



ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ
ΙΔΡΥΜΑ
ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**«Η ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ ΣΕ ΜΙΑ
ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΚΑΙ Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΟΥ ΣΤΗΝ
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΥΤΗΣ»**

**ΛΑΜΠΡΟΠΟΥΛΟΥ ΜΑΡΙΑ
ΤΖΑΓΙΑ ΕΝΤΛΟΡΕΝΤΑ
ΠΙΣΤΙΚΟΥ ΝΙΚΟΛΕΤΤΑ**

ΕΠΟΠΤΕΥΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ : ΒΑΡΔΑΣ ΙΩΑΝΝΗΣ

ΠΑΤΡΑ, 2016

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	4
ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ	4
1.1 ΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ	4
1.2 ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ	5
1.3 Ο ΡΟΛΟΣ	8
1.4 ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ	11
1.4.1 ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ	11
1.4.2 ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ	12
1.4.3 ΔΟΜΗ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ	13
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2	15
ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	15
2.1 ΜΙΣΘΩΤΟΣ	15
2.2 ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ-ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ	15
2.3 ΔΙΕΥΘΥΝΟΝΤΕΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ	15
2.4 ΕΡΓΑΤΗΣ	16
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3	17
ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	17
3.1 Η ΈΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	17
3.2 ΤΑ ΕΙΔΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	17
3.3 Η ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	19
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4	21
ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	21
4.1 ΟΡΙΣΜΟΣ	21

4.2 ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	21
4.3 ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΜΙΣΘΟΥ	22
4.4 ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΕΙΣΦΟΡΩΝ	23
4.5 ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΦΟΡΟΥ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ.....	25
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 – «ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ».....	4
5.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ	27
5.2 ΒΑΣΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	27
5.3 ΕΙΔΟΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	27
5.4 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ	27
5.5 ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ ΚΑΙ ΔΕΙΓΜΑ.....	28
5.6 ΕΠΙΛΟΓΗ ΕΡΓΑΛΕΙΩΝ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	28
5.7 ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΕΡΕΥΝΑΣ	29
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6⁰ – ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΑΙ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ.....	30
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	87
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1	88
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ.....	88

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ

1.1 ΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ

Το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού έχει τις επιδιώξεις:

- Στην αύξηση της παραγωγής. Είναι μια σημαντική επιδίωξη όλων των επιχειρήσεων. Για να επιτευχθεί αυτό το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού :
 - § Συμβάλλει στις στρατηγικής σημασίας αποφάσεις που οδηγούν στην ορθή πρακτική της στρατηγικής της επιχείρησης
 - § Εντοπίζει και λύνει τα κωλύματα των εργαζόμενων πριν την αξιοποίηση των νέων σχεδίων, πρακτικών και πολιτικών
 - § Δημιουργία συνθήκες συνεργασίας με τα στελέχη γραμμής και τους δίνει συγκεκριμένες αρμοδιότητες κατόπιν της απαραίτητης εκπαίδευσης.
- Δημιουργία φιλικών συνθηκών για τον εργάτη στον εργασιακό χώρο. Πολλά άτομα θέλουν να αντλούν ευχαρίστηση από το περιβάλλον που εργάζονται μέσω της συνεισφοράς τους στο οργανωτικό κομμάτι της επιχείρησης και να αυξήσουν την αποδοτικότητά της. Το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού μπορεί να συμβάλλει στον προγραμματισμό των εργασιών και να δημιουργήσει συνθήκες επικοινωνίας ανάμεσα στα τμήματα και τρόπους με τους οποίους όσοι εργάζονται στην εταιρεία θα μπορούν να χρησιμοποιούν τις ιδέες τους.
- Ταύτιση πεδίου δράσης της εταιρείας με την αντίστοιχη νομοθεσία. Το τμήμα ανθρώπινων πόρων πρέπει να είναι ενήμερο πάνω σε ζητήματα εργατικής νομοθεσίας, όπως το τι δικαιούνται και τι οφείλουν να κάνουν οι εργαζόμενοι στην επιχείρηση, τις συνθήκες ισότητας ανάμεσα στα δυο φύλα, τις χρηματικές απολαβές, τις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας στον χώρο, την δυνατότητα τους για συνδικαλισμός και απεργία και την αρωγή τους στην διαχείριση μιας εταιρείας. Πρέπει να είναι σε επαφή με αποφάσεις δικαστηρίων, τις σχετικές εγκυκλίους του υπουργείου εργασίας και της επιθεώρησης εργασίας. Οφείλει να είναι ενήμερο πάνω στις ευρωπαϊκές

πολιτικές και τι οδηγίες έχει δώσει η Ευρωπαϊκή Ένωση πάνω σε εργασιακά ζητήματα. Το τμήμα ανθρώπινων πόρων οφείλει να κατευθύνει την δράση του στην ενημέρωση των υπευθύνων της επιχείρησης στα προαναφερθέντα ζητήματα και την διασφάλιση τους ότι εφαρμόζονται στην εταιρεία. Εφόσον δεν τηρούνται οι αντίστοιχες νομοθεσίες μια επιχείρηση τιμωρείται με χρηματικό πρόστιμο

- Ενίσχυση ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος. Υπάρχει η άποψη ότι η παραγωγική χρήση των εργαζόμενων της επιχείρησης ενισχύει το ανταγωνιστικό αποτέλεσμά της. Για να διαφέρει μια επιχείρηση από τις άλλες ανταγωνιστικές της πρέπει να παρέχει στις εργαζόμενούς της την αντίστοιχη κατάρτιση, την θετική ανταμοιβή κατόπιν εξέτασης της απόδοσής τους, σύμπραξη στην διοίκηση για την αξιοποίηση των ιδεών τους. Το τμήμα ανθρώπινων πόρων οφείλει να παρέχει τα μέσα εκείνα που θα ενισχύσουν το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα της επιχείρησης.
- Συνθήκες ευελιξίας εργαζόμενων. Το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού επιδιώκει την ελαστικότητα στις δυνατότητες, την εκπαίδευση και το εργάσιμο ωράριο για τους εργαζόμενους, κατόπιν ταύτισης με τον νόμο.

1.2 ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ

✓ Σχεδιασμός ανθρώπινου δυναμικού: Η εύρεση των απαραίτητων ειδικοτήτων για την επιχείρηση καθώς, η καταγραφή της εκπαίδευσης των εργαζομένων που απασχολούνται σε αυτή καθώς και η ορθή αξιοποίησή τους συμβάλλουν στην αύξηση της παραγωγικότητας της εταιρείας. Το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού ενεργεί κατά αυτούς τους τρόπους για τα παραπάνω ζητήματα:

- § Η εξέταση της κατάστασης στην αγορά εργασίας
- § Η εύρεση των μέσων που θα αυξήσουν την παραγωγικότητα σε μεγάλο βάθος χρόνου
- § Η αρχειοθέτηση των ειδικοτήτων και τις εκπαίδευσης των εργαζόμενων σε όλα τα πόστα
- § Η επαφή με τους σχετικούς νόμους και τις προϋποθέσεις των συλλογικών συμβάσεων

- ▼ Εύρεση των κατάλληλων εργαζόμενων. Η εύρεση εργαζόμενων με τα επιθυμητά προσόντα βοηθάει την επιχείρηση να έχει την επιθυμητή αποτελεσματικότητα και την διευκολύνει από κατοπινές δυσκολίες προσαρμογής στην κατάσταση του περιβάλλοντος. Για να επιτευχθούν τα προαναφερθέντα πρέπει υπάρχουν κάποιες οργανωτικές προϋποθέσεις ορθής στελέχωσης της επιχείρησης. Η διαδικασία ορθής στελέχωσης πραγματοποιείται από το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού. Πιο συγκεκριμένα η διαδικασία πραγματοποιείται ως εξής:
 - Εντοπισμός των κωλυμάτων με τυπικές ή άτυπες συζητήσεις
 - Κατατόπιση στις αρμοδιότητες
 - Εντοπισμός εμποδίων πριν την εμφάνισή τους που προκύπτει από οποιονδήποτε επαναπρογραμματισμό των θέσεων εργασίας ή με τον καταστάσεων που βελτιώνουν την απόδοση της επιχείρησης
 - Αύξηση των μέσων εντοπισμού ανθρώπινου δυναμικού και αξιοποίηση των πιο αποτελεσματικών από αυτά
 - Εύρεση της αποτελεσματικότητάς τους
 - Κατάρτιση των συμμετεχόντων στην εν λόγω εργασία
- ▼ Κατάρτιση εργαζόμενων. Η εν λόγω διαδικασία έχει μια συνέχεια εντός της επιχείρησης και αυξάνει την ανταγωνιστικότητά της. Η συμβολή του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού είναι σημαντική καθώς συμβάλλει με τους εξής τρόπους:
 - § Την αντιστοιχία την κατάρτισης με τις απαιτήσεις της επιχείρησης
 - § Την εύρεση της σκοπιμότητας στην κατάρτιση
 - § Την αξιοποίηση μοντέρνων εκπαιδευτικών μέσων
 - § Τον εντοπισμό αυτού που θα διεξάγει και αυτών που θα μαθαίνουν από την διαδικασία
 - § Τον προγραμματισμό, την πραγματοποίηση και την εύρεση της αποτελεσματικότητας της διαδικασίας κατάρτισης
 - § Την μέτρηση του ποσού και για την διεξαγωγή προγραμμάτων κατάρτισης
- ▼ Εντοπισμός της απόδοσης του εργατικού δυναμικού. Η διαδικασία πραγματοποιείται από τον προϊστάμενο. Οι συνθήκες για να διεξαχθεί η

διαδικασία δημιουργούνται από το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού με τις εξής ενέργειες:

- § Εύρεση των ατόμων που εκτιμούν την επίδοση
 - § Χρήση της καλύτερης διαδικασίας
 - § Προγραμματισμός της διαδικασίας
 - § Ορισμός των τομέων εκτίμησης της επίδοσης μαζί με τα στελέχη γραμμής
 - § Εκτιμά την μέθοδο αποτίμησης και βρίσκει τις αδυναμίες της
- ▼ Απολαβές. Η δημιουργία συστήματος ισότητας στην αμοιβή όλων των εργαζομένων, κατόπιν εκτίμησης της επίδοσής τους ενισχύει το εργατικό δυναμικό να κατευθύνει τις δράσεις του στα επιθυμητά για την εταιρεία αποτελέσματα. Πάνω στον εν λόγω τομέα το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού δρα ως εξής:
- § Προγραμματίζει και συντονίζει μαζί με τα στελέχη γραμμής την διαδικασία εκτίμησης της επίδοσης των εργαζόμενων σε όλη την επιχείρηση
 - § Σχεδιάζει την κατάρτιση των αξιολογητών
 - § Κατόπιν απαίτησης της διοίκησης ορίζει τα κλιμάκια των απολαβών
 - § Εντοπίζει και συνηγορεί υπέρ μοντέρνων μορφών απολαβών
 - § Προγραμματίζει τον τρόπο επικοινωνίας με τους εργάτες για να καταλάβουν το πώς λειτουργούν τα συστήματα και τα πλεονεκτήματα από την ορθή χρήση τους
 - § Συνηγορεί για την πιθανή παραπάνω αμοιβή μαζί με τους λογιστές και τους οικονομικούς συμβούλους
- ▼ Παροχή προστασίας στους εργάτες σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας. Η ασφάλεια των εργατών από παράγοντες που θέτουν σε κίνδυνο την σωματική και ψυχική τους ακεραιότητα στην εργασία έχει τόσο ανθρωπιστική σημασία, όσο και σημασία σε χρήματα, λόγω της αποζημίωσης που μια επιχείρηση πρέπει να πληρώσει σε περίπτωση ατυχήματος. Η τεχνική του εκάστοτε ζητήματος αφορά τους μηχανικούς. Ο προγραμματισμός για την μέγιστη δυνατή ασφάλεια στον χώρο εργασίας αφορά το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού. Για να το πετύχει αυτό διενεργεί ως εξής:

- § Ενημερώνει όσους εργάζονται στην εταιρεία για πιθανούς κινδύνους που σχετίζονται με την εργασία καθώς και για τρόπους αποφυγής και προστασίας των απειλών
 - § Δημιουργεί προγράμματα κατάρτισης για τρόπους αποφυγής εργατικών ατυχημάτων και νόσων που μπορούν να προκληθούν στο εργασιακό περιβάλλον
 - § Εντοπίζει τους πιθανούς κινδύνους στην εργασία της επιχείρησης και δημιουργεί προγράμματα πρόληψης
 - § Εντοπίζει τις απόψεις των εργατών πάνω στο ζήτημα, λαμβάνοντας τις υπόψη
 - § Συνηγορεί για μεταβολές αφού λάβει υπόψη το τι πιστεύουν οι εργαζόμενοι
 - § Συνηγορεί για δράσεις βελτίωσης των συνθηκών ασφαλείας στον χώρο εργασίας
- ▼ Εξέταση σχέσεων εργοδοσίας και εργατικών σωματείων. Το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού κάνει προσπάθειες για την ύπαρξη θετικών σχέσεων ανάμεσα στις δυο πλευρές. Οι ενέργειές του είναι οι εξής:
- § Συμβάλλει στην εφαρμογή της συλλογικής σύμβασης εργασίας κάθε μέρα
 - § Ενημερώνει τα στελέχη γραμμής πάνω σε ζητήματα και κωλύματα σχετιζόμενα με τους εργαζόμενους της επιχείρησης
 - § Αντιμετωπίζει τα αιτήματα δυσαρέσκειας των εργαζόμενων και επιβάλλει την πειθαρχία
 - § Αντιμετωπίζει τις προστριβές
 - § Διαχειρίζεται τις απολύσεις
 - § Συνηγορεί για την χρήση συλλογικών μεθόδων για την συμμετοχή των εργαζόμενων στην διοίκηση
 - § Κάνει προσπάθειες συνεργασίας με το σωματείο

1.3 Ο ΡΟΛΟΣ

Επί του παρόντος το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού μιας επιχείρησης έχει μια πληθώρα αρμοδιοτήτων, οι οποίες είναι :

▼ Η διασύνδεση του ανθρώπινου δυναμικού με το σχέδιο επέκτασης της επιχείρησης στην αγορά. Παλιότερα και για πολλά χρόνια το εν λόγω τμήμα ασχολούνταν κατεξοχήν με ζητήματα όπως η πρόσληψη και απόλυση ατόμων, η κατάρτιση, η συλλογή ερωτηματολογίων εκτίμησης των εργαζόμενων, που κατά μεγάλο ποσοστό δεν ελέγχονταν, ο μισθός και συνεργασία με τις συλλογικότητες των εργαζόμενων. Πλέον συμβάλλουν στον προγραμματισμό πολιτικών σε όλα τα επίπεδα της επιχείρησης, εντοπίζοντας τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα των αποφάσεων της διοίκησης στους εργαζόμενους και προτείνοντας λύσεις για κοινό έδαφος σε αντικρουόμενες πλευρές. Εν ολίγοις εντοπίζουν την ανάγκες της επιχείρησης δημιουργούν μεθόδους αξιοποίησης των εργατών με βάση το τι χρειάζεται η επιχείρηση. Πιο κατατοπιστικά:

§ Σε βραχυπρόθεσμο επίπεδο (λειτουργικό): Το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού δημιουργεί μεθόδους πρόσληψης συγκεντρώνει και διατηρεί αρχειακό υλικό με τα στοιχεία που αυτό χρειάζεται (όπως για παράδειγμα οι άδειες, οι υπερωρίες, κ.α.), οργανώνει τις διαδικασίες κατάρτισης συμβάλλει στις μεθόδους εκτίμησης της επίδοσης του προσωπικού είναι ενήμερο για τις προαγωγές και τις γενικότερες αλλαγές των εργαζόμενων, διαμεσολαβεί για την αντιμετώπιση θεμάτων των εργαζομένων είτε σε ατομικό επίπεδο είτε σε επίπεδο συλλογικοτήτων.

§ Σε μεσοπρόθεσμο επίπεδο (διοικητικό). Δημιουργεί τακτικές εύρεσης προσωπικού, εκτιμά την αποτελεσματικότητά τους δημιουργεί στρατηγικές ανέλιξης και διαδοχής για τα στελέχη, συστηματοποιεί της χρηματικές απολαβές για τους μισθούς και τα επιπρόσθετα που μπορεί να λάβει ένας εργαζόμενος λόγω απόδοσης με προοπτική πέντε χρόνων. Συμβάλλει στην δημιουργία κέντρων αξιολόγησης. Για την δημιουργία των τελευταίων είναι η εύρεση των προσόντων και των δεξιοτήτων που πρέπει να έχουν και να εξελίξουν τα στελέχη της εταιρείας. Συγκεκριμένα, τι τύπου ηγέτες και διευθύνοντα στελέχη είναι απαραίτητα για την πραγματοποίηση των επιθυμητών αποτελεσμάτων.

§ Σε μακροπρόθεσμο επίπεδο (στρατηγικό). Είναι παρόν στην διαδικασία λήψης αποφάσεων σχετικά με σχέδια μεγάλου βάθους χρόνου, στην επιχειρησιακή στρατηγική δηλαδή. Η εν λόγω στρατηγική επηρεάζει όσα χρειάζεται η εταιρεία σε βάθος χρόνου και διαμορφώνεται από:

- Ζητήματα του εσωτερικού περιβάλλοντος όπως η φύση των παραγόμενων της εταιρείας που μπαίνουν στην διαδικασία της προσφοράς, οι αρχές και η ιδεολογία της Κεντρικής Διοίκησης, το πόσο μεγάλη είναι η επιχείρηση το παροντικό και το επιθυμητό κέρδος, η τεχνολογία που αξιοποιείται, το πώς έχουν χωριστεί τα τμήματα της εταιρείας, ο κύκλος ζωής της, κ.α.
- Εξωτερικά ζητήματα όπως από το που θα καθοριστεί η στρατηγική ανταγωνισμού, το πόσο θα έχει ζήτηση ένας κλάδος, τα ζητήματα που σχετίζονται με την κοινωνία και τον πολιτισμό οι συνθήκες στην αγορά εργασίας και αυτοί που αγοράζουν το προϊόν της εταιρείας.

▼ Λειτουργεί προς διευκόλυνση των στελεχών γραμμής και του εργατικού δυναμικού. Το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού λειτουργεί επιτελικά, ενισχύει τις ενέργειες γραμμής, αντιμετωπίζει προβλήματα των εργαζόμενων σχετικά με τους συμφωνηθέντες όρους με τους οποίους εργάζονται, δημιουργώντας συνθήκες ευνοϊκές και ενισχυτικές ώστε να αυξήσουν την αποτελεσματικότητά και να βελτιώσουν την αποτελεσματικότητα της επιχείρησης.

Για να γίνει αυτό, στο παρόν το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού αξιοποιεί τις παρακάτω τακτικές.

- Κατατάσσει τα στελέχη γραμμής και τους εργάτες στους πελάτες, που πρέπει να τους παρέχει τις καλύτερες, μοντέρνες λύσεις για τα θέματα που σχετίζονται για το ανθρώπινο δυναμικό.

- Παρακολουθεί όσους ανταγωνίζονται την επιχείρηση, ενημερώνεται για το πώς εκτιμούν τις επιδόσεις των εργατών τους και αλλάζει κατά αναλογία τις τακτικές ανθρώπινου δυναμικού.
- ✓ Ενισχύει την ύπαρξη της καινοτομίας. Το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού διευκολύνει την εργασία των στελεχών γραμμής και των εργατών στα πλαίσια όμως συγκεκριμένου ποσού. Το γεγονός αυτό απαιτεί την συνεχόμενη εκτίμηση των πρακτικών που αξιοποιεί για τον εφοδιασμό της επιχείρησης με εργαζόμενους που της χρειάζονται σε κάθε χρονικό σημείο, είναι σύμφωνοι με το σκοπό της και συμβάλλουν στην αύξηση της αποτελεσματικότητάς της. Με την παρακολούθηση των καινοτομιών και των ανταγωνιστών μπορεί να εντοπίσει καινούριες πρακτικές αξιοποίησης των εργατών για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας, εντός πάντα των δυνατών οικονομικών προυπολογισμών.

1.4 ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ

Η οργάνωση του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού έχει τα εξής ζητήματα να αντιμετωπίσει:

- ✓ Που θα παίρνονται οι αποφάσεις που σχετίζονται με την χρήση των ανθρώπινων πόρων;
- ✓ Ποίος παίρνει τις αποφάσεις πάνω στο ζήτημα;
- ✓ Πώς οργανώνεται το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού;

1.4.1 ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

Από τη στιγμή που το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού χρειάζεται διαμεσολάβηση της πολιτικής διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού με το τι χρειάζεται μια εταιρεία υπάρχει το ζήτημα για το αν οι αποφάσεις θα παίρνονται μέσω συγκεντρωτικής

εξουσίας στην διοίκηση ή μέσω αποκεντρωτικού τύπου εξουσίας. Η επιλογή του τύπου καθορίζεται από την ιδεολογία της διοίκησης, την κουλτούρα της οργάνωσης τον τόπο που η επιχείρηση έχει οργανωθεί, πόσο μεγάλη είναι και το που αποσκοπεί. Λόγω της αύξησης των συνθηκών ανταγωνισμού και των αλλαγών στις εταιρείες, υπάρχει η κυριαρχία του αποκεντρωμένου τύπου με τον οποίο λαμβάνονται οι αποφάσεις. Ο διευθυντής ανθρώπινου δυναμικού ως συνήγορος των αλλαγών στην οργάνωση της επιχείρησης, η ελαστικότητα των εργαζόμενων και αξιοποίηση καινούριων μορφών διοίκησης που συμβάλλουν στην προσιτή επαφή με τον πελάτη ενισχύουν την αποκεντρωμένου τύπου εξουσία.

1.4.2 ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ

Ο τρόπος εξουσίας του ανθρώπινου δυναμικού αφορά όλους τους εργαζόμενους της, καθώς καθορίζει το πώς χρησιμοποιούνται τα άτομα εντός αυτής. Η εξουσία αυτή είναι στην ευθύνη :

- ✓ Του εκάστοτε υπεύθυνου τμήματος, που για αυτό χρησιμοποιούνται στελέχη με την απαραίτητη εκπαίδευση
- ✓ Των στελεχών γραμμής που έχουν υπό την εξουσία τους άτομα. Εφόσον κάποιο άτομο είναι υπεύθυνο για κάποιους άλλους, τότε μπορεί να τους διαλέξει, να τους αξιολογήσει ως προς την απόδοσή τους στην δουλειά, να τους ενισχύσει μέσω αμοιβής, να τους κινητοποιεί, να ακούει τις σκέψεις και τα ζητήματα που τους προβληματίζουν. Όπως προαναφέρθηκε υπάρχει συνεργασία ανάμεσα στα στελέχη γραμμής και το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού
- ✓ Των στελεχών που δεν εποπτεύουν. Είναι στελέχη με ειδικευση και εμπειρία ή μέλη συλλογικοτήτων και υπάρχει πιθανότητα διαλέξουν νέα άτομα ή να εκτιμήσουν την αποτελεσματικότητα ατόμων εκτός της συλλογικότητας που ανήκουν.
- ✓ Όλων των εργαζόμενων. Στην μοντέρνα επιχείρηση γνωμοδοτούν για την βελτίωση της οργάνωσης της δουλειάς, συμμετέχουν στις αποφάσεις και τα όργανα που είναι υπεύθυνα για την λήψη τους, προτείνουν τρόπους

αντιμετώπισης κωλυμάτων και αύξησης της παραγωγής και αντιμετωπίζουν τα τμήματα που έχουν σχέση συνεργασίας ως πελάτες.

1.4.3 ΔΟΜΗ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ

Ο ρόλος των θέσεων εργασίας εμπεριέχει τα κάτωθι στοιχεία:

Διευθυντής ανθρώπινων πόρων: Είναι ο υπεύθυνος της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού. Είναι αυτός που θα εκπροσωπήσει τα αιτήματα του ανθρώπινου δυναμικού στην Κεντρική Διοίκηση, συμμετέχει στα συμβούλια της Διοίκησης, στον προγραμματισμό στρατηγικών στον προγραμματισμό της δομής και της βελτίωσής της καθώς και στην οργάνωση των ανθρώπινων πόρων,

Υπεύθυνος εργασιακών σχέσεων: Το αντικείμενο εργασίας του είναι η συνεννόηση για τους όρους με τους οποίους δουλεύουν οι εργαζόμενοι, είναι σε επαφή με τις συλλογικότητες των εργατών, την οργάνωση και τις επεξηγήσεις πάνω στην συλλογική σύμβαση και των επιπρόσθετων συμφωνηθέντων. Ακούει τα αιτήματα των εργαζόμενων αντιμετωπίζει τις προστριβές και τις συλλογικές αντιθέσεις. Εργάζεται πάνω στην αντιμετώπιση θεμάτων που σχετίζονται με την εφαρμογή της εργασιακής συλλογικής σύμβασης και των συμφωνηθέντων με τις συλλογικότητες.

Υπεύθυνος απασχόλησης: Το αντικείμενο εργασίας του είναι η εύρεση τρόπων εντοπισμού κατάλληλου προσωπικού για την επιχείρηση. Πιο διεξοδικά επιθυμεί την αύξηση των μέσων εύρεσης. Είναι το άτομο που θα ενημερώσει τον νεοεισερχόμενο στα της εταιρείας και διαχειρίζεται τις απολύσεις και οποιαδήποτε μορφή λήξης της εργασίας.

Υπεύθυνος απολαβών και επιπρόσθετων αμοιβών: Η δουλειά του αφορά την οργάνωση και την πραγματοποίηση των απολαβών. Κάνει εκτίμηση πάνω στην εργασία του προσωπικού. Ελέγχει σε τι επίπεδα κυμαίνονται οι απολαβές στην αγορά εργασίας. Είναι υπεύθυνος για τον τρόπο με τον οποίο θα πληρώνεται ο εργαζόμενος καθώς και για τις επιπρόσθετες απολαβές λόγω της απόδοσής του.

Υπεύθυνος κατάρτισης και ανάπτυξης: Είναι ο υπεύθυνος οργάνωσης της κατάρτισης του προσωπικού και της βελτίωσης των εργαζόμενων. Τοποθετεί σε πόστα τους νεοεισερχόμενους στην εταιρεία και τους ενημερώνει. Προγραμματίζει και πραγματοποιεί σεμινάρια εκπαίδευσης και μεθόδους βελτίωσης των εργαζόμενων. Προγραμματίζει το πώς θα εξελιχθεί ένα στέλεχος σε επαγγελματικό επίπεδο, τον τρόπο που ένα στέλεχος θα διαδέχεται ένα άλλο, τους κύκλοι ποιότητας και το πώς θα ενστερνιστούν οι εργαζόμενοι την λογική της εταιρείας.

Υπεύθυνος ζητημάτων υγιεινής και ασφάλειας: Προγραμματίζει και πραγματοποιεί πρακτικές σχετιζόμενες με την υγιεινή και την ασφάλεια εντός του πλαισίου της επιχείρησης μαζί με τα στελέχη παραγωγής. Είναι ενήμερος πάνω στους νόμους που αφορούν αυτά τα ζητήματα και αξιοποιεί πρακτικές ασφάλειας και αποτροπής πιθανών ατυχημάτων και εργατικών νόσων. Είναι υπεύθυνος για την εφαρμογή πρακτικών στήριξης στο προσωπικό.

Υπεύθυνοι διοικητικών υπηρεσιών: Ασχολούνται με τις διοικητικές πρακτικές, την αρχειοθέτηση, την λειτουργία γραμματείας και τα συστήματα πληροφορικής και πιθανόν αξιοποιούνται στην διαχείριση των ανθρώπινων πόρων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

2.1 ΜΙΣΘΩΤΟΣ

Κάποιος χαρακτηρίζεται ως μισθωτός εφόσον δίνει την εργασία του σε άτομο ή επιχείρηση έναντι απολαβών. Ο μισθωτός καθορίζεται από τα κάτωθι χαρακτηριστικά: α) υποχρεούται να παρέχει την δουλειά του, β) Η δέσμευση του αυτή έχει την βάση της από μια σύμβαση εργασίας ή οποιαδήποτε άλλη νομική δέσμευση, γ) Η δέσμευση του να έχει εξαρτημένη εργασία, δ) Η δουλειά να είναι αμειβόμενη. Μισθωτοί είναι όλοι εργαζόμενοι με την προϋπόθεση να παρέχουν εξαρτημένη εργασία με απολαβές.

2.2 ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ-ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ

Ως υπάλληλος χαρακτηρίζεται ένα άτομο που δουλεύει έμμισθα, παρέχοντας όμως πνευματική εργασία. Παρά ταύτα όλες οι πνευματικές δουλείες απαιτούν σωματική κόπωση. Επίσης η σωματική δουλειά απαιτεί και αυτή κάποια νοητική διεργασία, από την πιο απλή ως την πιο σύνθετη. Το χαρακτηριστικά που διέπει την δουλειά του υπαλλήλου είναι η πνευματική κόπωση, η πείρα σε ένα αντικείμενο, η κατάρτιση πάνω σε θεωρίες και η ανάληψη δράσης. Συνεπώς, ο υπάλληλος παρέχει πνευματική δουλειά κατόπιν πρότερης κατάρτισης σε ένα αντικείμενο εξειδικευμένων γνώσεων.

Ο ιδιωτικός υπάλληλος παρέχει έμμισθη δουλειά, χωρίς να ληφθεί υπόψη ο τρόπος που αμείβεται, σε ιδιωτική επιχείρηση, χωρίς η σωματική δουλειά να υπερβαίνει την πνευματική. Ως ιδιωτικοί υπάλληλοι δεν νοούνται όλα τα άτομα που δουλεύουν στους τομείς παραγωγής της βιομηχανίας, της γεωργίας ή της βιοτεχνίας, ή κάποιος πρακτικάριος στους προαναφερθέντες τομείς, ή οποιοσδήποτε που δουλεύει.

2.3 ΔΙΕΥΘΥΝΟΝΤΕΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

Από τους πιο υψηλόμισθους υπάλληλους θεωρούνται οι διευθύνοντες, για τους οποίους δεν ισχύουν οι ίδιες διατάξεις του νόμου όπως και για τους υπόλοιπους εργαζόμενους. Οι διατάξεις που εξαιρούνται σχετίζονται με τον ημερήσιο χρόνο εργασίας τους και το καθεστώς των υπερωριών. Εάν διωχθούν από την εργασία μπορούν να λάβουν την αποζημίωση που προβλέπει ο νόμος καθώς και τα δικαιώματα που αυτός ορίζει. Δεν έχουν δικαίωμα σε απολαβές για υπερωρίες, όπως της Κυριακής για παράδειγμα.

Όσοι υπάλληλοι αναλαμβάνουν καθήκοντα διαχείρισης και έχουν υψηλότερες απολαβές από τους υπόλοιπους θεωρούνται ότι είναι διευθύνοντες υπάλληλοι. Αναλαμβάνουν καθήκοντα διαχείρισης από τον υπεύθυνο της επιχείρησης με τους ίδιους να είναι υπεύθυνοι για ό, τι κάνουν. Το γεγονός αυτό τους καθιστά έμπιστους στον υπεύθυνο και θεωρούνται από το νόμο ως έμπιστα άτομα, διεύθυνσης και παρακολούθησης. Τέτοια άτομα είναι οι υπεύθυνοι διευθυντές, οι υπεύθυνοι ζωτικών παροχών της επιχείρησης και οι υπεύθυνοι των μεγάλων παραρτημάτων της επιχείρησης. Η υπογραφή τους έχει σημασία, παίζουν καθοριστικό ρόλο στην λήψη αποφάσεων και έχουν σημαντική συμβολή στην στρατηγική της επιχείρησης. Σε κάποια σημεία του νόμου θεωρούνται ίσοι με τον υπεύθυνο όλης της επιχείρησης. Μπορούν να κατηγορηθούν υπεύθυνοι για την καταπάτηση των νόμων για τους εργαζόμενους, για καταπάτηση των νόμων για την ασφάλιση και την φορολογία, καθώς και για τους νόμους για τις ανώνυμες εταιρείες. Δεν θεωρούνται υπεύθυνοι για ορισμένα σημεία του νόμου για τους εργαζόμενους.

