



“Πορίσματα Έρευνας σε 210 Επιχειρήσεις”

Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις – Σύγχρονες Επιχειρήσεις

Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων



ΟΕΒ



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο



Κυπριακή Δημοκρατία



Διαρθρωτικά Ταμεία
της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην Κύπρο



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Πρόλογος.....	4
Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων Κύπρου	5
Περίληψη Κυριότερων Σημείων	6
Εισαγωγή	8
Ανασκόπηση Βιβλιογραφίας	9
Μεθοδολογία Έρευνας.....	10
Προετοιμασία προκαταρκτικού ερωτηματολογίου	11
Επιλογή επιχειρήσεων για τους σκοπούς της έρευνας	14
Εκπαίδευση Στελεχών ΟΕΒ και διεξαγωγή συνεντεύξεων	18
Ανάλυση Δεδομένων.....	19
Πορίσματα Έρευνας.....	20
Μέρος Α': Ταυτότητα Έρευνας	20
Μέρος Β': Οικονομικά Στοιχεία, Στοιχεία Απασχόλησης και Προβλέψεις.....	28
Μέρος Γ': Εργατική Νομοθεσία και Κώδικας Βιομηχανικών Σχέσεων	50
Γενικές Ερωτήσεις.....	50
Εργασιακές σχέσεις στην Κύπρο, Κώδικας Βιομηχανικών Σχέσεων και Επίλυση Διαφορών	54
Βασικές Υποχρεώσεις Εργοδότη.....	60
Τερματισμός της Απασχόλησης.....	64
Άδειες (Ετήσιες Άδειες με Απολαβές, Άδειες για λόγους Ανωτέρας Βίας, Γονική Άδεια, Άδεια Ασθενείας)	71
Προστασία της Μητρότητας.....	79
Μερική Απασχόληση, Απασχόληση Ορισμένου Χρόνου και Προστασία Μισθών.....	83
Οργάνωση του Χρόνου Εργασίας και Ενημέρωση του Εργοδοτούμενου για τους Όρους που διέπουν τη Σύμβαση Εργασίας.....	86
Ίση Εργασία – Ίση Αμοιβή μεταξύ Ανδρών και Γυναικών και Σεξουαλική Παρενόχληση στην Εργασία	92



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Μέρος Δ': Ενημέρωση και Ανάγκες Κατάρτισης.....	96
Συμπεράσματα Έρευνας	103
Ταυτότητα Έρευνας	104
Οικονομικά Στοιχεία, Στοιχεία Απασχόλησης και Προβλέψεις	104
Εργατική Νομοθεσία και Κώδικας Βιομηχανικών Σχέσεων	105
Βασικές Υποχρεώσεις Εργοδότη.....	106
Τερματισμός της Απασχόλησης.....	106
Άδειες (Ετήσιες Άδειες με Απολαβές, Άδειες για λόγους Ανωτέρας Βίας, Γονική Άδεια, Άδεια Ασθενείας)	106
Προστασία της Μητρότητας	107
Μερική Απασχόληση, Απασχόληση Ορισμένου Χρόνου και Προστασία των Μισθών	107
Οργάνωση του Χρόνου Εργασίας και Ενημέρωση του Εργοδοτούμενου για τους Όρους που διέπουν τη Σύμβαση Εργασίας.....	107
Ίση Εργασία – Ίση Αμοιβή μεταξύ Ανδρών και Γυναικών και Σεξουαλική Παρενόχληση	108
Ενημέρωση και Ανάγκες Κατάρτισης	108
Κατάλογος Παραρτημάτων	111



Πρόλογος

Η παρούσα Έκθεση Πορισμάτων (η Έκθεση) 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 200 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.

Επίσης, η Έκθεση έχει συγκριτικό χαρακτήρα αφού τα πορίσματά της συγκρίνονται με τα πορίσματα παρόμοιας έρευνας που είχε διεξαχθεί ανάμεσα σε 801 ΜΜΕ μεταξύ της περιόδου 22 Ιανουαρίου 2014 μέχρι 31 Μαρτίου 2014, και η οποία είχε εκπονηθεί μέσα στα πλαίσια του ίδιου Έργου. Η σύγκριση γίνεται ώστε να διαπιστωθούν οι όποιες τάσεις στον βαθμό κατανόησης του νομοθετικού και θεσμικού πλαισίου που αφορά τις εργασιακές σχέσεις στην χρονική περίοδο μεταξύ των δύο ερευνών.



