



“Πορίσματα έρευνας σε 801 επιχειρήσεις”

Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις – Σύγχρονες Επιχειρήσεις

Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων



OEB



ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ



ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ



ΔΙΑΦΟΡΟΤΙΚΑ ΤΑΜΕΙΑ
της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην Κύπρο
οι ιδέες μας, πράξη και ανάπτυξη

Το Έργο συγχρηματοδοτείται από την Κυπριακή Δημοκρατία και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο της Ευρωπαϊκής Ένωσης.



Περιεχόμενα

Πρόλογος	4
Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων Κύπρου	5
Περίληψη Κυριότερων Σημείων	6
Εισαγωγή	8
Μεθοδολογία Έρευνας.....	10
Προετοιμασία προκαταρκτικού ερωτηματολογίου	11
Πιλοτική διεξαγωγή της έρευνας	14
Επιλογή επιχειρήσεων για τους σκοπούς της έρευνας.....	15
Εκπαίδευση Λειτουργών και διεξαγωγή συνεντεύξεων.....	19
Ανάλυση Δεδομένων	20
Μέρος Α΄ : Ταυτότητα Έρευνας.....	21
Μέρος Β΄ : Οικονομικά Στοιχεία, Στοιχεία Απασχόλησης και Προβλέψεις.....	25
Μέρος Γ΄: Εργατική Νομοθεσία και Κώδικας Βιομηχανικών Σχέσεων.....	42
Γενικές Ερωτήσεις.....	42
Εργασιακές Σχέσεις στην Κύπρο, Κώδικας Βιομηχανικών Σχέσεων και Επίλυση Διαφορών	45
Βασικές Υποχρεώσεις Εργοδότη.....	49
Τερματισμός της Απασχόλησης.....	51
Άδειες (Ετήσιες Άδειες με Απολαβές, Άδειες για λόγους Ανωτέρας Βίας, Γονική Άδεια, Άδεια Ασθενείας)	55
Προστασία της μητρότητας.....	58
Μερική Απασχόληση, Απασχόληση Ορισμένου Χρόνου και Προστασία Μισθών.....	61



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Οργάνωση του Χρόνου Εργασίας και Ενημέρωση του Εργοδοτούμενου για του Όρους που διέπουν τη Σύμβαση Εργασίας.....	62
Ίση Εργασία – Ίση Αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών και Σεξουαλική Παρενόχληση στην Εργασία	64
Κράτος, ημικρατικοί οργανισμοί και δημοτικές αρχές	66
Μέρος Δ΄: Ενημέρωση και Ανάγκες Κατάρτισης.....	68
Συμπεράσματα Έρευνας και Περιορισμοί.....	72



Πρόλογος

Η παρούσα Έκθεση Πορισμάτων εκπονήθηκε από την Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων (ΟΕΒ) στο πλαίσιο υλοποίησης του συγχρηματοδοτούμενου έργου από την Κυπριακή Δημοκρατία και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο της Ε.Ε. με τίτλο «Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις, Σύγχρονες Επιχειρήσεις».

Κυριότερος στόχος του Έργου είναι η βελτίωση της ποιότητας εφαρμογής του Κυπριακού νομοθετικού και θεσμικού πλαισίου εργασιακών σχέσεων ανάμεσα στις Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις (ΜΜΕ) μέσα από μια ολοκληρωμένη και στοχευμένη προσέγγιση. Η προσέγγιση αυτή περιλαμβάνει μεταξύ άλλων την διεξαγωγή έρευνας ανάμεσα σε 801 ΜΜΕ που θα καταγράφει τις ελλείψεις τους στην κατανόηση και εφαρμογή του νομοθετικού και θεσμικού πλαισίου που αφορά τις εργασιακές σχέσεις και τα πορίσματα της οποίας καταγράφονται στην παρούσα έκθεση.



Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων Κύπρου

Η ΟΕΒ ιδρύθηκε το 1960 και σήμερα τα Μέλη της προέρχονται από όλους τους τομείς οικονομικής δραστηριότητας και απασχολούν πέραν του 60% των εργοδοτούμενων του ιδιωτικού τομέα. Η Οργάνωση είναι ανεξάρτητη, λειτουργεί σε παγκύπρια βάση και ως ο κύριος εκφραστής και εκπρόσωπος των επιχειρήσεων, αποτελεί καθοριστικό φορέα διαμόρφωσης της κοινωνικοοικονομικής πολιτικής του τόπου.

Η κατάρτιση και επιμόρφωση των επιχειρήσεων σε θέματα εργατικής νομοθεσίας αποτελεί προτεραιότητα για την ΟΕΒ η οποία, εκτός από τις δικές της ενημερωτικές και εκπαιδευτικές ενέργειες, στηρίζει ένθερμα κάθε προσπάθεια που γίνεται προς αυτή την κατεύθυνση. Για καλύτερη ενημέρωση των επιχειρήσεων, η ΟΕΒ εκδίδει κατά καιρούς διάφορα βιβλία και εγχειρίδια για θέματα εργατικής νομοθεσίας και πρακτικής, ενώ διοργανώνει σε τακτική βάση επιμορφωτικά σεμινάρια απευθυνόμενα σε επιχειρηματίες και λειτουργούς ανθρώπινου δυναμικού.



Περίληψη Κυριότερων Σημείων

Η Έκθεση περιλαμβάνει τα πορίσματα έρευνας που εκπονήθηκε από την Ομοσπονδία Εργοδοτών & Βιομηχάνων (ΟΕΒ) μέσα στο πλαίσιο υλοποίησης του συγχρηματοδοτούμενου, από την Κυπριακή Δημοκρατία και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο της ΕΕ, έργου με τίτλο «Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις, Σύγχρονες Επιχειρήσεις».

Αντικείμενο της έρευνας υπήρξε η καταγραφή των ελλείψεων των κυπριακών μικρομεσαίων επιχειρήσεων στην κατανόηση και εφαρμογή του νομοθετικού πλαισίου που αφορά τις εργασιακές σχέσεις. Επιπλέον, εξετάζονται οι μεταβολές στα οικονομικά δεδομένα και την απασχόληση στις επιχειρήσεις μετά τον Μάρτιο του 2013 όταν οι αποφάσεις του Eurogroup οδήγησαν στην αναγκαστική συμμετοχή των καταθετών στη διάσωση του τραπεζικού συστήματος. Στην έρευνα που έγινε με προσωπικές συνεντεύξεις μέσα στα χρονικά πλαίσια που καθορίστηκαν από τους όρους του Έργου, συμμετείχαν 801 μικρομεσαίες επιχειρήσεις από 16 τομείς οικονομικής δραστηριότητας από όλη την ελεύθερη Κύπρο.

Σε ότι αφορά τα οικονομικά στοιχεία και την απασχόληση στις επιχειρήσεις, οι αποφάσεις του Eurogroup επηρέασαν κάποιους τομείς της οικονομίας περισσότερο από άλλους. Μετά το Eurogroup, μία στις τέσσερις επιχειρήσεις σημείωσε μείωση του κύκλου εργασιών πέραν του 30% σε σχέση με το τέλος του 2010, ενώ μια στις τρεις επιχειρήσεις αντιμετώπισε προβλήματα στην καταβολή μισθών και ωφελημάτων προς τους εργοδοτούμενους.

Μια στις δύο επιχειρήσεις προχώρησε σε μείωση μισθών και ωφελημάτων και μια στις τρεις προχώρησε σε διαφοροποίηση των όρων απασχόλησης μετά το Eurogroup. Σε μια στις πέντε επιχειρήσεις το προσωπικό είναι συνδικαλισμένο. Εκεί όπου το προσωπικό είναι συνδικαλισμένο, καλύπτεται από συλλογική σύμβαση σε ποσοστό 91.45%.

Οι περισσότερες επιχειρήσεις θεωρούν πως συμμορφώνονται σε ψηλό βαθμό με την εργατική νομοθεσία και λιγότερο από 5% έχει καταγγεληθεί στο Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΥΕΠΚΑ) είτε πριν είτε μετά τα γεγονότα του Eurogroup. Οι επιχειρήσεις σε ποσοστό 93.4% έχουν όλους τους εργοδοτούμενους τους δηλωμένους στις υπηρεσίες κοινωνικών ασφαλίσεων ενώ σε ποσοστό 83.8% διαθέτουν ασφάλεια ευθύνης εργοδότη.

Πέραν των μισθών επιχειρήσεων αγνοούν την ύπαρξη του Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων και των προνοιών του, ενώ μόνο ένα μικρό ποσοστό επιχειρήσεων εφαρμόζουν κώδικα καταπολέμησης της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας ή πειθαρχικό κώδικα. Ειδικά σε ότι αφορά την σεξουαλική παρενόχληση, επικρατεί η εσφαλμένη άποψη ότι αυτή περιορίζεται μόνο σε άσεμνες φραστικές προσεγγίσεις από τους άντρες προς τις γυναίκες.



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Σε ότι αφορά το εργατικό νομοθετικό πλαίσιο (τερματισμός τις απασχόλησης και υπόλοιπες γενικές εργατικές νομοθεσίες) σε κάποιες περιπτώσεις η πλειοψηφία των επιχειρήσεων γνωρίζει τις βασικές πρόνοιες της νομοθεσίας αλλά υστερεί σημαντικά όταν πρόκειται για πιο εξειδικευμένες πρόνοιες. Ιδιαίτερα ψηλό ποσοστό επιχειρήσεων έδωσαν λανθασμένες απαντήσεις στις ερωτήσεις πιστεύοντας πως επρόκειτο για την ορθή απάντηση.

Μία στις τρεις επιχειρήσεις παρέχει προϊόντα ή υπηρεσίες προς το κράτος. Οι εισηγήσεις των επιχειρήσεων για βελτίωση του τρόπου αντιμετώπισής τους από το δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα εστιάζονται στην ανάγκη μείωσης της γραφειοκρατίας και στην γρηγορότερη διεκπεραίωση των εργασιών τους.

Η μεγάλη πλειοψηφία των επιχειρήσεων θεωρεί ως πολύ σημαντική ή σημαντική την ενημέρωση για θέματα εργατικής νομοθεσίας ενώ οι πιο κοινές πηγές ενημέρωσης είναι οι εργοδοτικές οργανώσεις, το διαδίκτυο και το ΥΕΠΚΑ. Επίσης στην πλειονότητά τους, οι επιχειρήσεις θα ήθελαν να ενημερώνονταν τακτικά για ζητήματα εργασιακής νομοθεσίας και πρακτικής και θα τις ενδιέφερε η συμμετοχή σε εξειδικευμένα σεμινάρια καθώς και η ύπαρξη ενός προτύπου με το οποίο να πιστοποιείται και να διαφημίζεται η προσήλωσή τους σε θέματα εφαρμογής εργατικού δικαίου.

Από τα πορίσματα της έρευνας προκύπτει η ανάγκη για πιο συστηματική ενημέρωση και κατάρτιση των στελεχών των επιχειρήσεων για θέματα εργατικής νομοθεσίας και εφαρμογής του Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων. Επίσης, προκύπτει η ανάγκη για περισσότερη έρευνα στο αντικείμενο ώστε να εξαχθούν περισσότερα και πιο συγκεκριμένα συμπεράσματα που μπορεί να βοηθήσουν στο σχεδιασμό και εφαρμογή πιο αποτελεσματικής και στοχευμένης πολιτικής.



Εισαγωγή

Από την φύση και έκταση της η Έρευνα, τα πορίσματα της οποίας παρουσιάζονται στην παρούσα Έκθεση, αποτέλεσε ιδιαίτερα φιλόδοξο εγχείρημα. Αφενός έπρεπε να συλλεχθεί με στοχευμένο τρόπο ένας τεράστιος όγκος δεδομένων και αφ' εταίρου τα δεδομένα αυτά να τύχουν επεξεργασίας και παρουσίασης με τρόπο που να γίνονται εύκολα κατανοητά και να επιτρέπουν την εξαγωγή χρήσιμων συμπερασμάτων.

Είμαστε απόλυτα ευτυχείς που και οι δύο πιο πάνω στόχοι έχουν επιτευχθεί πλήρως. Η Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων (ΟΕΒ), ως η κατεξοχήν εργοδοτική οργάνωση της Κύπρου, είναι ιδιαίτερα υπερήφανη που με τη δική της συμβολή έχει καταγραφεί για πρώτη φορά στα εργασιακά χρονικά η εικόνα του βαθμού ενημέρωσης και κατάρτισης των κυπριακών ΜΜΕ σε θέματα εργατικής νομοθεσίας και πρακτικής.

Επίσης, παρόλο που δεν συμπεριλαμβάνονταν στους αρχικούς στόχους του Έργου, η έρευνα προχώρησε ένα βήμα παραπέρα και αποτύπωσε σε περιορισμένη, έστω, έκταση τον βαθμό μεταβολής στις συνθήκες απασχόλησης ανάμεσα στις ΜΜΕ λόγω της οικονομικής κρίσης των τελευταίων χρόνων, αλλά ιδιαίτερα μετά τα γεγονότα του Eurogroup Μαρτίου 2013 τα οποία είχαν άμεσο αντίκτυπο στην απασχόληση.

Θεωρούμε ιδιαίτερα σημαντικό να υπενθυμίσουμε πως η έρευνα έγινε σε περίοδο ιδιάζουσων οικονομικών συνθηκών αφού καλύπτει τη χρονική περίοδο μετά τα γεγονότα του Eurogroup το Μάρτιο του 2013 όπου οι καταθέτες αναγκάστηκαν να συμμετάσχουν στην διάσωση του τραπεζικού συστήματος καθώς και το κλείσιμο της δεύτερης μεγαλύτερης τράπεζας του τόπου. Αυτά τα γεγονότα είχαν ως αποτέλεσμα την σημαντική απώλεια καταθέσεων για πάρα πολλές επιχειρήσεις (που ως νομικά πρόσωπα δεν έτυχαν της ίδιας προστασίας με τα φυσικά πρόσωπα) αλλά και τους σοβαρούς περιορισμούς που τέθηκαν στις συναλλαγές και στη διακίνηση κεφαλαίων αμέσως μετά.



Ανασκόπηση Βιβλιογραφίας

Ενώ το κυπριακό σύστημα εργασιακών σχέσεων και το κυπριακό εργατικό δίκαιο έχουν αποτελέσει αντικείμενο έρευνας στο παρελθόν, τόσο από ερευνητές όσο και από φορείς όπως το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound), δεν καταφέραμε να εντοπίσουμε κάποια έρευνα που να ασχολείται με το βαθμό στον οποίο η νομοθεσία είναι γνωστή ή γίνεται κατανοητή από τις επιχειρήσεις.

Δεν μπορούμε να γνωρίζουμε γιατί ο βαθμός εφαρμογής και κατανόησης της κυπριακής εργατικής νομοθεσίας δεν αποτέλεσε μέχρι στιγμής αντικείμενο έρευνας. Αυτό, χωρίς να είμαστε απόλυτα βέβαιοι, μπορεί να οφείλεται στο ότι πρόκειται για ιδιαίτερα εξειδικευμένο ερευνητικό αντικείμενο που αφορά μια μικρή οικονομία ή στο ότι η ραγδαία δυσμενής μεταβολή των οικονομικών συνθηκών τα τελευταία χρόνια έστρεψε αλλού την προσοχή των ερευνητών. Η απουσία βιβλιογραφίας επί του συγκεκριμένου αντικειμένου όμως αποτελεί γεγονός.

Ως εκ των πιο πάνω, η Έρευνα είναι πραγματικά πρωτοποριακή αφού ασχολείται με ένα νέο ερευνητικό αντικείμενο και τα δεδομένα της αποτελούν πρωτογενή δεδομένα τα οποία μπορούν να αξιοποιηθούν άλλοι ερευνητές.



Μεθοδολογία Έρευνας

Σύμφωνα με τις προδιαγραφές του Έργου, σκοπός της διεξαχθείσας έρευνας είναι:

Η καταγραφή των αναγκών και ελλείψεων των ΜΜΕ στην κατανόηση και εφαρμογή του νομοθετικού και θεσμικού πλαισίου που αφορά τις εργασιακές σχέσεις όπως αυτές διαμορφώθηκαν μετά τον Μάρτιο του 2013, μέσα από τη διεξαγωγή συνεντεύξεων ανάμεσα σε 800 ΜΜΕ.

Προς επίτευξη αυτού του σκοπού, και στη βάση των προδιαγραφών του Έργου, τέθηκαν οι εξής στόχοι:

1. Προετοιμασία και καταρτισμός κατάλληλου προκαταρκτικού ερωτηματολογίου στη βάση συγκεκριμένων και σχετικών με το αντικείμενο της έρευνας κριτηρίων και παραμέτρων
2. Πιλοτική διεξαγωγή της έρευνας ανάμεσα σε 20 επιχειρήσεις με στόχο τη βελτίωση και οριστικοποίηση του ερωτηματολογίου
3. Επιλογή 800 ΜΜΕ από όλη την Κύπρο που να δραστηριοποιούνται σε όλους τους κλάδους επιχειρηματικής δραστηριότητας
4. Εκπαίδευση Λειτουργών που θα αναλάβουν την διεξαγωγή των συνεντεύξεων
5. Διεξαγωγή συνεντεύξεων
6. Ανάλυση δεδομένων και ετοιμασία Έκθεσης Πορισμάτων



Προετοιμασία προκαταρκτικού ερωτηματολογίου

Δημιουργήθηκε τετραμελής επιτροπή υπό την Προεδρία του Γενικού Διευθυντή της ΟΕΒ κ. Μιχάλη Πήλικου απαρτιζόμενη από τον κύριο Μιχάλη Αντωνίου, Βοηθό Γενικό Διευθυντή και Διευθυντή του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων και Κοινωνικής Πολιτικής, τον κύριο Κώστα Χριστοφίδη, Βοηθό Γενικό Διευθυντή και Διευθυντή του Τμήματος Βιομηχανίας και Υπηρεσιών και τον κύριο Πέτρο Πέτρου, Διευθυντή του Τμήματος Ανάπτυξης Διεύθυνσης. Η Επιτροπή δημιούργησε Ομάδα Εργασίας απαρτιζόμενη από την κυρία Μαρία Στ. Θεοδώρου, Προϊστάμενη του Τμήματος Μελετών και Στρατηγικού Προγραμματισμού, τον κύριο Αντώνη Φραγκούδη, Ανώτερο Λειτουργό Βιομηχανίας και Υπηρεσιών, και τον κύριο Θεόδωρο Τζοβάνη, Λειτουργό Εργασιακών Σχέσεων και Κοινωνικής Πολιτικής για τον καταρτισμό του προκαταρκτικού ερωτηματολογίου (Παράρτημα 1) στη βάση συγκεκριμένου πλαισίου. Κριτήριο στην κατάρτιση της Ομάδας Εργασίας ήταν η συμμετοχή ατόμων με εμπειρία και κατάρτιση στη διεξαγωγή ερευνών οικονομικών και εργασιακών ζητημάτων.

Η Ομάδα Εργασίας αποφάσισε πως η διεξαγωγή έρευνας ανάμεσα σε 800 επιχειρήσεις θα ήταν μια εξαιρετική ευκαιρία να εξεταστεί ο βαθμός μεταβολής των συνθηκών απασχόλησης ανάμεσα στις ΜΜΕ λόγω της οικονομικής κρίσης των τελευταίων χρόνων και ιδιαίτερα μετά τις αποφάσεις του Eurogroup το Μάρτιο του 2013 καθώς και των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν όταν συνδιαλλάσσονται με τον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα, επιπρόσθετα και πέραν των ελάχιστων προδιαγραφών του Έργου. Για την προετοιμασία του προκαταρκτικού ερωτηματολογίου, τέθηκαν οι εξής κατευθυντήριες γραμμές:

1. Να είναι γραμμένο σε απλή και εύκολα κατανοητή γλώσσα
2. Να συλλέγονται στοιχεία για τις προβλέψεις και συνθήκες απασχόλησης στην επιχείρηση (αριθμός προσωπικού πριν και μετά το Μάρτιο του 2013, προβλέψεις για την εξέλιξη της οικονομίας, βασικά οικονομικά δεδομένα, προβλήματα που αντιμετωπίζουν, τροποποίηση όρων απασχόλησης προσωπικού κα)
3. Να καλυφθεί ολόκληρο το φάσμα εργατικού δικαίου και του Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων
4. Να διερευνηθούν οι ανάγκες κατάρτισης των επιχειρήσεων
5. Οι ερωτήσεις (όπου αυτό είναι εφικτό) να είναι κλειστού τύπου

Σε ότι αφορά την κατηγοριοποίηση των επιχειρήσεων, η Ομάδα Εργασίας επέλεξε όπως τις διαχωρίσει βάση του Συστήματος Ταξινόμησης Οικονομικών Δραστηριοτήτων NACE της Ευρωπαϊκής Ένωσης το οποίο ακολουθεί και η Στατιστική Υπηρεσία της Κυπριακής Δημοκρατίας.

Ακολούθως, καταρτίστηκε το προκαταρκτικό ερωτηματολόγιο το οποίο είναι χωρισμένο στις ακόλουθες θεματικές ενότητες:

- Μέρος Α' ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ: Ερωτήσεις που αφορούν την ταυτότητα των επιχειρήσεων



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

- Μέρος Β' ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ, ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΒΛΕΨΕΙΣ: Ερωτήσεις για τη μεταβολή στον αριθμό του προσωπικού και τους όρους απασχόλησής, τα οικονομικά δεδομένα, επίπεδα συνδικαλισμού, τις προκλήσεις και τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις καθώς και τις εκτιμήσεις τους για το μέλλον
- Μέρος Γ' ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΚΑΙ ΚΒΣ: Το μέρος Γ' υποδιαιρείται στις ακόλουθες ενότητες:
 - Γενικές Ερωτήσεις: Ερωτήσεις για την αντίληψη που έχουν οι επιχειρήσεις για το βαθμό συμμόρφωσής τους με την εργατική νομοθεσία
 - Εργασιακές Σχέσεις στην Κύπρο, Κώδικας Βιομηχανικών Σχέσεων και Επίλυση Διαφορών: Ερωτήσεις για τον Κώδικα και τις διαδικασίες που προνοεί, τον τρόπο επίλυσης διαφορών εντός της επιχείρησης και την διαδικασία επίλυσης διαφορών στις ουσιώδεις υπηρεσίες
 - Βασικές Υποχρεώσεις Εργοδότη: Ερωτήσεις που αφορούν τις βασικές υποχρεώσεις της επιχείρησης έναντι των υπαλλήλων της όπως την ασφάλεια ευθύνης εργοδότη, την αναφορά εργατικών ατυχημάτων και τις συνεισφορές στο Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων
 - Τερματισμός της Απασχόλησης: Ερωτήσεις που σχετίζονται με την εφαρμογή της σχετικής νομοθεσίας
 - Άδειες (Ετήσιες Άδειες με Απολαβές, Άδειες για λόγους Ανωτέρας Βίας, Γονική Άδεια, Άδεια Ασθενείας): Ερωτήσεις που σχετίζονται με τις σχετικές νομοθεσίες
 - Προστασία της Μητρότητας: Ερωτήσεις που αφορούν ζητήματα μητρότητας συμπεριλαμβανομένης και της άδειας μητρότητας
 - Μερική Απασχόληση, Απασχόληση Ορισμένου Χρόνου και Προστασία μισθών: Ερωτήσεις που σχετίζονται με τις σχετικές νομοθεσίες
 - Οργάνωση του Χρόνου Εργασίας και Ενημέρωση του Εργοδοτούμενου για τους Όρους που διέπουν τη Σύμβαση Εργασίας: Ερωτήσεις που σχετίζονται με τις σχετικές νομοθεσίες
 - Ίση Εργασία – Ίση Αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών και Σεξουαλική Παρενόχληση στην Εργασία: Ερωτήσεις που σχετίζονται με τις σχετική νομοθεσία και το ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας
 - Κράτος, ημικρατικοί οργανισμοί και δημοτικές αρχές: Ερωτήσεις για το βαθμό με τον οποίο οι επιχειρήσεις συνδιαλλάσσονται με τον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα και τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν
- Μέρος Δ' ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΓΚΕΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ: Ερωτήσεις για την πηγή ενημέρωσης των επιχειρήσεων σε θέματα εργατικής νομοθεσίας και για τις εκπαιδευτικές τους ανάγκες



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Σημειώνουμε πως εξειδικευμένες νομοθεσίες που αφορούν συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων μόνο, όπως για παράδειγμα *ο περί της Ρύθμισης της Λειτουργίας Καταστημάτων και των Όρων Απασχόλησης των Υπαλλήλων τους Νόμος του 2006* δεν συμπεριλήφθηκαν στην έρευνα αφού οι πρόνοιές τους δεν αποτελούν κοινό παρονομαστή για όλες τις επιχειρήσεις.