2.4 ΕΡΓΑΤΗΣ

Ο εργάτης είναι ένα άτομο που παρέχει σωματική δουλειά έμμισθα . Κατά τον νόμο αποκαλούνται και εργατοτεχνίτες και τεχνίτες. Οι προαναφερθέντες ορισμοί φανερώνουν κάποια κατάρτιση, αλλά το άτομο χαρακτηρίζεται ως εργάτης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

3.1 Η ΈΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Κατά το άρθρο 648 § I Α.Κ η σύμβαση εργασίας υποχρεώνει τον εργαζόμενο να παρέχει δουλειά σε έναν εργοδότη για ένα ορισμένο ή μη ορισμένο διάστημα και να παίρνει μισθό από αυτόν. Με τον προαναφερθέντα ορισμό ξεκαθαρίζεται η αμοιβαιότητα που υπάρχει ανάμεσα στον εργοδότη και τον εργαζόμενο όσον αφορά την τήρηση των συμφωνηθέντων. Ο ένας θα παρέχει δουλειά και ο άλλος την αμοιβή.

Ο χώρος που θα τίθεται σε εφαρμογή η σύμβαση εργασία μπορεί να αναφέρεται σε αυτήν μπορεί και να ορίζεται άτυπα. Κατά τους τύπους το άτομο που εργάζεται το κάνει αυτό σε έναν συγκεκριμένο χώρο. Μπορεί όμως να συμφωνηθεί ότι η δουλειά μπορεί να πραγματοποιηθεί σε πολλούς χώρους, όπως για παράδειγμα στον χώρο μιας εταιρείας ή σε παράρτημά της. Η έδρα του ατόμου που εργάζεται μπορεί να είναι ένας τόπος μέσα στον οποίο υπάγεται η εταιρεία ή το παράρτημά της. Ο εργαζόμενος εξαρτάται νομικά και οικονομικά από τον υπεύθυνό του. Το άτομο που εργάζεται οφείλει να ακολουθεί ό, τι του ζητηθεί από τον υπεύθυνό του σχετικά με τον χώρο, το πότε και το πώς θα εργάζεται για την ομαλή εργασία της εταιρείας κατά τον νόμο πάντα.

Εάν ο εργαζόμενος στην εταιρεία εργάζεται χωρίς να έχει σύμβαση στο παρελθόν χωρίς αντίδραση από τον υπεύθυνο, τότε έχει αφανή σύμβαση εργασίας και είναι υποχρεωμένος να πάρει την αντίστοιχη αμοιβή. Όταν ένα άτομο δουλεύει δοκιμαστικά, τότε παρέχει εξαρτημένη δουλειά και είναι ασφαλισμένος στο ΙΚΑ. Δεν ορίζεται ως σύμβαση εξαρτημένης εργασίας όταν αυτός που δουλεύει ορίζει το πότε και το πώς θα δουλέψει. Αυτό θεωρείται ως σύμβαση ανεξάρτητων υπηρεσιών.

3.2 ΤΑ ΕΙΔΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η σύμβαση εργασίας έχει τους εξής τύπους:

- **Σύμβαση εργασίας αόριστου χρόνου**

Ο τύπος αυτός σύμβασης δεν θέτει όρια στον χρόνο εργασίας ενός ατόμου και μπορεί να λήξει με καταγγελία του εργαζόμενου (να φεύγει επειδή το θέλει) είτε του εργοδότη. Εάν αλλάξει ο χώρος που στεγάζεται η επιχείρηση εντός των ορίων της πόλης που βρίσκεται, αυτό δεν σημαίνει απαραίτητα την αλλαγή των όρων της σύμβασης

- **Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου**

Μέσω της σύμβασης εργασίας αυτής ορίζεται το πόσο θα εργάζεται το άτομο. Η σύμβαση ολοκληρώνεται μόλις ολοκληρωθεί ο χρόνος ή η εργασία που προβλέπεται σε αυτήν και δεν δίνεται αποζημίωση σε αυτούς που απολύονται. Εφόσον ολοκληρωθούν ένα από τα δυο προαναφερθέντα ο υπεύθυνος της επιχείρησης οφείλει να ενημερώσει τον ΟΑΕΔ εντός διαστήματος 8 ημερών κατά το έντυπο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας. Εφόσον ένας εργαζόμενος απολυθεί πριν την ολοκλήρωση του χρόνου σύμβασης ή του προσυμφωνηθέντος έργου χωρίς σημαντική αιτία, οφείλει να λάβει τους μισθούς μέχρι την λήξη του χρόνου ή του έργου της σύμβασης. Αν όμως υφίσταται σημαντική αιτία της λύσης της σύμβασης, ο εργαζόμενος απολύεται χωρίς να αποζημιωθεί και πάνω στο έντυπο της καταγγελίας σύμβασης του αναφέρεται ο λόγος για τον οποίο σταμάτησε την εργασία.

- **Σύμβαση μαθητείας**

Κατόπιν της υπογραφής αυτής της σύμβασης, ο υπεύθυνος μιας εταιρείας παίρνει στην δούλεψή του ένα άτομο για να του παρέχει τεχνογνωσία πάνω σε ένα συγκεκριμένο γνωστικό και εργασιακό αντικείμενο. Εφόσον αυτή η σύμβαση είναι αυθεντική και ο χρόνος εργασίας είναι λίγος, ο μαθητευόμενος δεν δικαιούται αμοιβή. Το γεγονός αυτό τίθεται υπό αμφισβήτηση από τους νόμους περί ασφάλισης, οι οποίοι επιδιώκουν ην λήψη αμοιβής για την εργασία των μαθητευόμενων από την στιγμή που ξεκινάνε.

- **Συμβάσεις πολλαπλής απασχόλησης**

Υπάρχει μια μερίδα εργαζόμενων (οι λογιστές είναι από αυτούς) που εργάζονται για πολλές επιχειρήσεις εντός της ημέρας. Γίνεται ξεχωριστή σύμβαση εργασίας με την εκάστοτε επιχείρηση. Οι εν λόγω συμβάσεις είναι σύμφωνες με τον νόμο.

- **Σύμβαση εργασίας με μειωμένη χρονική απασχόληση**

Καταρτίζεται μια σύμβαση εργασίας από την επιχείρηση προς τον εργαζόμενο για μείωση των ωρών εργασίας και της αμοιβής του.

3.3 Η ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η δημιουργία της σύμβασης εργασίας πρέπει να είναι σε αντιστοιχία με την νομοθεσία για την εργασία και να υπάρχει συμφωνία ανάμεσα στην επιχείρηση και τον εργαζόμενο για την εφαρμογή της. Πριν από την δημιουργία της σύμβασης μπορεί να υπάρχει διαπραγμάτευση ανάμεσα στην επιχείρηση και τον εργαζόμενο για τους όρους της. Κατά την διάρκεια των διαπραγματεύσεων αυτών, και οι δυο πλευρές οφείλουν να λειτουργούν καλή τη πίστη, καθώς αν κάποια από τις δυο μερίες κάνει κακό στην άλλη, είναι υποχρεωμένη να διορθώσει την ζημία, ακόμα και αν δεν έχει συμφωνηθεί ακόμα η σύμβαση.

Για την σύμβαση εργασίας είναι απαραίτητα τα εξής:

- Η δυκαιοπρακτική δυνατότητα των δυο πλευρών. Όποιος έχει ήδη γίνει 18 ετών θεωρείται ότι έχει μπει στην ενηλικίωση και έχει δυνατότητα για δικαιοπραξία. Άμα αυτός που παρέχει εργασία είναι νομικό πρόσωπο, τότε δικαίωμα για δικαιοπραξία έχει ο νομικός του εκπρόσωπος (ο οποίος είναι φυσικό πρόσωπο). Κάποιος που δεν έχει κλείσει το 18 έτος του έχει δικαίωμα για δικαιοπραξία κάτω από προϋποθέσεις που ορίζονται από την νομοθεσία (άρθρο 133 Α.Κ.). Πιο συγκεκριμένα ένα άτομο που έχει συμπληρώσει το 15^ο έτος της ηλικίας του δύναται αφού το επιτρέψουν οι υπεύθυνοι για αυτόν να εργαστεί με σύμβαση εργασίας. Αν τα άτομα που είναι υπεύθυνα δεν του το επιτρέπουν τότε λαμβάνεται δικαστική απόφαση μετά από αίτηση του ατόμου

που ενδιαφέρεται. Ένα άτομο που χει κλείσει το δέκατο έτος της ηλικίας του μπορεί να έχει δυνατότητα δικαιοπραξίας. Ένα άτομο στα δεκατέσσερα έτη μπορεί να έχει στην κατοχή του ό, τι κερδίζει από την δουλειά του σύμφωνα με την νομοθεσία. Όσα άτομα δεν έχουν κλείσει τα 15 χρόνια δεν δικαιούνται παρόλα αυτά να εργαστούν, εκτός από καλλιτεχνικές δραστηριότητες και το θέατρο.

- Η ελευθερία στην θέληση των δυο πλευρών. Για την δημιουργία της σύμβασης εργασίας πρέπει και οι δυο μεριές να δράσουν με βάση την δική τους βούληση. Παρά ταύτα το κράτος παρεμβαίνει στην σύνταξη με διάφορες μορφές όπως:
 - Οι εργαζόμενοι προσλαμβάνονται μέσω των γραφείων αναζήτησης δουλειάς. Η απαίτηση αυτή μειώνει την δυνατότητα των δυο πλευρών της σύμβασης να λειτουργούν αυτοβούλως
 - Υποχρεώνει να προσλαμβάνονται συγκεκριμένες πληθυσμιακές ομάδες (AMEA)
 - Απαιτεί σε συγκεκριμένες εταιρείες να παίρνουν άτομα με συγκεκριμένη κατάρτιση ή προσόντα
 - Δεν επιτρέπει σε κάποιες περιπτώσεις την δουλειά σε άτομο που δεν έχουν κλείσει το 18^ο έτος της ηλικίας τους ή σε γυναίκες.
 - Δεν επιτρέπει την εργασία σε συγκεκριμένες θέσεις σε άτομα που δεν έχουν κάποιες συγκεκριμένες προδιαγραφές (όπως τα άτομα που δεν έχουν απολυτήριο λυκείου, ή τα άτομα που έχουν καταδικασθεί)
 - Υποχρεώνει τις επιχειρήσεις μέχρι πόσο χαμηλή θα είναι η αμοιβή που πρέπει να λαμβάνουν οι εργαζόμενοι σε αυτές, καθώς και τον μισθό συγκεκριμένων πληθυσμιακών ομάδων.

Η δυνατότητα των δυο πλευρών να λειτουργούν με βάση την βούλησή τους όταν συμφωνείται η σύμβαση εργασίας δεν πρέπει να δημιουργεί όρους που να αντιτίθενται στην εργατική νομοθεσία εκτός και αν αυτοί υπόκεινται προς το συμφέρον του εργάτη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

4.1 ΟΡΙΣΜΟΣ

Κάθε εταιρεία παρά το πόσο μεγάλη είναι και το αντικείμενο εργασίας της, είτε εργάζονται σε αυτήν εργάτες ή υπάλληλοι είναι υποχρεωμένη μόλις τελειώνει ο μήνας να δημιουργεί κατάσταση μισθοδοσίας. Η κατάσταση αυτή οφείλει να καταγράφει με την εξής σειρά τα κάτωθι στοιχεία:

- Το όνομα και το επώνυμο του εργάτη
- Οι ακαθάριστες αποδοχές του μήνα για τον εργαζόμενο ξεχωριστά
- Οι κρατήσεις για τις ασφαλιστικές εισφορές
- Η κράτηση φόρων εργασιών με μισθό
- Το ποσό που πρέπει να πληρωθεί

Η δημιουργία τη μισθοδοτικής κατάστασης της επιχείρησης υπόκειται στην εργασία του λογιστή της. Για την δημιουργία της ο λογιστής οφείλει να είναι ενήμερος πάνω στους νόμους για τους μισθούς και να κρατά ενήμερο των υπεύθυνο της επιχείρησης για τα εξής ζητήματα:

- Το πόσο φτάνουν οι ακαθάριστες αποδοχές του μήνα για τον κάθε υπάλληλο
- Κατόπιν ενημέρωσης από τους νόμους, το πώς υπολογίζονται τα ασφάλιστρα που οφείλει να πληρώσει ο υπεύθυνος της επιχείρησης και ο εργαζόμενος στο ΙΚΑ και τα Επικουρικά Ταμεία
- Το πώς υπολογίζεται ο Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών που κρατείται
- Το ποσό που πηγαίνει καθαρά στον εργαζόμενο
- Την κατάθεση της προσωρινής δήλωσης του Φόρου Έμμισθων Υπηρεσιών
- Την συμπλήρωση βεβαίωσης αποδοχών

4.2 ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

Ως ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές ορίζονται τα χρήματα που δίνονται ως αμοιβή στον κάθε εργαζόμενο σε συγκεκριμένη ημερομηνία εντός του μήνα. Εντός των ακαθάριστων αποδοχών συμπεριλαμβάνονται τα παρακάτω ποσά:

- Ο μισθός τα ημερομίσθια και τα επιδόματα
- Λήψη παραπάνω αμοιβής λόγω της ορθής εργασίας του μισθωτού
- Λεφτά για παραπάνω ώρες, για εργασία σε αργίες, για την κάλυψη των εξόδων της κατοικίας και της μετακίνησης του εργαζομένου
- Επιδόματα σε περίπτωση που ο εργαζόμενος αρρωστήσει
- Επιδόματα που δίνονται στα άτομα που εργάζονται για την εταιρεία για το καλό της
- Τα φιλοδωρήματα
- Η εργατική εισφορά στο ΙΚΑ
- Επιπρόσθετα χρήματα για τον Ισολογισμό, την στέγη, για παίσιμα διαχείρισης
- Οι αμοιβές της συμβουλίου διαχείρισης της Ανώνυμης Εταιρείας

Τα χρήματα που δίνονται για τις ακαθάριστες αποδοχές είναι τα κάτωθι:

- Τα χρήματα που δίνονται στον εργαζόμενο για την κάλυψη των εξόδων για επαγγελματικούς λόγους
- Τα χρήματα για το ντύσιμο
- Το ποσό για περίπτωση ατυχήματος κατά την διάρκεια της δουλειάς
- Το επίδομα ανεργίας
- Τα χρήματα σε περίπτωση που ο εργαζόμενος απολυθεί
- Οι αμοιβές των εταίρων
- Η αμοιβή για άτομα που δεν είναι στην πόλη τους

Αφού εντοπιστούν όλα τα ποσά που αποτελούν τις Ακαθάριστες Αποδοχές από τον λογιστή, αυτός θα καθορίσει το ποσό των αμοιβών και των μισθών που λαμβάνουν καθημερινά οι εργαζόμενοι.

4.3 ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΜΙΣΘΟΥ

Ο μισθός χωρίζεται στις κατηγορίες του κανονικού του νόμιμου και του βασικού. Ο τελευταίος ρυθμίζεται από της συλλογικές συμβάσεις ή τις αποφάσεις των

υπουργών. Ο εν λόγω τύπος μισθού έχει ως στοιχεία του τον βασικό μαζί με τα επιδόματα που έχουν οριστεί από τις συλλογικές συμβάσεις. Ένας άλλος τύπος μισθού, ο συμβατός ή καταβαλλόμενος ή πραγματικός είναι το αποτέλεσμα της συνεννόησης του υπεύθυνου της επιχείρησης και του εργάτη και υπολογίζεται σε αυτόν η αμοιβή που προβλέπεται από τον νόμο μαζί με τα οικειοθελή επιδόματα.

Αν η αμοιβή δίνεται σε είδος η αντιστοιχία του είδους σε ευρώ εντοπίζεται με το ποσό που θα έδινε ο υπεύθυνος της επιχείρησης για να αποκτήσει το εν λόγω είδος. Ο λογιστής δεσμεύεται να βρει το ποσό του κάθε εργάτη εξατομικευμένα μηνιαίως. Κατά τον νόμο το σύνολο των ημερών που εργάζεται κάποιος μηνιαίως είναι 25.

Πολλές φορές τυχαίνει μέσα στον μήνα οι μισθωτοί να δουλέψουν παραπάνω ώρες από αυτές που προβλέπει το ωράριό τους. Ο νόμος ορίζει σε αυτήν περίπτωση τον μισθό για τις υπερωρίες. Οι υπερωρίες που ορίζονται από τον νόμο είναι τρεις ώρες ημερησίως, εβδομαδιαίες πάνω από σαράντα και για τριήμερα μέχρι σαράντα. Το εν λόγω είδος εργασίας ονομάζεται υπερωριακό και ισούται με την συμφωνημένη αμοιβή ανά ημέρα αυξημένη με το 50% της. Η εν λόγω ποσόστωση εφαρμόζεται μέχρι να φτάσει ο εργάτης εκατόν είκοσι ημέρες μέσα στο χρόνο. Εφόσον ο απασχολούμενος εργάζεται υπερωρία σε νυκτερινές ώρες, τότε λαμβάνει το μισθό που παίρνει ημερησίως μαζί με το 25% του. Αν η υπερωρία πραγματοποιηθεί νύκτα Κυριακής ή σε αργία το ποσοστό της προσαύξησης που λαμβάνει στον μισθό του ανεβαίνει.

4.4 ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΕΙΣΦΟΡΩΝ

Οι εισφορές στο ΙΚΑ είναι οι μικτές με κίνδυνο στην εργασία, τα βαρέα και ανθυγιεινά, κ.α. Όλα τα είδη έχουν δυο στήλες με ποσοστά ασφαλιστρών. Η πρώτη στήλη φανερώνει τα χρήματα με τα οποία θα πληρώσει τις εισφορές ο ασφαλισμένος και έχουν μικρότερα ποσά από αυτά της δεύτερης στήλης, όπου παρουσιάζονται τα χρήματα που οφείλει να δώσει ο υπεύθυνος της επιχείρησης. Τα προαναφερθέντα ποσοστά αυξάνονται με τις ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές του εργαζόμενου (ανάλογα και με την κατηγορία του μισθού του), έτσι ώστε να γίνει ο υπολογισμός των χρημάτων των ασφαλιστρών του ΙΚΑ, τα οποία πληρώνονται από τον υπεύθυνο της επιχείρησης και τον μισθωτό για να πάρει ο δεύτερος σύνταξη από το ΙΚΑ.

Αφού δεν ισχύουν τα ένσημα και η αστυνομική ταυτότητα, η μέτρηση των εισφορών για ασφάλιση σύμφωνα με τα στοιχεία της Αναλυτικής Περιοδικής Δήλωσης (ΑΠΔ).

Η ΑΠΔ είναι ένα μηχανογραφημένο έγγραφο, το οποίο δίδεται στο κοντινότερο προς την επιχείρηση παράρτημα του ΙΚΑ από τον ίδιο τον υπεύθυνο της επιχείρησης. Ταυτόχρονα με την ΑΠΔ δίνονται:

- Ο Α.Μ. του υπεύθυνου της επιχείρησης
- Τα στοιχεία όσων εργάστηκαν στην επιχείρηση και έχουν ασφαλιστεί στο ΙΚΑ για την περίοδο που σχετίζεται με την ΑΠΔ. Οι εν λόγω πληροφορίες που πρέπει να αναγράφονται το επάγγελμα του μισθωτού, την αμοιβή, τον κωδικό πακέτου κάλυψης και τις εισφορές του μισθωτού.
- Τα χρήματα που πρέπει να καταβάλλει ο υπεύθυνος της επιχείρησης στο ΙΚΑ στην περίοδο που αφορά η ΑΠΔ.

Όποιος υπεύθυνος έχει την δούλεψη του μισθωτούς που έχουν ασφαλιστεί στο ΙΚΑ, ή σε άλλους φορείς των οποίων τα χρήματα των εισφορών καταλήγουν στο ΙΚΑ, δεσμεύεται να στείλει στο πιο κοντινό σε αυτόν παράρτημα σε αυτόν και να κρατάει στο αρχείο του την ΑΠΔ.

Οι κατηγορίες της ΑΠΔ είναι η κανονική, η έκτακτη, η επανυποβολή και η συμπληρωματική.

Η πρώτη κατηγορία της ΑΠΔ αναγράφει πάνω της τον αριθμό 01. Δίνεται από κάθε υπεύθυνο επιχείρησης που έχει στην δούλεψη του εργαζόμενους που είναι ασφαλισμένα στο ΙΚΑ και με την εν λόγω δήλωση, δίνονται πληροφορίες για την εργασία των μισθωτών για την χρονική στιγμή αναφοράς της ΑΠΔ, καθώς και οι αναδρομικές αποδοχές που δίνονται σε εφαρμογή της συλλογικής σύμβασης.

Η έκτατη ΑΠΔ αναγράφει τον αριθμό 02. Δίνεται από υπεύθυνους κοινών επιχειρήσεων, εάν σταματήσει η εργασία της πλειοψηφίας των μισθωτών της επιχείρησης, για οκτώ μέρες αφού αυτοί σταματήσουν. Η συγκεκριμένη κατηγορία συμπεριλαμβάνει και υπεύθυνη δήλωση του υπεύθυνου ότι σταμάτησε να έχει στην δούλεψη του άτομα. Για όσο καιρό δεν έχει εργαζόμενους δεν δίνει ΑΠΔ.

Η ενυπόβλη ΑΠΔ αναγράφει τον αριθμό 03. Δίνεται μόνο σε περίπτωση διόρθωσης πταισμάτων που βρέθηκαν κατά την ανάλυση των ΑΠΔ και έγιναν γνωστά στον υπεύθυνο.

Η συμπληρωματική ΑΠΔ αναγράφει τον αριθμό 04. Δίνεται για μισθολόγιο του παρελθόντος. Παράλληλα συμπληρώνεται η τωρινή ΑΠΔ. Η εισαγωγή της συγκεκριμένης ΑΠΔ και η ενημέρωση της βάσης δεδομένων για αυτήν γίνεται στους αντίστοιχους υπεύθυνους του ΙΚΑ.

4.5 ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΦΟΡΟΥ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

Ο Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών είναι εισφορά που δίνει ο υπεύθυνος της επιχείρησης στην εφορία. Υπάρχουν πολλά είδη του συγκεκριμένου φόρου και μετριέται με την σχέση εργασίας ανάμεσα στον υπεύθυνο της επιχείρησης και τον μισθωτό. Υπάρχουν λοιπόν:

- Ο Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών εργαζόμενων και συνταξιούχων
- Ο Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών εργατών
- Ο Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών παραπάνω ωρών, επιδομάτων, επιχορηγήσεων και αποζημιώσεων

Το πρώτο είδος βασίζεται στον καθαρό μισθό που λαμβάνεται κάθε μήνα στον προυπολογισμό. Ο μισθός αυτός αυξάνεται ύστερα από δεκατέσσερις μισούς και αποτελεί τον ετήσιο καθαρό μισθό. Τα χρήματα αυτά φορολογούνται με το χρησιμοποιώντας την κλίμακα φόρου μισθού της εν λόγω χρήσης. Τα χρήματα που εισπράττονται από αυτή την φορολογική κλίμακα πέφτει αργότερα στο 2,5% και ό, τι μένει είναι ο φόρος που κρατιέται κατά χρόνο. Στη συνέχεια, το εν λόγω ποσοστό διαιρείται με τον αριθμό 14 και το αποτέλεσμα είναι ο φόρος μισθωτών υπηρεσιών που θα κρατιέται μηνιαίως από τον υπεύθυνο όταν αυτός πληρώνει τις αμοιβές και τις συντάξεις.

Για την κατηγορία των εργατών κρατιέται φόρος μισθωτών υπηρεσιών, που εντοπίζεται πολλαπλασιάζοντας τον αντίστοιχο συντελεστή φόρου έμμισθων υπηρεσιών με τον ακαθάριστο μισθό ανά μέρα του εργάτη.

Όσον αφορά το τρίτο είδος, όταν οι καθαροί μισθοί για εργασία παραπάνω ωρών, οι επιχορηγήσεις, τα επιδόματα και οι αποζημιώσεις και όλες οι παραπανήσιες πληρωμές, που πρέπει να δίνονται συνέχεια ή άμεσα δεν εκκαθαρίζονται με τις τακτικές αποδοχές, τότε κάνουμε τον υπολογισμό με συντελεστή 20% στο συνολικό

καθαρό ποσό παρά το μέγεθός του. Στην εν λόγω κατάσταση ο λογιστής δημιουργεί δυο μισθολογικές καταστάσεις, μία που αφορά τις αμοιβές της ημέρας και του μήνα και μία για τις επιπρόσθετες αμοιβές. Όταν οι προαναφερθείσες αμοιβές και παροχές εντάσσονται στο μισθό, η παρακράτηση του φόρου μισθωτών υπηρεσιών πραγματοποιείται στο συνολικό καθαρό ποσό, χρησιμοποιώντας την κλίμακα φορολογίας αμοιβών. Και σε αυτήν την κατάσταση ο λογιστής δημιουργεί μισθολογική κατάσταση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 – «ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ»

5.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ακόλουθος της βιβλιογραφικής ανασκόπησης, έπεται το συγκεκριμένο κεφάλαιο το οποίο αποσκοπεί στο να παρουσιαστεί με σαφήνεια ο τρόπος με τον οποίο πραγματοποιήθηκε η έρευνα του κεφαλαίου που ακολουθεί. Με σκοπό να γίνει το προαναφερθέν αρχικά παρουσιάζεται η μεθοδολογία που βασίστηκε η έρευνα καθώς και η οργάνωση της, ενώ πιο συγκεκριμένα θα ακολουθήσει η ανάλυση του είδους της, τα ερευνητικά ερωτήματα που τη διέπουν, τα χαρακτηριστικά του δείγματος, ο λόγος της επιλογής των εργαλείων που χρησιμοποιήθηκαν, ενώ θα παρουσιαστούν και μερικοί από τους περιορισμούς που συναντήθηκαν κατά τη διάρκεια της έρευνας.

5.2 ΒΑΣΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Ο πρωταρχικός στόχος που τέθηκε στην παρούσα έρευνα ήταν η εκμαίευση των διάφορων απόψεων των επιχειρηματιών σχετικά με τη λειτουργία και τη χρησιμότητα της μισθοδοσίας.

5.3 ΕΙΔΟΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Το είδος της συγκεκριμένης έρευνας είναι ποιοτικό και αυτό είναι ένα επακόλουθο των μεταβλητών που χρησιμοποιήθηκαν σε αυτή.

5.4 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ

Λαμβάνοντας υπόψιν τη δυσκολία των ερευνητών για τη υλοποίηση ορισμένων καίριων προβλέψεων για τα αναμενόμενα αποτελέσματα, δημιουργεί στόχους οι οποίοι μέσω της έρευνας μετατρέπονται σε διερευνητικά ερωτήματα, τα ερωτήματα αυτά πρέπει να έχουν τα ακόλουθα χαρακτηριστικά:

1. Να είναι εύκολα στην απάντηση του
2. Να υπάρχει λογική σύνδεση μεταξύ του ενός με το επόμενο του καθώς και εύλογη συνοχή τους με το σύνολο των ερωτημάτων
3. Να υπάρχει κάποιου είδους συσχέτιση μεταξύ όλων των ερωτημάτων
4. Να υπάρχει από τη μεριά του ερευνητή αποσαφηνιστεί το κάθε ερώτημα

- Ποια είναι η λειτουργικότητα του τμήματος μισθοδοσίας;
- Συνάδει το τμήμα μισθοδοσίας με την υγιή επιχείρηση;
- Ποια η διαχείριση του προσωπικού των ερωτώμενων επιχειρήσεων;

5.5 ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ ΚΑΙ ΔΕΙΓΜΑ

Ο πληθυσμός της έρευνας που παρουσιάζεται στο επόμενο κεφάλαιο απαρτίζεται από Έλληνες ή ελληνόφωνους επιχειρηματίες. Όπως αναφέρουν οι Cohen, Manion και Morrison (2008), ως πληθυσμός ορίζεται ένα σύνολο από περιπτώσεις ή άτομα που βρίσκονται υπό μελέτη σε μία έρευνα ένα έτος ο Robson ένα χρόνο νωρίτερα (2007) ανέφερε το ότι ένας πληθυσμός μιας έρευνας αναφέρεται στην πλειοψηφία των περιπτώσεων της και δεν περιορίζεται μόνο σε ανθρώπους, αλλά χρησιμοποιείται με μία ευρεία έννοια η οποία μπορεί να επεκταθεί και να περιλαμβάνει μονάδες, όπως πληθυσμούς καταστάσεων, γεγονότων ή χρονικών στιγμών. Το μέγεθος του δείγματος της παρούσας έρευνας είναι 231 επιχειρηματίες 124 άνδρες και 107 γυναίκες.

5.6 ΕΠΙΛΟΓΗ ΕΡΓΑΛΕΙΩΝ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η συγκεκριμένη έρευνα υλοποιήθηκε με τη χρήση ενός ερωτηματολογίου το οποίο είχε ηλεκτρονική μορφή, οι Cohen et al. το 2008 τόνισαν ότι ένα ερωτηματολόγιο είναι ένα ευρέως διαδεδομένο και εύχρηστο εργαλείο συλλογής δεδομένων. Η χρήση ενός ερωτηματολογίου καθιστά εφικτή την επισκόπηση ενός πληθυσμιακού υποσυνόλου διαμέσων μιας κατεύθυνσης διπλής επικοινωνίας (Σιώμκος και Βασιλακοπούλου, 2005), συνυπολογίζοντας το γεγονός ότι δεν είναι απαραίτητη η φυσική παρουσία του ερευνητή στη συμπλήρωση το ερωτηματολόγιο καθίσταται εξαιρετικά εύχρηστο και εύκολα αναλύσιμο κάνουν πιο πρακτική στη χρήση του (Cohen et al., 2008). Έτσι η χρήση ερωτηματολογίου στην παρούσα έρευνα είχε καταλυτική παρουσία αφού ήταν το εργαλείο συλλογής απαντήσεων.

Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε είχε συνολικά 15 ερωτήσεις ονοματικές (nominal), έντεκα με διττές απαντήσεις, τρεις ερωτήσεις με απαντήσεις διαστήματος (scale) πενταβάθμιας κλίμακας και κλειστού τύπου, ενώ υπήρχε και μια ερώτηση

ανοιχτού τύπου που οι ερωτηθέντες είχαν τη δυνατότητα να απαντήσουν ότι επιθυμούσαν. Το ερωτηματολόγιο έχει επισημανθεί στο τέλος της έρευνας. Ενώ ο υπερσύνδεσμος του είναι ο ακόλουθος.

https://docs.google.com/forms/d/1U3OgR2YXoEGG_jgUbaeC5EZeeuqGFeS1cvtHq0rd-c4/viewform

5.7 ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΕΡΕΥΝΑΣ

Όπως και η παρούσα έρευνα και άλλες έρευνες ηλεκτρονικής μορφής παρουσιάζουν μερικά προβλήματα άλλα και πλεονεκτήματα τα μειονεκτήματα που έχουν να κάνουν με την χρήση του ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου ορισμένα μειονεκτήματα ακολουθούν στη συνέχεια:

- I. **Μικρά ποσοστά ανταπόκρισης:** καθίσταται ανέφικτα για τον ερευνητή που χρησιμοποιεί ένα ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο να έχει γνώση του συνόλου των ατόμων που επέλεξαν να μην ανταποκριθούν στην συμπλήρωση του ερωτηματολογίου της έρευνας.
- II. **Έλλειψη πρόσβασης στο Διαδίκτυο:** όσο και να ακούγεται περίεργο μέχρι και στις μέρες μας (2016) ένα σημαντικό τμήμα του Ελληνικού λαού δεν έχει πρόσβαση στο διαδίκτυο.
- III. **Ύπαρξη ατόμων που απαντούν περισσότερες από μια φορές:** ορισμένα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας τα οποία δεν έχουν εξοικειωθεί με τους υπολογιστές υπάρχει η πιθανότητα να απαντήσουν άθελα τους δύο η περισσότερες φορές σε κάποιο ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο – ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΑΙ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ

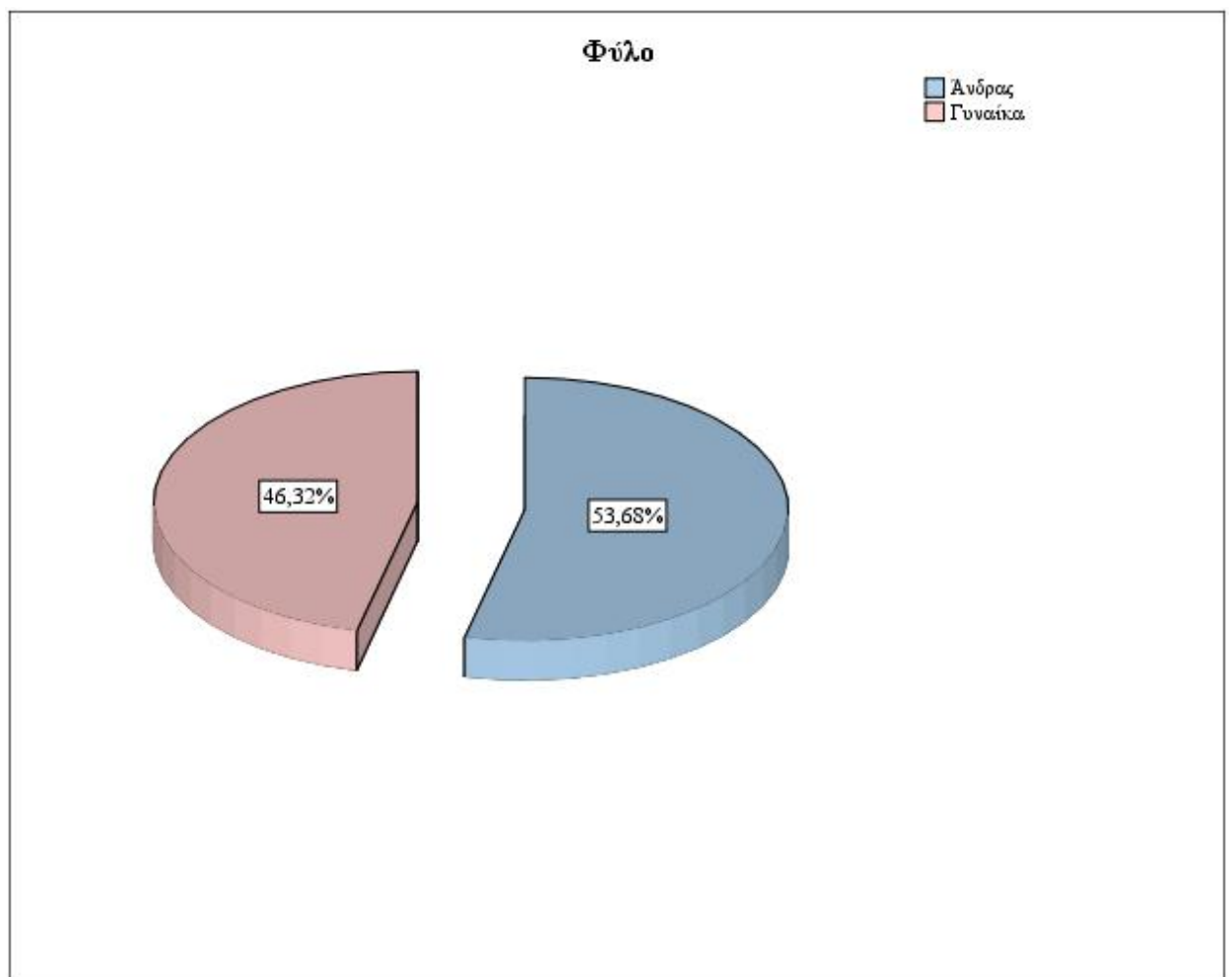
Η έρευνα πραγματοποιήθηκε με τη χρήση του προγράμματος SPSS. Αρχικά τα δεδομένα που χρησιμοποιήθηκαν κωδικοποιήθηκαν μέσω του Microsoft Excel στο αρχείο τύπου Microsoft Excel το οποίο ήταν έξοδος του Google Docs και εν συνεχεία εισήχθησαν στο πρόγραμμα SPSS όπου μέσω των εντολών που διαθέτει το τελευταίο πρόγραμμα υλοποιήθηκε η ανάλυση και παρουσίαση των αποτελεσμάτων τους μέσω διαγραμμάτων και πινάκων.

· Ερώτηση 1: Φύλο

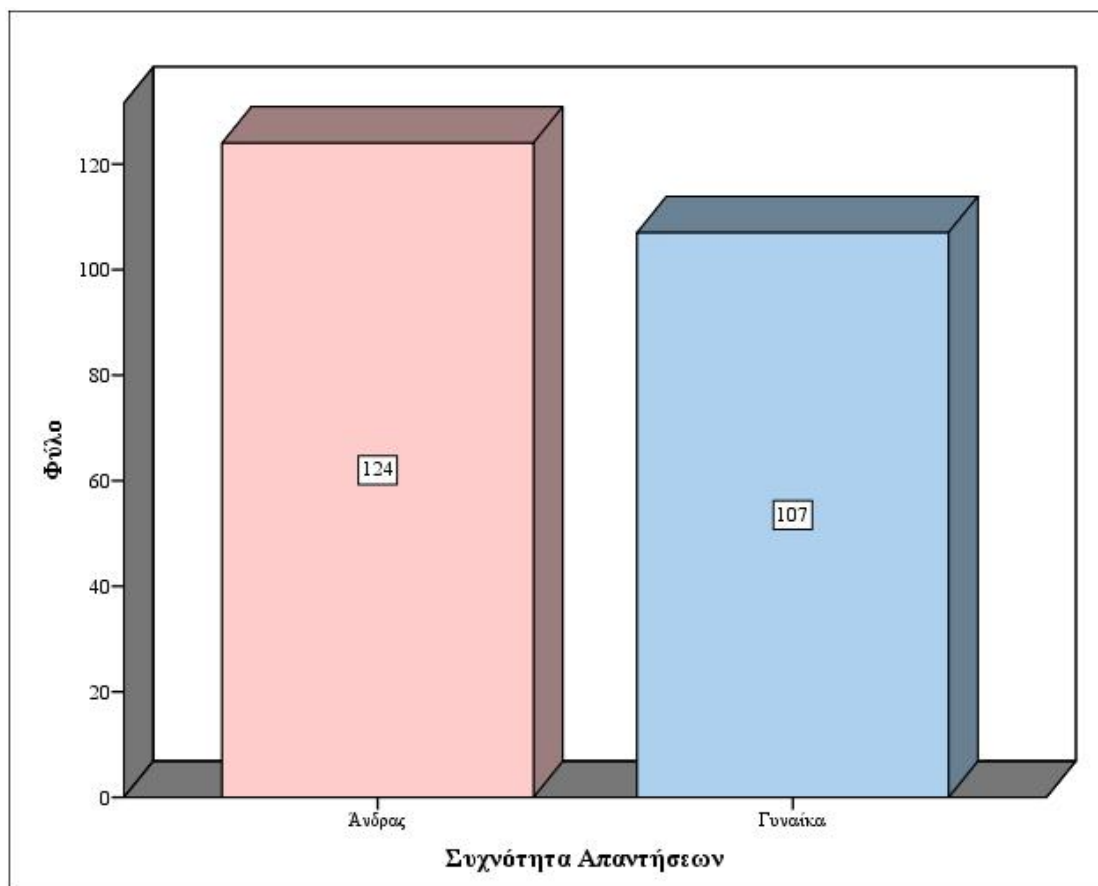
Φύλο

	Frequency	Percent
Valid Άνδρας	124	53,7
Γυναίκα	107	46,3
Total	231	100,0

Πίνακας 1: Προβολή της Συχνότητας και του ποσοστού που έχει η εκάστοτε απάντηση που έδωσαν οι ερωτηθέντες σχετικά με το φύλο τους.



Εικόνα 1/α : Προβολή του ποσοστού που έχει η εκάστοτε απάντηση που έδωσαν οι ερωτηθέντες σχετικά με το φύλο τους υπό τη μορφή Γραφήματος Πίτας (Pie chart).



Εικόνα 1/β : Προβολή της συχνότητας που έχει η εκάστοτε απάντηση που έδωσαν οι ερωτηθέντες σχετικά με το φύλο τους υπό τη μορφή Γραφήματος Ράβδων (Bar chart).

Ανάλυση των Απαντήσεων της πρώτης ερώτησης

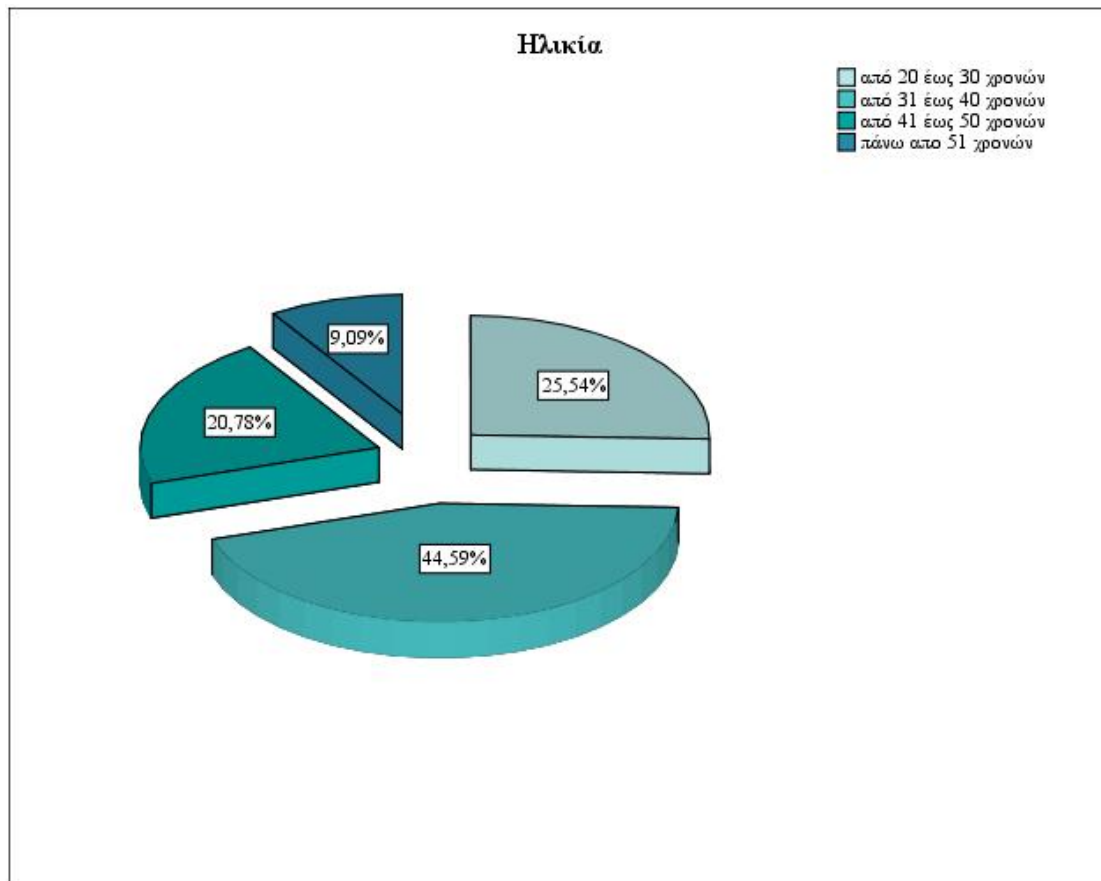
Παρατηρώντας τον πίνακα 1 και τις εικόνες 1/α και 1/β που απεικονίζουν τα δεδομένα του προαναφερθέντα πίνακα καθιστάτε σαφές πώς στο δείγμα των 231 ερωτηθέντων οι 124 σε ποσοστό 53,68% είναι Άνδρες ενώ οι 107 σε ποσοστό 46,32% είναι Γυναίκες.

· **Ερώτηση 2: Ηλικία**

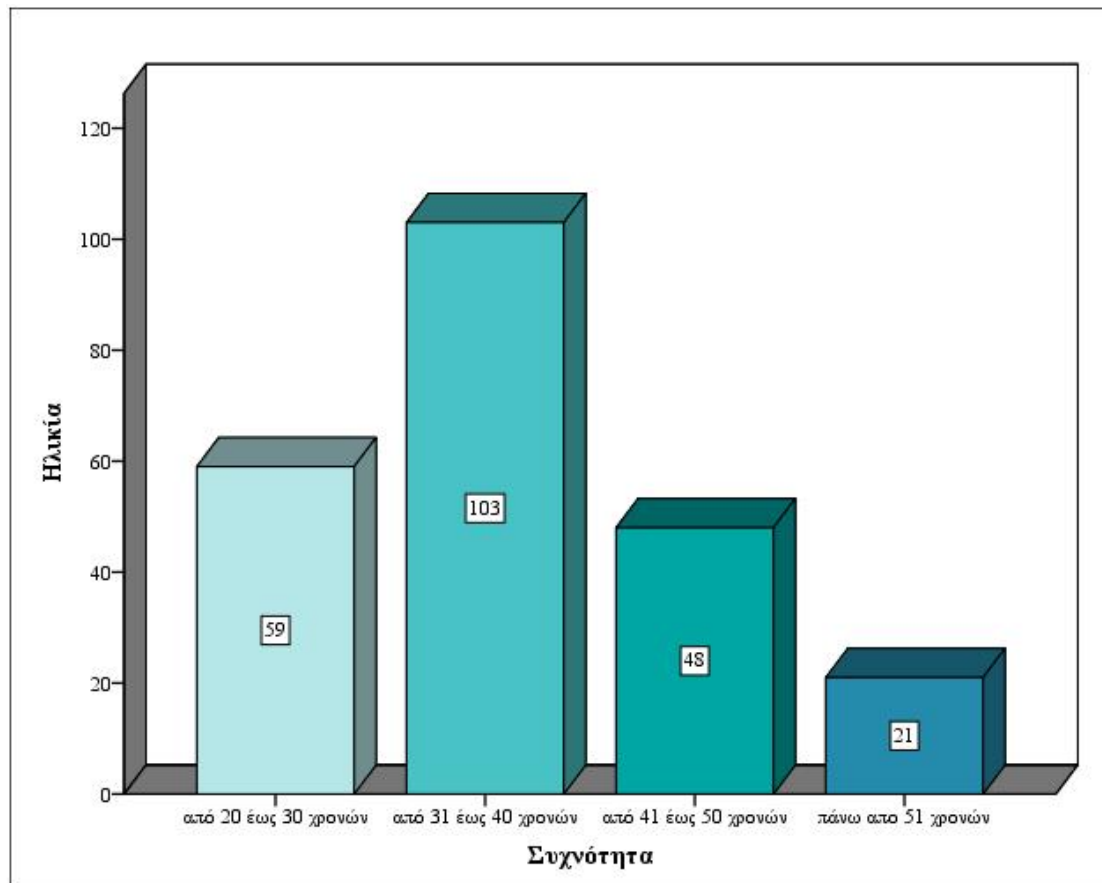
Ηλικία

	Frequency	Percent
Valid από 20 έως 30 χρονών	59	25,5
από 31 έως 40 χρονών	103	44,6
από 41 έως 50 χρονών	48	20,8
πάνω από 51 χρονών	21	9,1
Total	231	100,0

Πίνακας 2: Προβολή της Συχνότητας και του ποσοστού που έχει η εκάστοτε απάντηση που έδωσαν οι ερωτηθέντες σχετικά με την ηλικία τους.



Εικόνα 2/α : Προβολή του ποσοστού που έχει η εκάστοτε απάντηση που έδωσαν οι ερωτηθέντες σχετικά με την ηλικία τους υπό τη μορφή Γραφήματος Πίτας (Pie chart).



Εικόνα 2/β : Προβολή της συχνότητας που έχει η εκάστοτε απάντηση που έδωσαν οι ερωτηθέντες σχετικά με την ηλικία τους υπό τη μορφή Γραφήματος Ράβδων (Bar chart).

Ανάλυση των Απαντήσεων της δεύτερης ερώτησης

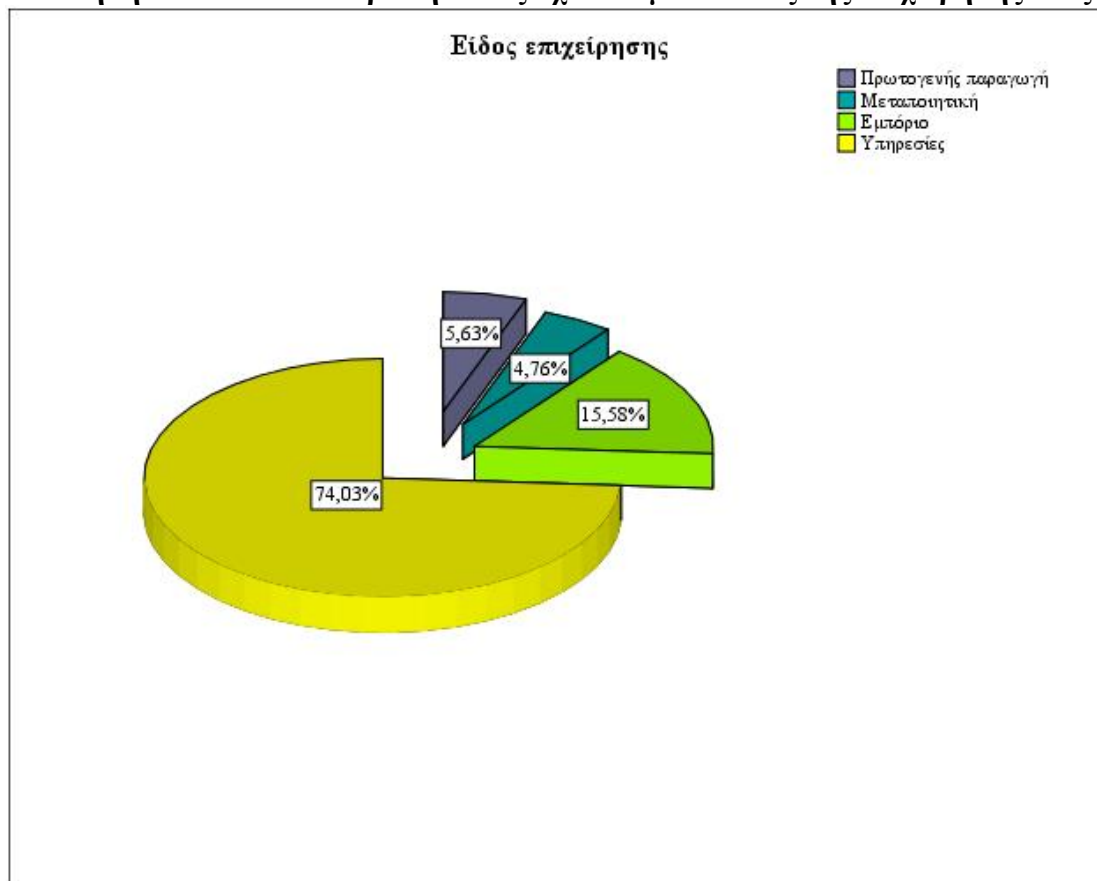
Παρατηρώντας τον πίνακα 2 και τις εικόνες 2/α και 2/β που απεικονίζουν τα δεδομένα του προαναφερθέντα πίνακα καθιστάτε σαφές πώς στο δείγμα των 231 ερωτηθέντων οι 59 εξ αυτών σε ποσοστό 25,54% ήταν από 20 έως 30 χρόνων, την ίδια στιγμή 103 άτομα σε ποσοστό 44,59% απάντησαν πως οι ηλικίες τους κυμαίνονται από 31 έως 40 ετών, σε ποσοστό 20,78% ήταν οι ερωτηθέντες οι οποίοι ήταν από 41 έως 50 ετών και ήταν 48 άτομα και τέλος οι υπόλοιποι 21 ερωτηθέντες σε ποσοστό 9,09% ήταν άνω των 51 χρόνων.

· **Ερώτηση 3: Είδος επιχείρησης**

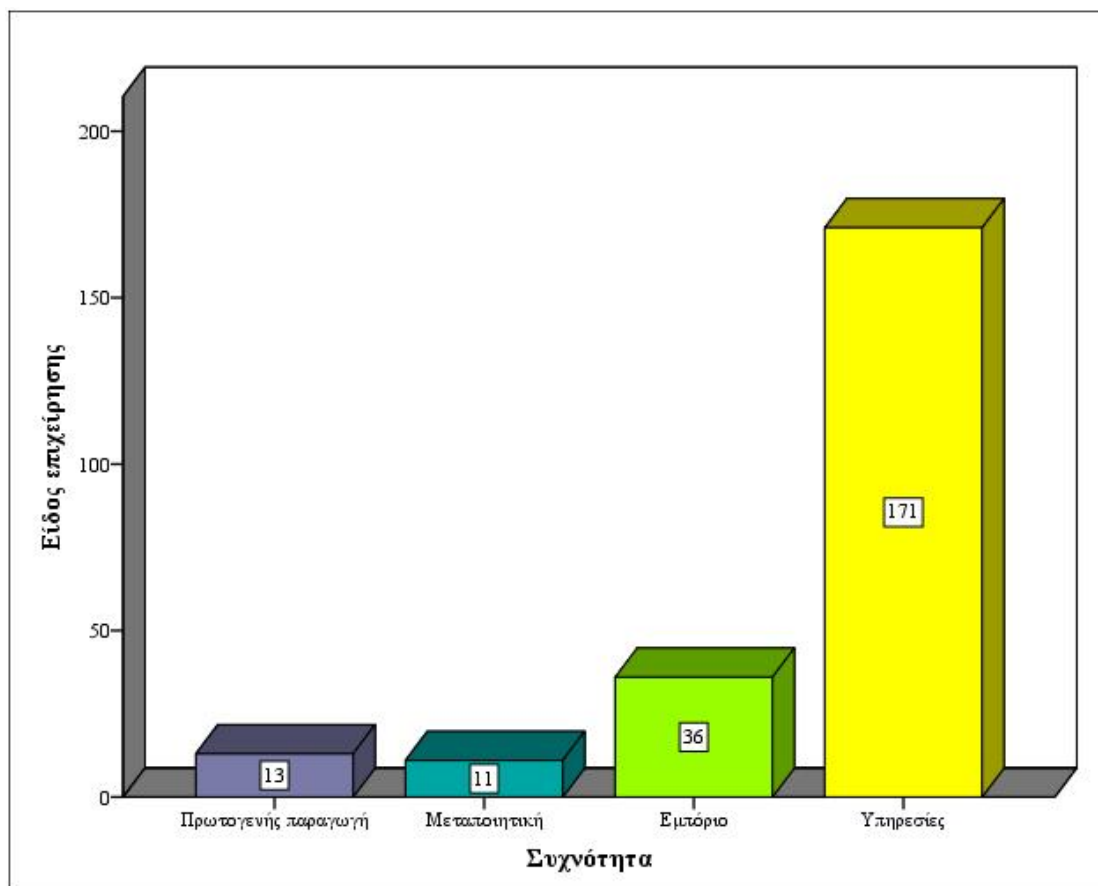
Είδος επιχείρησης

		Frequency	Percent
Valid	Πρωτογενής παραγωγή	13	5,6
	Μεταποιητική	11	4,8
	Εμπόριο	36	15,6
	Υπηρεσίες	171	74,0
	Total	231	100,0

Πίνακας 3: Προβολή της Συχνότητας και του ποσοστού που έχει η εκάστοτε απάντηση που έδωσαν οι ερωτηθέντες σχετικά με το είδος της επιχείρησής τους.



Εικόνα 3/α : Προβολή του ποσοστού που έχει η εκάστοτε απάντηση που έδωσαν οι ερωτηθέντες σχετικά με το είδος της επιχείρησής τους υπό τη μορφή Γραφήματος Πίτας (Pie chart).



Εικόνα 3/β : Προβολή της συχνότητας που έχει η εκάστοτε απάντηση που έδωσαν οι ερωτηθέντες σχετικά με το είδος της επιχείρησής τους υπό τη μορφή Γραφήματος Ράβδων (Bar chart).

Ανάλυση των Απαντήσεων της τρίτης ερώτησης

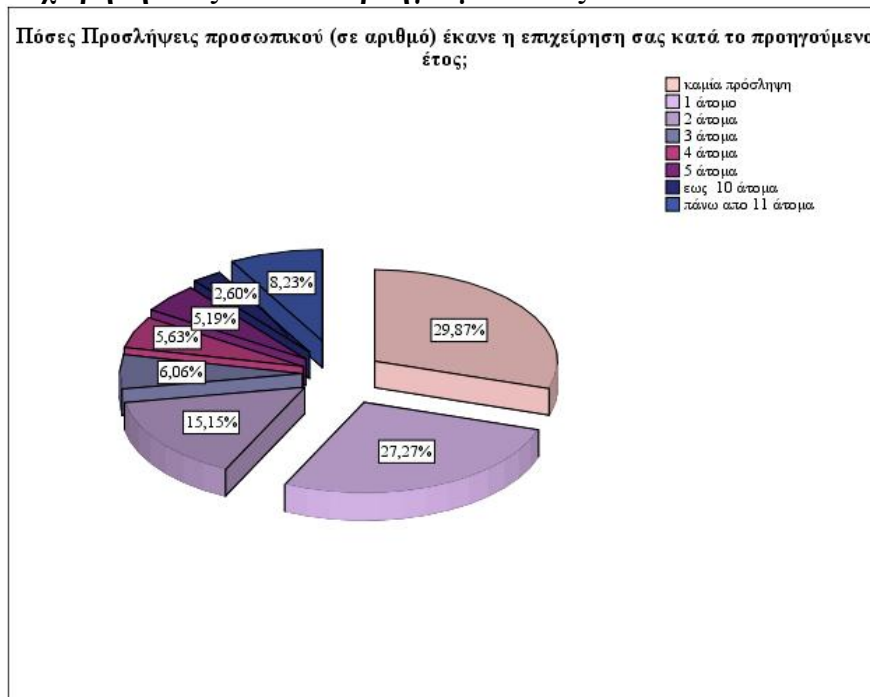
Παρατηρώντας των πίνακα 3 και τις εικόνες 3/α και 3/β που απεικονίζουν τα δεδομένα του προαναφερθέντα πίνακα καθιστάτε σαφές πώς στο δείγμα των 231 ερωτηθέντων οι 13 από αυτούς απάντησαν πως η επιχείρησή τους είναι πρωτογενούς παραγωγής, 11 άτομα σε ποσοστό 4,76% απάντησαν πως η επιχείρησή τους ανήκει στον κλάδο της μεταποίησης, ενώ 36 άτομα σε ποσοστό 15,58% απάντησαν πως η επιχείρησή τους ασχολείται με τον κλάδο του εμπορίου τέλος οι υπόλοιποι 171 ερωτηθέντες σε ποσοστό 74,03% απάντησαν πως οι επιχειρήσεις τους ανήκουν στον κλάδο της παροχής υπηρεσιών.

- **Ερώτηση 4: Πόσες Προσλήψεις προσωπικού (σε αριθμό) έκανε η επιχείρησή σας κατά το προηγούμενο έτος;**

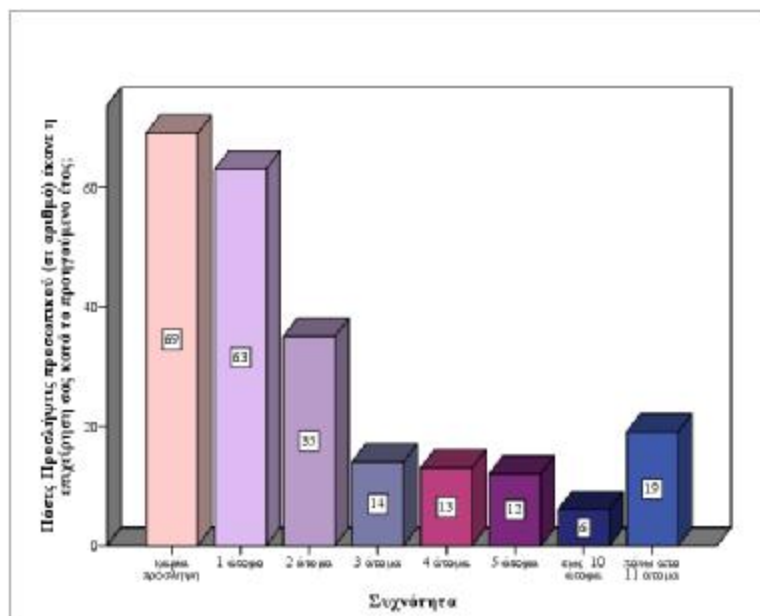
Πόσες Προσλήψεις προσωπικού (σε αριθμό) έκανε η επιχείρησή σας κατά το προηγούμενο έτος;

		Frequency	Percent
Valid	καμία πρόσληψη	69	29,9
	1 άτομο	63	27,3
	2 άτομα	35	15,2
	3 άτομα	14	6,1
	4 άτομα	13	5,6
	5 άτομα	12	5,2
	έως 10 άτομα	6	2,6
	πάνω από 11 άτομα	19	8,2
	Total	231	100,0

Πίνακας 4: Προβολή της Συχνότητας και του ποσοστού που έχει η εκάστοτε απάντηση που έδωσαν οι ερωτηθέντες σχετικά με τον αριθμό προσλήψεων που έκανε η επιχείρησή τους κατά το προηγούμενο έτος.



Εικόνα 4/α : Προβολή του ποσοστού που έχει η εκάστοτε απάντηση που έδωσαν οι ερωτηθέντες σχετικά με τον αριθμό προσλήψεων που έκανε η επιχείρηση τους κατά το προηγούμενο έτος υπό τη μορφή Γραφήματος Πίτας (Pie chart).



Εικόνα 4/β : Προβολή της συχνότητας που έχει η εκάστοτε απάντηση που έδωσαν οι ερωτηθέντες σχετικά με τον αριθμό προσλήψεων που έκανε η επιχείρηση τους κατά το προηγούμενο έτος υπό τη μορφή Γραφήματος Ράβδων (Bar chart).

Ανάλυση των Απαντήσεων της τέταρτης ερώτησης

Παρατηρώντας των πίνακα 4 και τις εικόνες 4/α και 4/β που απεικονίζουν τα δεδομένα του προαναφερθέντα πίνακα καθιστάτε σαφές πώς στο δείγμα των 231 ερωτηθέντων οι 69 από αυτούς σε ποσοστό 29,87% απάντησαν πως η επιχείρηση τους δεν προσέλαβε κανένα άτομο κατά το προηγούμενο έτος και 63 άτομα σε ποσοστό 27,27% απάντησαν πως η επιχείρηση τους προσέλαβε ένα άτομο. Την ίδια στιγμή 35 ερωτηθέντες σε ποσοστό 15,15% απάντησαν πως η επιχείρηση τους προσέλαβε 2 άτομα κατά το προηγούμενο έτος ενώ 14 άτομα σε ποσοστό 6,06% απάντησαν πως η επιχείρηση τους προσέλαβε 3 άτομα. Επίσης 13 ερωτηθέντες σε ποσοστό 5,63% απάντησαν πως η επιχείρηση τους προσέλαβε 4 άτομα κατά το προηγούμενο έτος, 12 άτομα σε ποσοστό 5,9% απάντησαν πως η επιχείρηση τους προσέλαβε 5 άτομα και 6 ερωτηθέντες απάντησαν πως η επιχείρηση τους προέβη

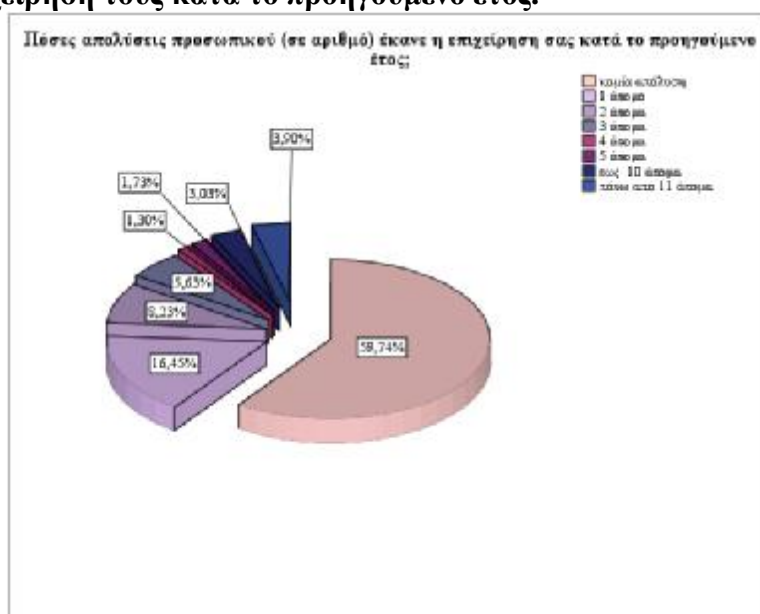
στην πρόσληψη 10 ατόμων. Τέλος 19 άτομα σε ποσοστό 8,23% απάντησαν πως προσέλαβαν στην επιχείρησή τους 11 ή περισσότερα άτομα.

