουν σημαντικά τις καταβλητέες αποδοχές του εργαζόμενου. Υπερεργασία είναι η εργασία που παρέχεται πέρα από το συμβατικό ωράριο αλλά μέχρι το ανώτατο νόμιμο όριο. Για τους μισθωτούς, το συμβατικό ωράριο εβδομαδιαίας εργασίας είναι 40 ώρες την εβδομάδα. Για τους εργαζόμενους πενήνήμερο, οι ώρες αυτές αντιστοιχούν σε 5 ημέρες, όπου 40 ώρες δια 5 ημέρες ισούται με 8 ώρες την ημέρα, ενώ για του εργαζόμενους εξαήμερο, οι ώρες αυτές κατανέμονται σε 6 ημέρες, οπότε 40 ώρες δια 6 μέρες ισούται με 6 ώρες και 40 λεπτά την ημέρα. Το νόμιμο ωράριο εργασίας για τους εργαζομένους σε πενήνήμερη βάση είναι 45 ώρες, 5 ημέρες επί 9 ώρες, την εβδομάδα, ενώ για τους εργαζομένους με εξαήμερη εργασία είναι οι 48 ώρες, 6 ημέρες επί 8 ώρες, εβδομαδιαίως. Για καθεστώς πενήνήμερης εργασίας, ως υπερεργασία ορίζεται η εργασία που παρέχεται εβδομαδιαίως μέσα στο πενήνήμερο και υπερβαίνει τις 40 ώρες φτάνοντας μέχρι και τις 45 ώρες. Ομοίως, για καθεστώς εξαήμερης εργασίας, υπερεργασία θεωρείται η εργασία που παρέχεται εβδομαδιαίως και μέσα στο εν λόγω εξαήμερο και υπερβαίνει τις 40 ώρες ενώ δεν ξεπερνά τις 48 ώρες την εβδομάδα. Ο τρόπος αμοιβής των εργαζομένων για περιπτώσεις υπερεργασιακής απασχόλησης ορίζεται σύμφωνα με το νόμο, για συμβατικές επιχειρήσεις με ωράριο εργασίας 40 ώρες εβδομαδιαίως, αν ο εργαζόμενος εργαστεί 5 επιπλέον ώρες την εβδομάδα τότε απασχολείται

υπερεργασιακά. Αυτές τις πέντε ώρες υπερεργασίας τις αμείβεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 20%. Για τους απασχολούμενους με εργασία έξι ημερών εβδομαδιαίως, η υπερεργασία σύμφωνα με όσα αναφέρθηκαν στην προηγούμενη παράγραφο θεωρείται η εργασία έως και 8 ώρες επιπλέον ανά εβδομάδα. Και σε αυτή την περίπτωση η αμοιβή του εργαζομένου θα είναι κατά 20% αυξημένη στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο.

Υπερωριακή εργασία ορίζεται η εργασία πέρα του ανώτατου ορίου του νόμιμου ωραρίου του μισθωτού. Η εργασία που παρέχεται κατά το ίδιο πενθήμερο και ξεπερνά τις 45 ώρες την εβδομάδα ή τις 9 ώρες την ημέρα καλείται υπερωριακή απασχόληση. Η εργασία που παρέχεται κατά το ίδιο εξαήμερο και υπερβαίνει τις 48 ώρες την εβδομάδα ή τις 8 ώρες την ημέρα καλείται υπερωριακή εργασία. Όσον αφορά τις υπερωριακές αμοιβές των εργαζομένων, γι' αυτούς με πενθήμερη εργασία, υπερωριακή εργασία θεωρείται η εργασία που ξεπερνά τις 45 ώρες την εβδομάδα. Ομοίως για τους απασχολούμενους σε εξαήμερη βάση, υπερωριακή εργασία θεωρείται όταν η εργασία ξεπερνά τις 48 ώρες την εβδομάδα. Για τους εργαζομένους που απασχολούνται υπερωριακά, για κάθε ώρα υπερωρίας μέχρι τη συμπλήρωση 120 ωρών σε ετήσια βάση, πληρώνονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 40%. Για υπερωρίες άνω των 120 ωρών ετησίως, η προσαύξηση στο καταβαλλόμενο ωρομίσθιο φτάνει το 60%. Τέλος, για κάθε ώρα υπερωρίας που δεν τηρούνται τα προβλεπόμενα από τη νομοθεσία (κατ' εξαίρεση υπερωρία) ο εργαζόμενος λαμβάνει αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά 80%. (Παπαρίδου, 2020)

2.10 Εργασία την Κυριακή και ημέρες αργίας

Σύμφωνα με το νόμο η έβδομη ημέρα της εβδομάδας, που είναι κατά κανόνα η Κυριακή, είναι υποχρεωτική ημέρα ανάπαυσης. Έτσι, απαγορεύεται, εκτός εξαιρέσεων, κατά τις Κυριακές και αργίες, κάθε βιομηχανική, βιοτεχνική και εμπορική εργασία, καθώς και κάθε επαγγελματική δραστηριότητα. Εξασφαλίζεται έτσι στους εργαζόμενους σε κάθε εργοδότη, 24ωρη εβδομαδιαία ανάπαυση για περίοδο 7 ημερών, που είναι συνεχής ελεύθερος χρόνος. Σε εξαιρέσεις, που ορίζονται από το νόμο Ν.4177/2013 όπως οι επιχειρήσεις εστίασης, επιτρέπεται η εργασία κατά την Κυριακή. Στην περίπτωση αυτή πρέπει να δοθεί αναπληρωματική ημέρα

ανάπαυσης ρεπό, στον εργαζόμενο μέσα στην επόμενη εβδομάδα. Η κατανομή της εβδομαδιαίας ανάπαυσης πρέπει να γίνεται με τέτοιο τρόπο, ώστε ανά περίοδο 7 εβδομάδων η αναπληρωματική ανάπαυση να είναι ημέρα Κυριακή. Προϋπόθεση για να χορηγηθεί ολόκληρη ημέρα αναπληρωματικής αργίας είναι να εργασθεί κατά την Κυριακή άνω των 5 ωρών. Σε περίπτωση που απασχοληθεί λιγότερο από 5 ώρες χορηγούνται αντίστοιχες ώρες ανάπαυσης. Η ημέρα της αναπληρωματικής ανάπαυσης καθορίζεται από τον εργοδότη και αναγράφεται στον πίνακα ωρών εργασίας. Επιτρέπεται, προαιρετικά η λειτουργία των εμπορικών καταστημάτων και η απασχόληση των εργαζομένων τις εξής Κυριακές: Την πρώτη Κυριακή κατά την έναρξη των χρονικών περιόδων που έχουν ορισθεί ως περίοδοι εκπτώσεων, τις δύο Κυριακές πριν από την ημέρα των Χριστουγέννων, την Κυριακή των Βαΐων, την τελευταία Κυριακή κάθε έτους.

Σύμφωνα με τις κοινές αποφάσεις Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας, στους μισθωτούς που απασχολούνται τις Κυριακές και αργίες, παρέχεται πρόσθετη αμοιβή, η οποία ανέρχεται στο 75% του 1/25 του νομίμου μηνιαίου μισθού ή ημερομισθίου.

Εκτός από την αργία της Κυριακής, υπάρχουν από το νόμο ημέρες υποχρεωτικής αργίας κατά τη διάρκεια των οποίων απαγορεύεται οποιαδήποτε επαγγελματική δραστηριότητα. Τέτοιες ημέρες είναι η 25η Μαρτίου, η Δευτέρα του Πάσχα, η 1η Μαΐου, η 15η Αυγούστου, η 25η Δεκεμβρίου και η 26η Δεκεμβρίου ενώ η 28η Οκτωβρίου έχει τον χαρακτήρα της προαιρετικής αργίας. Εργαζόμενοι που πληρώνονται με ημερομίσθιο και απασχολούνται ημέρα υποχρεωτικής αργίας, λαμβάνουν το ημερομίσθιό τους προσαυξημένο κατά 75% για όσες ώρες απασχοληθούν. Σε περίπτωση εργαζομένων που αμείβονται με μηνιαίο μισθό και η επιχείρηση λειτουργεί νόμιμα τις Κυριακές, τότε δικαιούνται μόνο την προσαύξηση του 75% η οποία θα υπολογιστεί στο 1/25 του νομίμου μισθού τους και καμία άλλη αμοιβή καθώς η αμοιβή τους για τις αργίες περιλαμβάνεται στο μηνιαίο μισθό τους. Αντίθετα, σε περίπτωση όπου η επιχείρηση δεν λειτουργεί τις Κυριακές και τις αργίες, οι εργαζόμενοι με μηνιαίο μισθό θα λάβουν και την προσαύξηση 75% στο νόμιμο μισθό τους και το 1/25 του συνήθους καταβαλλόμενου μισθού τους,

Τέλος, σε περίπτωση που η υποχρεωτική αργία συμπίπτει με την Κυριακή και η επιχείρηση λειτουργεί νόμιμα τις Κυριακές, οι εργαζόμενοι με ημερομίσθιο θα

λάβουν το καταβαλλόμενο ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 75%, ενώ οι εργαζόμενοι με μηνιαίο μισθό, θα λάβουν μόνο την προσαύξηση του 75% του νόμιμου μισθού τους. (Νομοσχέδιο εργασιακά: Τι προβλέπεται για την εργασία την Κυριακή, 2020)

2.11 Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ

Το Πληροφοριακό Σύστημα του Υπουργείου Εργασίας το οποίο ονομάζεται «Εργάνη» και είναι συνδεδεμένο με τον ΟΑΕΔ και το ΙΚΑ – ΕΤΑΜ, ξεκίνησε να λειτουργεί στις 1/3/2013 και αφορά όλες τις επιχειρήσεις που απασχολούν προσωπικό στην ελληνική επικράτεια. Πραγματοποιεί την απόφαση του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, σχετικά με την ηλεκτρονική διαχείριση των διαδικασιών πρόσληψης, αποχώρησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας των εργαζομένων.

Πρόκειται για ένα σημαντικό εργαλείο τόσο για την επιχείρηση και τους εργαζόμενους αλλά και για τον κρατικό μηχανισμό καθώς συμβάλει στη συλλογή στατιστικών στοιχείων αλλά και στη ποιοτική αναβάθμιση των υπηρεσιών και πολιτικών του Υπουργείου Εργασίας. Δίνει πληροφορίες και διαρκή ενημέρωση για το εργατικό δυναμικό και τα επίπεδα απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα. Το πληροφοριακό σύστημα «Εργάνη» έγινε για την εποικοδομητική εξάλειψη της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας και για την αξιόλογη μείωση του όγκου της γραφειοκρατίας που έχει να αντιμετωπίσει κάθε επιχείρηση.

Μια από τις κυρίες αλλαγές βέβαια που πρόσφερε η ίδρυση του πληροφοριακού συστήματος Εργάνη, είναι η μείωση των διά ζώσης συναλλαγών των επιχειρήσεων με τις υπηρεσίες τόσο του υπουργείου εργασίας, όσο και του ΟΑΕΔ, που έχουν να κάνουν με θέματα της εργατικής νομοθεσίας, προσφέροντας παράλληλα μια φιλική προς το περιβάλλον διεκπεραίωση διαδικασιών αλλά και αποφυγή μετάδοσης εποχιακών ασθενειών και κυρίως τη χρονιά που πέρασε με την πανδημία του κορονοϊού.

Με σχετική απόφαση του Υπουργείου Εργασίας κάθε εργοδότης που απασχολεί εργαζόμενο με εξαρτημένη εργασιακή σχέση ιδιωτικού δικαίου πρέπει να υποβάλλει

ηλεκτρονικά τις απαραίτητες καταστάσεις εντός των προβλεπόμενων από το νόμο προθεσμιών. Όπως για παράδειγμα:

- η σύμβαση εργασίας και η αναγγελία πρόσληψης του εργαζομένου
- κάθε τροποποίηση της σύμβασης εργασίας και η σχετική δήλωση μεταβολών στοιχείων της εργασιακής σχέσης του εργαζομένου με το έντυπο «Δήλωση Στοιχείων Εργασιακής Σχέσης» και ιδίως τα στοιχεία που σχετίζονται με μεταβολή αποδοχών, μετατροπή σύμβασης ορισμένου χρόνου σε αορίστου, μετατροπή μερικής-εκ περιτροπής σε πλήρη απασχόληση, αλλαγή ειδικότητας, μεταβολή προσώπου του εργοδότη
- η αναγγελία της λύσης της σύμβασης εργασίας (απόλυση ή οικειοθελής αποχώρηση ή λήξη συμφωνημένου χρόνου ή κοινή συμφωνία) που γίνεται με την υποβολή του εντύπου «Έντυπο λύσης της Σχέσης Εργασίας»,
- ο ετήσιος πίνακας προσωπικού (Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, 2021)

2.12 Η έννοια της Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας

Με τον όρο συλλογική σύμβαση εργασίας (Σ.Σ.Ε) αναφερόμαστε σε συμβάσεις που συμφωνούνται εγγράφως ανάμεσα σε εργοδότες και συνδικαλιστικές οργανώσεις που εκπροσωπούν εργαζόμενους. Επιδίωξη των Σ.Σ.Ε. είναι να προσδιορίσουν τις δεσμεύσεις και τα δικαιώματα τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας προστατεύονται από το σύνταγμα και ολοκληρώνουν τους γενικούς όρους εργασίας που ρυθμίζονται από τους σχετικούς νόμους. Οι Σ.Σ.Ε. αποφασίζουν για ζητήματα σχετικά με τις διαδικασίες και τους όρους συλλογικής διαπραγμάτευσης, μεσολάβησης και διαιτησίας. Καταλήγοντας, μέσα από τις Σ.Σ.Ε εξασφαλίζονται για τους εργαζομένους καλύτεροι όροι εργασίας από αυτούς που καθορίζει η ισχύουσα νομοθεσία.