Ετοιμάστηκε επίσης έντυπο υποβοήθησης των ερευνητών με διευκρινήσεις που αφορούσαν αριθμό ερωτήσεων και διεξήχθησαν δοκιμαστικές συνεντεύξεις μεταξύ των ερευνητών ώστε να εξοικειωθούν με το ερωτηματολόγιο και το ρυθμό διεξαγωγής της συνέντευξης.

Το ερωτηματολόγιο για την πιλοτική διεξαγωγή της έρευνας υποβλήθηκε και έλαβε έγκριση από την Επιτροπή Διασφάλισης Ποιότητας του Έργου στην οποία συμμετέχουν εκπρόσωποι του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΥΕΠΚΑ), των Συντεχνιών (ΣΕΚ) και των Εργοδοτικών Οργανώσεων (ΟΕΒ).



Πιλοτική διεξαγωγή της έρευνας

Επιλέγηκαν 20 επιχειρήσεις (από διάφορους τομείς οικονομικής δραστηριότητας) ώστε να εξεταστεί η καταλληλότητα του ερωτηματολογίου για το σκοπό της έρευνας, τόσο από την πλευρά του ερωτώμενου όσο και του ερευνητή, και να συλλεχθούν διάφορα ποιοτικά στοιχεία που θα βοηθούσαν στην προετοιμασία της οριστικής μορφής του.

Από τις συνεντεύξεις που έγιναν, προέκυψαν οι ακόλουθες αλλαγές οι οποίες είναι εμφανείς και στην τελική μορφή του ερωτηματολογίου (Παράρτημα 2):

1. Αφαιρέθηκαν αριθμός ερωτήσεων
2. Οι αριθμητικές ερωτήσεις που αφορούσαν τα οικονομικά δεδομένα των επιχειρήσεων επαναδιατυπώθηκαν ως ερωτήσεις κλειστού τύπου για να μπορούν πιο εύκολα οι ερωτώμενοι να απαντήσουν κατ' εκτίμηση
3. Επαναδιατυπώθηκαν κάποιες αρνητικές απαντήσεις ερωτήσεων κατά πιο θετικό τρόπο ώστε να είναι πιο εύκολα αποδεκτές από τους ερωτώμενους. Για παράδειγμα, η επιλογή 'Όχι' στην ερώτηση «Είναι όλοι σας οι εργοδοτούμενοι δηλωμένοι στις υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων;» επαναδιατυπώθηκε σε 'Ακόμη να δηλωθούν όλοι' ώστε να ενθαρρύνονται οι ερωτώμενοι να απαντήσουν με ειλικρίνεια
4. Αφαιρέθηκε αριθμός τομέων οικονομικής δραστηριότητας NACE από την ταξινόμηση των επιχειρήσεων (οι λόγοι επεξηγούνται στο επόμενο κεφάλαιο)
5. Σχεδιαστικές αλλαγές και αλλαγές στον τρόπο αρίθμησης των ερωτήσεων για να είναι πιο βατό το ερωτηματολόγιο τόσο κατά την διεξαγωγή της συνέντευξης όσο και κατά την επεξεργασία και ανάλυση των δεδομένων σε επόμενο στάδιο
6. Προστέθηκε Φύλλο Απαντήσεων (Answer Sheet) ώστε οι απαντήσεις για κάθε συνέντευξη να σημειώνονται σε ένα έντυπο. Παράλληλα, αυτό βοήθησε στην πιο ακριβή καταχώρηση των δεδομένων αλλά και μείωσε τα έξοδα εκτύπωσης (Παράρτημα 3)
7. Προστέθηκε σε πολλές ερωτήσεις κλειστού τύπου η επιλογή 'Σύμβουλος/Εγχειρίδιο' αφού διαπιστώθηκε πως αρκετοί ερωτώμενοι μπορεί να μην γνώριζαν εκ του προχείρου την ορθή απάντηση σε μια ερώτηση όμως είχαν τα μέσα και γνώριζαν που να ανατρέξουν σε περίπτωση που την χρειαζόντουσαν και άρα μπορούσαν να την απαντήσουν

Το τελικό ερωτηματολόγιο υποβλήθηκε και έλαβε έγκριση από την Επιτροπή Διασφάλισης Ποιότητας του Έργου στην οποία συμμετέχουν το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, οι Συντεχνίες και η ΟΕΒ.



Επιλογή επιχειρήσεων για τους σκοπούς της έρευνας

Η συμπλήρωση 800 ερωτηματολογίων ανάμεσα στις κυπριακές ΜΜΕ για εξακρίβωση των ελλείψεων και αναγκών τους σε θέματα κατανόησης και εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας και πρακτικής αποτελεί σημαντικότατο τμήμα του Έργου. Εξίσου σημαντική με την ποιότητα των δεδομένων που αφορούν το αντικείμενο της έρευνας είναι και η αντιπροσωπευτικότητα. Η έρευνα θα ήταν ελλιπής εάν δεν γίνονταν οι ορθές ερωτήσεις προς τις επιχειρήσεις, όπως επίσης ελλιπής θα ήταν εάν οι ερωτήσεις δεν κατευθύνονταν προς ένα δείγμα που να αντιπροσωπεύει την επιχειρηματική κοινότητα της Κύπρου στη βάση γεωγραφικής διασποράς και τομέα οικονομικής δραστηριότητας.

Ο κάθε κλάδος της οικονομίας έχει επηρεαστεί σε διαφορετικό βαθμό από την οικονομική κρίση και τις αποφάσεις του Eurogroup Μαρτίου 2013 ενώ διαφέρουν επίσης και τα επίπεδα συνδικαλισμού. Κάποιοι τομείς, όπως είναι ο τουρισμός, μπορεί να συγκεντρώνονται γεωγραφικά σε κάποιες παράλιες περιοχές ενώ άλλοι να είναι ομοιόμορφα κατανομημένοι σε όλες τις επαρχίες. Επομένως θα ήταν σφάλμα εάν η έρευνα, της οποίας βασικό χαρακτηριστικό είναι η αντιπροσωπευτικότητα, επέλεγε τυχαία 800 επιχειρήσεις χωρίς να λάβει υπόψη την γεωγραφία ή τον τομέα στον οποίο δραστηριοποιούνται. Η ανάγκη για εκπόνηση αντιπροσωπευτικών πορισμάτων καθιστά αναγκαία την αντιπροσωπευτική επιλογή επιχειρήσεων.

Για σκοπούς εγκυρότητας του τελικού αποτελέσματος, οι κατευθυντήριες γραμμές που τέθηκαν ως βασικές προϋποθέσεις στην επιλογή των 800 επιχειρήσεων ήταν οι εξής:

- 1) **Δεδομένα** - Τα δεδομένα στα οποία θα βασιστεί η διαδικασία επιλογής να είναι έγκυρα, έγκαιρα και αντιπροσωπευτικά της Κυπριακής οικονομίας
- 2) **Αντιπροσωπευτικότητα** - Ο αριθμός των ΜΜΕ ανά τομέα οικονομικής δραστηριότητας στις οποίες θα γίνουν συνεντεύξεις να είναι αντιπροσωπευτικός της κατανομής τους εντός της Κυπριακής οικονομίας
- 3) **Γεωγραφική Κάλυψη** - Να διασφαλίζεται αντιπροσωπευτική γεωγραφική κάλυψη και διασπορά των ΜΜΕ σε όλη την (ελεύθερη) επικράτεια της νήσου
- 4) **Σχετικότητα με το Αντικείμενο της Έρευνας** - Να επικεντρώνεται αποκλειστικά στις ΜΜΕ και να αποκλείει επιχειρήσεις ή τομείς οικονομικής δραστηριότητας που δεν εμπίπτουν στα πλαίσια που θέτει η έρευνα. Σύμφωνα με τη Σύσταση 2003/361/ΕΚ της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, ως Μεσαία ορίζεται η επιχείρηση «η οποία απασχολεί λιγότερους από 250 εργαζομένους και της οποίας ο κύκλος εργασιών δεν υπερβαίνει τα 50 εκατ. Ευρώ ή το σύνολο του ετήσιου ισολογισμού δεν υπερβαίνει τα 43 εκατ. Ευρώ»

Η άντληση των δεδομένων για τις επιχειρήσεις έγινε από την Στατιστική Υπηρεσία της Κυπριακής Δημοκρατίας και συγκεκριμένα από τις διαθέσιμες εκδόσεις που αφορούν την Απογραφή Επιχειρήσεων. Τα πιο πρόσφατα διαθέσιμα δεδομένα αφορούσαν το 2011 και 2012 ενώ οι τομείς οικονομικής δραστηριότητας καθορίστηκαν με βάση τη 2^η Αναθεώρηση του Συστήματος Ταξινόμησης Οικονομικών Δραστηριοτήτων NACE της Ευρωπαϊκής Ένωσης το οποίο ακολουθεί και η Στατιστική Υπηρεσία (Παράρτημα 4).

Λήφθηκαν υπόψη τα ακόλουθα διαθέσιμα στοιχεία:



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

- Αριθμός Επιχειρήσεων κατά κλάδο Οικονομικής Δραστηριότητας NACE (Αναθεώρηση 2) και Μέγεθος
- Απασχόληση σε Επιχειρήσεις κατά κλάδο Οικονομικής Δραστηριότητας NACE (Αναθεώρηση 2) και Μέγεθος
- Αριθμός Υποστατικών κατά κλάδο Οικονομικής Δραστηριότητας NACE (Αναθεώρηση 2) και Επαρχία
- Αριθμός Υποστατικών κατά Κλάδο Οικονομικής Δραστηριότητας NACE (Αναθεώρηση 2) και Δήμο / Κοινότητα.

Από τους πιο πάνω πίνακες αποφασίστηκε όπως αξιοποιηθεί ο *Αριθμός Υποστατικών κατά κλάδο Οικονομικής Δραστηριότητας NACE (Αναθεώρηση 2) και Επαρχία* (Παράρτημα 5) παρά ο *Αριθμός Επιχειρήσεων κατά κλάδο Οικονομικής Δραστηριότητας NACE (Αναθεώρηση 2) και Μέγεθος*. Το σκεπτικό είναι πως η έδρα μιας επιχείρησης δεν είναι απόλυτα ενδεικτική των δραστηριοτήτων της, καθότι μια εταιρεία που δραστηριοποιείται με τον τουρισμό μπορεί να έχει έδρα την Λευκωσία αλλά να διαθέτει αριθμό υποστατικών στις παράλιες πόλεις. Ως εκ τούτου, η διασπορά των υποστατικών βοηθά στο σχηματισμό πιο ολοκληρωμένης εικόνας για τη γεωγραφική κατανομή των δραστηριοτήτων των ΜΜΕ, πολλές εκ των οποίων δραστηριοποιούνται σε πέραν της μιας επαρχίας.

Από την έρευνα, έχουν εξαιρεθεί οι εξής τομείς οικονομικής δραστηριότητας (NACE) με το ακόλουθο σκεπτικό:

- Γεωργία, Δασοκομία, και Αλιεία (Κωδ. Α) – Δεν συμπεριλαμβάνονται στους πίνακες απογραφής επιχειρήσεων της Στατιστικής Υπηρεσίας
- Δημόσια Διοίκηση και Άμυνα, Υποχρεωτική Κοινωνική Ασφάλιση (Κωδ. Ο) – Δεν αφορά ιδιωτικές επιχειρήσεις
- Δραστηριότητες Νοικοκυριών ως Εργοδοτών, Μη Διαφοροποιημένες Δραστηριότητες Νοικοκυριών που αφορούν την παραγωγή Αγαθών και Υπηρεσιών για Ιδία Χρήση (Κωδ. Τ) – Δεν αφορά ιδιωτικές επιχειρήσεις
- Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, ατμού και κλιματισμού (D) και Δραστηριότητες Ετερόδικων Οργανισμών και Φορέων (Κωδ. U) – Αφορούν 29 και 1 επιχειρήσεις αντίστοιχα σε όλη την Κύπρο και είναι στατιστικά ασήμαντες κατηγορίες

Με βάση τα πιο πάνω, καταρτίστηκε ο κάτωθι Πίνακας *Κατανομή συνεντεύξεων κατά Τομέα Οικονομικής Δραστηριότητας και Επαρχία* στον οποίο καταγράφεται ο αριθμός των συνεντεύξεων που πρέπει να γίνουν ανά τομέα οικονομικής δραστηριότητας, ως ποσοστό των υποστατικών επί του συνόλου.



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Κατανομή συνεντεύξεων κατά Τομέα Οικονομικής Δραστηριότητας και Επαρχία							
	Τομέας Οικονομικής Δραστηριότητας (ΤΟΔ)	Λευκωσία	Αμμόχωστος	Λάρνακα	Λεμεσός	Πάφος	Σύνολο
B	Ορυχεία και Λατομεία	1	0	0	0	0	1
C	Μεταποίηση	28	4	12	20	6	70
E	Παροχή νερού, επεξεργασία λυμάτων, διαχείριση αποβλήτων και δραστηριότητες εξυγίανσης	1	0	1	1	0	3
F	Κατασκευές	36	7	20	30	16	109
G	Χονδρικό και Λιανικό Εμπόριο, επισκευή Μηχανοκίνητων Οχημάτων και Μοτοσυκλετών	86	16	38	68	25	233
H	Μεταφορά και Αποθήκευση	11	3	7	15	5	41
I	Δραστηριότητες Υπηρεσιών παροχής Καταλύματος και Υπηρεσιών Εστίασης	15	11	11	17	11	65
J	Ενημέρωση και Επικοινωνία	7	0	1	3	1	12
K	Χρηματοπιστωτικές και Ασφαλιστικές Δραστηριότητες	14	2	4	10	3	33
L	Διαχείριση Ακίνητης Περιουσίας	3	1	1	2	2	9
M	Επαγγελματικές, Επιστημονικές και Τεχνικές Δραστηριότητες	27	2	7	19	5	60
N	Διοικητικές και Υποστηρικτικές Δραστηριότητες	6	2	4	8	4	24
P	Εκπαίδευση	12	2	5	10	4	33
Q	Δραστηριότητες σχετικές με την Ανθρώπινη Υγεία και την Κοινωνική Μέριμνα	16	2	5	11	3	37
R	Τέχνες, Διασκέδαση και Ψυχαγωγία	7	2	3	4	2	18
S	Άλλες Δραστηριότητες Παροχής Υπηρεσιών	20	3	9	14	7	53
	Σύνολο	290	57	128	232	94	801



Για παράδειγμα, σύμφωνα με τον πιο πάνω τελικό πίνακα κατανομής των συνεντεύξεων, στον κλάδο των Κατασκευών (F) αναλογούν 109 ερωτηματολόγια από τα 801. Αυτά τα 109 ερωτηματολόγια κατανέμονται αναλογικά ανά επαρχία σύμφωνα με την υφιστάμενη κατανομή των υποστατικών εντός του κλάδου των Κατασκευών (βλέπε Παράρτημα 5, σελίδα 86). Έτσι, επειδή τα 3145 από τα 9591 υποστατικά βρίσκονται στην επαρχία Λευκωσίας (32.8%), τα 36 από τα 109 ερωτηματολόγια θα αφορούν τη συγκεκριμένη επαρχία.

Η μικρή διαφορά (1 ερωτηματολόγιο) μεταξύ του αρχικού στόχου των 800 συνεντεύξεων και των 801 που παρουσιάζονται στον πίνακα οφείλεται στην αυτόματη στρογγυλοποίηση των αριθμών χωρίς δυαδικά ψηφία κατά τους υπολογισμούς που έγιναν.

Τέλος, σημειώνουμε πως έχουν συμπεριληφθεί στους πιο πάνω υπολογισμούς και επιχειρήσεις με περισσότερους από 249 εργοδοτούμενους (που δεν εμπίπτουν στον ορισμό των ΜΜΕ) διότι αποτελούν απειροελάχιστο ποσοστό επί του συνόλου με ποσοστό 0.001% σύμφωνα με τον πίνακα *Αριθμός Επιχειρήσεων κατά κλάδο Οικονομικής Δραστηριότητας NACE (Αναθ. 2) και Μέγεθος* (Παράρτημα 6, σελίδα 264) και στις οποίες συμπεριλαμβάνονται και οι δημόσιοι και ημικρατικοί οργανισμοί. Εννοείται πως δεν έγιναν οποιεσδήποτε συνεντεύξεις σε οργανισμούς του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα ή σε ιδιωτικούς οργανισμούς που δεν εμπίπτουν στον ορισμό των ΜΜΕ.

Νοείται πως ο τελικός πίνακας υποβλήθηκε και έλαβε έγκριση από την Επιτροπή Διασφάλισης Ποιότητας του Έργου στην οποία εκπροσωπούνται το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, οι Συντεχνίες και οι Εργοδοτικές Οργανώσεις.



Εκπαίδευση Λειτουργών και διεξαγωγή συνεντεύξεων

Με την προετοιμασία και έγκριση του τελικού ερωτηματολογίου από την Επιτροπή Διασφάλισης Ποιότητας, η ΟΕΒ προχώρησε στην εκπαίδευση των Λειτουργών που θα πραγματοποιούσαν τις συνεντεύξεις.

Εκπαιδεύτηκαν 12 στελέχη της ΟΕΒ (συμπεριλαμβανομένου και τριών στελεχών που προσλήφθηκαν ειδικά για την εκπόνηση του Έργου) για 5 ώρες και η εκπαίδευση περιλάμβανε τα εξής:

1. Τον ορθό τρόπο προγραμματισμού των συνεντεύξεων και διαχείρισης χρόνου
2. Την ενδεικνυόμενη προσέγγιση προς τους ερωτώμενους (συμπεριφορά, εμφάνιση, ρυθμό συνέντευξης)
3. Επεξήγηση όλων των ερωτήσεων ώστε να μπορούν οι Λειτουργοί να δώσουν διευκρινήσεις εάν χρειαζόταν

Με την οριστικοποίηση της επιλογής των 801 επιχειρήσεων και την εκπαίδευση των Λειτουργών, εκπονήθηκε πρόγραμμα και χρονοδιάγραμμα συμπλήρωσης των συνεντεύξεων για την περίοδο 22 Ιανουαρίου 2014 με 31 Μαρτίου 2014. Για να πραγματοποιηθούν οι 801 συνεντεύξεις, οι Λειτουργοί της ΟΕΒ προσέγγισαν πέραν των 1,000 επιχειρήσεων αξιοποιώντας το δίκτυο επαφών της ΟΕΒ (κάτι που μπορεί να επηρέασε τα αποτελέσματα των ερωτήσεων 6 και 7 που αφορούν τη συμμετοχή των επιχειρήσεων σε εργοδοτικές οργανώσεις και επαγγελματικούς συνδέσμους) αλλά και από πόρτα σε πόρτα ώστε να εξασφαλιστεί ο απαιτούμενος αριθμός από όλους τους τομείς οικονομικής δραστηριότητας και από όλες τις επαρχίες.



Ανάλυση Δεδομένων

Τα συμπληρωμένα ερωτηματολόγια καταχωρήθηκαν σε ηλεκτρονική μορφή για επεξεργασία με το στατιστικό λογισμικό SPSS Statistics 17 (Statistical Package for the Social Sciences).

Εφαρμόστηκαν μέθοδοι περιγραφικής στατιστικής (descriptive statistics) που συμπεριλαμβάνουν, ανάλογα με την περίπτωση, πίνακες συχνοτήτων (frequency analysis) και πίνακες συνάφειας (cross tabulation) για την παρουσίαση δεδομένων.

Ο αριθμός σε κάθε πίνακα ή γράφημα που ακολουθεί αντιστοιχεί στον αριθμό της ερώτησης στο ερωτηματολόγιο, για ευκολότερη αναφορά.

Αριθμός ερωτήσεων φέρουν την επιλογή 'Σύμβουλος / Εγχειρίδιο' (Πχ Ερώτηση Αρ. 51. *Ποιό είναι το ελάχιστο ποσό αποζημίωσης που δικαιούται ένας υπάλληλος για παράνομη απόλυση;*) η οποία αφορά ερωτήσεις στις οποίες ο ερωτώμενος δεν γνώριζε εκ του προχείρου την ορθή απάντηση αλλά είχε τα μέσα και γνώριζε που να ανατρέξει για να την βρει. Σε αυτή την περίπτωση, η επιλογή 'Σύμβουλος / Εγχειρίδιο' προσμετρήθηκε στις ορθές απαντήσεις.

Τέλος, οι ορθές απαντήσεις σε ερωτήσεις κλειστού τύπου με μόνο μια ορθή απάντηση είναι σημειωμένες στους πίνακες με πράσινο χρώμα.



Πορίσματα Έρευνας

Μέρος Α' : Ταυτότητα Έρευνας

Στην έρευνα, η οποία έγινε μεταξύ 22 Ιανουαρίου και 31 Μαρτίου 2014, συμμετείχαν 801 ΜΜΕ από όλες τις ελεγχόμενες από την Κυπριακή Δημοκρατία επαρχίες. Στην συμπλήρωση του ερωτηματολογίου συμμετείχαν κατά κύριο λόγο οι ιδιοκτήτες (61.7%) και στελέχη των επιχειρήσεων (33%) τα οποία είναι επιφορτισμένα με τα καθήκοντα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού. Η επιλογή Άλλο' αφορούσε άτομα που έκτακτα ή κατά καιρούς αναλάμβαναν τέτοια καθήκοντα ή που δεν θεωρούν τους εαυτούς τους ως στελέχη.

3. Θέση Ερωτώμενου στην Επιχείρηση:					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ιδιοκτήτης	494	61.7	61.7	61.7
	Στέλεχος	264	33.0	33.0	94.6
	Άλλο	43	5.4	5.4	100.0
	Σύνολο	801	100.0	100.0	

Η κατανομή των επιχειρήσεων στη βάση της γεωγραφίας και στη βάση του κλάδου οικονομικής δραστηριότητας αποτυπώνεται και αντιστοιχεί πλήρως στους στόχους που είχαν οριστεί κατά το σχεδιασμό της έρευνας (βλέπε Μεθοδολογία Έρευνας: Επιλογή επιχειρήσεων για τους σκοπούς της έρευνας).

