

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ

ΣΧΟΛΗΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ ΚΑΙ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ
ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ**

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΩΝ:

ΓΚΟΝΟΥ ΟΥΡΑΝΙΑ ΚΑΙ ΖΗΛΟΥ ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ

ΕΠΟΠΤΕΥΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ: ΚΑΜΠΟΥΡΗ ΜΑΡΙΑ

ΜΕΣΟΛΟΓΓΙ, 2018

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Προκειμένου η ιδιωτική επιχείρηση ν' ανταποκριθεί στο σκοπό για τον οποίο δημιουργήθηκε, χρειάζεται μια σειρά από προϋποθέσεις, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνεται και η ορθολογική της οργάνωση. Μέσα σ' αυτό τον κύκλο οργανώσεως της ιδιωτικής επιχειρήσεως είναι αδιανόητο να παραλειφθεί η οργάνωση του λογιστηρίου της, δηλαδή η εφαρμογή ενός σύγχρονου συστήματος οργανώσεως, που εξωτερικεύεται με ένα προσαρμόσιμο λογιστικό σχέδιο.

Αυτό διαπιστώνεται χωρίς ενδοιασμούς σε χώρες που έχουν ισχυρή οικονομική υποδομή, οι οποίες στηρίζουν αυτή την οικονομική τους ανάπτυξη στην καλά οργανωμένη ιδιωτική πρωτοβουλία και στις οποίες έχουν δημοσιευθεί πλήθος ειδικών λογιστικών σχεδίων, δηλαδή έδωσαν προτεραιότητα στην οργάνωση του λογιστηρίου των ιδιωτικών επιχειρήσεων με τη δημοσίευση των ειδικών λογιστικών σχεδίων.

Οι απαιτήσεις του συνεχώς μεταβαλλόμενου οικονομικού - φοροτεχνικού περιβάλλοντος σε συνδυασμό με τις αυξανόμενες ανάγκες πληροφόρησης των επιχειρήσεων έχουν αυξήσει ραγδαία το όγκο εργασίας που έχει να διεκπεραιώσει το σύγχρονο λογιστικό γραφείο.

Ο αυξημένος όγκος εργασιών καθιστά αναγκαία την ύπαρξη ενός πληροφοριακού συστήματος προσαρμοσμένου απόλυτα στις απαιτήσεις ενός σύγχρονου λογιστικού γραφείου. Το σύγχρονο πληροφοριακό σύστημα του λογιστικού γραφείου, οφείλει να βασίζεται όχι μόνο στην εμπειρία προηγούμενης πρακτικής αλλά και σε συγκεκριμένες απαιτήσεις και στόχους.

Σε άλλες χώρες το καθεστώς μισθοδοσίας είναι απλούστερο. Για τον υπολογισμό μισθοδοσίας χρειάζεται απλά ένα φύλλο εργασίας. Επειδή στην Ελλάδα είναι δύσκολο το καθεστώς μισθοδοσίας και είναι υποχρεωμένοι όλοι οι λογιστές να ενημερώνονται για τις αλλαγές που γίνονται, έρχονται οι εταιρείες με τα προγράμματα μισθοδοσίας να κάνουν τη δουλειά του λογιστή πιο εύκολη.

Οπότε καταλήγουμε στην αναγκαιότητα αυτών των προγραμμάτων μέσω των εταιρειών που ενημερώνουν τα προγράμματά τους με όλες τις αλλαγές που γίνονται κατά καιρούς. Έτσι οι λογιστές δεν είναι αναγκασμένοι να παρακολουθούν όλες τις εξελίξεις και επομένως να προσαρμόζουν τις αλλαγές στα προγράμματα που δουλεύουν. Σ' αυτό το σημείο έρχονται οι εταιρείες με τις αναβαθμίσεις των προγραμμάτων να προσαρμόσουν τα προγράμματα με τις εκάστοτε αλλαγές.

Ακόμα ένα συμπέρασμα που έχουμε αντιληφθεί είναι το μεγάλο κόστος της αγοράς των προγραμμάτων όπως και η ετήσια συνδρομή αυτών καθιστώντας ένα βαρύ κόστος για τις μικρές επιχειρήσεις ωστόσο είναι απαραίτητα.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται μια παρουσίαση των συστημάτων αμοιβών. Οι θεωρήσεις συνοψίζονται στην κλασική ή «μηχανιστική» προσέγγιση, στην προσέγγιση των «ανθρώπινων σχέσεων», στην «ορθολογική» προσέγγιση και στις σύγχρονες προσεγγίσεις καθώς με την έξαρση της τεχνολογίας και την έλευση της εποχής της γνώσης η επιχείρηση μεταλλάσσεται, γίνεται περισσότερο πολύπλοκη και αναπτύσσονται νέες θεωρίες. Ορισμένες από τις σύγχρονες προσεγγίσεις είναι η συστημική θεωρία και οι θεωρίες του χάους.

Στην συνέχεια περιγράφεται η πολιτική και τα συστήματα αμοιβών που επικρατούν καθώς και οι παράγοντες καθορισμού των αμοιβών και η ανάπτυξη της δομής για την αμοιβή.

Στο δεύτερο κεφάλαιο περιγράφονται οι λογαριασμοί οργανικών εξόδων της ομάδας 6 και ιδιαίτερα οι Λογαριασμοί 60. «Αμοιβές και έξοδα προσωπικού», 61.«Αμοιβές και έξοδα τρίτων» και 63. «Φόροι - Τέλη». Στην συνέχεια στο τρίτο κεφάλαιο ακολουθεί ο λογιστικός χειρισμός της ομάδας «ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ». Μετέπειτα γίνεται αναφορά στην φορολογική αναγνώριση των αμοιβών προσωπικού και ακολουθεί ανάλυση για την έννοια και των υπολογισμό του ΦΜΥ και της Εισφοράς Αλληλεγγύης. Παραθέτονται και παραδείγματα υπολογισμού για την καλύτερη κατανόηση ορισμένων περιπτώσεων.

Τέλος παρουσιάζεται το πληροφοριακό σύστημα ALTEC xLINE ERP - Λογιστική Σουίτα που ανταποκρίνεται με πληρότητα στις απαιτήσεις για ενιαία διαχείριση όλων των δεδομένων του λογιστικού γραφείου από μία και μόνη εφαρμογή.

ΛΕΞΕΙΣ ΚΛΕΙΔΙΑ: ΕΙΣΟΔΗΜΑ, ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ, ΑΜΟΙΒΗ, ΚΟΣΤΟΣ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΦΟΡΟΙ, ΕΡΡ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Πρόλογος.....	2
Περίληψη.....	4
Εισαγωγή.....	8
Κεφάλαιο 1 ^ο : Συστήματα αμοιβών.....	8
1.1. Ο ρόλος των εργαζομένων στις επιχειρήσεις.....	9
1.1.1. Η κλασική ή μηχανιστική προσέγγιση.....	9
1.1.2. Η προσέγγιση των ανθρώπινων σχέσεων.....	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
1.1.3. Η ορθολογική προσέγγιση.....	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
1.1.4. Σύγχρονες προσεγγίσεις.....	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
1.2 Ορισμός μισθού.....	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
1.2.1 Νόμιμος μισθός.....	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
1.2.2. Συμβατικός Μισθός.....	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
1.2.3. Σύνηθης Μισθός.....	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
1.3 Καταβολή Μισθού.....	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
1.3.1. Καθυστέρηση Μισθού.....	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
1.4. Πολιτική και συστήματα αμοιβών.....	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
1.5. Η θεωρία της ισότητας και η δίκαιη μεταχείριση.....	20
1.6. Παράγοντες καθορισμού των αμοιβών.....	22
1.7. Ανάπτυξη της δομής για την αμοιβή.....	24
1.7.1. Στοιχεία από έρευνες της αγοράς.....	28
1.7.2. Κλιμάκια αμοιβών.....	30
1.8. Αμοιβή για τις δεξιότητες, τις γνώσεις και τις ικανότητες του.....	34
Κεφάλαιο 2: Λογαριασμοί οργανικών εξόδων: οι Λογαριασμοί της ομάδας 6.....	37
2.1. Περιεχόμενο και εννοιολογικοί προσδιορισμοί.....	38
2.2. Περιοδική κατανομή εξόδων μέσα στη χρήση.....	39
2.3. Τακτοποίηση λογαριασμών εξόδων στο τέλος της χρήσεως.....	40
2.4. Λογαριασμός 60 «Αμοιβές και έξοδα προσωπικού».....	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
2.5. Λογαριασμός 61 «Αμοιβές και έξοδα τρίτων».....	44
2.6. Λογαριασμός 63 «Φόροι - Τέλη».....	44
Κεφάλαιο 3: Λογιστικός χειρισμός της ομάδας «Αμοιβές και έξοδα προσωπικού».....	46
3.1. Λογιστικός χειρισμός.....	46
3.2. Φορολογική αναγνώριση των αμοιβών προσωπικού.....	49

Κεφάλαιο 4: Φορολογία – ΦΜΥ – ΕΕΑ (Ειδική Εισφορά Αλληλεγγύης)	51
4.1. Η έννοια του φόρου.....	52
4.2. Εισφορά Αλληλεγγύης.....	53
4.2.1. Παραδείγματα Υπολογισμού Μηνιαίας Παρακράτησης ΕΕΑ (Εισφοράς Αλληλεγγύης)	56
4.3. Φόρος Μισθωτών Υπηρεσιών	58
4.3.1. Παραδείγματα Υπολογισμού ΦΜΥ (Φόρου Μισθωτών Υπηρεσιών)	62
Κεφάλαιο 5. Παρουσίαση Χ-LINE.....	Σφάλμα! Δεν έχει οριστεί σελιδοδείκτης.
5.1. Εισαγωγή.....	65
5.2. Περιήγηση.....	66
5.3. Δημιουργία εταιρείας.....	74
5.3. Δημιουργία εργαζομένου.....	75
5.4. Υπολογισμός μισθοδοσίας	77
Επίλογος	79
Αναφορές – Πηγές.....	80

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η εργασία έχει πολύ σπουδαίο κοινωνικό ρόλο και αποτελεί τον θεμελιακό προορισμό του ανθρώπου. Είναι κοινωνικό λειτούργημα και συγχρόνως καθήκον κάθε ανθρώπου.

Η εργασία θεωρείται ο συντελεστής της παραγωγής, που αφορά τις προσπάθειες του ανθρώπου οι οποίες αποβλέπουν σε παραγωγικό σκοπό. Είναι ο σπουδαιότερος παραγωγικός συντελεστής ο οποίος μαζί με την γη και το κεφάλαιο δημιουργούν αγαθά. Η εργασία είναι αναπόφευκτη και έμφυτη στον άνθρωπο.

Μισθός εννοείται κάθε παροχή που δίνεται στους εργαζόμενους ως αντάλλαγμα της εργασίας τους. Δηλαδή κάθε αμοιβή σε χρήμα και σε είδος (όπως λ.χ. τροφή, κατοικία, δαπάνη ρεύματος κλπ), η οποία καταβάλλεται τακτικά και μόνιμα, είτε βάσει της εργασιακής σχέσης ή της συλλογικής σύμβασης ή του νόμου, είτε βάσει της κρατούσας συνήθειας όταν δεν υπάρχει ειδική συμφωνία.

Η μηχανογραφική διαχείριση μισθοδοσίας δίνει τη δυνατότητα αυτοματοποιημένης έκδοσης της μισθοδοσίας πλήρως ενημερωμένης με βάση τα ισχύοντα στοιχεία των ασφαλιστικών ταμείων, των συμβάσεων εργασίας και των συλλογικών συμβάσεων του Ιδιωτικού Τομέα. Επιτρέπει με εύκολο και γρήγορο τρόπο την καταγραφή και διαχείριση των παραμέτρων στις σχέσεις εργασίας των εργαζομένων, των ειδών των αποδοχών του, των επιδομάτων όπως αυτά προκύπτουν από τις αποφάσεις και τις επιμέρους εγκυκλίους καθώς και των κρατήσεων των ταμείων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο: ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ

1.1. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Ο ρόλος του ατόμου - εργαζομένου ως προσωπική συνεισφορά αλλά και με τη μορφή αλληλεπίδρασης με άλλους στην επιτυχία και την ευημερία ενός οργανισμού έχει περάσει από διαφορετικές θεωρήσεις παράλληλα με την πορεία εξέλιξης της εργασίας. Ξεκινώντας από τα τέλη του 19^{ου} και τις αρχές του 20^{ου} αιώνα έως και σήμερα, αυτές οι θεωρήσεις θα μπορούσαν να συνοψιστούν σε τέσσερις: στην κλασική ή «μηχανιστική» προσέγγιση, στην προσέγγιση των «ανθρώπινων σχέσεων», στην «ορθολογική» προσέγγιση και στις σύγχρονες προσεγγίσεις. Παρακάτω θα παρουσιαστεί συνοπτικά η καθεμία από αυτές.¹

1.1.1. Η ΚΛΑΣΙΚΗ Η ΜΗΧΑΝΙΣΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

Με τις αλλαγές που επέφερε στην οργάνωση της εργασίας η βιομηχανική επανάσταση και τη μετάβαση από τις αγροτικές κοινωνίες στις βιομηχανικές ξεπήδησε η ανάγκη να βρεθούν αποδοτικότεροι τρόποι για τη συμμετοχή των ανθρώπων στους χώρους εργασίας τους.² Πολλές θεωρίες αναδύθηκαν τη συγκεκριμένη περίοδο, οι οποίες είχαν ως κοινό χαρακτηριστικό τη μηχανιστική οπτική, δηλαδή τη θεώρηση του οργανισμού ως ένα σύστημα τυποποιημένο και προβλέψιμο, όπως μια μηχανή, όπου το ζητούμενο ήταν η αντιμετώπιση της οργανωτικής αταξίας και η χρήση της εξειδίκευσης. Αυτή η μηχανιστική προσέγγιση της παραγωγικότητας οδηγεί σε μια «εργαλειακή» θεώρηση των εργαζομένων, οι οποίοι δεν έχουν προσωπική βούληση και δυνατότητα άμεσης

¹Ιορδάνογλου Δ., (2008), «Διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού στις σύγχρονες οργανώσεις: Νέες τάσεις και πρακτικές», Κριτική, Αθήνα

²Ο.π. Ιορδάνογλου. 2008

παρέμβασης. Το ενδιαφέρον λοιπόν στρέφεται στην παραγωγική τους ικανότητα μέσα από τη μελέτη φυσιολογικών παραμέτρων.³

Οι βασικές θεωρίες της κλασικής προσέγγισης είναι η θεωρία του επιστημονικού μανάτζμεντ του Frederick Taylor (1856 - 1915), της κλασικής διοίκησης του Henri Fayol (1841 - 1925) και της γραφειοκρατίας του Max Weber (1864 - 1920) (Μάρκοβιτς, 2002).

Η θεωρία του επιστημονικού μανάτζμεντ του Taylor (1911) έθεσε ως στόχο τη βελτιστοποίηση της απόδοσης των εργατών και βασίστηκε σε τέσσερα αξιώματα.⁴ Σύμφωνα με το πρώτο, «υπάρχει ένας μοναδικός άριστος τρόπος εκτέλεσης κάθε εργασίας», ο οποίος θα πρέπει να ερευνηθεί μέσα από τη χρονομέτρηση και την ανάλυση των κινήσεων κατά την εκτέλεση της εργασίας. Το δεύτερο αξίωμα αναφέρεται στην «κατάλληλη επιλογή εργατών» για την κάθε εργασία, ενώ το τρίτο στην «κατάλληλη εκπαίδευσή τους». Σύμφωνα με τον Taylor, μόνο οι καλύτεροι θα πρέπει να παραμένουν στην εργασία. Το τέταρτο αξίωμα θεωρεί ότι υπάρχει «εγγενής διαφορά μεταξύ εργατών και μανάτζμεντ», καθώς οι μανάτζερ είναι αυτοί που σχεδιάζουν και διευθύνουν το έργο, ενώ οι εργάτες εκτελούν τις χειρωνακτικές εργασίες που τους αναθέτουν. Οι εργάτες λοιπόν - σύμφωνα με τον Taylor - δεν είναι τίποτε άλλο παρά παθητικά όντα, ικανά να διεκπεραιώνουν εργασίες εκτελώντας οδηγίες και εντολές. Για τις απόψεις του αυτές χαρακτηρίστηκε «εχθρός των εργατών» και αντιμετώπισε την αντίδραση των εργατικών συνδικάτων.⁵

Την ίδια χρονική περίοδο ανέπτυξε τη θεωρία του για τις αρχές του μανάτζμεντ κι ο Γάλλος βιομήχανος Fayol, οι οποίες μεταφράστηκαν και δημοσιεύτηκαν στα αγγλικά το 1949. Σύμφωνα με τη δική του θεώρηση, ένας οργανισμός πρέπει να είναι αυστηρά δομημένος, με σαφείς κανόνες και η διοίκησή του να βασίζεται σε πέντε αρχές, στον προγραμματισμό, στην οργάνωση, στο συντονισμό, στην προσταγή και στον έλεγχο. Επίσης πρέπει να

³Dessler, G., (2013), Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού: Βασικές έννοιες και σύγχρονες τάσεις, μετάφραση Γιώργος Μελισσοιργός, Αθήνα : Κριτική

⁴Ο.π. Dessler, 2013

⁵Ο.π. Ιορδάνογλου. 2008

υπάρχει συγκεντρωτισμός, πειθαρχία των εργαζομένων, ομαδικό πνεύμα, δικαιοσύνη στις αμοιβές, σταθερή εργασία και οι εργαζόμενοι να θέτουν τα συμφέροντα του οργανισμού πάνω απ' το ατομικό τους συμφέρον (Μάρκοβιτς, 2002). Η θεωρία αυτή επηρέασε για αρκετές δεκαετίες τον τρόπο διδασκαλίας του μάνατζμεντ στις σχολές διοίκησης επιχειρήσεων.

Ο Max Weber, Γερμανός κοινωνιολόγος, πίστευε ότι οι γραφειοκρατικές οργανώσεις θα επικρατήσουν στην κοινωνία ως «ιδανικοί τύποι» οργάνωσης. Αυτές έχουν ως χαρακτηριστικά την αυστηρή ιεραρχία, το συγκεντρωτισμό στη λήψη αποφάσεων, τους κανόνες λειτουργίας, τον καταμερισμό της εργασίας και την εξουσία. ⁶Κατά τον Weber, η εξουσία μέσα σ' έναν οργανισμό μπορεί να απορρέει από τρεις πηγές, από τη θέση του ατόμου στην ιεραρχία (νόμιμη εξουσία), από την προσωπικότητά του (χαρισματική εξουσία) και από την εφαρμογή ορθολογικών κανόνων και προτύπων (ορθολογική - νομική εξουσία). Παρόλο που σε κάθε οργάνωση επικρατεί ένας συνδυασμός των παραπάνω μορφών εξουσίας, η γραφειοκρατική οργάνωση πρέπει να βασίζεται κυρίως στην τρίτη, δηλαδή σε ορθολογικά διατυπωμένους κανόνες και όχι σε πρόσωπα (Μάρκοβιτς, 2002). Όπως είναι φανερό, ο ρόλος του ατόμου υποβαθμίζεται μέσα στη γραφειοκρατική οργάνωση, που είναι ορθολογική και απρόσωπη.

1.1.2. Η ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Αντίθετα με την κλασική προσέγγιση, η προσέγγιση των «ανθρώπινων σχέσεων» θεωρεί ότι οι εργαζόμενοι, πέρα από χέρια, έχουν και καρδιά και μεταφέρουν τις αξίες, τη στάση και τα κίνητρά τους μέσα στο χώρο που εργάζονται. ⁷Συνεπώς, η διερεύνηση των αρχών που διέπουν την ατομική αλλά και την ομαδική τους συμπεριφορά αποτελεί σημαντική παράμετρο για την παρακίνηση και τη βελτίωση της απόδοσης. Τα πειράματα του Elton Mayo, ο

⁶Ο.π. Ιορδάνογλου. 2008

⁷Ο.π. Dessler, 2013

οποίος θεωρείται ιδρυτής της ψυχοκοινωνιολογίας της εργασίας, στο εργοστάσιο Hawthorne της εταιρείας WesternElectric μεταξύ 1924 και 1933 απέδειξαν τη σημασία που έχουν οι κοινωνικοί και ψυχολογικοί παράγοντες στην αποδοτικότητα των εργαζομένων.

Ο αρχικός σκοπός των πειραμάτων ήταν η εξέταση της επίδρασης που είχαν περιβαλλοντικές συνθήκες, όπως, για παράδειγμα, ο φωτισμός, στην παραγωγικότητα των εργαζομένων. Τα ευρήματα - προς μεγάλη έκπληξη των ερευνητών έδειξαν ότι ανεξάρτητα απ' τις συνθήκες φωτισμού, η παραγωγικότητα αυξανόταν. Αυτό οδήγησε στη συνέχιση των πειραμάτων, αυτή τη φορά με μια ομάδα έξι εργατριών που παρακολουθούνταν για ένα χρόνο. Διάφορες αλλαγές που αφορούσαν στα διαλείμματα, στη θερμοκρασία, στα κίνητρα, στο ωράριο εισάγονταν στην ομάδα αυτή προκειμένου να διαπιστώσουν τη διαφοροποίηση στην παραγωγικότητά της⁸. Για μία ακόμη φορά τα αποτελέσματα έδειξαν ότι η παραγωγικότητα αυξανόταν ανεξάρτητα από τις εκάστοτε περιβαλλοντικές συνθήκες. Το γεγονός αυτό οδήγησε τους ερευνητές στο συμπέρασμα ότι ο πιο σημαντικός παράγοντας αύξησης της απόδοσης των εργατριών δεν ήταν οι αλλαγές στις περιβαλλοντικές συνθήκες, αλλά η επίδραση που είχε η συμμετοχή τους στην ομάδα και το αυξημένο ενδιαφέρον που έδειχναν οι μάνατζερ γι' αυτές, κάτι που έγινε γνωστό ως σύνδρομο του Hawthorne (Hawthorneeffect).