Η συλλογική σύμβαση εργασίας συμπεριλαμβάνει πολλά θέματα που έχουν να κάνουν με τη σύμβαση, τους όρους λειτουργίας, την σύναψη και λύση ατομικών συμβάσεων εργασίας, όπως και θέματα που έχουν να κάνουν με την άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων στην οικονομική μονάδα, την κοινωνική ασφάλιση, αλλά και την επιχειρηματική στρατηγική στο μέτρο που επηρεάζει τις εργασιακές σχέσεις.

Το πρώτο στάδιο αφορά τη διαπραγμάτευση των όρων της σύμβασης και τη διαπραγμάτευση ανάμεσα στα δύο μέρη.

Η διαδικασία ξεκινά με ένα έγγραφο που περιγράφει τα ζητήματα διαπραγμάτευσης, ποιος είναι εξουσιοδοτημένος να διαπραγματευτεί και τον τόπο της διαπραγμάτευσης. Το έγγραφο αποστέλλεται και κοινοποιείται στην Επιθεώρηση Εργασίας από το μέρος που επιθυμεί να ξεκινήσει διαπραγματεύσεις και ο παραλήπτης του εγγράφου πρέπει να διορίσει τον εκπρόσωπό του και να φτάσει σε αυτό εντός δέκα ημερών από την ειδοποίηση του προβλήματος.

Είδη Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας

Η πιο σημαντική από όλες είναι η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.), είναι αυτή που αφορά όλους τους εργαζομένους της Ελλάδος. Υπογράφεται από τη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Ε.) και καθορίζει τους ελάχιστους όρους εργασίας, μισθών και ημερομισθίων στον ιδιωτικό τομέα. Έτσι, δεν επιτρέπεται να καταβάλλονται αποδοχές σε εργαζόμενους κατώτερες από εκείνες που ρητά αναφέρει η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. Στον παρακάτω πίνακα σημειώνονται οι μισθοί και τα ημερομίσθια σύμφωνα με την ισχύουσα Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

Πίνακας 2.12-1: Μισθοί και Ημερομίσθια βάσει της ισχύουσας Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ			
Έτη Προϋπηρεσίας	Βασικός Μισθός	Προσαύξηση Προϋπηρεσίας	Σύνολο
0-3	650,00	-	650,00
3-6	650,00	65,00	715,00
6-9	650,00	130,00	780,00
9 και άνω	650,00	195,00	845,00
ΕΡΓΑΤΟΤΕΧΝΙΤΕΣ			
Έτη Προϋπηρεσίας	Βασικό Ημερομίσθιο	Προσαύξηση Προϋπηρεσίας	Σύνολο
0-3	29,04	-	29,04
3-6	29,04	1,45	30,49
6-9	29,04	2,90	31,94
9-12	29,04	4,36	33,40
12-15	29,04	5,81	34,85
15-18	29,04	7,26	36,30

Σε πολλούς κλάδους υπάρχει η δυνατότητα να συνάψουν επιμέρους συλλογικές συμβάσεις. Συγκεκριμένα υπάρχουν Κλαδικές, Ομοιοεπαγγελματικές ή Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων και των οργανώσεων των εργοδοτών. Σκοπός αυτών των επιμέρους συμβάσεων είναι να πετύχουν καλύτερο μισθό και συνθήκες εργασίας. Αναλυτικότερα:

- οι Κλαδικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας αναφέρονται σε εργαζομένους περισσότερων ομοειδών, συναφών επιχειρήσεων ή επιχειρήσεων ορισμένης πόλης, περιφέρειας ή και ολόκληρης της χώρας.
- οι Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που αφορούν τους εργαζομένους μίας συγκεκριμένης επιχείρησης.
- οι Εθνικές Ομοιοεπαγγελματικές αφορούν τους εργαζομένους ορισμένου επαγγέλματος ή/και των συναφών ειδικοτήτων όλης της χώρας.
- τέλος, οι τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές, οι οποίες αφορούν τους εργαζομένους ορισμένου επαγγέλματος και των συναφών ειδικοτήτων συγκεκριμένης πόλης ή περιφέρειας.

Δεν επιτρέπεται να περιέχονται όροι εργασίας οι οποίες είναι δυσμενέστεροι για τους εργαζομένους από τους όρους εργασίας που αναφέρονται στην Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

Κεφάλαιο 3^ο Επισκόπηση Βιβλιογραφίας

Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο πρόκειται να γίνει ανάλυση της βιβλιογραφίας, τόσο διεθνής όσο και ελληνικής, όσον αναφορά το θέμα της μισθοδοσίας, τις απολαβές που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι καθώς και τα συστήματα πληροφορικής που είναι στη διάθεση των επιχειρήσεων για τη λύση του προβλήματος της πολυπλοκότητας στην κατάρτιση της μηνιαίας μισθολογικής κατάστασης.

Όπως έχει αναλυθεί παραπάνω, ο μισθός είναι η αμοιβή με τη μορφή χρημάτων που λαμβάνει ένας εργαζόμενος ως συνακόλουθο της θέσης του ως υπαλλήλου ή εργατοτεχνίτη που έχει προσφέρει σωματική ή πνευματική εργασία για την επίτευξη των στόχων αλλά και τη βιώσιμη ανάπτυξη της εταιρείας. Συνεπώς όσες επιχειρήσεις απασχολούν εργαζόμενους θα πρέπει να διαθέτουν συστήματα υπολογισμού μισθοδοσίας και σύμφωνα με τους Arnan & all υπάρχουν ακόμη και σήμερα πολλές εταιρείες ή οργανισμοί που δεν έχουν καταφέρει να εφαρμόσουν ένα αποδοτικό σύστημα μισθοδοσίας. (Arnan, Almareth, Brata, & Mulyati, 2021). Έτσι, οι διαδικασίες κατάρτισης μισθοδοσίας αλλά και οι εργασίες που σχετίζονται με αυτήν διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη λειτουργία της επιχείρησης. Οι εργαζόμενοι επιθυμούν να πληρώνονται εγκαίρως και κυρίως χωρίς λάθη. Θεωρούν ότι οι φόροι και οι κρατήσεις των αποδοχών θα υπολογιστούν σωστά και θα αφαιρεθούν από τους συνολικούς μισθούς τους. Ειδικότερα, πέρα από την καταβολή του καθαρού μισθού, ο εργοδότης οφείλει επιπλέον να πληρώσει έγκαιρα και σωστά τον φόρο εισοδήματος, τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης και αλληλεγγύης που αφορούν τον ίδιο αλλά και τον εργαζόμενο στις αρμόδιες υπηρεσίες όπως οι φορολογικές αρχές και τα ασφαλιστικά ταμεία. Η ανάπτυξη και εγκατάσταση λογισμικού που αφορά τον κύκλο εργασιών σχετικά με τη μισθοδοσία είναι πολύ σημαντική γιατί αφορά συγχρόνως τη βάση δεδομένων των εργαζομένων, το μισθό κάθε υπαλλήλου και εργατοτεχνίτη των οποίων τα δεδομένα είναι πολύ εμπιστευτικά. Παράλληλα, αφορά το σύστημα πληρωμών που θα εφαρμοστεί, την ασφάλεια των δεδομένων και το λογιστικό χειρισμό για τον κατάλληλο προσδιορισμό του φορολογητέου εισοδήματος. Τέλος, παρέχει σημαντική πληροφόρηση σχετικά με την κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων, τα ένσημα τους και τις άδειες που δικαιούνται. (Yulisfan, MUDA, & Nedelea, 2021)

Είναι συνεπώς αντιληπτό ότι η διαδικασία της μισθοδοσίας είναι ένα σημαντικό κομμάτι κάθε επιχείρησης, εξασφαλίζοντας πως οι εργαζόμενοι ανταμείβονται με ακρίβεια και εγκαίρως. Έτσι πρόκειται για μια διαδικασία υποστήριξης που αν δεν γίνεται σωστά τηρώντας τους νόμους και τους κανονισμούς, όχι μόνο η επιχείρηση θα κληθεί να πληρώσει ένα χρηματικό πρόστιμο, αλλά ακόμα μπορεί να καταλήξει σε νομικές διαδικασίες. Επιπλέον, δεν αποκλείεται, να βλάψει την αξιοπιστία της εταιρείας και να κάνει τους εργαζόμενους να μην την εμπιστεύονται. Η αξία της διασφάλισης ότι οι διαδικασίες ρέουν όπως αναμένεται είναι προφανής. Όσο οι επιχειρησιακές διεργασίες γίνονται όλο και πιο πολύπλοκες, η ικανότητα να εξασφαλίζεται πως οι διαδικασίες είναι αποτελεσματικές είναι μια δραστηριότητα που πρέπει να ξέρουν όλες οι εταιρείες. Σκοπός είναι να γίνει αποτελεσματικότερη η επικοινωνία μεταξύ των ενδιαφερόμενων μελών στη διαδικασία μισθοδοσίας, δηλαδή των εργαζομένων και των εργοδοτών, αλλά παράλληλα η εφαρμογή της μισθοδοσίας να προσθέτει αξία στη λειτουργία της επιχείρησης. (Jensen, 2019)

Σημαντικό κομμάτι σχετικά με τη μισθοδοσία, είναι το πρώτο συνθετικό της λέξης, δηλαδή ο μισθός. Είναι σημαντικό όχι μόνο για τον εργαζόμενο που το λαμβάνει αλλά και για τον εργοδότη που τον καταβάλλει. Ο Pfeffer έγραψε για τους 6 μύθους σχετικά με την αμοιβή, (Pfeffer, 1998) βασισμένος στην έννοια της παραγωγικότητας θέλησε να δείξει πως δεν υπάρχει σύνδεση ανάμεσα στο ύψος των μισθών και το μισθολογικό κόστος. Δείχνει πως ο εργαζόμενος που λαμβάνει υψηλό μισθό, συγκεκριμένα υψηλότερο από άλλους στον κλάδο του, δεν είναι απαραίτητο ότι είναι μεγάλο κόστος για την επιχείρηση καθώς μπορεί να αποδίδει περισσότερο στην εργασία του από ότι ο αντίστοιχος συνάδελφος του, αυξάνοντας με αυτό τον τρόπο την αποτελεσματικότητα της επιχείρησης. Για να το πετύχει αυτό αντίκρουσε έξι μύθους σχετικά με το μισθολογικό κόστος και τους υψηλούς μισθούς. Ο αρχικός μύθος έχει να κάνει με την παραδοχή ότι ο χρόνος εργασίας και το κόστος εργασίας είναι έννοιες που συνδέονται. Σύμφωνα με τον Pfeffer αυτό δεν πρέπει να ισχύει και η σύγκυση των δύο εννοιών προκαλεί πολλαπλά και συνδεδεμένα σφάλματα διαχείρισης. Το ωρομίσθιο ενός εργαζόμενου είναι στην ουσία το άθροισμα του μισθού του δια το χρόνο που εργάστηκε. Η δαπάνη για τις αμοιβές προσωπικού πρέπει να λαμβάνει υπόψη την αποδοτικότητα των εργαζομένων και τη συνεισφορά τους στα έσοδα της επιχείρησης αλλιώς το αποτέλεσμα δε θα είναι ακριβή. Ακόμη,

επισήμανε ότι αφού προκειμένου να μειωθεί το κόστος εργασίας θα πρέπει να ληφθεί υπόψη όχι μόνο ο μισθός αλλά και η παραγωγικότητα του μισθωτού καταρρίπτοντας έτσι την εντύπωση ότι η μείωση του κόστους εργασίας γίνεται γρηγορότερα και αποτελεσματικότερα μέσα από μείωση του μισθού. Το κόστος της μισθοδοσίας δεν είναι απαραίτητο ότι αποτελεί μεγάλο μέρος του κόστους λειτουργίας της επιχείρησης και εξαρτάται από τη φύση και τη δραστηριότητα της. Αρκετά από τα στελέχη βλέπουν ότι το κόστος εργασίας αποτελεί μεγάλο ποσοστό του συνολικού κόστους που καταγράφεται στην κατάσταση αποτελεσμάτων χρήσης οπότε θεωρούν ότι η μείωση του θα οδηγήσει σε αύξηση των εσόδων χωρίς στην πραγματικότητα να λαμβάνουν υπόψη και στα άλλα κόστη που έχει η επιχείρηση. Στη συνέχεια της ίδια μελέτης ο Peffer εξετάζει έναν ακόμη μύθο που λέει ότι το χαμηλό κόστος εργασίας προσδίδει ένα ισχυρό και βιώσιμο ανταγωνιστικό πλεονέκτημα για την επιχείρηση. Στην πραγματικότητα το χαμηλό εργατικό κόστος είναι πιθανώς ο πιο ανησυχητικός τρόπος για απόκτηση ισχυρού ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος. Αποδοτικότεροι και αποτελεσματικότεροι τρόποι για την παγίωση απέναντι στον ανταγωνισμό είναι μέσω της ποιότητας, της καλύτερης εξυπηρέτησης πελατών, των καινοτόμων προϊόντων, των διαδικασιών ή υπηρεσιών παρά μέσα από μείωση του κόστους εργασίας. Ο επόμενος μύθος αφορά την άποψη ότι η καλύτερευση της ληφθείσας από τον εργαζόμενο αμοιβή δίνει κίνητρα στον εργαζόμενο για καλύτερη απόδοση. Ο συγγραφέας επιχειρηματολογεί λέγοντας ότι το χρηματικό κίνητρο, δηλαδή το bonus στην ουσία, μειώνει την απόδοση, τόσο του προσωπικού όσο και της επιχείρησης ενώ ταυτόχρονα καταργεί την συλλογική προσπάθεια. Παράλληλα με τις περιοδικές χρηματικές επιβραβεύσεις ενθαρρύνονται σύντομα τα αποτελέσματα παραβλέποντας μακροπρόθεσμες προσπάθειες που είναι πάντα ουσιαστικότερες και συμβάλλουν περισσότερο για τη διατήρηση της λειτουργίας της επιχείρησης. Στον τελευταίο μύθο που προσπαθεί να καταρρίψει αναφέρεται στο γεγονός ότι υπάρχει η εντύπωση ότι οι άνθρωποι δουλεύουν για το χρήμα και μόνο. Αντικρούει το μύθο συμφωνώντας ότι οι άνθρωποι δουλεύουν για το χρήμα αλλά όχι μόνο για αυτό. Ο άνθρωπος όταν εργάζεται κερδίζει πέρα από χρήματα και άλλα όπως σεβασμό, κοινωνική αποδοχή, αυτοπεποίθηση για όσα καταφέρνει και έτσι δίνει νόημα και αξία στη ζωή του.