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 επαναληπτικής 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 (ΜΜΕ) στην κατανόηση και εφαρμογή του νομοθετικού πλαισίου που αφορά τις εργασιακές σχέσεις και η σύγκρισή τους με τα πορίσματα ανάλογης έρευνας που εκπονήθηκε προ διετίας. Η επαναληπτική δημοσκόπηση έγινε με προσωπικές συνεντεύξεις ανάμεσα σε 210 μικρομεσαίες επιχειρήσεις μεταξύ Φεβρουαρίου και Μαΐου 2016 (Κύκλος Β') και η αρχική δημοσκόπηση, με τα πορίσματα της οποίας γίνεται η σύγκριση, έγινε επίσης με προσωπικές συνεντεύξεις ανάμεσα σε 801 ΜΜΕ μεταξύ Ιανουαρίου και Μαρτίου 2014 (Κύκλος Α'). Οι επιχειρήσεις που συμμετείχαν στις δύο δημοσκοπήσεις προέρχονται από 14 (Κύκλος Β') και 16 (Κύκλος Α') τομείς οικονομικής δραστηριότητας από όλη την ελεύθερη Κύπρο.

Οι δύο Κύκλοι καλύπτουν δύο παραπλήσιες χρονικές περιόδους κατά τις οποίες η κυπριακή οικονομία πέρασε από μια περίοδο ύφεσης (και την οποία κάλυψε η έρευνα του Κύκλου Α') σε μια περίοδο οικονομικής σταθεροποίησης και σταδιακής οικονομικής ανάκαμψης (την οποία κάλυψε η έρευνα του Κύκλου Β'). Οι θεματικές ενότητες που κάλυψε η έρευνα περιλαμβάνουν εργατικές νομοθεσίες, τον Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων, οικονομικά στοιχεία και στοιχεία απασχόλησης των επιχειρήσεων καθώς και τις ανάγκες κατάρτισής τους.

Σε ότι αφορά τα οικονομικά στοιχεία και την απασχόληση στις επιχειρήσεις, η έρευνα καταγράφει την αντιστροφή του αρνητικού οικονομικού κλίματος μέσα από τη σταθεροποίηση και σταδιακή ανάκαμψη των οικονομικών δεδομένων των επιχειρήσεων, καθώς και την βελτίωση των δεδομένων που αφορούν την απασχόληση. Αν και ανομοιόμορφα, σε όλους τους Τομείς Οικονομικής Δραστηριότητας (ΤΟΔ) παρουσιάζεται σημαντική βελτίωση στους ρυθμούς μεταβολής του μη διευθυντικού προσωπικού η οποία εκδηλώνεται είτε ως νέες θέσεις εργασίας είτε ως μείωση του ποσοστού απώλειας των θέσεων εργασίας. Περίπου εννέα στους δέκα εργοδοτούμενους απασχολούνται σε πλήρη βάση αορίστου χρόνου, ποσοστό ιδιαίτερα υψηλό όπως και κατά την αρχική έρευνα.

Σημαντική βελτίωση και αντιστροφή της αρνητικής πορείας των τελευταίων ετών παρουσιάζουν επίσης και τα οικονομικά δεδομένα των επιχειρήσεων. Το ποσοστό των επιχειρήσεων που παρουσιάζουν περιορισμένη αύξηση του κύκλου εργασιών, του κέρδους και του κεφαλαίου κίνησης έχει αυξηθεί σημαντικά. Αντίστοιχα, η μείωση του κύκλου εργασιών αποτελεί πρόβλημα για τις μισές σχεδόν επιχειρήσεις, ποσοστό όμως που είναι αρκετά μειωμένο σε σχέση με την αρχική έρευνα όπου αυτό αποτελούσε πρόβλημα για τρεις στις τέσσερις επιχειρήσεις. Αύξηση παρουσιάζουν οι προκλήσεις που σχετίζονται με πληρωμές από πελάτες καθώς και το κόστος χρηματοδότησης. Σε ότι αφορά τις εκτιμήσεις για την μελλοντική πορεία της οικονομίας, καταγράφεται σημαντική αύξηση του ποσοστού των επιχειρήσεων που εκφράζουν αισιοδοξία ή συγκρατημένη αισιοδοξία.

Το ποσοστό των επιχειρήσεων που προχώρησαν σε μειώσεις μισθού και ωφελημάτων, σε διαφοροποίηση των όρων απασχόλησης ή σε μείωση προσωπικού λόγω πλεονασμού μειώθηκε σε πολύ μεγάλο βαθμό.