Οι έρευνες συνεχίστηκαν με τη διεξαγωγή συνεντεύξεων σ' έναν μεγάλο αριθμό εργαζομένων του εργοστασίου, από τις οποίες προέκυψε το συμπέρασμα ότι πολλά από τα προβλήματα που αντιμετώπιζαν οφείλονταν περισσότερο στα συναισθήματα και στη στάση των εργαζομένων για τη διοίκηση, παρά στις αντικειμενικές συνθήκες εργασίας.⁹

Όλα τα ευρήματα απ' τα πειράματα του Hawthorne που αναφέρθηκαν παραπάνω ουσιαστικά ανέδειξαν τη σημασία των κοινωνικών και ψυχολογικών παραγόντων στην εργασιακή απόδοση και άνοιξαν το δρόμο για τη

⁸Μάρκοβιτς, Γ., (2002), Διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού: Παρακίνηση, εξουσία. - Θεσσαλονίκη : UniversityStudioPress,

⁹Ο.π. Dessler, 2013

διεξοδικότερη μελέτη του ανθρώπινου παράγοντα στις οργανώσεις. Βέβαια η μετέπειτα διερεύνηση της αξιοπιστίας των αποτελεσμάτων αυτών κατέδειξε σημαντικά κενά στις ερμηνείες που δόθηκαν από τους ερευνητές. Για παράδειγμα, στη μελέτη της ομάδας των έξι εργατριών υποβαθμίστηκε ο ρόλος που έπαιξε η σωστή επιλογή εργατριών, καθώς, όπως έδειξε η επανεξέταση των στοιχείων, η παραγωγικότητα αυξήθηκε μόνο όταν αντικαταστάθηκαν δύο μη ικανές εργατρίες με άλλες ικανότερες.¹⁰

Παρ' όλα αυτά η επίδραση που είχαν οι μελέτες του Hawthorne στο χώρο των οργανώσεων ήταν πολύ μεγάλη και αντικατοπτρίζεται στην πληθώρα θεωριών που ξεπήδησαν με έμφαση στις ανθρώπινες σχέσεις. Οι πιο γνωστές από αυτές είναι η θεωρία της ιεράρχησης των αναγκών του Maslow, η θεωρία X Ψ του McGregor και η θεωρία παρακίνησης - ψυχικής υγείας του Herzberg, οι οποίες επηρέασαν σημαντικά τον τρόπο διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού στις επιχειρήσεις και εφαρμόζονται έως σήμερα.¹¹

1.1.3. Η ΟΡΘΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

Η τρίτη θεώρηση ξεκινά απ' την παραδοχή ότι οι οργανισμοί είναι συστήματα λήψης αποφάσεων και επίλυσης προβλημάτων. Οι εργαζόμενοι λοιπόν εκτός από χέρια και καρδιά έχουν και μυαλό. Συνεπώς αντιμετωπίζονται ως ορθολογικά όντα με σαφείς διανοητικές και αντιληπτικές ικανότητες, οι οποίες προσδιορίζουν την οργανωσιακή τους συμπεριφορά και τη συνεισφορά τους στην επιχείρηση.¹² Ο Herbert Simon ήταν ο πρώτος που μετατόπισε την εστίαση του ενδιαφέροντος στην ερμηνεία των οργανώσεων ως συστήματα λήψης αποφάσεων και γι' αυτό βραβεύτηκε με το Νόμπελ Οικονομικών το 1978. Η κλασική μελέτη που συνέγραψε μαζί με τον James March το 1958 τονίζει το πεπερασμένο της ορθολογικότητας, «την περιορισμένη ορθολογικότητα» όπως

¹⁰Lado, A. A., and Wilson, M.C. (1994) "Human Resource Systems and Sustained Competitive Advantage: A Competency-Based Perspective", *Academy of Management Review*, 19: 699-727

¹¹Ο.π. Ιορδάνογλου. 2008

¹²Ο.π. Dessler, 2013

ονομάστηκε, στη λήψη αποφάσεων λόγω γνωστικών, ψυχολογικών, κοινωνικών, οικονομικών και άλλων περιοριστικών συνθηκών και την ανάγκη αναζήτησης σχετικά «ικανοποιητικών» λύσεων υπό τις εκάστοτε συνθήκες. Επίσης το σύγγραμμα αυτό αποτελεί μια προσπάθεια ενοποίησης υπάρχουσών οργανωτικών και διοικητικών θεωριών και αποτέλεσε το εφαλτήριο για την ανάπτυξη της διοικητικής επιστήμης.

Στην εμπλουτισμένη επανέκδοση του βιβλίου το 1993 οι συγγραφείς ασχολούνται με τη λήψη αποφάσεων και τη ροή πληροφοριών που τις στηρίζει. Όπως παρατηρούν οι ίδιοι:¹³

«Πολλά είδη αποφάσεων είναι σημαντικά για τις οργανώσεις. Αποφάσεις λαμβάνονται από άτομα για να συμμετέχουν σε οργανώσεις (ως εργαζόμενοι, μέλη, υποστηρικτές, διευθυντικά στελέχη, πελάτες, ιδιοκτήτες) ή για να αποχωρήσουν από αυτές, καθώς και αποφάσεις που αφορούν στο βαθμό της προσπάθειας ή του ενθουσιασμού που θα επενδύσουν στη συμμετοχή τους».

Τα δρώντα μέλη, καθώς συναλλάσσονται με σχέσεις συνεργασίας ή ανταγωνισμού, καθώς προγραμματίζουν, αναλύουν και μαθαίνουν τόσο από την εμπειρία τους όσο και από την εμπειρία των άλλων, καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό την επιβίωση και την αποτελεσματικότητα της οργάνωσης.

1.1.4. ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ

Με την έξαρση της τεχνολογίας και την έλευση της εποχής της γνώσης η επιχείρηση μεταλλάσσεται, γίνεται περισσότερο πολύπλοκη και νέες θεωρίες αναπτύσσονται. ¹⁴Η μηχανιστική και η γραφειοκρατική αντίληψη των προηγούμενων χρόνων, με κύρια χαρακτηριστικά την τάξη, τη σταθερότητα και την προβλεψιμότητα, δίνουν τη θέση τους στην αταξία, την απροβλεψιμότητα, τη διαρκή αλλαγή, την αυτορρύθμιση, έννοιες που έχουν επηρεάσει τη

¹³Ο.π. Ιορδάνογλου. 2008

¹⁴Ο.π. Lado, A. A., and Wilson, M.C., 1994

λειτουργία των οργανώσεων και έχουν αναθεωρήσει δεδομένους τρόπους σκέψης και δράσης.¹⁵

Η συστημική θεωρία κάνει την εμφάνισή της στα τέλη της δεκαετίας του 1960 και βρίσκει γόνιμο έδαφος στο χώρο των οργανώσεων επηρεάζοντας τον τρόπο σκέψης τις επόμενες δεκαετίες. Η πρώτη διατύπωση της συστημικής θεωρίας ανήκει στο βιολόγο Bertalanffy (1901 - 1972) ο οποίος, ενώ ασχολήθηκε κυρίως με τον δικό του επιστημονικό κλάδο, παράλληλα προσπάθησε να αποδείξει ότι οι συστημικές έννοιες θα μπορούσαν να εφαρμοστούν σε διαφορετικούς επιστημονικούς χώρους, αναδεικνύοντας τη διεπιστημονικότητα της συστημικής θεώρησης. Οι οργανώσεις αρχίζουν να αντιμετωπίζονται ως σύνθετα ανοιχτά συστήματα που χρειάζονται τη διάδραση μεταξύ των συστατικών μερών τους, αλλά και με το περιβάλλον, για να επιζήσουν.

Έτσι δίνεται έμφαση στη μελέτη των συστατικών στοιχείων μιας οργάνωσης, όπως άτομα, στόχοι, τεχνολογία, πληροφορίες, μεμονωμένα, αλλά και σε σχέσεις αλληλεπίδρασης, τόσο μεταξύ τους όσο και με την ευρύτερη κοινωνία. Η συστημική θεώρηση φέρνει στο προσκήνιο τη διασύνδεση των οργανώσεων με την κοινωνία, κάτι που είχε αγνοηθεί από προηγούμενες προσεγγίσεις¹⁶. Οι οργανώσεις ανήκουν σ' ένα κοινωνικό πλαίσιο το οποίο επηρεάζει τον τρόπο λειτουργίας τους και από το οποίο προέρχονται οι εισροές στο σύστημα (π.χ. άνθρωποι, μηχανήματα, πληροφορίες), που μέσα από διαδικασίες αλληλεπίδρασης μετατρέπονται σε εκροές (παραγωγή προϊόντων, υπηρεσιών κ.λπ.) που επιστρέφουν στην κοινωνία.

Οι θεωρίες του χάους, που αναπτύχθηκαν στο δεύτερο μισό του 20ού αιώνα και είχαν ισχυρή επίδραση στη διοικητική επιστήμη, ήρθαν για ν' αλλάξουν την οπτική μας για τις οργανώσεις «... έτσι ώστε να μπορέσουμε να δούμε εκείνες τις όψεις των οργανώσεων που είτε δεν υποψιαζόμασταν, είτε

¹⁵Ο.π. Dessler, 2013

¹⁶Ngo, H.-Y., Turban.D., Lau, C.-M.andLui. S.-Y. (1998) "Human Resource Practices and Firm Performance of Multinational Corporations Influences of Country Origin". The International Journal of Human Resource Management, 9(4): 632-652.

θεωρούσαμε περιθωριακές. Η επιχείρηση εγκαταλείπει την αυστηρή δομή και την ιεραρχία και λειτουργεί περισσότερο μέσα από μια αναδυόμενη, αυτοοργανούμενη τάξη, αφήνοντας περιθώρια για δημιουργική δράση των μελών της. Η φρακταλική δομή, δηλαδή η «ύπαρξη του όλου στα μέρη του», που αποτελεί βασική έννοια στη χαοτική θεωρία, μπορεί να βρει εφαρμογή στη νέα επιχείρηση μέσα από την ομογενοποιημένη κουλτούρα που δημιουργείται, την πρόσβαση όλων των εργαζομένων στη γνώση και την πληροφορία, τη δημιουργία αυτοδιοικούμενων ομάδων (Μάρκοβιτς, 2002). Σε μια τέτοια μορφή επιχείρησης μπορούν να συνυπάρχουν έννοιες, όπως ο έλεγχος και η αυτονομία, οι κανόνες και η πρωτοβουλία, υπερβαίνοντας παλαιά δίπολα και διλήμματα.

Ο ρόλος του εργαζομένου σε μια τέτοια μορφή επιχείρησης είναι κομβικός καθώς καλείται, μέσα από την αυτόνομη αλλά ταυτόχρονα σύννομη με το επιχειρησιακό όραμα δράση του, να καινοτομεί και να αναπτύσσεται τόσο ως μονάδα αλλά κι ως μέλος ομάδας, συνδιαμορφώνοντας το νόημα της επιχειρηματικής δραστηριότητας.¹⁷

1.2 ΟΡΙΣΜΟΣ ΜΙΣΘΟΥ

Μισθός εννοείται κάθε παροχή που δίνεται στους εργαζόμενους ως αντάλλαγμα της εργασίας τους. Δηλαδή κάθε αμοιβή σε χρήμα και σε είδος (όπως λ.χ. τροφή, κατοικία, δαπάνη ρεύματος κλπ), η οποία καταβάλλεται τακτικά και μόνιμα, είτε βάσει της εργασιακής σχέσης ή της συλλογικής σύμβασης ή του νόμου, είτε βάσει της κρατούσας συνήθειας όταν δεν υπάρχει ειδική συμφωνία. Όταν λέμε τακτικές αποδοχές εννοούμε το βασικό μισθό ή ημερομίσθιο, όλα τα επιδόματα, καθώς και κάθε άλλη χρηματική παροχή ή παροχή σε είδος που δίνει ο εργοδότης σε σταθερή και μόνιμη βάση. Στις τακτικές αποδοχές περιλαμβάνονται τα επιδόματα: αδειάς, Δώρων Πάσχα και Χριστουγέννων, πολυετίας, οικογενειακά, ανθυγιεινής εργασίας, επικίνδυνης εργασίας, Κυριακής και νυκτερινής εργασίας, νόμιμης τακτικής υπερωριακής

¹⁷Dulebohn, J. H. & Johnson, R. D. 2013. Human resource metrics and decision support: A classification framework. Human Resource Management Review, 23, 71-83.

απασχόλησης, τροφής, κατοικίας και κάθε άλλη παροχή, εφ' όσον καταβάλλεται τακτικά και νόμιμα.¹⁸

1.2.1 ΝΟΜΙΜΟΣ ΜΙΣΘΟΣ

Νόμιμος μισθός χαρακτηρίζεται αυτός που προβλέπεται από συλλογική σύμβαση εργασίας ή από υπουργική απόφαση. Αποτελείται από το βασικό μισθό και τα διάφορα επιδόματα τα οποία επίσης προβλέπονται κ αυτά από τη Σ.Σ.Ε. και από την υπουργική απόφαση.¹⁹

1.2.2. ΣΥΜΒΑΤΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ

Συμβατικός μισθός, χαρακτηρίζεται αυτός που έχει καθοριστεί από την συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου στην ατομική τους σύμβαση εργασίας (γραπτή ή προφορική). Νοείται βέβαια ότι ο συμβατικός μισθός είναι πάντοτε ίσος ή μεγαλύτερος από το νόμιμο, γιατί μικρότερος απαγορεύεται από το νόμο.²⁰

1.2.3. ΣΥΝΗΘΗΣ ΜΙΣΘΟΣ

Συνήθης μισθός θεωρείται ο μισθός που καταβάλλεται σε εργαζόμενους του ίδιου φύλου και ηλικίας οι οποίοι διαθέτουν τα ίδια προσόντα και παρέχουν την ίδια εργασία στον ίδιο τόπο και με τις ίδιες συνθήκες.

Το ύψος του μισθού εξαρτάται από το είδος της εργασίας και την ειδικότητα με την οποία πράγματι απασχολείται ο εργαζόμενος. Τα γενικά

¹⁸ <http://www.kepea.gr/aarticle.php?id=200>

¹⁹ <http://www.kepea.gr/aarticle.php?id=201>

²⁰ <http://www.kepea.gr/aarticle.php?id=202>

κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων καθορίζονται με τις Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, που ισχύουν για τους μισθωτούς όλης της χώρας ανεξάρτητα από ειδικότητα.

Οι μισθοί και τα ημερομίσθια που καθορίζονται με τις συμβάσεις αυτές μπορεί να είναι ευνοϊκότεροι, αλλά ποτέ κατώτεροι από αυτούς της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης. Επίσης ευνοϊκότερες ρυθμίσεις μπορεί να καθοριστούν με ατομική συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου.²¹

1.3 ΚΑΤΑΒΟΛΗ ΜΙΣΘΟΥ

Ο εργοδότης πρέπει να καταβάλλει το μισθό σε τακτά χρονικά διαστήματα, μέσα στη διάρκεια του μήνα, δηλαδή κάθε βδομάδα, ή κάθε μήνα κλπ., ανάλογα με τη συμφωνία. Η πληρωμή του μισθού πρέπει να γίνεται στον τόπο της εργασίας και την ώρα που εργάζεται ο υπάλληλος.²²

1.3.1. ΚΑΘΥΣΤΕΡΗΣΗ ΜΙΣΘΟΥ

Γενικά η άρνηση του εργοδότη να καταβάλει τον οφειλόμενο μισθό και ακόμα η καθυστέρηση πληρωμής του, παρέχει στον εργαζόμενο τα εξής δικαιώματα: να μηνύσει τον εργοδότη, να ασκήσει το δικαίωμα επίσχεσης της εργασίας του, να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας, να επιδιώξει δικαστικώς την είσπραξη του μισθού και να επιδιώξει την κήρυξη του εργοδότη σε πτώχευση.²³

1.4. ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ

Από την άποψη του εργοδότη, η αμοιβή είναι ένα πανίσχυρο εργαλείο για την προώθηση των στρατηγικών στόχων της επιχείρησης. Πρώτον, η αμοιβή έχει μεγάλο αντίκτυπο στις στάσεις και τις συμπεριφορές του υπαλλήλου. Επηρεάζει

²¹ <http://www.kepea.gr/aarticle.php?id=203>

²² <http://www.kepea.gr/aarticle.php?id=204>

²³ <http://www.kepea.gr/aarticle.php?id=205>

το είδος των υπαλλήλων που προσελκύονται από την επιχείρηση και μπορεί να αποτελέσει ένα πανίσχυρο εργαλείο για την ευθυγράμμιση των συμφερόντων των υπαλλήλων με εκείνα της ευρύτερης επιχείρησης.

Δεύτερον, οι αντιπαροχές των υπαλλήλων συνιστούν συνήθως σημαντικό κόστος για την επιχείρηση και, επομένως, απαιτούν εξονυχιστικό έλεγχο. Οι συνολικές αντιπαροχές (μετρητά και πρόσθετες παροχές) ανέρχονται κατά μέσο όρο στο 23% των εσόδων και διαφέρουν εντός και διαμέσου των κλάδων.²⁴

Από την άποψη των υπαλλήλων, οι πολιτικές που αφορούν σε μισθούς, αποδοχές και λοιπά έσοδα επηρεάζουν το συνολικό τους εισόδημα και, επομένως, και το βιοτικό τους επίπεδο. Τόσο το επίπεδο των αμοιβών όσο και η φαινομενική αμεροληψία σε σύγκριση με την αμοιβή άλλων είναι επίσης σημαντικά στοιχεία.

Το επίπεδο αμοιβής ορίζεται ως η μέση αμοιβή (συμπεριλαμβανομένων μισθού, αποδοχών και μπόνους) σε συγκεκριμένες θέσεις απασχόλησης σε μια επιχείρηση. Η δομή της εργασίας αφορά στη σχετική αμοιβή σε συγκεκριμένες θέσεις απασχόλησης σε μία επιχείρηση.

Παραδείγματος χάριν, στην εταιρεία 1, οι θέσεις απασχόλησης Α και Β αμείβονται με μέσες ετήσιες αντιπαροχές 40.000 και 60.000 δολ. ΗΠΑ αντίστοιχα. Στην εταιρεία 2, οι αμοιβές ανέρχονται σε 45.000 και 55.000 δολ. ΗΠΑ αντίστοιχα. Οι Εταιρείες 1 και 2 έχουν το ίδιο επίπεδο αμοιβών (50.000 δολ. ΗΠΑ), όμως η δομή της εργασίας (σχετικές τιμές της αμοιβής) διαφέρει.²⁵

Το επίπεδο της αμοιβής και η δομή της εργασίας αποτελούν εταιρικά χαρακτηριστικά και αντανakλούν αποφάσεις σχετικά με τις θέσεις απασχόλησης παρά με μεμονωμένους υπαλλήλους. Το παρόν κεφάλαιο επικεντρώνεται στους λόγους και τους τρόπους με τους οποίους οι επιχειρήσεις συνδέουν τις πολιτικές αμοιβής με τις θέσεις απασχόλησης.

²⁴Huselid, V.A. (1995) "The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity and Corporate Financial Performance", *Academy of Management Journal*, 38(3)635-672

²⁵Ο.π. Huselid, 1995

1.5. Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ Η ΔΙΚΑΙΗ

ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ

Κατά την εξέταση των επιπτώσεων που έχουν οι σχετικές με την αμοιβή αποφάσεις, είναι χρήσιμο να λαμβάνουμε υπόψη το γεγονός ότι συχνά οι υπάλληλοι αξιολογούν την αμοιβή τους σε σχέση με εκείνη άλλων υπαλλήλων. Η θεωρία της ισότητας υποδηλώνει ότι τα άτομα αξιολογούν τη δίκαιη μεταχείριση της κατάστασής τους συγκρίνοντάς την με εκείνη άλλων ατόμων. Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία, ένα άτομο (P) συγκρίνει το δικό του λόγο εμφανών αποτελεσμάτων O (αμοιβή, πρόσθετες παροχές, συνθήκες εργασίας) προς εμφανείς εισροές I (προσπάθεια, ικανότητα, εμπειρία) με το λόγο σύγκρισης άλλου (o).

$$O_p/I_p <, >, \text{ or } = O_o/I_o ?$$

Αν ο λόγος του P (O / I) είναι μικρότερος από το συγκρινόμενο λόγο του άλλου (O / I), προκύπτει ανισότητα υποανταμοιβής. Αν ο λόγος του P είναι μεγαλύτερος, προκύπτει ανισότητα υπερανταμοιβής, αν και τα στοιχεία υποδηλώνουν ότι η συγκεκριμένη ανισότητα εμφανίζεται και διατηρείται σπανιότερα, επειδή ο P μπορεί να εξορθολογίσει την κατάσταση επανεκτιμώντας τα αποτελέσματα λιγότερο ευνοϊκά ή τις εισροές (η αξία που ο ίδιος θεωρεί ότι έχει) περισσότερο ευνοϊκά.