Σε συνέχεια της μελέτης που παρουσιάστηκε προηγουμένως ο Mabon στην έκθεση του παρουσίασε μια θεωρητική επισκόπηση των αποφάσεων που επιδρούν θετικά

στην οργανωτική συρρίκνωση μέσα από τη μείωση του ανθρώπινου δυναμικού της επιχείρησης ή με τη καθολική πτώση των απολαβών. Η αποτελεσματικότητα αυτών των αποφάσεων είναι αποτέλεσμα της σύνδεσης των απολαβών και της παραγωγικότητας. Αναφέρει ότι οι επιχειρήσεις πρέπει να δίνουν έμφαση σε αποφάσεις που αυξάνουν την αποδοτικότητα και να αποφεύγουν αυτές που οδηγούν στην μείωση της, έτσι προτείνει στους επιχειρηματίες να κρατούν εργαζόμενους με υψηλή απόδοση που προσδίδουν ωφελιμότητα στην επιχείρηση. (Mabon, 1996).

Στη χώρα μας λειτουργούν γύρω στις 100.000 επιχειρήσεις εστίασης και πιο συγκεκριμένα εστιατόρια και καφετέριες που ανταγωνίζονται για ένα μερίδιο αγοράς. Ο αριθμός των μικρών επιχειρήσεων που αποτυγχάνουν παραμένει να είναι πιο μεγάλος από αυτό των αλυσίδων καφέ ή των σχετικά διευρυμένων εστιατορίων. Για να τα καταφέρει μια επιχείρηση παροχής γευμάτων όπως ένα εστιατόριο, απαιτούνται το λιγότερο 4 χρόνια συνεχούς επιχειρηματικής δραστηριότητας σε συνδυασμό με σταθερό ρυθμό ανάπτυξης και παράλληλη σταδιακή αύξηση κερδών. (Καραποστόλη, 2019). Σύμφωνα με τα αποτελέσματα από την έρευνα των στατιστικών διάρθρωσης των επιχειρήσεων της ΕΛΣΤΑΤ, το 2018 αριθμούσαν 2,6 εκατομμύρια απασχολούμενους σε επιχειρήσεις της χώρας μας εκ των οποίων ο κλάδος των υπηρεσιών παροχής καταλύματος και εστίασης απασχόλησε 600.884 εργαζομένους ποσοστό που ανέρχεται σε 23,1% του εργατικού δυναμικού της χώρας. (ΕΛΣΤΑΤ, 2020).

Τα σύγχρονα μέσα επικοινωνίας που επιτρέπουν τη διεθνή ανταλλαγή απόψεων και κριτικών ανάμεσα σε επισκέπτες διαδικτυακών πλατφόρμων, όπως η Tripadvisor, και μέσα κοινωνικής δικτύωσης, καθιστούν το επισιτιστικό προϊόν εύκολα προσβάσιμο και ανιχνεύσιμο από τους πιθανούς πελάτες. Αυτό φανερώνει πως οι εργαζόμενοι των επιχειρήσεων θα μπορούν να είναι σε θέση να προσφέρουν παροχές αυξημένου επιπέδου, προσαρμοσμένες στην κουλτούρα του κάθε πελάτη κάνοντας έτσι αντιληπτό πως η παραγωγικότητα και η απόδοση των εργαζομένων είναι μεγάλης σημασίας για την κερδοφορία του κλάδου όχι μόνο στην Ελλάδα αλλά και σε ολόκληρο τον πλανήτη. (H.Thompson, 2017).

Κύριο παράγοντα στην ανάπτυξη του κλάδου της εστίασης αλλά και η αύξηση της συνεισφοράς του στην οικονομία της χώρας, διαδραματίζει η παιδεία και η εξέλιξη

του ανθρώπινου δυναμικού, ειδικά σε μεγάλες και πολυτελείς επιχειρήσεις εστίασης που παρέχουν υψηλής ποιότητας υπηρεσίες και προϊόντα. Η παγκοσμιοποίηση και η τεχνολογική πρόοδος που συνέβαλε στην εξέλιξη και ανάπτυξη του επιχειρηματικού περιβάλλοντος, έδειξε ότι οι παραδοσιακές θεωρίες απόκτησης ανταγωνιστικού προβαδίσματος είναι λειψές. Η ανάπτυξη βιώσιμου ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος θα έρθει μέσα από τη συνεχή ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού καθιστώντας τη διοίκηση του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού κάθε εταιρίας να είναι τμήμα ζωτικής σημασίας από στρατηγικής πλευρά για την επίτευξη ενός βιώσιμου ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος στον επισιτιστικό κλάδο. Καθώς οι καταναλωτές είναι πλέον πολύ απαιτητικοί και έχουν πολλές απαιτήσεις από την εξυπηρέτηση, το προσωπικό και το προϊόν στο οποίο δαπανούν χρόνο και χρήματα για την απόκτηση του είναι αναγκαία. Η απόκτηση γνώσεων και η ανάπτυξη δεξιοτήτων μέσα από την εκπαίδευση αλλά και την κατάρτιση των εργαζομένων είναι ένας από τους κύριους τομείς δραστηριότητας της διοίκησης ανθρώπινων πόρων. Γίνεται πλέον ανάγκη η εφαρμογή και ανάπτυξη σοβαρών προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης που ανταποκρίνονται στην αγορά εργασίας καθώς τα περισσότερα καταστήματα εστίασης καταφεύγουν σε άτυπες προσεγγίσεις σχετικά με αυτές τις πολιτικές. Οι επιχειρήσεις που θα επενδύσουν και θα εισάγουν στη λειτουργία τους τέτοιες διαδικασίες είναι βέβαιο πως για να αποκτήσουν συγκριτικό πλεονέκτημα έναντι του ανταγωνισμού που θα προκύψει από τη μεγέθυνση της ποιότητας των υπηρεσιών τους και από την υψηλότερη προσήλωση των πελατών και των εργαζομένων (D. Belias, 2020)

Η απασχόληση και το κόστος αυτής επηρεάζεται σημαντικά από το μη-μισθολογικό κόστος, όπως παραδείγματος χάρη είναι οι εργοδοτικές εισφορές των εργαζομένων, όπου στη χώρα μας είναι πολύ πιο πάνω από αυτό του Ευρωπαϊκού μέσου όρου, σε αντίθεση όμως με το μέσο μισθολογικό κόστος που σίγουρα είναι ανταγωνιστικό από το αντίστοιχο του Ευρωπαϊκού καθώς είναι πολύ πιο χαμηλό. (Deloitte, 2020)

Οι εργοδότες προκειμένου να υπολογίσουν το κόστος της μισθοδοσίας καλούνται να υπολογίσουν το μερίδιο του εργοδότη στις εισφορές που καταβάλλονται στους ασφαλιστικούς οργανισμούς και αφορούν την απασχόληση. Οι εργοδότες πρέπει να συμμορφώνονται με τους νόμους και τους κανονισμούς του κράτους όπως είναι για παράδειγμα η πληρωμή των φόρων τους και ταυτόχρονα να ανταποκρίνονται στην

ηθική και νομική υποχρέωση προς τους εργαζόμενους ως προς την πληρωμή των ασφαλιστικών τους υποχρεώσεων. (Steven, 2004). Μπορεί να φαίνεται απλό και κατανοητό η υποχρέωση πληρωμής φόρων και υποχρεώσεων από την πλευρά της επιχείρησης αλλά οι εργοδότες πρέπει να είναι πλήρως ενημερωμένοι σχετικά με το προσωπικό τους ακόμα και για ειδικά γεγονότα όπως το δικαστήριο να έχει ζητήσει από τους εργοδότες να παρακρατήσουν χρήματα σύμφωνα με τον νόμο, εάν ένας εργαζόμενος είναι διαζευγμένος πατέρας που υστερεί στις πληρωμές διατροφής παιδιών, κάνοντας έτσι υπόχρητη την επιχείρηση σε διεκπεραίωση επιπλέον θεμάτων (Riddle, 2002).

Ακόμη, οι εργοδότες επιβάλλεται να πειθαρχούν με τους ολοένα μεταβαλλόμενους και συχνά περίπλοκους κανόνες και κανονισμούς μισθοδοσίας. Η εφορία και οι διοικητικές αρχές του υπουργείου οικονομικών κάθε χώρας μπορούν να επιβάλουν πρόστιμο σε επιχειρήσεις για διάφορες παραβιάσεις των κανόνων μισθοδοσίας που μπορεί να είναι αθώες και να διαπράχθηκαν χωρίς δόλο. Κατ' ακολουθίαν, η διαχείριση μισθοδοσίας είναι μια περίπλοκη εργασία που απαιτεί ιδιαίτερη προσοχή και δεν πρέπει να παραμερίζεται. Ως εκ τούτου, οι εργοδότες έχουν τη δυνατότητα να επιλέξουν μισθοδοσία εναλλακτική λύση την εξωτερική ανάθεση της σε κάποιο έμπειρο λογιστικό γραφείο (R.Mou, 2006). Παρά τη συνεχή ανάπτυξη της τεχνολογίας, η εξωτερική ανάθεση κατάρτισης μισθοδοσίας δεν είναι ασυνήθιστη. Οι Dickmann, και Tyson, ανέφεραν ότι καθώς η επαγγελματική και ακαδημαϊκή βιβλιογραφία προτείνει εξωτερική ανάθεση που μπορεί να μειώσει το κόστος, υπάρχει αέναη ένταση για την εξέλιξη της αποτελεσματικότητας της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού. (Dickmann M., 2005).

Όπως αναφέρθηκε ήδη σημαντικό ρόλο στη μισθοδοσία των εργαζόμενων, όχι μόνο του κλάδου της εστίασης, αλλά γενικώς, διαδραματίζουν οι ασφαλιστικές εισφορές και επιπλέον τα επιδόματα και οι αποζημιώσεις. Το 2018 στην Πορτογαλία οι Garcia και Cortegano επιδίωξαν να ερευνήσουν τους καίριους παράγοντες που καθορίζουν τις πληρωμές των ασφαλιστικών εισφορών των εργαζομένων στην χώρα. Καθόρισαν ως ανεξάρτητες μεταβλητές τη μισθοδοσία, τον αριθμό των υπαλλήλων, το ποσοστό των ασφαλιστικών εισφορών, την επιχειρηματική δραστηριότητα και το μέγεθος της επιχείρησης, και εξέτασαν ένα δείγμα εταιρειών το χρονικό διάστημα από το 2010

έως το 2012. Τα αποτελέσματα που παρουσίασαν φανερώνουν ότι η μισθοδοσία και ο αριθμός των εργαζομένων συνδέονται με το ύψος των εισφορών ασφάλισης των εργαζομένων. Περαιτέρω, το ποσοστό ασφάλισης, η ηλικία, το είδος των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων και το μέγεθος της επιχείρησης έχουν ευνοϊκή και σημαίνουσα επίδραση στα ασφάλιστρα που καταβάλλονται. Ο υπολογισμός των παραπάνω ασφαλιστικών εισφορών σε κάθε επιχείρηση και οργανισμό πραγματοποιείται από προηγμένα λογισμικά πληροφοριακών συστημάτων. (Garcia M.T.M., 2018).