- **Ερώτηση 5: Πόσες Απολύσεις προσωπικού (σε αριθμό) έκανε η επιχείρησή σας κατά το προηγούμενο έτος;**

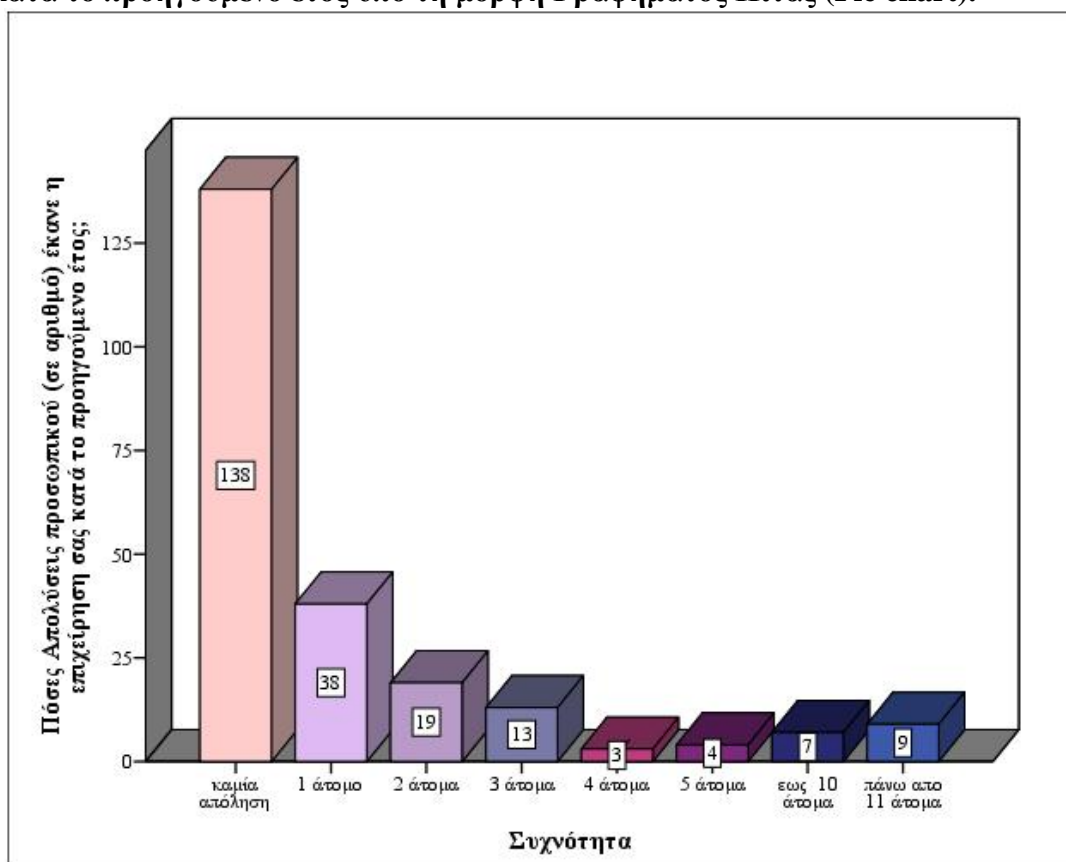
Πόσες Απολύσεις προσωπικού (σε αριθμό) έκανε η επιχείρησή σας κατά το προηγούμενο έτος;

	Frequency	Percent
Valid καμία απόλυση	138	59,7
1 άτομο	38	16,5
2 άτομα	19	8,2
3 άτομα	13	5,6
4 άτομα	3	1,3
5 άτομα	4	1,7
έως 10 άτομα	7	3,0
πάνω από 11 άτομα	9	3,9
Total	231	100,0

Πίνακας 5: Προβολή της Συχνότητας και του ποσοστού που έχει η εκάστοτε απάντηση που έδωσαν οι ερωτηθέντες σχετικά με τον αριθμό απολύσεων που έκανε η επιχείρησή τους κατά το προηγούμενο έτος.



Εικόνα 5/α : Προβολή του ποσοστού που έχει η εκάστοτε απάντηση που έδωσαν οι ερωτηθέντες σχετικά με τον αριθμό απολύσεων που έκανε η επιχείρησή τους κατά το προηγούμενο έτος υπό τη μορφή Γραφήματος Πίτας (Pie chart).



Εικόνα 5/β : Προβολή της συχνότητας που έχει η εκάστοτε απάντηση που έδωσαν οι ερωτηθέντες σχετικά με τον αριθμό απολύσεων που έκανε η επιχείρησή τους κατά το προηγούμενο έτος υπό τη μορφή Γραφήματος Ράβδων (Bar chart).

Ανάλυση των Απαντήσεων της πέμπτης ερώτησης

Παρατηρώντας των πίνακα 5 και τις εικόνες 5/α και 5/β που απεικονίζουν τα δεδομένα του προαναφερθέντα πίνακα καθιστάτε σαφές πώς στο δείγμα των 231 ερωτηθέντων οι 138 από αυτούς σε ποσοστό 59,74% απάντησαν πως η επιχείρησή τους δεν απέλυσε κανένα άτομο κατά το προηγούμενο έτος και 38 άτομα σε ποσοστό 16,45% απάντησαν πως η επιχείρησή τους απέλυσε ένα άτομο. Την ίδια στιγμή 19 ερωτηθέντες σε ποσοστό 8,23% απάντησαν πως η επιχείρησή τους απέλυσε 2 άτομα κατά το προηγούμενο έτος ενώ 13 άτομα σε ποσοστό 5,63% απάντησαν πως η επιχείρησή τους απέλυσε 3 άτομα. Επίσης 3 ερωτηθέντες σε ποσοστό 1,3% απάντησαν πως η επιχείρησή τους απέλυσε 4 άτομα κατά το προηγούμενο έτος, 4

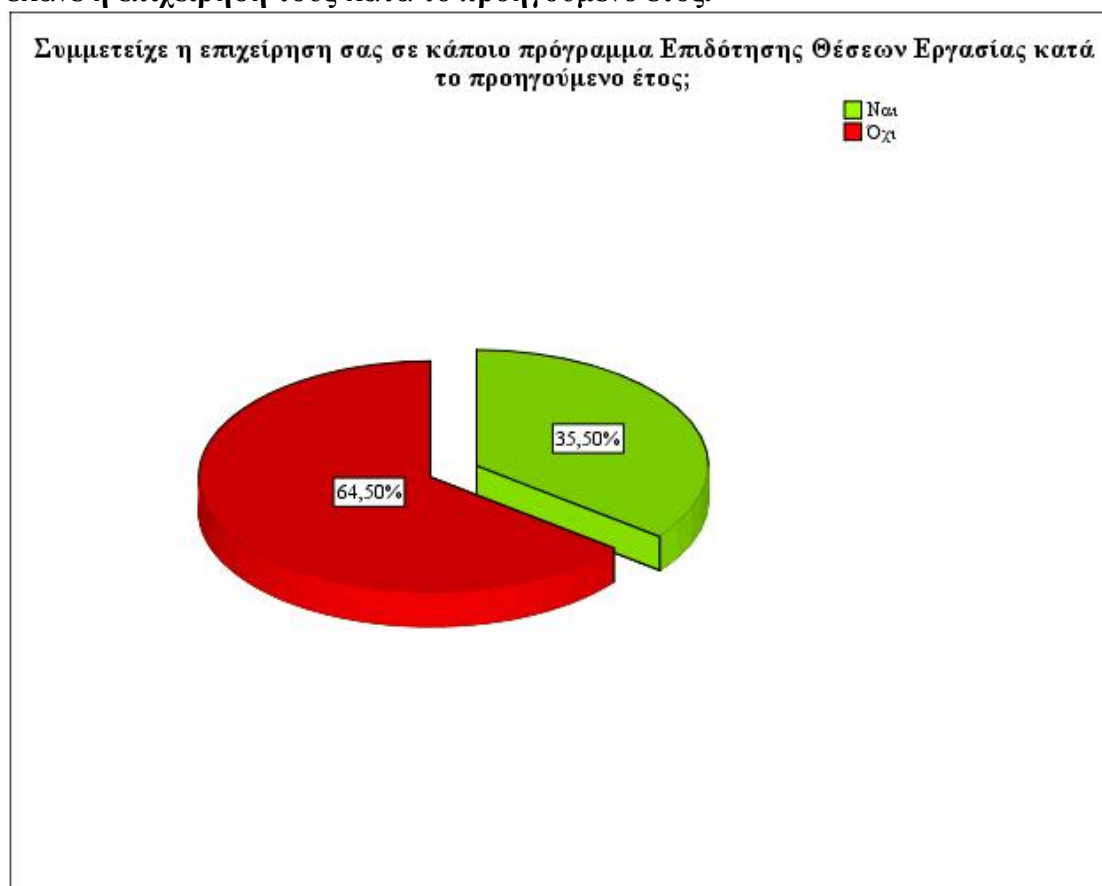
άτομα σε ποσοστό 1,7% απάντησαν πως η επιχείρησή τους απέλυσε 5 άτομα και 7 ερωτηθέντες σε ποσοστό 3,03 απάντησαν πως η επιχείρησή τους προέβη στην απόλυση 10 ατόμων. Τέλος 9 άτομα σε ποσοστό 3,9% απάντησαν πως απέλυσαν από την επιχείρησή τους 11 ή περισσότερα άτομα.

- **Ερώτηση 6: Συμμετείχε η επιχείρησή σας σε κάποιο πρόγραμμα Επιδότησης Θέσεων Εργασίας κατά το προηγούμενο έτος;**

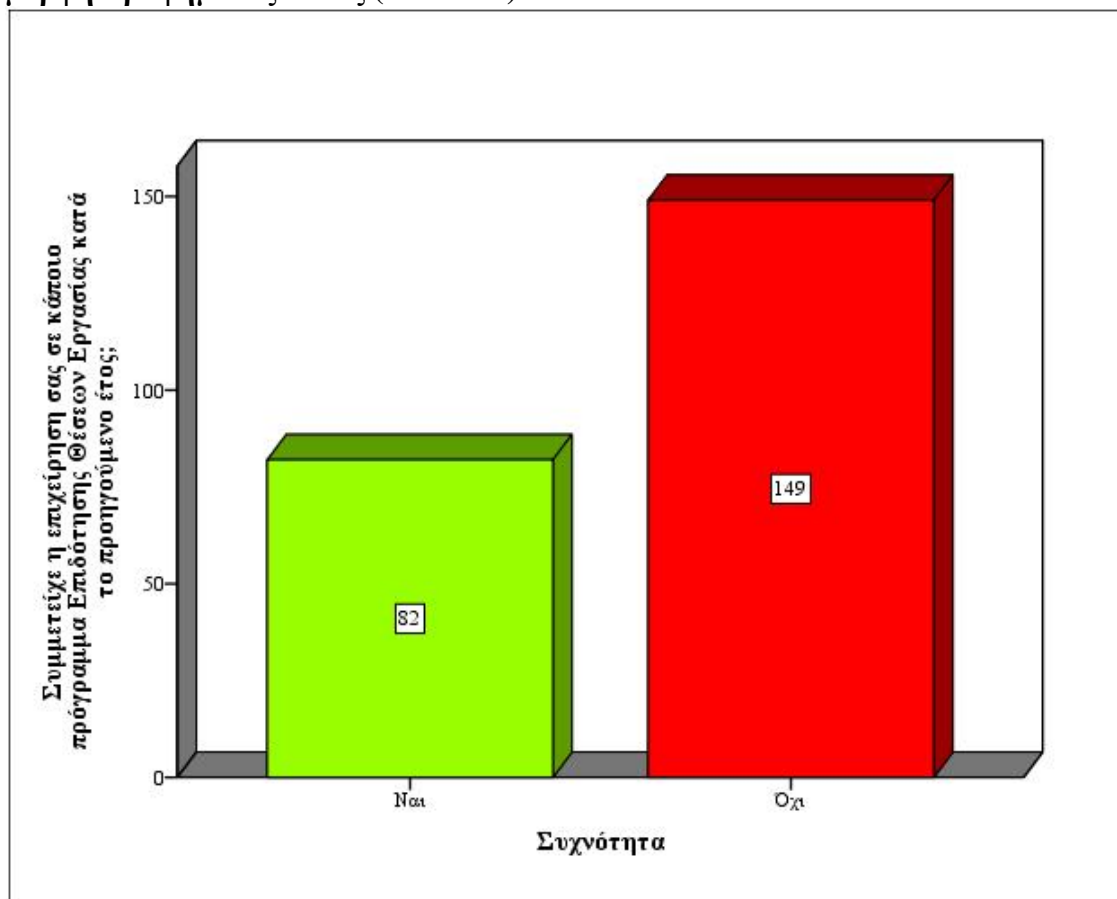
**Συμμετείχε η επιχείρησή σας σε κάποιο πρόγραμμα Επιδότησης
Θέσεων Εργασίας κατά το προηγούμενο έτος;**

		Frequency	Percent
Valid	Ναι	82	35,5
	Όχι	149	64,5
Total		231	100,0

Πίνακας 6: Προβολή της Συχνότητας και του ποσοστού που έχει η εκάστοτε απάντηση που έδωσαν οι ερωτηθέντες σχετικά με τον αριθμό απολύσεων που έκανε η επιχείρησή τους κατά το προηγούμενο έτος.



Εικόνα 6/α : Προβολή του ποσοστού που έχει η εκάστοτε απάντηση που έδωσαν οι ερωτηθέντες σχετικά με το εάν συμμετείχε η επιχείρησή τους σε κάποιο πρόγραμμα Επιδότησης Θέσεων Εργασίας κατά το προηγούμενο έτος υπό τη μορφή Γραφήματος Πίτας (Pie chart).



Εικόνα 6/β : Προβολή της συχνότητας που έχει η εκάστοτε απάντηση που έδωσαν οι ερωτηθέντες σχετικά με το εάν συμμετείχε η επιχείρησή τους σε κάποιο πρόγραμμα Επιδότησης Θέσεων Εργασίας κατά το προηγούμενο έτος υπό τη μορφή Γραφήματος Ράβδων (Bar chart).

Ανάλυση των Απαντήσεων της έκτης ερώτησης

Παρατηρώντας των πίνακα 6 και τις εικόνες 6/α και 6/β που απεικονίζουν τα δεδομένα του προαναφερθέντα πίνακα καθιστάτε σαφές πώς στο δείγμα των 231 ερωτηθέντων οι 149 από αυτούς σε ποσοστό 64,5% απάντησαν πως η επιχείρησή τους συμμετείχε σε κάποιο πρόγραμμα Επιδότησης Θέσεων Εργασίας κατά το προηγούμενο έτος ενώ οι υπόλοιποι 82 ερωτηθέντες σε ποσοστό 35,5% απάντησαν το αντίθετο.

- **Ερώτηση 7: Πόσες Βάρδιες (σε αριθμό) ημερησίως λειτουργεί η επιχείρησή σας;**

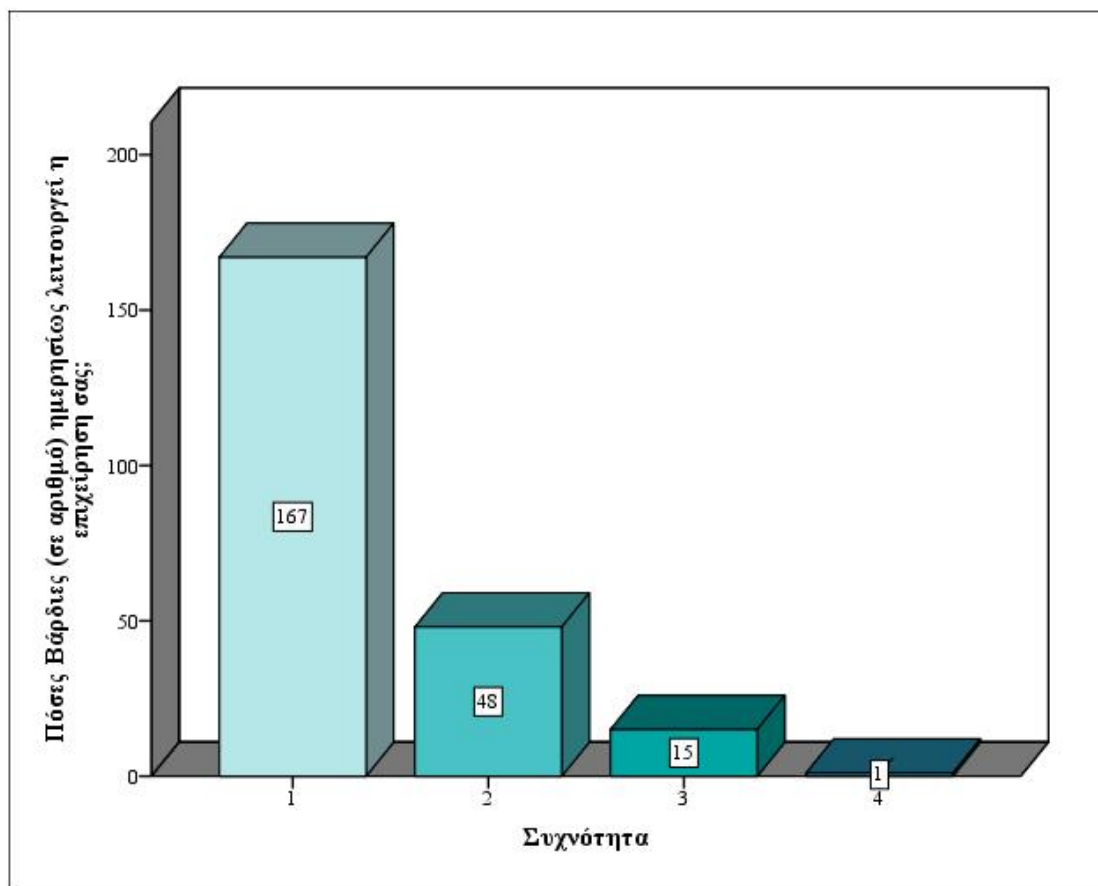
Πόσες Βάρδιες (σε αριθμό) ημερησίως λειτουργεί η επιχείρησή σας;

		Frequency	Percent
Valid	1	167	72,3
	2	48	20,8
	3	15	6,5
	4	1	,4
	Total		231

Πίνακας 7: Προβολή της Συχνότητας και του ποσοστού που έχει η εκάστοτε απάντηση που έδωσαν οι ερωτηθέντες σχετικά με το πόσες βάρδιες (σε αριθμό) ημερησίως λειτουργεί η επιχείρησή τους.



Εικόνα 7/α : Προβολή του ποσοστού που έχει η εκάστοτε απάντηση που έδωσαν οι ερωτηθέντες σχετικά με το πόσες βάρδιες (σε αριθμό) ημερησίως λειτουργεί η επιχείρησή τους υπό τη μορφή Γραφήματος Πίτας (Pie chart).



Εικόνα 7/β : Προβολή της συχνότητας που έχει η εκάστοτε απάντηση που έδωσαν οι ερωτηθέντες σχετικά με το πόσες βάρδιες (σε αριθμό) ημερησίως λειτουργεί η επιχείρησή τους υπό τη μορφή Γραφήματος Ράβδων (Bar chart).

Ανάλυση των Απαντήσεων της έβδομης ερώτησης

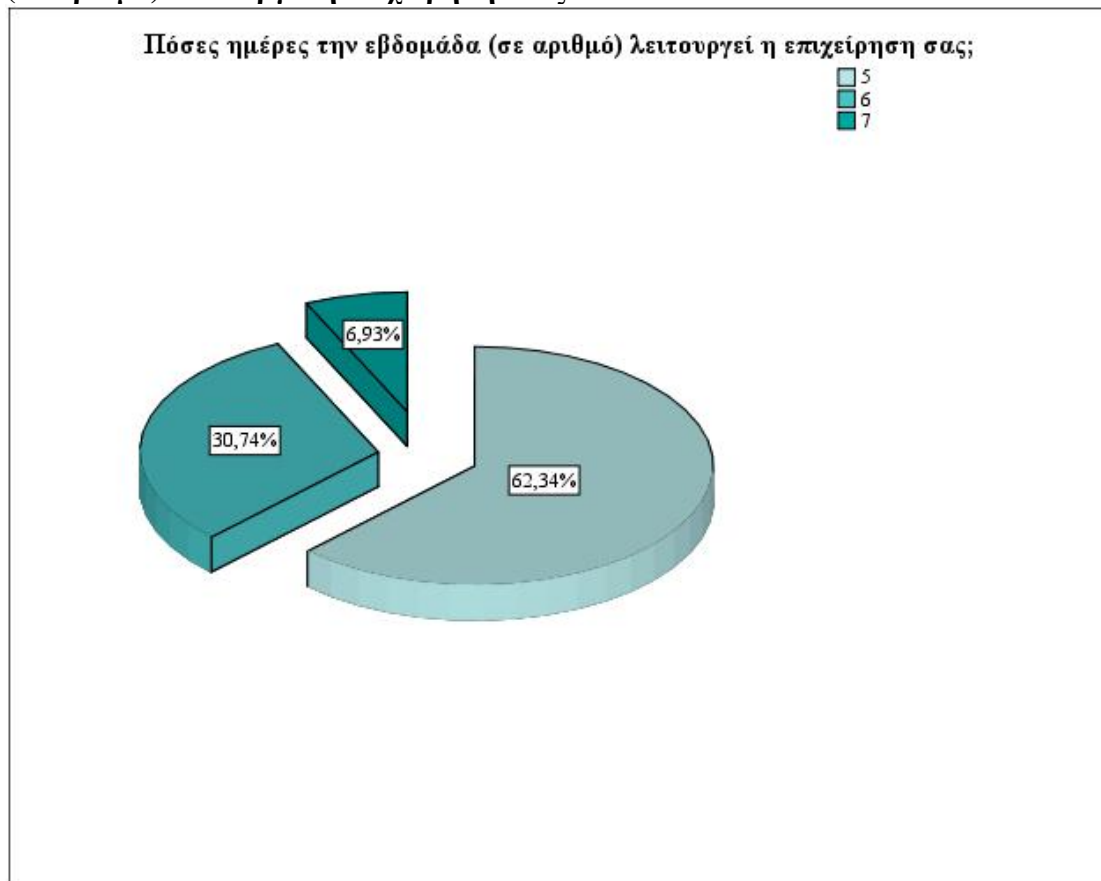
Παρατηρώντας των πίνακα 7 και τις εικόνες 7/α και 7/β που απεικονίζουν τα δεδομένα του προαναφερθέντα πίνακα καθιστάτε σαφές πώς στο δείγμα των 231 ερωτηθέντων οι 167 από αυτούς σε ποσοστό 72,29% απάντησαν πως η επιχείρησή τους λειτουργεί με 1 βάρδια ημερησίως, 48 άτομα σε ποσοστό 20,78% απάντησαν πως η επιχείρησή τους καθημερινά λειτουργεί με 2 βάρδιες, ενώ 15 άτομα σε ποσοστό 6,49% απάντησαν πως λειτουργούν την επιχείρησή τους με 3 ημερήσιες βάρδιες ενώ τέλος 1 άτομο σε ποσοστό 0,43% απάντησε πως η επιχείρησή του λειτουργεί με 4 βάρδιες σε ημερήσια βάση.

- **Ερώτηση 8: Πόσες ημέρες την εβδομάδα (σε αριθμό) λειτουργεί η επιχείρησή σας;**

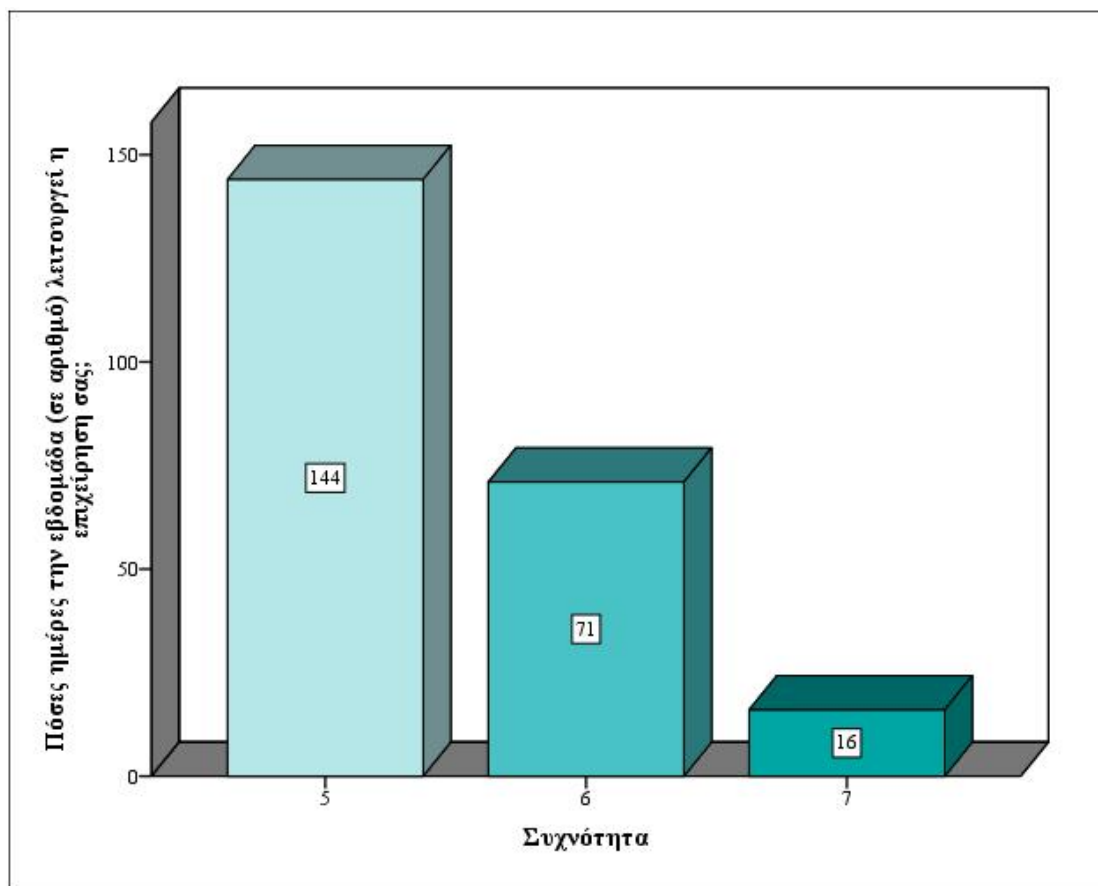
Πόσες ημέρες την εβδομάδα (σε αριθμό) λειτουργεί η επιχείρησή σας;

		Frequency	Percent
Valid	5	144	62,3
	6	71	30,7
	7	16	6,9
	Total	231	100,0

Πίνακας 8: Προβολή της Συχνότητας και του ποσοστού που έχει η εκάστοτε απάντηση που έδωσαν οι ερωτηθέντες σχετικά με το πόσες ημέρες την εβδομάδα (σε αριθμό) λειτουργεί η επιχείρησή τους.



Εικόνα 8/α : Προβολή του ποσοστού που έχει η εκάστοτε απάντηση που έδωσαν οι ερωτηθέντες σχετικά με το πόσες ημέρες την εβδομάδα (σε αριθμό) λειτουργεί η επιχείρησή τους υπό τη μορφή Γραφήματος Πίτας (Pie chart).



Εικόνα 8/β : Προβολή της συχνότητας που έχει η εκάστοτε απάντηση που έδωσαν οι ερωτηθέντες σχετικά με το πόσες ημέρες την εβδομάδα (σε αριθμό) λειτουργεί η επιχείρησή τους υπό τη μορφή Γραφήματος Ράβδων (Bar chart).

Ανάλυση των Απαντήσεων της όγδοης ερώτησης

Παρατηρώντας των πίνακα 8 και τις εικόνες 8/α και 8/β που απεικονίζουν τα δεδομένα του προαναφερθέντα πίνακα καθιστάτε σαφές πώς στο δείγμα των 231 ερωτηθέντων οι 144 από αυτούς σε ποσοστό 62,34% απάντησαν πως η επιχείρησή τους λειτουργεί 5 ημέρες την εβδομάδα, 71 άτομα σε ποσοστό 30,74% απάντησαν πως η επιχείρησή τους λειτουργεί 1 μέρα περισσότερη (6) την εβδομάδα, ενώ οι υπόλοιποι 16 ερωτηθέντες σε ποσοστό 6,93% απάντησαν πως λειτουργούν την επιχείρησή τους καθόλη τη διάρκεια της εβδομάδας.

- **Ερώτηση 9: Λειτουργεί ξεχωριστό τμήμα μισθοδοσίας στην επιχείρησή σας**

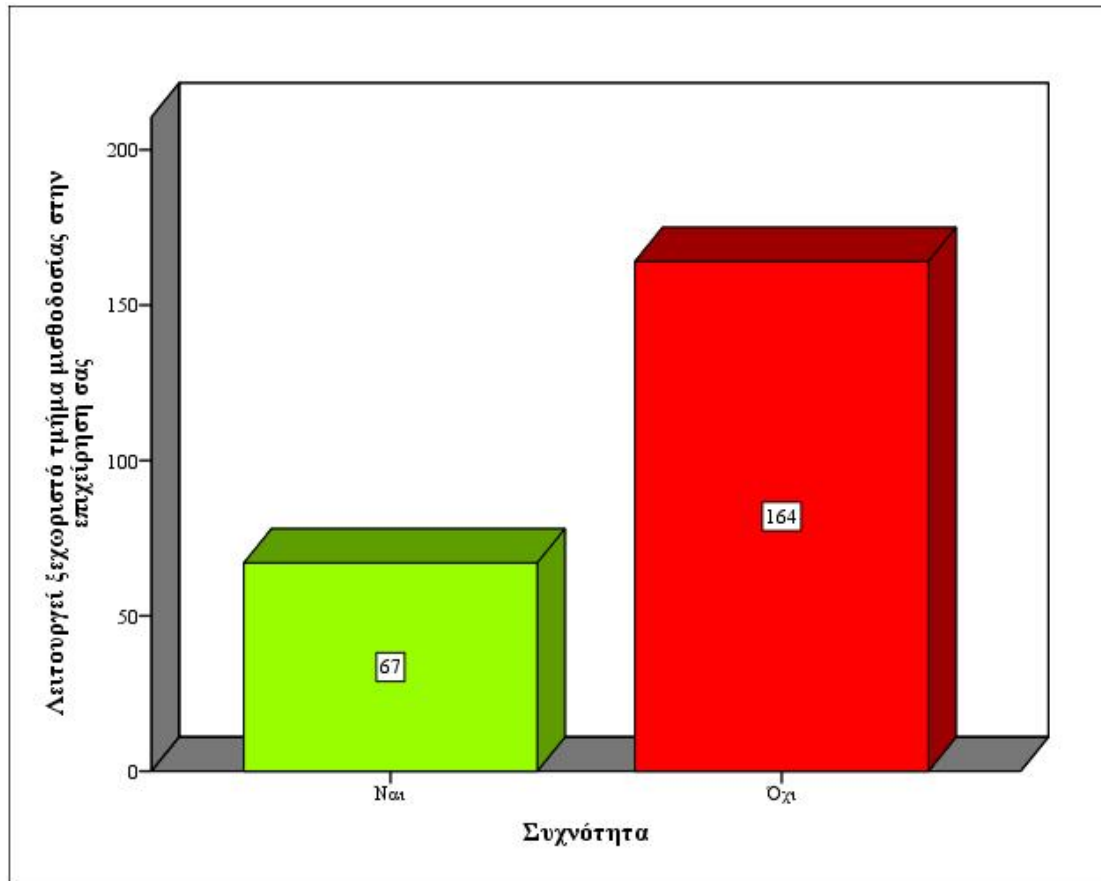
**Λειτουργεί ξεχωριστό τμήμα
μισθοδοσίας στην επιχείρησή σας**

	Frequency	Percent
Valid Ναι	67	29,0
Όχι	164	71,0
Total	231	100,0

Πίνακας 9: Προβολή της Συχνότητας και του ποσοστού που έχει η εκάστοτε απάντηση που έδωσαν οι ερωτηθέντες σχετικά με το εάν λειτουργεί ξεχωριστό τμήμα μισθοδοσίας στην επιχείρησή τους.