Οι συνέπειες των συγκρίσεων του P εξαρτώνται από το κατά πόσον γίνεται αντιληπτή η ισότητα. Αν γίνεται αντιληπτή, δεν αναμένεται κάποια αλλαγή στις στάσεις ή τη συμπεριφορά του P. Αντίθετα, η αίσθηση της ανισότητας μπορεί να οδηγήσει τον P σε μια προσπάθεια αποκατάστασης της ισότητας. Μερικοί τρόποι αποκατάστασης της ισότητας είναι αναπαραγωγικοί όπως μεταξύ άλλων: ²⁶

- μείωση των ίδιων εισροών κάποιου (μικρότερη προσπάθεια κατά την εργασία),

²⁶Ο.π. Dulebohn, J. H. & Johnson, R. D., 2013

- αύξηση των αποτελεσμάτων (για παράδειγμα, μέσω κλοπής),
- απομάκρυνση από μια κατάσταση που δημιουργεί εμφανή ανισότητα (αποχώρηση από την εταιρεία ή άρνηση εργασίας και συνεργασίας με υπαλλήλους που θεωρεί ότι υπεραμείβονται).

Η βασική επίπτωση της θεωρίας της ισότητας για τη διαχείριση των αντιπαροχών του υπαλλήλου είναι ότι, σε μεγάλο βαθμό, οι υπάλληλοι αξιολογούν την αμοιβή τους συγκρίνοντάς την με εκείνη άλλων και οι στάσεις και συμπεριφορές τους κατά την εργασία επηρεάζονται από τέτοιες συγκρίσεις. Μία άλλη επίπτωση είναι ότι οι αντιλήψεις των υπαλλήλων βασίζονται σε αυτά που καθορίζουν την αξιολόγησή τους. Το γεγονός ότι η διαχείριση πιστεύει πως οι υπάλληλοί τους αμείβονται ικανοποιητικά σε σύγκριση με υπαλλήλους άλλων εταιρειών δεν σημαίνει κατ' ανάγκη ότι πιστεύουν το ίδιο και οι υπάλληλοι. Οι υπάλληλοι μπορεί να έχουν διαφορετικές πληροφορίες ή να κάνουν διαφορετικές συγκρίσεις από τη διαχείριση.²⁷

Δύο τύποι κοινωνικών συγκρίσεων της αμοιβής που κάνουν οι υπάλληλοι σχετίζονται σε μεγάλο βαθμό με τη λήψη αποφάσεων για το επίπεδο της αμοιβής και τη δομή της εργασίας). Πρώτον, οι συγκρίσεις αμοιβών ως προς την εξωτερική ισότητα επικεντρώνονται στις αμοιβές υπαλλήλων άλλων εταιρειών σε παρεμφερείς θέσεις απασχόλησης. Τέτοιες συγκρίσεις είναι πιθανό να επηρεάσουν τις αποφάσεις των υποψηφίων να αποδεχτούν προσφορές εργασίας, καθώς και τις στάσεις και τις αποφάσεις των υπαλλήλων για το κατά πόσο θα παραμείνουν στην εταιρεία ή θα αλλάξουν εργοδότη.²⁸

Η επιλογή του επιπέδου αμοιβών από την εταιρεία επηρεάζει τις εξωτερικές συγκρίσεις αμοιβών που κάνουν οι υπάλληλοί της και τις συνέπειες τους. Η έρευνα σχετικά με τις αμοιβές της αγοράς αποτελεί το πρωταρχικό

²⁷Ο.π. Dulebohn, J. H. & Johnson, R. D., 2013

²⁸Khatri, N. (2000) "Managing Human Resource for Competitive Advantage: A Study of Companies in Singapore", *The International Journal of Human Resource Management*, 11(2): 336-365.

διοικητικό εργαλείο που χρησιμοποιούν οι επιχειρήσεις όταν επιλέγουν ένα επίπεδο αμοιβών.²⁹

Δεύτερον, οι συγκρίσεις αμοιβών ως προς την εσωτερική ισότητα επικεντρώνονται στις αμοιβές υπαλλήλων της ίδιας εταιρείας, αλλά σε διαφορετικές θέσεις απασχόλησης. Οι υπάλληλοι πραγματοποιούν συγκρίσεις με θέσεις απασχόλησης χαμηλότερου, ίδιου (αλλά ίσως σε διαφορετικούς τομείς δεξιότητας ή τμήματα παραγωγής) και υψηλότερου επιπέδου. Οι συγκρίσεις αυτές επηρεάζουν τις γενικές στάσεις των υπαλλήλων, την προθυμία τους να μετατεθούν σε άλλες θέσεις εντός της εταιρείας, την προθυμία τους να αποδεχθούν προαγωγές, τη διάθεσή τους να συνεργαστούν με άλλους υπαλλήλους, λειτουργικά τμήματα ή ομάδες προϊόντος, καθώς και την αφοσίωσή τους στην εταιρεία. Η δομή των αμοιβών που επιλέγει μια επιχείρηση επηρεάζει τις εσωτερικές συγκρίσεις των υπαλλήλων της, καθώς και τις συνέπειές τους. Η αξιολόγηση της εργασίας είναι το διοικητικό εργαλείο που χρησιμοποιούν οι επιχειρήσεις για να σχεδιάσουν τις δομές της εργασίας.³⁰

Επιπλέον, οι υπάλληλοι πραγματοποιούν συγκρίσεις αμοιβών ως προς την εσωτερική ισότητα με άλλους υπαλλήλους που εκτελούν την ίδια εργασία.

1.6. ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΥ ΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ

Κάθε εταιρεία, όταν αποφασίζει σχετικά με τις αμοιβές των υπαλλήλων της αντιμετωπίζει δύο σημαντικές ανταγωνιστικές προκλήσεις από την αγορά: τον ανταγωνισμό της αγοράς προϊόντος και τον ανταγωνισμό της αγοράς εργασίας.

Κατ' αρχάς οι εταιρείες πρέπει να ανταγωνίζονται αποτελεσματικά στην αγορά προϊόντος. Με άλλα λόγια, πρέπει να μπορούν να πωλούν τα αγαθά και τις υπηρεσίες τους σε ποσότητα και τιμή που θα τους αποφέρει επαρκή απόδοση

²⁹Ο.π. Huselid, 1995

³⁰Ο.π. Khatri, 2000

της επένδυσής τους. Οι εταιρείες ανταγωνίζονται σε πολλαπλές διαστάσεις (ποιότητα, εξυπηρέτηση κ.λπ.) και η τιμή είναι μια από τις σημαντικότερες. Μια σημαντική επιρροή στην τιμή είναι το κόστος παραγωγής.³¹

Μια εταιρεία η οποία έχει υψηλότερο κόστος εργασίας από τους ανταγωνιστές της, στην αγορά προϊόντος θα πρέπει να χρεώνει υψηλότερες μέσες τιμές για προϊόντα παρεμφερούς ποιότητας. Επομένως, για παράδειγμα, αν το κόστος εργασίας αντιστοιχεί στο 30% των εσόδων στην Εταιρεία Α και την εταιρεία Β, αλλά η εταιρεία Α έχει κόστος εργασίας 20% υψηλότερο τότε αυτή θα έχει υψηλότερες τιμές προϊόντος.

Ως εκ τούτου ο ανταγωνισμός στην αγορά προϊόντος θέτει ένα ανώτατο κόστος εργασίας και στις αντιπαροχές. Αυτό το όριο είναι περιοριστικό όταν το κόστος εργασίας αποτελεί μεγαλύτερο του συνολικού κόστους και όταν η ζήτηση του προϊόντος επηρεάζει τις μεταβολές στην τιμή. Αν και το κόστος αποτελεί ένα μόνο μέρος της ανταγωνιστικής εξίσωσης (η παραγωγικότητα είναι εξίσου σημαντική), το υψηλότερο κόστος μπορεί να οδηγήσει σε επιχειρηματική ζημία, γι αυτό και το κόστος πρέπει να παρακολουθείται στενά.³²

Ποιες είναι οι συνιστώσες του κόστους εργασίας; Μια σημαντική συνιστώσα είναι το μέσο κόστος ανά υπάλληλο. Δηλαδή, οι άμεσες πληρωμές (όπως μισθοί, αποδοχές και μπόνους) και οι έμμεσες πληρωμές (όπως ασφάλιση υγείας, κοινωνική ασφάλιση και επιδόματα ανεργίας). Μια δεύτερη συνιστώσα του κόστους εργασίας είναι το επίπεδο στελέχωσης (αριθμός υπαλλήλων). Συνήθως, εταιρείες που αντιμετωπίζουν οικονομικά προβλήματα επιδιώκουν να μειώσουν το κόστος, επικεντρώνοντας την προσοχή τους σε μία ή αμφότερες συνιστώσες. Η μείωση του προσωπικού, το πάγωμα των προσλήψεων, το πάγωμα των μισθών και αποδοχών και ο επιμερισμός του κόστους των πρόσθετων παροχών με τους υπαλλήλους συγκαταλέγονται μεταξύ των τρόπων που ενισχύουν την ανταγωνιστική θέση της εταιρείας στην αγορά προϊόντος.

³¹Ο.π. Huselid, 1995

³²Ο.π. Dulebohn, J. H. & Johnson, R. D., 2013

Μια δεύτερη σημαντική ανταγωνιστική πρόκληση της αγοράς είναι ο ανταγωνισμός στην αγορά εργασίας. Ο ανταγωνισμός στην αγορά εργασίας είναι, βασικά, το τίμημα που πρέπει να καταβάλει μια εταιρεία για να ανταγωνιστεί άλλες εταιρείες που προσλαμβάνουν υπαλλήλους παρεμφερών προσόντων. Συνήθως οι ανταγωνιστές στην αγορά εργασίας δεν περιλαμβάνουν μόνον εταιρείες που διαθέτουν παρεμφερή προϊόντα, αλλά και εκείνες σε διαφορετικές αγορές προϊόντος που προσλαμβάνουν παρεμφερείς τύπους υπαλλήλων. Αν μια εταιρεία δεν είναι ανταγωνιστική στην αγορά εργασίας, δεν θα καταφέρει να προσελκύσει και να διατηρήσει ποιοτικούς υπάλληλους.³³

Αν και οι εταιρείες αντιμετωπίζουν σημαντικές εξωτερικές πιέσεις από τις αγορές εργασίας και προϊόντος στον καθορισμό των επιπέδων αμοιβής, εντούτοις υπάρχει ένα πεδίο διακριτικής ευχέρειας. Το πόσο ευρύ είναι αυτό το πεδίο εξαρτάται από το ανταγωνιστικό περιβάλλον εντός του οποίου λειτουργεί η εταιρεία. Όταν το πεδίο είναι ευρύ, μια σημαντική στρατηγική απόφαση είναι κατά πόσον οι αμοιβές που δίνει η εταιρεία βρίσκονται πάνω, κάτω ή ακριβώς στο μέσο όρο της αγοράς. Το πλεονέκτημα της αμοιβής πάνω από το μέσο όρο είναι η δυνατότητα προσέλκυσης και διατήρησης των κορυφαίων διαθέσιμων ταλέντων.³⁴

1.7. ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΗΣ ΔΟΜΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΜΟΙΒΗ

Στο παράδειγμα του Πίνακα 1.1 υπάρχουν 15 θέσεις απασχόλησης εκ των οποίων οι 10 είναι βασικές. Γι' αυτές τις βασικές θέσεις υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία τόσο από την έρευνα για την αμοιβή της αγοράς όσο και από την αξιολόγηση της εργασίας. Για τις πέντε μη βασικές θέσεις απασχόλησης, εξ ορισμού δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία από έρευνες, παρά μόνο πληροφορίες από την αξιολόγηση της εργασίας. Ας σημειωθεί ότι, για λόγους απλούστευσης, χρησιμοποιούμε στοιχεία μόνον από δυο έρευνες αμοιβών και ένα σταθμισμένο μέσο όρο που είναι ο διπλάσιος συντελεστής στάθμισης της μίας έρευνας.

³³Ο.π. Khatri, 2000

³⁴Ο.π. Huselid, 1995

Επίσης, το παράδειγμά μας λειτουργεί με μία και μόνη δομή. Πολλές επιχειρήσεις διαθέτουν πολλαπλές δομές που αντιστοιχούν σε διαφορετικές οικογένειες θέσεων απασχόλησης (όπως εργασία γραφείου, τεχνική εργασία και εξειδικευμένη εργασία) ή τμήματα προϊόντος.

Πίνακας 1.1.: Αξιολόγηση της εργασίας και στοιχεία για την αμοιβή

ΘΕΣΗ ΑΠΛΗΣΧΟΛΗΣΗΣ	ΒΑΣΙΚΗ ΘΕΣΗ;	ΤΙΤΛΟΣ ΘΕΣΗΣ	ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΕΡΕΥΝΑ 1 (Ε1)	ΕΡΕΥΝΑ 2 (Ε2)	ΓΕΝΙΚΟΣ ΔΕΙΚΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ (2/3*ε1 + 1/3*ε2)
A	v	Χειριστής Η/Υ	110	\$2,012	\$1,731	\$1,919
B	v	Τεχνικός μηχανικός I	115	2,206	1,908	2,106
C	v	Προγραμματιστής Η/Υ	155	2,916	2,589	2,807
D	ο	Τεχνικός μηχανικός II	165	-	-	-
E	ο	Αναλυτής αντιπαραρικών	170	-	-	-
F	v	Λογιστής	190	3,613	3,099	3,442
G	v	Αναλυτής συστημάτων	210	4,275	3,854	4,134
H	ο	Προγραμματιστής Η/Υ - υψηλόβαθμος	225	-	-	-
I	v	Διευθυντής προσωπικού	245	4,982	4,506	4,823
J	v	Λογιστής - υψηλόβαθμος	255	5,205	4,270	4,89
K	v	Αναλυτής συστημάτων - υψηλόβαθμος	270	5,868	5,652	5,796
L	v	Μηχανικός διομηχανίας	275	5,496	4,794	5,262
M	ο	Προϊστάμενος λογιστής	315	-	-	-
N	v	Υψηλόβαθμος μηχανικός	320	7,026	6,572	6,875
O	ο	Υψηλόβαθμος επιστήμονας	330	-	-	-

Πώς συνδυάζονται τα στοιχεία του Πίνακα 1.1. για την ανάπτυξη της δομής της αμοιβής; Κατ' αρχήν, είναι σημαντικό να λαμβάνονται υπόψη οι εσωτερικές αλλά και οι εξωτερικές συγκρίσεις κατά τη λήψη αποφάσεων που σχετίζονται με τις αντιπαροχές. Ωστόσο, επειδή οι δομές της αμοιβής που υποδηλώνονται από τις εσωτερικές και εξωτερικές συγκρίσεις δεν συγκλίνουν κατ' ανάγκη, οι εργοδότες πρέπει να τις εξισορροπούν με προσοχή. Μελέτες υποδηλώνουν ότι οι εργοδότες μπορεί να διαφέρουν σημαντικά ως προς το βαθμό στον οποίο θέτουν προτεραιότητα στα στοιχεία της εσωτερικής ή εξωτερικής σύγκρισης κατά την ανάπτυξη της δομής της αμοιβής.³⁵

Μπορεί να προσδιοριστούν τουλάχιστον τρεις προσεγγίσεις σχετικά με τον καθορισμό της αμοιβής, οι οποίες διαφέρουν ανάλογα με τη σχετική έμφαση που δίνεται σε εξωτερικές ή εσωτερικές συγκρίσεις.

³⁵Ο.π. Dulebohn, J. H. & Johnson, R. D., 2013

1.7.1. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΟ ΕΡΕΥΝΕΣ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ

Η προσέγγιση που δίνει τη μεγαλύτερη έμφαση σε εξωτερικές συγκρίσεις (στοιχεία από έρευνα της αγοράς) επιτυγχάνεται όταν η αμοιβή βασίζεται άμεσα σε έρευνες της αγοράς που καλύπτει κατά το δυνατό περισσότερες βασικές θέσεις απασχόλησης. Για παράδειγμα, η αμοιβή για τη θέση Α στον Πίνακα 1.2. θα ήταν 1.919 δολ. ΗΠΑ για τη θέση Β 2.807 δολ. ΗΠΑ και για τη θέση C 2.807 δολ. ΗΠΑ για μη βασικές θέσεις απασχόλησης. Αυτό εισάγει στη δομή μεγαλύτερο βαθμό εσωτερικής συνοχής, επειδή η αμοιβή όλων των εργασιών συνδέεται άμεσα με τη βαθμολογία της αξιολόγησης της εργασίας.

Πίνακας 1.2.: Μέσες τιμές της αμοιβής υπό διαφορετικές προσεγγίσεις

ΘΕΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	ΒΑΣΙΚΗ ΘΕΣΗ,	ΠΛΟΣ ΘΕΣΗΣ	ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	(1) ΕΡΕΥΝΑ + ΠΟΛΙΤΙΚΗ	(2) ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΠΑΤΩΝ ΕΝΔΙΑΜΕΣΟ ΤΗΣ ΑΜΟΙΒΗΣ	(3) ΚΑΙΜΑΚΙΑ
A	v	Χειριστής Η/Υ	110	\$1,919	\$1,835	\$2,175
B	v	Τεχνικός μηχανικός I	115	2,106	1,948	2,175
C	v	Προγραμματιστής Η/Υ	155	2,807	2,856	3,310
D	ο	Τεχνικός μηχανικός II	165	3,083	3,083	3,310
E	ο	Αναλυτής αντεπιραχών	170	3,196	3,196	3,310
F	v	Λογιστής	190	3,442	3,650	3,310
G	v	Αναλυτής συστημάτων	210	4,134	4,104	4,444
H	ο	Προγραμματιστής Η/Υ - υψηλόβαθμος	225	4,444	4,444	4,444
I	v	Διευθυντής προσωπικού	245	4,823	4,898	4,444
J	v	Λογιστής - υψηλόβαθμος	255	4,893	5,125	5,579
K	v	Αναλυτής συστημάτων - υψηλόβαθμος	270	5,796	5,465	5,579
L	v	Μηχανικός βιομηχανίας	275	5,262	5,579	5,579
M	ο	Προϊστάμενος λογιστής	315	6,486	6,486	6,713
N	v	Υψηλόβαθμος μηχανικός	320	6,875	6,600	6,713
O	ο	Υψηλόβαθμος επιστήμονας	330	6,826	6,826	6,713

1.7.2. ΚΛΙΜΑΚΙΑ ΑΜΟΙΒΩΝ

Μια τρίτη προσέγγιση είναι η ομαδοποίηση θέσεων απασχόλησης σε μικρότερο αριθμό κατηγοριών αμοιβών ή κλιμακίων αμοιβών. Ο Πίνακας 1.3., για παράδειγμα, παρουσιάζει την πιθανότητα μιας δομής πέντε κλιμακίων. Κάθε εργασία εντός ενός κλιμακίου έχει το ίδιο εύρος αμοιβών (δηλαδή, προσδιορίζεται η ίδια μέση, ελάχιστη και μέγιστη τιμή). Το πλεονέκτημα αυτής της προσέγγισης είναι ότι μειώνεται ο διοικητικός φόρτος εργασίας για τον καθορισμό ξεχωριστών επιπέδων αμοιβής για εκατοντάδες (ακόμη και χιλιάδες) διαφορετικές θέσεις απασχόλησης.³⁶

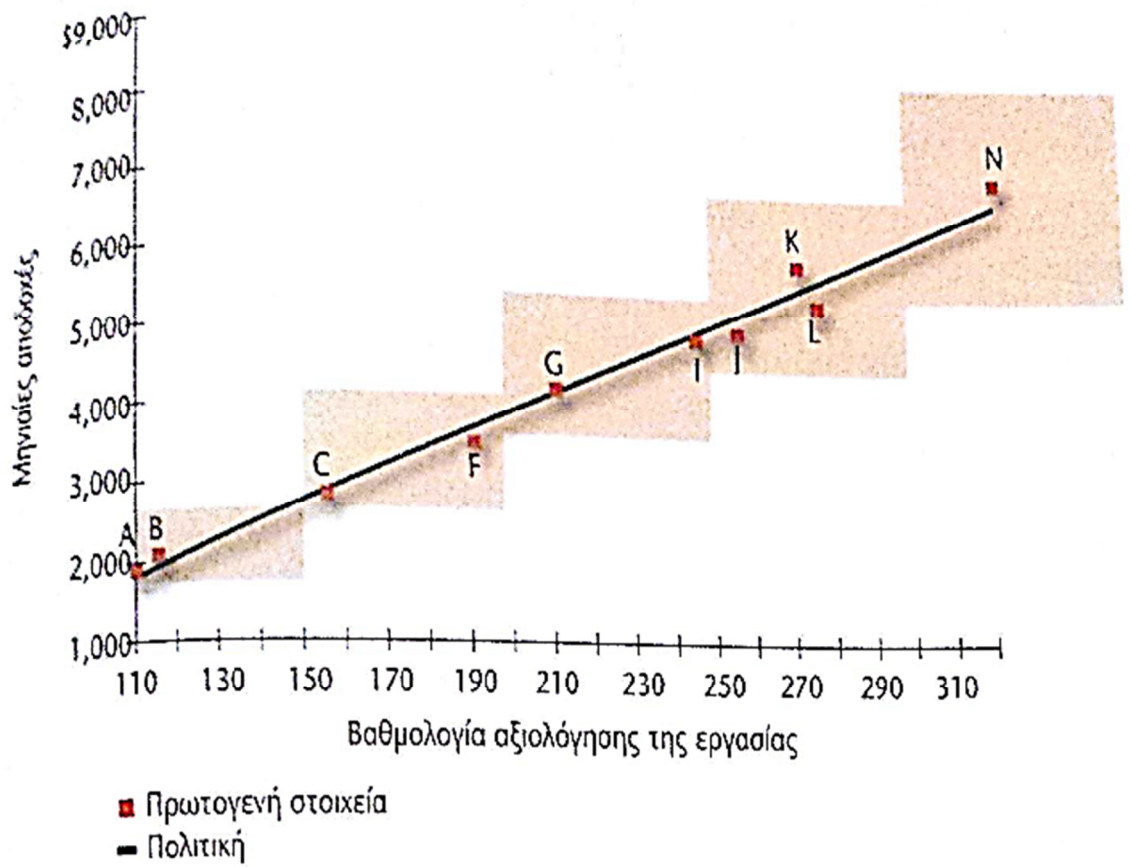
³⁶Ο.π. Dulebohn, J. H. & Johnson, R. D., 2013