Ο υπολογισμός των επιδομάτων αδείας, Χριστουγέννων, Πάσχα, οι υπερωρίες και γενικά ο υπολογισμός της μισθοδοσίας είναι κρίσιμες λειτουργίες για κάθε επιχείρηση. Συμβάλει σημαντικά όχι μόνο στην ικανοποίηση και δίκαιη ανταμοιβή του προσωπικού αλλά και στην ακριβή και έγκυρη πληροφόρηση της διοίκησης της επιχείρησης ως προς το κόστος απασχόλησης. Ο χειρωνακτικός υπολογισμός της πληρωμής των μελών του προσωπικού είναι πολύ περίπλοκος και ακόμη απαιτεί πολύ χρόνο και μεγάλη προσπάθεια. Ωστόσο, εάν αυτές οι διαδικασίες είναι αυτοματοποιημένες, τότε θα υπάρχει μεγάλο όφελος καθώς θα απαιτείται λιγότερος χρόνος για τον υπολογισμό του μισθού των εργαζομένων. Ένα πληροφοριακό σύστημα διαχείρισης μισθοδοσίας θεωρείται ως ένας από τους τρόπους για τον αξιόπιστο υπολογισμό της μισθοδοσίας. Πρόκειται για ένα σύστημα που λαμβάνει δεδομένα τα επεξεργάζεται και παράγει πληροφορία. Πιο συγκεκριμένα, μπορεί να λαμβάνει πληροφορίες σχετικά με τα προσωπικά στοιχεία κάθε εργαζομένου, τις ώρες και μέρες που εργάστηκε, το πόστο του στην επιχείρηση, τις συμφωνημένες αποδοχές, τα επιδόματα που λαμβάνει, τις κρατήσεις του για φόρους και ασφαλιστικές εισφορές. Παρέχει ένα φιλικό προς το χρήστη περιβάλλον και συμβάλλει ώστε να μειώνονται τα σφάλματα χειροκίνητου υπολογισμού. Το μηχανογραφημένο σύστημα έχει κάνει το υπάρχον σύστημα γρηγορότερο, πιο παραγωγικό και θα απαιτούσε λιγότερο εργατικό δυναμικό για να το χειριστεί. (Manish, Prachi, Rohil, Shubham, & Gupta, 2017)

Πέρα όμως από τα προβλήματα που συζητήθηκαν μέχρι τώρα σχετικά με το κόστος του μη μισθολογικού μέρους της μισθοδοσίας ο Richards μέσα από έρευνα που πραγματοποίησε παραθέτει και ακόμα έναν άλλο προβληματισμό σχετικά με την

πολυπλοκότητα της μισθοδοσίας και αυτός αφορά την επαρκή ενημέρωση του προσωπικού. Συγκεκριμένα στη μελέτη του διατύπωσε ότι επάνω από το ένα τρίτο των εργαζομένων του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού και μισθοδοσίας δεν γνωρίζει τον αριθμό των ημερών άδειας που έχει πάρει το ανθρώπινο δυναμικό της επιχείρησής που εργάζονται, το χρονικό διάστημα οι εργαζόμενοι συνεχίζουν να δουλεύουν στην εταιρία αλλά και το κόστος για την πρόσληψη του κάθε εργαζομένου (Richards M., 2006). Οι Jereb, Kuchem και Sohn μελετώντας το θέμα της επαρκούς ενημέρωσης και εκπαίδευσης των εργαζομένων της επιχείρησης έδειξαν πώς το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού της εταιρίας μεταφορών της Γερμανίας και συγκεκριμένα της Deutsche Post ενίσχυσε το βασικό σύστημα απόδοσης και το μετέτρεψε σε ένα πιο πρακτικό, λεπτομερές και προσανατολισμένο στη διαδικασία σύστημα. Το έργο τους είχε σαν στόχο την αύξηση της διαφάνειας στη διαδικασία υπολογισμού της αμοιβής και του κόστους, εστιάζοντας σε βασικά σημεία απόδοσης και στην κατάλληλη κατανομή ανθρώπινου δυναμικού. Αποκάλυψαν πώς το τμήμα διαχείρισης εργαζομένων μπορεί να ενισχύσει το ρόλο των εργαζομένων, να χρησιμοποιήσει αποτελεσματικά τις παραπάνω μεθόδους για να βελτιώσει την αποδοτικότητα της εργασίας. (Jereb C., 2009).

Στις περισσότερες αναπτυγμένες οικονομίες του πλανήτη, οι εργαζόμενοι στον επισιτισμό και τη βιομηχανία τροφίμων προστατεύονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Για αυτό λοιπόν και πολλοί μελετητές θέλησαν να αναλύσουν το περιεχόμενο αυτών των συλλογικών συμβάσεων και να συγκρίνουν τι αλλάζει ανά χώρα. Μέσα από μια έρευνα που πραγματοποίησαν το 2015 οι Askitas et al. θέλησαν να εντοπίσουν κάποια κενά και αδυναμίες στο περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων και παρουσίασαν τη μελέτη τους "Σύγκριση Συλλογικών Συμφωνιών Εργασίας στις Αναπτυσσόμενες Χώρες". Εξετάζοντας το βαθμό στον οποίο οι μισθοί και άλλοι παράγοντες που σχετίζονται με το μισθό όπως οι ώρες εργασίας, τα επιδόματα, οι άδειες υπάρχουν στις συλλογικές συμβάσεις και αν συμμορφώνεται με τι ορίζουν οι διατάξεις, κατέληξε στο ότι το 98% των συλλογικών συμβάσεων περιλαμβάνουν συμφωνίες μισθών, αλλά μόνο μερικές συλλογικές συμβάσεις ορίζουν επίπεδα μισθών. Έως και 71% των συλλογικών συμβάσεων περιλαμβάνει δεσμεύσεις κοινωνικής ασφάλισης, 89% δεσμεύσεις σχετικά με τα ωράρια εργασίας και 84% δεσμεύσεις σχετικά με επιδόματα, άδειες και άλλες παροχές (Askitas,

Zimmermann, Besamusca, & Tijdens, 2015). Όπως ήδη αναφέρθηκε κατηγορία των συλλογικών συμβάσεων αποτελούν οι κλαδικές και οι επιχειρησιακές. Κύριο ρόλο στην κατάρτιση τους παίζουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που εκπροσωπούν τους εργαζόμενους της επιχείρησης. Ο Riley (1992) επεσήμανε στο άρθρο του ότι οι συλλογικές συμβάσεις λειτουργούν καλύτερα μέσω της διάκρισης διαφόρων επαγγελματικών κατηγοριών. (Riley, 1992)

Στον επιχειρηματικό κόσμο, υπάρχουν αρκετά περιστατικά διακρίσεων και διαφορών μεταξύ των φύλων, ως προς το μισθό που λαμβάνουν. Χαρακτηριστικό παράδειγμα που τεκμηριώνει την παραπάνω υπόθεση αποτελεί η έρευνα που πραγματοποίησαν οι Ons-Carra, Garzia-Pozo και Sanchez-Ollero το 2017. Στη μελέτη τους επισήμαναν ότι η σημασία του τουρισμού στην Ισπανία είναι μεγάλη. Όπως και η Ελλάδα έτσι και η Ισπανία αποτελεί χώρα όπου η συμβολή του τουρισμού στο ΑΕΠ είναι πολύ μεγάλη και η οικονομία της εξαρτάται από τον τουρισμό. Χαρακτηριστικό είναι ότι το 2012 έφτασε το 10,9%, αντιπροσωπεύοντας το 13,6% της συνολικής απασχόλησης το τρίτο τρίμηνο του 2015. Το 2014, η Ισπανία κατέλαβε την τρίτη και δεύτερη θέση όσον αφορά τις διεθνείς αφίξεις και τα έσοδα από τον τουρισμό διεθνώς. (Ons-Carra, García-Pozo, & Sánchez-Ollero, 2017). Αξιοσημείωτο είναι όμως το γεγονός πως τα παραπάνω έρχονται σε αντίθεση με όσα επικρατούν στην τουριστική αγορά της Ισπανίας στην οποία το μεγαλύτερο μέρος των θέσεων εργασίας καλύπτεται από ανειδίκευτο προσωπικό, ευμετάβλητο και υψηλό κύκλο εργασιών, σχετικά με χαμηλές απολαβές και λιγιστές προοπτικές προαγωγής (Sánchez-Ollero, 2014). Ανάμεσα στους τομείς παραγωγικής δραστηριότητας της χώρας ο κλάδος της φιλοξενίας απασχολούσε περίπου 769.000 γυναίκες και 736.100 άνδρες. Οι γυναίκες που απασχολούνται ιεραρχικά οριζόντια και κάθετα σε θέσεις εργασίας (J.A Campos-Soria., 2010) κυρίως σε θέσεις μερικής απασχόλησης, προσωρινής και εποχιακής εργασίας ενώ παράλληλα η εκπαιδευτική τους κατάρτιση είναι πολύ χαμηλή (Bañuls, 2009). Το φαινόμενο της αστάθειας των γυναικών σε σύγκριση με τους άνδρες δημιουργεί το λεγόμενο «μισθολογικό χάσμα φύλου» το οποίο εξηγεί τη διαφορά στους μισθούς μεταξύ ανδρών και γυναικών στον επιχειρηματικό κόσμο. Ήδη από την περίοδο πριν το 2000, το μισθολογικό χάσμα είναι υπό εξέταση (Sparrowe & Iverson, 1999). Με βάση την μισθολογική ανισότητα, εξετάζονται οι ανομοιότητες στο επίπεδο εκπαίδευσης των ανδρών και των γυναικών και η επίδραση τους στις

απολαβές. Μια ακόμα μελέτη που εξετάζει το ίδιο θέμα είναι αυτή των Ons-Cappa, Garzia-Pozo και Sanchez-Ollero το 2017, οι οποίοι στο έργο τους ανέλυσαν τις μισθολογικές διακρίσεις που γίνονται σχετικά με το φύλο ως προς τη συχνότητα και την επιρροή ορισμένων ατόμων σε τομείς δραστηριότητας όπως κατασκευές, βιομηχανία και άλλες υπηρεσίες και τη σύγκριση με τους μισθολογικούς συντελεστές που ισχύουν σε τουριστικό και επισιτιστικό κλάδο. Διαπίστωσαν ότι η ξενοδοχειακή βιομηχανία είναι η οικονομική δραστηριότητα με το χαμηλότερο μισθολογικό χάσμα φύλου εκφρασμένη σε απόλυτη αξία μετά την κατασκευή. Ακόμη, οι γυναίκες σε όλους τους τομείς έχουν υψηλότερο μέσο όρο εκπαίδευσης, εκτός από τις επαγγελματίες γυναίκες στον τουριστικό κλάδο. Οι γυναίκες εργαζόμενες στον τουριστικό κλάδο είναι αυτές που σε σχέση με τους άντρες έχουν το υψηλότερο μέσο όρο ετών εμπειρίας. (Ons-Cappa, García-Pozo, & Sánchez-Ollero, 2017) Τέλος, σε μια άλλη έρευνα που είχε σαν στόχο να περιγράψει την οργάνωση των ωρών εργασίας στις περιοχές της Δανίας ανάλογα με το φύλο, την ηλικία και το ημερολογιακό έτος παρατηρήθηκε ότι περισσότεροι άνδρες (9,1%) από γυναίκες (5,9%) εργάζονταν νύχτα, ενώ περισσότερες γυναίκες (10,9%) από άνδρες (7,4%) δούλευαν μέρα. Επιπλέον, περισσότεροι νέοι εργαζόμενοι δούλευαν και στις 3 βάρδιες (πρωί, μεσημέρι, νύχτα) και λιγότεροι μόνιμα μέρα ή νύχτα. (Helene, et al., 2018)

Σύμφωνα με το ινστιτούτο εργασίας, το πρόσχημα του μισθολογικού κενού ανάμεσα στα δύο φύλα είναι η απαξίωση των θέσεων εργασίας και η έλλειψη των δεξιοτήτων που ζητούνται για επαγγέλματα που κυριαρχούν οι γυναίκες. Επί του παρόντος, είναι τεκμηριωμένο γεγονός η ενίσχυση και υιοθέτηση πρωτοβουλιών για την ισότητα των φύλων και η μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων. Αν και έχει σημειωθεί πρόοδος σε αυτόν τον τελευταίο τομέα, ο κύριος λόγος για αυτά τα επιτεύγματα είναι μια σαφής πολιτική για την αντιμετώπιση της ανισότητας των φύλων στην αγορά εργασίας και όχι μια γενική βελτίωση του βιοτικού επιπέδου των πολιτών της χώρας. (ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ, 2011)

Καθοριστικό παράγοντα στη μισθοδοσία προσωπικού ο οποίος ερευνάται από πολλούς μελετητές του θέματος είναι ο μισθός. Σε μια έρευνα που πραγματοποίησαν Grigsby, John, Erik Hurst και Ahu Yildirmaz για να μελετήσουν τον βαθμό

ακαμψίας του μισθού στις Ηνωμένες Πολιτείες χρησιμοποίησαν τα διοικητικά στοιχεία μισθών της μεγαλύτερης εταιρείας επεξεργασίας μισθών. Αυτά τα δεδομένα τους επέτρεψαν να διαχωρίσουν τον βασικό μισθό κάθε εργαζομένου σε κάθε περίοδο από άλλες μορφές αποζημίωσης (όπως υπερωρίες και μπόνους). Τα στοιχεία δείχνουν ότι οι εταιρείες χρησιμοποιούν βασικούς μισθούς για να μειώσουν το κόστος των εργαζομένων. Παρατήρησαν ότι περίπου το 35% των εργαζομένων δεν λαμβάνουν καμία αλλαγή μισθού κάθε χρόνο και ότι υπάρχει ισχυρή συσχέτιση της συνεισφοράς του κράτους στις προσαρμογές των μισθών που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι. (John, Hurst, & Yildirimaz, 2021). Μετά από έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε 13 χώρες, από πλούσιες (Καναδάς, Ηνωμένες Πολιτείες) έως φτωχές (Ινδία, Ινδονησία) είναι σίγουρο πώς οι μέσοι μισθοί είναι σημαντικά χαμηλότεροι στη γεωργία από ό,τι στους άλλους τομείς. Επιπλέον, η γεωργία έχει λιγότερους μορφωμένους εργαζόμενους (Berthold & Schoellman, 2018). Σε άλλη σχετική μελέτη σχετικά με τις διακυμάνσεις των μισθών, οι ερευνητές μελέτησαν τον αντίκτυπο της αύξησης του κατώτατου μισθού στο Σιάτλ από \$ 9,47 σε \$ 13 στη μισθοδοσία, στην εργασιακή ζήτηση και σταθερά έσοδα χρησιμοποιώντας διοικητικά δεδομένα από την πολιτεία της Ουάσινγκτον. Έδειξαν ότι ο κατώτατος μισθός επηρέασε τις επιχειρήσεις καθώς αύξησαν το κόστος εργασίας τους και προσαρμόστηκαν στον κατώτατο μισθό μειώνοντας ελαφρά τη ζήτηση σε θέσεις εργασίας χαμηλού μισθού, αλλά σε μεγάλο βαθμό δεν ξεπέρασαν την αύξηση του κόστους εργασίας. (Jardim & Inwegen, 2019)

Κρίσιμο ρόλο στη μισθοδοσία παίζει η νομοθεσία όπου σε όλο τον κόσμο γίνεται όλο και πιο κατακερματισμένη και περίπλοκη. Αυτό χειροτερεύει επιπλέον από την ποσότητα των νομοθετήσεων που συνδέονται με τον COVID-19 και πιο συγκεκριμένα η μείωση του χρόνου εργασίας, η αναγκαστική άδεια, οι αναστολές, η τηλεργασία. Οι κυβερνήσεις που αντιμετωπίζουν μια καταιγίδα μειωμένων εσόδων και το αυξανόμενο κόστος του γηράσκοντος πληθυσμού, επιζητούν πιο δυνατά μέσα είσπραξης φόρου μισθοδοσίας, χάρη στην πρόοδο των ψηφιακών τεχνολογιών. Οι ψηφιακές τεχνολογίες βρίσκονται επίσης πίσω από τη στάση των κυβερνήσεων για μεγαλύτερη ρυθμιστική διαφάνεια στη συλλογή δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και μεγαλύτερο έλεγχο της προστασίας της ιδιωτικής ζωής των δεδομένων. (EY; Maki-Hokkonen Marjukka, 2020).