Εικόνα 9/α : Προβολή του ποσοστού που έχει η εκάστοτε απάντηση που έδωσαν οι ερωτηθέντες σχετικά με το εάν λειτουργεί ξεχωριστό τμήμα μισθοδοσίας στην επιχείρησή τους υπό τη μορφή Γραφήματος Πίτας (Pie chart).



Εικόνα 9/β : Προβολή της συχνότητας που έχει η εκάστοτε απάντηση που έδωσαν οι ερωτηθέντες σχετικά με το εάν λειτουργεί ξεχωριστό τμήμα μισθοδοσίας στην επιχείρησή τους υπό τη μορφή Γραφήματος Ράβδων (Bar chart).

Ανάλυση των Απαντήσεων της ένατης ερώτησης

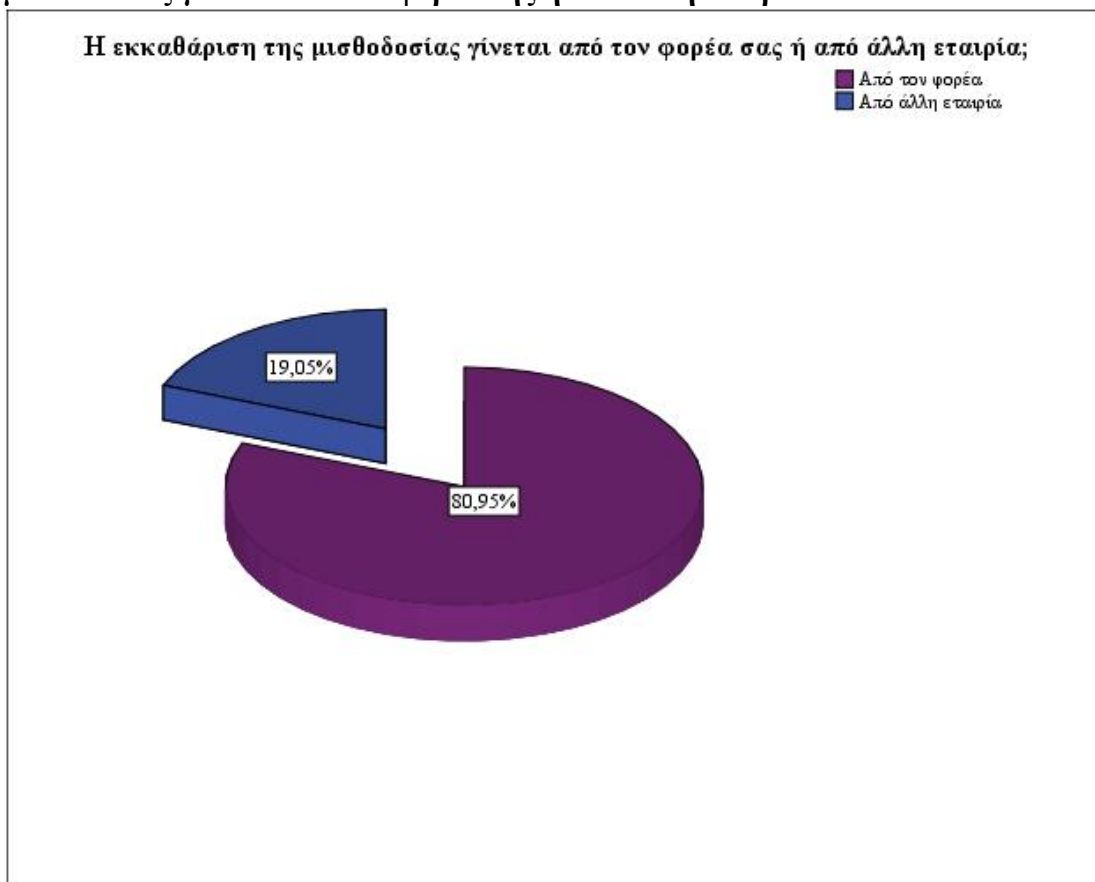
Παρατηρώντας τον πίνακα 9 και τις εικόνες 9/α και 9/β που απεικονίζουν τα δεδομένα του προαναφερθέντα πίνακα καθιστάτε σαφές πώς στο δείγμα των 231 ερωτηθέντων οι 164 από αυτούς σε ποσοστό 71% απάντησαν πως στην επιχείρησή τους λειτουργεί ξεχωριστό τμήμα μισθοδοσίας στην επιχείρησή τους ενώ την ίδια στιγμή 67 άτομα σε ποσοστό 29% απάντησαν το αντίθετο.

- **Ερώτηση 10: Η εκκαθάριση της μισθοδοσίας γίνεται από τον φορέα σας ή από άλλη εταιρία;**

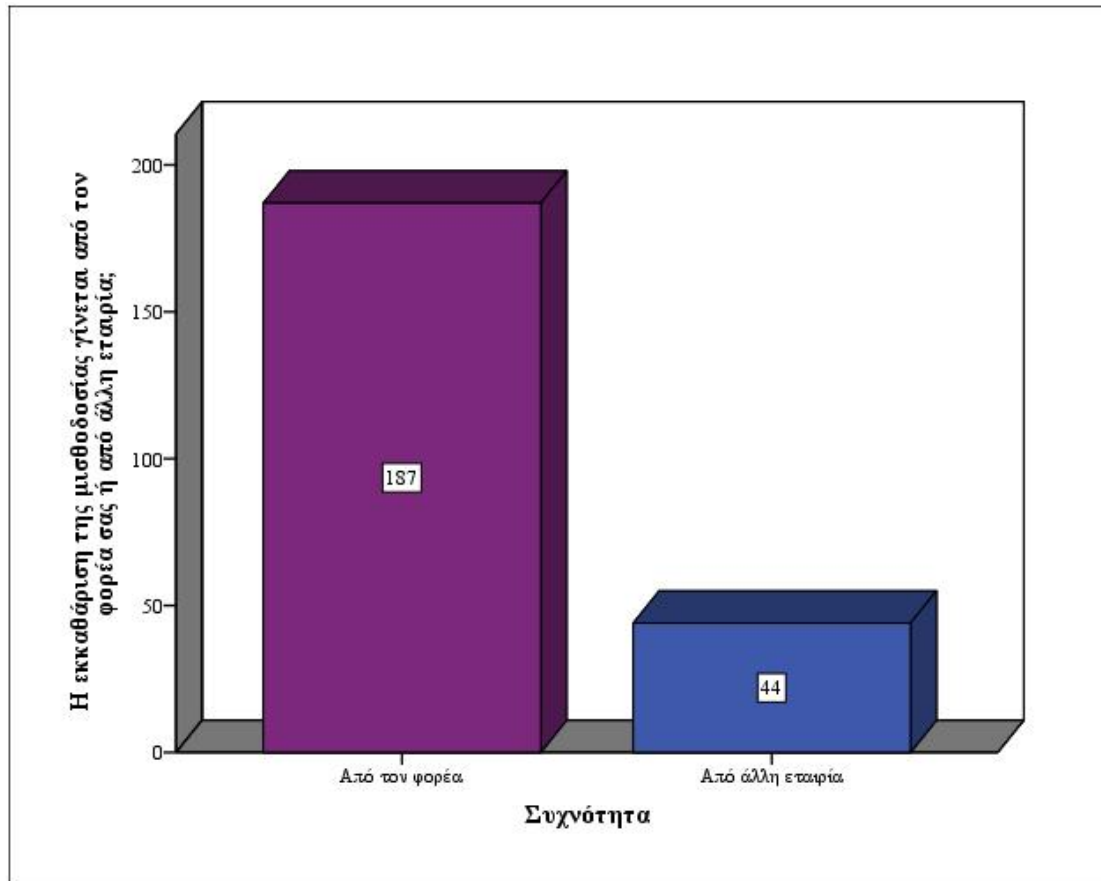
Η εκκαθάριση της μισθοδοσίας γίνεται από τον φορέα σας ή από άλλη εταιρία;

		Frequency	Percent
Valid	Από τον φορέα	187	81,0
	Από άλλη εταιρία	44	19,0
Total		231	100,0

Πίνακας 10: Προβολή της Συχνότητας και του ποσοστού που έχει η εκάστοτε απάντηση που έδωσαν οι ερωτηθέντες σχετικά με το εάν η εκκαθάριση της μισθοδοσίας γίνεται από τον φορέα της ή από άλλη εταιρία.



Εικόνα 10/α : Προβολή του ποσοστού που έχει η εκάστοτε απάντηση που έδωσαν οι ερωτηθέντες σχετικά με το εάν η εκκαθάριση της μισθοδοσίας γίνεται από τον φορέα της ή από άλλη εταιρία υπό τη μορφή Γραφήματος Πίτας (Pie chart).



Εικόνα 10/β : Προβολή της συχνότητας που έχει η εκάστοτε απάντηση που έδωσαν οι ερωτηθέντες σχετικά με το εάν η εκκαθάριση της μισθοδοσίας γίνεται από τον φορέα της ή από άλλη εταιρία υπό τη μορφή Γραφήματος Ράβδων (Bar chart).

Ανάλυση των Απαντήσεων της δέκατης ερώτησης

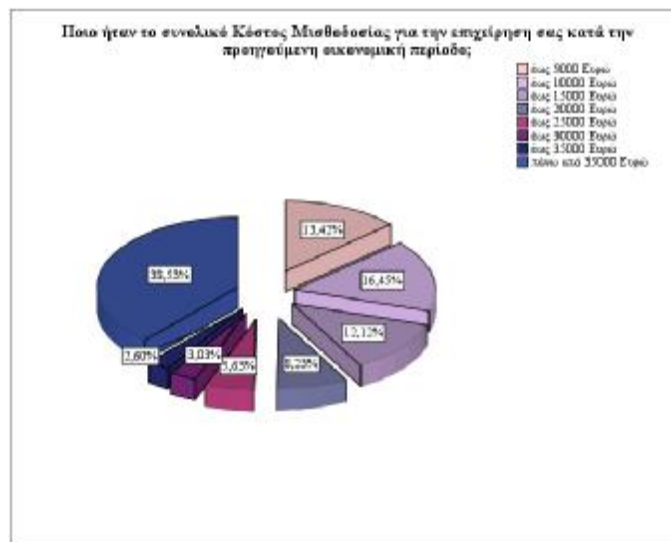
Παρατηρώντας των πίνακα 10 και τις εικόνες 10/α και 10/β που απεικονίζουν τα δεδομένα του προαναφερθέντα πίνακα καθιστάτε σαφές πώς στο δείγμα των 231 ερωτηθέντων τα 187 άτομα σε ποσοστό 80,95% απάντησαν πως στην επιχείρησή τους η εκκαθάριση της μισθοδοσίας γίνεται από την ίδια, ενώ ταυτόχρονα οι 44 ερωτηθέντες σε ποσοστό 19,05% απάντησαν πως η εκκαθάριση της μισθοδοσίας γίνεται από άλλη εταιρία.

- **Ερώτηση 11: Ποιο ήταν το συνολικό Κόστος Μισθοδοσίας για την επιχείρησή σας κατά την προηγούμενη οικονομική περίοδο;**

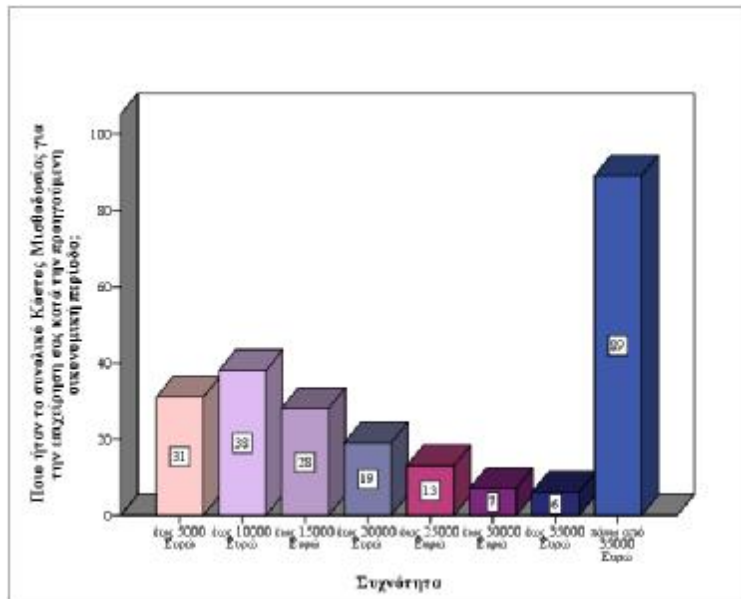
Ποιο ήταν το συνολικό Κόστος Μισθοδοσίας για την επιχείρησή σας κατά την προηγούμενη οικονομική περίοδο;

		Frequency	Percent
Valid	έως 5000 Ευρώ	31	13,4
	έως 10000 Ευρώ	38	16,5
	έως 15000 Ευρώ	28	12,1
	έως 20000 Ευρώ	19	8,2
	έως 25000 Ευρώ	13	5,6
	έως 30000 Ευρώ	7	3,0
	έως 35000 Ευρώ	6	2,6
	πάνω από 35000 Ευρώ	89	38,5
Total		231	100,0

Πίνακας 11: Προβολή της Συχνότητας και του ποσοστού που έχει η εκάστοτε απάντηση που έδωσαν οι ερωτηθέντες σχετικά με το ποιο ήταν το συνολικό Κόστος Μισθοδοσίας για την επιχείρησή τους κατά την προηγούμενη οικονομική περίοδο.



Εικόνα 11/α : Προβολή του ποσοστού που έχει η εκάστοτε απάντηση που έδωσαν οι ερωτηθέντες σχετικά με το ποιο ήταν το συνολικό Κόστος Μισθοδοσίας για την επιχείρησή τους κατά την προηγούμενη οικονομική περίοδο υπό τη μορφή Γραφήματος Πίτας (Pie chart).



Εικόνα 11/β : Προβολή της συχνότητας που έχει η εκάστοτε απάντηση που έδωσαν οι ερωτηθέντες σχετικά με το ποιο ήταν το συνολικό Κόστος Μισθοδοσίας για την επιχείρησή τους κατά την προηγούμενη οικονομική περίοδο υπό τη μορφή Γραφήματος Ράβδων (Bar chart).

Ανάλυση των Απαντήσεων της ενδέκατης ερώτησης

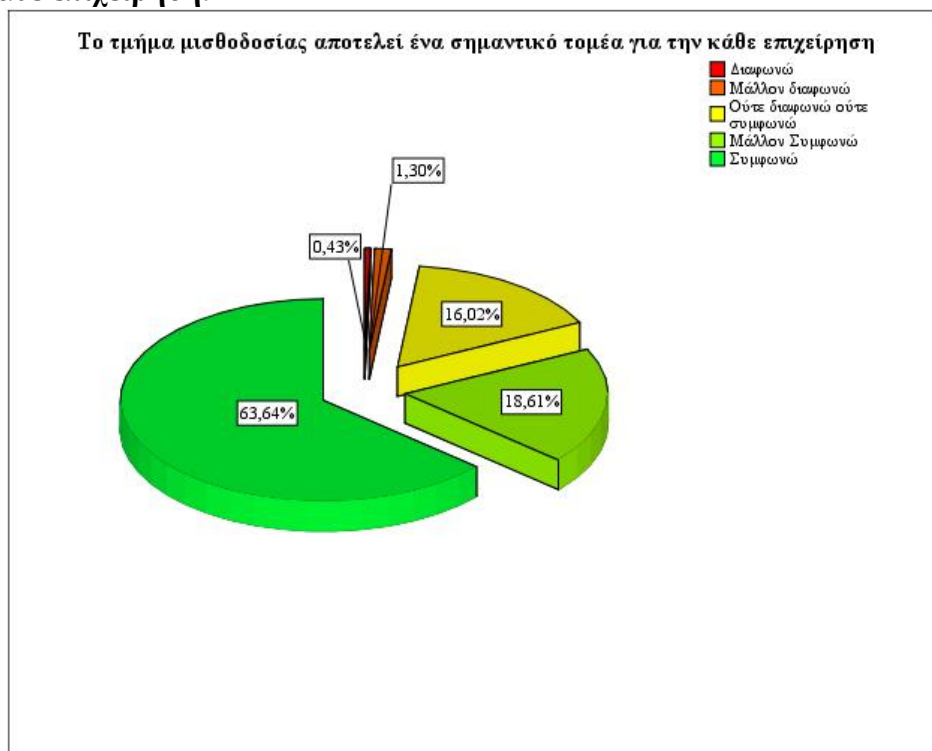
Παρατηρώντας τον πίνακα 11 και τις εικόνες 11/α και 11/β που απεικονίζουν τα δεδομένα του προαναφερθέντα πίνακα καθιστάτε σαφές πώς στο δείγμα των 231 ερωτηθέντων τα 31 άτομα σε ποσοστό 13,42% απάντησαν πως η επιχείρησή τους κατά την προηγούμενη περίοδο είχε συνολικό Κόστος Μισθοδοσίας το οποίο ήταν έως 5.000€ 38 άτομα σε ποσοστό 16,45% είχαν κόστος Μισθοδοσίας κατά την ίδια περίοδο 10.000€ Την ίδια στιγμή 28 άτομα σε ποσοστό 12,12% απάντησαν πως είχαν στην επιχείρησή τους Κόστος για Μισθοδοσία 15.000€ στην προηγούμενη περίοδο, ταυτόχρονα 19 άτομα σε ποσοστό 8,23% απάντησαν πως κατά την ίδια περίοδο η επιχείρησή τους είχε Κόστος Μισθοδοσίας 20.000€ Ταυτόχρονα 13 ερωτηθέντες σε ποσοστό 5,63% απάντησαν πως το Κόστος για Μισθοδοσία στην επιχείρησή τους ήταν 25.000€ στην προηγούμενη περίοδο, επίσης 7 άτομα σε ποσοστό 3,03% απάντησαν πως κατά την ίδια περίοδο η επιχείρησή τους είχε Κόστος Μισθοδοσίας 30.000€ Επίσης 6 άτομα σε ποσοστό 2,6% απάντησαν πως είχαν στην επιχείρησή τους Κόστος για Μισθοδοσία 35.000€ στην προηγούμενη περίοδο, και οι υπόλοιποι 89 ερωτηθέντες σε ποσοστό 38,53% απάντησαν πως κατά την ίδια περίοδο η επιχείρησή τους είχε Κόστος Μισθοδοσίας το οποίο υπερέβαινε τις 35.000€

- **Ερώτηση 12: Το τμήμα μισθοδοσίας αποτελεί ένα σημαντικό τομέα για την κάθε επιχείρηση**

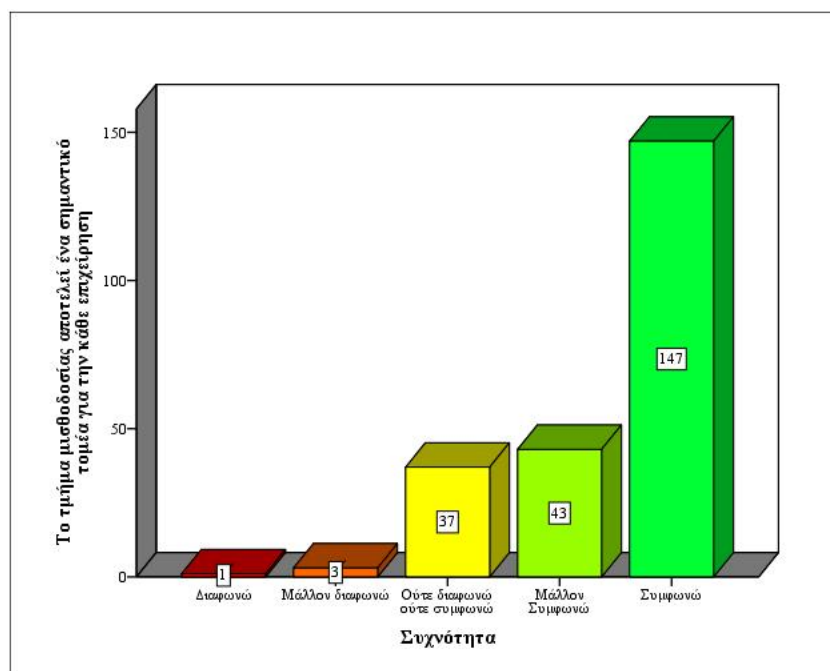
Το τμήμα μισθοδοσίας αποτελεί ένα σημαντικό τομέα για την κάθε επιχείρηση

		Frequency	Percent
Valid	Διαφωνώ	1	,4
	Μάλλον διαφωνώ	3	1,3
	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	37	16,0
	Μάλλον Συμφωνώ	43	18,6
	Συμφωνώ	147	63,6
	Total	231	100,0

Πίνακας 12: Προβολή της Συχνότητας και του ποσοστού που έχει η εκάστοτε απάντηση που έδωσαν οι ερωτηθέντες σχετικά με το κατά πόσο συμφωνούν ή διαφωνούν με το ότι το τμήμα μισθοδοσίας αποτελεί ένα σημαντικό τομέα για την κάθε επιχείρηση.



Εικόνα 12/α : Προβολή του ποσοστού που έχει η εκάστοτε απάντηση που έδωσαν οι ερωτηθέντες σχετικά με το κατά πόσο συμφωνούν ή διαφωνούν με το ότι το τμήμα μισθοδοσίας αποτελεί ένα σημαντικό τομέα για την κάθε επιχείρηση υπό τη μορφή Γραφήματος Πίτας (Pie chart).



Εικόνα 12/β : Προβολή της συχνότητας που έχει η εκάστοτε απάντηση που έδωσαν οι ερωτηθέντες σχετικά με το κατά πόσο συμφωνούν ή διαφωνούν με το ότι το τμήμα μισθοδοσίας αποτελεί ένα σημαντικό τομέα για την κάθε επιχείρηση υπό τη μορφή Γραφήματος Ράβδων (Bar chart).

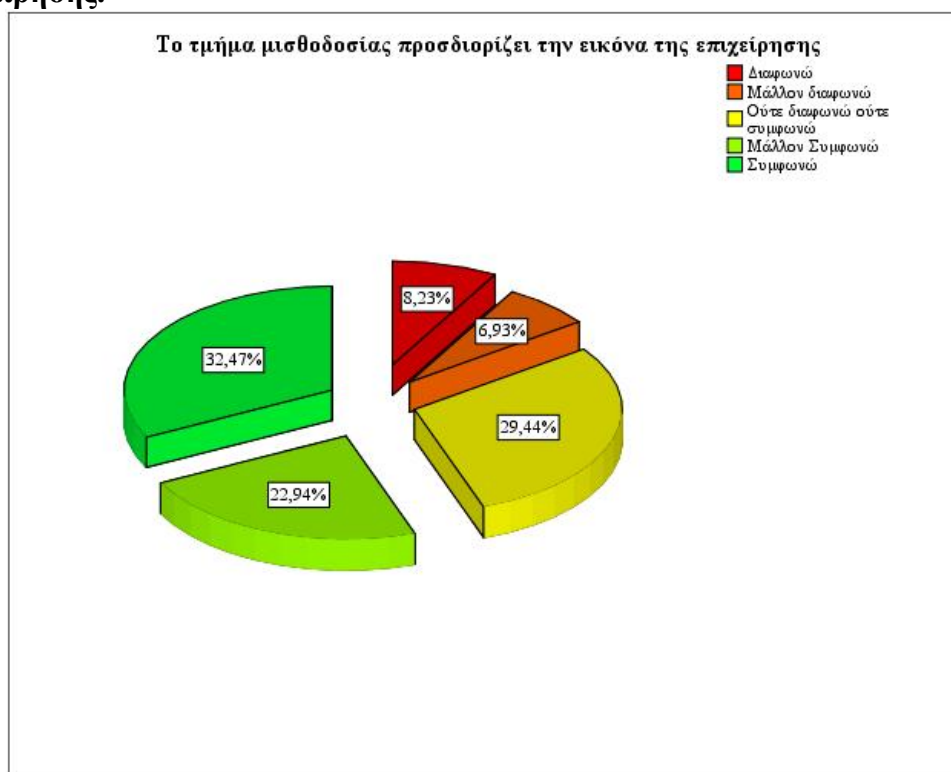
Ανάλυση των Απαντήσεων της δωδέκατης ερώτησης

Παρατηρώντας των πίνακα 12 και τις εικόνες 12/α και 12/β που απεικονίζουν τα δεδομένα του προαναφερθέντα πίνακα καθιστάτε σαφές πώς στο δείγμα των 231 ερωτηθέντων 1 επιχειρηματίας σε ποσοστό 0,43% απάντησε πως Διαφωνεί με το ότι το τμήμα μισθοδοσίας αποτελεί ένα σημαντικό τομέα για την κάθε επιχείρηση, 3 άτομα σε ποσοστό 1,3% απάντησαν πως Μάλλον Διαφωνούν με το προαναφερθέν ερώτημα, την ίδια στιγμή 37 άτομα σε ποσοστό 16,02% απάντησαν πως Ούτε Διαφωνούν αλλά και πως ούτε Συμφωνούν με το ότι το τμήμα μισθοδοσίας αποτελεί ένα σημαντικό τομέα για την κάθε επιχείρηση. Τα άτομα που απάντησαν πως Μάλλον Συμφωνούν με το ότι το τμήμα μισθοδοσίας αποτελεί ένα σημαντικό τομέα για την κάθε επιχείρηση ήταν 43 σε ποσοστό 18,61% ενώ οι υπόλοιποι 147 επιχειρηματίες σε ποσοστό 63,64% απάντησαν πως Συμφωνούν με το προαναφερθέν ερώτημα.

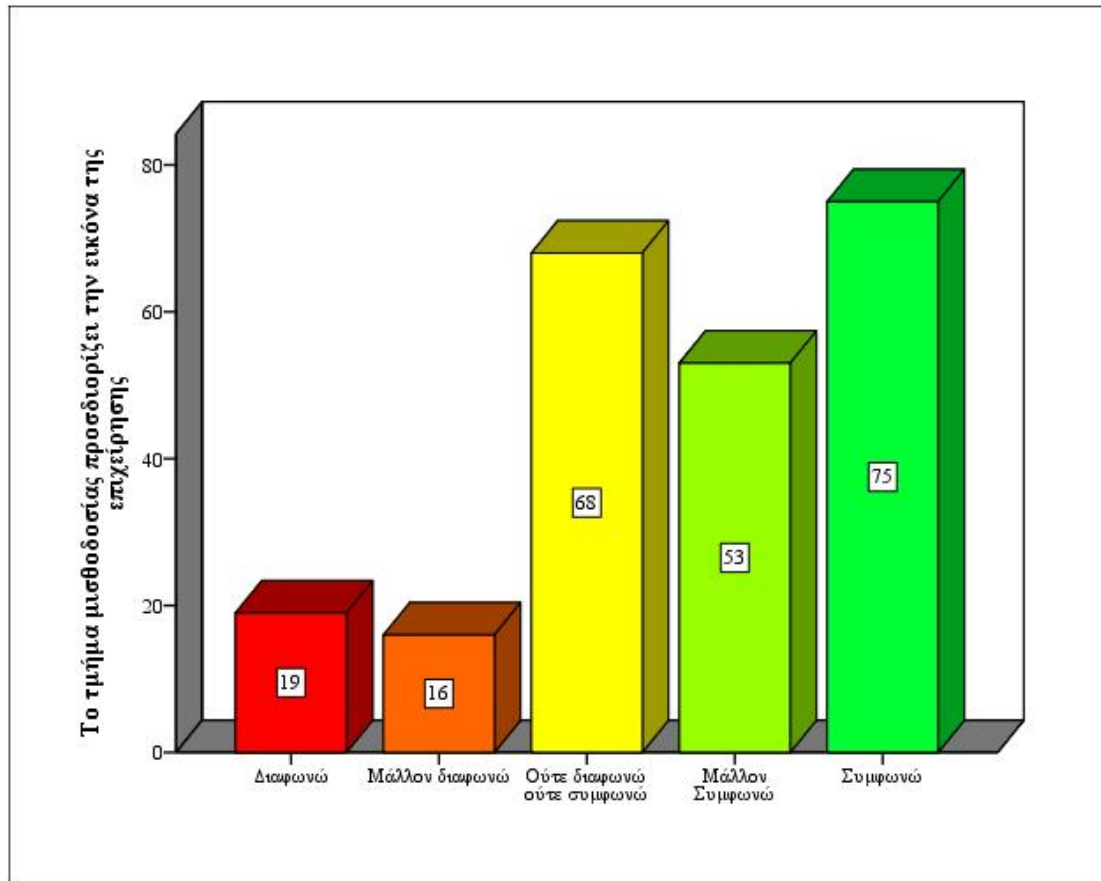
· **Ερώτηση 13: Το τμήμα μισθοδοσίας προσδιορίζει την εικόνα της επιχείρησης**
Το τμήμα μισθοδοσίας προσδιορίζει την εικόνα της επιχείρησης

		Frequency	Percent
Valid	Διαφωνώ	19	8,2
	Μάλλον διαφωνώ	16	6,9
	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	68	29,4
	Μάλλον Συμφωνώ	53	22,9
	Συμφωνώ	75	32,5
	Total	231	100,0

Πίνακας 13: Προβολή της Συχνότητας και του ποσοστού που έχει η εκάστοτε απάντηση που έδωσαν οι ερωτηθέντες σχετικά με το κατά πόσο συμφωνούν ή διαφωνούν με το ότι το τμήμα μισθοδοσίας προσδιορίζει την εικόνα της επιχείρησης.



Εικόνα 13/α : Προβολή του ποσοστού που έχει η εκάστοτε απάντηση που έδωσαν οι ερωτηθέντες σχετικά με το κατά πόσο συμφωνούν ή διαφωνούν με το ότι το τμήμα μισθοδοσίας προσδιορίζει την εικόνα της επιχείρησης υπό τη μορφή Γραφήματος Πίτας (Pie chart).



Εικόνα 13/β : Προβολή της συχνότητας που έχει η εκάστοτε απάντηση που έδωσαν οι ερωτηθέντες σχετικά με το κατά πόσο συμφωνούν ή διαφωνούν με το ότι το τμήμα μισθοδοσίας προσδιορίζει την εικόνα της επιχείρησης υπό τη μορφή Γραφήματος Ράβδων (Bar chart).