4. Επαρχία					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Λευκωσία	290	36,2	36,2	36,2
	Λεμεσός	232	29,0	29,0	65,2
	Λάρνακα	128	16,0	16,0	81,1
	Πάφος	94	11,7	11,7	92,9
	Αμμόχωστος	57	7,1	7,1	100,0
	Σύνολο	801	100,0	100,0	



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

5. Κύριος Κλάδος Οικονομικής Δραστηριότητας * 4. Επαρχία (Cross tabulation)						
Κύριος Κλάδος Οικονομικής Δραστηριότητας	Επαρχία					Σύνολο
	Λευκωσία	Λεμεσός	Λάρνακα	Πάφος	Αμμόχωστος	
Μεταποίηση	28	20	12	6	4	70
Κατασκευές	36	30	20	16	7	109
Δραστηριότητες Υπηρεσιών Παροχής Καταλύματος και Υπηρεσιών Εστίασης	15	17	11	11	11	65
Διαχείριση Ακίνητης Περιουσίας	3	2	1	2	1	9
Τέχνες, Δασκάλια, Ψυχαγωγία	7	4	3	2	2	18
Χονδρικό και Λιανικό Εμπόριο, Επισκευή Μηχανοκίνητων Οχημάτων και Μοτοσικλετών	86	68	38	25	16	233
Ενημέρωση και Επικοινωνία	7	3	1	1	0	12
Επαγγελματικές, Επιστημονικές και Τεχνικές Δραστηριότητες	27	19	7	5	2	60
Εκπαίδευση	12	10	5	4	2	33
Άλλες Δραστηριότητες Παροχής Υπηρεσιών	20	14	9	7	3	53
Ορυχεία και Λατομεία	1	0	0	0	0	1
Παροχή Νερού, Επεξεργασία Λυμάτων, Διαχείριση Αποβλήτων και Δραστηριότητες Εξυγίανσης	1	1	1	0	0	3
Μεταφορά και Αποθήκευση	11	15	7	5	3	41
Χρηματοπιστωτικές και Ασφαλιστικές Δραστηριότητες	14	10	4	3	2	33
Διοικητικές και Υποστηρικτικές Δραστηριότητες	6	8	4	4	2	24
Δραστηριότητες Σχετικές με την Ανθρώπινη Υγεία και την Κοινωνική Μέριμνα	16	11	5	3	2	37
Σύνολο	290	232	128	94	57	801

Σε ότι αφορά την επαγγελματική και συνδικαλιστική δράση των επιχειρήσεων, 55.2% ανήκουν σε κάποιο επαγγελματικό σύνδεσμο και 38.4% ανήκουν σε κάποια εργοδοτική οργάνωση.

6. Η επιχείρηση ανήκει σε κάποιο επαγγελματικό σύνδεσμο;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναι	441	55.1	55.2	55.2
	Όχι	349	43.6	43.7	98.9
	ΔΓ/ΔΑ	9	1.1	1.1	100.0
	Σύνολο	799	99.8	100.0	
Ελλείποντα		2	.2		
Σύνολο		801	100.0		



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

7. Ανήκει η επιχείρηση σε κάποια εργοδοτική οργάνωση;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναι	306	38.2	38.4	38.4
	Όχι	479	59.8	60.1	98.5
	ΔΓ/ΔΑ	12	1.5	1.5	100.0
	Σύνολο	797	99.5	100.0	
Ελλείποντα		4	.5		
Σύνολο		801	100.0		

Πιο συγκεκριμένα, οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στους κλάδους των κατασκευών (87.2%), της μεταποίησης (85.7%) και της εκπαίδευσης (87.5%) ανήκουν σε μεγαλύτερο ποσοστό σε κάποιο επαγγελματικό σύνδεσμο. Αντιθέτως, οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στους κλάδους των τεχνών και της ψυχαγωγίας (17.6%) και των διοικητικών και υποστηρικτικών δραστηριοτήτων (16.7%) ανήκουν σε κάποιο επαγγελματικό σύνδεσμο σε πολύ χαμηλά ποσοστά. Τα αποτελέσματα που αφορούν τους τομείς της εξόρυξης (ορυχεία και λατομεία) και της παροχής νερού και επεξεργασίας λυμάτων, που έχουν ποσοστό 100% δραστηριοποίησης εντός κάποιου επαγγελματικού συνδέσμου, δεν μπορούν να θεωρηθούν ενδεικτικά αφού βασίζονται πάνω σε ένα πολύ μικρό δείγμα (1 και 3 επιχειρήσεις αντίστοιχα).

5. Κύριος Κλάδος Οικονομικής Δραστηριότητας * 6. Η επιχείρηση ανήκει σε κάποιο επαγγελματικό σύνδεσμο; (Cross tabulation)				
Κλάδος Οικονομικής Δραστηριότητας	6. Η επιχείρηση ανήκει σε κάποιο επαγγελματικό σύνδεσμο;			Σύνολο
	Ναι	Όχι	ΔΓ/ΔΑ	
Μεταποίηση	60	10	0	70
	85.7%	14.3%	.0%	100.0%
Κατασκευές	95	11	3	109
	87.2%	10.1%	2.8%	100.0%
Δραστηριότητες Υπηρεσιών Παροχής Καταλύματος και Υπηρεσιών Εστίασης	32	32	1	65
	49.2%	49.2%	1.5%	100.0%
Διαχείριση Ακίνητης Περιουσίας	5	4	0	9
	55.6%	44.4%	.0%	100.0%
Τέχνες, Διασκέδαση, Ψυχαγωγία	3	14	0	17
	17.6%	82.4%	.0%	100.0%
Χονδρικό και Λιανικό Εμπόριο, Επισκευή Μηχανοκίνητων Οχημάτων και Μοτοσικλετών	83	149	1	233
	35.6%	63.9%	.4%	100.0%
Ενημέρωση και Επικοινωνία	5	6	1	12
	41.7%	50.0%	8.3%	100.0%
Επαγγελματικές, Επιστημονικές και Τεχνικές Δραστηριότητες	35	23	2	60
	58.3%	38.3%	3.3%	100.0%
Εκπαίδευση	28	4	0	32



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

	87.5%	12.5%	.0%	100.0%
Άλλες Δραστηριότητες Παροχής Υπηρεσιών	21	31	1	53
	39.6%	58.5%	1.9%	100.0%
Ορυχεία και Λατομεία	1	0	0	1
	100.0%	.0%	.0%	100.0%
Παροχή Νερού, Επεξεργασία Λυμάτων, Διαχείριση Αποβλήτων και Δραστηριότητες Εξυγίανσης	3	0	0	3
	100.0%	.0%	.0%	100.0%
Μεταφορά και Αποθήκευση	17	24	0	41
	41.5%	58.5%	.0%	100.0%
Χρηματοπιστωτικές και Ασφαλιστικές Δραστηριότητες	19	14	0	33
	57.6%	42.4%	.0%	100.0%
Διοικητικές και Υποστηρικτικές Δραστηριότητες	4	20	0	24
	16.7%	83.3%	.0%	100.0%
Δραστηριότητες Σχετικές με την Ανθρώπινη Υγεία και την Κοινωνική Μέριμνα	30	7	0	37
	81.1%	18.9%	.0%	100.0%
Σύνολο	441	349	9	799
	55.2%	43.7%	1.1%	100.0%

Μεγαλύτερο ποσοστό συμμετοχής σε κάποια εργοδοτική οργάνωση έχουν οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην εκπαίδευση (84.4%) και στην υγεία (62.2%) ενώ μικρότερο όσες δραστηριοποιούνται στις διοικητικές και υποστηρικτικές δραστηριότητες (20.8%). Για την ερμηνεία των αποτελεσμάτων, λόγω πολύ μικρού δείγματος, ισχύουν τα ίδια που αναφέραμε προηγουμένως για τους τομείς της εξόρυξης και της επεξεργασίας νερού.

5. Κύριος Κλάδος Οικονομικής Δραστηριότητας * 7. Ανήκει η επιχείρηση σε κάποια εργοδοτική οργάνωση; (Cross tabulation)				
Κλάδος Οικονομικής Δραστηριότητας	7. Ανήκει η επιχείρηση σε κάποια εργοδοτική οργάνωση;			Σύνολο
	Ναι	Όχι	ΔΓ/ΔΑ	
Μεταποίηση	37	32	1	70
	52,9%	45,7%	1,4%	100,0%
Κατασκευές	61	43	5	109
	56,0%	39,4%	4,6%	100,0%
Δραστηριότητες Υπηρεσιών Παροχής Καταλύματος και Υπηρεσιών Εστίασης	14	49	2	65
	21,5%	75,4%	3,1%	100,0%
Διαχείριση Ακίνητης Περιουσίας	3	6	0	9
	33,3%	66,7%	,0%	100,0%
Τέχνες, Διασκέδαση, Ψυχαγωγία	1	16	0	17
	5,9%	94,1%	,0%	100,0%
Χονδρικό και Λιανικό Εμπόριο, Επισκευή Μηχανοκίνητων Οχημάτων και Μοτοσικλετών	63	168	1	232
	27,2%	72,4%	,4%	100,0%
Ενημέρωση και Επικοινωνία	5	7	0	12
	41,7%	58,3%	,0%	100,0%



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Επαγγελματικές, Επιστημονικές και Τεχνικές Δραστηριότητες	25	34	0	59
	42,4%	57,6%	,0%	100,0%
Εκπαίδευση	27	5	0	32
	84,4%	15,6%	,0%	100,0%
Άλλες Δραστηριότητες Παροχής Υπηρεσιών	7	45	1	53
	13,2%	84,9%	1,9%	100,0%
Ορυχεία και Λατομεία	1	0	0	1
	100,0%	,0%	,0%	100,0%
Παροχή Νερού, Επεξεργασία Λυμάτων, Διαχείριση Αποβλήτων και Δραστηριότητες Εξυγίανσης	2	0	1	3
	66,7%	,0%	33,3%	100,0%
Μεταφορά και Αποθήκευση	19	22	0	41
	46,3%	53,7%	,0%	100,0%
Χρηματοπιστωτικές και Ασφαλιστικές Δραστηριότητες	13	19	1	33
	39,4%	57,6%	3,0%	100,0%
Διοικητικές και Υποστηρικτικές Δραστηριότητες	5	19	0	24
	20,8%	79,2%	,0%	100,0%
Δραστηριότητες Σχετικές με την Ανθρώπινη Υγεία και την Κοινωνική Μέριμνα	23	14	0	37
	62,2%	37,8%	,0%	100,0%
Σύνολο	306	479	12	797
	38,4%	60,1%	1,5%	100,0%

Μέρος Β' : Οικονομικά Στοιχεία, Στοιχεία Απασχόλησης και Προβλέψεις

Επί του συνόλου των τομέων οικονομικής δραστηριότητας που καλύπτει η έρευνα, η μέση επιχείρηση διαθέτει σήμερα μεταξύ 2 και 3 άτομα διευθυντικό προσωπικό (βλέπε μέσο όρο - mean) και μεταξύ 3 και 4 άτομα μη διευθυντικό προσωπικό. Ιδιαίτερα σημαντική είναι η διακύμανση (variance) που παρατηρείται μεταξύ κάθε κατηγορίας υπαλλήλων αφού στην περίπτωση του διευθυντικού προσωπικού είναι πολύ χαμηλή σε σχέση με το μη διευθυντικό προσωπικό. Αυτό σημαίνει ότι οι διευθυντικές ομάδες ποικίλουν πολύ λιγότερο σε μέγεθος σε σχέση με το μη διευθυντικό προσωπικό.

Περιγραφική Στατιστική					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
8. Α. 1. Αριθμός Εργοδοτούμενων α.Αριθμός Διευθυντικού Προσωπικού Σήμερα	798	0	35	2,57	3,308
8. Β. 1. Αριθμός Εργοδοτούμενων α.Αριθμός μη-Διευθυντικού Προσωπικού Σήμερα	794	0	320	17,20	35,268
Έγκυρες Καταχωρήσεις	792				



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Ο πιο κάτω πίνακας καταδεικνύει και ένα ιδιαίτερο χαρακτηριστικό των κυπριακών ΜΜΕ: 49.5% διαθέτουν μόνο ένα άτομο διευθυντικό προσωπικό που πιθανότατα να είναι ο ιδιοκτήτης.

8. Α. 1. Αριθμός Εργοδοτούμενων α.Αριθμός Διευθυντικού Προσωπικού Σήμερα					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	0	4	.5	.5	.5
	1	395	49.3	49.5	50.0
	2	197	24.6	24.7	74.7
	3	56	7.0	7.0	81.7
	4	48	6.0	6.0	87.7
	5	19	2.4	2.4	90.1
	6	19	2.4	2.4	92.5
	7	10	1.2	1.3	93.7
	8	6	.7	.8	94.5
	9	9	1.1	1.1	95.6
	10	16	2.0	2.0	97.6
	11	3	.4	.4	98.0
	12	3	.4	.4	98.4
	13	3	.4	.4	98.7
	14	1	.1	.1	98.9
	15	2	.2	.3	99.1
	16	1	.1	.1	99.2
	18	1	.1	.1	99.4
	20	1	.1	.1	99.5
	28	1	.1	.1	99.6
32	1	.1	.1	99.7	
35	2	.2	.3	100.0	
	Σύνολο	798	99.6	100.0	
Ελλείποντα		3	.4		
Σύνολο		801	100.0		



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Σε αντίθεση με το διευθυντικό προσωπικό, ο αριθμός του μη διευθυντικού προσωπικού ποικίλει πολύ περισσότερο. Παρατηρούμε επίσης πως 53.7% όλων των επιχειρήσεων που ερωτήθηκαν απασχολεί μέχρι και 5 άτομα προσωπικό.

8. Β. 1. Αριθμός Εργοδοτούμενων α.Αριθμός μη-Διευθυντικού Προσωπικού Σήμερα					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	0	30	3.7	3.8	3.8
	1	130	16.2	16.4	20.2
	2	97	12.1	12.2	32.4
	3	67	8.4	8.4	40.8
	4	52	6.5	6.5	47.4
	5	50	6.2	6.3	53.7
	6	28	3.5	3.5	57.2
	7	35	4.4	4.4	61.6
	8	23	2.9	2.9	64.5
	9	24	3.0	3.0	67.5
	10	15	1.9	1.9	69.4
	192	1	.1	.1	99.2
...Αφαιρέθηκαν σειρές για να συντομευθεί ο πίνακας...					
	201	2	.2	.3	99.5
	218	1	.1	.1	99.6
	220	2	.2	.3	99.9
	225	1	.1	.1	100.0
	Σύνολο	794	99.1	100.0	
Ελλείποντα		7	.9		
Σύνολο		801	100.0		



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Υπενθυμίζουμε πως η επιλογή του δείγματος της έρευνας ΔΕΝ έγινε βάση του αριθμού του προσωπικού που απασχολεί η κάθε επιχείρηση αλλά στη βάση των υποστατικών ανά τομέα οικονομικής δραστηριότητας ανά επαρχία. Μόνο ανάλυση δεδομένων στη βάση του αριθμού προσωπικού των επιχειρήσεων θα μας επιτρέψει να σχηματίσουμε μια αληθή εικόνα για το μέγεθος των κυπριακών ΜΜΕ.

Ο πιο κάτω πίνακας παρουσιάζει τις ποσοστιαίες αυξομειώσεις προσωπικού μετά τα γεγονότα του Eurogroup Μαρτίου 2013, υπολογιζόμενες επί του συνόλου των εργαζομένων ανά τομέα οικονομικής δραστηριότητας και ανά κατηγορία υπαλλήλου (Διευθυντικό και Μη Διευθυντικό Προσωπικό). Οι μεγαλύτερες μειώσεις σε διευθυντικό προσωπικό παρατηρούνται στον τομέα της υγείας (-34.9%) και οι μεγαλύτερες μειώσεις σε μη διευθυντικό προσωπικό στον τομέα των κατασκευών (-37%) και στη μεταποίηση (-22.6%). Τα στοιχεία που αφορούν τομείς με μικρό δείγμα, όπως για παράδειγμα ο τομέας των ορυχείων και λατομείων ή ο τομέας παροχής νερού και επεξεργασίας λυμάτων, πρέπει να ερμηνεύονται με προσοχή αφού μικρές αριθμητικές μεταβολές μεταφράζονται σε σημαντικές ποσοστιαίες μεταβολές. Επίσης, οι μεταβολές αυτές μπορεί να μην αφορούν κατ' ανάγκη μεταβολές που προκύπτουν από πλεονασμούς προσωπικού αλλά δύναται να συμπεριλαμβάνουν και μεταβολές που μπορεί να οφείλονται σε άλλους λόγους (πχ συνταξιοδοτήσεις).

5. Κύριος Κλάδος Οικονομικής Δραστηριότητας	Μεταβολή Διευθυντικού Προσωπικού μετά τις 13 Μαρτίου 2013	Μεταβολή Μη-Διευθυντικού Προσωπικού μετά τις 13 Μαρτίου 2013
Μεταποίηση	-11.8%	-22.6%
Κατασκευές	-6.6%	-37.0%
Δραστηριότητες Υπηρεσιών Παροχής Καταλύματος και Υπηρεσιών Εστίασης	-15.0%	-4.8%
Διαχείριση Ακίνητης Περιουσίας	0.0%	-13.1%
Τέχνες, Διασκέδαση, Ψυχαγωγία	-3.7%	-10.1%
Χονδρικό και Λιανικό Εμπόριο, Επισκευή Μηχανοκίνητων Οχημάτων και Μοτοσικλετών	-12.9%	-11.0%
Ενημέρωση και Επικοινωνία	-2.7%	-1.3%
Επαγγελματικές, Επιστημονικές και Τεχνικές Δραστηριότητες	-10.8%	-5.8%
Εκπαίδευση	-13.2%	-7.7%
Άλλες Δραστηριότητες Παροχής Υπηρεσιών	-2.3%	-8.4%
Ορυχεία και Λατομεία	-20.0%	-25.0%
Παροχή Νερού, Επεξεργασία Λυμάτων, Διαχείριση Αποβλήτων και Δραστηριότητες Εξυγίανσης	0.0%	-25.6%
Μεταφορά και Αποθήκευση	2.7%	-2.8%
Χρηματοπιστωτικές και Ασφαλιστικές Δραστηριότητες	-2.1%	-8.2%
Διοικητικές και Υποστηρικτικές Δραστηριότητες	0.0%	-1.7%
Δραστηριότητες Σχετικές με την Ανθρώπινη Υγεία και την Κοινωνική Μέριμνα	-34.9%	-2.3%



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Τέλος, σημειώνουμε πως ο ιδιωτικός τομέας υγείας (*Δραστηριότητες σχετικά με την ανθρώπινη υγεία και την κοινωνική μέριμνα*) ενδεχομένως να έχει επηρεαστεί από την κρίση αλλά να μην απώλεσε προσωπικό λόγω περιορισμών που επιβάλλονται από τη σχετική νομοθεσία (*Ο περί Ιδιωτικών Νοσηλευτηρίων (Έλεγχος Ίδρυσης και Λειτουργίας) Νόμος του 2001*) για τον αριθμό του νοσηλευτικού προσωπικού που πρέπει να διαθέτει κάθε ιδιωτικό νοσηλευτήριο, ανάλογα με τον αριθμό κλινών του.

Σε ότι αφορά το καθεστώς απασχόλησης του προσωπικού, στην μεγάλη του πλειοψηφία απασχολείται σε πλήρη βάση (85.6%), 9.4% απασχολείται σε μερική βάση, 2,5% με σύμβαση ορισμένου χρόνου και 1.5% με μίσθωση υπηρεσιών.

Στατιστικά				
	9. Α. Πόσοι Εργοδοτούμενοι απασχολούνται:α) σε πλήρη βάση (Full Time)	9. Β. Πόσοι Εργοδοτούμενοι απασχολούνται:β) σε μερική βάση (Part Time)	9. Γ. Πόσοι Εργοδοτούμενοι απασχολούνται:γ) με σύμβαση ορισμένου χρόνου (fixed-term)	9. Δ. Πόσοι Εργοδοτούμενοι απασχολούνται:δ) με μίσθωση υπηρεσιών
Έγκυρα	798	797	798	798
Ελλείποντα	3	4	3	3
Σύνολο	13323	1459	538	238

Περαιτέρω ανάλυση των δεδομένων που αφορούν τον αριθμό και καθεστώς απασχόλησης προσωπικού στις επιχειρήσεις ξεφεύγει από το σκοπό της έρευνας.

Η ερώτηση 10 (*Αυξομειώσεις*) διερευνά τις αυξομειώσεις που παρατήρησαν οι επιχειρήσεις στον κύκλο εργασιών, το κέρδος/ζημιά πριν τη φορολογία και το κεφάλαιο κίνησης τους. Η σύγκριση γίνεται μεταξύ της περιόδου πραγματοποίησης της έρευνας, δηλαδή στο πρώτο τρίμηνο του 2014 (22/1/2014-31/3/2014), σε σχέση με τις 15/3/2013 και το τέλος του 2010 (31/12/2012).

Σημειώνουμε πως οι συγκρίσεις δεν αποτελούν λογιστικές εκτιμήσεις στη βάση λογιστικών προτύπων ή κανόνων, αλλά μια εκ του προχείρου εκτίμηση των επιχειρήσεων για το πόσο επηρεάστηκαν τα συγκεκριμένα οικονομικά δεδομένα. Το τρίτο τρίμηνο του 2013 (ή τα πιο πρόσφατα διαθέσιμα στοιχεία) έχει επιλεγεί ως σημείο αναφοράς καθότι κατά την περίοδο διεξαγωγής της έρευνας πολλές επιχειρήσεις δεν θα είχαν ετοιμάσει τα τελικά αποτελέσματα του έτους. Η 15/3/2013 αποτελεί την ημερομηνία που έγινε η αναγκαστική συμμετοχή των καταθετών στη διάσωση του τραπεζικού συστήματος της Κύπρου (κούρεμα' καταθέσεων) ενώ το τέλος του 2010 αποτελεί μια χρονιά όπου η οικονομία εξακολουθούσε να παρουσιάζει θετικούς ρυθμούς ανάπτυξης.

Στο τέλος του 2013 (σε σχέση με τις 13 Μαρτίου 2013) σημαντικό ποσοστό των επιχειρήσεων παρουσίασαν μεγάλες μειώσεις πέραν του 30% στον κύκλο εργασιών (25.5%), το κέρδος/ζημιά (21.7%) και το κεφάλαιο κίνησης (19.5%). Τα δε ποσοστά των επιχειρήσεων που παρουσίασαν οποιεσδήποτε αυξήσεις την ίδια περίοδο παραμένουν πολύ χαμηλά.



10.1. Αυξομειώσεις Κύκλος Εργασιών (Ετήσιες Πωλήσεις - Τζίρος) - 31/12/2013 ή τα πιο ενημερωμένα στοιχεία για το 2013 Σε σχέση με 15/03/2013					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Μείωση πέραν του 30%	203	25.3	25.5	25.5
	Μείωση μεταξύ 10%-30%	240	30.0	30.2	55.7
	Μείωση μέχρι 10%	126	15.7	15.8	71.5
	Καμία ή Αμελητέα Μεταβολή	113	14.1	14.2	85.7
	Αύξηση μέχρι 10%	46	5.7	5.8	91.5
	Αύξηση μεταξύ 10%-30%	24	3.0	3.0	94.5
	Αύξηση πέραν του 30%	9	1.1	1.1	95.6
	ΔΓ/ΔΑ	35	4.4	4.4	100.0
	Σύνολο	796	99.4	100.0	
Ελλείποντα		5	.6		
Σύνολο		801	100.0		

10. 3. Αυξομειώσεις Κέρδος/Ζημιά πριν τη φορολογία - 31/12/2013 ή τα πιο ενημερωμένα στοιχεία για το 2013 Σε σχέση με 15/03/2013					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Μείωση πέραν του 30%	172	21.5	21.7	21.7
	Μείωση μεταξύ 10%-30%	212	26.5	26.7	48.4
	Μείωση μέχρι 10%	135	16.9	17.0	65.4
	Καμία ή Αμελητέα Μεταβολή	147	18.4	18.5	84.0
	Αύξηση μέχρι 10%	37	4.6	4.7	88.7
	Αύξηση μεταξύ 10%-30%	22	2.7	2.8	91.4
	Αύξηση πέραν του 30%	17	2.1	2.1	93.6
	ΔΓ/ΔΑ	51	6.4	6.4	100.0
	Σύνολο	793	99.0	100.0	
Ελλείποντα		8	1.0		
Σύνολο		801	100.0		



10. 5. Αυξομειώσεις Κεφάλαιο Κίνησης- 31/12/2013 ή τα πιο ενημερωμένα στοιχεία για το 2013 Σε σχέση με 15/03/2013					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Μείωση πέραν του 30%	153	19.1	19.5	19.5
	Μείωση μεταξύ 10%-30%	174	21.7	22.2	41.7
	Μείωση μέχρι 10%	133	16.6	17.0	58.7
	Καμία ή Αμελητέα Μεταβολή	209	26.1	26.7	85.3
	Αύξηση μέχρι 10%	26	3.2	3.3	88.6
	Αύξηση μεταξύ 10%-30%	11	1.4	1.4	90.1
	Αύξηση πέραν του 30%	10	1.2	1.3	91.3
	ΔΓ/ΔΑ	68	8.5	8.7	100.0
	Σύνολο	784	97.9	100.0	
Ελλείποντα		17	2.1		
Σύνολο		801	100.0		

Εάν συγκρίνουμε όμως τα σημερινά δεδομένα των επιχειρήσεων με τα δεδομένα στο τέλος του 2010, τότε παρατηρούμε πως ένα πολύ μεγαλύτερο ποσοστό επιχειρήσεων παρουσίασε μείωση πέραν του 30%. Συγκεκριμένα, σε σχέση με το τέλος του 2010, μείωση πέραν του 30% παρουσίασε ο κύκλος εργασιών 42.3% των επιχειρήσεων, το κέρδος/ζημιά 34.8% των επιχειρήσεων και το κεφάλαιο κίνησης 29.4% των επιχειρήσεων. Τα ποσοστά των επιχειρήσεων που παρουσίασαν οποιοσδήποτε αυξήσεις την ίδια περίοδο παραμένουν επίσης πολύ χαμηλά.