Η ανάπτυξη προγραμμάτων λογισμικού μισθοδοσίας είναι σημαντική για τους οργανισμούς ώστε να γνωρίζουν το κόστος μισθοδοσίας του προσωπικού τους. Επενδύουν αρκετά χρήματα σε αξιόπιστα προγράμματα γεγονός που μπορεί να παρακινήσει τους προγραμματιστές να εργαστούν ώστε να παρέχουν λειτουργικότερα προγράμματα. (Rindri, Ferdiana, & Hartanto, 2019).

Τα Enterprise Resource Planning (ERP) συστήματα αναφέρονται ως μια προσπάθεια να συνδέσουν όλες τις περιοχές και τις διαδικασίες μιας επιχείρησης σε ένα υπολογιστικό μοντέλο το οποίο θα βοηθάει τις ιδιόζουσες ανάγκες όλων αυτών των τμημάτων (Ιωάννου, 2006). Εξαιτίας του αυξημένου κόστους των επενδύσεων ERP, η πραγματοποίηση και εγκατάσταση του ERP γίνεται κατά κανόνα σε επιχειρήσεις μεγάλης έντασης. Εξαιτίας της πολυπλοκότητας των δυσκολιών υλοποίησης, το ποσοστό επιτυχίας της ολοκλήρωσης και χρήσης του ERP παραμένει χαμηλό. (Terminanto, Swantoro, & Hidayanto, 2017)

Μια μεγάλη εταιρία που ασχολείται με την ανάπτυξη λογισμικού προσαρμοσμένο για τον κλάδο του ανθρώπινου δυναμικού το οποίο συμβάλλει στην κατάρτιση της μισθοδοσίας, η Snowdrop Systems, σε έρευνα που διενέργησε το 2005 επισημαίνει ότι το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού πρέπει να διαχειρίζεται αποδοτικά τις επουσιώδεις γνώσεις των υπαλλήλων, ώστε να μπορεί να ξεκινήσει να συμβάλλει στην επιχειρησιακή στρατηγική. Με βάση τη διαρκή βελτίωση και εξέλιξη των επιχειρήσεων είναι πολύ πιθανό πολλά στελέχη ή και ολόκληρα τμήματα Ανθρώπινου Δυναμικού να βρεθούν αντιμέτωποι με την ανάγκη αναβάθμισης και αλλαγής του λογισμικού διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων και μισθοδοσίας που έως τώρα χρησιμοποιούν, ώστε να καταλαβαίνουν καλύτερα τα νέα δεδομένα. Το στάδιο της ανάθεσης του έργου υλοποίησης ενός πληροφοριακού συστήματος μισθοδοσίας είναι το πιο απλό, σε αντίθεση με το στάδιο εκπαίδευσης του χρήστη στη διαχείριση και λειτουργία του προγράμματος. (Richards M., 2006)

Σε συνέχεια, αξίζει να αναλυθεί η μελέτη περίπτωσης της Consulting Engineering Services που είναι μια εταιρία που ασχολείται με τις συμβουλευτικές υπηρεσίες κατασκευής κτιρίων. Σε αυτήν την εταιρία για την επεξεργασία των μισθών των εργαζομένων εξακολουθείτε να χρησιμοποιείτε σύστημα με μη αυτόματους υπολογισμούς και ότι γίνεται να πραγματοποιείται μέσω του προγράμματος Excel. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε λάθη στον υπολογισμό των μισθών των

εργαζομένων και η διαδικασία εκτύπωσης δελτίων μισθοδοσίας των εργαζομένων να διαρκεί πολύ. Στην επίλυση αυτού του προβλήματος, οι συγγραφείς σχεδίασαν ένα πληροφοριακό σύστημα μισθοδοσίας υπαλλήλων. Σε αυτό το σχέδιο, οι συγγραφείς χρησιμοποιούν τη γλώσσα προγραμματισμού PHP. Η μέθοδος αυτής της έρευνας είναι η μέθοδος Waterfal όπου μέσω παρατήρησης, συνέντευξης, τεκμηρίωσης και βιβλιογραφικής μελέτης εξάγονται συμπεράσματα. Ο σχεδιασμός του συστήματος γίνεται χρησιμοποιώντας διάγραμμα, σχέδιο εισόδου εξόδου, τις σχέσεις μεταξύ πινάκων και το σχεδιασμό βάσης δεδομένων. Το σύστημα είναι φτιαγμένο σε πρόγραμμα με γλώσσα προγραμματισμού PHP με μορφή βάσης δεδομένων χρησιμοποιώντας MySQL. Το αποτέλεσμα αυτού του σχεδιασμού είναι η δημιουργία ενός προγράμματος εφαρμογής που θα χρησιμοποιηθεί για την επεξεργασία των μισθών των εργαζομένων μέσω διαδικτύου. Έτσι, η Consulting Engineering Services και άλλες εταιρείες θα είναι πιο εύκολο να εισάγουν δεδομένα και να συντάξουν αναφορές μισθοδοσίας για να είναι γρηγορότερες και αποτελεσματικότερες. (Itsney Nur Hikmah, 2020)

Καταλήγοντας, ο Richards παραθέτει ορισμένες ωφέλιμες συστάσεις για το πώς μπορεί να εφαρμοστεί ένα λογισμικό λογιστικής και μισθοδοσίας ώστε να καταφέρουν οι χρήστες τα επιθυμητά αποτελέσματα. Αυτές είναι:

- Επανεξέταση διαδικασιών που υπάρχουν μέχρι σήμερα και αν αυτές μπορούν να αντικατασταθούν από άλλες.
- Επιλογή κατάλληλων προμηθευτών λογισμικού ικανών να βοηθήσουν την επιχείρηση στην υλοποίηση του έργου.
- Ο προγραμματιστής πρέπει να κάνει μια σωστή προετοιμασία για την ανάπτυξη του λογισμικού ώστε να μην προκύψουν προβλήματα κατά την υλοποίηση του.
- Να δοθεί χρόνος στην εκπαίδευση και κατάρτιση του προσωπικού για τη σωστή χρήση του προγράμματος. Το εκπαιδευτικό σχέδιο για το νέο λογισμικό είναι πολύ σημαντικό για τους εργαζόμενους. Είναι εύλογο να οριστεί κάποιος υπεύθυνος εκπαιδευτικού έργου και να εκπαιδεύσει τους άλλους κατάλληλα, πάντα σε συνεννόηση με τον προμηθευτή λογισμικού (Richards M., 2006).

Η μεγαλύτερη μερίδα των επιχειρήσεων προάγει τεχνολογίες σε διοικητικές εφαρμογές ανθρώπινου δυναμικού αλλά και σε άλλους τομείς της επιχειρηματικής δραστηριότητας. Παράλληλα, η κατάρτιση μισθοδοσίας είναι πλέον μια συνηθισμένη διαδικασία, ο επίβουλος σχεδιασμός και η τοποθέτηση του λάθους συστήματος μισθοδοσίας μπορεί να προξενήσει μεγάλη ζημιά στην ευδαιμονία και των εργαζομένων αλλά και του οργανισμού. Με βάση τη μελέτη περίπτωσης ενός ελαττωματικού συστήματος μισθοδοσίας σε έναν μεγάλο και πολύπλοκο οργανισμό του δημόσιου τομέα στην Αυστραλία, τονίζεται η κρίσιμη σημασία της στρατηγικής οργανωτικής ανασκόπησης, της συμμετοχής των χρηστών και της διαρκούς επικοινωνίας με διάφορα ενδιαφερόμενα μέρη κατά τη διάρκεια του σταδίου σχεδιασμού, ανάλυσης, σχεδιασμού, εφαρμογής και ανασκόπησης ενός έργου μισθοδοσίας και ταυτόχρονα ενισχύεται η ανάγκη υιοθέτησης και τήρησης ορθών μεθοδολογιών διαχείρισης έργων και αλλαγών. (Thite & Sandhu, 2014). Οι Feng και Slaoui προτείνουν ένα λειτουργικό μοντέλο για το σχεδιασμό και τον έλεγχο του συστήματος μισθοδοσίας, μια επιχειρηματική εφαρμογή δηλαδή στον πραγματικό κόσμο που οδηγεί στην ανάπτυξη αποτελεσματικών προγραμμάτων κατάρτισης μισθοδοσίας. (Feng & Slaoui, 2006)

Κεφάλαιο 4^ο Μεθοδολογία Έρευνας- Μελέτη Περίπτωση Στο Χώρο Της Εστίασης

Στο παρόν κεφάλαιο γίνεται αναφορά και στη συνέχεια ανάλυση της συλλογικής σύμβασης εργασίας για το προσωπικό τουριστικών και επισιτιστικών καταστημάτων όλης της χώρας, η σύμβαση που θα αναλυθεί αφορά τους όρους αμοιβής και εργασίας του προσωπικού των πάσης φύσεως τουριστικών και επισιτιστικών καταστημάτων όλης της χώρας μας. Στη συνέχεια στο δεύτερο μέρος του κεφαλαίου παρατίθεται μια πρακτική εφαρμογή βασισμένη στα όσα δηλώνει η συλλογική σύμβαση εργασίας σε αντιπαραβολή με όσα λέει η εθνική.

4.1 Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για το Προσωπικό των Πάσης Φύσεως

Τουριστικών και Επισιτιστικών Καταστημάτων Όλης της Χώρας

Υπογράφει την 24η Μαΐου 2021, στη Αθήνα, με πράξη κατάθεσης στο Υπουργείο Εργασίας 14/9.6.2021 η νέα συλλογική σύμβαση μεταξύ:

- α) της Πανελληνίας Ομοσπονδίας Εργαζομένων στον Επισιτισμό - Τουρισμό (ΠΟΕΕΤ), εκ μέρους της εργατικής πλευράς και
- β) της Πανελληνίας Ομοσπονδίας Εστιατορίων και Συναφών Επαγγελματιών (ΠΟΕΣΕ),
- γ) της Ομοσπονδίας Επαγγελματιοβιοτεχνών Ζαχαροπλαστών Ελλάδος (ΟΕΖΕ), και
- δ) της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών, Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.), εκ μέρους της εργοδοτικής πλευράς,

Είναι ιδιαίτερα ενδιαφέρον να επισημάνουμε πως από τη στιγμή που μια επισιτιστική επιχείρηση δεν είναι μέλος κάποιας από της εργοδοτικής οργάνωσης που αναφέρθηκαν παραπάνω και υπογράφουν την Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, δεν υποχρεούται να εφαρμόσει τους όρους της συγκεκριμένης συλλογικής ρύθμισης εργασίας. Στην περίπτωση όμως που τόσο ο εργοδότης του επισιτιστικού καταστήματος όσο και οι εργαζόμενοι, είναι μέλη των συμβαλλόμενων στη σύναψη της συλλογικής αυτής ρύθμισης, οργανώσεων (εργοδοτικών και εργατικών αντίστοιχα), εφαρμόζονται οι όροι της εν λόγω συλλογικής σύμβασης εργασίας σε όλη τη διάρκεια ισχύος της, και συγκεκριμένα από 22 Φεβρουαρίου 2021 έως 22 Φεβρουαρίου 2022.