Ανάλυση των Απαντήσεων της δέκατης τρίτης ερώτησης

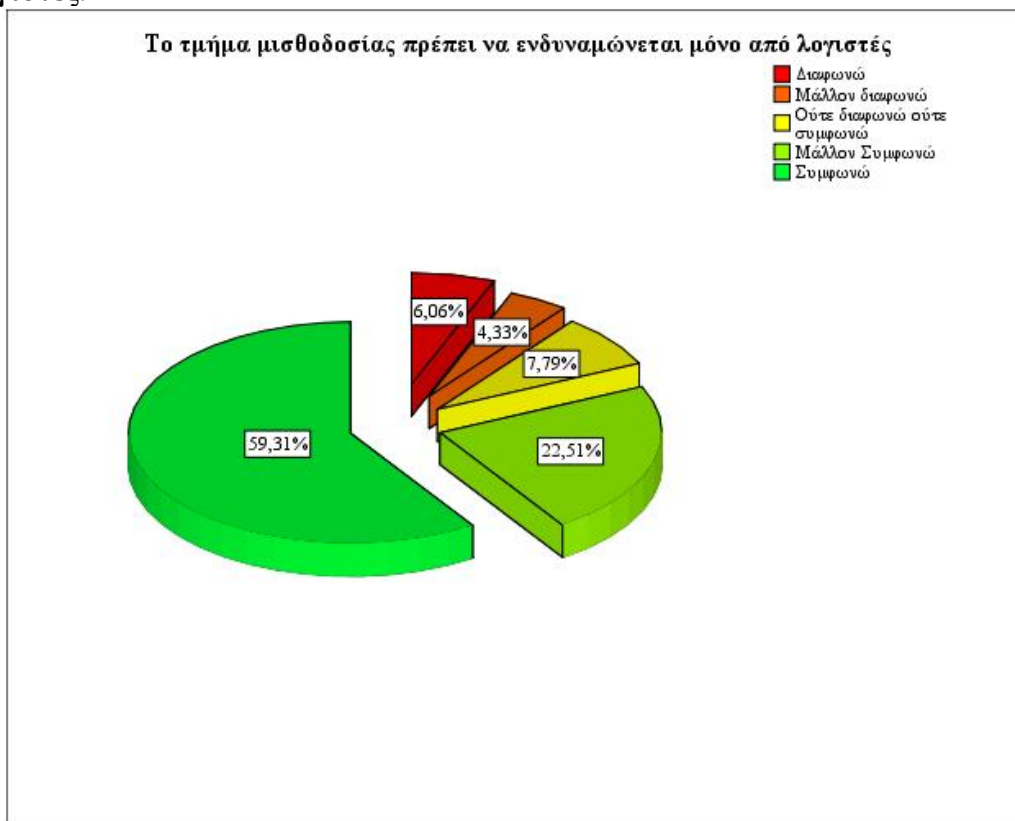
Παρατηρώντας των πίνακα 13 και τις εικόνες 13/α και 13/β που απεικονίζουν τα δεδομένα του προαναφερθέντα πίνακα καθιστάτε σαφές πώς στο δείγμα των 231 ερωτηθέντων 19 ερωτηθέντες σε ποσοστό 8,23% απάντησαν πως Διαφωνούν με το ότι το τμήμα μισθοδοσίας προσδιορίζει την εικόνα της επιχείρησης, 16 άτομα σε ποσοστό 6,93% απάντησαν πως Μάλλον Διαφωνούν με το προαναφερθέν ερώτημα, ταυτόχρονα 68 άτομα σε ποσοστό 29,44% απάντησαν πως Ούτε Διαφωνούν αλλά και πως ούτε Συμφωνούν με το ότι το τμήμα μισθοδοσίας προσδιορίζει την εικόνα της επιχείρησης. Οι ερωτηθέντες που απάντησαν πως Μάλλον Συμφωνούν με το ότι το τμήμα μισθοδοσίας προσδιορίζει την εικόνα της επιχείρησης ήταν 53 σε ποσοστό 22,94% ενώ οι υπόλοιποι 75 επιχειρηματίες σε ποσοστό 32,47% απάντησαν πως Συμφωνούν με το προαναφερθέν ερώτημα.

- **Ερώτηση 14: Το τμήμα μισθοδοσίας πρέπει να ενδυναμώνεται μόνο από λογιστές**

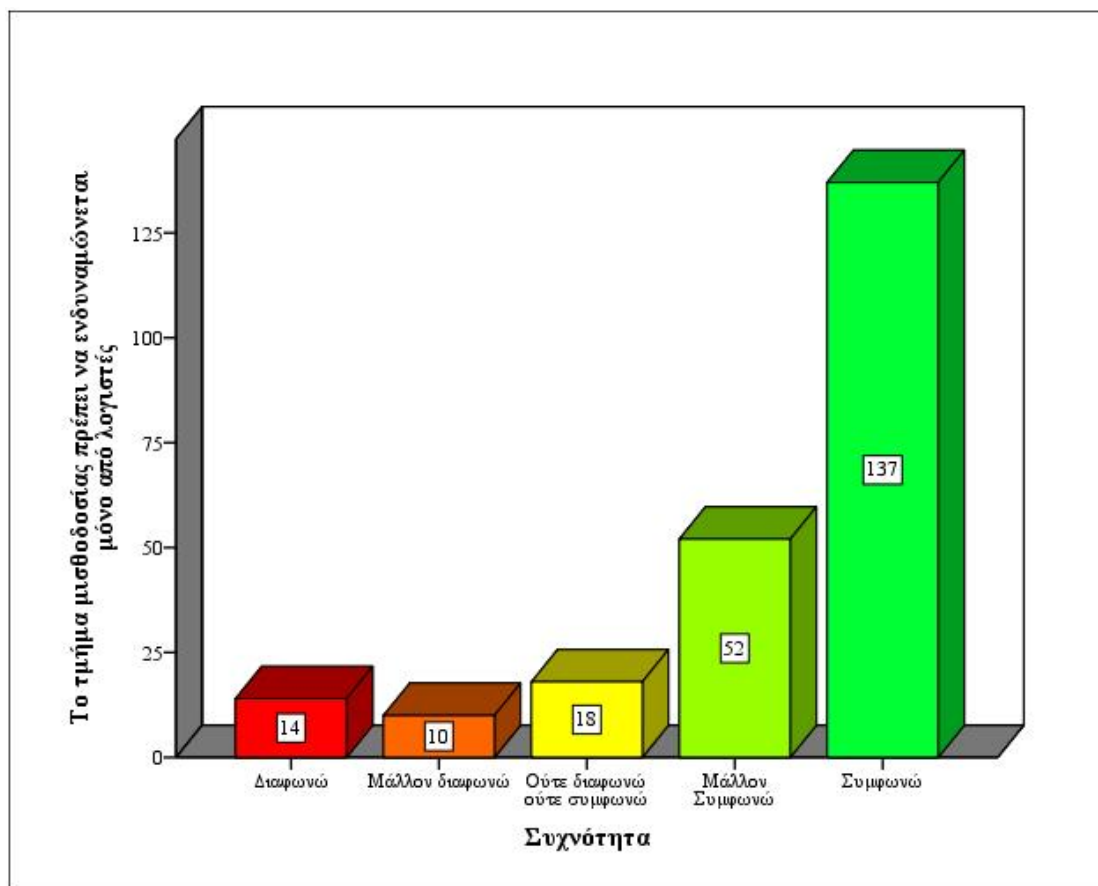
Το τμήμα μισθοδοσίας πρέπει να ενδυναμώνεται μόνο από λογιστές

		Frequency	Percent
Valid	Διαφωνώ	14	6,1
	Μάλλον διαφωνώ	10	4,3
	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	18	7,8
	Μάλλον Συμφωνώ	52	22,5
	Συμφωνώ	137	59,3
	Total	231	100,0

Πίνακας 14: Προβολή της Συχνότητας και του ποσοστού που έχει η εκάστοτε απάντηση που έδωσαν οι ερωτηθέντες σχετικά με το κατά πόσο συμφωνούν ή διαφωνούν με το ότι το τμήμα μισθοδοσίας πρέπει να ενδυναμώνεται μόνο από λογιστές.



Εικόνα 14/α : Προβολή του ποσοστού που έχει η εκάστοτε απάντηση που έδωσαν οι ερωτηθέντες σχετικά με το κατά πόσο συμφωνούν ή διαφωνούν με το ότι το τμήμα μισθοδοσίας πρέπει να ενδυναμώνεται μόνο από λογιστές υπό τη μορφή Γραφήματος Πίτας (Pie chart).



Εικόνα 14/β : Προβολή της συχνότητας που έχει η εκάστοτε απάντηση που έδωσαν οι ερωτηθέντες σχετικά με το κατά πόσο συμφωνούν ή διαφωνούν με το ότι το τμήμα μισθοδοσίας πρέπει να ενδυναμώνεται μόνο από λογιστές υπό τη μορφή Γραφήματος Ράβδων (Bar chart).

Ανάλυση των Απαντήσεων της δέκατης τέταρτης ερώτησης

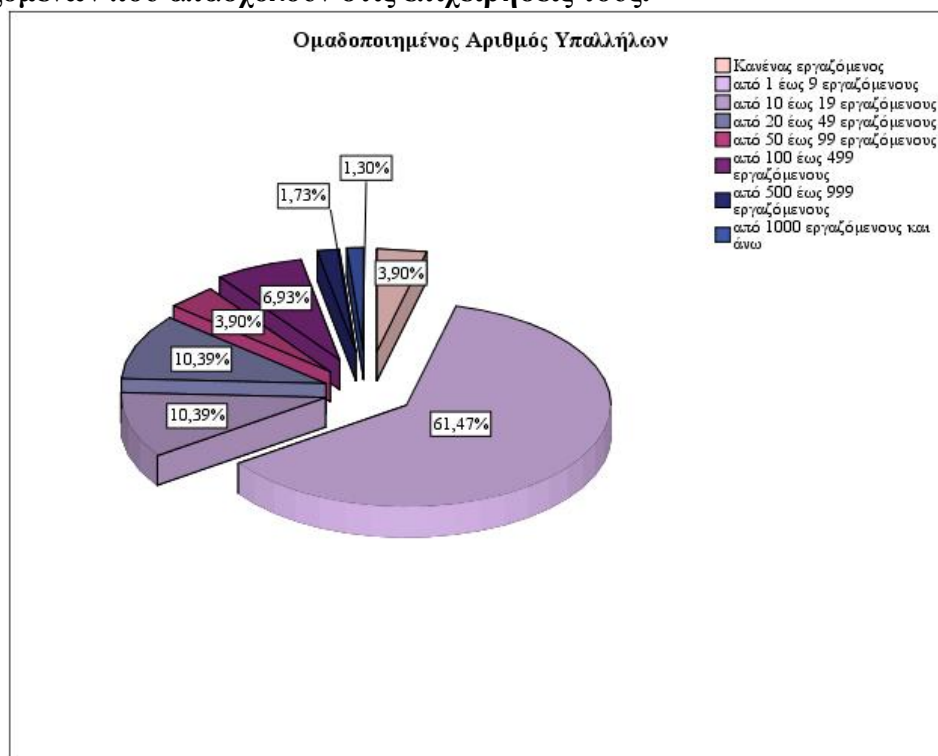
Παρατηρώντας των πίνακα 14 και τις εικόνες 14/α και 14/β που απεικονίζουν τα δεδομένα του προαναφερθέντα πίνακα καθιστάτε σαφές πώς στο δείγμα των 231 ερωτηθέντων 14 ερωτηθέντες σε ποσοστό 6,06% απάντησαν πως Διαφωνούν με το ότι το τμήμα μισθοδοσίας πρέπει να ενδυναμώνεται μόνο από λογιστές, 10 άτομα σε ποσοστό 4,33% απάντησαν πως Μάλλον Διαφωνούν με το προαναφερθέν ερώτημα, ταυτόχρονα 18 άτομα σε ποσοστό 7,79% απάντησαν πως Ούτε Διαφωνούν αλλά και πως ούτε Συμφωνούν με το ότι το τμήμα μισθοδοσίας πρέπει να ενδυναμώνεται μόνο από λογιστές. Οι ερωτηθέντες που απάντησαν πως Μάλλον Συμφωνούν με το ότι το τμήμα μισθοδοσίας πρέπει να ενδυναμώνεται μόνο από λογιστές ήταν 52 σε ποσοστό 22,51% ενώ οι υπόλοιποι 137 επιχειρηματίες σε ποσοστό 59,31% απάντησαν πως Συμφωνούν με το προαναφερθέν ερώτημα.

- **Ερώτηση 15: Πόσοι είναι οι εργαζόμενοι στην επιχείρησή σας; (ομαδοποιημένες απαντήσεις)**

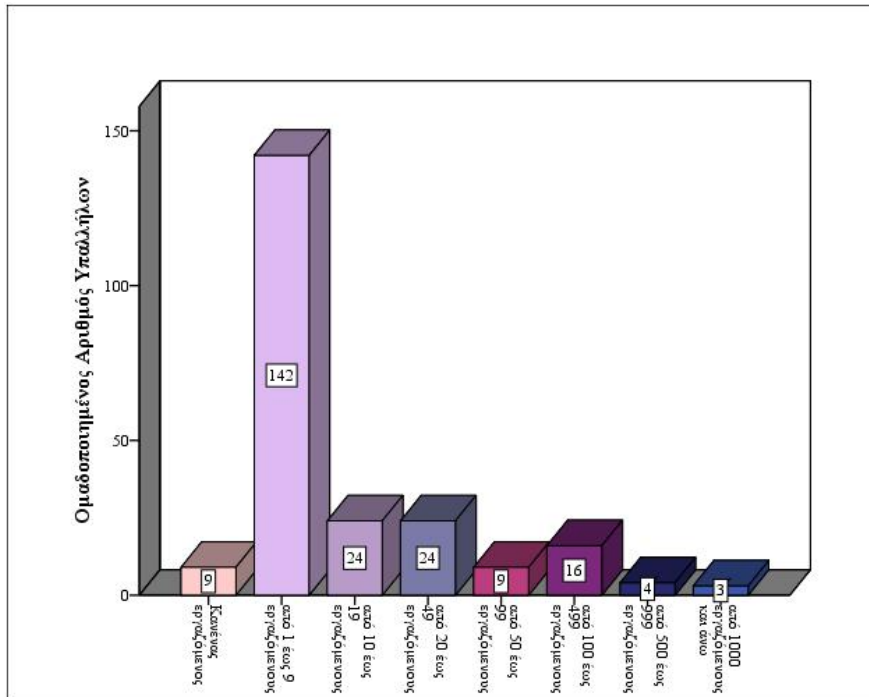
Ομαδοποιημένος αριθμός Υπαλλήλων

		Frequency	Percent
Valid	Κανένας εργαζόμενος	9	3,9
	από 1 έως 9 εργαζόμενους	142	61,5
	από 10 έως 19 εργαζόμενους	24	10,4
	από 20 έως 49 εργαζόμενους	24	10,4
	από 50 έως 99 εργαζόμενους	9	3,9
	από 100 έως 499 εργαζόμενους	16	6,9
	από 500 έως 999 εργαζόμενους	4	1,7
	από 1000 εργαζόμενους και άνω	3	1,3
Total		231	100,0

Πίνακας 15: Προβολή της συχνότητας και του ποσοστού που είχαν οι ομαδοποιημένες απαντήσεις των ερωτηθέντων σχετικά με το πλήθος των εργαζομένων που απασχολούν στις επιχειρήσεις τους.



Εικόνα 15/α : Προβολή του ποσοστού που είχαν οι ομαδοποιημένες απαντήσεις των ερωτηθέντων σχετικά με το πλήθος των εργαζομένων που απασχολούν στις επιχειρήσεις τους υπό τη μορφή Γραφήματος Πίτας (Pie chart).



Εικόνα 15/β : Προβολή της συχνότητας που είχαν οι ομαδοποιημένες απαντήσεις των ερωτηθέντων σχετικά με το πλήθος των εργαζομένων που απασχολούν στις επιχειρήσεις τους υπό τη μορφή Γραφήματος Ράβδων (Bar chart).

Ανάλυση των Απαντήσεων της δέκατης τέταρτης ερώτησης

Λαμβάνοντας υπόψιν το γεγονός ότι η 4^η κατά σειρά ερώτηση του ερωτηματολογίου ήταν ερώτηση ανοιχτού τύπου πραγματοποιήθηκε μια ομαδοποίηση των απαντήσεων των ερωτηθέντων έτσι παρατηρώντας των πίνακα 15 και τις εικόνες 15/α και 15/β που απεικονίζουν τα δεδομένα του προαναφερθέντα πίνακα καθιστάτε σαφές πώς στο δείγμα των 231 ερωτηθέντων οι 9 ερωτηθέντες σε ποσοστό 3,9 απάντησαν πως δεν απασχολούν κάποιο υπάλληλο στην επιχείρησή τους όντας αυτοαπασχολούμενοι ενώ ίσα άτομα απάντησαν πως απασχολούν από 50 έως 99 άτομα, 142 άτομα σε ποσοστό 61,47% απάντησαν πως απασχολούν από 1 έως 9 άτομα στην επιχείρησή τους, την ίδια στιγμή 24 άτομα σε ποσοστό 10,39% απάντησαν πως απασχολούν στην επιχείρησή τους από 10 έως 19 άτομα ενώ ίσοι σε αριθμό ήταν οι επιχειρηματίες οι οποίοι απάντησαν πως απασχολούν στην επιχείρησή τους από 20 έως 49 άτομα στην επιχείρησή τους. Επίσης 16 άτομα σε ποσοστό 6,93% απάντησαν πως απασχολούν από 100 έως 499 άτομα στην επιχείρησή τους, 4 άτομα σε ποσοστό 1,73 απάντησαν πως απασχολούν από 500 έως 999 άτομα ενώ μόνο 3 άτομα σε ποσοστό 1,3% επί του δείγματος απάντησαν πως απασχολούν εργαζόμενους οι οποίοι είναι ίσοι οι περισσότεροι από 1000.

Ακολουθεί περαιτέρω ανάλυση των ερωτήσεων του δείγματος μέσω της συνένωσης τους με τη δυνατότητα Crosstabulation που παρέχει το στατιστικό πακέτο SPSS. Αφότου πραγματοποιείται η εκάστοτε συνένωση παρατίθενται στη συνέχεια πίνακες και γραφήματα που αναλύουν τους πίνακες της συνένωσης με τα ποσοστά των νέων δειγμάτων. Αυτός ο διαχωρισμός πραγματοποιείται για λόγους οι οποίοι είναι σχετικοί με την διευκόλυνση της παρακολούθησης ορισμένων τάσεων που έχουν τα νέα δείγματα. Οι παράμετροι που διαχωρίστηκε το δείγμα ήταν τα είδη των επιχειρήσεων που διέθεταν οι ερωτηθέντες και το εάν στις επιχειρήσεις των ερωτηθέντων λειτουργεί ξεχωριστό τμήμα μισθοδοσίας. Μέσω αυτών αναλύθηκαν ορισμένες άλλες ερωτήσεις και έτσι ορισμένα καίρια συμπεράσματα έγιναν πλέον εμφανή.

Crosstabulation Είδος επιχείρησης και Πόσες Προσλήψεις προσωπικού (σε αριθμό) έκανε η επιχείρηση σας κατά το προηγούμενο έτος;

		Πόσες Προσλήψεις προσωπικού (σε αριθμό) έκανε η επιχείρηση σας κατά το προηγούμενο έτος;								Total
		καμία πρόσληψη	1 άτομο	2 άτομα	3 άτομα	4 άτομα	5 άτομα	έως 10 άτομα	πάνω από 11 άτομα	
Είδος επιχείρησης	Πρωτογενής παραγωγή	3	3	1	1	1	0	1	3	13
	Μεταποιητική	3	1	2	0	1	3	0	1	11
	Εμπόριο	8	7	8	5	4	2	1	1	36
	Υπηρεσίες	55	52	24	8	7	7	4	14	171
Total		69	63	35	14	13	12	6	19	231

Πίνακας Crosstabulation 1/α : Παρουσίαση των συχνοτήτων των προσλήψεων που πραγματοποίησαν οι ερωτηθέντες ανάλογα με το είδος της κάθε επιχείρησης.

Πόσες Προσλήψεις προσωπικού (σε αριθμό) έκανε η επιχείρηση σας κατά το προηγούμενο έτος;

		Frequency	Percent
Valid	καμία πρόσληψη	3	23,1
	1 άτομο	3	23,1
	2 άτομα	1	7,7
	3 άτομα	1	7,7
	4 άτομα	1	7,7
	έως 10 άτομα	1	7,7
	πάνω από 11 άτομα	3	23,1
	Total	13	100,0

Πίνακας Crosstabulation 1/β : Παρουσίαση των συχνοτήτων και των ποσοστών των προσλήψεων που πραγματοποίησαν οι ερωτηθέντες ανάλογα με αυτούς που διαθέτουν επιχειρήσεις Πρωτογενούς Παραγωγής.

Πόσες Προσλήψεις προσωπικού (σε αριθμό) έκανε η επιχείρηση σας κατά το προηγούμενο έτος;

		Frequency	Percent
Valid	καμία πρόσληψη	3	27,3
	1 άτομο	1	9,1
	2 άτομα	2	18,2
	4 άτομα	1	9,1

5 άτομα	3	27,3
πάνω από 11 άτομα	1	9,1
Total	11	100,0

Πίνακας Crosstabulation 1/γ : Παρουσίαση των συχνοτήτων και των ποσοστών των προσλήψεων που πραγματοποίησαν οι ερωτηθέντες ανάλογα με αυτούς που διαθέτουν Μεταποιητικές επιχειρήσεις.

Πόσες Προσλήψεις προσωπικού (σε αριθμό) έκανε η επιχείρησή σας κατά το προηγούμενο έτος;

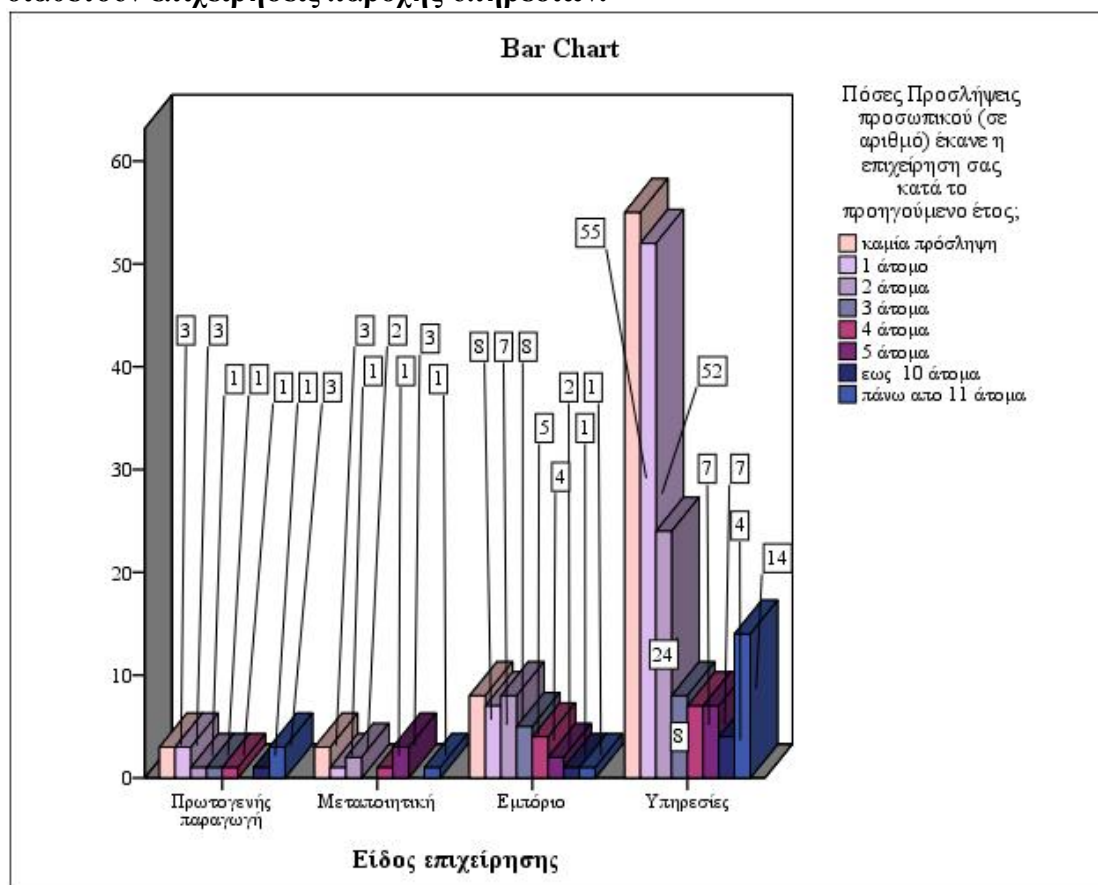
		Frequency	Percent
Valid	καμία πρόσληψη	8	22,2
	1 άτομο	7	19,4
	2 άτομα	8	22,2
	3 άτομα	5	13,9
	4 άτομα	4	11,1
	5 άτομα	2	5,6
	έως 10 άτομα	1	2,8
	πάνω από 11 άτομα	1	2,8
	Total	36	100,0

Πίνακας Crosstabulation 1/δ : Παρουσίαση των συχνοτήτων και των ποσοστών των προσλήψεων που πραγματοποίησαν οι ερωτηθέντες ανάλογα με αυτούς που διαθέτουν Εμπορικές επιχειρήσεις.

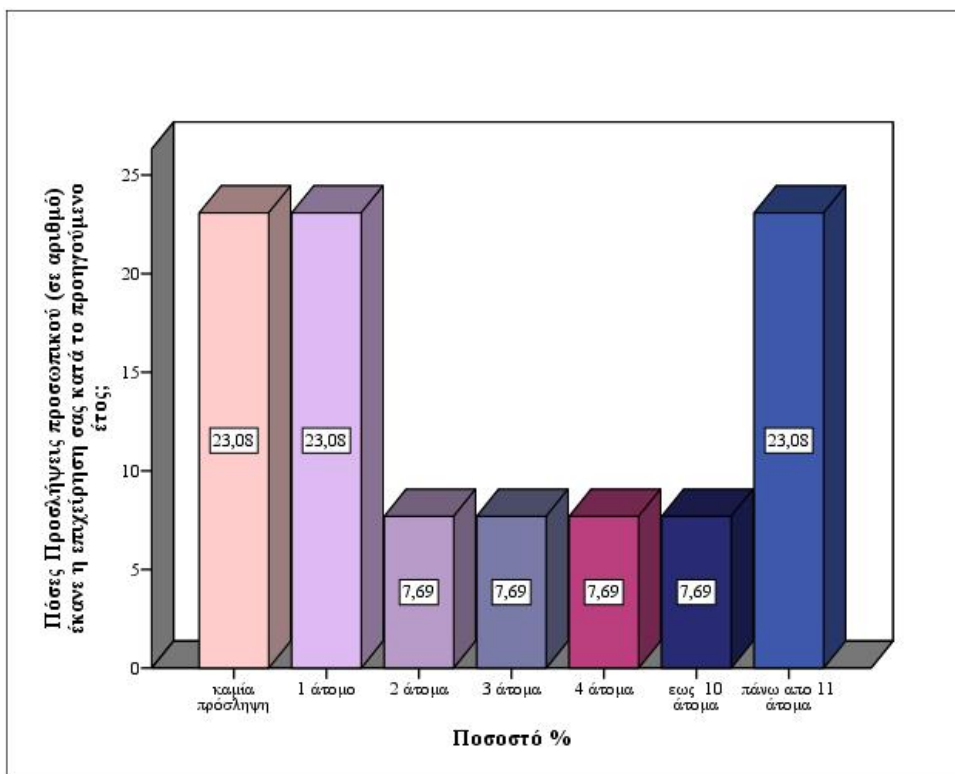
Πόσες Προσλήψεις προσωπικού (σε αριθμό) έκανε η επιχείρησή σας κατά το προηγούμενο έτος;

		Frequency	Percent
Valid	καμία πρόσληψη	55	32,2
	1 άτομο	52	30,4
	2 άτομα	24	14,0
	3 άτομα	8	4,7
	4 άτομα	7	4,1
	5 άτομα	7	4,1
	έως 10 άτομα	4	2,3
	πάνω από 11 άτομα	14	8,2
	Total	171	100,0

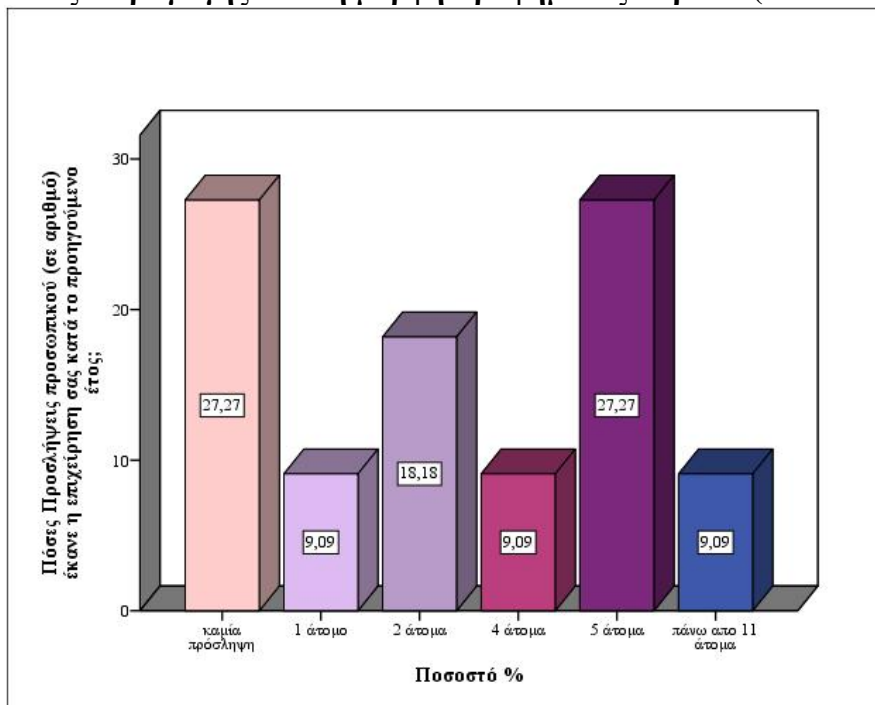
Πίνακας Crosstabulation 1/ε : Παρουσίαση των συχνοτήτων και των ποσοστών των προσλήψεων που πραγματοποίησαν οι ερωτηθέντες ανάλογα με αυτούς που διαθέτουν επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών.



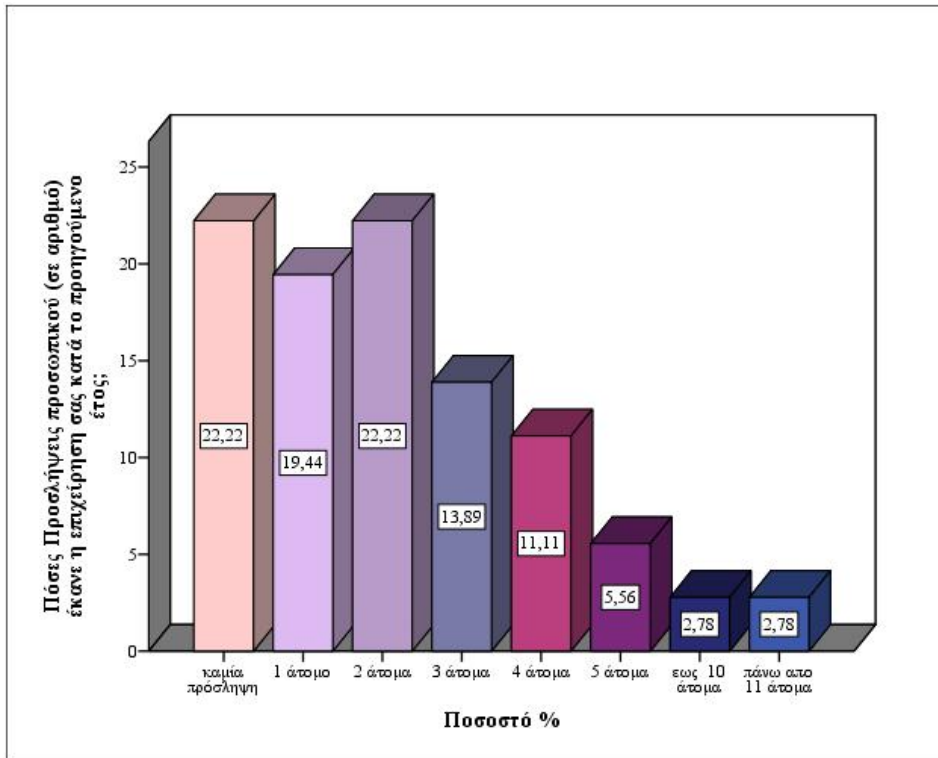
Γράφημα Crosstabulation 1/α : Προβολή των συχνοτήτων των προσλήψεων που πραγματοποίησαν οι ερωτηθέντες ανάλογα με το είδος της κάθε επιχείρησης υπό τη μορφή Γραφήματος Ράβδων (Barchart).