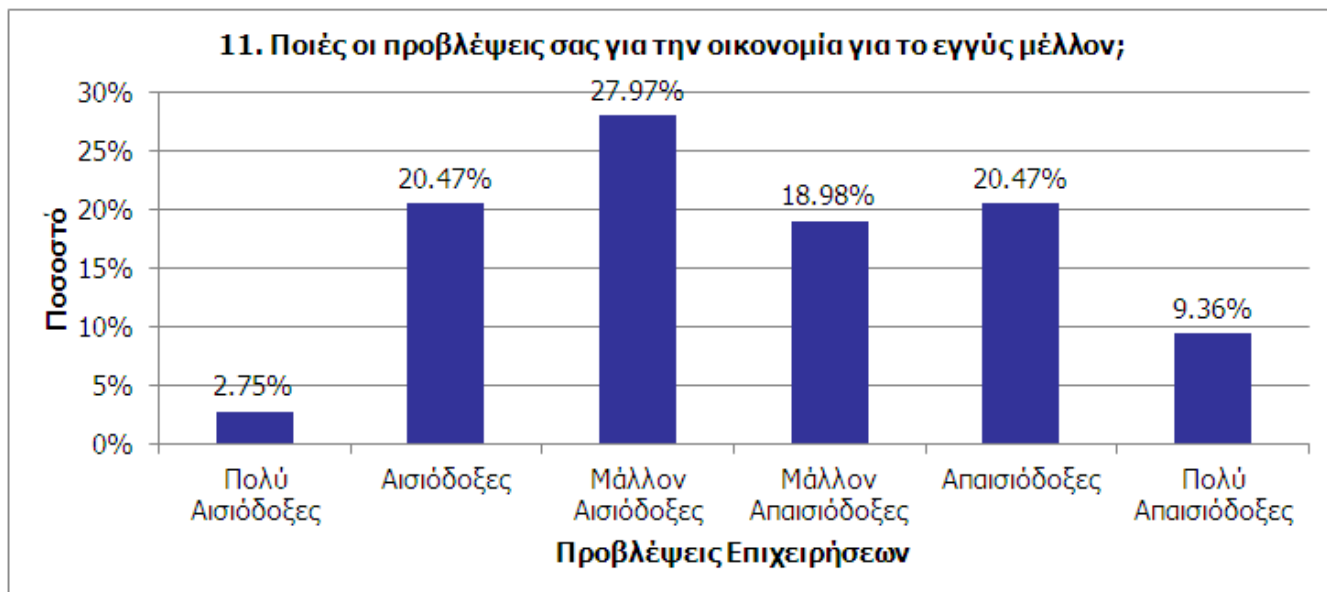
10. 2. Αυξομειώσεις Κύκλος Εργασιών (Ετήσιες Πωλήσεις -Τζίρος) - 31/12/2013 ή τα πιο ενημερωμένα στοιχεία για το 2013 Σε σχέση με 31/12/2010					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Μείωση πέραν του 30%	334	41.7	42.3	42.3
	Μείωση μεταξύ 10%-30%	202	25.2	25.6	67.8
	Μείωση μέχρι 10%	79	9.9	10.0	77.8
	Καμία ή Αμελητέα Μεταβολή	53	6.6	6.7	84.6
	Αύξηση μέχρι 10%	26	3.2	3.3	87.8
	Αύξηση μεταξύ 10%-30%	30	3.7	3.8	91.6
	Αύξηση πέραν του 30%	23	2.9	2.9	94.6
	ΔΓ/ΔΑ	43	5.4	5.4	100.0
	Σύνολο	790	98.6	100.0	
Ελλείποντα		11	1.4		
Σύνολο		801	100.0		



10. 4. Αυξομειώσεις Κέρδος/Ζημιά πριν τη φορολογία - 31/12/2013 ή τα πιο ενημερωμένα στοιχεία για το 2013 Σε σχέση με 31/12/2010					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Μείωση πέραν του 30%	274	34.2	34.8	34.8
	Μείωση μεταξύ 10%-30%	211	26.3	26.8	61.6
	Μείωση μέχρι 10%	97	12.1	12.3	74.0
	Καμία ή Αμελητέα Μεταβολή	66	8.2	8.4	82.3
	Αύξηση μέχρι 10%	31	3.9	3.9	86.3
	Αύξηση μεταξύ 10%-30%	18	2.2	2.3	88.6
	Αύξηση πέραν του 30%	29	3.6	3.7	92.2
	ΔΓ/ΔΑ	61	7.6	7.8	100.0
	Σύνολο	787	98.3	100.0	
Ελλείποντα		14	1.7		
Σύνολο		801	100.0		

10. 6. Αυξομειώσεις Κεφάλαιο Κίνησης- 31/12/2013 ή τα πιο ενημερωμένα στοιχεία για το 2013 Σε σχέση με 31/12/2010					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Μείωση πέραν του 30%	229	28.6	29.4	29.4
	Μείωση μεταξύ 10%-30%	196	24.5	25.2	54.6
	Μείωση μέχρι 10%	89	11.1	11.4	66.0
	Καμία ή Αμελητέα Μεταβολή	127	15.9	16.3	82.3
	Αύξηση μέχρι 10%	26	3.2	3.3	85.6
	Αύξηση μεταξύ 10%-30%	13	1.6	1.7	87.3
	Αύξηση πέραν του 30%	19	2.4	2.4	89.7
	ΔΓ/ΔΑ	80	10.0	10.3	100.0
	Σύνολο	779	97.3	100.0	
Ελλείποντα		22	2.7		
Σύνολο		801	100.0		

Σε ότι αφορά τις προβλέψεις των επιχειρήσεων για το μέλλον, αυτές μοιράζονται στο σύνολό τους μεταξύ αισιοδοξίας και απαισιοδοξίας. Εντούτοις, οι πολύ απαισιόδοξοι είναι κατά πολύ περισσότεροι από τους πολύ αισιόδοξους.



Μόνο μια στις τέσσερις επιχειρήσεις (25.3%) προτίθεται να προσλάβει προσωπικό μέσα στον επόμενο χρόνο.

12. Προτίθεστε να προσλάβετε προσωπικό μέσα στον επόμενο χρόνο;

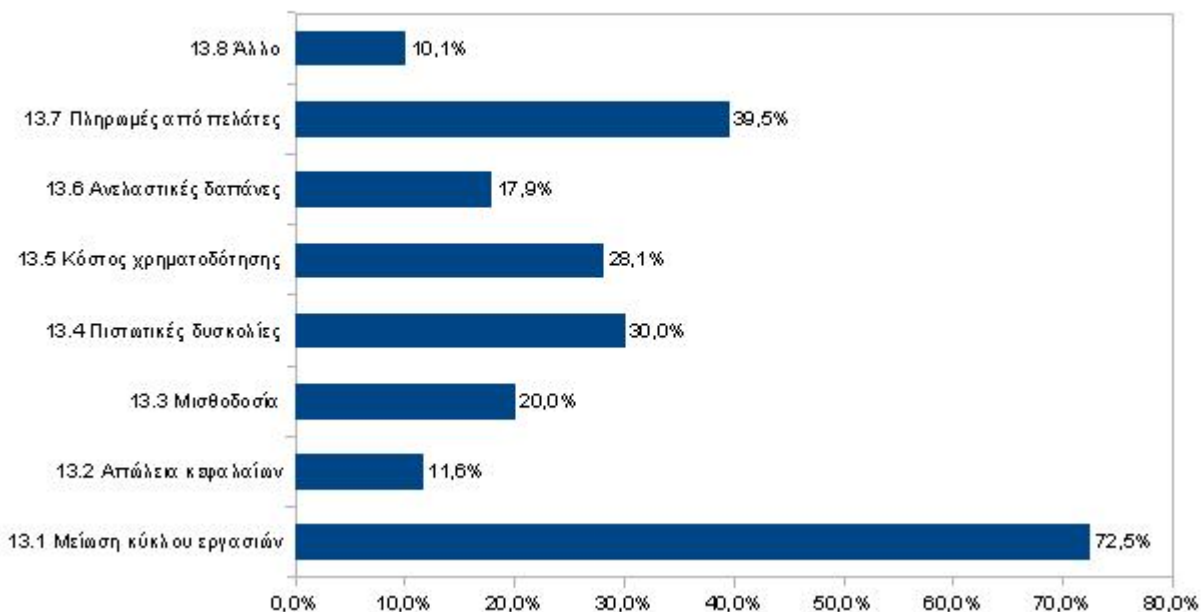
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναί	201	25.1	25.3	25.3
	Όχι	534	66.7	67.1	92.3
	ΔΓ/ΔΑ	61	7.6	7.7	100.0
	Σύνολο	796	99.4	100.0	
Ελλείποντα		5	.6		
Σύνολο		801	100.0		

Ερωτώμενες οι επιχειρήσεις να προσδιορίσουν τις μεγαλύτερες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν (ερώτηση πολλαπλής επιλογής), αυτές αναγνώρισαν με διαφορά ως πρώτη τη μείωση του κύκλου εργασιών τους (72.5%) και ακολούθως τις πληρωμές από πελάτες (39.5%) και τις πιστωτικές δυσκολίες (30%).



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

13. Μεγαλύτερες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις



Μια στις τέσσερις επιχειρήσεις (26.1%) έχει προχωρήσει στην κατάργηση ή σύμπτυξη τμημάτων λόγω της κρίσης, ενώ για τους ίδιους λόγους ένα μικρότερο ποσοστό (16.3%) έχει προχωρήσει στην ανάθεση υπηρεσιών σε τρίτους (outsourcing).

14. Έχετε καταργήσει/συμπύξει τμήματα λόγω της κρίσης;

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναί	208	26.0	26.1	26.1
	Όχι	587	73.3	73.7	99.9
	ΔΓ/ΔΑ	1	.1	.1	100.0
	Σύνολο	796	99.4	100.0	
Ελλείποντα		5	.6		
Σύνολο		801	100.0		



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

15. Έχετε αναθέσει οποιοσδήποτε υπηρεσίες σε τρίτους λόγω της κρίσης (outsourcing);					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναί	130	16.2	16.3	16.3
	Όχι	669	83.5	83.7	100.0
	Σύνολο	799	99.8	100.0	
Ελλείποντα		2	.2		
Σύνολο		801	100.0		

Σε ότι αφορά την καταβολή μισθών και ωφελημάτων, παρατηρούμε μια σημαντική επιδείνωση της κατάστασης μετά τις αποφάσεις του Eurogroup Μαρτίου 2013. Ενώ μόλις 7.3% των επιχειρήσεων είχαν καθυστερήσει ή αντιμετωπίσει προβλήματα στην καταβολή μισθών και ωφελημάτων την περίοδο μεταξύ Ιανουαρίου 2010 και Φεβρουαρίου 2013 (αμέσως πριν το Eurogroup), το ποσοστό αυτό αυξήθηκε στο 32.8% για την περίοδο αμέσως μετά. Υπενθυμίζουμε πως για μερικούς μήνες μετά το Eurogroup, και πέραν της αναγκαστικής συμμετοχής των καταθετών, είχαν επιβληθεί αρκετά περιοριστικά μέτρα στις χρηματοπιστωτικές συναλλαγές που πολύ πιθανόν να επιδείνωσαν μια ήδη υπάρχουσα κακή οικονομική κατάσταση.

16. Α. Αντιμετωπίσατε προβλήματα ή καθυστερήσεις στην καταβολή μισθών και ωφελημάτων προς τους υπαλλήλους σας; Από Ιαν. 2010 μέχρι Φεβρ. 2013					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναί	58	7.2	7.3	7.3
	Όχι	731	91.3	92.2	99.5
	ΔΓ/ΔΑ	4	.5	.5	100.0
	Σύνολο	793	99.0	100.0	
Ελλείποντα		8	1.0		
Σύνολο		801	100.0		



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

16. Β. Αντιμετωπίσατε προβλήματα ή καθυστερήσεις στην καταβολή μισθών και ωφελημάτων προς τους υπαλλήλους σας; Μετά το Μάρτιο 2013					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναι	260	32.5	32.8	32.8
	Όχι	530	66.2	66.8	99.6
	ΔΓ/ΔΑ	3	.4	.4	100.0
	Σύνολο	793	99.0	100.0	
Ελλείποντα		8	1.0		
Σύνολο		801	100.0		

Ιδιαίτερα ζοφερή είναι η τάση που παρατηρείται στη διαφοροποίηση των μισθών και ωφελημάτων, των όρων απασχόλησης και των απολύσεων λόγω πλεονασμού πριν και μετά τα γεγονότα του Eurogroup Μαρτίου 2013.

Συγκεκριμένα, οι μισές επιχειρήσεις προχώρησαν σε μειώσεις μισθών και ωφελημάτων μετά τα γεγονότα του Eurogroup (49.9%), ποσοστό υπερτριπλάσιο σε σχέση με την περίοδο πριν (14.6%).

17. 1.A. Μείωση μισθών ή ωφελημάτων α. Από Ιανουάριο 2010 μέχρι Φεβρουάριο 2013					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναι	116	14.5	14.6	14.6
	Όχι	678	84.6	85.1	99.6
	ΔΓ/ΔΑ	3	.4	.4	100.0
	Σύνολο	797	99.5	100.0	
Ελλείποντα		4	.5		
Σύνολο		801	100.0		



17. 1.B. Μείωση μισθών ή ωφελημάτων β. Μετά το Μάρτιο 2013					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναί	399	49.8	49.9	49.9
	Όχι	400	49.9	50.0	99.9
	ΔΓ/ΔΑ	1	.1	.1	100.0
	Σύνολο	800	99.9	100.0	
Ελλείποντα		1	.1		
Σύνολο		801	100.0		

28.8% των επιχειρήσεων προχώρησαν σε διαφοροποίηση των όρων απασχόλησης μετά τα γεγονότα του Eurogroup, ποσοστό επίσης υπερτριπλάσιο σε σχέση με την περίοδο πριν (9%).

17. 2.A. Διαφοροποίηση όρων απασχόλησης (ωράρια κλπ); Α. Από Ιανουάριο 2010 μέχρι Φεβρουάριο 2013					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναί	72	9.0	9.0	9.0
	Όχι	724	90.4	90.7	99.7
	ΔΓ/ΔΑ	2	.2	.3	100.0
	Σύνολο	798	99.6	100.0	
Ελλείποντα		3	.4		
Σύνολο		801	100.0		

17. 2.B. Διαφοροποίηση όρων απασχόλησης (ωράρια κλπ); Β. Μετά το Μάρτιο 2013					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναί	230	28.7	28.8	28.8
	Όχι	570	71.2	71.3	100.0
	Σύνολο	800	99.9	100.0	
Ελλείποντα		1	.1		
Σύνολο		801	100.0		



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Πιο συγκρατημένες ήταν οι επιχειρήσεις σε ότι αφορά τους πλεονασμούς. Ενώ πριν τα γεγονότα του Eurogroup 13.9% των επιχειρήσεων είχαν προχωρήσει σε πλεονασμούς προσωπικού, μετά τα γεγονότα το ποσοστό αυτό διπλασιάζεται στο 28%.

17. 3.A. Μείωση προσωπικού για λόγους πλεονασμού; Από Ιανουάριο 2010 μέχρι Φεβρουάριο 2013					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναί	111	13.9	13.9	13.9
	Όχι	683	85.3	85.6	99.5
	ΔΓ/ΔΑ	4	.5	.5	100.0
	Σύνολο	798	99.6	100.0	
Ελλείποντα		3	.4		
Σύνολο		801	100.0		

17. 3.B. Μείωση προσωπικού για λόγους πλεονασμού; Β. Μετά το Μάρτιο 2013					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναί	224	28.0	28.0	28.0
	Όχι	574	71.7	71.8	99.8
	ΔΓ/ΔΑ	2	.2	.3	100.0
	Σύνολο	800	99.9	100.0	
Ελλείποντα		1	.1		
Σύνολο		801	100.0		

Ιδιαίτερα σημαντική θεωρούμε την πρόθεση του 34.4% των επιχειρήσεων που επιθυμούν να προσλάβουν νέο προσωπικό αλλά αδυνατούν να το πράξουν λόγω μη επαρκών χρηματοπιστωτικών διευκολύνσεων.

18.Εάν σας παρέχονταν επαρκείς χρηματοπιστωτικές διευκολύνσεις θα προσλαμβάνατε νέο προσωπικό;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναί	275	34.3	34.4	34.4
	Όχι	473	59.1	59.2	93.6
	ΔΓ/ΔΑ	51	6.4	6.4	100.0
	Σύνολο	799	99.8	100.0	
Ελλείποντα		2	.2		
Σύνολο		801	100.0		



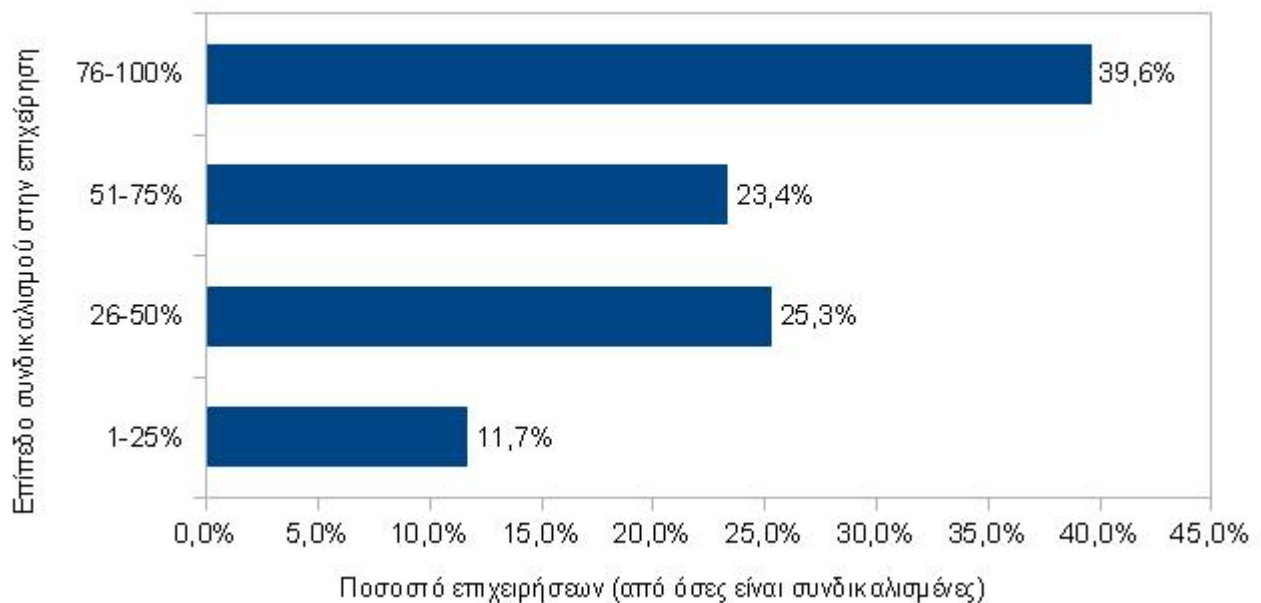
Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Το προσωπικό σε μία στις πέντε επιχειρήσεις είναι συνδικαλισμένο (20.1%).

19. Το προσωπικό σας είναι συνδικαλισμένο;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναί	161	20.1	20.1	20.1
	Όχι	633	79.0	79.0	99.1
	ΔΓ/ΔΑ	7	.9	.9	100.0
	Σύνολο	801	100.0	100.0	

Αναλύοντας περαιτέρω τα δεδομένα των επιχειρήσεων στις οποίες το προσωπικό είναι συνδικαλισμένο, παρατηρούμε σημαντικές διαφοροποιήσεις στο ποσοστό προσωπικού που είναι συνδικαλισμένο. Σε τέσσερις στις δέκα επιχειρήσεις (39.6%) το προσωπικό είναι συνδικαλισμένο σε ποσοστό 76-100%, ενώ σε 37% των επιχειρήσεων λιγότερο από το μισό προσωπικό είναι συνδικαλισμένο (1-50%).

19. Επίπεδο συνδικαλισμού στις συνδικαλισμένες επιχειρήσεις





Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Σχεδόν σε όλες τις συνδικαλισμένες επιχειρήσεις υπάρχει εταιρική ή κλαδική σύμβαση που καλύπτει τους όρους απασχόλησης του προσωπικού (91.45%, ποσοστό όσων απάντησαν «ΝΑΙ» επί του συνόλου όσων απάντησαν «ΝΑΙ ή Όχι»).

19.Β. Το προσωπικό σας είναι συνδικαλισμένο; Αν Ναι, καλύπτονται από Συλλογική Σύμβαση (εταιρική ή κλαδική);					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναί	139	17.4	17.4	17.4
	Όχι	13	1.6	1.6	19.0
	ΔΓ/ΔΑ	11	1.4	1.4	20.4
	Δεν ισχύει	637	79.5	79.6	100.0
	Σύνολο	800	99.9	100.0	
Ελλείποντα		1	.1		
Σύνολο		801	100.0		

12.3% των επιχειρήσεων απασχολούν προσωπικό με ευέλικτες μορφές απασχόλησης, 8,1% με σύμβαση ορισμένου χρόνου και 32.8% με μερική απασχόληση.

20. Α. Απασχολείτε προσωπικό: με ευέλικτες μορφές απασχόλησης					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναί	97	12.1	12.3	12.3
	Όχι	692	86.4	87.6	99.9
	ΔΓ/ΔΑ	1	.1	.1	100.0
	Σύνολο	790	98.6	100.0	
Ελλείποντα		11	1.4		
Σύνολο		801	100.0		

20. Β. Απασχολείτε προσωπικό: με σύμβαση ορισμένου χρόνου;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναί	63	7.9	8.1	8.1
	Όχι	714	89.1	91.3	99.4
	ΔΓ/ΔΑ	5	.6	.6	100.0
	Σύνολο	782	97.6	100.0	
Ελλείποντα		19	2.4		
Σύνολο		801	100.0		



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

20. Γ. Απασχολείτε προσωπικό: με μερική απασχόληση;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναι	258	32.2	32.8	32.8
	Όχι	525	65.5	66.8	99.6
	ΔΓ/ΔΑ	3	.4	.4	100.0
	Σύνολο	786	98.1	100.0	
Ελλείποντα		15	1.9		
Σύνολο		801	100.0		

Τέλος, ένα υψηλό ποσοστό (72.5%) επιχειρήσεων είναι ενήμερες για τα διάφορα σχέδια κατάρτισης και στήριξης της απασχόλησης που εκπονούνται από το αρμόδιο Υπουργείο και τις αρμόδιες αρχές.