Πίνακας 1.3.: Δείγμα δομής κλιμακίων αμοιβής

Κλιμάκιο αμοιβών	Διακόμανση βαθμολογίας από την αξιολόγηση της εργασίας		της Διακόμανση των μηναίων αποδοχών		
	Ελάχιστο	Μέγιστο	Ελάχιστο	Μέσο	Μέγιστο
1	100	150	1.740	2175	2610
2	150	200	2648	3310	3971
3	200	250	3555	4444	5333
4	250	300	4463	5579	6694
5	300	350	5370	6713	8056

Επίσης, επιτρέπει μεγαλύτερη ευελιξία στη μετακίνηση υπαλλήλων από τη μια θέση στην άλλη χωρίς να υπάρχει ανησυχία, για παράδειγμα, για τη μετακίνηση από μια θέση που συγκεντρώνει 230 βαθμούς στην αξιολόγηση εργασίας σε μια άλλη που συγκεντρώνει 215. Αυτό που μπορεί να μοιάζει με υποβιβασμό σε ένα απολύτως βασισμένο στην εργασία σύστημα είναι συχνά ανύπαρκτο σε ένα βασισμένο στα κλιμάκια σύστημα. Ας σημειωθεί ότι το περιθώριο διακύμανσης (η απόσταση μεταξύ ελάχιστου και μεγίστου) είναι μεγαλύτερο στα υψηλότερα επίπεδα, ως αναγνώριση του γεγονότος ότι οι διαφορές απόδοσης πιθανόν να έχουν μεγαλύτερο αντίκτυπο στην επιχείρηση όσον αφορά στα υψηλότερα επίπεδα απασχόλησης (Σχήμα 1.1.).³⁷

³⁷Hoque, K (1999) "Human Resource Management and Performance in the UK Hotel Industry", British Journal of Industrial Relations, 37(3): 419-443



Σχήμα 1.1.: Δείγμα Δομής Κλιμακίων Αμοιβών

Το μειονέκτημα της χρήσης κλιμακίων είναι ότι κάποιες θέσεις θα υποαμείβονται και άλλες θα υπεραμείβονται. Για παράδειγμα, οι θέσεις C και F ανήκουν αμφότερες στο ίδιο κλιμάκιο. Η κεντρική τιμή για τη θέση C σε ένα σύστημα κλιμακίων είναι 3.310 δολ. ΗΠΑ μηνιαίως, ή περίπου 400 δολ. ΗΠΑ περισσότερο από ό,τι στις δύο εναλλακτικές προσεγγίσεις καθορισμού της αμοιβής. Προφανώς, αυτό συμβάλλει σε υψηλότερο κόστος εργασίας και δυνητικές δυσχέρειες ανταγωνισμού στην αγορά προϊόντος. Αν δεν υπάρχει αναμενόμενη απόδοση από το αυξημένο κόστος, η προσέγγιση είναι αμφιλεγόμενη. Η εργασία στη θέση F αφετέρου αμείβεται μηνιαίως με 130 - 340 δολ. ΗΠΑ λιγότερο στο σύστημα κλιμακίων από ό,τι στο πλαίσιο άλλων συστημάτων. Επομένως, η εταιρεία μπορεί να αντιμετωπίζει δυσχέρειες στον ανταγωνισμό στην αγορά εργασίας.³⁸

1.8. ΑΜΟΙΒΗ ΓΙΑ ΤΙΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ, ΤΙΣ ΓΝΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ ΤΟΥ

Οι υπάλληλοι αμείβονται για τις δεξιότητες που μπορούν να χρησιμοποιήσουν και όχι για την εργασία που εκτελούν σε συγκεκριμένη χρονική στιγμή. Τα συστήματα αμοιβής βάσει δεξιοτήτων φαίνεται να ενδείκνυνται για τη διαρκώς μεγαλύτερη διάσταση των δεξιοτήτων που συνεπάγεται η εξελισσόμενη τεχνολογία.

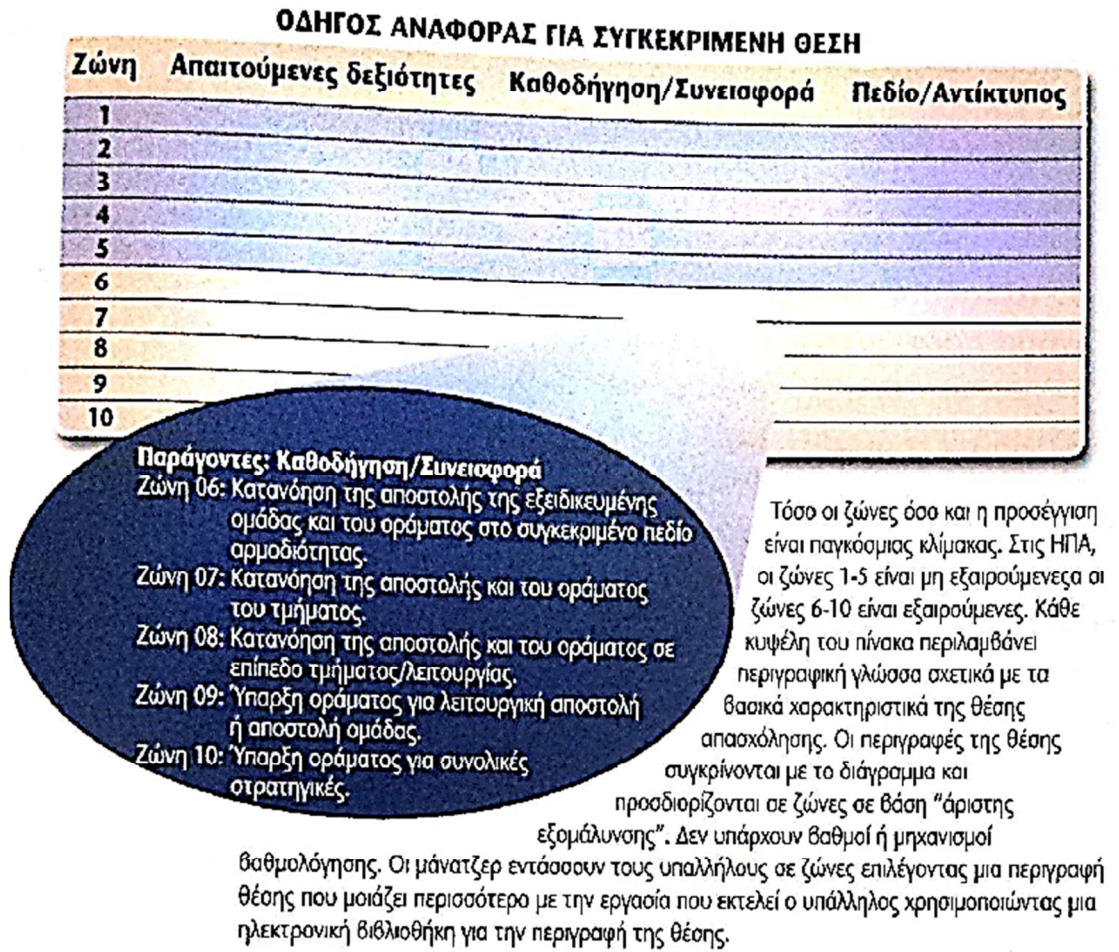
Για παράδειγμα, σε ένα περιβάλλον παραγωγής, μπορεί να αναμένεται από τους εργαζόμενους όχι μόνο να χειρίζονται τις μηχανές, αλλά και να αναλαμβάνουν την ευθύνη της συντήρησης και αποκατάστασης μηχανικών βλαβών, του ποιοτικού ελέγχου, ακόμα και της αλλαγής προγραμμάτων των ηλεκτρονικών υπολογιστών. Πριν από αρκετά χρόνια, η Toyota κατέληξε στο συμπέρασμα ότι κανένας από τους ειδικούς (π.χ. ελεγκτές ποιότητας, μάνατζερ και επιστάτες) εκτός από τον εργάτη συναρμολόγησης δεν προσέφερε στην πραγματικότητα κάποια αξία στο αυτοκίνητο. Επιπλέον, οι εργάτες

³⁸Ο.π. Hoque, 1999

συναρμολόγησης μπορούσαν να εκτελέσουν πολύ καλύτερα τις περισσότερες από τις εργασίες των ειδικών λόγω της άμεσης εξοικείωσής τους με τις συνθήκες παραγωγής.³⁹

³⁹Ο.π. Huselid, 1995

Εικόνα 1.1.: Η νέα προσέγγισή αξιολόγησης της εργασίας της IBM



Ασφαλώς, οι βασισμένες στις δεξιότητες προσεγγίσεις έχουν και δυνητικά μειονεκτήματα. Κατ' αρχήν, αν και το πρόγραμμα πιθανόν να βελτιώσει την απόκτηση δεξιοτήτων, η εταιρεία μπορεί να θεωρήσει πρόκληση την αποτελεσματική χρησιμοποίηση των νέων δεξιοτήτων. Χωρίς προσεκτικό σχεδιασμό, μπορεί να βρεθεί αντιμετώπιση με σημαντικό επιπλέον κόστος εργασίας αλλά χαμηλή απόδοση.

Με άλλα λόγια, εάν οι δεξιότητες αλλάξουν, ο σχεδιασμός της εργασίας πρέπει να αλλάξει εξίσου γρήγορα προκειμένου να αξιοποιηθεί πλήρως η αλλαγή. Δεύτερον, εάν η αύξηση των αμοιβών βασίζεται εξ ολοκλήρου στις δεξιότητες, μπορεί να ανακύψουν προβλήματα σε περίπτωση που οι υπάλληλοι φθάσουν σε υψηλά επίπεδα, αποκτώντας σε σύντομο χρονικό διάστημα όλες τις δεξιότητες, χωρίς να υπάρχουν περιθώρια για περαιτέρω αύξηση των αμοιβών. Ασφαλώς, αυτό το πρόβλημα μπορεί να εμφανιστεί και στα βασισμένα στην εργασία συστήματα.

Τρίτον, και κάπως ειρωνικό, τα βασισμένα στις δεξιότητες προγράμματα μπορεί να δημιουργήσουν μεγάλη γραφειοκρατία - μια συνήθης κριτική των βασισμένων στην εργασία συστημάτων. Είναι απαραίτητη η ανάπτυξη προγραμμάτων κατάρτισης. Οι δεξιότητες πρέπει να περιγράφονται, να εκτιμώνται και να αποκτούν χρηματική αξία. Πρέπει να αναπτύσσονται δοκιμασίες πιστοποίησης που να καθορίζουν κατά πόσον ένας υπάλληλος διαθέτει συγκεκριμένη δεξιότητα.⁴⁰

Τέλος, σαν να μην έφταναν οι προκλήσεις σχετικά με την επίτευξη αμοιβών αγοράς στο πλαίσιο ενός βασισμένου στην εργασία συστήματος, γνωρίζουμε ελάχιστα για το πώς αποτιμώνται οι συνδυασμοί δεξιοτήτων (έναντι της εργασίας) στην αγορά. Η διάθεση συγκριτικών στοιχείων από άλλες εταιρείες δεν είναι εύκολη καθώς τα βασισμένα στις δεξιότητες προγράμματα δεν χρησιμοποιούνται ακόμα ευρέως.

⁴⁰Ο.π. Hoque, 1999

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΙ ΟΡΓΑΝΙΚΩΝ ΕΞΟΔΩΝ: ΟΙ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΙ ΤΗΣ ΟΜΑΔΑΣ 6

2.1. ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΚΑΙ ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΟΙ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΙ

Έχοντας ως κριτήριο είτε την ενσωμάτωση ή το λειτουργικό κόστος, τα έξοδα τα οποία μπορεί να παρουσιάζει μία οικονομική μονάδα διακρίνονται στις εξής δυο κατηγορίες:⁴¹

Στα οργανικά έξοδα τα οποία αλλιώς καλούνται και ως έξοδα εκμεταλλεύσεως ή λειτουργικά, και μπορεί να είναι εκείνα τα οποία αναλώνονται κατά την χρήση αναφορικά με την λειτουργία της επιχειρήσεως έχοντας ως αποκλειστικό στόχο την πραγματοποίηση οργανικών εσόδων. Η κατηγορία των συγκεκριμένων εξόδων καταχωρούνται, κατά τη χρήση, στους λογαριασμούς κατά είδος εξόδου που ανήκουν στην ομάδα 6 και στο τέλος της χρήσεως, αφότου ολοκληρωθεί η χρονική τους τακτοποίηση, μπορούν να μεταφερθούν στο λογαριασμό 80.00 ο οποίος καλείται ως «λογαριασμός Γενικής Εκμετάλλευσης».⁴²

Εν συνεχεία, η επόμενη κατηγορία είναι τα έκτακτα ή ανόργανα έξοδα των προηγούμενων χρήσεων. Αυτά τα έξοδα είναι εκείνα των οποίων τα αιτία δημιουργίας τους ανάγονται:⁴³

- σε αντικανονικές ενέργειες ή παραλείψεις,⁴⁴

⁴¹Μπατσινίλας, Επαμεινώνδας, (2012), Σύγχρονη ανάλυση και διερεύνηση των οικονομικών καταστάσεων, Αθήνα : Σταμούλη Α.Ε.

⁴²Καραγιώργος, Θεοφάνης, (2005), Μηχανογραφημένη λογιστική : Θεωρία και πράξη / Θεοφάνης Καραγιώργος, Ανδρέας Πετρίδης, - 1η έκδ. - Θεσσαλονίκη

⁴³Ο.π. Μπατσινίλας, 2012

- σε έκτακτα ή ανώμαλα ή τυχαία γεγονότα,⁴⁵
- σχετίζονται με δραστηριότητες προηγούμενων χρήσεων και με διάφορες αιτίες (άγνοια της υπάρξεως τους, παραδρομή κ.λπ.) δεν λογιστικοποιήθηκαν τις χρήσεις εκείνες.⁴⁶

Οι προαναφερθείσες κατηγορίες εξόδων καταχωρούνται, κατά είδος, στους λογαριασμούς 81-85 και στο τέλος της χρήσεως μεταφέρονται στο λογαριασμό 86 «αποτελέσματα χρήσεως» απευθείας.

2.2. ΠΕΡΙΟΔΙΚΗ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΕΞΟΔΩΝ ΜΕΣΑ ΣΤΗ

ΧΡΗΣΗ

Σε περίπτωση που η επιχείρηση υπολογίζει βραχύχρονα αποτελέσματα ή ακόμη και καταρτίζει περιοδικές συγκρίσιμες καταστάσεις, η περιοδική κατανομή των εξόδων αντιμετωπίζεται, είτε με απευθείας χρεωπίστωση των οικείων λογαριασμών εξόδων, είτε με παρεμβολή ενδιάμεσων λογαριασμών εξόδων.⁴⁷

Στην συγκεκριμένη περίπτωση χρησιμοποιούνται οι αντίθετοι λογαριασμοί 6Χ.99 και οι αντίστοιχοι του 58 ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ ΠΕΡΙΟΔΙΚΗΣ ΚΑΤΑΝΟΜΗΣ.⁴⁸

⁴⁴πρόστιμα κάθε είδους, προσαυξήσεις φόρων και εισφορών ασφαλιστικών ταμείων, τόκοι υπερημερίας, ποινικές ρήτρες

⁴⁵π.χ. ζημιές από πωλήσεις παλαιών πάγιων στοιχείων, κλοπές και υπεξαυρές, καταστροφές αποθεμάτων, χρεωστικές συναλλαγματικές διαφορές, επιβολή εφάπαξ έκτακτων φόρων ή εισφορών

⁴⁶π.χ φόροι - πλην φόρου εισοδήματος - και εισφορές ασφαλιστικών ταμείων προηγούμενων χρήσεων, πρόστιμα και προσαυξήσεις φόρων και εισφορών, προηγούμενων χρήσεων, μη λογισμός δουλευμένων τόκων ή ενοικίων, αναδρομικές αμοιβές προσωπικού κ.λπ.)

⁴⁷Τους λογαριασμούς 60.99, 61.99, 62.99, 63.99, 64.99, 65.99, 66.99 και 68.99

⁴⁸Ο.π. Καραγιώργος, 2005

2.3. ΤΑΚΤΟΠΟΙΗΣΗ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΩΝ ΕΞΟΔΩΝ ΣΤΟ

ΤΕΛΟΣ ΤΗΣ ΧΡΗΣΕΩΣ

Στο τέλος της εκάστοτε χρήσης, τα υπόλοιπα τα οποία εμφανίζουν οι λογαριασμοί της ομάδας 6, μπορούν να μεταφερθούν στη χρέωση του λογαριασμού 80.00 «λογαριασμός γενικής εκμεταλλεύσεως». ⁴⁹Αν οι λογαριασμοί εξόδων συμπεριλαμβάνουν προπληρωμένα ποσά εξόδων τα οποία σχετίζονται με επόμενες χρήσεις ή ακόμη και σε περίπτωση που αυτοί οι λογαριασμοί δεν συμπεριλαμβάνουν ποσά δουλευμένων εξόδων, λόγω του γεγονότος ότι θα πληρωθούν κατά τις επόμενες χρήσεις προτού πραγματοποιηθεί η μεταφορά των υπολοίπων τους στο λογαριασμό 80.00, πραγματοποιούνται εγγραφές τακτοποιήσεως, έτσι ώστε τα υπόλοιπα να μπορούν να απεικονίσουν το ακριβές ύψος του συνόλου των δουλευμένων εξόδων εκμεταλλεύσεως της χρήσεως η οποία κλείνει. ⁵⁰

Οι εγγραφές τακτοποιήσεως που περιγράφονται αμέσως προηγουμένως, πραγματοποιούνται χρησιμοποιώντας μεταβατικούς λογαριασμούς ενεργητικού (λογαριασμός 36) και παθητικού (λογαριασμός 56).

Στο πεδίο της φορολογίας εισοδήματος έχει πολύ βασική ισχύ η αρχή της αυτοτέλειας των χρήσεων, γι' αυτό το λόγο και δεν γίνεται να αναγνωρισθούν δαπάνες που σχετίζονται άμεσα με προηγούμενες ή επόμενες διαχειριστικές χρήσεις, έστω και αν καλύπτονται από δικαιολογητικά.

Οι συγκεκριμένες δαπάνες, κατά κανόνα, αναγνωρίζονται όσον αφορά στη χρήση στα πλαίσια των οποίων καθίστανται δεδουλευμένες και εκκαθαρισμένες, ανεξάρτητα αν έχουν εξοφληθεί ή οφείλονται.

⁴⁹Ο.π. Μπατσινίλας, 2012

⁵⁰Σγουρινάκης, Νίκος, (2010), Ειδικός μηχανογραφημένου λογιστηρίου : Απαντήσεις στα θέματα πιστοποίησης εξετάσεων Ι.Ε.Κ. του Ο.Ε.Ε.Κ.: Προσαρμοσμένες στην ισχύουσα νομοθεσία / Νίκος Σγουρινάκης

Στην περίπτωση αυτή, εξαίρεση αποτελούν και εκπίπτονται στο χρόνο καταβολής οι εξής δαπάνες:⁵¹

- Ασφάλιστρα ομαδικής ασφάλισης ζωής προσωπικού, σύμφωνα με το άρθρο 31 παρ. 1“ περ. δδ
- Φόροι, τέλη και δικαιώματα που βαρύνουν την επιχείρηση, σύμφωνα με το άρθρο 31 παρ. ιε
- Δικαιώματα ή αποζημιώσεις για χρησιμοποίηση τεχνικής βοήθειας, σημάτων, σχεδίων κ.λ.π., σύμφωνα με το άρθρο 31 παρ. ιι

2.4. ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ 60 «ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ

ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ»

Στα πλαίσια της λειτουργίας του λογαριασμού 60 καταχωρείται το σύνολο των εξόδων της επιχείρησης τα οποία προκύπτουν από την απασχόληση προσωπικού της, το οποίο συνδέεται με αυτή με σύμβαση μισθώσεως εργασίας.

Στους λογαριασμούς 60.00 οι οποίοι καλούνται «αμοιβές έμμισθου προσωπικού» και 60.01 «αμοιβές ημερομίσθιου προσωπικού» καταχωρούνται οι κάθε είδους αμοιβές του έμμισθου και ημερομίσθιου προσωπικού, αντίστοιχα.⁵² Οι λογαριασμοί αυτοί, αν η μισθοδοτική κατάσταση μπορεί να λογιστικοποιηθεί με συμψηφιστική εγγραφή, χρεώνονται, με βάση μισθοδοτικές καταστάσεις ή ατομικές εκκαθαρίσεις, με τις ονομαστικές (μικτές) αποδοχές του προσωπικού, με πίστωση:⁵³

- των λογαριασμών 33.00, 33.01 και 33.02, με τα ποσά που ενδεχόμενα παρακρατούνται για την εξόφληση προκαταβολών, χρηματικών διευκολύνσεων και δανείων.