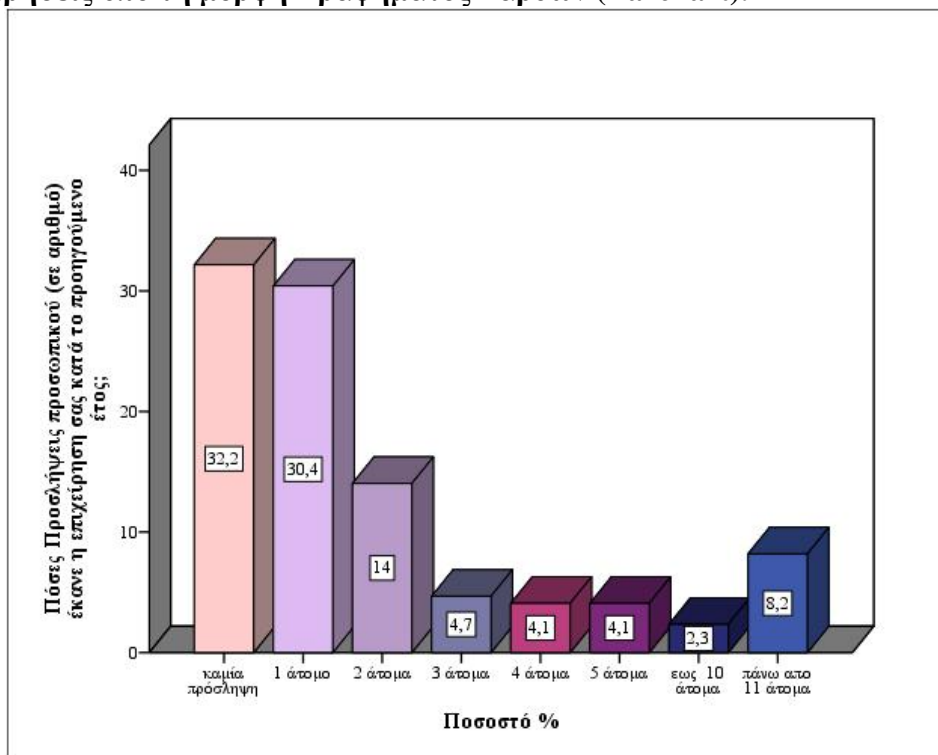
Γράφημα Crosstabulation 1/β : Προβολή των ποσοστών των προσλήψεων που πραγματοποίησαν οι ερωτηθέντες ανάλογα με αυτούς που διαθέτουν επιχειρήσεις Πρωτογενούς Παραγωγής υπό τη μορφή Γραφήματος Ράβδων (Barchart).



Γράφημα Crosstabulation 1/γ : Προβολή των ποσοστών των προσλήψεων που πραγματοποίησαν οι ερωτηθέντες ανάλογα με αυτούς που διαθέτουν Μεταποιητικές επιχειρήσεις υπό τη μορφή Γραφήματος Ράβδων (Barchart).



Γράφημα Crosstabulation 1/δ : Προβολή των ποσοστών των προσλήψεων που πραγματοποίησαν οι ερωτηθέντες ανάλογα με αυτούς που διαθέτουν Εμπορικές επιχειρήσεις υπό τη μορφή Γραφήματος Ράβδων (Barchart).



Γράφημα Crosstabulation 1/ε : Προβολή των ποσοστών των προσλήψεων που πραγματοποίησαν οι ερωτηθέντες ανάλογα με αυτούς που διαθέτουν επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών υπό τη μορφή Γραφήματος Ράβδων (Barchart).

Ανάλυση των κυριότερων παρατηρήσεων και συμπερασμάτων που προέκυψαν από το Crosstabulation των Ειδών των επιχειρήσεων και του πλήθους των προσλήψεων. Οι επιχειρηματίες που διαθέτουν επιχειρήσεις στον κλάδο Πρωτογενούς Παραγωγής παρατηρείται πως σε ποσοστό 23,1% σε τρεις περιπτώσεις ότι στην πρώτη ότι δεν πραγματοποίησαν καμία πρόσληψη, στη δεύτερη ότι προσέλαβαν 1 άτομο και στην τρίτη ότι προσέλαβαν πάνω από 11 άτομα, την ίδια στιγμή οι επιχειρηματίες που διαθέτουν επιχειρήσεις στον Μεταποιητικό κλάδο παρατηρείται πως σε ποσοστό 23,1% ότι δεν πραγματοποίησαν καμία πρόσληψη, σε ποσοστό 18,2% ότι προσέλαβαν 2 άτομα και σε ποσοστό 27,3% ότι προσέλαβαν 5 άτομα. Επίσης οι επιχειρηματίες που διαθέτουν Εμπορικές επιχειρήσεις παρατηρείται πως σε ποσοστό 22,2% ότι προσέλαβαν 2 άτομα και σε ποσοστό 19,4% ότι προσέλαβαν 1 άτομο, τέλος οι επιχειρηματίες που διαθέτουν επιχειρήσεις στον κλάδο της παροχής υπηρεσιών παρατηρείται πως σε ποσοστό 32,2% ότι δεν πραγματοποίησαν καμία πρόσληψη και σε ποσοστό 30,4% ότι προσέλαβαν 1 άτομο. Από αυτά τα στοιχεία φαίνεται πως οι προσλήψεις κυμαίνονται σε χαμηλά επίπεδα από την πλειοψηφία των επιχειρήσεων πλην των επιχειρήσεων του κλάδου της πρωτογενούς παραγωγής όπου προσλήφθηκαν σε μεγάλο ποσοστό άνω των 11 ατόμων.

Crosstabulation Είδος επιχείρησης και Πόσες Απολύσεις προσωπικού (σε αριθμό) έκανε η επιχείρησή σας κατά το προηγούμενο έτος;

		Πόσες Απολύσεις προσωπικού (σε αριθμό) έκανε η επιχείρησή σας κατά το προηγούμενο έτος;								Total
		καμία απόλυση	1 άτομο	2 άτομα	3 άτομα	4 άτομα	5 άτομα	εως 10 άτομα	πάνω από 11 άτομα	
Είδος επιχείρησης	Πρωτογενής παραγωγή	3	1	3	1	0	1	1	3	13
	Μεταποιητική	5	3	0	3	0	0	0	0	11
	Εμπόριο	20	6	5	3	0	0	1	1	36
	Υπηρεσίες	110	28	11	6	3	3	5	5	171
Total		138	38	19	13	3	4	7	9	231

Πίνακας Crosstabulation2/α : Παρουσίαση των συχνοτήτων των απολύσεων που πραγματοποίησαν οι ερωτηθέντες ανάλογα με το είδος της κάθε επιχείρησης.

Πόσες Απολύσεις προσωπικού (σε αριθμό) έκανε η επιχείρησή σας κατά το προηγούμενο έτος;

		Frequency	Percent
Valid	καμία απόλυση	3	23,1
	1 άτομο	1	7,7
	2 άτομα	3	23,1
	3 άτομα	1	7,7
	5 άτομα	1	7,7
	εως 10 άτομα	1	7,7
	πάνω από 11 άτομα	3	23,1
	Total	13	100,0

Πίνακας Crosstabulation 2/β : Παρουσίαση των συχνοτήτων και των ποσοστών των απολύσεων που πραγματοποίησαν οι ερωτηθέντες ανάλογα με αυτούς που διαθέτουν επιχειρήσεις Πρωτογενούς Παραγωγής.

Πόσες Απολύσεις προσωπικού (σε αριθμό) έκανε η επιχείρησή σας κατά το προηγούμενο έτος;

		Frequency	Percent
Valid	καμία απόλυση	5	45,5
	1 άτομο	3	27,3
	3 άτομα	3	27,3

Πόσες Απολύσεις προσωπικού (σε αριθμό) έκανε η επιχείρησή σας κατά το προηγούμενο έτος;

		Frequency	Percent
Valid	καμία απόλυση	5	45,5
	1 άτομο	3	27,3
	3 άτομα	3	27,3
	Total	11	100,0

Πίνακας Crosstabulation 2/γ : Παρουσίαση των συχνοτήτων και των ποσοστών των απολύσεων που πραγματοποίησαν οι ερωτηθέντες ανάλογα με αυτούς που διαθέτουν Μεταποιητικές επιχειρήσεις.

Πόσες Απολύσεις προσωπικού (σε αριθμό) έκανε η επιχείρησή σας κατά το προηγούμενο έτος;

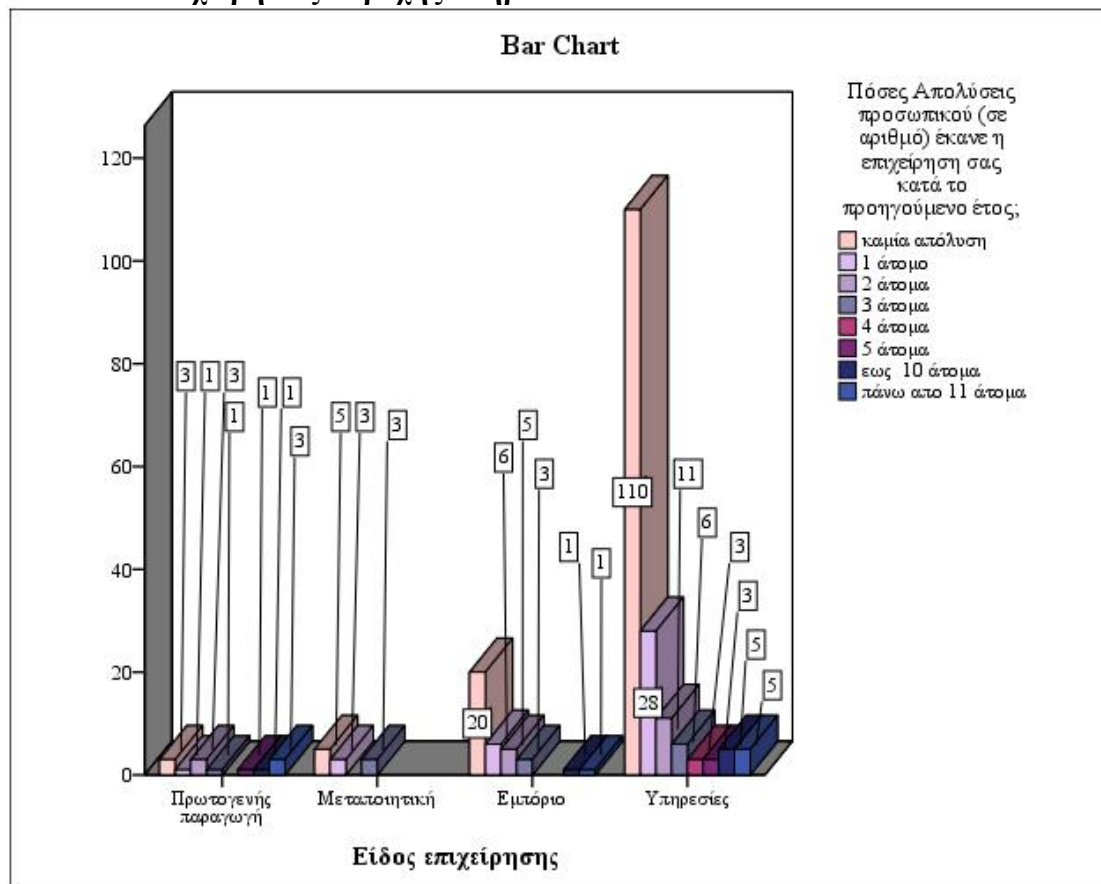
		Frequency	Percent
Valid	καμία απόλυση	20	55,6
	1 άτομο	6	16,7
	2 άτομα	5	13,9
	3 άτομα	3	8,3
	εως 10 άτομα	1	2,8
	πάνω απο 11 άτομα	1	2,8
	Total	36	100,0

Πίνακας Crosstabulation 2/δ : Παρουσίαση των συχνοτήτων και των ποσοστών των απολύσεων που πραγματοποίησαν οι ερωτηθέντες ανάλογα με αυτούς που διαθέτουν Εμπορικές επιχειρήσεις.

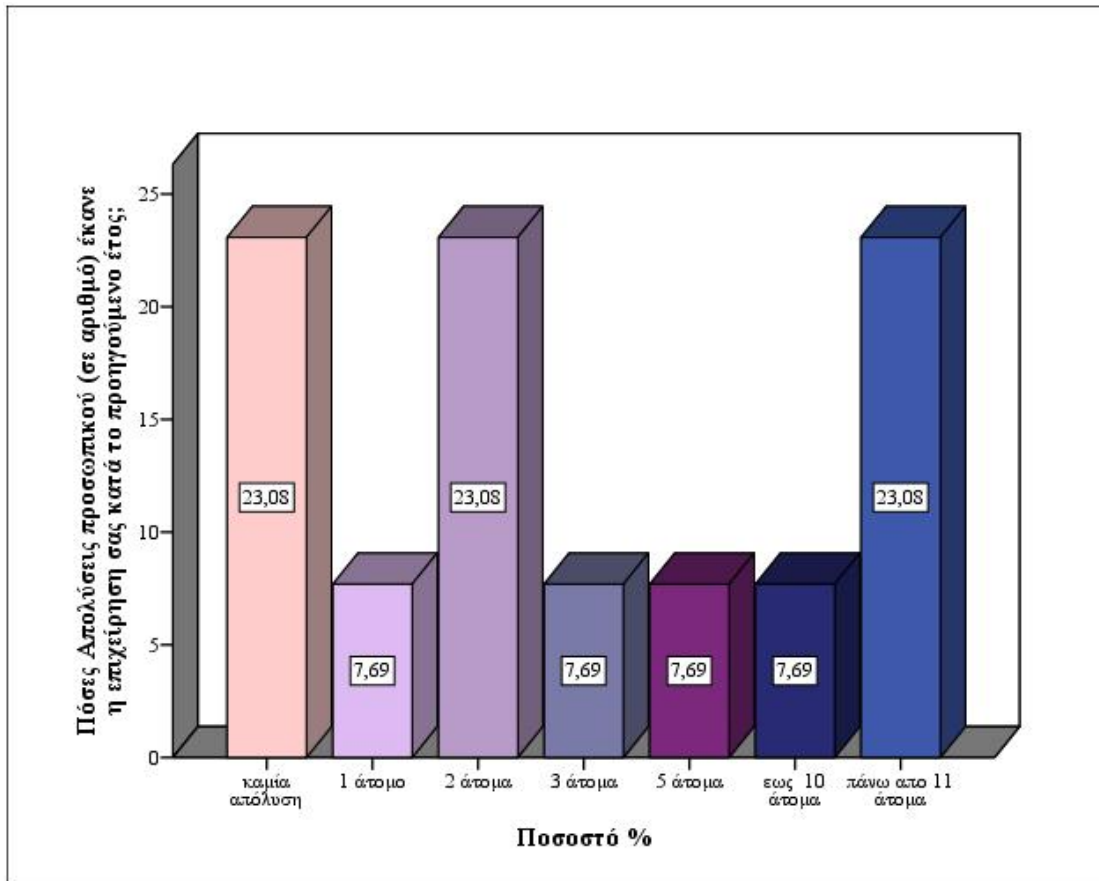
Πόσες Απολύσεις προσωπικού (σε αριθμό) έκανε η επιχείρησή σας κατά το προηγούμενο έτος;

		Frequency	Percent
Valid	καμία απόλυση	110	64,3
	1 άτομο	28	16,4
	2 άτομα	11	6,4
	3 άτομα	6	3,5
	4 άτομα	3	1,8
	5 άτομα	3	1,8
	εως 10 άτομα	5	2,9
	πάνω απο 11 άτομα	5	2,9
	Total	171	100,0

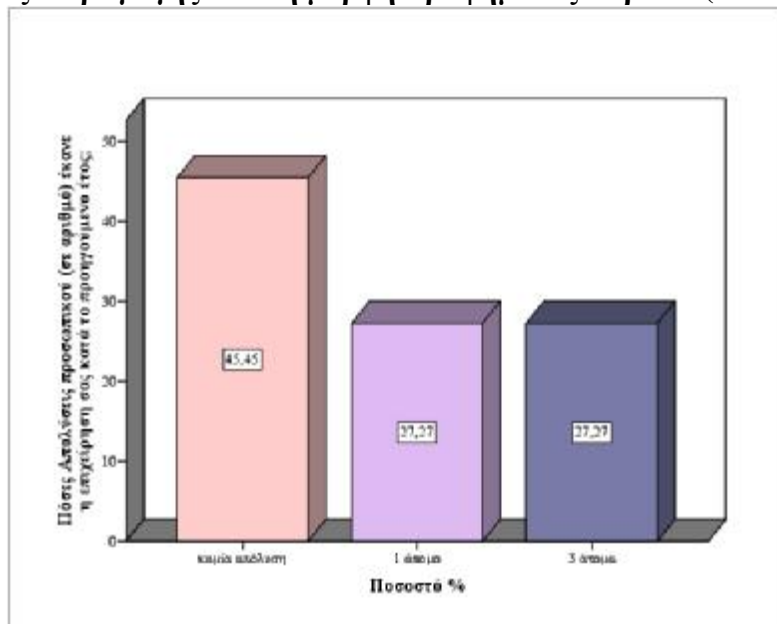
Πίνακας Crosstabulation 2/ε : Παρουσίαση των συχνοτήτων και των ποσοστών των απολύσεων που πραγματοποίησαν οι ερωτηθέντες ανάλογα με αυτούς που διαθέτουν επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών.



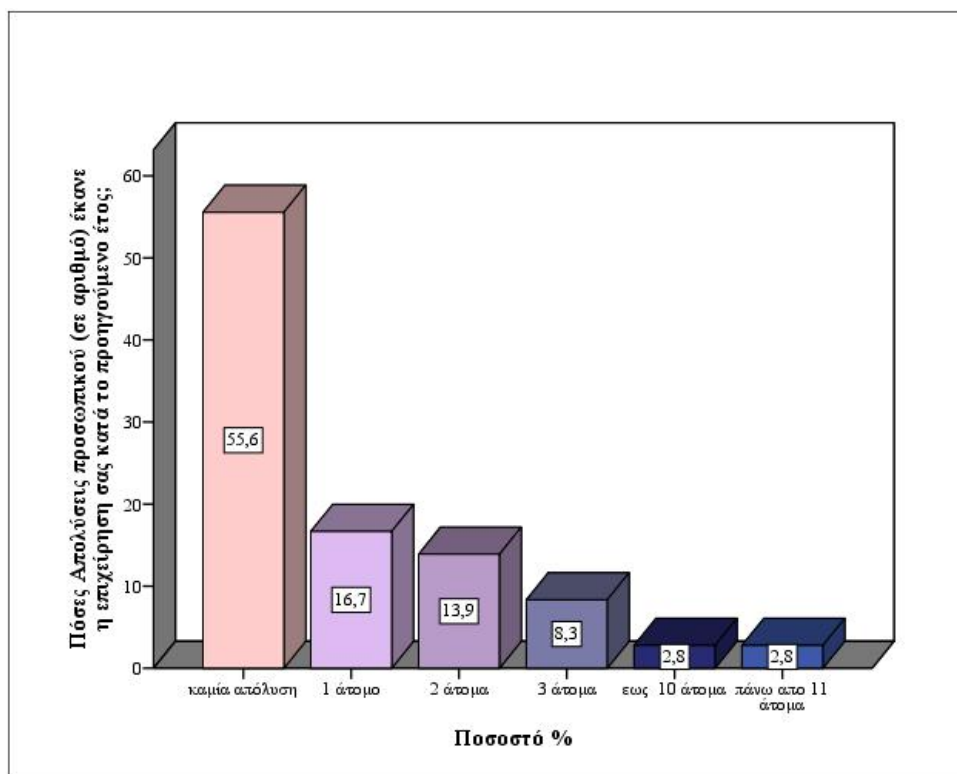
Γράφημα Crosstabulation2/α : Προβολή των συχνοτήτων των απολύσεων που πραγματοποίησαν οι ερωτηθέντες ανάλογα με το είδος της κάθε επιχείρησης υπό τη μορφή Γραφήματος Ράβδων (Barchart).



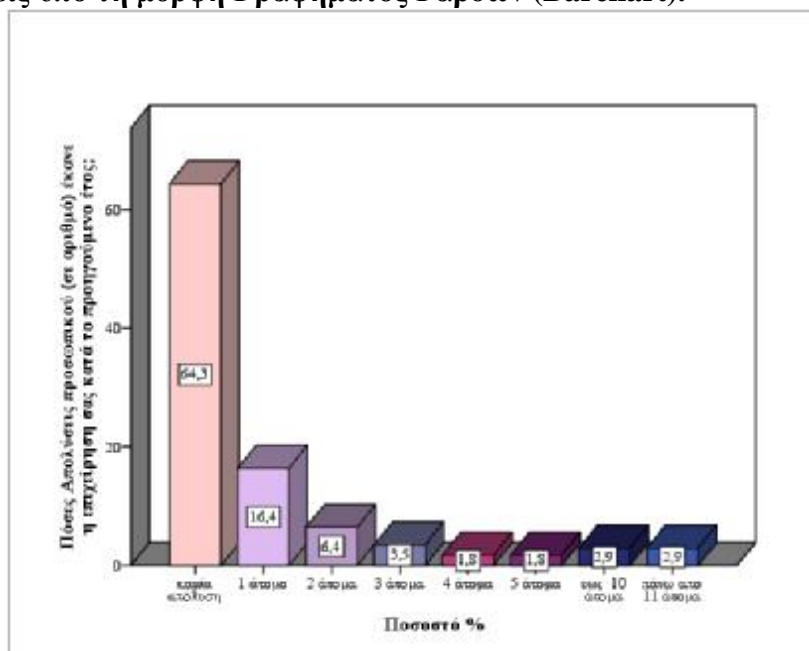
Γράφημα Crosstabulation2/β : Προβολή των ποσοστών των απολύσεων που πραγματοποίησαν οι ερωτηθέντες ανάλογα με αυτούς που διαθέτουν επιχειρήσεις Πρωτογενούς Παραγωγής υπό τη μορφή Γραφήματος Ράβδων (Barchart).



Γράφημα Crosstabulation2/γ : Προβολή των ποσοστών των απολύσεων που πραγματοποίησαν οι ερωτηθέντες ανάλογα με αυτούς που διαθέτουν Μεταποιητικές επιχειρήσεις υπό τη μορφή Γραφήματος Ράβδων (Barchart).



Γράφημα Crosstabulation2/δ : Προβολή των ποσοστών των απολύσεων που πραγματοποίησαν οι ερωτηθέντες ανάλογα με αυτούς που διαθέτουν Εμπορικές επιχειρήσεις υπό τη μορφή Γραφήματος Ράβδων (Barchart).



Γράφημα Crosstabulation2/ε : Προβολή των ποσοστών των απολύσεων που πραγματοποίησαν οι ερωτηθέντες ανάλογα με αυτούς που διαθέτουν επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών υπό τη μορφή Γραφήματος Ράβδων (Barchart).

Ανάλυση των κυριότερων παρατηρήσεων και συμπερασμάτων που προέκυψαν από το Crosstabulation των Ειδών των επιχειρήσεων και του πλήθους των απολύσεων. Οι επιχειρηματίες που διαθέτουν επιχειρήσεις στον κλάδο Πρωτογενούς Παραγωγής παρατηρείται πως σε ποσοστό 23,1% σε τρεις περιπτώσεις όπως και με τις προσλήψεις ότι στην πρώτη ότι δεν πραγματοποίησαν καμία απόλυση, στη δεύτερη ότι απέλυσαν 2 άτομα και στην τρίτη ότι απέλυσαν πάνω από 11 άτομα, την ίδια στιγμή οι επιχειρηματίες που διαθέτουν επιχειρήσεις στον Μεταποιητικό κλάδο παρατηρείται πως σε ποσοστό 45,5% ότι δεν πραγματοποίησαν καμία απόλυση, σε ποσοστό 27,3% ότι απέλυσαν 1 άτομο και σε ίδιο ποσοστό ότι απέλυσαν 3 άτομα. Επίσης οι επιχειρηματίες που διαθέτουν Εμπορικές επιχειρήσεις παρατηρείται πως σε ποσοστό 55,6% ότι δεν απέλυσαν κανένα άτομο, σε ποσοστό 16,7% ότι απέλυσαν 1 άτομο και σε ποσοστό 13,9% ότι απέλυσαν 2 άτομα τέλος οι επιχειρηματίες που διαθέτουν επιχειρήσεις στον κλάδο της παροχής υπηρεσιών παρατηρείται πως σε ποσοστό 64,3% ότι δεν πραγματοποίησαν καμία απόλυση και σε ποσοστό 16,4% ότι απέλυσαν 1 άτομο. Από αυτά τα στοιχεία φαίνεται πως και οι απολύσεις κυμαίνονται σε χαμηλά επίπεδα από την πλειοψηφία των επιχειρήσεων ενώ άξιο αναφοράς είναι το γεγονός ότι οι επιχειρήσεις του κλάδου της παροχής υπηρεσιών έκαναν τις λιγότερες απολύσεις και ακολούθησαν οι επιχειρήσεις του Εμπορικού κλάδου και του Μεταποιητικού κλάδου.

Crosstabulation Είδος επιχείρησης και Συμμετείχε η επιχείρησή σας σε κάποιο πρόγραμμα Επιδότησης Θέσεων Εργασίας κατά το προηγούμενο έτος;

		Συμμετείχε η επιχείρησή σας σε κάποιο πρόγραμμα Επιδότησης Θέσεων Εργασίας κατά το προηγούμενο έτος;		Total
		Ναι	Όχι	
Είδος επιχείρησης	Πρωτογενής παραγωγή	3	10	13
	Μεταποιητική	1	10	11
	Εμπόριο	12	24	36
	Υπηρεσίες	66	105	171
Total		82	149	231

Πίνακας Crosstabulation3/α : Παρουσίαση των συχνοτήτων που παρουσιάζονταν επιχειρηματίες οι οποίοι συμμετείχαν σε κάποιο πρόγραμμα επιδότησης θέσεων εργασίας ανάλογα με το είδος της κάθε επιχείρησης.

**Συμμετείχε η επιχείρησή σας σε κάποιο πρόγραμμα
Επιδότησης Θέσεων Εργασίας κατά το προηγούμενο έτος;**

		Frequency	Percent
Valid	Ναι	3	23,1
	Όχι	10	76,9
	Total	13	100,0

Πίνακας Crosstabulation 3/β : Παρουσίαση των συχνοτήτων και των ποσοστών που παρουσιάζονταν επιχειρηματίες οι οποίοι συμμετείχαν σε κάποιο πρόγραμμα επιδότησης θέσεων εργασίας ανάλογα με αυτούς που διαθέτουν επιχειρήσεις Πρωτογενούς Παραγωγής.

**Συμμετείχε η επιχείρησή σας σε κάποιο πρόγραμμα Επιδότησης
Θέσεων Εργασίας κατά το προηγούμενο έτος;**

		Frequency	Percent
Valid	Ναι	1	9,1
	Όχι	10	90,9
	Total	11	100,0

Πίνακας Crosstabulation 3/γ : Παρουσίαση των συχνοτήτων και των ποσοστών που παρουσιάζονταν επιχειρηματίες οι οποίοι συμμετείχαν σε κάποιο πρόγραμμα επιδότησης θέσεων εργασίας ανάλογα με αυτούς που διαθέτουν Μεταποιητικές επιχειρήσεις.

Συμμετείχε η επιχείρησή σας σε κάποιο πρόγραμμα

Επιδότησης Θέσεων Εργασίας κατά το προηγούμενο έτος;

		Frequency	Percent
Valid	Ναι	12	33,3
	Όχι	24	66,7
	Total	36	100,0

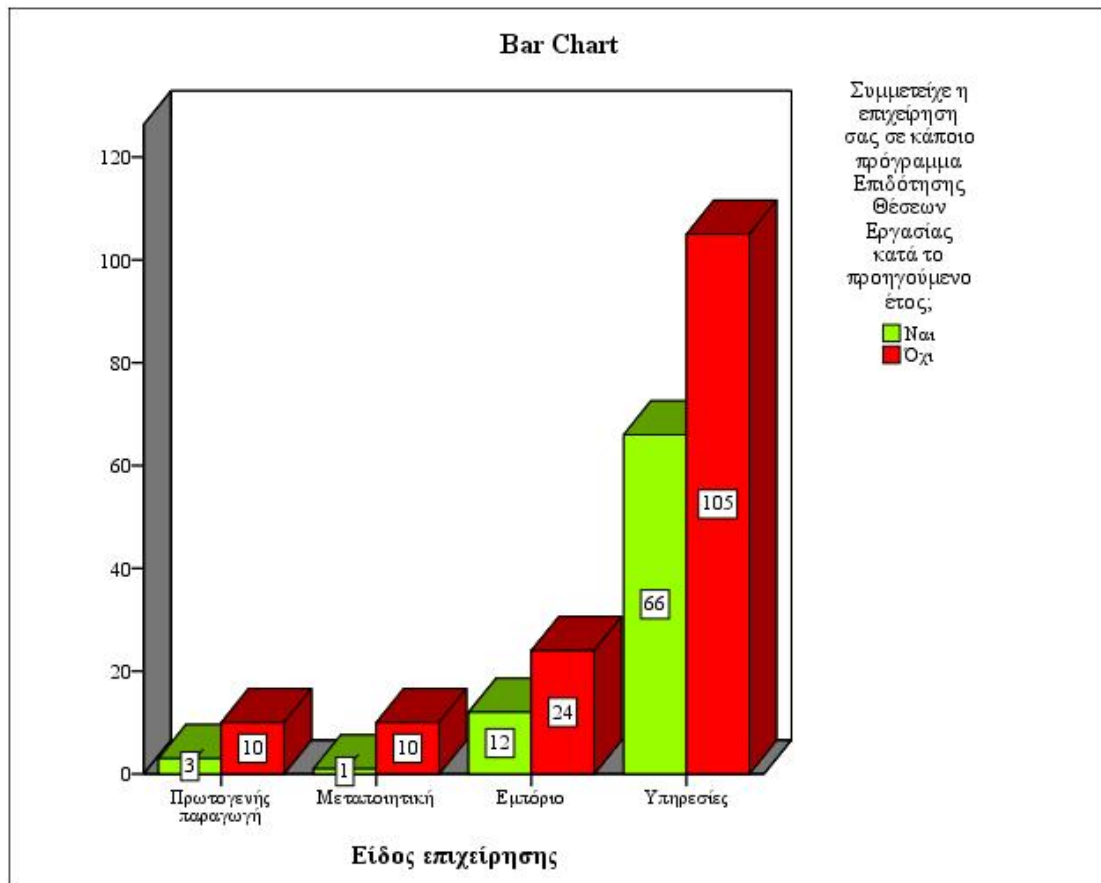
Πίνακας Crosstabulation 3/δ : Παρουσίαση των συχνοτήτων και των ποσοστών που παρουσιάζονταν επιχειρηματίες οι οποίοι συμμετείχαν σε κάποιο πρόγραμμα επιδότησης θέσεων εργασίας ανάλογα με αυτούς που διαθέτουν Εμπορικές επιχειρήσεις.