21. Είστε ενήμερος για τα διάφορα σχέδια κατάρτισης και στήριξης της απασχόλησης του Υπ.Εργασίας, του ΚΕΠΑ και της ΑΝΑΔ;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναι	579	72.3	72.5	72.5
	Όχι	214	26.7	26.8	99.2
	ΔΓ/ΔΑ	6	.7	.8	100.0
	Σύνολο	799	99.8	100.0	
Ελλείποντα		2	.2		
Σύνολο		801	100.0		



Μέρος Γ': Εργατική Νομοθεσία και Κώδικας Βιομηχανικών Σχέσεων

Γενικές Ερωτήσεις

Ένα πολύ μικρό ποσοστό επιχειρήσεων (12.6%) διαθέτουν εξειδικευμένο τμήμα ανθρώπινου δυναμικού, πιθανόν λόγω μικρού μεγέθους. Ανάλυση των ποιοτικών απαντήσεων των επιχειρήσεων που απάντησαν αρνητικά στην ερώτηση (22.β. *Αν απαντήσατε Όχι, ποιος είναι υπεύθυνος για θέματα ανθρώπινου δυναμικού;*) καταδεικνύει πως τις πλείστες φορές καθήκοντα λειτουργού ανθρώπινου δυναμικού αναλαμβάνει ο ιδιοκτήτης της επιχείρησης, ενώ σε λιγότερο βαθμό άτομα από το λογιστήριο ή ο γενικός διευθυντής εκεί όπου υπάρχει.

22.α. Διαθέτει η επιχείρησή σας εξειδικευμένο τμήμα ανθρώπινου δυναμικού;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναί	101	12.6	12.6	12.6
	Όχι	694	86.6	86.8	99.4
	ΔΓ/ΔΑ	5	.6	.6	100.0
	Σύνολο	800	99.9	100.0	
Ελλείποντα		1	.1		
Σύνολο		801	100.0		

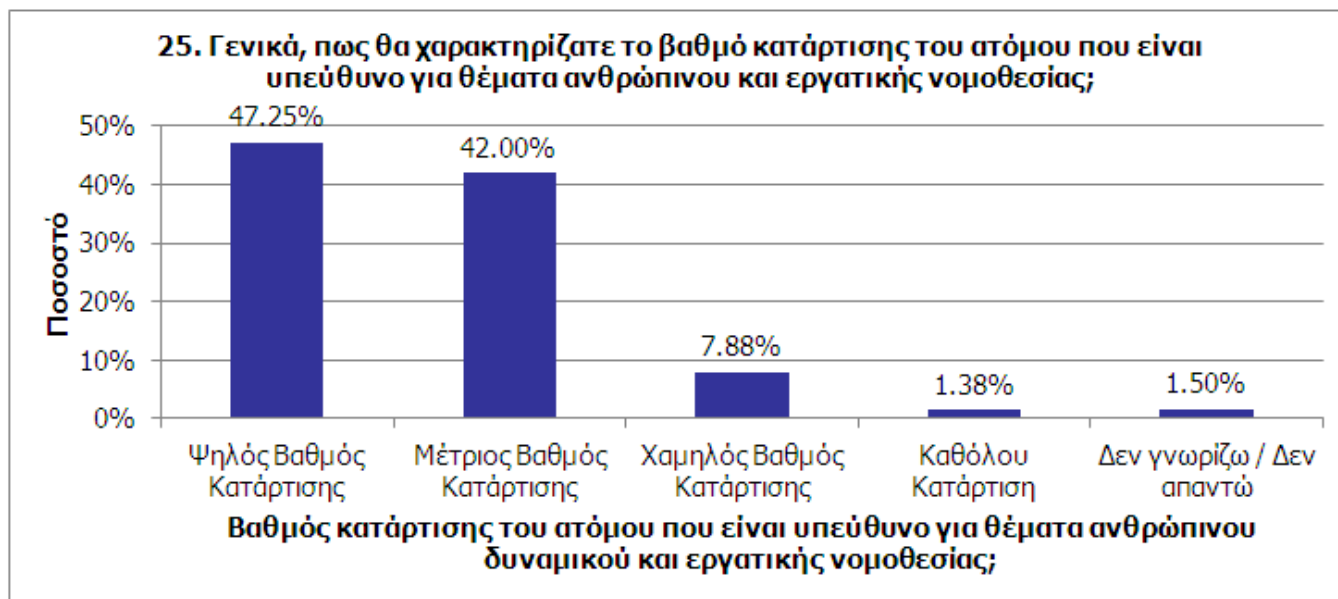
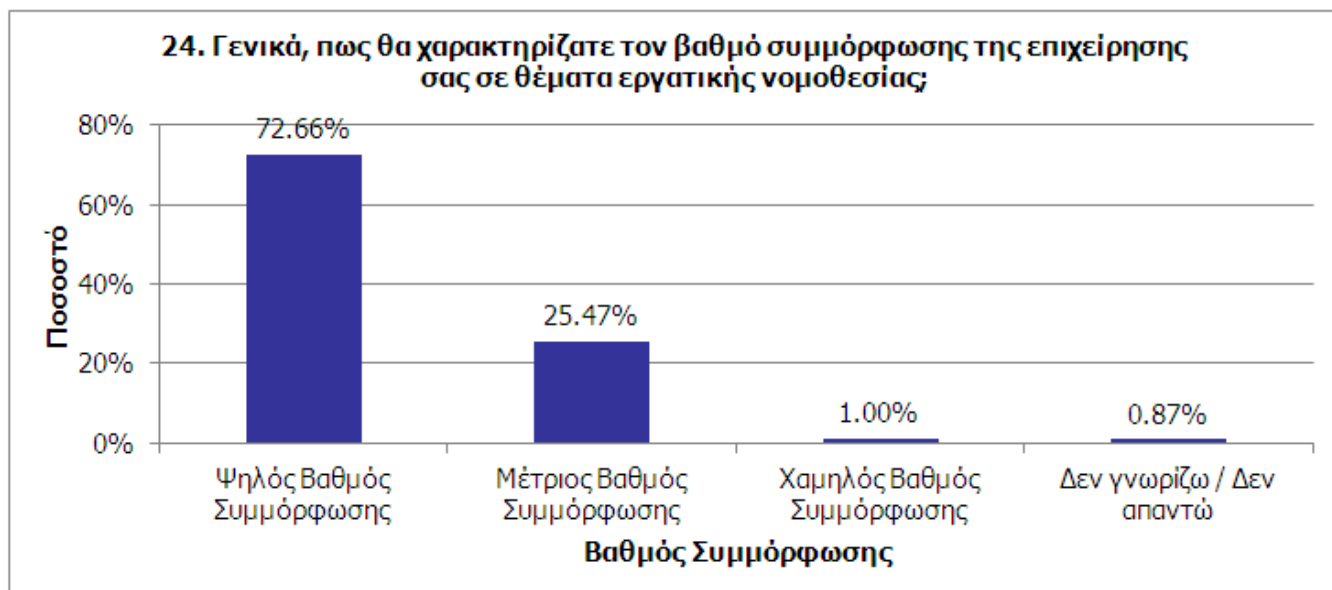
Σε υψηλότερο ποσοστό (31.1%), οι επιχειρήσεις έχουν συμμετάσχει σε εξειδικευμένα σεμινάρια εργατικής νομοθεσίας κατά τα τελευταία τρία χρόνια.

23. Έχετε εσείς ή κάποιος άλλος εργοδοτούμενος λάβει μέρος σε εξειδικευμένα σεμινάρια εργατικής νομοθεσίας κατά τα τελευταία 3 χρόνια;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναί	249	31.1	31.1	31.1
	Όχι	529	66.0	66.0	97.1
	ΔΓ/ΔΑ	23	2.9	2.9	100.0
	Σύνολο	801	100.0	100.0	



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Γενικά, η μεγάλη πλειοψηφία των επιχειρήσεων (72.7%) θεωρούν πως συμμορφώνονται σε πολύ ψηλό βαθμό με την εργατική νομοθεσία ενώ σε επίσης πολύ ψηλό βαθμό (89.3%) θεωρούν πως το άτομο που είναι υπεύθυνο για θέματα ανθρώπινου δυναμικού και εργατικής νομοθεσίας διαθέτει ψηλό ή μέτριο βαθμό κατάρτισης.





Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Ο ψηλός βαθμός συμμόρφωσης των επιχειρήσεων σε θέματα εργατικής νομοθεσίας φαίνεται να συνάδει και με τις απαντήσεις που δόθηκαν σε σχέση με καταγγελίες εις βάρος τους στο Υπουργείο Εργασίας. Στη συντριπτική τους πλειοψηφία, οι επιχειρήσεις δεν δέχτηκαν οποιαδήποτε καταγγελία εις βάρος τους τόσο πριν από τα γεγονότα του Eurogroup Μαρτίου 2013 (95.3%) όσο και μετά (94.9%). Αυτό δεν συνεπάγεται πως δεν αυξήθηκαν οι καταγγελίες προς το ΥΕΠΚΑ σε σχέση με την εποχή που υπήρχε οικονομική ανάπτυξη, αλλά ότι δεν αυξήθηκαν οι καταγγελίες μεταξύ των δύο περιόδων αναφοράς.

26. Α. Έχει γίνει εις βάρος της επιχείρησής σας οποιαδήποτε καταγγελία στο Υπουργείο Εργασίας; Από Ιανουάριο 2010 μέχρι Φεβρουάριο 2013					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναί	33	4.1	4.1	4.1
	Όχι	762	95.1	95.3	99.4
	ΔΓ/ΔΑ	5	.6	.6	100.0
	Σύνολο	800	99.9	100.0	
Ελλείποντα		1	.1		
Σύνολο		801	100.0		

26. Β. Έχει γίνει εις βάρος της επιχείρησής σας οποιαδήποτε καταγγελία στο Υπουργείο Εργασίας; Μετά το Μάρτιο 2013					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναί	38	4.7	4.7	4.7
	Όχι	760	94.9	94.9	99.6
	ΔΓ/ΔΑ	3	.4	.4	100.0
	Σύνολο	801	100.0	100.0	

Παρομοίως, μόνο ενάντια σε ένα πολύ μικρό ποσοστό (5.4%) επιχειρήσεων έχει κινηθεί νομική διαδικασία κατά τα τελευταία τρία χρόνια για εργατικής φύσεως ζητήματα.

27. Έχει κινηθεί νομική διαδικασία ενάντια στην επιχείρησή σας κατά τα τελευταία τρία χρόνια για εργατικής φύσεως ζητήματα;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναί	42	5.2	5.2	5.2
	Όχι	752	93.9	93.9	99.1
	ΔΓ/ΔΑ	7	.9	.9	100.0
	Σύνολο	801	100.0	100.0	



Εργασιακές Σχέσεις στην Κύπρο, Κώδικας Βιομηχανικών Σχέσεων και Επίλυση Διαφορών

Περισσότερες από τις μισές επιχειρήσεις (54.6%) αγνοούν την ύπαρξη του Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων (ΚΒΣ) ενώ πολύ μεγαλύτερο ποσοστό (82.4%) αγνοούν τη διαφορά μεταξύ ουσιαστών εννοιών του όπως είναι η 'Διαφορά Δικαιώματος' και η 'Διαφορά Συμφέροντος'. (Σημ: 'Διαφορά Δικαιώματος (grievance)' σημαίνει την διαφορά που προκύπτει από την ερμηνεία ή εφαρμογή υφιστάμενης συλλογικής σύμβασης ή υφιστάμενων όρων εργασίας ή που απορρέουν από προσωπικό παράπονο, συμπεριλαμβανομένου και παραπόνου για απόλυση. 'Διαφορά Συμφέροντος' σημαίνει διαφορά που προκύπτει κατά τη διαπραγμάτευση συλλογικής σύμβασης για πρώτη φορά, ή κατά την ανανέωση υφιστάμενης συλλογικής σύμβασης ή γενικά κατά τη διαπραγμάτευση νέου αιτήματος).

28. Γνωρίζετε για την ύπαρξη του Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναί	355	44.3	44.3	44.3
	Όχι	437	54.6	54.6	98.9
	ΔΓ/ΔΑ	9	1.1	1.1	100.0
	Σύνολο	801	100.0	100.0	

29. Γνωρίζετε τη διαφορά μεταξύ των όρων "Διαφορά Δικαιώματος" και "Διαφορά Συμφέροντος";					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναί	127	15.9	15.9	15.9
	Όχι	660	82.4	82.4	98.3
	ΔΓ/ΔΑ	14	1.7	1.7	100.0
	Σύνολο	801	100.0	100.0	

Οι μισές σχεδόν επιχειρήσεις δεν γνωρίζουν για την προβλεπόμενη από τον ΚΒΣ διαδικασία μεσολάβησης (52.6%) ενώ μόλις ένα μικρό ποσοστό (11.4%) των ερωτώμενων έχει λάβει μέρος σε αυτή.

30. Γνωρίζετε τί είναι η διαδικασία μεσολάβησης στο Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων του Υπουργείου Εργασίας;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναί	362	45.2	45.2	45.2
	Όχι	421	52.6	52.6	97.8
	ΔΓ/ΔΑ	18	2.2	2.2	100.0
	Σύνολο	801	100.0	100.0	



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

31. Έχετε ποτέ παρευρεθεί ή κληθεί να λάβετε μέρος σε διαδικασία Μεσολάβησης;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναί	91	11.4	11.4	11.4
	Όχι	704	87.9	87.9	99.3
	ΔΓ/ΔΑ	6	.7	.7	100.0
	Σύνολο	801	100.0	100.0	

Πέραν των μισών ερωτώμενων γνωρίζουν για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις αλλά μόνο ένας στους πέντε έχει ποτέ διαπραγματευτεί με κάποια Συντεχνία.

32. Γνωρίζετε τι είναι οι Συλλογικές Διαπραγματεύσεις;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναί	422	52.7	52.7	52.7
	Όχι	370	46.2	46.2	98.9
	ΔΓ/ΔΑ	9	1.1	1.1	100.0
	Σύνολο	801	100.0	100.0	

33. Έχετε ποτέ διαπραγματευτεί με κάποια Συντεχνία;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναί	160	20.0	20.0	20.0
	Όχι	632	78.9	78.9	98.9
	ΔΓ/ΔΑ	9	1.1	1.1	100.0
	Σύνολο	801	100.0	100.0	

Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών τυγχάνει υψηλότερης αναγνώρισης ανάμεσα στις επιχειρήσεις (60.6%).

34. Γνωρίζετε τί είναι το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών και ποιές οι αρμοδιότητές του;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναί	485	60.5	60.6	60.6
	Όχι	305	38.1	38.1	98.8
	ΔΓ/ΔΑ	10	1.2	1.3	100.0
	Σύνολο	800	99.9	100.0	
Ελλείποντα		1	.1		
Σύνολο		801	100.0		



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Μόνο ένα μικρό ποσοστό επιχειρήσεων μεριμνούν για την εισαγωγή και εφαρμογή πειθαρχικού κώδικα (16%) ενώ ο κώδικας πρακτικής είναι κάπως πιο διαδεδομένος (23.7%). Και στις δύο περιπτώσεις, η μεγάλη πλειοψηφία των επιχειρήσεων φαίνεται να αγνοεί τα οφέλη από την εισαγωγή και εφαρμογή πειθαρχικού κώδικα και κώδικα πρακτικής.

35. Υπάρχει πειθαρχικός κώδικας σε ισχύ στην επιχείρησή σας;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναί	128	16.0	16.0	16.0
	Όχι	663	82.8	83.0	99.0
	ΔΓ/ΔΑ	8	1.0	1.0	100.0
	Σύνολο	799	99.8	100.0	
Ελλείποντα		2	.2		
Σύνολο		801	100.0		

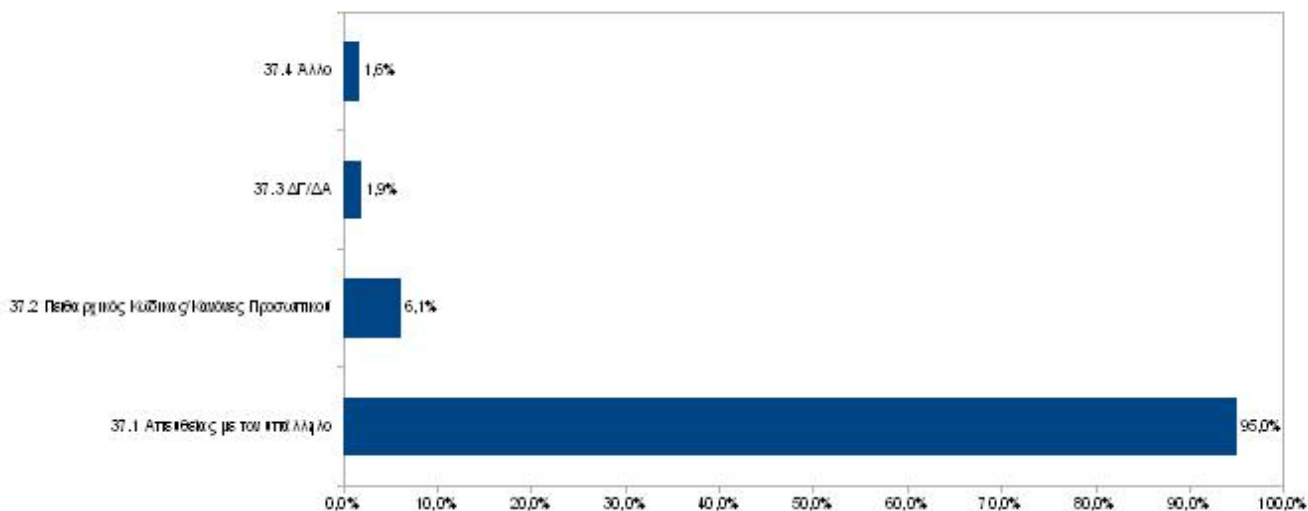
36. Υπάρχει Κώδικας Πρακτικής (Εγχειρίδιο Προσωπικού) σε ισχύ στην επιχείρησή σας;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναί	189	23.6	23.7	23.7
	Όχι	603	75.3	75.5	99.1
	ΔΓ/ΔΑ	7	.9	.9	100.0
	Σύνολο	799	99.8	100.0	
Ελλείποντα		2	.2		
Σύνολο		801	100.0		

Εκεί που προκύπτουν διαφορές με τους υπαλλήλους (ερώτηση πολλαπλής επιλογής), σχεδόν όλες οι επιχειρήσεις προτιμούν να τις επιλύουν απευθείας με τον υπάλληλο (95%), με μόνο ένα πολύ μικρό ποσοστό να τις επιλαμβάνεται στη βάση του πειθαρχικού κώδικα/κανόνων προσωπικού της εταιρείας (6.1%) ή άλλων διαδικασιών (1.6%). Κάποιες επιχειρήσεις επιλαμβάνονται τις διαφορές που προκύπτουν με τους υπαλλήλους του ανάλογα με την περίπτωση.



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

37. Πως επτά ύετε τις διαφ ορές που προκύπτουν με τους υπαλλήλ ους στην επιχείρησή σας;



Τέλος, 69.8% των επιχειρήσεων δεν γνωρίζουν για την διαδικασία επίλυσης διαφορών στις ουσιώδεις υπηρεσίες το οποίο κατά την άποψη μας είναι αναμενόμενο αφού αυτή αφορά ένα περιορισμένο αριθμό επιχειρήσεων σε συγκεκριμένους τομείς της οικονομίας.

38. Γνωρίζετε για την διαδικασία επίλυσης διαφορών στις ουσιώδεις υπηρεσίες;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναί	231	28.8	28.9	28.9
	Όχι	557	69.5	69.8	98.7
	ΔΓ/ΔΑ	10	1.2	1.3	100.0
	Σύνολο	798	99.6	100.0	
Ελλείποντα		3	.4		
Σύνολο		801	100.0		



Βασικές Υποχρεώσεις Εργοδότη

Στη συντριπτική τους πλειοψηφία οι επιχειρήσεις (93.4%) έχουν δηλωμένους όλους τους εργοδοτούμενους τους στις Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων ενώ σε αρκετά ψηλό ποσοστό (68.5%) έχουν συνομολογήσει μαζί τους συμβόλαιο απασχόλησης.

39. Είναι όλοι σας οι εργοδοτούμενοι δηλωμένοι στις υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναι	746	93.1	93.4	93.4
	Ακόμη να δηλωθούν όλοι	49	6.1	6.1	99.5
	ΔΓ/ΔΑ	4	.5	.5	100.0
	Σύνολο	799	99.8	100.0	
Ελλείποντα		2	.2		
Σύνολο		801	100.0		

40. Έχουν όλοι σας οι εργοδοτούμενοι συμβόλαιο απασχόλησης;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναι	547	68.3	68.5	68.5
	Ακόμη να ετοιμαστούν για όλους	227	28.3	28.4	96.9
	ΔΓ/ΔΑ	25	3.1	3.1	100.0
	Σύνολο	799	99.8	100.0	
Ελλείποντα		2	.2		
Σύνολο		801	100.0		

Οι πλείστοι ερωτηθέντες (71.8%) δήλωσαν ότι γνωρίζουν το ύψος των διάφορων εισφορών. Το ύψος του ποσοστού εισφορών στο Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων ήταν το πιο ευρύτερα γνωστό (84.8%). Σημειώνουμε πως αρκετοί ερωτηθέντες γνώριζαν το συνολικό ύψος εισφορών ενώ αρκετοί μας ανάφεραν προφορικά (χωρίς να καταγράφεται στην έρευνα) πως αυτά τα ζητήματα τα χειρίζεται ο λογιστής τους.

41.α. Γνωρίζετε ποιο είναι το ύψος των διάφορων συνεισφορών;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναι	573	71.5	71.8	71.8
	Όχι	198	24.7	24.8	96.6
	ΔΓ/ΔΑ	27	3.4	3.4	100.0
	Σύνολο	798	99.6	100.0	
Ελλείποντα		3	.4		
Σύνολο		801	100.0		



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

41. β Ποιο είναι το ύψος των ακόλουθων συνεισφορών;				
	Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων	Ταμείο Πλεονασμού	Αρχή Βιομηχανικής Κατάρτισης	Ταμείο Κοινωνικής Συνοχής
Έγκυρο ποσοστό ερωτηθέντων που γνώριζαν τη σωστή απάντηση	84.8%	74%	68.5%	61.9%

Στη μεγάλη τους πλειοψηφία (83.8%) οι επιχειρήσεις διαθέτουν ασφάλεια ευθύνης εργοδότη για όλο το προσωπικό όπως επίσης γνώριζαν πως τα εργατικά ατυχήματα πρέπει να αναφέρονται στο Τμήμα Επιθεώρησης Εργασίας / ΥΕΠΚΑ (87.7%).