⁵¹Ο.π. Καραγιώργος, 2005

⁵²Ο.π. Σγουρινάκης, 2010

⁵³Ο.π. Μπατσινίλας, 2012

➤ των οικείων υπολογαριασμών των λογαριασμών 54 και 55, με τα ποσά που παρακρατούνται από τις αποδοχές του προσωπικού για φόρους, χαρτόσημο και εισφορές υπέρ των ασφαλιστικών οργανισμών.

➤ του λογαριασμού 53.00, με τα καθαρά ποσά που καταβάλλονται στο προσωπικό με χρέωση του λογαριασμού αυτού.

Στα πλαίσια της περίπτωσης που η μισθοδοτική κατάσταση μπορεί να λογιστικοποιηθεί ταμειακά, δεν γίνεται χρήση του λογαριασμού 53.00.

Στις ομάδες του λογαριασμού 60.00 γίνεται η καταχώρηση και των αποδοχών οι οποίες καταβάλλονται σε διευθυντές, γενικούς διευθυντές και μέλη του διοικητικού συμβουλίου ανώνυμων εταιριών, αναφορικά με υπηρεσίες τις οποίες παρέχουν στην επιχείρηση έχοντας ως βάση σύμβαση μισθώσεως εργασίας, όπως για το λοιπό έμμισθο προσωπικό.⁵⁴

Εν συνεχεία, αν η επιχείρηση δεν έχει τη δυνατότητα ή δεν επιθυμεί να παρακολουθεί χωριστά τα οικογενειακά επιδόματα και τις αμοιβές μαθητευομένων στους προαιρετικούς τριτοβάθμιους λογαριασμούς 60.00.01, 60.00.12, 60.01.01 και 60.01.12, έχει τη δυνατότητα να παρακολουθεί τις κατηγορίες αυτές αμοιβών προσωπικού, μαζί με τις τακτικές αποδοχές, στους λογαριασμούς 60.00.00 και 60.01.00, κατά περίπτωση.

Αναφορικά με τη λειτουργία του λογαριασμού 60.02 ο οποίος ονομάζεται παρεπόμενες παροχές και έξοδα προσωπικού καταχωρούνται τα ποσά που αντιπροσωπεύουν, αν εξαιρέσουμε τις αμοιβές και εργοδοτικές εισφορές, λοιπές παροχές και έξοδα που πραγματοποιούνται για το προσωπικό της οικονομικής μονάδας. Στις περιπτώσεις εκείνες που η επιχείρηση κρίνει σκόπιμο να παρακολουθεί τα διάφορα είδη τα οποία προορίζονται για το προσωπικό της (π.χ. είδη ενδύσεως ή φάρμακα) σε λογαριασμούς αποθεμάτων, κατά την αγορά των ειδών αυτών χρεώνονται οι οικείοι υπολογαριασμοί, του λογαριασμού 25 «αναλώσιμα υλικά».

⁵⁴Ο.π. Σγουρινάκης, 2010

Τα ποσά τα οποία ενδεχομένως εισπράττονται από το προσωπικό ή λογίζονται σε βάρος του αναφορικά με τη συμμετοχή στα παραπάνω έξοδα, φέρονται σε πίστωση του λογαριασμού 75.01 «έσοδα από παροχή υπηρεσιών στο προσωπικό».⁵⁵

Στα πλαίσια της λειτουργίας των λογαριασμών 60.03 «εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις έμμισθου προσωπικού» και 60.04 «εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις ημερομίσθιου προσωπικού καταχωρούνται τα ποσά των εργοδοτικών εισφορών και λοιπών επιβαρύνσεων (χαρτόσημο, φόρος Α.Ν. 843/48) που αναλογούν στις αποδοχές που καταβάλλονται στο έμμισθο (60.03) και ημερομίσθιο (60.04) προσωπικό της οικονομικής μονάδας, με αντίστοιχη πίστωση των οικείων υπολογαριασμών των λογαριασμών 54 και 55.⁵⁶

Τα ποσά των προστίμων και των προσαυξήσεων που ενδεχόμενα μπορεί να επιβληθούν στις εισφορές, π.χ. για κάποιους λόγους καθυστερημένης καταβολής τους, καταχωρούνται, σε περίπτωση που αφορούν τη χρήση στο λογαριασμό 81.00 «έκτακτα και ανόργανα έξοδα», ωστόσο σε άλλη περίπτωση, σύμφωνα με την οποία μπορεί να αφορούν προηγούμενες χρήσεις, έστω και αν βεβαιώνονται μέσα στη χρήση, στο λογαριασμό 82.00 «έξοδα προηγούμενων χρήσεων».

Στα πλαίσια της λειτουργίας του λογαριασμού 60.05 «αποζημιώσεις απολύσεως ή εξόδου από την υπηρεσία» γίνεται η καταχώρηση των αποζημιώσεων οι οποίες καταβάλλονται από την οικονομική μονάδα στο προσωπικό της που αποχωρεί από την υπηρεσία, είτε λόγω καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, είτε λόγω συμπληρώσεως του χρόνου συνταξιοδοτήσεως, ανεξάρτητα από το αν έχει προηγηθεί ο σχηματισμός σχετικής προβλέψεως.

⁵⁵Ο.π. Σγουρινάκης, 2010

⁵⁶Ο.π. Σγουρινάκης, 2010

2.5. ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ 61 «ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ

ΤΡΙΤΩΝ»

Όσον αφορά στη λειτουργία των υπό λογαριασμών του 61, καταχωρούνται οι αμοιβές οι οποίες λογίζονται από την οικονομική μονάδα αναφορικά με εργασίες τρίτων, οι όποιοι δε συνδέονται με αυτή με σχέση εξαρτημένης εργασίας.

Οι αμοιβές τρίτων οι οποίες δεν μπορούν να συμπεριληφθούν στους υπολογαριασμούς 61.00 - 61.03 καταχωρούνται στο λογαριασμό 61.98 «λοιπές αμοιβές τρίτων». Επίσης, στο λογαριασμό αυτό καταχωρούνται και τα ποσά που λογίζονται ή καταβάλλονται σε τρίτους κάθε χρόνο για την παραχώρηση της χρήσεως π.χ. σημάτων, μεθόδων παραγωγής ή διπλωμάτων ευρεσιτεχνίας. Αν τα ποσά αυτά προκαταβάλλονται για τη χρήση δικαιωμάτων και προνομίων για περισσότερα χρόνια, χρεώνονται οι οικείοι υπολογαριασμοί του λογαριασμού 16.⁵⁷

2.6. ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟΣ 63 «ΦΟΡΟΙ - ΤΕΛΗ»

Στα πλαίσια της λειτουργίας των υπό λογαριασμών του 63 γίνεται η καταχώρηση του συνόλου των φόρων και των τελών που βαρύνουν την οικονομική μονάδα. Αναλυτικότερα στους υπό λογαριασμούς του 63 δεν καταχωρούνται οι ακόλουθοι φόροι – τέλη:⁵⁸

⁵⁷Ο.π. Καραγιώργος, 2005

⁵⁸Ο.π. Καραγιώργος, 2005

➤ Ο φόρος εισοδήματος, ο οποίος, σαν αφαιρετικό στοιχείο των ετήσιων κερδών καταχωρείται στο λογαριασμό 88.08 «φόρος εισοδήματος και εισφορά ΟΓΑ», εκτός αν πρόκειται για ποσά παρακρατημένου και μη συμψηφιζόμενου φόρου εισοδήματος, τα οποία καταχωρούνται στο λογαριασμό 63.00 «φόρος εισοδήματος μη συμψηφιζόμενος».

➤ Οι φόροι προηγούμενων χρήσεων, οι οποίοι καταχωρούνται στο λογαριασμό 82.00 «έξοδα προηγούμενων χρήσεων».

➤ Οι φορολογικές ποινές και τα πρόστιμα, που καταχωρούνται στο λογαριασμό 81.00.00 «φορολογικά πρόστιμα και προσαυξήσεις».

➤ Το χαρτόσημο μισθοδοσίας και ο φόρος Α.Ν. 843/48, που καταχωρούνται στους οικείους υπολογαριασμούς του 60.

➤ Το χαρτόσημο συμβάσεων, δανείων και χρηματοδοτήσεων, που καταχωρείται στο λογαριασμό 65.07 «Χαρτόσημο συμβάσεων, δανείων και χρηματοδοτήσεων.»

➤ Οι δασμοί και γενικά οι φόροι επί των αγορών, οι οποίοι καταχωρούνται στους λογαριασμούς αποθεμάτων της ομάδας 2, όταν αφορούν αγορές αποθεμάτων, και στους λογαριασμούς της ομάδας 1, όταν αφορούν αγορές παγίων στοιχείων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΛΟΓΙΣΤΙΚΟΣ ΧΕΙΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΟΜΑΔΑΣ «ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΕΞΟΔΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ»

3.1. ΛΟΓΙΣΤΙΚΟΣ ΧΕΙΡΙΣΜΟΣ

Όσον αφορά στους λογαριασμούς 60.00 «αμοιβές έμμισθου προσωπικού και 60.01: αμοιβές ημερομίσθιου προσωπικού» καταχωρούνται οι κάθε είδους αμοιβές του έμμισθου και ημερομίσθιου προσωπικού, αντίστοιχα. Οι λογαριασμοί αυτοί, χρεώνονται με βάση μισθοδοτικές καταστάσεις ή ατομικές εκκαθαρίσεις, με τις ονομαστικές (μικτές) αποδοχές του προσωπικού με πίστωση:⁵⁹

➤ των λογαριασμών 33.00 «χρεώστες διάφοροι» 33.01 «χρηματικές διευκολύνσεις προσωπικού» και 33.02 «δάνεια προσωπικού», με τα ποσά που ενδεχόμενα παρακρατούνται για την εξόφληση προκαταβολών, χρηματικών διευκολύνσεων και δανείων, των λογαριασμών 54. «υποχρεώσεις από φόρους - τέλη» και 55. «ασφαλιστικοί οργανισμοί», με τα ποσά που παρακρατούνται από τις αποδοχές του προσωπικού για φόρους, χαρτόσημο και εισφορές υπέρ των ασφαλιστικών οργανισμών

➤ του λογαριασμού 53.00 «αποδοχές προσωπικού πληρωτέες», με τα καθαρά ποσά που καταβάλλονται στο προσωπικό με χρέωση του λογαριασμού αυτού

⁵⁹Ο.π. Νεγκάκης, 2010

Στο λογαριασμό 60.00 καταχωρούνται και οι αποδοχές που καταβάλλονται σε διευθυντές, γενικούς διευθυντές και μέλη του διοικητικού συμβουλίου ανώνυμων εταιριών, για υπηρεσίες που παρέχουν στην επιχείρηση με βάση τη μίσθωση εργασίας, όπως για το λοιπό έμμισθο προσωπικό.⁶⁰

Το πάγιο μηνιαίο ποσό που καταβάλλεται στον Διευθύνοντα Σύμβουλο μιας ΑΕ χωρίς δικαιολογητικά (πχ. για έξοδα φιλοξενίας δημοσίων σχέσεων κλπ) θα πρέπει να προστεθεί και να προσυζητηθεί στις μηνιαίες αποδοχές του (Εγγραφο υπ αρ. ΕΛ/ΛΣ 1636/91 Υπ. Εθν. Οικ.).

Στο λογαριασμό 60.02 «παρεπόμενες παροχές και έξοδα προσωπικού» καταχωρούνται τα ποσά που αντιπροσωπεύουν, εκτός από τις αμοιβές και εργοδοτικές εισφορές, λοιπές παροχές και έξοδα που πραγματοποιούνται για το προσωπικό της επιχείρησης. Στις περιπτώσεις εκείνες που η επιχείρηση κρίνει σκόπιμο να παρακολουθεί τα διάφορα είδη που προορίζονται για το προσωπικό της (π.χ. είδη ένδυσης, φάρμακα ή έξοδα φαγητού του προσωπικού της επιχείρησης κλπ.) σε λογαριασμούς αποθεμάτων, κατά την αγορά των ειδών αυτών χρεώνεται ο λογαριασμός 25 «αναλώσιμα υλικά», αντί του λογ. 60.02.

Τα ποσά που ενδεχόμενα εισπράττονται από το προσωπικό ή λογίζονται σε βάρος του για συμμετοχή στα παραπάνω έξοδα, φέρονται σε πίστωση του λογαριασμού 75.01 «έσοδα από παροχή υπηρεσιών στο προσωπικό».

Τα προϊόντα που χορηγούνται από τις επιχειρήσεις στο προσωπικό τους καταχωρούνται με το κόστος παραγωγής τους, στη χρέωση του λογ. 60.0207 'Αξία χορηγούμενων αποθεμάτων' (Γνωμ 1129/89).⁶¹

Στη χρέωση των λογαριασμών 60.03 «εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις έμμισθου προσωπικού» και 60.04 «εργοδοτικές εισφορές και επιβαρύνσεις ημερομισθίου προσωπικού» καταχωρούνται τα ποσά των

⁶⁰Ο.π. Μπατσινίλας, 2012

⁶¹Ο.π. Σγουρινάκης, 2010

εργοδοτικών εισφορών και λοιπών επιβαρύνσεων (χαρτόσημο και ΟΓΑ) που αναλογούν στις αποδοχές που καταβάλλονται στο έμμισθο (60.03) και ημερομίσθιο (60.04) προσωπικό της επιχείρησης με αντίστοιχη πίστωση των λογαριασμών 54 και 55.⁶²

Τα ποσά προστίμων και προσαυξήσεων που ενδεχόμενα επιβάλλονται στις εισφορές, π.χ. λόγω καθυστερημένης καταβολής τους, αν αφορούν τη χρήση καταχωρούνται στο λογαριασμό 8100 «έκτακτα και ανόργανα έξοδα», αν αφορούν προηγούμενες χρήσεις, έστω και αν βεβαιώνονται μέσα στη χρήση, στο λογαριασμό 8200 «έξοδα προηγούμενων χρήσεων».⁶³

Στο λογαριασμό 60.05 «αποζημιώσεις απόλυσης η εξόδου από την υπηρεσία» καταχωρούνται οι αποζημιώσεις που καταβάλλονται από την επιχείρηση στο προσωπικό της που αποχωρεί από την υπηρεσία, λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, είτε λόγω συμπλήρωσης του χρόνου συνταξιοδότησης, ανεξάρτητα από το αν έχει προηγηθεί ο σχηματισμός σχετικής πρόβλεψης (λογ. 44.00 'προβλέψεις για αποζημίωση προσωπικού λόγω εξόδου από την υπηρεσία).

Η προμήθεια (ποσοστά επί των πωλήσεων) εργαζομένων που συνδέονται με την εταιρία με σχέση εργασίας αόριστου χρόνου καταχωρούνται στο λογ. 60.00.09. εφόσον οι εργαζόμενοι συνδέονται με την εταιρία με σύμβαση μίσθωσης εργασίας. Αν οι παραπάνω εργαζόμενοι δεν συνδέονται με την εταιρία με σύμβαση μίσθωσης εργασίας, οι προμήθειές τους καταχωρούνται στο λογαριασμό 61.02 'λοιπές προμήθειες' (Γνωμ 969/87).

Το κόστος υποαπασχόλησης - αδράνειας προσωπικού καταχωρείται και αυτό κανονικά στο λογ. 60 'αμοιβές και έξοδα προσωπικού και μεταφέρεται ολόκληρο στο λογ. 80 'γενική εκμετάλλευση' για τον προσδιορισμό των καθαρών αποτελεσμάτων εκμετάλλευσης (Γνωμ 1189/89).

⁶²Ο.π. Μπατσινίλας, 2012

⁶³Ο.π. Νεγκάκης, 2010

3.2. ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΗ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Οι αμοιβές του εργατοϋπαλληλικού προσωπικού της επιχείρησης (τακτικές αμοιβές, έκτακτες αμοιβές, επιδόματα, αποζημιώσεις, επιχορηγήσεις κλπ) καθώς και τα διάφορα έξοδα που πραγματοποιούνται από το προσωπικό της αναγνωρίζονται φορολογικά και εκπίπτουν από τα ακαθάριστα έσοδα της επιχείρησης, ως γενικά έξοδα (άρθρο 35 παρ Ια ΝΔ. 3323155).⁶⁴

Θα πρέπει όμως, οι απασχολούμενοι να προσφέρουν πραγματική υπηρεσία. Κατά συνέπεια, οι μισθοί που καταβάλλονται σε πρόσωπα που δεν παρέχουν υπηρεσίες στην επιχείρηση, δεν αναγνωρίζονται φορολογικά (Στ Ε 672/68). Επίσης, δεν αναγνωρίζονται φορολογικά οι αμοιβές προσωπικού για τις οποίες δεν καταβλήθηκαν οι ασφαλιστικές εισφορές στο ΙΚΑ ή σε άλλο ασφαλιστικό οργανισμό (εκτός αν οι εισφορές αυτές, καταβάλλονται βάσει νομού, σε περισσότερες δόσεις, ή έχουν καθοριστεί και βεβαιωθεί από την υπηρεσία του ΙΚΑ) (Υπ. Οκ Εγκ Ε 1567/76)⁶⁵.

Αν η επιχείρηση καταβάλλει σε εργάτη ή υπάλληλο το ποσό του φόρου εισοδήματος (ΦΜΥ) που παρακρατήθηκε από αυτόν, τότε το ποσό του φόρου που καταβλήθηκε, θα προσ αυξήσει την αμοιβή του εργαζόμενου, οπότε αυτός θα δηλώσει και θα φορολογηθεί για το ποσό της αμοιβής του προσ αυξημένο και με το φόρο αυτό, ενώ η επιχείρηση δεν δικαιούται να εκπέσει το ποσό του φόρου αυτού από τα κέρδη της (άοθρ.8 παρ. 7Ν 1828/89)⁶⁶.

Οι εισφορές που καταβάλλονται από τους εργοδότες για ομαδικές ασφαλίσσεις ζωής των εργατοϋπαλλήλων τους αναγνωρίζονται φορολογικά (άρθρο 52 παρ. 4ΝΔ. 400/1970).

⁶⁴Ο.π. Μπατσινίλας, 2012

⁶⁵Ο.π. Νεγκάκης, 2010

⁶⁶Ο.π. Μπατσινίλας, 2012

Οι δαπάνες που καταβάλλει η επιχείρηση οικειοθελώς ή με βάση κάποια συμφωνία, προς όφελος του προσωπικού της, προσαυξάνουν κατά κανόνα τις αποδοχές των εργαζομένων και για το λόγο αυτό, προστίθενται στις λοιπές αποδοχές τους. Πολλές φορές, όμως, και κυρίως όταν τα ποσά είναι μικρά, δεν προσαυξάνουν τις αποδοχές των εργαζομένων.

Άλλες, όμως, δαπάνες που καταβάλλει η επιχείρηση για να βελτιωθούν οι συνθήκες διαβίωσης των εργατοϋπαλλήλων της θεωρούνται δαπάνες, που εκπίπτουν από τα ακαθάριστα έσοδα. Τέτοιες δαπάνες είναι π.χ. τα συσσίτια, οι κατασκηνώσεις σε εξοχές, η ιατρική και φαρμακευτική περίθαλψη κλπ. (Υπ. Οκ Εγκ. 129/55).

Τα διάφορα δάνεια και προκαταβολές που δίνονται στο προσωπικό της επιχείρησης, αν χαριστούν, δεν θεωρούνται δαπάνη φορολογικά αναγνωρίσιμη. Η αποζημίωση που παρέχεται σε υπαλλήλους επιχειρήσεων ή σε ελεύθερους επαγγελματίες για δαπάνες υπηρεσίας, που τους έχει ανατεθεί, δεν αποτελεί εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες, εφόσον η καταβολή των δαπανών αυτών αποδεικνύεται από τα προβλεπόμενα παραστατικά του URL. Τα πιο πάνω παραστατικά είναι δυνατόν να εκδίδονται είτε στο όνομα των υπαλλήλων που καταβάλλουν τις δαπάνες, είτε στο όνομα του εργοδότη τους για λογαριασμό του οποίου ενεργούν. Και στις δύο περιπτώσεις αυτά τα στοιχεία παραδίδονται στην επιχείρηση.⁶⁷

Όταν τα παραπάνω στοιχεία εκδίδονται στο όνομα της επιχείρησης τότε αυτή εκδίδει μια απλή απόδειξη ή ένταλμα πληρωμής για την καταβολή των σχετικών ποσών στους δικαιούχους, ενώ όταν αυτά εκδίδονται στο όνομα των υπαλλήλων, τότε η επιχείρηση εκδίδει με βάση αυτά απόδειξη δαπάνης της παρ. 1 του άρθρου 15. Τα στοιχεία που εκδίδονται στο όνομα της επιχείρησης, συμπεριλαμβάνονται και στις συγκεντρωτικές καταστάσεις στο τέλος του έτους. Η αναγνώριση φορολογικά των εξόδων αυτών καθώς επίσης και η παραγωγικότητα και το ύψος αυτών που πρέπει να αναγνωριστούν είναι θέμα

⁶⁷Ο.π. Μπατσινίλας, 2012

πραγματικό και διαφέρει από επιχείρηση σε επιχείρηση (Εγκ. *038280/93 Υπ. Οικ.)⁶⁸.