Σε αντίθετη περίπτωση, όταν δηλαδή είτε ο εργοδότης είτε οι εργαζόμενοι είτε και οι δυο μαζί, δεν είναι μέλη των ανωτέρω συμβαλλόμενων εργοδοτικών και εργατικών με συνέπεια να μην υφίσταται δέσμευση, οι όροι αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων σε επισιτιστικό κατάστημα καθορίζονται από ατομικές συμβάσεις εργασίας που δεν επιτρέπεται να ορίζουν μηνιαίες τακτικές αποδοχές ή ημερομίσθιο πλήρους απασχόλησης κατώτερο από το νομοθετικό καθορισμένο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο που ορίζει η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας που αναφέρθηκε παραπάνω. Επισημαίνεται ότι η από 24/02/2021 συλλογική σύμβαση εργασίας, δεν έχει κηρυχθεί υποχρεωτική σε περίπτωση όμως που γίνει σημαίνει πως όλες οι επιχειρήσεις εστίασης θα πρέπει να συμμορφωθούν σε όσα ορίζει. Η τελευταία κηρυχθείσα υποχρεωτική συλλογική σύμβαση εργασίας για τον κλάδο του επισιτισμού είναι η Δ.Α. 36/2010 για τους όρους αμοιβής και εργασίας του προσωπικού των τουριστικών και επισιτιστικών καταστημάτων (εστιατόρια, ταβέρνες, καφενεία, μπαρ κ.λπ). (Ραπανάκης, 2021). Αναλυτικότερα, η συλλογική σύμβαση εργασίας για τον κλάδο του επισιτισμού ορίζει ότι:

Βασικοί Μισθοί

Όσο αναφορά το σημαντικότερο κομμάτι της σύμβασης και συγκεκριμένα τους βασικούς μισθούς η σύμβαση χωρίζει αρχικά τις επιχειρήσεις σε δύο περιπτώσεις:

η πρώτη περίπτωση (I) αφορά το προσωπικό εστιατορίων, ζυθοεστιατορίων, ταβερνών, μπαρ, νυκτερινών κέντρων διασκέδασης, επιχειρήσεων τροφοδοσίας γευμάτων (Catering), οβελιστηρίων, ψητοπωλείων και κάθε καταστήματος στο οποίο λειτουργεί αμιγές τμήμα εστιατορίου. Στη συνέχεια, η σύμβαση χωρίζει τους εργαζόμενους στα ξενοδοχεία σε δύο κατηγορίες Α όπου αναφέρονται οι μικτές απολαβές για το προσωπικό κουζίνας και Β για το λοιπό προσωπικό, καθώς επίσης προβλέπει και πρόσθετες απολαβές για διανομείς και σερβιτόρους. Οι ειδικότητες ανά κατηγορία περιγράφονται παρακάτω.

1. Κατηγορία Α: Προσωπικό Κουζίνας

Αρχιμάγειρας	964,42€
Μάγειρας Α΄	756,29€
Μάγειρας Β΄	701,13€
Μάγειρας Γ΄	699,26€
Μπουφетζής	697,36€
Λαντζέρης	684,30€
Ψήστης	684,30€
Σερβιτόροι-Βοηθοί	13% των λογαριασμών των πελατών

2. Κατηγορία Β: Λοιπό προσωπικό

Μπάρμαν	761,64€
Βοηθός μπάρμαν	686,14€
Αποθηκάριος	689,35€
Πωλητές φαγητών, ταμίες	697,46€

η δεύτερη περίπτωση (II) αφορά το προσωπικό των καφενείων, καφέ-σνακ μπαρ, ουζερί, αναψυκτηρίων, λεσχών, κυλικείων, καφέ-ζαχαροπλαστείων, φαστ-φούντ, ντισκοτέκ, καφωδείων, μπυραριών και καφετεριών, παμπς (pubs), πιάνο μπαρ, καταστημάτων χορτοφαγίας και ποικίλων εδεσμάτων και κάθε εν γένει καταστήματος όπου λειτουργεί τμήμα καφετέριας, πιτσαρίας, ζαχαροπλαστείου και λοιπών μικτών ή συναφών τοιούτων, ανεξαρτήτως της αδείας λειτουργίας τους.

Μπουφетζής, πωλητές κρύων φαγητών	690,15€
Ταμίας, ψήστης, Τεχνίτης πιτσαρίας,	674,21€
Καθαριστής λαντζέρης	673,38€
Σερβιτόρος	16% των λογαριασμών των πελατών
Μπάρμαν	763,98€
Βοηθοί των ανωτέρω	671,85€

Επιπλέον οι σερβιτόροι των καταστημάτων της δεύτερης περίπτωσης λαμβάνουν συμβολικό μισθό 155,00€

Οι βασικοί μισθοί των πλήρως απασχολουμένων διανομέων των υπαγομένων καταστημάτων ορίζονται σε 674,24 €. Οι έγγαμοι διανομείς και των δύο περιπτώσεων, δικαιούνται επίδομα γάμου 10% επί του βασικού μισθού, και επίδομα τριετιών 10% επί του βασικού μισθού και μέχρι συμπλήρωσης τριών τριετιών. Επίσης καταβάλλεται στους διανομείς και των δύο περιπτώσεων επίδομα ιδιαιτέρων συνθηκών 10% επί του βασικού μισθού. Επιπρόσθετα όσον αναφορά τους διανομείς ισχύουν μέτρα προστασίας και ασφάλειας της διάταξης του Υπουργείου Εργασίας σχετικά με τον κλάδο των διανομέων.

Για τους σερβιτόρους και τους βοηθούς και των δύο περιπτώσεων καταστημάτων (περιπτώσεις I και II) τους απασχολούμενους κατά τις Κυριακές, εορτές και νύκτες χορηγείται από τον εργοδότη τους προσαύξηση εκ ποσοστού 75% και 25% αντιστοίχως, υπολογιζόμενη επί του ισχύοντος γενικού κατωτάτου νόμιμου ημερομισθίου. Ως νύκτα υπολογίζεται το χρονικό διάστημα από της 10ης εσπερινής μέχρι της 6ης πρωινής. Η Κυριακή λογίζεται από τα μεσάνυχτα του Σαββάτου (24.00) προς Κυριακή και λήγει τα μεσάνυχτα της Κυριακής προς Δευτέρα (24.00) αναλόγως δε και επί εξαιρετέων εορτών. Απαγορεύεται στους καταστηματάρχες να μην επιτρέπουν από τους σερβιτόρους να εισπράξουν τα φιλοδωρήματα που αφήνουν για αυτούς οι πελάτες. Οι σερβιτόροι και οι βοηθοί τους που απασχολούνται έκτακτα σε χώρους όπως οικίες κ.λπ. που δεν έχουν την ιδιότητα της επιχείρησης (άδεια εργασίας) και οι εκδηλώσεις που πραγματοποιούνται δεν έχουν εισπρακτικό χαρακτήρα για τον ιδιώτη, θα λαμβάνουν οι μεν σερβιτόροι από 22/02/2021 ημερομίσθιο 67,39 ευρώ, οι δε βοηθοί σερβιτόροι από 22/02/2021 ημερομίσθιο 58,72 ευρώ. Οι σερβιτόροι και οι βοηθοί τους που απασχολούνται σε επιχειρήσεις τροφοδοσίας γευμάτων (catering), θα αμείβονται κατ' επιλογήν των εργαζομένων που διατυπώνεται πριν την έναρξη της έκτακτης εργασιακής σχέσης είτε με ποσοστά επί των λογαριασμών των πελατών, είτε με ημερομίσθιο το οποίο ανέρχεται για μεν τους σερβιτόρους από 22/02/2021 67,39 ευρώ, οι δε βοηθοί σερβιτόροι από 22/02/2021 ημερομίσθιο 58,72 ευρώ.

Επιδόματα

Ότι αφορά τα επιδόματα προσωπικού καταστημάτων της πρώτης περίπτωσης που αναλύθηκε παραπάνω η σύμβαση ορίζει ότι χορηγείται μηνιαίως επίδομα πολυετούς υπηρεσίας για κάθε έτος υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας σε οποιοδήποτε εργοδότη, σε καθήκοντα παρόμοια και ίδια, από 4,63 ευρώ ανά έτος. Εξαιρούνται οι σερβιτόροι, βοηθοί σερβιτόρων εστιατορίων και συναφών επαγγελμάτων όπου χορηγείται επίδομα τριετίας εκ ποσοστού 5% για την συμπλήρωση τριών (3) ετών υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας σε οποιονδήποτε εργοδότη με καθήκοντα της ειδικότητας τους αποδεικνυόμενης με βεβαίωση του εργοδότη.

Το επίδομα αυτό υπολογίζεται επί του κατωτάτου νόμιμου βασικού ημερομισθίου. Επιπλέον, στους σερβιτόρους και βοηθούς σερβιτόρους εστιατορίων και συναφών επαγγελμάτων δίνεται επίδομα γάμου το οποίο είναι ίσο με 10% του υπολογιζόμενου κατωτάτου νόμιμου βασικού ημερομισθίου που λαμβάνει κάποιος ανειδίκευτος εργάτης.

Σχετικά με τα επιδόματα προσωπικού καταστημάτων της δεύτερης περίπτωσης οι παραπάνω βασικοί μισθοί προσαυξάνονται με το επίδομα πολυετούς υπηρεσίας στον ίδιο ή διαφορετικούς εργοδότες σε ποσοστό 5% με τη συμπλήρωση κάθε τριετίας και μέχρι ολοκλήρωσης πέντε τριετιών. Όσοι έχουν την ιδιότητα του υπεύθυνου διευθυντή ή αγορανομικού υπεύθυνου δίνεται προσαύξηση 15% επί του βασικού μισθού.

Ακόμη, στους εργαζόμενους των επιχειρήσεων και των δύο περιπτώσεων χορηγούνται και τα παρακάτω επιδόματα υπολογιζόμενα επί των βασικών μισθών τους:

α) Γάμου 10%.

β) Εποχικής απασχόλησης όπου στο προσωπικό που εργάζεται στην κουζίνα σε εποχική βάση χορηγείται κάθε μήνα επίδομα εποχιακής απασχόλησης ποσοστού 10%, υπολογιζόμενο επί των παραπάνω βασικών μισθών.

γ) Τουριστικής εκπαίδευσης όπου στους μισθωτούς που είναι πτυχιούχοι ανωτέρων τουριστικών σχολών καθώς και στους αποφοίτους σχολής θαλαμηπόλων του

Υπουργείου Εμπορικής Ναυτιλίας χορηγείται επίδομα τουριστικής εκπαίδευσης 15%, 10% για τους αποφοίτους των μέσων τουριστικών σχολών και τους αποφοίτους σχολών μετεκπαιδύσεως και 6% για τους αποφοίτους της ταχύρρυθμου εκπαίδευσεως, υπολογιζόμενο επί των βασικών μηνιαίων μισθών.

δ) Ανθυγιεινής εργασίας όπου χορηγείται επίδομα 10% στους μάγειρες, βοηθούς μαγείρων, και όλους εν γένει τους εργαζομένους εντός του χώρου της κουζίνας των εστιατορίων, ζυθεστιατορίων, ταβερνών, μπαρ, ουζερί, νυκτερινών κέντρων, κέντρων διασκέδασεως και όσων καταστημάτων διαθέτουν τμήμα εστιατορίου. Το ως άνω επίδομα υπολογίζεται επί των βασικών μηνιαίων μισθών και ημερομισθίων αντίστοιχης ειδικότητας εργαζομένων.

ε) Ταμειακό επίδομα 5% επί του βασικού μισθού σε όλους τους ταμίες.

Για τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα, όπως και το επίδομα αδείας, ισχύουν τα προβλεπόμενα που ορίζει η εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας.

Φυσικά όσες γενικές ή ειδικές διατάξεις νόμων, διαταγμάτων, υπουργικών αποφάσεων, συλλογικών συμβάσεων εργασίας, κανονισμών εργασίας και λοιπών κανονιστικών πράξεων αναφέρουν και κατοχυρώνουν ευνοϊκότερους τρόπους υπολογισμού, καταβολής και γενικά παροχής των επιδομάτων εορτών και αδείας υπερισχύουν της παρούσας σύμβασης και διατηρούνται σε ισχύ. Όπως και πιθανόν ατομικών συμβάσεων εργασίας ή επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας που παρέχουν ευνοϊκότερους όρους από την παρούσα.

4.2 Παραδείγματα Υπολογισμού Μικτών Μηνιαίων Αποδοχών Σύμφωνα με την Κλαδική Σύμβαση Εργασίας στον Κλάδο του Επισιτισμού

Σύμφωνα με τα όσα αναλύθηκαν παραπάνω στην παρούσα υποενότητα γίνεται ανάλυση μέσα από παραδείγματα σχετικά με τον υπολογισμό των μηνιαίων μικτών αποδοχών που λαμβάνουν κάποιοι εργαζόμενοι σε ειδικότητες που είναι κοινές και στις δύο περιπτώσεις επιχειρήσεων εστίασης που λαμβάνει υπόψιν της η κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας.