42. Διαθέτετε ασφάλεια ευθύνης εργοδότη για όλο το ανθρώπινο δυναμικό σας;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναι	669	83.5	83.8	83.8
	Όχι για όλους	107	13.4	13.4	97.2
	ΔΓ/ΔΑ	22	2.7	2.8	100.0
	Σύνολο	798	99.6	100.0	
Ελλείποντα		3	.4		
Σύνολο		801	100.0		

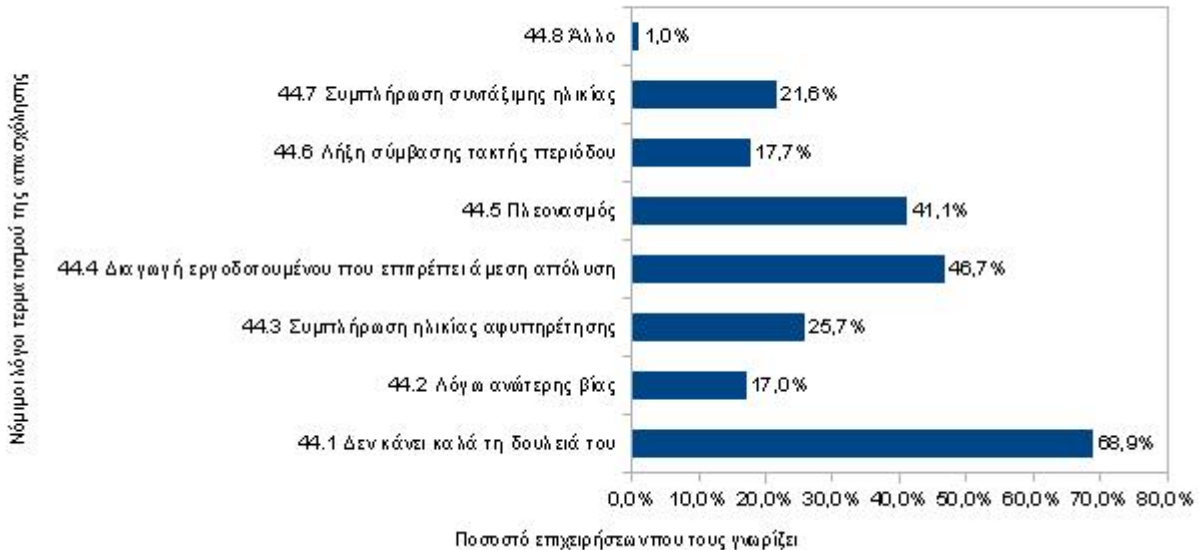
43. Σε ποιο αρμόδιο κρατικό Τμήμα πρέπει να αναφέρονται οποιαδήποτε εργατικά ατυχήματα;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Υπουργείο Εργασίας	316	39.5	39.7	39.7
	Τμήμα Επιθεώρησης Εργασίας	382	47.7	48.0	87.7
	Άλλο Τμήμα	24	3.0	3.0	90.7
	Δεν γνωρίζω/ Δεν απαντώ	74	9.2	9.3	100.0
	Σύνολο	796	99.4	100.0	
Ελλείποντα		5	.6		
Σύνολο		801	100.0		



Τερματισμός της Απασχόλησης

Ο πιο γνωστός, με διαφορά από τον δεύτερο, νόμιμος λόγος τερματισμού της απασχόλησης ανάμεσα στις επιχειρήσεις είναι 'η εκτέλεση εργασίας κατά τρόπο μη εύλογα ικανοποιητικό (δεν κάνει καλά τη δουλειά του)' σε ποσοστό 68.9%.

44. Νόμιμοι λόγοι τερματισμού της απασχόλησης που γνωρίζουν οι επιχειρήσεις



Με βάση τα οικονομικά δεδομένα και τις μεταβολές στο εργατικό δυναμικό των επιχειρήσεων που περιγράφονται στο Μέρος Β' της Έκθεσης, η πιο αναγνωρίσιμοι λόγοι πλεονασμού για τις επιχειρήσεις δεν πρέπει να προκαλούν έκπληξη: κλείσιμο επιχείρησης (παύση διεξαγωγής επιχείρησης) σε ποσοστό 75.4%, ο περιορισμός του όγκου εργασίας σε ποσοστό 45% και η κατάργηση τμήματος (κατάργηση τμήματος, εκσυγχρονισμός, μηχανοποίηση ή αλλαγή στις μεθόδους παραγωγής και οργάνωσης) σε ποσοστό 41%.



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ



81.9% των ερωτηθέντων γνώριζαν πως η συντάξιμη ηλικία στην Κύπρο είναι το 65^ο έτος. Αρκετές από τις άλλες απαντήσεις που δόθηκαν αφορούσαν το 63^ο έτος με τη συμπλήρωση του οποίου, και νοουμένου ότι πληρούνται συγκεκριμένες ασφαλιστικές προϋποθέσεις, κάποιος δικαιούται να λάβει σύνταξη.

46. Ποιά είναι η συντάξιμη ηλικία στην Κύπρο;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	65 έτη	654	81.6	81.9	81.9
	Άλλη Απάντηση	136	17.0	17.0	98.9
	Σύμβ/Εγχειριδ.	2	.2	.3	99.1
	ΔΓ/ΔΑ	7	.9	.9	100.0
	Σύνολο	799	99.8	100.0	
Ελλείποντα		2	.2		
Σύνολο		801	100.0		

Σε ότι αφορά την διάρκεια της προειδοποίησης που δικαιούται ένας εργαζόμενος με τρία χρόνια υπηρεσία από τον εργοδότη του, μόνο 20,1% των ερωτηθέντων γνώριζαν την ορθή απάντηση.

47. Πόσες εβδομάδες προειδοποίηση από τον εργοδότη δικαιούται ένας υπάλληλος με 3 χρόνια υπηρεσία;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	5 εβδομάδες	161	20.1	20.1	20.1
	Άλλη Απάντηση	333	41.6	41.6	61.7
	Σύμβ/Εγχειριδ.	147	18.4	18.4	80.0
	ΔΓ/ΔΑ	160	20.0	20.0	100.0
	Σύνολο	801	100.0	100.0	



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Με εξαίρεση το Ύψυλή, χρώμα, φύλο, οικογενειακή κατάσταση, θρησκεία, πολιτικές απόψεις, εθνική προέλευση και κοινωνική καταγωγή που αναγνωρίστηκε από 64.2% των επιχειρήσεων ως αιτία που σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να αποτελέσει νόμιμο λόγο απόλυσης, οι υπόλοιποι λόγοι που αναφέρονται ρητά στον περί τερματισμό της απασχόλησης νόμο έτυχαν αναγνώρισης από λιγότερο του 50% των επιχειρήσεων (ερώτηση πολλαπλής επιλογής).



Σε ότι αφορά τις υπόλοιπες ερωτήσεις που σχετίζονται με τον τερματισμό της απασχόλησης και το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, οι επιχειρήσεις δεν απάντησαν σε καμία ορθά σε ποσοστό πέραν του 50% (ορθή απάντηση συν παραπομπή σε σύμβουλο / εγχειρίδιο). Αρκετοί ήταν και οι ερωτηθέντες που έδωσαν άλλη απάντηση νομιζόμενοι πως επρόκειτο για την ορθή.

49. Μετά από πλεονασμό, εντός πόσων μηνών έχουν προτεραιότητα πρόσληψης οι απολυθέντες υπάλληλοι (νοούμενου ότι οι νέες ανάγκες αφορούν εργαζομένους της αυτής ειδικότητας);

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	8 μήνες	211	26.3	26.5	26.5
	Άλλη Απάντηση	327	40.8	41.1	67.6
	Σύμβ/Εγχειριδ.	104	13.0	13.1	80.7
	ΔΓ/ΔΑ	154	19.2	19.3	100.0
	Σύνολο	796	99.4	100.0	
Ελλείποντα		5	.6		
Σύνολο		801	100.0		



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

50. Πόσες εβδομάδες αποζημίωση από το Ταμείο Πλεονάζοντος Προσωπικού δικαιούται ένας υπάλληλος που απολύεται για λόγους πλεονασμού μετά από 4 χρόνια συνεχούς υπηρεσίας;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	8 εβδομάδες	141	17.6	17.6	17.6
	Άλλη Απάντηση	253	31.6	31.6	49.3
	Σύμβ/Εγχειριδ.	168	21.0	21.0	70.3
	ΔΓ/ΔΑ	238	29.7	29.8	100.0
	Σύνολο	800	99.9	100.0	
Ελλείποντα		1	.1		
Σύνολο		801	100.0		

51. Ποιό είναι το ελάχιστο ποσό αποζημίωσης που δικαιούται ένας υπάλληλος για παράνομη απόλυση;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Το ποσό που θα λάμβανε αν ήταν πλεονάζων	152	19.0	19.0	19.0
	Άλλη Απάντηση	236	29.5	29.5	48.5
	Σύμβ/Εγχειριδ.	161	20.1	20.1	68.6
	ΔΓ/ΔΑ	251	31.3	31.4	100.0
	Σύνολο	800	99.9	100.0	
Ελλείποντα		1	.1		
Σύνολο		801	100.0		

52. Ποιό είναι το μέγιστο ποσό που μπορεί να επιδικαστεί από το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών υπέρ ενός εργοδοτούμενου για παράνομο τερματισμό της απασχόλησης;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	2 ετών μισθοί	129	16.1	16.1	16.1
	Άλλη Απάντηση	243	30.3	30.4	46.5
	Σύμβ/Εγχειριδ.	165	20.6	20.6	67.1
	ΔΓ/ΔΑ	263	32.8	32.9	100.0
	Σύνολο	800	99.9	100.0	
Ελλείποντα		1	.1		
Σύνολο		801	100.0		



Άδειες (Ετήσιες Άδειες με Απολαβές, Άδειες για λόγους Ανωτέρας Βίας, Γονική Άδεια, Άδεια Ασθενείας)

Μια στις τρεις επιχειρήσεις (28.6%) έχει εξαιρεθεί από την υποχρέωση καταβολής εισφορών στο Κεντρικό Ταμείο Αδειών για όλους τους εργοδοτούμενους της και οι περισσότερες (72.8%) γνωρίζουν πόσες είναι οι ελάχιστες εβδομάδες ετήσιας άδειας που δικαιούται ένας υπάλληλος ανά έτος.

53. Η εταιρεία σας έχει εξαιρεθεί από την υποχρέωση καταβολής εισφορών στο Κεντρικό Ταμείο Αδειών;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναι	229	28.6	28.6	28.6
	Για κάποιους Ναι και για κάποιους Όχι	76	9.5	9.5	38.1
	Όχι	445	55.6	55.6	93.6
	ΔΓ/ΔΑ	51	6.4	6.4	100.0
	Σύνολο	801	100.0	100.0	

54. Πόσες είναι οι ελάχιστες εβδομάδες ετήσιας άδειας που δικαιούται ένας υπάλληλος ανά έτος;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	4 εβδομάδες (20 ημέρες για 5ήμερη εργασία, 24 για 6ήμερη εργασία)	581	72.5	72.8	72.8
	Άλλη απάντηση	187	23.3	23.4	96.2
	ΔΓ/ΔΑ	30	3.7	3.8	100.0
	Σύνολο	798	99.6	100.0	
Ελλείποντα		3	.4		
Σύνολο		801	100.0		

Οι δημόσιες αργίες (καθιερωμένες με νόμο, έθιμο ή σύμβαση) είχαν το πιο ψηλό ποσοστό αναγνώρισης (84.6%) με διαφορά ως μέρες που δεν μπορούν να θεωρηθούν ως μέρες άδειας, ακολουθούμενες από τις μέρας απουσίας για λόγους υγείας (52.3%)





Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Λιγότεροι από τους μισούς ερωτούμενους (ορθή απάντηση συν παραπομπή σε σύμβουλο / εγχειρίδιο) απάντησαν ορθά για το μέγιστο διάστημα που μπορεί ένας υπάλληλος να συσσωρεύσει την ετήσια άδεια του κατόπιν συμφωνίας με τον εργοδότη, τη συνολική γονική άδεια άνευ απολαβών που δικαιούται ένας γονέας για κάθε παιδί, τη γραπτή προειδοποίηση που πρέπει να δώσει ένας γονέας προς τον εργοδότη πριν τη λήψη γονικής άδειας και τη διάρκεια άδειας για λόγους ανωτέρας βίας που δικαιούται ο κάθε εργοδοτούμενος ανά έτος.

56. Ποιά είναι το μέγιστο διάστημα που μπορεί ένας υπάλληλος να συσσωρεύσει την ετήσια άδεια του, κατόπιν συμφωνίας με τον εργοδότη;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Μέχρι 2 ετών ετήσια άδεια	249	31.1	31.1	31.1
	Άλλη Απάντηση	372	46.4	46.5	77.6
	Σύμβ/Εγχειριδ.	39	4.9	4.9	82.5
	ΔΓ/ΔΑ	140	17.5	17.5	100.0
	Σύνολο	800	99.9	100.0	
Ελλείποντα		1	.1		
Σύνολο		801	100.0		

57. Πόσες εβδομάδες συνολική γονική άδεια χωρίς απολαβές δικαιούται κάθε γονέας για κάθε παιδί του;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	18 εβδομάδες	156	19.5	19.5	19.5
	Άλλη Απάντηση	309	38.6	38.6	58.1
	Σύμβ/Εγχειριδ.	116	14.5	14.5	72.6
	ΔΓ/ΔΑ	219	27.3	27.4	100.0
	Σύνολο	800	99.9	100.0	
Ελλείποντα		1	.1		
Σύνολο		801	100.0		

58. Πόσες εβδομάδες πριν τη λήψη της γονικής άδειας πρέπει να δώσει ο γονιός γραπτή προειδοποίηση προς τον εργοδότη;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	3 εβδομάδες	109	13.6	13.6	13.6
	Άλλη Απάντηση	268	33.5	33.5	47.1
	Σύμβ/Εγχειριδ.	142	17.7	17.8	64.9
	ΔΓ/ΔΑ	281	35.1	35.1	100.0
	Σύνολο	800	99.9	100.0	
Ελλείποντα		1	.1		
Σύνολο		801	100.0		

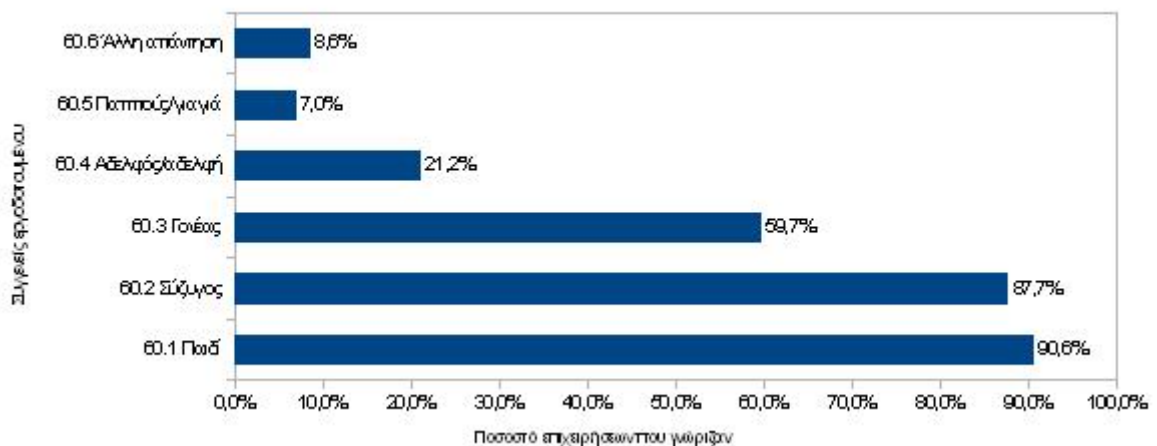


Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

59. Πόση άδεια για λόγους ανωτέρας βίας δικαιούται κάθε εργοδοτούμενος ανά έτος;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	7 ημέρες	215	26.8	27.0	27.0
	Άλλη Απάντηση	253	31.6	31.8	58.8
	Σύμβ/Εγχειριδ.	117	14.6	14.7	73.5
	ΔΓ/ΔΑ	211	26.3	26.5	100.0
	Σύνολο	796	99.4	100.0	
Ελλείποντα		5	.6		
Σύνολο		801	100.0		

Η πλειοψηφία των επιχειρήσεων αναγνώρισε πως τα παιδιά (90.6%), οι σύζυγοι (87.7%) και οι γονείς (59.7%) συγκαταλέγονται ανάμεσα στους συγγενείς των εργοδοτούμενων που καλύπτουν οι λόγοι που δικαιολογούν άδεια για λόγους ανωτέρας βίας.

60. Συγγενείς του εργοδοτούμενου που καλύπτονται από τους λόγους που δικαιολογούν άδεια για λόγους ανωτέρας βίας



Τέλος, σχεδόν οι μισές επιχειρήσεις (ορθή απάντηση συν παραπομπή σε σύμβουλο / εγχειρίδιο) γνώριζαν πως ο εργοδοτούμενος δεν δικαιούται απολαβές κατά τη διάρκεια της απουσίας του για λόγους ανωτέρας βίας και πως δεν οφείλει ο εργοδότης να συμπληρώνει το επίδομα ασθενείας που λαμβάνουν οι εργοδοτούμενοι όταν απουσιάζουν από την εργασία τους για λόγους υγείας.

61. Δικαιούται ο εργοδοτούμενος απολαβές κατά τη διάρκεια της απουσίας του για λόγους ανωτέρας βίας;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναι	354	44.2	44.3	44.3
	Όχι	343	42.8	42.9	87.1
	Σύμβ/Εγχειριδ.	32	4.0	4.0	91.1
	ΔΓ/ΔΑ	71	8.9	8.9	100.0
	Σύνολο	800	99.9	100.0	
Ελλείποντα		1	.1		
Σύνολο		801	100.0		



62. Οφείλει ο εργοδότης να συμπληρώνει το επίδομα ασθενείας που λαμβάνει ο εργοδοτούμενος κατά την άδεια ασθενείας					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναι	365	45.6	45.6	45.6
	Όχι	351	43.8	43.9	89.5
	Σύμβ/Εγχειριδ.	31	3.9	3.9	93.4
	ΔΓ/ΔΑ	53	6.6	6.6	100.0
	Σύνολο	800	99.9	100.0	
Ελλείποντα		1	.1		
Σύνολο		801	100.0		

Προστασία της μητρότητας

Η μεγάλη πλειοψηφία των επιχειρήσεων (81.6%) δεν ακολουθεί κάποια συγκεκριμένη πολιτική για θέματα μητρότητας.

63. Ακολουθείται στην επιχείρηση συγκεκριμένη πολιτική για θέματα μητρότητας;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναι	121	15.1	15.1	15.1
	Όχι	653	81.5	81.6	96.8
	ΔΓ/ΔΑ	26	3.2	3.3	100.0
	Σύνολο	800	99.9	100.0	
Ελλείποντα		1	.1		
Σύνολο		801	100.0		

Πέραν των μισών επιχειρήσεων (53.4%) που ερωτήθηκαν είναι ενήμερες για τη διάρκεια της άδειας μητρότητας όμως λιγότερες από τις μισές γνωρίζουν για τις υπόλοιπες πρόνοιες της σχετικής νομοθεσίας που αφορούν το δικαίωμα σε απουσία από την εργασία για μια ώρα την ημέρα για σκοπούς φροντίδας του παιδιού, πότε λήγουν οι προστατευτικές διατάξεις του νόμου που προστατεύουν την απασχόληση γυναίκας που γνωστοποίησε στον εργοδότη της την εγκυμοσύνη της ή τι γίνεται στην περίπτωση που δεν καθίσταται εφικτή η προστασία εγκύου ή λεχώνας στο χώρο εργασίας.



64. Πόσες συνεχόμενες εβδομάδες άδεια μητρότητας δικαιούται κάθε μητέρα;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	18 εβδομάδες	378	47.2	47.3	47.3
	Άλλη απάντηση	262	32.7	32.8	80.0
	Σύμβ/Εγχειριδ.	49	6.1	6.1	86.1
	ΔΓ/ΔΑ	111	13.9	13.9	100.0
	Σύνολο	800	99.9	100.0	
Ελλείποντα		1	.1		
Σύνολο		801	100.0		

65. Για διάστημα πόσων μηνών από τον τοκετό (ή μέρα υιοθεσίας) δικαιούται να απουσιάζει για σκοπούς φροντίδας του παιδιού η μητέρα από την εργασία της για 1 ώρα την ημέρα μετά πληρωμής;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	9 μήνες	221	27.6	27.6	27.6
	Άλλη απάντηση	313	39.1	39.1	66.8
	Σύμβ/Εγχειριδ.	65	8.1	8.1	74.9
	ΔΓ/ΔΑ	201	25.1	25.1	100.0
	Σύνολο	800	99.9	100.0	
Ελλείποντα		1	.1		
Σύνολο		801	100.0		



66. Πότε λήγουν οι διατάξεις του σχετικού νόμου που προστατεύουν την απασχόληση γυναίκας που γνωστοποίησε στον εργοδότη της την εγκυμοσύνη της;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	3 μήνες μετά τη λήξη της περιόδου άδειας μητρότητας	161	20.1	20.2	20.2
	Άλλη απάντηση	271	33.8	33.9	54.1
	Σύμβ/Εγχειριδ.	112	14.0	14.0	68.1
	ΔΓ/ΔΑ	255	31.8	31.9	100.0
	Σύνολο	799	99.8	100.0	
Ελλείποντα		2	.2		
Σύνολο		801	100.0		

67. Ο εργοδότης οφείλει να προβαίνει σε αριθμό ενεργειών και λήψη συγκεκριμένων μέτρων για προστασία της ασφάλειας και υγείας των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργοδοτούμενων. Τί γίνεται σε περίπτωση που, παρόλες τις ενέργειες του εργοδότη, δεν καθιστεί εφικτή η αποφυγή κινδύνων ή η μετάθεση της εργοδοτούμενης αλλού στην εταιρεία;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Η εργοδοτούμενη απαλλάσσεται από την εργασία της με απολαβές (για όσο χρειάζεται)	200	25.0	25.0	25.0
	Άλλη απάντηση	224	28.0	28.0	53.1
	Σύμβ/Εγχειριδ.	137	17.1	17.1	70.2
	ΔΓ/ΔΑ	238	29.7	29.8	100.0
	Σύνολο	799	99.8	100.0	
Ελλείποντα		2	.2		
Σύνολο		801	100.0		

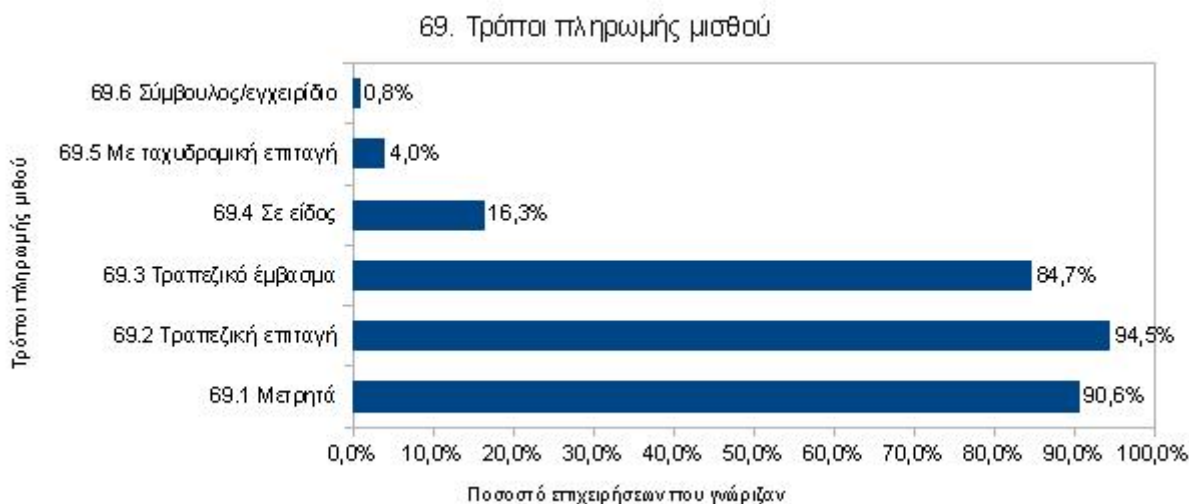


Μερική Απασχόληση, Απασχόληση Ορισμένου Χρόνου και Προστασία Μισθών

Μια στις τρεις επιχειρήσεις (31.3%) είναι ενήμερες ότι μετά από 30 μήνες διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου, η απασχόληση ενός υπαλλήλου μεταβάλλεται σε σύμβαση αορίστου χρόνου.