Τα ποσά που καταβάλλονται για την εκπαίδευση του εργατοϋπαλληλικού προσωπικού στην αλλοδαπή, για συμφέρον της επιχείρησης (δηλαδή όταν τα πρόσωπα αυτά αναλαμβάνουν την υποχρέωση ν' απασχοληθούν στην ίδια επιχείρηση μόλις επιστρέψουν από την εκπαίδευση), θεωρούνται δαπάνη παραγωγική και φορολογικά αναγνωρίσιμη. Το ίδιο, φυσικά, γίνεται και όταν η εκπαίδευση γίνεται στο εσωτερικό της χώρας.

Οι εργοδοτικές εισφορές θεωρούνται δαπάνη φορολογικά αναγνωρίσιμη από το νόμο. Αν όμως, η επιχείρηση καταβάλλει οικειοθελώς για χάρη των εργαζομένων και την εισφορά στα διάφορα ταμεία που έπρεπε να την παρακρατήσει από αυτούς, τότε τα ποσά αυτά θεωρούνται προσαύξηση των μισθών τους και εκπίπτουν επίσης από τα κέρδη, της επιχείρησης, ως δαπάνη φορολογικά αναγνωρίσιμη (άρθρο 8 κα άρθρο. 35 του ΝΔ 3323/55).

Οι αποζημιώσεις που καταβάλλονται στους εργατοϋπαλλήλους όταν αποχωρούν από την επιχείρηση για συνταξιοδότηση ή όταν απολύονται, αναγνωρίζονται φορολογικά ως παραγωγική δαπάνη. Επίσης το ποσό της αποζημίωσης που καταβάλλεται στους απολυθέντες και είναι πάνω από εκείνο του Ν. 2Π2/20 θεωρείται παραγωγική δαπάνη φορολογικά αναγνωρίσιμη (Στ. Ε 3731/88 τιμ Β. 147/56).⁶⁹

Οι μισθοί και οι πάσης φύσης απολαβές που καταβάλλονται στους εταίρους ή στα μέλη τους από τις αντίστοιχες εταιρίες, αστικές εταιρίες, συμμετοχικές ή αφανείς καθώς και από τις κοινοπραξίες δεν αναγνωρίζονται φορολογικά ως δαπάνη και δεν εκπίπτουν από τα ακαθάριστα έσοδα (άρθρο 35 παρ. Ια ΝΑ 3323/55).

⁶⁸Ο.π. Μπατσινίλας, 2012

⁶⁹Ο.π. Νεγκάκης, 2010

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΦΟΡΟΛΟΓΙΑ – ΦΜΥ – ΕΙΔΙΚΗ ΕΙΣΦΟΡΑ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ

4.1. Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΟΥ ΦΟΡΟΥ

Ο φόρος αποτελεί αναγκαστική εισφορά που καταβάλλεται από τον πολίτη και την επιχείρηση, χωρίς ειδική αντιπαροχή και την εισπράττει το κράτος για να αντιμετωπίσει τις δημόσιες δαπάνες. Η αντιπαροχή, όμως, έχει γενικότερο χαρακτήρα, αφού με τους φόρους το κράτος διαμορφώνει το οικονομικό και κοινωνικό επίπεδο όλων των πολιτών.

Συνεπώς, η φορολογία αποτελεί μία από τις πηγές εσόδων του δημοσίου τομέα, πηγές οι οποίες καλύπτουν τις δημόσιες δαπάνες. Έτσι οι πολίτες υποχρεούνται σε υλική θυσία για τη λειτουργία του κρατικού μηχανισμού και την παροχή δαπανών όπως οι μισθοί των δημοσίων υπαλλήλων, οι δαπάνες για την παιδεία, την υγεία, την εθνική άμυνα κτλ. Η πληρωμή των φόρων δεν αντιστοιχεί σε ειδικό αντάλλαγμα, αλλά σε γενικό που είναι απαραίτητο για την ύπαρξη και ευημερία του πολίτη, ως πρόσωπο εντεταγμένο στο κοινωνικό σύνολο.

Τα στοιχεία που πρέπει να συντρέχουν για να έχει φορολογικό χαρακτήρα η δεδομένη οικονομική επιβάρυνση είναι (Δ. Σταματόπουλος - Α. Καραβοκύρης, 2010): η οριστική χρηματική παροχή ιδιωτών προς το κράτος και Ν.Π.Δ.Δ, η υποχρεωτική παροχή, η παροχή χωρίς ειδικό αντάλλαγμα και η παροχή για εξυπηρέτηση δημόσιων σκοπών.⁷⁰

⁷⁰Δ. Σταματόπουλος - Α. Καραβοκύρης, (2010), Φορολογία εισοδήματος φυσικών και νομικών προσώπων, Αθήνα

4.2. ΕΙΣΦΟΡΑ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ

Από το 2010, οι φορολογούμενοι καλούνται να πληρώσουν κάθε χρόνο, πέραν του φόρου εισοδήματος που αναλογεί στα εισοδήματά τους, μια έκτακτη εισφορά αλληλεγγύης. Το μέτρο αυτό υιοθετήθηκε στο πλαίσιο των μνημονιακών υποχρεώσεων για το δημόσιο συμφέρον.

Η εν λόγω εισφορά αποτελεί μεν φόρο, δεν έχει όμως ως αντικείμενο τα εισοδήματα επί των οποίων επιβλήθηκε, δεν αποτελεί δηλαδή φόρο επί του εισοδήματος. Απλώς, τα εισοδήματα αυτά θεωρήθηκαν, κατά την εκτίμηση του νομοθέτη, ως τα πλέον ασφαλή στοιχεία διαγνώσεως της φοροδοτικής ικανότητας των φορολογουμένων.

Η εισφορά υπολογίζεται στο συνολικό μεικτό εισόδημα του φορολογουμένου, δηλαδή στο ποσό του εισοδήματος πριν από την αφαίρεση του αναλογούντος φόρου εισοδήματος. Επιβάλλεται στο σύνολο των εισοδημάτων του φορολογουμένου ανεξαρτήτων πηγής και στα εισοδήματα που απαλλάσσονται της φορολογίας εισοδήματος, πραγματικά ή τεκμαρτά.

Απαλλάσσονται από την ειδική εισφορά αλληλεγγύης του άρθρου 29 του ν. 3986/2011, το ενιαίο επίδομα στήριξης τέκνων της υποπαραγράφου ΙΑ.2 της παρ. ΙΑ του ν.4093/2012 και το ειδικό επίδομα τριτέκνων και πολυτέκνων του άρθρου 40 του ν. 4141/13 από την έναρξη χορήγησής του.

Από την ειδική εισφορά αλληλεγγύης εξαιρούνται και δεν προσμετρούνται τα εισοδήματα των προσώπων που είναι ολικώς τυφλοί, καθώς και των προσώπων που παρουσιάζουν βαριές κινητικές αναπηρίες σε ποσοστό από 80% και άνω, οι αποζημιώσεις μισθωτών (λόγω διακοπής της εργασιακής σχέσης), καθώς και οι εφάπαξ παροχές ταμείων πρόνοιας και ασφαλιστικών οργανισμών, τα εφάπαξ βοηθήματα δημοσίων υπαλλήλων και τα εφάπαξ βοηθήματα που χορηγούνται σύμφωνα με τις διατάξεις των ν. 4153/1961, ν. 513/1968, ν.103/ 1975 και 303/1976.

Με αναφορά στο άρθρο 43Α του ΚΦΕ (Ν.4172/2013 παρ.6) στο άρθρο 112 του Ν. 4387/2016 υπολογίζεται ειδική εισφορά αλληλεγγύης στους

εργαζόμενους οι οποίοι αμείβονται με ημερομίσθιο και παρέχουν υπηρεσίες με σχέση μίσθωσης εργασίας ορισμένου χρόνου πάνω από ένα έτος στον ίδιο εργοδότη. Κατά συνέπεια δεν υπολογίζεται εισφορά αλληλεγγύης στους Ημερομισθίους Ορισμένου Χρόνου με σύμβαση εργασίας μικρότερη του ενός έτους.

Επίσης από την υποχρέωση καταβολής της ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης εξαιρούνται οι μακροχρόνια άνεργοι που είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ, καθώς και όσοι λαμβάνουν επίδομα ανεργίας από τον εν λόγω οργανισμό, εφόσον κατά το χρόνο της βεβαίωσης δεν έχουν πραγματικά εισοδήματα.⁷¹

Για τους έγγαμους, η οφειλή για εισφορά που αναλογεί στα εισοδήματά τους υπολογίζεται χωριστά και η ευθύνη της καταβολής βαρύνει κάθε σύζυγο. Στους μισθωτούς και συνταξιούχους η ΕΕΑ παρακρατείται από τον εργοδότη ή από τον φορέα που καταβάλλει τη σύνταξη.

Με τον κώδικα φορολογίας εισοδήματος (Ν.4172/2013), η καλούμενη ως ειδική εισφορά αλληλεγγύης (ΕΕΑ) υπολογίζεται κλιμακωτά στα εισοδήματα. Με τις διατάξεις της παρ.9 του άρθρου 112 του ν.4387/2016, η ειδική εισφορά αλληλεγγύης του άρθρου 29 του ν.3986/2011 ενσωματώνεται στον ΚΦΕ. Συγκεκριμένα, με τις διατάξεις αυτές η παρακράτηση ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης στο εισόδημα από μισθούς - συντάξεις (βάσει αναγωγής του μηνιαίου εισοδήματος σε ετήσιο καθαρό εισόδημα), διενεργείται σύμφωνα με την ακόλουθη κλίμακα και όχι με συντελεστές στο σύνολο του εισοδήματος όπως συνέβαινε στο παρελθόν.

Η ΕΕΑ υπολογίζεται κλιμακωτά στα εισοδήματα άνω των 12.000 ευρώ ως εξής:

⁷¹ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ 2018, (2017), ΕΚΘΕΣΗ ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΩΝ ΔΑΠΑΝΩΝ, σελ 41-43, Αθήνα <http://www.minfin.gr/documents/20182/4681901/21-11-2017+%CE%95%CE%9A%CE%98%CE%95%CE%A3%CE%97+%CE%A6%CE%9F%CE%A1%CE%9F%CE%9B%CE%9F%CE%93%CE%99%CE%9A%CE%A9%CE%9D+%CE%94%CE%91%CE%A0%CE%91%CE%9D%CE%A9%CE%9D.pdf/2d843777-f11e-40d5-88d2-255dd3783d5b>

Κλιμάκιο εισοδήματος (ευρώ)	Συντελεστής εισφοράς αλληλεγγύης %	Εισφορά αλληλεγγύης κλιμακίου (ευρώ)	Σύνολο Εισοδήματος (ευρώ)	Σύνολο εισφοράς αλληλεγγύης (ευρώ)
12.000	0	0	12.000	0
8.000	2,2	176	20.000	176
10.000	5	500	30.000	676
10.000	6,5	650	40.000	1.326
25.000	7,5	1.875	65.000	3.201
155.000	9	13.950	220.000	17.151
Υπερβάλλον	10			

4.2.1. ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΜΗΝΙΑΙΑΣ ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗΣ ΕΙΣΦΟΡΑΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ

Για την επιβολή της εισφοράς, λαμβάνεται υπόψη το σύνολο του εισοδήματος, όπως αυτό προκύπτει από την άθροιση των εισοδημάτων από μισθωτή εργασία και συντάξεις, από επιχειρηματική δραστηριότητα, από κεφάλαιο, από υπεραξία μεταβίβασης κεφαλαίου, φορολογούμενο ή απαλλασσόμενο, πραγματικό ή τεκμαρτό.

Παρακάτω παραθέτουμε ορισμένα παραδείγματα υπολογισμού της εισφοράς αλληλεγγύης:

1. Έστω μισθωτός με ετήσιο καθαρό εισόδημα 14.000€:

Κλίμακα εισοδήματος 0 - 12.000€ / Συντελεστής φόρου 0% : Φόρος 0€

Κλίμακα εισοδήματος 12.000€ -20.000€ / Συντελεστής φόρου 2,20% :
Φόρος 44€ (2.000€*2,20%)

Σύνολο Φόρου: 0€ + 44€ = 44€

Η μηνιαία παρακράτηση εισφοράς αλληλεγγύης είναι $44/12=3,67€$ εφόσον στο φορολογούμενο δεν καταβάλλονται Δώρα ή $44/14=3,14€$ εφόσον στο φορολογούμενο καταβάλλονται και Δώρα που ισοδυναμούν με δύο μισθούς.

2. Έστω μισθωτός με ετήσιο καθαρό εισόδημα 33.000€:

Κλίμακα εισοδήματος 0 - 12.000€ / Συντελεστής φόρου 0% : Φόρος 0€

Κλίμακα εισοδήματος 12.000€ -20.000€ / Συντελεστής φόρου 2,20% :
Φόρος 176€ € (8.000€*2,20%)

Κλίμακα εισοδήματος 20.000€ -30.000€ / Συντελεστής φόρου 5,00% :
Φόρος 500€ € (10.000€*5,00%)

Κλίμακα εισοδήματος 30.000€ -40.000€ / Συντελεστής φόρου 6,50% :
Φόρος 195€ € (3.000€*6,50%)

Σύνολο Φόρου: 0€ + 176€ +500€ + 195€ = 871€

Η μηνιαία παρακράτηση εισφοράς αλληλεγγύης είναι $871/12=72,58€$ εφόσον στο φορολογούμενο δεν καταβάλλονται Δώρα ή $871/14=62,21€$ εφόσον στο φορολογούμενο καταβάλλονται και Δώρα που ισοδυναμούν με δύο μισθούς.

Βάσει των διατάξεων της παραγράφου 11 του άρθρου 112 του ν.4387/2016 όπως αυτές ισχύουν μετά την αντικατάστασή τους από τις διατάξεις της παρ.4 του άρθρου 1 του ν.4389/2016 οι διατάξεις των προηγούμενων παραγράφων (του άρθρου 112) έχουν εφαρμογή για τα εισοδήματα που αποκτώνται από το φορολογικό έτος 2016 και επόμενα. Η παρακράτηση του φόρου και της εισφοράς από τους μισθούς και τις συντάξεις με τις νέες κλίμακες αρχίζει να πραγματοποιείται από την ημερομηνία δημοσίευσης του ν.4389/2016. Συνεπώς, οι παρακρατήσεις φόρου και ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης στο εισόδημα από μισθούς και συντάξεις με βάση τις προαναφερόμενες μεταβολές, διενεργούνται για μισθοδοσίες και συντάξεις που εκκαθαρίζονται από την ημερομηνία δημοσίευσης του ν. 4389/2016 δηλαδή, από 27.5.2016 και μετά και δεν τίθεται θέμα αναδρομικής παρακράτησής τους. Τα παρακρατηθέντα ποσά φόρου και ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης θα δηλωθούν στις ετήσιες δηλώσεις φορολογίας εισοδήματος φορολογικού έτους 2016, και θα συμψηφισθούν κατά την εκκαθάριση των δηλώσεων αυτών που θα διενεργηθεί σύμφωνα με τις νέες διατάξεις.⁷²

⁷²Παρακράτηση φόρου και ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης στο εισόδημα από μισθωτή εργασία και συντάξεις μετά την ψήφιση του ν.4387/2016 (ΦΕΚ Α'85/12.5.2016) και του ν.4389/2016 «Επείγουσες διατάξεις για την εφαρμογή της συμφωνίας δημοσιονομικών στόχων και διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων και άλλες διατάξεις»<https://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/23745>

4.3. ΦΟΡΟΣ ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

Όλοι οι μισθωτοί στην μηνιαία απόδειξη μισθοδοσίας, πέρα από τις ασφαλιστικές κρατήσεις έχουν και το φόρο μισθωτών υπηρεσιών. Δίνοντας με απλά λόγια τον ορισμό του Φ.Μ.Υ. θα λέγαμε ότι είναι ο φόρος που παρακρατείται από το φόρο εισοδήματος της επόμενης χρονιάς. Η Δ.Ο.Υ. κάνοντας την εκκαθάριση με βάση τα δηλωθέντα εισοδήματα βλέπει τι φόρος έχει παρακρατηθεί., τι έπρεπε να κρατηθεί σαν φόρος βάση όλων όσων έχει δηλώσει ο φορολογούμενος και ανάλογα γίνεται τελική πληρωμή ή επιστροφή του φόρου.

Σύμφωνα με το άρθρο 59 του ΚΦΕ (Ν 4172/2013), κάθε φυσικό πρόσωπο που ασκεί επιχειρηματική δραστηριότητα ή νομικό πρόσωπο ή νομική οντότητα που διενεργεί πληρωμές στους εργαζομένους ή υπαλλήλους του, καθώς και κάθε νομικό πρόσωπο ή νομική οντότητα ή Ταμείο Κοινωνικής Ασφάλισης που διενεργεί πληρωμές στους ασφαλισμένους του και καταβάλλει συντάξεις σε φυσικά πρόσωπα, υποχρεούται να παρακρατεί φόρο εισοδήματος, βάσει συστήματος φορολόγησης στην πηγή.

Η παρακράτηση φόρου στο εισόδημα από μισθούς - συντάξεις, διενεργείται βάσει αναγωγής του μηνιαίου εισοδήματος σε ετήσιο, σύμφωνα με την ακόλουθη κλίμακα της παρ.1 του άρθρου 15 του ν.4172/2013 όπως ισχύει μετά την αντικατάστασή της από τις διατάξεις της παρ.1 του άρθρου 112του ν.4387/2016. Η αναφορά γίνεται στο εισόδημα που προκύπτει από μισθωτή εργασία και συντάξεις, όπως αυτό ορίζεται στο άρθρο 12 του ΚΦΕ, ο υπόχρεος δε στην καταβολή του, ασκών επιχειρηματική δραστηριότητα, φέρει την ευθύνη παρακράτησης του φόρου και απόδοσης αυτού στο δημόσιο.⁷³

⁷³ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4387/ 2016

Ενιαίο Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλειας – Μεταρρύθμιση ασφαλιστικού – συνταξιοδοτικού συστήματος – Ρυθμίσεις φορολογίας εισοδήματος και τυχερών παιγνίων και άλλες διατάξεις., (ΦΕΚ Α' 85/12-05-2016), <https://www.taxheaven.gr/laws/law/index/law/751>

Το εισόδημα που απαλλάσσεται από τον φόρο δεν υπόκειται σε παρακράτηση (παρ. 3, άρθρο 59 ΚΦΕ). Απαλλασσόμενα εισοδήματα είναι:

1. Η διατροφή που λαμβάνει ο δικαιούχος, σύμφωνα με δικαστική απόφαση ή συμβολαιογραφική πράξη (περ. β, παρ. 2, άρθρο 14 ΚΦΕ)

2. Το επίδομα ανεργίας που καταβάλλει ο ΟΑΕΔ στους δικαιούχους ανέργους, εφόσον το άθροισμα των λοιπών εισοδημάτων του φορολογούμενου δεν υπερβαίνει ετησίως το ποσό των 10.000 ευρώ (περ. στ, παρ. 2, άρθρο 14 ΚΦΕ)

ΚΛΙΜΑΚΑ ΦΜΥ

Κλιμάκιο εισοδήματος (ευρώ)	Φορολογικός Συντελεστής %	Φόρος Κλιμακίου	Σύνολο Εισοδήματος	Σύνολο φόρου
20.000	22	4.400€	20.000	4.400€
10.000	29	2.900€	30.000	7.300€
10.000	37	3.700€	40.000	11.000€
Υπερβάλλον	45			

Σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ.1 του άρθρου 16 του ν.4172/2013 όπως αυτό ισχύει μετά την τροποποίησή του από τις διατάξεις της παρ.2 του άρθρου 112 του ν.4387/2016, ο φόρος που προκύπτει κατά την εφαρμογή του άρθρου 15 μειώνεται κατά τα ακόλουθα ποσά λόγω προστατευόμενων τέκνων:

Η εφαρμογή του ΦΜΥ υπόκεινται σε περιορισμούς αφορολογήτου για εισοδήματα έως 20.000,00€, συγκεκριμένα:

- Μείωση φόρου 1.900,00 0 εξαρτώμενα τέκνα
- Μείωση φόρου 1.950,00 1 εξαρτώμενα τέκνο
- Μείωση φόρου 2.000,00 2 εξαρτώμενα τέκνα
- Μείωση φόρου 2.100,00 3 εξαρτώμενα τέκνα και

πάνω

Σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ.2 του άρθρου 16 του ν.4172/2013 όπως αυτό ισχύει μετά την τροποποίησή του από τις διατάξεις της παρ.2 του άρθρου 112 του ν.4387/2016, για φορολογητέο εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες και συντάξεις που υπερβαίνει το ποσό των είκοσι χιλιάδων (20.000) ευρώ, τα ως άνω εφαρμοζόμενα ποσά μειώσεων φόρου ανάλογα με τον αριθμό των εξαρτώμενων τέκνων (1.900, 1.950, 2.000, 2.100), μειώνονται αναλογικά κατά δέκα (10) ευρώ ανά χίλια (1.000) ευρώ του φορολογητέου εισοδήματος από μισθούς και συντάξεις. Τα εξαρτώμενα τέκνα του φορολογούμενου ορίζονται από το άρθρο 11 του ν.4172/2013.⁷⁴

Η παρακράτηση του φόρου διενεργείται με βάση την κλίμακα της παρ. 1 του άρθρου 15 και τις μειώσεις του άρθρου 16 του ΚΦΕ, μετά από προηγούμενη αναγωγή του σε ετήσιο φόρο, αφού πρώτα γίνεται αναγωγή του μηνιαίου καθαρού εισοδήματος σε ετήσιο. Όπως ήδη αναφέραμε, η κλίμακα θα είναι αυτή με την οποία εκκαθαρίστηκαν τα εισοδήματα του 2016 και θα φορολογηθούν τα εισοδήματα του 2017.