Έστω ότι ένας άγαμος εργαζόμενος χωρίς κατάρτιση που εργάζεται σε εστιατόριο ξενοδοχείου το οποίο λειτουργεί 12 μήνες το χρόνο στην ειδικότητα του Μπουφετζή με σύμβαση αορίστου χρόνου διαθέτει προϋπηρεσία άνω των 12 ετών και ημερομηνία πρόσληψης 01.01.2020. Ο εργαζόμενος εργάστηκε το μήνα Ιανουάριο 2020 από Τρίτη μέχρι Σάββατο κάθε μέρα από 14.00-20.00, με βάση την κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας θα αμείβεται ως εξής:

Βασικός μισθός	697,36€
Προϋπηρεσία	4.63€ x 12= 55,56€
Επίδομα γάμου	0
Επίδομα ανθυγιεινής εργασίας	0
Εποχιακό επίδομα	0
Επίδομα πτυχίου	0
Επίδομα ταμιακών λαθών	0
Συνολικές μικτές αποδοχές	752,92€

Αντίστοιχα κάποιος που εργάζεται ως Μπουφετζής σε καφέ-ζαχαροπλαστείο με τα ίδια ακριβώς κριτήρια αμείβεται ως εξής:

Βασικός μισθός	690,15€
Προϋπηρεσία	$690,15 * 5\% * 12/3 = 138,03€$
Επίδομα γάμου	0
Επίδομα ανθυγιεινής εργασίας	0
Εποχιακό επίδομα	0
Επίδομα πτυχίου	0
Επίδομα ταμιακών λαθών	0
Συνολικές μικτές αποδοχές	828,18€

Σε άλλη περίπτωση ένας εργαζόμενος που εργάζεται σε αναψυκτήριο το οποίο λειτουργεί 12 μήνες το χρόνο στην ειδικότητα του ταμιά με σύμβαση αορίστου χρόνου διαθέτει προϋπηρεσία άνω των 3 ετών είναι έγγαμος και προσλήφθηκε 01.10.2020. Ο εργαζόμενος εργάστηκε το μήνα Ιανουάριο 2021 από Τρίτη μέχρι

Σάββατο κάθε μέρα από 14.00-20.00, με βάση την κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας θα αμείβεται ως εξής:

Βασικός μισθός	697,46€
Προϋπηρεσία	$4,63 \cdot 3 = 13,89€$
Επίδομα γάμου	$697,45 \cdot 10\% = 69,75€$
Επίδομα ανθυγιεινής εργασίας	0
Εποχιακό επίδομα	0
Επίδομα πτυχίου	0
Επίδομα ταμιακών λαθών	0
Συνολικές μικτές αποδοχές	781,10€

Αντίστοιχα κάποιος που εργάζεται ως ταμίας σε κυλικείο με τα ίδια ακριβώς κριτήρια αμείβεται ως εξής:

Βασικός μισθός	674,21€
Προϋπηρεσία	$674,21 \cdot 5\% \cdot 3/3 = 33,71€$
Επίδομα γάμου	$674,21 \cdot 10\% = 67,42€$
Επίδομα ανθυγιεινής εργασίας	0
Εποχιακό επίδομα	0
Επίδομα πτυχίου	0
Επίδομα ταμιακών λαθών	0
Συνολικές μικτές αποδοχές	775,34€

Σε άλλη περίπτωση ένας εργαζόμενος που εργάζεται σε νυχτερινό κέντρο διασκέδασης το οποίο λειτουργεί 12 μήνες το χρόνο στην ειδικότητα του Μπάρμαν με σύμβαση αορίστου χρόνου διαθέτει προϋπηρεσία άνω των 6 ετών είναι έγγαμος προσλήφθηκε 01.10.2020 και είναι απόφοιτος ανώτερης τουριστικής σχολής. Ο εργαζόμενος εργάστηκε το μήνα Ιανουάριο 2021 από Τρίτη μέχρι Σάββατο κάθε μέρα από 14.00-20.00, με βάση την κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας θα αμείβεται ως εξής:

Βασικός μισθός	761,64€
Προϋπηρεσία	4,63€*6=27,78€
Επίδομα γάμου	761,64€*10%=76,16€
Επίδομα ανθυγιεινής εργασίας	0
Εποχιακό επίδομα	0
Επίδομα πτυχίου	761,64€*15%=114,25€
Επίδομα ταμιακών λαθών	0
Συνολικές μικτές αποδοχές	979,83€

Αντίστοιχα κάποιος που εργάζεται ως μπάρμαν σε μπουραρία με τα ίδια ακριβώς κριτήρια αμείβεται ως εξής:

Βασικός μισθός	763,98€
Προϋπηρεσία	76,93€*5%*6/3=76,40€
Επίδομα γάμου	763,98€*10%=76,40€
Επίδομα ανθυγιεινής εργασίας	0
Εποχιακό επίδομα	0
Επίδομα πτυχίου	763,98€*15%=114,60€
Επίδομα ταμιακών λαθών	0
Συνολικές μικτές αποδοχές	1.031,37€

4.3 Παραδείγματα Υπολογισμού Μικτών Μηνιαίων Αποδοχών σε περιπτώσεις Υπερωρίας και Υπερεργασίας

Σε αυτή την υποενότητα θα παρουσιαστούν παραδείγματα σχετικά με το πώς διαμορφώνονται οι μικτές απολαβές των εργαζομένων από τις προσαυξήσεις λόγω ωρών υπερεργασίας και υπερωρίας.

Έστω ότι κάποιος εργαζόμενος εστιατορίου με ειδικότητα τεχνίτης πιτσαρίας εργάζεται σε επιχείρηση φαστ-φουντ και στη διάρκεια του μήνα εργάστηκε δύο διαφορετικές ημέρες 1 ώρα κάθε μέρα επιπλέον.

Από τη στιγμή που οι συνολικές ώρες εβδομαδιαίας εργασίας υπερβαίνουν τις 40, η 9η ώρα είναι υπερεργασίας και αμείβεται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο με 20%. Άρα:

$$\text{Ωρομίσθιο} = \text{Μισθός} / 25 * 6 / 40 = 674,21\text{€} / 25 * 6 / 40 = 4,05\text{€}$$

$$\text{Αποδοχές υπερεργασίας} = 2 * (\text{Ωρομίσθιο}) * 1,20 = 2 * 4,05\text{€} * 1,20 = 9,71\text{€}$$

4.4 Παραδείγματα Υπολογισμού Μικτών Μηνιαίων Αποδοχών σε περιπτώσεις εργασίας Κυριακές και αργίες

Σε αυτή την υποενότητα θα παρουσιαστούν παραδείγματα σχετικά με το πώς διαμορφώνονται οι μικτές απολαβές των εργαζομένων από τις προσαυξήσεις λόγω εργασίας τις Κυριακές και τις αργίες.

Έστω εργαζόμενος με την ειδικότητα του μάγειρα Α', προσλαμβάνεται στις 1/10/2020 από εστιατόριο με μισθό σύμβασης 756,29€. Το συμβατικό του ωράριο είναι Σάββατο – Τετάρτη 14:00-22:00, με ρεπό κατά τις ημέρες Πέμπτη και Παρασκευή. Πόση θα είναι η προσαύξηση για τις 4 Κυριακές του μήνα που εργάστηκε;

$$\begin{aligned} &(\text{Νόμιμο ωρομίσθιο}) * (\text{Ωρες Κυριακής/αργίας}) * 0,75 = \\ &(756,29\text{€} / 25 * 6 / 40) * (4 * 8) * 0,75 = 4,54\text{€} * 32 * 0,75 = 108,91\text{€} \end{aligned}$$

4.5 Παραδείγματα Υπολογισμού Μικτών Μηνιαίων Αποδοχών των Ωρών Νυχτερινής Εργασίας

Σε αυτή την υποενότητα θα παρουσιαστούν παραδείγματα σχετικά με το πώς διαμορφώνονται οι μικτές απολαβές των εργαζομένων από τις πρόσθετες απολαβές για τις νυχτερινές ώρες απασχόλησης.

Έστω εργαζόμενος με την ειδικότητα του Λαντζιέρη σε ψητοπωλείο, προσλαμβάνεται στις 1/10/2021 με μισθό σύμβασης 684,30€. Το συμβατικό του ωράριο είναι Κυριακή – Πέμπτη 16:00-24:00. Πόση θα είναι η προσαύξηση για τις 2 επιπλέον νυχτερινές ώρες κάθε βράδυ που εργάστηκε;

$$\begin{aligned} &(\text{Ημέρες εργασίας}) * (\text{Ωρες εργασίας νύχτας/ημέρα}) * (\text{Νόμιμο Ωρομίσθιο}) * 0,25 = \\ &21 * 2 * (684,30\text{€} / 25 * 6 / 40) * 0,25 = 42 * (4,11\text{€}) * 0,25 = 43,11\text{€} \end{aligned}$$

Κεφάλαιο 5^ο Συμπεράσματα

Σύμφωνα με όσα αναλύθηκαν παραπάνω καθίσταται σαφές πως ο υπολογισμός της μισθοδοσίας του προσωπικού στον ιδιωτικό τομέα αποτελεί μια σύνθετη διαδικασία που απαιτεί πολύ προσοχή και διαρκή παρακολούθηση των νόμων που ισχύουν στη χώρα όσον αφορά την απασχόληση του εργαζόμενου. Ο μισθός είναι κρίσιμος για τη ζωή και την επιβίωση του ατόμου και έχουν μεγάλο αντίκτυπο στην κοινωνική ζωή και την εξέλιξη της ανθρώπινης ύπαρξης. Όπως αναφέρθηκε ο μισθός προστατεύεται από το νόμο και αποτελεί βασικό δικαίωμα των εργαζόμενων. Ανάλογα με τη σχέση εργασίας που υπογράφει κάθε εργαζόμενος με τον εργοδότη έχει και διαφορετικά χαρακτηριστήρια ως προς τα ωράρια, τη φύση της εργασίας και τις απολαβές. Φυσικά, ο νόμος μέσα από την εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας αλλά και τις επιμέρους κλαδικές, κατοχυρώνει και επιπλέον απολαβές στους εργαζόμενους μέσα από επιδόματα και δώρα τα οποία δίνονται με σκοπό να ενισχύσουν τις οικονομικές δυνατότητες των εργαζόμενων και να βοηθήσουν την κινητικότητα του χρήματος στην εγχώρια αγορά εμπορευμάτων και υπηρεσιών. Οι εργοδοτικές εισφορές που καταβάλλονται από την πλευρά του εργοδότη αλλά και οι ασφαλιστικές εισφορές του εργαζόμενου που παρακρατούνται από το μισθό του και καταβάλλονται μαζί με τις εργοδοτικές εισφορές συμβάλλουν στην ασφαλιστική κάλυψη του εργαζόμενου και του δίνουν τη δυνατότητα να διαθέτει δωρεάν υγειονομική και φαρμακευτική περίθαλψη αλλά και να μπορεί να συνταξιοδοτηθεί όταν πια λόγω ηλικίας δεν θα μπορεί να εργαστεί.

Πέρα από τον υπολογισμό των απολαβών του εργαζόμενου ο τομέας της μισθοδοσίας προσωπικού ασχολείται και με τις άδειες που λαμβάνει. Όπως προαναφέρθηκε ο κάθε εργαζόμενος λαμβάνει έναν συγκεκριμένο αριθμό αδειών προκειμένου να ξεκουράζεται, να ηρεμεί σωματικά και ψυχολογικά και να μπορεί μετά να είναι πιο αποδοτικός στην εργασία του. Οι μορφές αδειάς είναι πολλές και δε περιορίζονται μόνο σε αυτές που αφορούν την αναψυχή του εργαζόμενου αλλά και σε αυτές που προκύπτουν από ασθένεια, εκπαίδευση και παρακολουθούνται διαφορετικά ως προς την αποζημίωσή τους αλλά και τα δικαιολογητικά τεκμηρίωσης που ζητούν.

Όλα όσα αναφέρθηκαν κάνουν σαφές γιατί η διαχείριση της μισθοδοσίας είναι περίπλοκη αλλά και πολύ σημαντική η ορθή καταγραφή. Με τη βοήθεια της

τεχνολογίας και τα εργαλεία που προσφέρει μπορεί να μειωθεί αρκετά ο χρόνος διεκπεραίωσης των εργασιών μισθοδοσίας αλλά και να μειωθούν αριθμητικά λάθη σε υπολογισμούς αλλά και τυχόν παραλείψεις σε έγγραφα. Είναι όμως δεδομένο ότι οι διαδικασίες δεν μπορούν να πραγματοποιηθούν χωρίς την ανθρώπινη παρέμβαση ώστε όλα τα δεδομένα που εισάγονται σε ένα πρόγραμμα μισθοδοσίας να είναι σωστά. Παράλληλα, η διαδικασία κατάρτισης της μισθοδοσίας γίνεται ακόμα πιο πολύπλοκη όταν αυξάνεται ο αριθμός των απασχολούμενων και κυρίως όταν αυτών το ωράριο τροποποιείται συχνά.

Οι συνεχείς αλλαγές στη νομοθεσία στη Ελλάδα που επηρεάζουν τα ασφαλιστικά και φορολογικά συστήματα κάνουν ακόμα πιο δύσκολο το έργο της μισθοδοσίας. Ο υπεύθυνος λογιστής που την καταρτίζει καλείται να είναι διαρκώς ενημερωμένος ώστε να μπορεί να εκτελέσει σωστά τις διαδικασίες αλλά και να ενημερώσει τους επιχειρηματίες-πελάτες όσον ισχύουν και τους αφορούν.

Από την επισκόπηση της βιβλιογραφίας που πραγματοποιήθηκε και λεπτομερώς παρατέθηκε παραπάνω καθιστά σαφές πώς πολλοί μελετητές έχουν ασχοληθεί με το θέμα της μισθοδοσίας προσωπικού εστιάζοντας κυρίως στο ρολό και στη συμβολή του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού. Παράλληλα, αναφέρουν και κάνουν λόγο για την διευκόλυνση που δίνει η τεχνολογία μέσα από την δημιουργία και παραμετροποίηση προγραμμάτων υπολογισμού της μισθοδοσίας. Η μελέτη της βιβλιογραφίας κατέδειξε τη σπουδαιότητα του μισθού για τον εργαζόμενο αλλά και την πολυπλοκότητα που υπάρχει στον υπολογισμό της εξ' αιτίας των πολλών παραμέτρων που πρέπει να λαμβάνονται υπόψιν. Παράμετροι όπως τα επιδόματα, οι έξτρα απολαβές σε περιπτώσεις υπερεργασίας και υπερωρίας, η εργασία την Κυριακή ή σε ημέρα αργίας συμβάλλουν σημαντικά στον υπολογισμό των μηνιαίων απολαβών των εργαζόμενων.