68. Μετά από πόσους μήνες απασχόλησης, μέσα από διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου, μεταβάλλεται ένας υπάλληλος από ορισμένου χρόνου σε αορίστου;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	30 Μήνες	144	18.0	18.1	18.1
	Άλλη απάντηση	288	36.0	36.3	54.4
	Σύμβ/Εγχειριδ.	105	13.1	13.2	67.6
	ΔΓ/ΔΑ	257	32.1	32.4	100.0
	Σύνολο	794	99.1	100.0	
Ελλείποντα		7	.9		
Σύνολο		801	100.0		

Σε ιδιαίτερα υψηλό ποσοστό, οι επιχειρήσεις είναι ενήμερες για την δυνατότητα καταβολής μισθών μέσω τραπεζικής επιταγής (94.5%), με μετρητά (90.6%) και μέσω λογαριασμού μισθού (84.7%).



Παρά τα χαμηλά ποσοστά που έλαβαν οι επιχειρήσεις στην πιο κάτω ερώτηση, έγινε σαφές μετά την ολοκλήρωση των συνεντεύξεων πως οι ερωτώμενοι γνώριζαν για τις μονομερείς αποκοπές εκεί που προνοεί νόμος ή κανονισμός ή για εισφορές σε διάφορα ταμεία, αλλά το θεώρησαν δεδομένο και έτσι δεν απάντησαν.



70. Πότε επιτρέπονται μονομερείς αποκοπές από το μισθό του εργοδοτούμενου



Οργάνωση του Χρόνου Εργασίας και Ενημέρωση του Εργοδοτούμενου για του Όρους που διέπουν τη Σύμβαση Εργασίας

Η μεγάλη πλειοψηφία των επιχειρήσεων (78.2%) γνωρίζει τον μέγιστο αριθμό ημερών που δικαιούται να εργαστεί ένας εργοδοτούμενος σε μια εβδομάδα. Επίσης, οι περισσότερες επιχειρήσεις γνωρίζουν (57.9%) ότι η ελάχιστη διάρκεια ενός διαλείμματος είναι 15 λεπτά, παρόλο που λιγότερες από τις μισές (45.1%) γνωρίζουν πως ο εργοδοτούμενος το δικαιούται για κάθε έξι ώρες συνεχούς απασχόλησης.

71. Ποιός είναι ο μέγιστος αριθμός ημερών που μπορεί να εργαστεί ένας εργοδοτούμενος σε μια εβδομάδα;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	6 Ημέρες	625	78.0	78.2	78.2
	Άλλη απάντηση	151	18.9	18.9	97.1
	Σύμβ/Εγχειριδ.	5	.6	.6	97.7
	ΔΓ/ΔΑ	18	2.2	2.3	100.0
	Σύνολο	799	99.8	100.0	
Ελλείποντα		2	.2		
Σύνολο		801	100.0		

72. Κάθε πόσες ώρες συνεχούς εργασίας δικαιούται διάλειμμα ένας εργοδοτούμενος;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	6 Ώρες	337	42.1	42.2	42.2
	Άλλη απάντηση	368	45.9	46.1	88.2
	Σύμβ/Εγχειριδ.	23	2.9	2.9	91.1
	ΔΓ/ΔΑ	71	8.9	8.9	100.0
	Σύνολο	799	99.8	100.0	
Ελλείποντα		2	.2		
Σύνολο		801	100.0		



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

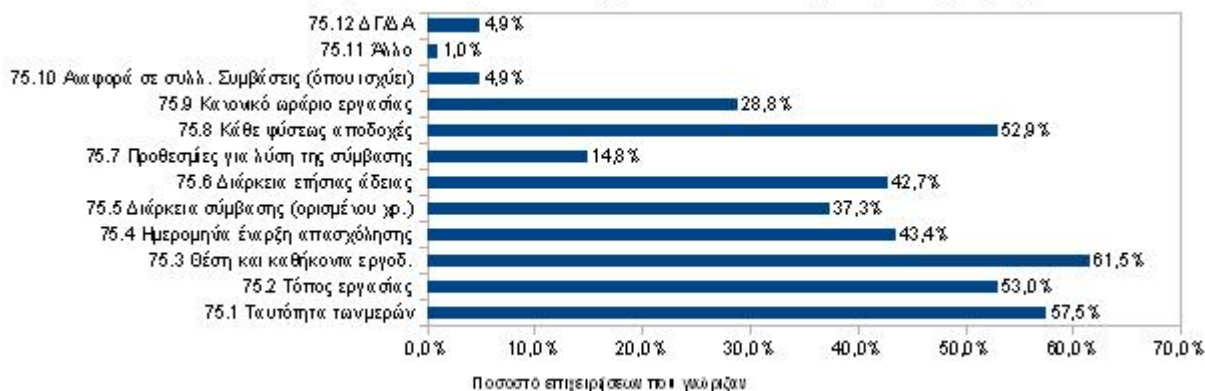
73. Ποια είναι η ελάχιστη διάρκεια ενός διαλείμματος;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	15 λεπτά	463	57.8	57.9	57.9
	Άλλη απάντηση	288	36.0	36.0	94.0
	Σύμβ/Εγχειριδ.	7	.9	.9	94.9
	ΔΓ/ΔΑ	41	5.1	5.1	100.0
	Σύνολο	799	99.8	100.0	
Ελλείποντα		2	.2		
Σύνολο		801	100.0		

Λίγο περισσότεροι από τους μισούς ερωτώμενους (54.3%) γνωρίζουν ότι (τηρουμένων κάποιων προϋποθέσεων και με κάποιες εξαιρέσεις) ο μέγιστος αριθμός ωρών εργασίας ανά εβδομάδα είναι οι 48 ώρες.

74. Ποιός είναι ο μέγιστος αριθμός ωρών εργασίας ανά εβδομάδα;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	48 ώρες	388	48.4	49.1	49.1
	Άλλη απάντηση	300	37.5	37.9	87.0
	Σύμβ/Εγχειριδ.	41	5.1	5.2	92.2
	ΔΓ/ΔΑ	62	7.7	7.8	100.0
	Σύνολο	791	98.8	100.0	
Ελλείποντα		10	1.2		
Σύνολο		801	100.0		

Η θέση και τα καθήκοντα του εργαζομένου (61.5%) και η ταυτότητα των μερών (57.5%) είναι οι δύο ουσιαστικοί όροι απασχόλησης που αναγνώρισαν σε μεγαλύτερο βαθμό οι επιχειρήσεις.

75. Ουσιαστικά σημεία που πρέπει να αναφέρονται σε κάθε σύμβαση απασχόλησης





Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Τέλος, λιγότεροι από τους μισούς ερωτώμενους (35.3%) γνώριζαν ότι το αργότερο που μπορούν να περιμένουν μέχρι να ενημερώσουν γραπτώς τους εργοδοτούμενους τους για τους όρους απασχόλησης τους είναι μέχρι ένα μήνα μετά την έναρξη της απασχόλησης τους.

76. Μέχρι πότε ένας εργοδότης οφείλει να ενημερώσει τον εργοδοτούμενο γραπτώς για τους όρους απασχόλησής του;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Μέχρι 1 μήνα μετά την έναρξη της απασχόλησης	219	27.3	27.4	27.4
	Άλλη απάντηση	388	48.4	48.6	76.1
	Σύμβ/Εγχειριδ.	63	7.9	7.9	84.0
	ΔΓ/ΔΑ	128	16.0	16.0	100.0
	Σύνολο	798	99.6	100.0	
Ελλείποντα		3	.4		
Σύνολο		801	100.0		

Ίση Εργασία – Ίση Αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών και Σεξουαλική Παρενόχληση στην Εργασία

Οι επιχειρήσεις σε ιδιαίτερα ψηλό ποσοστό (91.9%) είναι ενήμερες για την υποχρέωση ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Τα πιο γνωστά κριτήρια σύγκρισης με τα οποία αξιολογείται η εργασία ίσης αξίας είναι η φύση των καθηκόντων (58.2%), τα προσόντα, οι δεξιότητες και η αρχαιότητα (58.1%) και ο βαθμός ευθύνης (50.1%). Τα υπόλοιπα κριτήρια έτυχαν χαμηλής αναγνώρισης από τους ερωτώμενους.

77. Μπορεί ένας άντρας και μια γυναίκα να αμείβονται διαφορετικά για εργασία ίσης αξίας;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναι	44	5.5	5.5	5.5
	Όχι	734	91.6	91.9	97.4
	Σύμβ/Εγχειριδ.	6	.7	.8	98.1
	ΔΓ/ΔΑ	15	1.9	1.9	100.0
	Σύνολο	799	99.8	100.0	
Ελλείποντα		2	.2		
Σύνολο		801	100.0		



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

78. Αναφέρετε 3 κριτήρια σύγκρισης με τα οποία αξιολογείται η εργασία ίσης αξίας



Σε ότι αφορά την εφαρμογή κώδικα πρακτικής για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης, μόνο ένα πολύ μικρό ποσοστό των ερωτηθέντων απάντησε καταφατικά (6.4%).

79. Υπάρχει σε ισχύ κώδικας πρακτικής για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην επιχείρησή;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναι	51	6.4	6.4	6.4
	Όχι	741	92.5	93.1	99.5
	ΔΓ/ΔΑ	4	.5	.5	100.0
	Σύνολο	796	99.4	100.0	
Ελλείποντα		5	.6		
Σύνολο		801	100.0		

Από τις ποιοτικές απαντήσεις για τον ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης φαίνεται πως επικρατεί η εσφαλμένη άποψη πως αυτή περιορίζεται μόνο σε άσεμνες φραστικές προσεγγίσεις ή χειρονομίες από τους άντρες προς τις γυναίκες (ή μόνο προς το αντίθετο φύλο). Ενδεικτικές είναι οι ακόλουθες επιλεγμένες απαντήσεις: «Να ενοχλούνται οι κοπέλλες με οποιοδήποτε τρόπο», «Πιλάτεμα της κορούς χωρίς να θέλει», «Πρόταση σεξουαλικού περιεχομένου από αντίθετο φύλλο και από υφιστάμενο σε προϊστάμενο», «Να σου μιλήσει κάποιος με τρόπο χυδαίο. Ανεπιθύμητο άγγιγμα ή email σεξουαλικού περιεχομένου», «Άγγιγμα, υπονοούμενα, οτιδήποτε μη συναινετικό», «Ασέβεια προς το γυναικείο φύλο, πρακτική και λεκτική», «Σίγουρα κάτι που έχει να κάνει με σεξ, τύπου βιασμός;», «Προκλητική συμπεριφορά προς το αντίθετο φύλο». Επίσης, αριθμός ερωτώμενων συγκαταλέγουν το προκλητικό ντύσιμο των γυναικών ως μια μορφή σεξουαλικής παρενόχλησης.

Τέλος, σημειώνουμε πως κάποιοι από τους ερωτηθέντες έκαναν ιδιαίτερη αναφορά στο ανεπιθύμητο στοιχείο που χαρακτηρίζει την παρενόχληση: «Εκφράζεται απρεπώς και ενοχλεί χωρίς την θέληση των υπαλλήλων», «Κακόβουλη προσπάθεια ενόχλησης κοπέλλων με σκοπό την σεξουαλική πράξη ενώ η κοπέλλα δεν θέλει και ο άλλος επιμένει», «Άνευ ανταπόκρισης προσπάθεια για σεξουαλική επαφή, με επιμονή, λόγια, φλερτ, κλπ».



Κράτος, ημικρατικοί οργανισμοί και δημοτικές αρχές

Ένα σημαντικό ποσοστό των επιχειρήσεων (31.8%) παρέχουν υπηρεσίες προς το δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, κάτι που επιβεβαιώνεται και με την Ερώτηση 82.

81. Παρέχετε υπηρεσίες ή προϊόντα στο κράτος ή/και στις δημοτικές αρχές;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναι	255	31.8	31.8	31.8
	Όχι	539	67.3	67.3	99.1
	ΔΓ/ΔΑ	7	.9	.9	100.0
	Σύνολο	801	100.0	100.0	

82. Είναι με οποιοδήποτε τρόπο το κράτος πελάτης σας;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναι	265	33.1	33.1	33.1
	Όχι	526	65.7	65.8	98.9
	ΔΓ/ΔΑ	9	1.1	1.1	100.0
	Σύνολο	800	99.9	100.0	
Ελλείποντα		1	.1		
Σύνολο		801	100.0		

Ο βαθμός συνδιαλλαγής των επιχειρήσεων με τις κρατικές υπηρεσίες για την εκτέλεση των καθημερινών τους εργασιών για το 33% των επιχειρήσεων είναι από μέτριος μέχρι μεγάλος, ενώ για τις υπόλοιπες είναι από μικρός μέχρι ανύπαρκτος.

83. Σε ποió βαθμό συνδιαλλάσσετε με κρατικές υπηρεσίες για τις καθημερινές σας εργασίες;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Σε Μεγάλο Βαθμό	104	13.0	13.0	13.0
	Σε Μέτριο Βαθμό	176	22.0	22.0	35.0
	Σε Μικρό Βαθμό	259	32.3	32.4	67.5
	Καθόλου	252	31.5	31.5	99.0
	Δεν γνωρίζω / Δεν απαντώ	8	1.0	1.0	100.0
	Σύνολο	799	99.8	100.0	
Ελλείποντα		2	.2		
Σύνολο		801	100.0		



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Σε ότι αφορά την Ερώτηση 84 (Αναφέρατε τις πρώτες 5 πιο σημαντικές υπηρεσίες με τις οποίες συνεργάζεστε τακτικά ή από τις οποίες εξαρτάστε σε μεγάλο βαθμό), οι απαντήσεις ποικίλουν ανάλογα με τη φύση των εργασιών της κάθε επιχείρησης. Για παράδειγμα, οι κατασκευαστικές εταιρείες εξαρτώνται σε σημαντικό βαθμό από το Τμήμα Πολεοδομίας και Οικήσεως του Υπουργείου Εσωτερικών καθώς και το Τμήμα Κτηματολογίου και Χωρομετρίας, ενώ οι τουριστικές επιχειρήσεις από τον Κυπριακό Οργανισμό Τουρισμού κοκ. Αντιθέτως, οι Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ο Έφορος Εταιρειών και οι σχετικές με τη φορολογία υπηρεσίες (Τμήμα Εσωτερικών Προσόδων/ΦΠΑ) αποτελούν κοινό σημείο αναφοράς για πάρα πολλές επιχειρήσεις. Στο ίδιο πλαίσιο κινούνται και οι απαντήσεις στην Ερώτηση 85 (Αναφέρατε τις 5 κρατικές υπηρεσίες στις οποίες αντιμετωπίζετε τα μεγαλύτερα προβλήματα για την διεκπεραίωση των εργασιών σας (ταχύτητα, εξυπηρέτηση, πρόσβαση κλπ)).

Στην ερώτηση για το ποια παράμετρο του δημοσίου θα βελτίωναν οι επιχειρήσεις εάν μπορούσαν (Ερώτηση 86), οι περισσότερες απαντήσεις επικεντρώνονται στην ανάγκη βελτίωσης της ταχύτητας διεκπεραίωσης των εργασιών και πληρωμών, μείωσης της γραφειοκρατίας και αύξησης της παραγωγικότητας των δημοσίων υπαλλήλων. Σε πιο περιορισμένο βαθμό εκφράστηκαν και παράπονα για την συμπεριφορά και τον τρόπο αντιμετώπισης των επιχειρήσεων από τους δημόσιους υπαλλήλους με χαρακτηριστική την εξής απάντηση «Καλύτερη αντιμετώπιση των επιχειρήσεων ως πελάτες/συνεργάτες και όχι ως αντίπαλους ή ακόμη και εγκληματίες». Σε επίσης περιορισμένο βαθμό υπήρξαν και εισηγήσεις για βελτίωση των ωραρίων λειτουργίας των δημόσιων υπηρεσιών, την προώθηση της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης (e-government) αλλά και την ανάγκη αλλαγής κουλτούρας και νοοτροπίας.



Μέρος Δ': Ενημέρωση και Ανάγκες Κατάρτισης

82.3% των επιχειρήσεων δηλώνουν πως η ενημέρωση σε θέματα εργατικής νομοθεσίας είναι σημαντικές ή πολύ σημαντικές για αυτές.

87. Πόσο σημαντική είναι για σας η ενημέρωση σε θέματα εργατικής νομοθεσίας;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Πολύ σημαντική	257	32.1	32.2	32.2
	Σημαντική	400	49.9	50.1	82.3
	Λίγο σημαντική	116	14.5	14.5	96.9
	Καθόλου σημαντική	12	1.5	1.5	98.4
	ΔΓ/ΔΑ	13	1.6	1.6	100.0
	Σύνολο	798	99.6	100.0	
Ελλείποντα		3	.4		
Σύνολο		801	100.0		

Επί του συνόλου των επιχειρήσεων που ερωτήθηκαν, οι εργοδοτικές οργανώσεις (38.3%), το διαδίκτυο (31.8%) και το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (25.5%) αναγνωρίστηκαν ως οι πιο διαδεδομένες πηγές ενημέρωσης για τις επιχειρήσεις. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον προκαλεί και το ποσοστό των επιχειρήσεων που δήλωσαν πως ενημερώνονται για θέματα εργατικού δικαίου από γνωστούς, φίλους και συνεργάτες (20.5%).





Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Οι πλείστες επιχειρήσεις (62%) ενημερώνονται συχνά έως πολύ συχνά για θέματα που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις και τη νομοθεσία ενώ ένα επίσης σημαντικό ποσοστό ενημερώνεται σπάνια (33%).

89. Πόσο συχνά ενημερώνεστε για θέματα που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις και νομοθεσία;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Πολύ συχνά	73	9.1	9.1	9.1
	Συχνά	422	52.7	52.9	62.0
	Σπάνια (ετήσια βάση)	263	32.8	33.0	95.0
	Ποτέ / Καθόλου	28	3.5	3.5	98.5
	Δεν γνωρίζω / Δεν απαντώ	12	1.5	1.5	100.0
	Σύνολο	798	99.6	100.0	
Ελλείποντα		3	.4		
Σύνολο		801	100.0		

Η μεγάλη πλειοψηφία των επιχειρήσεων όμως (83.4%) θα επιθυμούσε να ενημερωνόταν για θέματα που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις τουλάχιστο ανά τρίμηνο/εξάμηνο ή και πιο συχνά ακόμη. Επίσης, οι πλείστες επιχειρήσεις (56.7%) θα ενδιαφέρονταν να συμμετάσχουν σε εξειδικευμένα σεμινάρια για την εργασιακή νομοθεσία και πρακτική.

90. Πόσο συχνά θα θέλατε να ενημερώνεστε για θέματα που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις και νομοθεσία;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Σε τακτική βάση (μηνιαία βάση)	255	31.8	31.9	31.9
	Σε αραιά διαστήματα (τριμηνιαία / εξαμηνιαία βάση)	412	51.4	51.5	83.4
	Σπάνια (ετήσια βάση)	102	12.7	12.8	96.1
	Καθόλου	7	.9	.9	97.0
	Άλλο	7	.9	.9	97.9
	Δεν γνωρίζω / Δεν απαντώ	17	2.1	2.1	100.0
	Σύνολο	800	99.9	100.0	
Ελλείποντα		1	.1		
Σύνολο		801	100.0		

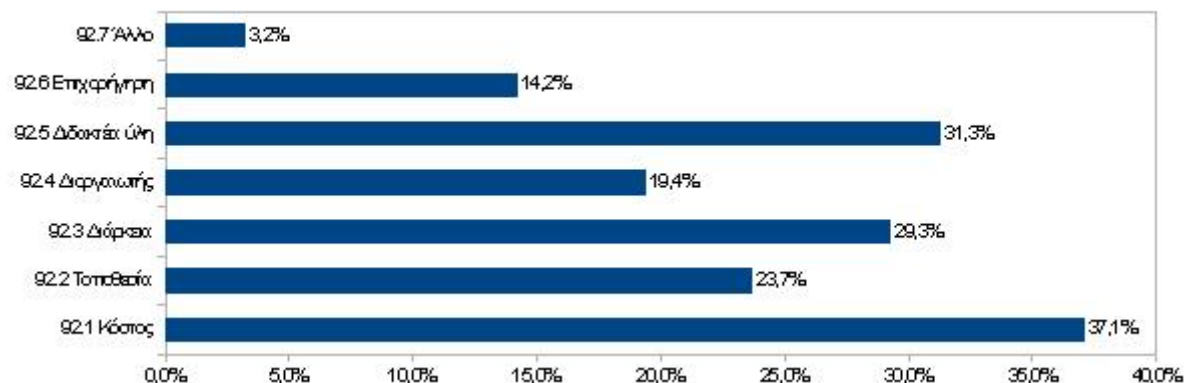
91. Θα σας ενδιέφερε η συμμετοχή σε εξειδικευμένα σεμινάρια για την εργασιακή νομοθεσία και πρακτική;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναι	453	56.6	56.7	56.7
	Όχι	309	38.6	38.7	95.4
	ΔΓ/ΔΑ	37	4.6	4.6	100.0
	Σύνολο	799	99.8	100.0	
Ελλείποντα		2	.2		
Σύνολο		801	100.0		



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Όσες επιχειρήσεις απάντησαν καταφατικά στο αν θα τις ενδιέφερε να συμμετάσχουν σε εξειδικευμένα σεμινάρια, θεωρούν το κόστος (37.1%), τη διδακτέα ύλη (31.3%) και τη διάρκεια (29.3%) ενός σεμιναρίου ως τους πιο καθοριστικούς παράγοντες για να συμμετάσχουν σε αυτό. Υπήρξαν επίσης ερωτώμενοι που δήλωσαν το ενδιαφέρον τους στη περίπτωση που τα σεμινάρια γίνονταν στην αγγλική γλώσσα.

92. Επιλέξτε τα πιο σημαντικά κριτήρια τα οποία θα καθορίσουν τη συμμετοχή σας σε ένα τέτοιο σεμινάριο (μέχρι 3 επιλογές)



Ψηλά στις προτιμήσεις για τη θεματολογία τέτοιων σεμιναρίων (Ερώτηση 94) είναι ο τερματισμός της απασχόλησης και ιδιαίτερα ο πλεονασμός ως νόμιμος λόγος τερματισμού της απασχόλησης, άδειες, ζητήματα που σχετίζονται με την μητρότητα, γενικές υποχρεώσεις των εργοδοτών συμπεριλαμβανομένης της υποχρέωσης ενημέρωσης του εργοδοτούμενου για τους όρους απασχόλησής του και θέματα ασφάλειας και υγείας στο χώρο εργασίας.

41.7% των επιχειρήσεων θα αγόραζαν εξειδικευμένα βιβλία για την εργατική νομοθεσία που να απευθύνονται στους εργοδότες και σε μεγαλύτερο βαθμό (63.3%) θα τις ενδιέφερε αρκετά ή πάρα πολύ η ύπαρξη ενός προτύπου με το οποίο να πιστοποιείται και να διαφημίζεται η προσήλωσή τους σε θέματα ορθής εφαρμογής του εργατικού δικαίου.