⁷⁴ΠΟΛ.1064/2016 Παρακράτηση φόρου και ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης στο εισόδημα από μισθωτή εργασία και συντάξεις μετά την ψήφιση του ν.4387/2016 (ΦΕΚ Α'85/12.5.2016) και του ν.4389/2016 «Επείγουσες διατάξεις για την εφαρμογή της συμφωνίας δημοσιονομικών στόχων και διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων και άλλες διατάξεις», <https://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/23745>

Σύμφωνα με την παράγραφο 2 του άρθρου 69 του Ν 4472/2017, η παρ. 3 του άρθρου 60 του ΚΦΕ, η έκπτωση 1,5%, καταργείται. Η κατάργηση αυτή ισχύει για παρακρατήσεις σε εισοδήματα που θα αποκτηθούν κατά τα φορολογικά έτη που αρχίζουν από 1.1.2018 και μετά. Η έκπτωση αυτή, ενεργοποιούταν κατά την παρακράτηση του φόρου από μισθωτή εργασία και συντάξεις, στην πηγή.

Η νέα Κλίμακα Φορολογίας Εισοδήματος Φυσικών Προσώπων (Εισόδημα από μισθωτή εργασία, συντάξεις και επιχειρηματική δραστηριότητα), με τέσσερα κλιμάκια, όπου ο πρώτος συντελεστής εμφανίζεται μειωμένος κατά 2 ποσοστιαίες μονάδες (από 22% σε 20%), θα ισχύσει από 1/1/2020. Επίσης με την Κλίμακα αυτή θα διενεργείται και η παρακράτηση του φόρου στην πηγή του εισοδήματος.

4.3.1. ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΦΜΥ

1. Μισθωτός με καθαρό μηνιαίο μισθό 700€, χωρίς εξαρτώμενα μέλη.

Φορολογητέο ετήσιο καθαρό εισόδημα: $700€ * 12 \text{ μήνες} = 8.400€$

Παρακράτηση φόρου: $8.400€ * 22\% = 1.848€$

Μείωση φόρου: $1.848 - 1.848€ = 0$ παρακράτηση, αφού το ποσό του φόρου είναι μικρότερο του ποσού των 1.900€.

Οι ανωτέρω υπολογισμοί ΦΜΥ είναι σε 12μηνιαία βάση εφόσον δεν καταβάλλονται Δώρα. Σε περίπτωση που καταβάλλονται δώρα έχουμε τους παρακάτω υπολογισμούς:

Φορολογητέο ετήσιο καθαρό εισόδημα: $700€ * 14 \text{ μήνες} = 9.800€$

Παρακράτηση φόρου: $9.800€ * 22\% = 2.156€$

Μείωση φόρου: $2.156 - 1.900€ = 256€$ ετήσια παρακράτηση

Μηνιαία παρακράτηση: $256€ / 14 = 18,29$ ευρώ.

2. Μισθωτός με καθαρό μηνιαίο μισθό 1.000€, χωρίς εξαρτώμενα μέλη.

Φορολογητέο ετήσιο καθαρό εισόδημα: $1.000€ * 14 \text{ μήνες} = 14.000€$

Παρακράτηση φόρου: $14.000€ * 22\% = 3.080€$

Μείωση φόρου: $3.080€ - 1.900€ = 1.180€$ ετήσια παρακράτηση

Μηνιαία παρακράτηση: $1.180€ / 14 = 84,29€$.

Αν εφαρμοζόταν η έκπτωση 1,5%, ο μηνιαίος φόρος που θα παρακρατούσαν θα ήταν: $1.180€ * -1,5\% = 1.162,30€ / 14 \text{ μήνες} = 83,02€$, άρα διαφορά 1,27€ και σε ετήσια βάση 17,78€.

3. Μισθωτός με καθαρό μηνιαίο μισθό 2.357€ και τρία εξαρτώμενα τέκνα.

Φορολογητέο ετήσιο καθαρό εισόδημα: $2.357€ * 14 \text{ μήνες} = 33.000€$

Φόρος κλίμακας: $20.000€ * 22\% = 4.400€$

$10.000€ * 29\% = 2.900€$

$3.000€ * 37\% = 1.110€$

Παρακράτηση φόρου: $8.410€ (4.400€ + 2.900€ + 1.110€)$

Μείωση φόρου: Καθώς το φορολογητέο εισόδημα υπερβαίνει τις 20.000€ κατά 13.000€ τα ποσά της μείωσης του φόρου μειώνονται αναλογικά κατά 10€ ανά 1.000€, δηλαδή $13+10€ = 130€$. Για τα τρία εξαρτώμενα τέκνα η μείωση του φόρου θα είναι $2.100€ - 130€ = 1.970€$

Ετήσια παρακράτηση: $8.410€ - 1.970€ = 6.440€$

Μηνιαία παρακράτηση: $6.440€ / 14 = 460€$.

Όσο μεγαλύτερα είναι τα φορολογητέα έσοδα ενός φορολογουμένου τόσο μεγαλύτερη είναι και η σχετική επιβάρυνση από την εισφορά.

Οι μισθωτοί από τα ανωτέρω παραδείγματά μας ετήσια θα εισπράξουν:

Καθαρές πληρωτέες αποδοχές = Μικτές αποδοχές-εισφορές εργαζόμενου-ΦΜΥ-Εισφορά αλληλεγγύης.

Για τον μισθωτό με καθαρό εισόδημα 14.000€ θα υπάρξουν κρατήσεις 44€ για την Εισφορά Αλληλεγγύης και ετήσια παρακράτηση 1.180€ για τον ΦΜΥ.

Για τον μισθωτό με καθαρό εισόδημα 33.000€ θα υπάρξουν κρατήσεις 871€ για την Εισφορά Αλληλεγγύης και ετήσια παρακράτηση 6.440€ για τον ΦΜΥ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ X-LINE

5.1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στο σύγχρονο περιβάλλον, όπου η τεχνολογία έχει ένα τεράστιο και σημαντικό ρόλο, είναι απαραίτητο, για τη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων, να ακολουθούν τις τεχνολογικές αλλαγές και να επωφελούνται από τα πλεονεκτήματά τους. Η τεχνολογία και τα πληροφοριακά συστήματα μπορούν να βοηθήσουν τις επιχειρήσεις τόσο στην ευελιξία των εσωτερικών διαδικασιών όσο και στην ανάπτυξη ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος. Πολλά συστήματα έχουν αναπτυχθεί για αυτούς τους λόγους όπως: το ERP (Enterprise Resource Planning), CRM (Customer Relationship Management), MRP (Material Requirements Planning).

Η πολυπλοκότητα και η αβεβαιότητα του περιβάλλοντος καθιστούν αναγκαία την προσαρμογή και υιοθέτηση πληροφοριακών συστημάτων κατάλληλα για τις ιδιαίτερες ανάγκες της κάθε επιχείρησης (Γραμμένος Γρ. - Ευθυμίου Αθ - Στρατήγη Αρ., 2010).

Τα Συστήματα Διαχείρισης Πόρων (Enterprise Resource Planning - ERP) αποτελούν μια από τις πιο καινοτόμες εξελίξεις της τεχνολογίας των πληροφοριών, που αναπτύχθηκε στις αρχές της δεκαετίας του 1990. Οι σημαντικότεροι λόγοι που ωθούν τις επιχειρήσεις στην υιοθέτηση των ERP συστημάτων είναι οι δυνατότητες ολοκλήρωσης και τυποποίησης που προσφέρουν, η ευέλικτη δομή - πελάτη/διαχειριστή και οι ικανότητες τους να καθοδηγούν αποτελεσματικά τον επιχειρηματικό επανασχεδιασμό και την διοίκηση των κύριων και υποστηρικτικών διαδικασιών (Γραμμένος Γρ. - Ευθυμίου Αθ - Στρατήγη Αρ., 2010).

5.2. ΠΕΡΙΓΡΗΦΗ

Η ALTEC, μία από τις μεγαλύτερες εταιρίες Υψηλής Τεχνολογίας στη ΝΑ Ευρώπη συμπληρώνει 4 χρόνια επιτυχημένης παρουσίας και στην αγορά των E.R.P. συστημάτων. Από το 2000 έως σήμερα, το UNISOFT ATLANTIS E.R.P. έχει εγκατασταθεί σε 522 επιχειρήσεις στην Ελλάδα, 36 επιχειρήσεις στη Ρουμανία, 16 επιχειρήσεις στη Βουλγαρία και 12 επιχειρήσεις στην Κύπρο.

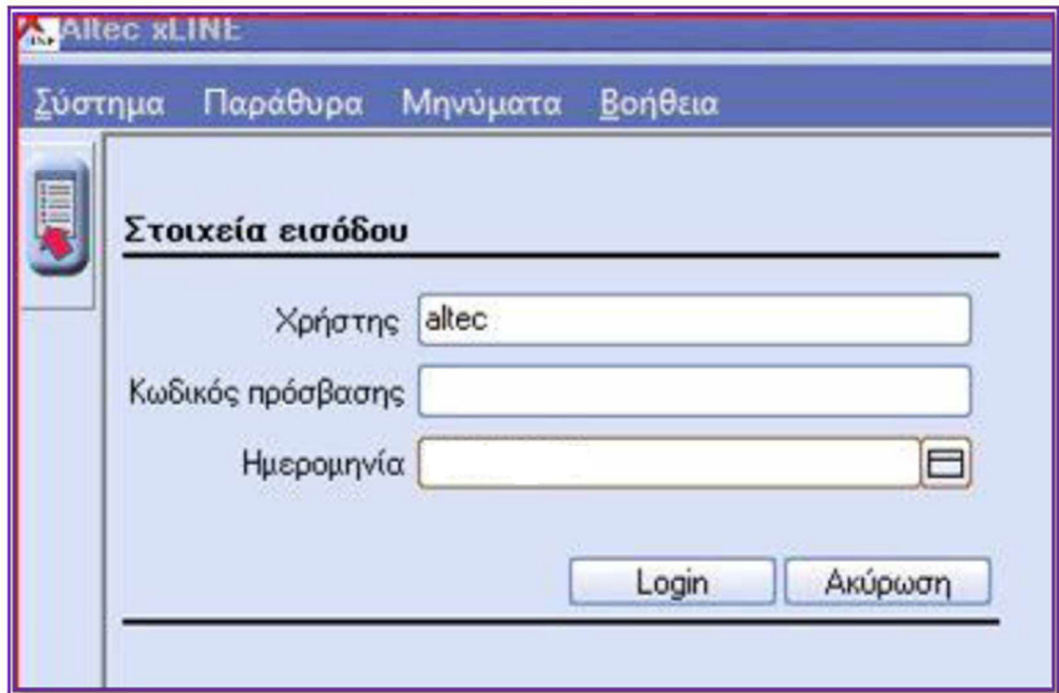
Το πληροφοριακό σύστημα ALTEC xLINE ERP - Λογιστική Σουίτα ανταποκρίνεται με πληρότητα στις απαιτήσεις για ενιαία διαχείριση όλων των δεδομένων του λογιστικού γραφείου από μία και μόνη εφαρμογή. Επεξεργάζεται αξιόπιστα απεριόριστο όγκο δεδομένων και πληροφοριών, ανεξάρτητα από την πηγή τους, ενώ παράλληλα καλύπτει άμεσα και αποτελεσματικά την ανάγκη ανταλλαγής πληροφοριών μεταξύ επιχειρήσεων και λογιστικού γραφείου.

Το νέο πληροφοριακό σύστημα ALTEC xLINE ERP - Λογιστική Σουίτα ανταποκρίνεται με πληρότητα στις απαιτήσεις για ενιαία διαχείριση όλων των δεδομένων του λογιστικού γραφείου από μία και μόνη εφαρμογή. Επεξεργάζεται αξιόπιστα απεριόριστο όγκο δεδομένων και πληροφοριών, ανεξάρτητα από την πηγή τους, ενώ παράλληλα καλύπτει άμεσα και αποτελεσματικά την ανάγκη ανταλλαγής πληροφοριών μεταξύ επιχειρήσεων και λογιστικού γραφείου.

Το ALTEC xLINE ERP - Λογιστική Σουίτα αποτελεί ένα δυνατό μηχανισμό πληροφόρησης σε κάθε επίπεδο και βοηθά στη παροχή σωστών συμβουλών προς τους πελάτες του λογιστικού γραφείου. Διεκπεραιώνει γρήγορα και με ασφάλεια όλες τις ενέργειες που πρέπει να γίνουν ώστε να παράγεται το επιθυμητό αποτέλεσμα στο σωστό χρόνο.

Πλήρης παρακολούθηση φορολογουμένων (φορολογικά στοιχεία, στοιχεία διευθύνσεων, συντελεστές καθαρού κέρδους, Κωδικούς αντικειμένου δραστηριότητας, στοιχεία συζύγου, στοιχεία παιδιών και προστατευομένων μελών, στοιχεία αυτοκινήτων, κλπ, γραφική απεικόνιση των εντύπων στην οθόνη, διαχείριση όλων των απαραίτητων εντύπων φορολογίας (E1, E2, E3, E5, E9, Φ.01.13, Φ.01.10), δυνατότητα εκτύπωσης φωτογραφίας του συμπληρωμένου εντύπου σε λευκό χαρτί, σε συνεχές μηχανογραφικό χαρτί ή

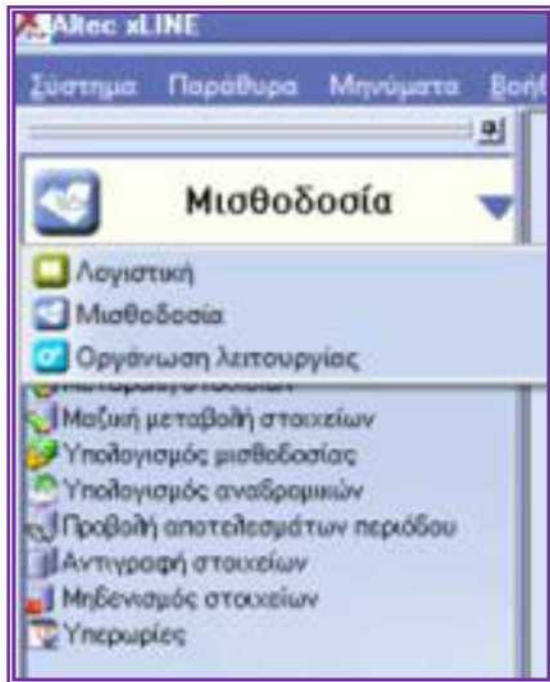
απευθείας στα έντυπα του υπουργείου οικονομικών, OnLine - Υπολογισμός εκκαθαριστικού τη στιγμή καταχώρισης ή μεταβολής της δήλωσης με δυνατότητα ανάλυσης των εισοδημάτων, αυτόματος υπολογισμός και εκτύπωση του ειδικού σημειώματος περαίωσης ΦΠΑ Ν.3296/04, ενσωματωμένοι πίνακες των αντικειμενικών τιμών αγροτικού εισοδήματος, ενημέρωση του εντύπου Ε1 από άλλα έντυπα (Ε2, Ε3, Ε9), δυνατότητα μεταφοράς στοιχείων σε οποιοδήποτε έντυπο των δεδομένων της προηγούμενης χρήσης, δυνατότητα ενημέρωσης των στοιχείων του εντύπου Ε3 από τα υποσυστήματα της Γενικής λογιστικής και των Εσόδων - Εξόδων, εργονομικές οθόνες συμπλήρωσης πινάκων για μεγαλύτερη ευχρηστία (αυτοκίνητα, σκάφη, ακίνητα, κλπ)., υποστηρίζει τη ταυτόχρονη επεξεργασία πολλών διαφορετικών δηλώσεων του ίδιου ή άλλων φορολογουμένων και ενσωματωμένο σύστημα ελέγχου για αποφυγή των συνηθέστερων λαθών που γίνονται κατά την καταχώρηση της δήλωσης.



Εικόνα 5.1.: Η αρχική σελίδα του προγράμματος.

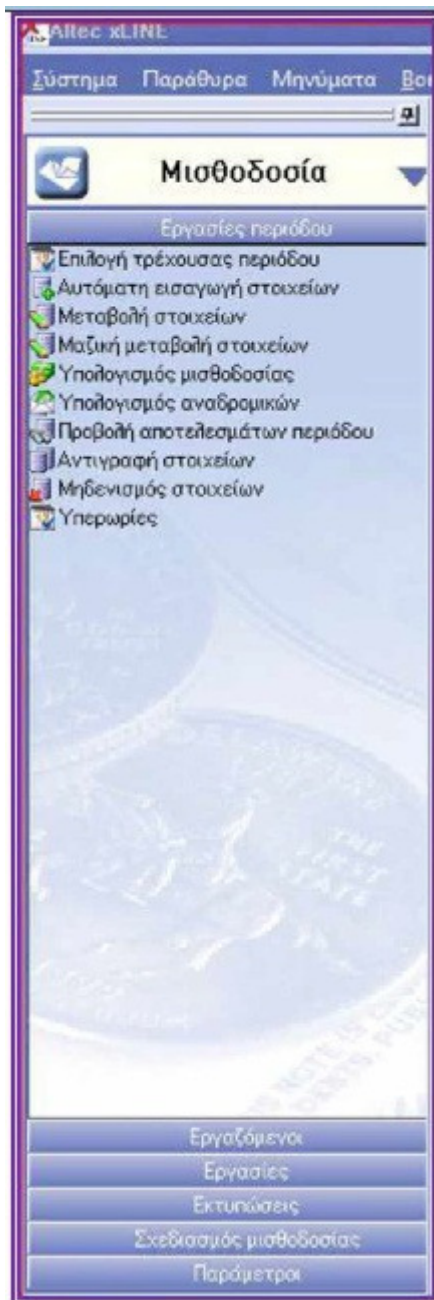
Ανοίγοντας το πρόγραμμα μου εμφανίζει τις εξής επιλογές:

Σύστημα: κατάσταση συστήματος, systemconfiguration, αλλαγή στοιχείων εισόδου και έξοδος. Εμφανίζονται 3 ενότητες: Λογιστική, Μισθοδοσία, Οργάνωση Λειτουργίας.



Εικόνα 5.2.: Το αντικείμενο με το οποίο θα ασχοληθώ είναι η μισθοδοσία την οποία επιλέγοντας την μου εμφανίζει της εξής υποενότητες.

Εργασίες: οριστικοποίηση υπολογισμών, μηχανογράφηση ΑΠΔ, δηλώσεις ΦΜΥ, μηχανογράφηση επικουρικών, μηχανογράφηση τράπεζας, λογιστική, ειδικές και συλλογικών συμβάσεων.



Εικόνα 5.3.: Καρτέλα μισθοδοσίας

Επιλογή τρέχουσας περιόδου: Με την εργασία αυτή έχουμε την δυνατότητα να επιλέξουμε την τρέχουσα περίοδο, την μισθοδοσία της οποίας θέλουμε να υπολογίσουμε.

Αυτόματη εισαγωγή στοιχείων: Με την εργασία αυτή έχουμε την δυνατότητα να εισάγουμε στο σύστημα τις προτεινόμενες τιμές των μισθολογικών στοιχείων. Η εργασία αυτή αποτελεί την βάση για τον υπολογισμό μισθοδοσίας. Θα πρέπει πρώτα να εκτελείται η εργασία της αυτόματης εισαγωγής στοιχείων και μετά η εργασία του υπολογισμού μισθοδοσίας.

Μεταβολή στοιχείων: Με την εργασία αυτή έχουμε την δυνατότητα να μεταβάλουμε τα μισθολογικά στοιχεία των εργαζομένων.

Μαζική μεταβολή στοιχείων: Με την εργασία αυτή έχουμε την δυνατότητα να μεταβάλουμε ομαδικά τα μισθολογικά στοιχεία των εργαζομένων.

Υπολογισμός μισθοδοσίας: Με την εργασία αυτή έχουμε την δυνατότητα υπολογισμού της μισθοδοσίας των εργαζομένων.

Υπολογισμός αναδρομικών: Με την εργασία αυτή έχουμε την δυνατότητα υπολογισμού των αναδρομικών για συγκεκριμένες μισθολογικές περιόδους.

Προβολή αποτελεσμάτων περιόδου: Με την εργασία αυτή έχουμε την δυνατότητα προβολής αποτελεσμάτων μισθοδοσίας κάθε εργαζομένου.

Αντιγραφή στοιχείων: Με την εργασία αυτή έχουμε την δυνατότητα να αντιγράψουμε τα μισθολογικά στοιχεία από εικονικό υπολογισμό μισθοδοσίας σε επίσημο και το αντίστροφο.

Μηδενισμός στοιχείων: Με την εργασία αυτή έχουμε την δυνατότητα μηδενισμού των μισθολογικών στοιχείων περιόδου.



Εικόνα 5.4.: Εργασίες προγράμματος



Εικόνα 5.5.: Σχεδιασμός μισθοδοσίας

5.3. ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

Εφόσον πραγματοποιήσει είσοδο στο πρόγραμμα μου επιλέγω οργάνωση λειτουργίας πατάω την επιλογή διαχείριση εταιρειών και στα δεξιά μου ανοίγει ένα παράθυρο δημιουργία νέας εταιρείας.