Συμμετείχε η επιχείρησή σας σε κάποιο πρόγραμμα

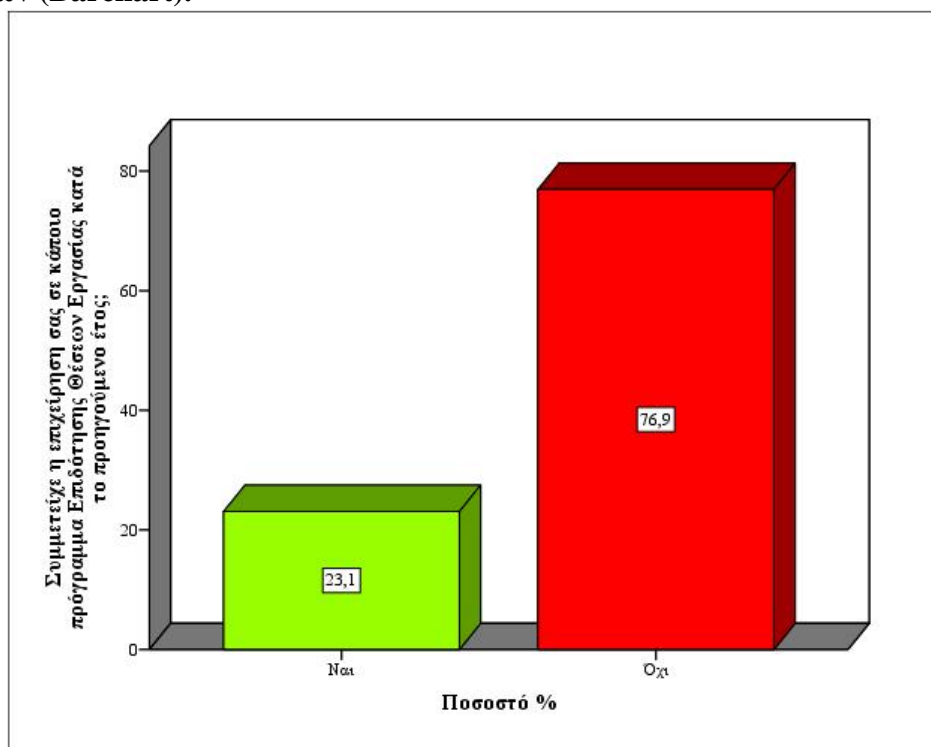
Επιδότησης Θέσεων Εργασίας κατά το προηγούμενο έτος;

		Frequency	Percent
Valid	Ναι	66	38,6
	Όχι	105	61,4
	Total	171	100,0

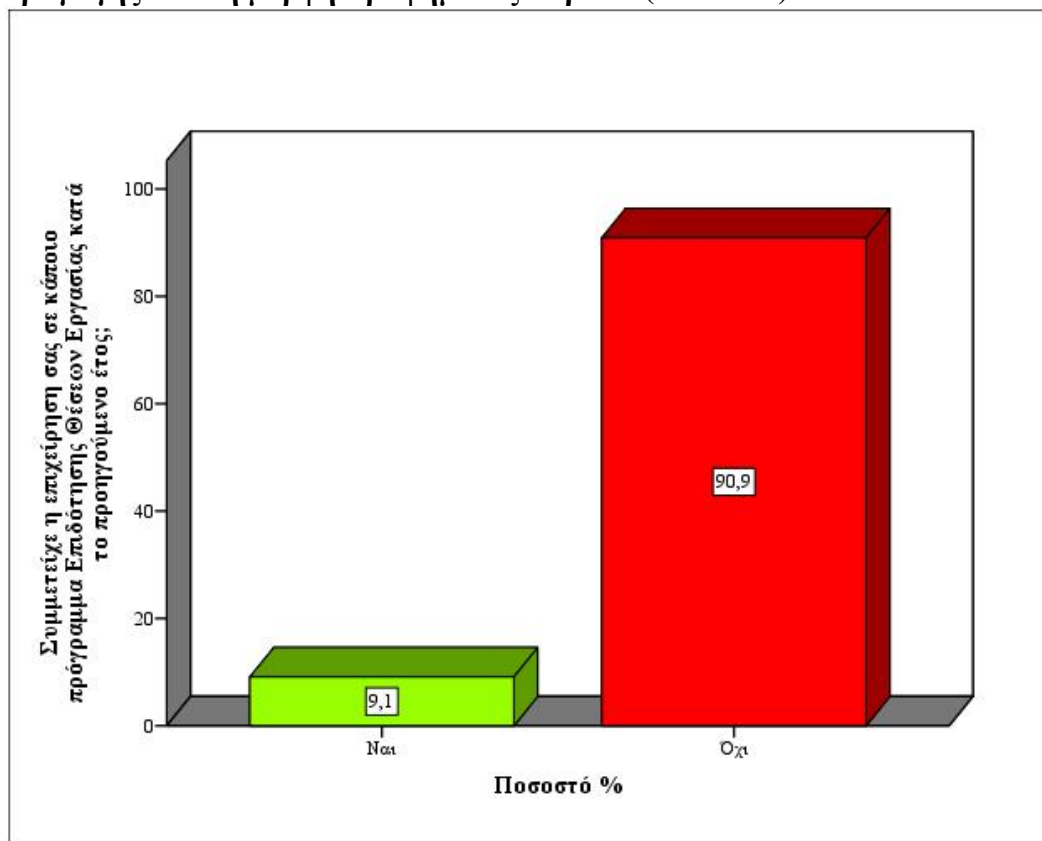
Πίνακας Crosstabulation 3/ε : Παρουσίαση των συχνοτήτων και των ποσοστών που παρουσιάζονταν επιχειρηματίες οι οποίοι συμμετείχαν σε κάποιο πρόγραμμα επιδότησης θέσεων εργασίας ανάλογα με αυτούς που διαθέτουν επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών.



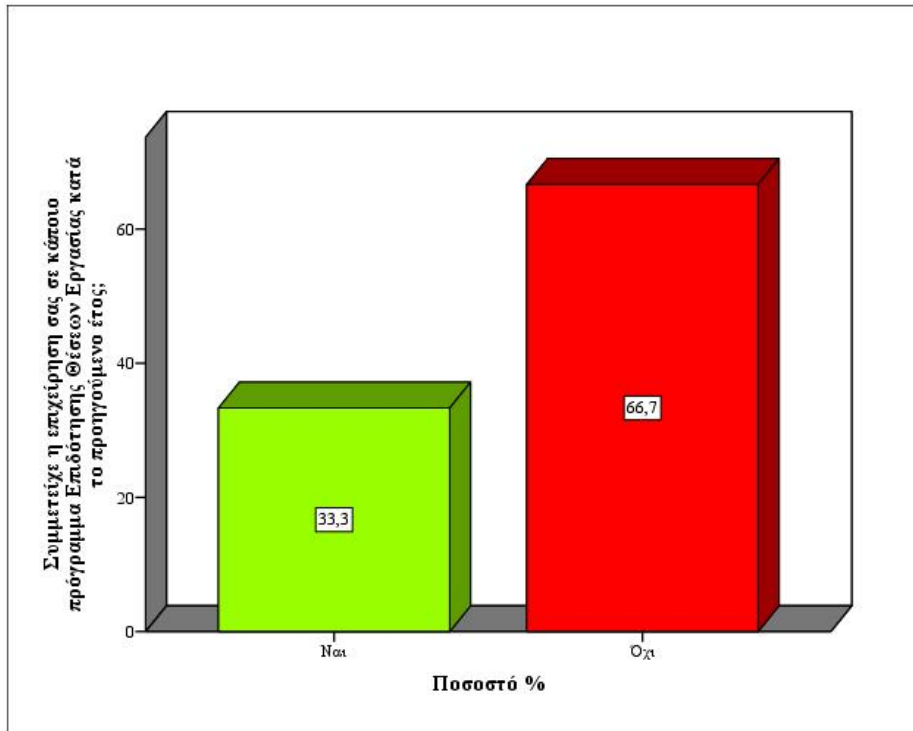
Γράφημα Crosstabulation3/α : Προβολή των συχνοτήτων που παρουσιάζονταν επιχειρηματίες οι οποίοι συμμετείχαν σε κάποιο πρόγραμμα επιδότησης θέσεων εργασίας ανάλογα με το είδος της κάθε επιχείρησης υπό τη μορφή Γραφήματος Ράβδων (Barchart).



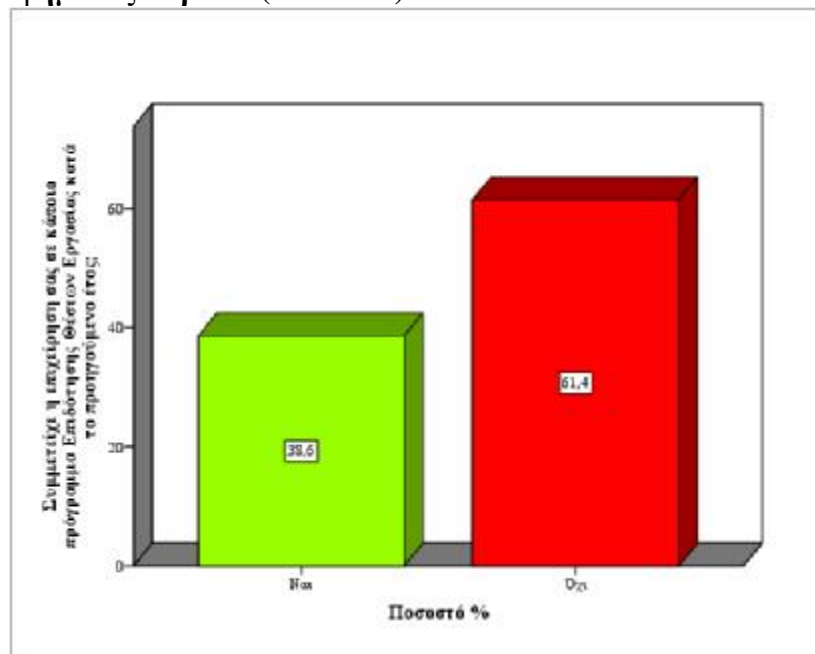
Γράφημα Crosstabulation3/β : Προβολή των ποσοστών που παρουσιάζονταν επιχειρηματίες οι οποίοι συμμετείχαν σε κάποιο πρόγραμμα επιδότησης θέσεων εργασίας ανάλογα με αυτούς που διαθέτουν επιχειρήσεις Πρωτογενούς Παραγωγής υπό τη μορφή Γραφήματος Ράβδων (Barchart).



Γράφημα Crosstabulation3/γ : Προβολή των ποσοστών που παρουσιάζονταν επιχειρηματίες οι οποίοι συμμετείχαν σε κάποιο πρόγραμμα επιδότησης θέσεων εργασίας ανάλογα με αυτούς που διαθέτουν Μεταποιητικές επιχειρήσεις υπό τη μορφή Γραφήματος Ράβδων (Barchart).



Γράφημα Crosstabulation3/δ : Προβολή των ποσοστών που παρουσιάζονταν επιχειρηματίες οι οποίοι συμμετείχαν σε κάποιο πρόγραμμα επιδότησης θέσεων εργασίας ανάλογα με αυτούς που διαθέτουν Εμπορικές επιχειρήσεις υπό τη μορφή Γραφήματος Ράβδων (Barchart).



Γράφημα Crosstabulation3/ε : Προβολή των ποσοστών που παρουσιάζονταν επιχειρηματίες οι οποίοι συμμετείχαν σε κάποιο πρόγραμμα επιδότησης θέσεων εργασίας ανάλογα με αυτούς που διαθέτουν επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών υπό τη μορφή Γραφήματος Ράβδων (Barchart).

Ανάλυση των κυριότερων παρατηρήσεων και συμπερασμάτων που προέκυψαν από το Crosstabulation των Ειδών των επιχειρήσεων και του εάν οι επιχειρήσεις των ερωτηθέντων συμμετέχουν σε κάποιο πρόγραμμα επιδότησης θέσεων εργασίας κατά το προηγούμενο έτος. Οι επιχειρηματίες που διαθέτουν επιχειρήσεις στον κλάδο Πρωτογενούς Παραγωγής παρατηρείται πως είναι αυτοί οι οποίοι σε ποσοστό 76,9% στο σύνολο τους απάντησαν πως δεν συμμετέχουν σε κάποιο πρόγραμμα επιδότησης θέσεων εργασίας. Οι επιχειρηματίες οι οποίοι σε μεγαλύτερο ποσοστό 90,9% του συνόλου τους δεν συμμετέχουν σε κάποιο τέτοιο πρόγραμμα ήταν αυτοί οι οποίοι δρουν στον κλάδο της μεταποίησης, οι ερωτηθέντες οι οποίοι δρουν στον Εμπορικό κλάδο σε ποσοστό 66,7% ήταν αυτοί οι οποίοι απάντησαν αρνητικά στο ότι συμμετείχε η επιχείρησή τους σε κάποιο πρόγραμμα επιδότησης θέσεων εργασίας. Τέλος οι ερωτηθέντες οι οποίοι είχαν κάποια επιχείρηση στον κλάδο της παροχής υπηρεσιών σε ποσοστό 61,4% ήταν αυτοί οι οποίοι στο σύνολο των ερωτηθέντων αυτού του κλάδου δεν πήραν μέρος σε κάποιο τέτοιο πρόγραμμα.

Crosstabulation Λειτουργεί ξεχωριστό τμήμα μισθοδοσίας στην επιχείρησή σας και Το τμήμα μισθοδοσίας αποτελεί ένα σημαντικό τομέα για την κάθε επιχείρηση;

		Το τμήμα μισθοδοσίας αποτελεί ένα σημαντικό τομέα για την κάθε επιχείρηση					Total
		Διαφωνώ	Μάλλον διαφωνώ	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	Μάλλον Συμφωνώ	Συμφωνώ	
Λειτουργεί ξεχωριστό τμήμα μισθοδοσίας στην επιχείρησή σας	Ναι	0	0	3	12	52	67
	Όχι	1	3	34	31	95	164
Total		1	3	37	43	147	231

Πίνακας Crosstabulation4/α : Παρουσίαση των συχνοτήτων των συμφωνούντων ή διαφωνούντων επιχειρηματιών σχετικά με εάν το τμήμα μισθοδοσίας αποτελεί ένα σημαντικό τομέα για την κάθε επιχείρηση και του εάν λειτουργεί ξεχωριστό τμήμα μισθοδοσίας στην επιχείρησή τους.

Το τμήμα μισθοδοσίας αποτελεί ένα σημαντικό τομέα για την κάθε επιχείρηση

		Frequency	Percent
Valid	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	3	4,5
	Μάλλον Συμφωνώ	12	17,9
	Συμφωνώ	52	77,6
Total		67	100,0

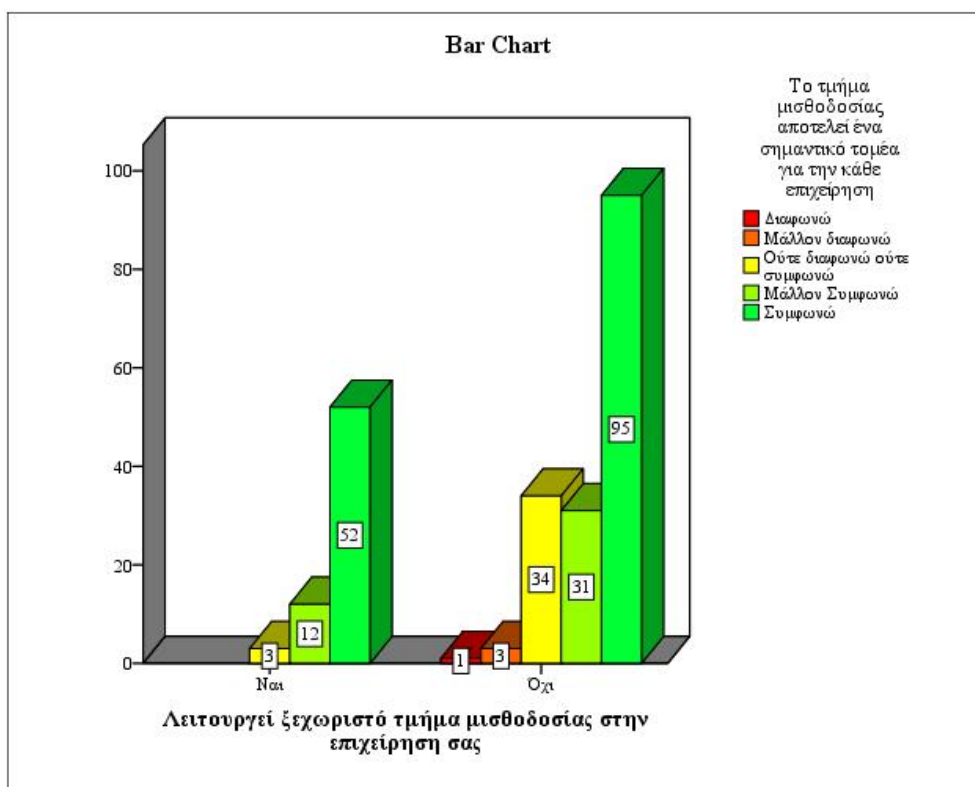
Πίνακας Crosstabulation 4/β : Παρουσίαση των συχνοτήτων και των ποσοστών των επιχειρηματιών σχετικά με το εάν συμφωνούν ή όχι με το ότι τμήμα μισθοδοσίας αποτελεί ένα σημαντικό τομέα για την κάθε επιχείρηση και ταυτόχρονα διέθεταν ξεχωριστό τμήμα μισθοδοσίας στην επιχείρησή τους.

Το τμήμα μισθοδοσίας αποτελεί ένα σημαντικό τομέα για την κάθε επιχείρηση

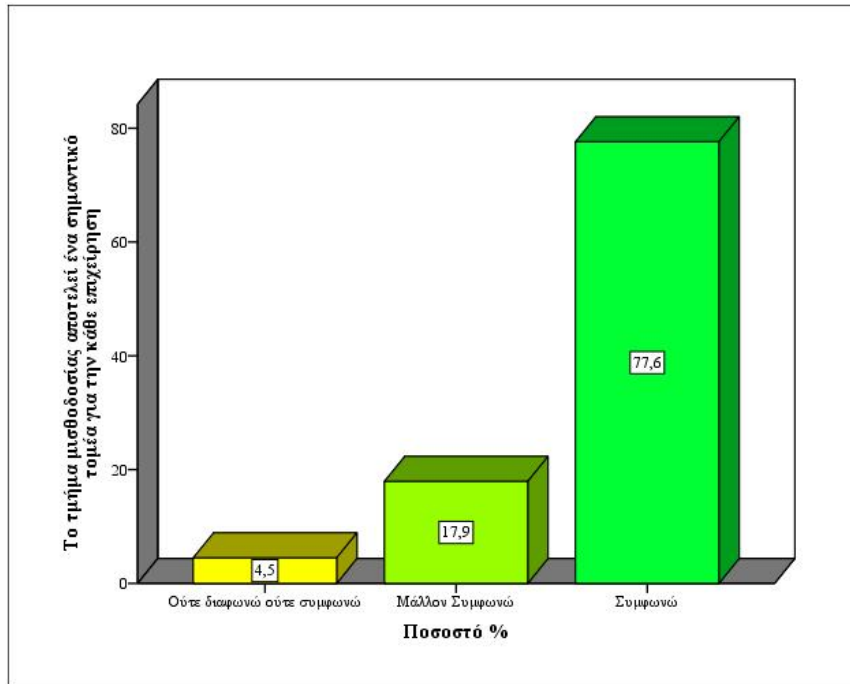
		Frequency	Percent
Valid	Διαφωνώ	1	,6
	Μάλλον διαφωνώ	3	1,8
	Ούτε διαφωνώ ούτε συμφωνώ	34	20,7

Μάλλον Συμφωνώ	31	18,9
Συμφωνώ	95	57,9
Total	164	100,0

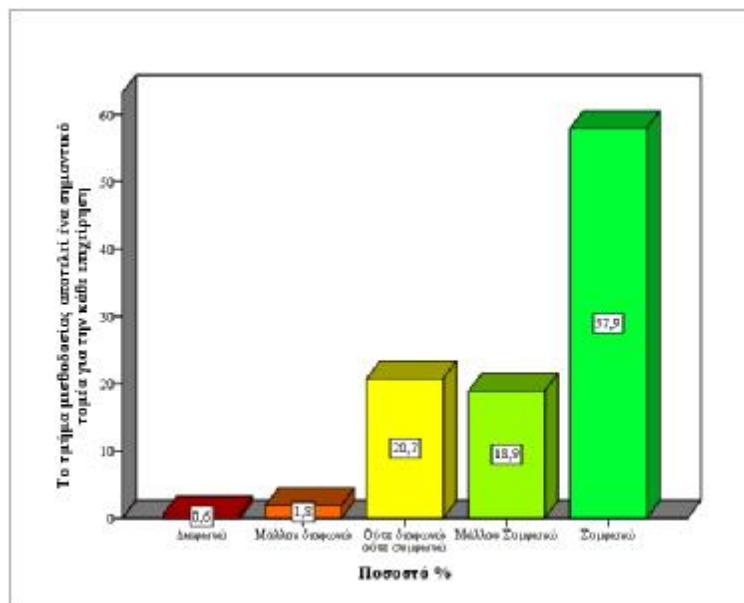
Πίνακας Crosstabulation 4/γ : Παρουσίαση των συχνοτήτων και των ποσοστών των επιχειρηματιών σχετικά με το εάν συμφωνούν ή όχι με το ότι τμήμα μισθοδοσίας αποτελεί ένα σημαντικό τομέα για την κάθε επιχείρηση και ταυτόχρονα δεν διέθεταν ξεχωριστό τμήμα μισθοδοσίας στην επιχείρησή τους.



Γράφημα Crosstabulation4/α : Προβολή των συχνοτήτων των συμφωνούντων ή διαφωνούντων επιχειρηματιών σχετικά με εάν το τμήμα μισθοδοσίας αποτελεί ένα σημαντικό τομέα για την κάθε επιχείρηση και του εάν λειτουργεί ξεχωριστό τμήμα μισθοδοσίας στην επιχείρησή τους υπό τη μορφή Γραφήματος Ράβδων (Barchart).



Γράφημα Crosstabulation4/β : Προβολή των ποσοστών των επιχειρηματιών σχετικά με το εάν συμφωνούν ή όχι με το ότι τμήμα μισθοδοσίας αποτελεί ένα σημαντικό τομέα για την κάθε επιχείρηση και ταυτόχρονα διαθέτουν ξεχωριστό τμήμα μισθοδοσίας στην επιχείρησή τους υπό τη μορφή Γραφήματος Ράβδων (Barchart).



Γράφημα Crosstabulation4/γ : Προβολή των ποσοστών των επιχειρηματιών σχετικά με το εάν συμφωνούν ή όχι με το ότι τμήμα μισθοδοσίας αποτελεί ένα σημαντικό τομέα για την κάθε επιχείρηση και ταυτόχρονα δεν διαθέτουν ξεχωριστό τμήμα μισθοδοσίας στην επιχείρησή τους υπό τη μορφή Γραφήματος Ράβδων (Barchart).

Ανάλυση των κυριότερων παρατηρήσεων και συμπερασμάτων που προέκυψαν από το Crosstabulation του εάν λειτουργεί ξεχωριστό τμήμα μισθοδοσίας στην επιχείρηση τους και του εάν το τμήμα μισθοδοσίας αποτελεί ένα σημαντικό τομέα για την κάθε επιχείρηση. Οι επιχειρηματίες στους οποίους λειτουργεί ξεχωριστό τμήμα μισθοδοσίας στην επιχείρηση τους και συμφώνησαν με το ότι το τμήμα μισθοδοσίας αποτελεί ένα σημαντικό τομέα για την κάθε επιχείρηση ήταν οι 95,5% του συνόλου αυτών των ατόμων ενώ οι ερωτηθέντες οι οποίοι δεν έχουν ξεχωριστό τμήμα μισθοδοσίας στην επιχείρηση τους και συμφώνησαν με το ότι το τμήμα μισθοδοσία αποτελεί σημαντικό τομέα για την κάθε επιχείρηση ήταν 76,8% του συνόλου τους.

Συμπεράσματα

Παρατηρώντας τους πίνακες και τα διαγράμματα που προηγήθηκαν καθίσταται σαφές ότι η πλειοψηφία των ερωτηθέντων απάντησε πως η επιχείρηση τους δεν προσέλαβε κανένα άτομο κατά το προηγούμενο έτος ενώ λιγότεροι ήταν αυτοί οι οποίοι απάντησαν πως η επιχείρηση τους προσέλαβε ένα άτομο. Ταυτόχρονα πάνω από τους μισούς ερωτηθέντες απάντησαν πως η επιχείρηση τους δεν απέλυσε κανένα άτομο κατά το προηγούμενο έτος και ενώ πολύ λιγότεροι ερωτηθέντες ήταν αυτοί οι οποίοι απάντησαν πως η επιχείρηση τους απέλυσε ένα άτομο. Από τις συσχετίσεις παρατηρείται πως οι προσλήψεις κυμαίνονται σε χαμηλά επίπεδα από την πλειοψηφία των επιχειρήσεων πλην των επιχειρήσεων του κλάδου της πρωτογενούς παραγωγής όπου προσλήφθηκαν σε μεγάλο ποσοστό άνω των 11 ατόμων. Ταυτόχρονα και οι απολύσεις κυμαίνονται σε χαμηλά επίπεδα από την πλειοψηφία των επιχειρήσεων ενώ άξιο αναφοράς είναι το γεγονός ότι οι επιχειρήσεις του κλάδου της παροχής υπηρεσιών έκαναν τις λιγότερες απολύσεις και ακολούθησαν οι επιχειρήσεις του Εμπορικού κλάδου και του Μεταποιητικού κλάδου.

Εν συνεχεία παρατηρείται πως τα 2/3 των ερωτηθέντων απάντησαν πως η επιχείρηση τους συμμετείχε σε κάποιο πρόγραμμα Επιδότησης Θέσεων Εργασίας κατά το προηγούμενο έτος ενώ σχεδόν το 1/3 των ερωτηθέντων απάντησαν το αντίθετο. Στη συνέχεια παρατηρήθηκε πως οι επιχειρήσεις των ερωτηθέντων κατά κύριο λόγο λειτουργούν με ημερήσια 1 βάρδια, λιγότεροι επιχειρηματίες απάντησαν πως η επιχείρηση τους καθημερινά λειτουργεί με 2 βάρδιες, ενώ κατά πολύ λιγότερα ήταν τα άτομα τα οποία είχαν επιχείρηση η οποία λειτουργούσε 3 ημερήσιες βάρδιες. Οι επιχειρηματίες που διαθέτουν επιχειρήσεις στον κλάδο Πρωτογενούς Παραγωγής παρατηρείται πως στο σύνολο τους απάντησαν πως δεν συμμετέχουν σε κάποιο πρόγραμμα επιδότησης θέσεων εργασίας. Οι επιχειρηματίες οι οποίοι είχαν το μεγαλύτερο ποσοστό του συνόλου τους που δεν συμμετέχουν σε κάποιο τέτοιο πρόγραμμα ήταν αυτοί οι οποίοι δρουν στον κλάδο της μεταποίησης, οι ερωτηθέντες οι οποίοι δρουν στον Εμπορικό κλάδο έρχονται τρίτοι σε αυτούς απάντησαν αρνητικά στο ότι συμμετείχε η επιχείρηση τους σε κάποιο πρόγραμμα επιδότησης θέσεων εργασίας. Τέλος οι ερωτηθέντες οι οποίοι είχαν κάποια επιχείρηση στον κλάδο της παροχής υπηρεσιών ήταν αυτοί που είχαν λιγότερο αριθμό στους επιχειρηματίες οι οποίοι στο σύνολο τους δεν πήραν μέρος σε κάποιο τέτοιο πρόγραμμα.

Επίσης παρατηρήσαμε πως η πλειοψηφία των ερωτηθέντων απάντησαν πως η επιχείρηση τους λειτουργεί 5 ημέρες την εβδομάδα, ενώ λιγότεροι ήταν αυτοί οι οποίοι απάντησαν πως η επιχείρηση τους λειτουργεί 6ημέρες την εβδομάδα, ταυτόχρονα 7 στους 10 ερωτηθέντες απάντησαν πως λειτουργεί ξεχωριστό τμήμα μισθοδοσίας στην επιχείρηση τους. Επιπροσθέτως η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτηθέντων απάντησαν πως στην επιχείρηση τους η εκκαθάριση της μισθοδοσίας γίνεται από την ίδια.

Παρατηρώντας το κόστος Μισθοδοσίας των ερωτηθέντων την προηγούμενη περίοδο κατά κύριο λόγο υπερέβαινε τις 35.000€ ενώ οι ερωτηθέντες οι οποίοι είχαν κόστος Μισθοδοσίας 10.000€ ακολούθησαν σε πλήθος, την ίδια στιγμή παρατηρείται πως η πλειοψηφία των ερωτηθέντων απάντησε πως Συμφωνεί με το ότι το τμήμα μισθοδοσίας αποτελεί ένα σημαντικό τομέα για την κάθε επιχείρηση και επίσης σε αντίστοιχα ποσοστά ήταν και τα άτομα που απάντησαν πως το τμήμα μισθοδοσίας προσδιορίζει την εικόνα της επιχείρησης, όμως στην τελευταία κατηγορία παρατηρείται ένας διχασμός βάση του ότι ένα ποσοστό γύρω στο 30% δεν είχε μια ξεκάθαρη στάση αφού ούτε συμφώνησε αλλά ούτε και διαφώνησε. Οι επιχειρηματίες στους οποίους λειτουργεί ξεχωριστό τμήμα μισθοδοσίας στην επιχείρηση τους και συμφώνησαν με το ότι το τμήμα μισθοδοσίας αποτελεί ένα σημαντικό τομέα για την κάθε επιχείρηση ήταν η συντριπτική πλειοψηφία του συνόλου αυτών των ατόμων ενώ οι ερωτηθέντες οι οποίοι δεν έχουν ξεχωριστό τμήμα μισθοδοσίας στην επιχείρηση τους και συμφώνησαν με το ότι το τμήμα μισθοδοσία αποτελεί σημαντικό τομέα για την κάθε επιχείρηση ήταν σχεδόν τα 3/4 του συνόλου τους.

Ένα γεγονός άξιο αναφοράς είναι ότι οι ερωτηθέντες κατά την πλειοψηφία τους απάντησαν πως Συμφωνούν με το ότι το τμήμα μισθοδοσίας πρέπει να ενδυναμώνεται μόνο από λογιστές.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Τζωρτζάκης Κ., Τερζίδης Κ., (2004). Διοίκηση ανθρωπίνων πόρων - Διοίκηση προσωπικού, Εκδόσεις: Rosili, Αθήνα.

Μπιτσάνη, Ε. (2006). Διοίκηση ανθρωπίνων πόρων : Ζητήματα και σύγχρονες προσεγγίσεις στη θεωρία της οργανωσιακής και διοικητικής συμπεριφοράς. Εκδόσεις: Διόνικος, Αθήνα.

Καραγιάννης Δ., Καραγιάννης Ι., Καραγιάννη Α. (2015). Εργατικά- Μισθοδοσίες- Ασφαλιστικά. Εκδότης: Ιδιωτική, Αθήνα.

Αληφάντης Γ. (2013). Αμοιβές και έξοδα προσωπικού. Εκδόσεις: Πάμισος, Αθήνα.

Κουκιάδης, Ι. (2013). Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα.

Ληξουριώτης, Ι. (2010). Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις. Νομική Βιβλιοθήκη.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Μισθοδοσία

* Απαιτείται

ΦΥΛΟ *

- Άνδρας
- Γυναίκα

Ηλικία *

- 20-30
- 31-40
- 41-50
- 51 και άνω

Είδος επιχείρησης *

- Πρωτογενής παραγωγή
- Μεταποιητική
- Εμπόριο
- Υπηρεσίες

πόσοι είναι οι εργαζόμενοι στην επιχείρησή σας; *

Πόσες Προσλήψεις προσωπικού (σε αριθμό) έκανε η επιχείρησή σας κατά το προηγούμενο έτος; *

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- έως 10
- πάνω από 11

Πόσες απολύσεις προσωπικού (σε αριθμό) έκανε η επιχείρησή σας κατά το προηγούμενο έτος; *

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- έως 10
- πάνω από 11

Συμμετείχε η επιχείρησή σας σε κάποιο πρόγραμμα Επιδότησης Θέσεων Εργασίας κατά το προηγούμενο έτος; *

- Ναι
- Όχι

Πόσες Βάρδιες (σε αριθμό) ημερησίως λειτουργεί η επιχείρησή σας; *

- 1
- 2
- 3
- 4

Πόσες ημέρες την εβδομάδα (σε αριθμό) λειτουργεί η επιχείρησή σας; *

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

Λειτουργεί ξεχωριστό τμήμα μισθοδοσίας στην επιχείρησή σας; *

- Ναι
- Όχι

Η εκκαθάριση της μισθοδοσίας γίνεται από τον φορέα σας ή από άλλη εταιρία; *

- από τον φορέα
- από άλλη εταιρία

Ποιο ήταν το συνολικό Κόστος Μισθοδοσίας για την επιχείρησή σας κατά την προηγούμενη οικονομική περίοδο; *

- έως 5000 Ευρώ
- έως 10000 Ευρώ
- έως 15000 Ευρώ
- έως 20000 Ευρώ
- έως 25000 Ευρώ
- έως 30000 Ευρώ
- έως 35000 Ευρώ
- πάνω από 35000 Ευρώ

Το τμήμα μισθοδοσίας αποτελεί ένα σημαντικό τομέα για την κάθε επιχείρηση *

- Διαφωνώ
- Μάλλον διαφωνώ
- Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Μάλλον συμφωνώ
- Συμφωνώ

Το τμήμα μισθοδοσίας προσδιορίζει την εικόνα της επιχείρησης *

- Διαφωνώ
- Μάλλον διαφωνώ
- Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Μάλλον συμφωνώ
- Συμφωνώ

Το τμήμα μισθοδοσίας πρέπει να ενδυναμώνεται μόνο από λογιστές *

- Διαφωνώ
- Μάλλον διαφωνώ
- Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ
- Μάλλον συμφωνώ
- Συμφωνώ

Υποβολή