94. Θα αγοράζατε βιβλία που αφορούν την κυπριακή εργατική νομοθεσία και απευθύνονται αποκλειστικά προς τους εργοδότες;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναι	332	41.4	41.7	41.7
	Όχι	414	51.7	52.0	93.7
	ΔΓ/ΔΑ	50	6.2	6.3	100.0
	Σύνολο	796	99.4	100.0	
Ελλείποντα		5	.6		
Σύνολο		801	100.0		



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

95. Πόσο θα σας ενδιέφερε η ύπαρξη ενός προτύπου με το οποίο να πιστοποιείται και να διαφημίζεται η προσήλωση της επιχείρησή σας σε θέματα ορθής εφαρμογής του εργατικού δικαίου;					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Πάρα πολύ	182	22.7	22.8	22.8
	Αρκετά	323	40.3	40.5	63.4
	Λίγο	158	19.7	19.8	83.2
	Καθόλου	114	14.2	14.3	97.5
	Δεν γνωρίζω / Δεν απαντώ	20	2.5	2.5	100.0
	Σύνολο		797	99.5	100.0
Ελλείποντα		4	.5		
Σύνολο		801	100.0		



Συμπεράσματα Έρευνας και Περιορισμοί

Η Έρευνα έχει επιτύχει τον σκοπό της έχοντας καταγράψει και αποτυπώσει τις ανάγκες και ελλείψεις των ΜΜΕ στην κατανόηση και εφαρμογή του νομοθετικού και θεσμικού πλαισίου που αφορά τις εργασιακές σχέσεις όπως αυτές διαμορφώθηκαν μετά τον Μάρτιο του 2013, μέσα από τη διεξαγωγή συνεντεύξεων ανάμεσα σε 801 ΜΜΕ σε όλη την Κύπρο. Επιπρόσθετα, η Έρευνα αποτυπώνει τις μεταβολές που έχουν επέλθει στα οικονομικά δεδομένα και την απασχόληση στις επιχειρήσεις για τις περιόδους πριν και μετά το Μάρτιο του 2013.

Υπενθυμίζουμε πως τα αποτελέσματα της έρευνας, όπως παρουσιάστηκαν στα προηγούμενα κεφάλαια, είναι συγκεντρωτικά και παρουσιάζουν την γενική εικόνα του συνόλου των επιχειρήσεων που απάντησαν. Παρόλο που η οικονομία επηρεάστηκε στο σύνολό της από την οικονομική κρίση και τις αποφάσεις του Eurogroup, κάποιοι τομείς οικονομικής δραστηριότητας φαίνεται να επηρεάστηκαν περισσότερο από τους άλλους (όπως δείχνουν και τα στοιχεία της έρευνας για την απασχόληση). Απαιτείται όμως περαιτέρω έρευνα ώστε να μπορέσουμε να φτάσουμε σε πιο συγκεκριμένα συμπεράσματα για τα αίτια, το πώς ή το γιατί επηρεάστηκε ο κάθε τομέας οικονομικής δραστηριότητας ξεχωριστά.

Επίσης, θεωρούμε σημαντικό να αναφέρουμε πως οι ερωτώμενοι έδωσαν τις απαντήσεις τους στους ερευνητές εκ του προχείρου, χωρίς καμία προετοιμασία. Είναι λογικό να υποθέσουμε πως κάποιοι από τους ερωτώμενους έστω και αν απάντησαν λανθασμένα σε μία ερώτηση (πχ για τη διάρκεια της άδειας μητρότητας), εάν χρειαζόταν να εφαρμόσουν τη συγκεκριμένη πρόνοια του νόμου στην επιχείρησή τους δεν θα το έπρατταν αβασάνιστα ή χωρίς μια ελάχιστη διερεύνηση. Επομένως, τα αποτελέσματα της έρευνας που αφορούν το πόσο καλά γνωρίζει ο κάθε ερωτώμενος την εργατική νομοθεσία ΔΕΝ πρέπει να ταυτίζονται με το πόσο καλά εφαρμόζουν την νομοθεσία οι επιχειρήσεις εκτός και αν η ερώτηση είναι συγκεκριμένη (πχ ποιο είναι το ποσοστό των υπαλλήλων που είναι δηλωμένοι στις υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων).

Τέλος, σημειώνουμε πως η έρευνα σχεδιάστηκε στη βάση του αριθμού και της γεωγραφικής διασποράς των επιχειρήσεων ανά τομέα οικονομικής δραστηριότητας. Εάν η έρευνα διεξαγόταν στη βάση άλλων κριτηρίων, όπως για παράδειγμα στη βάση του ποσοστού των εργαζομένων που απασχολεί ο κάθε τομέας οικονομικής δραστηριότητας ή το πόσο συνεισφέρει στο ΑΕΠ, τότε τα αποτελέσματα θα ήταν διαφορετικά αφού σε τέτοια περίπτωση κάποιοι τομείς θα είχαν περισσότερη βαρύτητα ή θα ήταν περισσότερο συνδικαλισμένοι κλπ σε σχέση με τους υπόλοιπους.

Ταυτότητα Έρευνας

Τα στοιχεία από την ταυτότητα έρευνας καταδεικνύουν πως το δείγμα των επιχειρήσεων οι οποίες συμμετείχαν στην Έρευνα ταυτίζεται πλήρως με τους στόχους που είχαν τεθεί και αντιπροσωπεύουν επαρκώς την γεωγραφική διασπορά τους ανά τομέα οικονομικής δραστηριότητας.



Οικονομικά Στοιχεία, Στοιχεία Απασχόλησης και Προβλέψεις

Παρόλο που η συλλογή δεδομένων που εμπίπτουν σε αυτή την ενότητα δεν υπάγεται στον αρχικό σκοπό της Έρευνας, όπως αυτός είχε συμφωνηθεί και εγκριθεί από την Επιτροπή Διασφάλισης Ποιότητας του Έργου, τα στοιχεία αποτυπώνουν την ιδιαίτερα δυσμενή κατάσταση στην οποία βρέθηκαν οι κυπριακές επιχειρήσεις μετά το Μάρτιο του 2013.

Συγκεκριμένα:

- Οι αποφάσεις του Eurogroup φαίνεται να επηρέασαν κάποιους τομείς της οικονομίας πολύ περισσότερο από άλλους
- Οι πλείστοι εργαζόμενοι απασχολούνται πάνω σε πλήρη βάση
- Μία στις τέσσερις επιχειρήσεις σημείωσε μείωση κύκλου εργασιών πέραν του 30% μετά το Eurogroup Μαρτίου 2013
- Σε τέσσερις στις δέκα επιχειρήσεις μειώθηκε ο κύκλος εργασιών πέραν του 30% σε σχέση με το τέλος του 2010
- Το ποσοστό των επιχειρήσεων που είναι πολύ απαισιόδοξες για το εγγύς μέλλον είναι υπερτριπλάσιο του ποσοστού των επιχειρήσεων που είναι πολύ αισιόδοξες
- Μόνο μια στις τέσσερις επιχειρήσεις προτίθεται να προσλάβει προσωπικό εντός του επόμενου χρόνου
- Η μείωση του κύκλου εργασιών είναι, με διαφορά, η μεγαλύτερη πρόκληση που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις
- Μια στις τρεις επιχειρήσεις αντιμετώπισε προβλήματα στην καταβολή μισθών και ωφελημάτων προς τους υπαλλήλους της μετά τα γεγονότα του Eurogroup
- Μια στις δυο επιχειρήσεις προχώρησαν σε μείωση μισθών και ωφελημάτων μετά το Eurogroup Μαρτίου 2013, μια στις τρεις σε διαφοροποίηση των όρων απασχόλησης και μια στις τρεις σε πλεονασμό προσωπικού
- Περισσότερες από μια στις τρεις επιχειρήσεις θα προσλάμβαναν προσωπικό εάν τους παρέχονταν επαρκείς χρηματοπιστωτικές διευκολύνσεις
- Το προσωπικό σε μια στις πέντε επιχειρήσεις είναι συνδικαλισμένο. Εκεί όπου είναι συνδικαλισμένο, το προσωπικό καλύπτεται από συλλογική σύμβαση σε ποσοστό 91.45%
- Η μερική απασχόληση είναι πολύ πιο διαδεδομένη ανάμεσα στις επιχειρήσεις από την απασχόληση με σύμβαση ορισμένου χρόνου ή άλλες ευέλικτες μορφές απασχόλησης



Εργατική Νομοθεσία και Κώδικας Βιομηχανικών Σχέσεων

Ανάλυση των δεδομένων που αφορούν το βαθμό κατανόησης της εργατικής νομοθεσίας και του Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων οδηγεί στα εξής συμπεράσματα:

- Οι περισσότερες επιχειρήσεις θεωρούν πως συμμορφώνονται σε ψηλό βαθμό με την εργατική νομοθεσία
- Λιγότερο από 5% των επιχειρήσεων έχουν καταγγεληθεί στο Υπουργείο Εργασίας, είτε πριν είτε μετά τα γεγονότα του Eurogroup
- Περισσότερες από τις μισές επιχειρήσεις αγνοούν την ύπαρξη του Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων και δεν γνωρίζουν για τη μεσολαβητική διαδικασία ενώ η μεγάλη πλειοψηφία αγνοεί επιμέρους πρόνοιες. Στοχευμένες δράσεις για τη διάδοση και επεξήγηση του Κώδικα ανάμεσα στις επιχειρήσεις μπορεί να επιφέρει θετικά αποτελέσματα
- Μόνο μια μικρή μειοψηφία επιχειρήσεων εφαρμόζει κώδικα πρακτικής και πειθαρχικό κώδικα. Τα προβλήματα, σε συντριπτικό ποσοστό, επιλύονται απευθείας με τον υπάλληλο

Βασικές Υποχρεώσεις Εργοδότη

Η μεγάλη πλειοψηφία των επιχειρήσεων γνωρίζει και τηρεί τις βασικές υποχρεώσεις τους έναντι των εργοδοτούμενων. Σε συντριπτικό ποσοστό (93.4%) όλες οι επιχειρήσεις έχουν δηλωμένους τους εργοδοτούμενους τους στις υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων, διαθέτουν ασφάλεια ευθύνης εργοδότη για όλο το προσωπικό (83.8%) ενώ στην πλειοψηφία τους (68.5%) έχουν ετοιμάσει συμβόλαια απασχόλησης.

Περαιτέρω ανάλυση των δεδομένων της έρευνας θα μπορούσε να εντοπίσει σε ποιους συγκεκριμένους κλάδους ή επαρχίες επικεντρώνονται ώστε να γίνουν στοχευμένες ενημερωτικές εκστρατείες που θα αποσκοπούν στην αύξηση του ποσοστού συμμόρφωσης των επιχειρήσεων με τις βασικές τους υποχρεώσεις.

Τερματισμός της Απασχόλησης

- Το κλείσιμο της επιχείρησης, ο περιορισμός του όγκου εργασίας και η κατάργηση τμήματος αποτελούν του πιο γνωστούς λόγους πλεονασμού για τις επιχειρήσεις, κάτι το οποίο δεν φαίνεται να είναι ασύνδετο με τα οικονομικά δεδομένα της εποχής, αν και αυτό μπορεί να αποδειχθεί μόνο με περαιτέρω διερεύνηση



- Η πλειονότητα των επιχειρήσεων φαίνεται να μην γνωρίζει τις επιμέρους πρόνοιες του Νόμου που αφορούν την προειδοποίηση που δίνεται από τον εργοδότη, την προτεραιότητα πρόσληψης απολυθέντων υπαλλήλων μετά τον πλεονασμό, το ύψος της αποζημίωσης από το Ταμείο Πλεονάζοντος Προσωπικού κα. Αντιθέτως, σε όλες αυτές τις περιπτώσεις οι επιχειρήσεις απάντησαν λανθασμένα νομιζόμενες πως απάντησαν ορθά. Με βάση τις απαντήσεις που δόθηκαν είναι ξεκάθαρο πως υπάρχει σημαντικό κενό στην κατανόηση του *Περί Τερματισμού της Απασχόλησης Νόμου* από τις επιχειρήσεις. Με δεδομένη την παράταση των δυσμενών οικονομικών συνθηκών και της αρνητικής τους επίδρασης επί της απασχόλησης, θα μπορούσαν να προγραμματιστούν αριθμός δράσεων (ενημερωτικό υλικό, εκπαιδευτικά σεμινάρια κλπ) για αποτελεσματική και στοχευμένη ενημέρωση

Άδειες (Ετήσιες Άδειες με Απολαβές, Άδειες για λόγους Ανωτέρας Βίας, Γονική Άδεια, Άδεια Ασθενείας)

- Τρεις στις τέσσερις επιχειρήσεις γνωρίζουν για την ελάχιστη ετήσια άδεια που δικαιούται ένας υπάλληλος ανά έτος
- Λιγότερες από τις μισές επιχειρήσεις γνωρίζουν για τη συσσώρευση ετήσιας άδειας, την άδεια για λόγους ανωτέρας βίας καθώς και τη διάρκεια και τρόπο λήψης της γονικής άδειας. Γενικά, σε ψηλότερο ποσοστό υπήρξαν λανθασμένες παρά ορθές απαντήσεις. Με βάση τις απαντήσεις που δόθηκαν είναι ξεκάθαρο πως υπάρχει σημαντικό κενό στην κατανόηση των σχετιζόμενων με τις άδειες νομοθεσιών.

Προστασία της Μητρότητας

- Η μεγάλη πλειοψηφία των επιχειρήσεων δεν ακολουθεί συγκεκριμένη πολιτική μητρότητας
- Κάπως λιγότεροι από τους μισούς ερωτώμενους γνώριζαν για τη διάρκεια της άδειας μητρότητας ενώ σε πιο χαμηλά ποσοστά γνώριζαν για άλλες πρόνοιες της νομοθεσίας. Όπως και στις απαντήσεις που αφορούσαν τον τερματισμό της απασχόλησης και τις άδειες, σε αρκετές ερωτήσεις οι λανθασμένες απαντήσεις ήταν περισσότερες από τις ορθές, κάτι που καταδεικνύει ελλιπή ενημέρωση που χρήζει ενημερωτικών ενεργειών και δράσεων

Μερική Απασχόλησης, Απασχόληση Ορισμένου Χρόνου και Προστασία Μισθών

- Λιγότερες από μια στις πέντε επιχειρήσεις γνώριζαν για μετά από πόσους μήνες διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου η εργασιακή σχέση μεταβάλλεται σε αορίστου χρόνου. Σχεδόν δύο στις πέντε επιχειρήσεις έδωσαν λάθος απαντήσεις



Οργάνωση του Χρόνου Εργασίας και Ενημέρωση του Εργοδοτούμενου για τους Όρους που διέπουν τη Σύμβαση Εργασίας

- Σε ψηλό ποσοστό οι ερωτώμενοι γνώριζαν για το μέγιστο αριθμό ημερών που μπορεί να εργαστεί ένας εργοδοτούμενος σε μια βδομάδα και την ελάχιστη διάρκεια του διαλείμματος που δικαιούται
- Κάπως λιγότεροι από τους μισούς ερωτώμενους απάντησαν ορθά στο ποιος είναι ο μέγιστος αριθμός ωρών εργασίας ανά εβδομάδα
- Κάποια ουσιώδη σημεία που πρέπει να αναφέρονται σε κάθε σύμβαση απασχόλησης είναι πολύ πιο γνωστά και αναγνωρίσιμα από τις επιχειρήσεις, απ' ότι άλλα ουσιώδη σημεία
- Μόνο μια στις τρεις επιχειρήσεις γνώριζε μέχρι τότε οφείλει ένας εργοδότης να ενημερώσει τους εργοδοτούμενους του για τους όρους απασχόλησής του ενώ οι μισοί απάντησαν λανθασμένα.

Ίση Εργασία – Ίση Αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών και Σεξουαλική Παρενόχληση

- Στη συντριπτική τους πλειοψηφία οι επιχειρήσεις γνωρίζουν πως ένας άντρας και μια γυναίκα δεν μπορούν να αμείβονται διαφορετικά για εργασία ίσης αξία αλλά δεν γνωρίζουν εξίσου καλά όλες τις παραμέτρους με τις οποίες αυτή αξιολογείται
- Στη συντριπτική τους πλειοψηφία οι επιχειρήσεις δεν εφαρμόζουν κώδικα πρακτικής για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην επιχείρηση. Επίσης, επικρατεί η εσφαλμένη άποψη που περιορίζει τη σεξουαλική παρενόχληση μόνο σε άσεμνες φραστικές προσεγγίσεις ή χειρονομίες από τους άντρες προς τις γυναίκες

Κράτος, ημικρατικοί οργανισμοί και δημοτικές αρχές

- Μια στις τρεις επιχειρήσεις παρέχει υπηρεσίες ή προϊόντα προς το κράτος
- Μια στις τρεις επιχειρήσεις συνδιαλλάσσεται σε μέτριο ή μεγάλο βαθμό με κρατικές υπηρεσίες για τις καθημερινές της εργασίες
- Οι υπηρεσίες του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα από τις οποίες εξαρτάται κάθε επιχείρηση διαφέρουν ανάλογα με τον τομέα στον οποίο δραστηριοποιούνται. Οι πιο κοινές υπηρεσίες είναι οι υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων και οι σχετιζόμενες με τη φορολογία υπηρεσίες
- Η ανάγκη βελτίωση της ταχύτητας διεκπεραίωσης εργασιών και πληρωμών, η μείωση της γραφειοκρατίας και η αύξηση της παραγωγικότητας των δημόσιων υπαλλήλων αποτελούν τους τομείς στους οποίους οι επιχειρήσεις θα επιθυμούσαν να δουν τη μεγαλύτερη βελτίωση



Ενημέρωση και Ανάγκες Κατάρτισης

- Τέσσερις στις δέκα επιχειρήσεις θεωρούν την ενημέρωση σε θέματα εργατικής νομοθεσίας ως σημαντική ή πολύ σημαντική
- Σημαντικότεροι φορείς ενημέρωσης για τις επιχειρήσεις είναι οι εργοδοτικές οργανώσεις, το διαδίκτυο και το ΥΕΠΚΑ
- Πέραν των μισών επιχειρήσεων θα ενδιαφέρονταν για συμμετοχή σε εξειδικευμένα σεμινάρια για την εργασιακή νομοθεσία και πρακτική. Το κόστος συμμετοχής, η διδακτέα ύλη και η διάρκεια του σεμιναρίου αποτελούν τους πιο καθοριστικούς παράγοντες για τη συμμετοχή τους σε αυτά
- Οι περισσότερες επιχειρήσεις δεν θα αγόραζαν βιβλία που αφορούν την κυπριακή εργατική νομοθεσία και απευθύνονται αποκλειστικά προς τους εργοδότες ενώ τέσσερις στις δέκα θα αγόραζαν
- Έξι στις δέκα επιχειρήσεις ενδιαφέρονται αρκετά ή πάρα πολύ για την ύπαρξη προτύπου με το οποίο να πιστοποιείται και να διαφημίζεται η προσήλωση μιας επιχείρησής σε θέματα ορθής εφαρμογής του εργατικού δικαίου

Η συνολική ανάγνωση των πορισμάτων της έρευνας μας οδηγεί σε κάποια ασφαλή γενικά συμπεράσματα. Πρώτο, η πλειοψηφία των κυπριακών επιχειρήσεων τηρεί τους νόμους και συμμορφώνονται με τις βασικές πρόνοιες της εργατικής νομοθεσίας. Δεύτερο, οι επιχειρήσεις είναι πιο ενήμερες για τις γενικές πρόνοιες νομοθεσιών που τις αφορούν (πχ ύψος συνεισφορών) όμως παρουσιάζουν μεγαλύτερα, και σε κάποιες περιπτώσεις πολύ σημαντικά, κενά όσο οι νομοθεσίες και οι πρόνοιες γίνονται πιο συγκεκριμένες. Τρίτο, από το υψηλό ποσοστό εσφαλμένων απαντήσεων που έχει δοθεί (εκεί όπου το επέτρεπε η ερώτηση) φαίνεται να επικρατούν λανθασμένες αντιλήψεις για αρκετές νομοθεσίες. Δηλαδή, υπάρχουν τόσο κενά όσο και εσφαλμένες αντιλήψεις σε ότι αφορά τις πρόνοιες και την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας.

Δεν γνωρίζουμε καλύτερο τρόπο συμπλήρωσης αυτών των κενών και διόρθωσης των λανθασμένων αντιλήψεων από την υπεύθυνη και ορθή ενημέρωση των επιχειρήσεων. Παρόλο που δεν παρουσιάζεται στα στατιστικά πορίσματα της έρευνας, όλοι οι ερευνητές που διεξήγαγαν τις συνεντεύξεις παρατήρησαν πως η πλειοψηφία των ερωτώμενων έκαναν διευκρινιστικές ερωτήσεις ή υπέβαλλαν και οι ίδιοι ερωτήσεις για θέματα συναφή με αυτά που κάλυπτε το ερωτηματολόγιο.



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Ως εκ των πιο πάνω, τα Εγχειρίδια αλλά και η εκπόνηση πρότυπου πιστοποίησης επιχειρήσεων που ετοιμάζονται στα πλαίσια του Έργου αποτελούν ένα σημαντικό βήμα προς την ορθή κατεύθυνση. Όμως, ολοκληρωμένη προσέγγιση στην κάλυψη των διαπιστωμένων ελλείψεων θα επέλθει μόνο μέσα από την εκπόνηση μιας ευρύτερης και συνεχιζόμενης προσέγγισης. Αυτή η προσέγγιση, εκτός από την αποτελεσματική διάδοση ενημερωτικού υλικού, πρέπει οπωσδήποτε να περιλαμβάνει συνεχιζόμενα σεμινάρια εργατικής νομοθεσίας σε όλες τις επαρχίες. Η επιδότηση αυτών των σεμιναρίων εκτιμούμε πως θα τα καταστήσει ακόμη πιο θελκτικά για τις ΜΜΕ και λόγω της διαδραστικότητάς τους θα βοηθήσουν τόσο στην κάλυψη των κενών αλλά και στη διόρθωση εσφαλμένων αντιλήψεων.

Τέλος, σημειώνουμε την ανάγκη για περαιτέρω έρευνα σε αυτό το ερευνητικό αντικείμενο. Η εκτίμηση αυτή βασίζεται στην απουσία προηγούμενου ερευνητικού έργου, στα πορίσματα τις ελλείψεις και περιορισμούς της παρούσας έρευνας αλλά κυρίως στη φύση του αντικειμένου που πραγματεύεται η έρευνα, δηλαδή την σημασία και εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας αυτό καθ' εαυτόν. Η εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας επηρεάζει άμεσα την καθημερινότητα όλων των συμπολιτών μας που απασχολούνται, είτε υπό την ιδιότητα του εργοδοτούμενου, του εργοδότη ή του αυτοεργοδοτούμενου. Ιδιαίτερα στις παρούσες οικονομικές συνθήκες και τις δυσμενείς συνέπειες που έχουν επιβάλει επί της απασχόλησης, θεωρούμε αναγκαίο να εμβαθύνουμε περαιτέρω στο αντικείμενο.

Η παρούσα έρευνα έχει απαντήσει σε αριθμό γενικών ερωτημάτων που αφορούν το βαθμό κατανόησης και εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας ανάμεσα στις κυπριακές ΜΜΕ. Παράλληλα όμως έχουν δημιουργηθεί ακόμη περισσότερα ερωτήματα που χρήζουν περαιτέρω διερεύνησης. Θεωρούμε πως με την παρούσα έρευνα έχουμε ξύσει τον φλοιό του αντικειμένου και προβεί σε κάποιες γενικές διαπιστώσεις. Περαιτέρω έρευνα θα βοηθήσει στην εξαγωγή συμπερασμάτων που αφορούν τον πυρήνα του αντικειμένου και θα επιτρέψει τον καθορισμό ακόμη πιο αξιοποιήσιμων συμπερασμάτων και κατά συνέπεια τον σχεδιασμό και εφαρμογή πιο αποτελεσματικής και στοχευμένης πολιτικής.