Μετά πατάω επόμενο, επιλέγω κατηγορία βιβλίων, πατάω επόμενο και στην συνέχεια καταχωρώ αναλυτικά τα στοιχεία της εταιρείας όπως κωδικό, ονομασία, ημερομηνία ίδρυσης, δραστηριότητα, νομική μορφή, καθεστώς ΦΠΑ κ.α. και στην συνέχεια κάνω εκτέλεση.

Εικόνα 5.6.: Δημιουργία εταιρείας

Μετά πάω σύστημα αλλαγή στοιχείων εισόδου και επιλέγω την εταιρεία που έχω δημιουργήσει.

5.3. ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

Στην καρτέλα μισθοδοσίας γίνεται η επιλογή των εργαζομένων και στην συνέχεια κάνουμε διπλό κλικ στην διαχείριση. Από εκεί γίνεται εισαγωγή στοιχείων του εργαζόμενου και στην συνέχεια καταχώρηση.

Εμφανίζεται μια φόρμα διαχείριση εργαζομένου όπου πρέπει να περάσω λεπτομερώς όλα τα προσωπικά στοιχεία. Στην καρτέλα βασικά στοιχεία καταχωρώ τα σταθερά στοιχεία του εργαζόμενου όπως κωδικό, ονοματεπώνυμο, τσεκάρω το ενεργός, ειδικότητα, φύλο και άλλα.

Επόμενη καρτέλα είναι τα γενικά μισθολογικά στοιχεία όπως πρόσληψη, αποχώρηση, ΑΜΚΑ, ΑΦΜ, ΔΟΥ, σενάριο, πολύ βασικό αν είναι νέος ασφαλισμένος, τρόπος πληρωμής και άλλα.

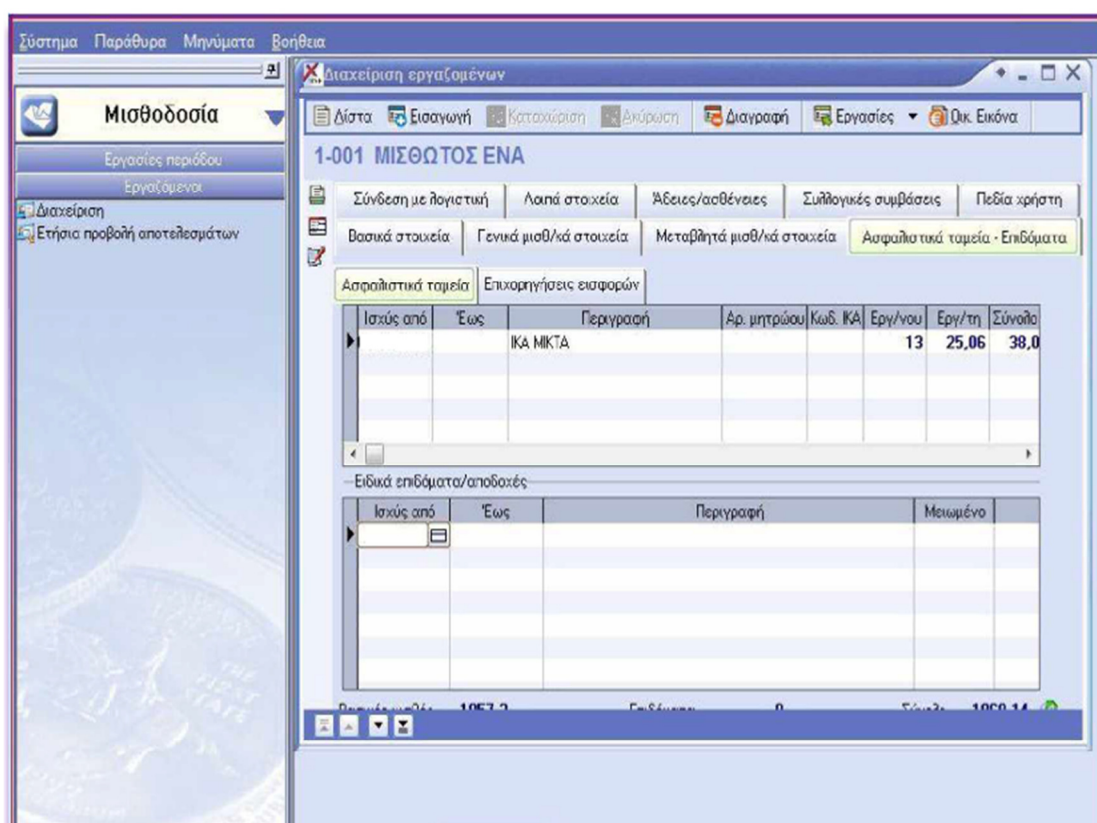
Πολύ βασικό πεδίο που πρέπει να αναφέρω είναι το πεδίο «Νέος ασφαλισμένος (μετά την 1/1/93)» διότι αν είναι ασφαλισμένος μετά ή πριν απ' αυτήν την ημερομηνία αλλάζει ο υπολογισμός στη φορολογία εισοδήματος.

Εικόνα 5.7.: Δημιουργία μισθοδοσίας

Ένα πολύ βασικό πεδίο που πρέπει να συμπληρώσουμε είναι το σενάριο. Κάνω δεξί κλικ στο σενάριο και μου ανοίγει μια καρτέλα που λέγεται μεταβολή σεναρίου υπολογισμού. Εκεί μου εμφανίζει μια φόρμα σενάριο υπολογισμού,

την ανοίγω για να επιλέξω το αντίστοιχο σενάριο υπολογισμού που θέλω όπως μισθοδοσία μισθωτών, μισθοδοσία ημερομισθίων, μισθοδοσία ωρομισθίων κ.α.

Επόμενη καρτέλα τα μεταβλητά μισθολογικά στοιχεία όπως είναι βασικός μισθός, ασφαλιστικά ταμεία, επιδόματα, γενικές γνώσεις και άλλα. Υπάρχουν και οι καρτέλες πεδία χρήστη, λοιπά στοιχεία, άδειες - ασθένειες, σύνδεση με λογιστική, συλλογικές συμβάσεις με τις οποίες μπορούμε να διαχειριστούμε αναλυτικότερα τους εργαζομένους μας.



Εικόνα 5.8.: Διαχείριση εργαζομένου

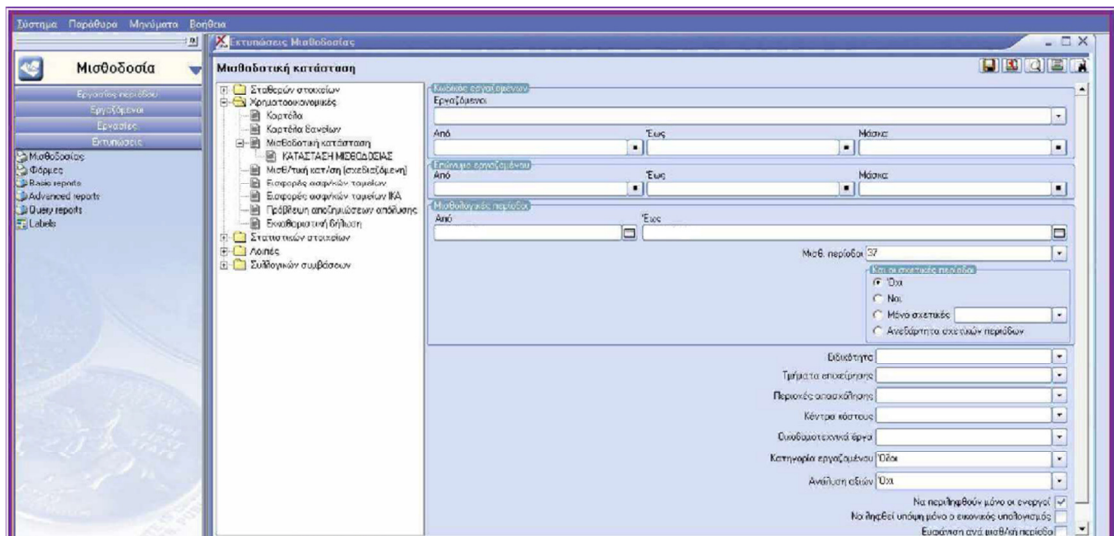
Στην καρτέλα αυτή καθορίζουμε τα ασφαλιστικά ταμεία και τα επιδόματα των εργαζομένων, ώστε να υπολογισθεί σωστά η μισθοδοσία τους.

5.4. ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ

Η πρώτη μας ενέργεια είναι να πάμε στην φόρμα εργασίες και να ανοίξουμε την καρτέλα οριστικοποίηση υπολογισμών.

Με την εργασία αυτή έχουμε την δυνατότητα να οριστικοποιήσουμε τα αποτελέσματα των υπολογισμών μισθοδοσίας που θέλουμε, για συγκεκριμένη μισθολογική περίοδο.

Το επόμενο βήμα είναι να πάμε εκτυπώσεις μισθοδοσίας, χρηματοοικονομικές, μισθοδοτική κατάσταση, επιλέγω τον εργαζόμενο και την μισθολογική περίοδο που θέλω να εκτυπώσω και τέλος κάνω προεπισκόπηση εκτύπωσης.



Εικόνα 5.9.: Εκτύπωση καταστάσεων

5.5. ΕΚΤΥΠΩΣΗ Α.Π.Δ.

Για την εκτύπωση ΑΠΔ παραμένουμε στην φόρμα εργασίες, επιλέγουμε την καρτέλα μηχανογράφησης Α.Π.Δ., κάνουμε υπολογισμό μας εμφανίζει μια φόρμα της αναλυτικής περιοδικής δήλωσης στην οποία συμπληρώνουμε τα πεδία κωδικοί εργαζομένων, τσεκάρω ενεργοί και πατάμε επόμενο.

Στην συνέχεια επιλέγουμε την περίοδο ΑΠΔ που θέλουμε και κάνουμε εκτέλεση. Στην συνέχεια επιλέγουμε την διαχείριση διαλέγουμε τον τύπο δήλωσης που μας έχει εμφανίσει κάνουμε διπλό κλικ και επιλέγω εργασίες, εκτυπώσεις και στο τέλος πατάμε Αναλυτική Περιοδική Δήλωση.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Όταν υπάρχει λογιστικό σχέδιο στην επιχείρηση, εφαρμόζεται ευχερέστερα η σύγχρονη τεχνολογική εξέλιξη με τα μηχανικά μέσα ενώ η κατανομή εργασίας στο λογιστήριο μεταξύ των προσώπων που ασχολούνται σε αυτό γίνεται ευχερέστερα.

Εφόσον γίνεται στο λογιστικό σχέδιο σωστή διάρθρωση (διάκριση, ιεράρχηση, κατάταξη των λογαριασμών αφ' ενός του ισολογισμού αφ' ετέρου των λογαριασμών διαχειρίσεως σε οργανικά (ομαλά) και μη οργανικά (έξοδα και έσοδα) είναι δυνατόν ευχερέστερα να προσδιορισθούν τα περιοδικά και τα ετήσια αποτελέσματα.

Με το λογιστικό σχέδιο είναι ευχερέστερο να προσδιορισθούν τα μεταβλητά, ημισταθερά και σταθερά έξοδα, πράγμα που χαρακτηρίζεται σαν βασικό στοιχείο στην κοστολόγηση.

Με τη χρησιμοποίηση του λογιστικού σχεδίου καταρτίζονται ευχερέστερα οι διάφορες οικονομικές καταστάσεις για ανάλυση, που διευκολύνει τα μέγιστα διάφορα πιστωτικά ιδρύματα για χορήγηση πιστώσεων στην επιχείρηση.

Με την τάξη που επικρατεί στο λογιστήριο και με την ευχέρεια που γίνεται ο έλεγχος περιορίζονται οι δυσάρεστες καταστάσεις για την επιχείρηση όπως οι κλοπές, η διατήρηση του ελάχιστου αποθέματος υλών-υλικών κ.λ.π.

Φυσικό είναι ότι με την τάξη που επικρατεί στο λογιστήριο γίνεται και σωστός έλεγχος από τα αρμόδια κρατικά όργανα (κυρίως από τους υπάλληλους της εφορίας) ή από όργανα άλλων με δοτή εξουσιοδότηση από την Πολιτεία π.χ. επιμελητηρίων.

Βάσει του συγκεκριμένου λογιστικού σχεδίου οργανώνονται και λειτουργούν και τα πληροφοριακά συστήματα των επιχειρήσεων και πιο συγκεκριμένα, τα ERP μισθοδοσίας όπως αυτό που αναλύθηκε στην παρούσα μελέτη.

Η αγορά του E.R.P. δίνει λύσεις στις εταιρίες που τα χρησιμοποιούν. Διαθέτουν ένα ισχυρό σύστημα ασφάλειας για απόλυτο έλεγχο πρόσβασης σε αρχεία δεδομένων, λειτουργικές εργασίες, βοηθητικές εφαρμογές και εκτυπώσεις.

Τα προγράμματα μισθοδοσίας είναι εξαιρετικά εργονομικά, φιλικά και με εύχρηστο περιβάλλον εργασίας που προδιαθέτουν θετικά το χρήστη και διευκολύνουν τη λειτουργία των εφαρμογών. Η χρήση τυποποιημένων μοντέλων βέλτιστων πρακτικών παραμετροποίησης, σε συνδυασμό με τη φιλική μέθοδο εγκατάστασης, επιτρέπουν την προσαρμογή των προγραμμάτων στις ιδιαιτερότητες του κάθε λογιστηρίου.

Παρέχουν την δυνατότητα παρακολούθησης απεριόριστου αριθμού εργαζομένων και μισθολογικών περιόδων, δυνατότητα προβολής των οικονομικών στοιχείων όλων των περιόδων, εύκολη διαδικασία ενεργοποίησης - απενεργοποίησης επιδομάτων, ταμείων, σεναρίων υπολογισμού, μισθολογικών στοιχείων, κλπ. Δίνεται η δυνατότητα παρακολούθησης και υπολογισμού των μικτών αποδοχών από τις καθαρές με εμφάνιση αναλυτικά των κρατήσεων και του κόστους του εργαζομένου για την επιχείρηση, δημιουργία, επεξεργασία και άμεση αποστολή στην σελίδα του ΙΚΑ της μηχανογραφημένης ΑΠΔ.

Συμπερασματικά, υπάρχει σχέση εξάρτησης μεταξύ των επιχειρήσεων και των συστημάτων ERP καθώς έχουν προσφέρει ασφάλεια και ευκολία στις καθημερινές λειτουργίες των επιχειρήσεων.

ΑΝΑΦΟΡΕΣ – ΠΗΓΕΣ

Ξένη Βιβλιογραφία - Αρθρογραφία

Aisbitt.S. (2001). "Measurement of harmony of financial reporting within and between countries, the case of Nordic countries". *The European Accounting Review*, vol. 10, no. 1 ,pp. 1 -72

Ali, J M , Ahmed, K., & Henry. D., (2004). 'Disclosure compliance with national accounting standards by listed companies in South Asia', *Accounting and Business Research*, Vol 34, No 3, pp. 183-199

Ashbaugh, H et.al.(2000). "Domestic accounting standards, international accounting standards and the predictability of earnings". *Journal of Accounting Research*, vol.39, No.3, pp.417-434

Cairns. D , (2001). *International Accounting Standards Survey 2000*. London: David Cairns.

Choi, F.S et.al. (2002). *International Accounting* Prentice Hall, New Jersey, 4,h edition.

Dessler, G., (2013), *Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού: Βασικές έννοιες και σύγχρονες τάσεις, μετάφραση Γιώργος Μελισσοουργός, Αθήνα : Κριτική*

Dulebohn, J. H. & Johnson, R. D. 2013. Human resource metrics and decision support: A classification framework. *Human Resource Management Review*, 23, 71-83.

Hoque, K (1999) "Human Resource Management and Performance in the UK Hotel Industry", *British Journal of Industrial Relations*, 37(3): 419-443

Huselid, V.A. (1995) "The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity and Corporate Financial Performance", *Academy of Management Journal*, 38(3)635-672

Khatri, N. (2000) "Managing Human Resource for Competitive Advantage: A Study of Companies in Singapore", *The International Journal of Human Resource Management*, 11(2): 336-365.

Lado, A. A., and Wilson, M.C. (1994) "Human Resource Systems and Sustained Competitive Advantage: A Competency-Based Perspective", *Academy of Management Review*, 19: 699-727

Ngo, H.-Y., Turban.D., Lau, C.-M.andLui. S.-Y. (1998) "Human Resource Practices and Firm Performance of Multinational Corporations Influenced by Country Origin". *The International Journal of Human Resource Management*, 9(4): 632-652.

Ελληνική Βιβλιογραφία - Αρθρογραφία

Δημητράς, Αυγουστίνος Ι., (2009), Διοικητική λογιστική : Για προγραμματισμό και έλεγχο Αθήνα : Gutenberg - Γιώργος & Κώστας Δαρδανός

Ιορδάνογλου Δ., (2008), «Διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού στις σύγχρονες οργανώσεις: Νέες τάσεις και πρακτικές», Κριτική, Αθήνα

Καραγιώργος, Θεοφάνης, (2005), Μηχανογραφημένη λογιστική : Θεωρία και πράξη / Θεοφάνης Καραγιώργος, Ανδρέας Πετρίδης. - 1η έκδ. - Θεσσαλονίκη

Μάρκοβιτς, Γ., (2002), Διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού: Παρακίνηση, εξου-σία. - Θεσσαλονίκη : University Studio Press,

Μπατσινίλας, Επαμεινώνδας, (2012), Σύγχρονη ανάλυση και διερεύνηση των οικονομικών καταστάσεων, Αθήνα : Σταμούλη Α.Ε.

Νεγκάκης, Χρήστος., (2010), Λογιστική εταιριών : Θεωρία - εφαρμογές / Χρήστος Νεγκάκης. - Θεσσαλονίκη : σοφία Α.Ε.

Παπάς, Αντώνης Α., (2011), Χρηματοοικονομική λογιστική : Θεωρητικά και πρακτικά θέματα: Αρχές λογιστικής: Γενικό λογιστικό σχέδιο: Διεθνή λογιστικά πρότυπα, Αθήνα : Μπένου

Σγουρινάκης, Νίκος, (2010), Ειδικός μηχανογραφημένου λογιστηρίου : Απαντήσεις στα θέματα πιστοποίησης εξετάσεων Ι.Ε.Κ. του Ο.Ε.Ε.Κ.: Προσαρμοσμένες στην ισχύουσα νομοθεσία / Νίκος Σγουρινάκης

Σταματόπουλος Δ. – Καραβοκύρης Α., (2010), Φορολογία εισοδήματος φυσικών και νομικών προσώπων, Αθήνα

Φίλιος, Βασίλειος Φ., (2012), Διοικητική λογιστική = Management Accounting : Κοστολόγηση και λογιστική κόστους για τη λήψη επιχειρησιακών αποφάσεων: Ειδικότερα θέματα και σύστημα ασκήσεων, Αθήνα : Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών. Εταιρεία Ο.Π.Α. Α.Ε.

Ηλεκτρονικές πηγές

<http://www.minfin.gr/documents/20182/4681901/21-11-2017+%CE%95%CE%9A%CE%98%CE%95%CE%A3%CE%97+%CE%A6%CE%9F%CE%A1%CE%9F%CE%9B%CE%9F%CE%93%CE%99%CE%9A%CE%A9%CE%9D+%CE%94%CE%91%CE%A0%CE%91%CE%9D%CE%A9%CE%9D.pdf/2d843777-f11e-40d5-88d2-255dd3783d5b>, ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ 2018, (2017), ΕΚΘΕΣΗ ΦΟΡΟΛΟΓΙΚΩΝ ΔΑΠΑΝΑΩΝ, σελ 41-43, Αθήνα

<https://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/23745>, Παρακράτηση φόρου και ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης στο εισόδημα από μισθωτή εργασία και συντάξεις μετά την ψήφιση του ν.4387/2016 (ΦΕΚ Α'85/12.5.2016) και του ν.4389/2016 «Επείγουσες διατάξεις για την εφαρμογή της συμφωνίας δημοσιονομικών στόχων και διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων και άλλες διατάξεις»

<https://www.taxheaven.gr/laws/law/index/law/751>, ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4387/ 2016, Ενιαίο Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλειας – Μεταρρύθμιση ασφαλιστικού – συνταξιοδοτικού συστήματος – Ρυθμίσεις φορολογίας εισοδήματος και τυχερών παιγνίων και άλλες διατάξεις., (ΦΕΚ Α' 85/12-05-2016),

<https://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/23745>, ΠΟΛ.1064/2016 Παρακράτηση φόρου και ειδικής εισφοράς αλληλεγγύης στο εισόδημα από μισθωτή εργασία και συντάξεις μετά την ψήφιση του ν.4387/2016 (ΦΕΚ Α'85/12.5.2016) και του ν.4389/2016 «Επείγουσες διατάξεις για την εφαρμογή της συμφωνίας δημοσιονομικών στόχων και διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων και άλλες διατάξεις»

<http://www.kepea.gr/aarticle.php?id=200>

<http://www.kepea.gr/aarticle.php?id=201>

<http://www.kepea.gr/aarticle.php?id=202>

<http://www.kepea.gr/aarticle.php?id=203>

<http://www.kepea.gr/aarticle.php?id=204>

<http://www.kepea.gr/aarticle.php?id=205>