Στον κλάδο της εστίασης η μισθοδοσία παίζει πολύ σημαντικό ρόλο γιατί οι περισσότεροι εργάζονται με κυλιόμενο ωράριο, έτσι ο υπολογισμός της μισθοδοσίας πρέπει να λαμβάνει υπόψιν ένα καθημερινό πρόγραμμα εργασίας με συχνές τροποποιήσεις οι οποίες χαρακτηρίζονται από συχνές προσλήψεις και απολύσεις προσωπικού. Παράλληλα, οι επιχειρήσεις εστίασης λειτουργούν και τα Σαββατοκύριακα, πολλές Κυριακές και αργίες αλλά και στο νυχτερινό ωράριο από τις

10 το βράδυ μέχρι τις 6 το πρωί οπότε οι υπεύθυνοι κατάρτισης της μισθοδοσίας πρέπει να παρακολουθούν προσεκτικά τα ωράρια που εργάστηκαν οι εργαζόμενοι ώστε να υπολογιστεί σωστά ο καθαρός μισθός τους, αλλά και οι εργοδοτικές εισφορές, οι εισφορές εργαζομένου και ο φόρος για τις μισθωτές υπηρεσίες.

Ο λογιστής που θα υπολογίσει τη μισθοδοσία του προσωπικού πρέπει επίσης να γνωρίζει και με βάση ποια μορφή σύμβασης θα υπολογίσει το μισθό και τα επιδόματα καθώς όπως αναλύθηκε στο τέταρτο κεφάλαιο της παρούσας εργασίας όταν κάποια επιχείρηση είναι μέλος κάποιας εργοδοτικής οργάνωσης η οποία έχει υπογράψει κάποια κλαδική σύμβαση εργασίας ο εργαζόμενος πρέπει να αμείβεται με όσα ορίζει η σύμβαση. Μέσα από τα παραδείγματα που παρατέθηκαν είναι σαφές ότι οι μισθοί διαφέρουν ακόμα και σε εργαζόμενους που έχουν την ίδια ειδικότητα αλλά εργάζονται σε διαφορετική επιχείρηση εστίασης. Καταλήγοντας, έγινε αντιληπτό ότι πρέπει να δίνεται ιδιαίτερη προσοχή στον υπολογισμό πρόσθετων αμοιβών από υπερεργασία, υπερωρία και εργασία τις Κυριακές γιατί ένα μικρό λάθος μπορεί να δημιουργήσει πρόβλημα στην επιχείρηση και να έρθει αντιμέτωπη με κάποιο πρόστιμο.

Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία

1. Arnan, Almaretha, Brata, & Mulyati. (2021, 03 11). Designing Of Payroll Accounting System Information: A Geographical Setting onTantinaJatiluhurFoundation,Indonesia. *Review of International Geographical Education (RIGEO)*, σσ. 661-667.
2. Askitas, N., Zimmermann, K., Besamusca, J., & Tijdens, K. (2015). *Comparing collective bargaining agreements for developing countries*. International Journal of Manpower.
3. Bañuls, A. (2009). *El papel del capital humano en el sector turístico: algunas reflexiones y propuestas*. . Cuadernos de turismo .
4. Berthold, H., & Schoellman, T. (2018). Μισθοί, ανθρώπινο κεφάλαιο και εμπόδια στη διαρθρωτική μεταμόρφωση. *American Economic Journal: Macroeconomics*, σσ. 10 (2): 1-23.
5. Casado-Díaz, J., & H.Simón. (2016). *Wage differences in the hospitality sector*. . Tourism Management.
6. D. Belias, L. V. (2020). *The Human Resource Training and Development of Employees Working on Luxurious Hotels in Greece. In Cultural and Tourism Innovation in the Digital Era (pp. 639-648)*. Springer, Cham.
7. Deloitte. (2020). *Ο Κλάδος Εστίασης στην Ελλάδα Οι Επιπτώσεις της Πανδημίας Covid-19 στον Κλάδο Εστίασης & Προτάσεις Υποστήριξης της Ανάκαμψης*. Deloitte Business Solutions A.E.
8. Dickmann M., T. S. (2005). *Outsourcing payroll: beyond transaction-cost economics*. . Personnel Review.
9. EY; Maki-Hokkonen Marjukka. (2020). *How companies can prepare for the payroll of the future*. London: International Tax Review.
10. Feng, W., & Slaoui, E. A. (2006). Functional Approach for the Architecture Design of a Payroll System,. *2006 IEEE International Conference on Electro/Information Technology*, σσ. 268-273.
11. Garcia M.T.M., C. J. (2018). *Workers' compensation insurance prices: evidence from Portugal*. International Journal of Manpower.
12. García-Pozo, A., Campos-Soria, J., Sánchez-Ollero, J., & Marchante-Lara, M. (2012). *The regional wage gap in the Spanish hospitality sector based on a gender perspective*. International Journal of Hospitality Management.
13. H.Thompson. (2017). *Tourism and Income in Greece: A Market Solution to the Debt Crisis*. Athens Journal of 2017.
14. Helene, G. A., Johnni, H., A., K. H., Dyreborg, L. A., Jacob, P., Ding, P. J., & Marie, H. Å. (2018). Payroll data based description of working hours in the Danish regions.

Chronobiology International The Journal of Biological and Medical Rhythm Research, pp. 35:6, 795-800,.

15. Itsney Nur Hikmah, M. M. (2020). *Employee Payroll Information System On Company Web-Based Consultant Engineering Services*. *International Journal of Computer and Information System (IJCIS)*.
16. J.A Campos-Soria., B. A. (2010). *Efectos de la segregación sobre las diferencias salariales de género en la hostelería andaluza: Una comparación entre distintas zonas turísticas*. *Revista de Estudios Regionales*.
17. Jardim, E. (., & Inwegen, E. v. (2019). *Payroll, Revenue, and Labor Demand Effects of the Minimum Wage*. Upjohn Institute working paper .
18. Jensen, E. (2019). *Improving communication practices in payroll management: A lean approach*. Uppsala University, Disciplinary Domain of Science and Technology, Technology, Department of Engineering Sciences.
19. Jereb C., K. R. (2009). *Shed light on the black box: how Deutsche Post DHL achieved global transparency over payroll processes*. . *Strategic HR Review*.
20. John, G., Hurst, E., & Yildirmaz, A. (2021). *Aggregate Nominal Wage Adjustments: New Evidence from Administrative Payroll Data*. *American Economic Review*, 111 (2): 428-71.
21. Mabon, H. (1996). *The cost of downsizing in an enterprise with job security*. . *Journal of Human Resource Costing & Accounting*.
22. Marchante, A., Ortega, B., & R.Pagan. (2005). *Educational mismatch and wages in the hospitality sector*. . *Tourism Economics*.
23. Muñoz-Bullón, F. (2009). *The gap between male and female pay in the Spanish tourism industry*. . *Tourism Management*.
24. Ons-Cappa, M., García-Pozo, A., & Sánchez-Ollero, J. (2017). *IMPACT OF PERSONAL AND LABOUR FACTOR IN HOSPITALITY WAGES: A GENDER VIEW*. . *Cuadernos de Turismo*.
25. Pfeffer, J. (1998). *Six dangerous myths about pay*. *Harvard business review*.
26. R.Mou, K. B. (2006). "Καθήκον φροντίδας που περιλαμβάνει εξωτερική ανάθεση μισθοδοσίας". *Information Management & Computer Security*, 14(3), σσ. σελ. 284-293. doi:<https://doi.org/10.1108/09685220610670422>
27. Ramos, V., J.Rey-Maqueira, & M.Tugores. (2002). *Análisis empírico de discriminación por razón de género en una economía especializada en turismo*. . *Annals of Tourism Research en español*.
28. Richards M. (2006). *How to implement an HR software system*. . *Strategic HR Review*.

29. Riddle. (2002). Ανάκτηση από <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/09685220610670422/full/html#b7>
30. Riley, M. (1992). *Labour utilization and collective agreements: An international comparison*. . International Journal of Contemporary Hospitality Management.
31. Rindri, Y. A., Ferdiana, R., & Hartanto, R. (2019). Developer Payroll Approaches for Startup Environment Based on Agile Project Management. *Procedia Computer Science*, σσ. 66-73.
32. Sánchez-Ollero, C.-S. G.-P. (2014). *The labor market in the Spanish hospitality industry: An overview from a gender perspective*.
33. Singh, M., Singh, P., Singh, R., Singh, S., & Gupta, S. (2017). Leave and Payroll Management System. *IOSR Journal of Computer Engineering*, σσ. 62-66.
34. Sparrowe, R., & Iverson, K. (1999). *Cracks in the glass ceiling? An empirical study of gender differences in income in the hospitality industry*. . Journal of Hospitality & Tourism Research.
35. Steven, M. (2004). *Accounting for Payroll: A Comprehensive Guide*. New Jersey: John Wiley and Sons.
36. Terminanto, A., Swantoro, H. A., & Hidayanto, A. N. (2017). Configurations and implementation of payroll system using open source erp: a case study of Koperasi PT Sri. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*.
37. Thite, M., & Sandhu, K. (2014, 11 02). Where is My Pay? Critical Success Factors of a Payroll System – A System Life Cycle Approach. *AUSTRALASIAN JOURNAL OF INFORMATION SYSTEMS*, σ. 18(2).
38. Yulisfan, Y., MUDA, I., & Nedelea, A. M. (2021). THE EVOLUTION OF PAYROLL SOFTWARE THAT CAN REPLACE THE MANUAL METHOD IN INDONESIA. *ECOFORUM*, σ. 10 (2).

Ελληνική Βιβλιογραφία

1. Γ.Σ.Ε.Ε. (2014, 06 17). *Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων της ΓΣΕΕ (ΚΕ.Π.Ε.Α./ΓΣΕΕ)*. Ανάκτηση από Χορήγηση ετήσιας άδειας: <https://gsee.gr/?p=2902>
2. Γ.Σ.Ε.Ε. (2000). *ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ*. Ανάκτηση από ΚΕΝΤΡΟ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ & ΑΝΕΡΓΩΝ: <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=200>
3. ΕΛΣΤΑΤ. (2020). Συνολικά 709.696 επιχειρήσεις δραστηριοποιήθηκαν στην Ελλάδα το 2018 με τζίρο 256,5 δισ. ευρώ. *Forin.gr*.
4. ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ . (2011). *Απασχόληση και επαγγέλματα στην Ελλάδα στις απαρχές του 21ου αιώνα*. Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων.
5. ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ. (2015). *Εργασιακά Θέματα Δώρο Χριστουγέννων*. Αθήνα.
6. ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ. (2015). *Εργασιακά Θέματα Δώρο Πάσχα*. Θεσσαλονίκη.
7. Ιωάννου, Γ. (2006). *Ολοκληρωμένα Συστήματα Διαχείρισης Επιχειρηματικών Πόρων (ERP)*.
8. Καραγιάννης, Ι. Δ. (2015). *Εργατικά Μισθοδοσίες Ασφαλιστικά στην Πράξη*. Θεσσαλονίκη: Φοροπράξη.
9. Καραγιώργος, Θ. (2015). *Φορολογική Πρακτική*. Θεσσαλονίκη: Αφοι Θ Καραγιώργου ΟΕ.
10. Καραποστόλη, Λ. (2019, 09 11). *Η αγορά της εστίασης και η επίδραση της οικονομικής κρίσης*. Ανάκτηση από www.epixeiro.gr: <https://www.epixeiro.gr/article/137960>
11. *Νομοσχέδιο εργασιακά: Τι προβλέπεται για την εργασία την Κυριακή*. (2020, 11 04). Ανάκτηση από www.dimosio.gr: <https://dimosio.gr/nomoschedio-ergasiaka-ti-provlepetai-gia-tin-ergasia-tin-kyriaki/>
12. Παπαδόπουλος, Ν. (2010). *Γενικές Αρχές Δικαίου*. Θεσσαλονίκη: Δίσιγμα Εκδόσεις.
13. Παπαρίδου, Ζ. (2020). *ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΜΕ ΤΗ ΧΡΗΣΗ ΛΟΓΙΣΜΙΚΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ*. Θεσσαλονίκη.
14. Πρασσάς, Β. (2015). *Εργατική Νομοθεσία & Μισθοδοσία – Πρακτικό Γραφείο Β' Έκδοση*. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Epsilon Net.
15. Ραπανάκης, Π. (2021, 03 22). *Ε-Φορολογία*. Ανάκτηση από e-forologia.gr: <https://www.e-forologia.gr/cms/viewContents.aspx?id=221308>
16. Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. (2021, 05 13). *ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ «ΕΡΓΑΝΗ II» Άρθρο 73 Σκοπός και λειτουργία*. Ανάκτηση από <http://www.opengov.gr/>: <http://www.opengov.gr/minlab/?p=4904>

17. Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. (2021, 5 4). *Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων*. Ανάκτηση από Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων: <https://ypergasias.gov.gr/ergasiakes-scheseis/sylogikes-ergasiakes-sxeseis/katotatos-misthos/>
18. Φουλίδης, Α. (2020). *Θέματα εργατικής νομοθεσίας και μισθοδοσίας προσωπικού. Θεωρία και εμπειρικές μελέτες περιπτώσεων από τον ξενοδοχειακό κλάδο – Αντιμετώπιση εξειδικευμένων θεμάτων μισθοδοσίας προσωπικού ξενοδοχείων*. Θεσσαλονίκη.