Σε ότι αφορά το εργατικό νομοθετικό πλαίσιο (τερματισμός της απασχόλησης και υπόλοιπες γενικές εργατικές νομοθεσίες) η πλειοψηφία των επιχειρήσεων γνωρίζει τις βασικές πρόνοιες της νομοθεσίας αλλά υστερεί όταν πρόκειται για πιο εξειδικευμένες πρόνοιες. Παρά τις όποιες ελλείψεις, η συνολική εικόνα



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

μεταξύ των δύο περιόδων αναφοράς είναι βελτιωμένη. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η αύξηση του ποσοστού των επιχειρήσεων που βασίζονται σε εξειδικευμένα εγχειρίδια ή εξωτερικούς συμβούλους για πληροφόρηση σε θέματα εργατικής νομοθεσίας και πρακτικής.

Η πλειοψηφία των επιχειρήσεων εξακολουθεί να 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 οι εξειδικευμένες εκδόσεις. Στην πλειονότητά τους και σε αυξημένο βαθμό οι επιχειρήσεις θα ήθελαν να συμμετάσχουν σε εξειδικευμένα σεμινάρια για την εργατική νομοθεσία και ενδιαφέρονται για την ύπαρξη ενός προτύπου με το οποίο να πιστοποιείται και να διαφημίζεται η προσήλωσή τους σε θέματα εφαρμογής του εργατικού δικαίου.

Παρά τις βελτιώσεις που γενικά παρατηρούνται σε σχέση με τον βαθμό ενημέρωσης των επιχειρήσεων, παραμένει η ανάγκη για πιο συστηματική ενημέρωση και κατάρτιση των στελεχών των επιχειρήσεων για θέματα εργατικής νομοθεσίας και εφαρμογής του Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων.

Τέλος, και λαμβάνοντας υπόψη πως η έρευνα είναι γενικής φύσεως και καλύπτει το σύνολο της οικονομίας, διαπιστώνεται η ανάγκη για πιο εξειδικευμένες μελέτες η οποίες θα εστιάζουν και θα εμβαθύνουν περισσότερο στο ερευνητικό αντικείμενο ώστε να εξαχθούν πιο συγκεκριμένα συμπεράσματα τα οποία μπορούν να αξιοποιηθούν για το σχεδιασμό και εφαρμογή πιο στοχευμένων δράσεων και πολιτικών.



Εισαγωγή

Η Έρευνα, τα πορίσματα της οποίας παρουσιάζονται στην παρούσα Έκθεση, αποτελεί επαναληπτική έρευνα και είναι συνέχεια έρευνας που έγινε μεταξύ 22 Ιανουαρίου και 31 Μαρτίου 2014 μέσα στα πλαίσια του ίδιου Έργου, αλλά σε μικρότερη κλίμακα (210 έναντι 801 ΜΜΕ).

Κατά την υλοποίηση της Α' φάσης του Έργου καταγράφηκαν οι ελλείψεις των κυπριακών μικρομεσαίων επιχειρήσεων στην κατανόηση και εφαρμογή του νομοθετικού πλαισίου που αφορά τις εργασιακές σχέσεις. Επιπλέον, εξετάστηκαν 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.

Σκοπός της επαναληπτικής Έρευνας είναι η σύγκριση των πορισμάτων με τα αποτελέσματα που κατέγραψε η αρχική έρευνα το 2014. Επομένως, εξετάζονται οι όποιες μεταβολές στο βαθμό κατανόησης και εφαρμογής του νομοθετικού πλαισίου και πρακτικής που αφορά τις επιχειρήσεις. Παρόμοια σύγκριση γίνεται και μεταξύ των βασικών οικονομικών δεδομένων των ΜΜΕ μεταξύ 2014 και 2016, δηλαδή μεταξύ της περιόδου όπου οι συνέπειες της κρίσης και των αποφάσεων του Eurogroup ήταν πιο έντονες και της περιόδου όπου η οικονομία παρουσιάζει για πρώτη φορά μετά την κρίση σημάδια σταθεροποίησης και σταδιακής ανάκαμψης.

Μέσα σε αυτά τα πλαίσια έγινε στοχευμένη συλλογή μεγάλου όγκου δεδομένων και ακολούθως η επεξεργασία, ανάλυση, σύγκριση και παρουσίαση τους κατά τρόπο που να γίνεται εύκολα κατανοητός και να επιτρέπει, στο βαθμό που αυτό είναι εφικτό, την εξαγωγή χρήσιμων συμπερασμάτων.

Η συνέχιση της έρευνας σε ένα εργασιακό αντικείμενο για το οποίο η βιβλιογραφία είναι σχεδόν ανύπαρκτη εντάσσεται απόλυτα στους στόχους και την αποστολή της Ομοσπονδίας Εργοδοτών & Βιομηχάνων (ΟΕΒ). Τα πορίσματα της έρευνας, ιδιαίτερα σε ότι αφορούν τον βαθμό ενημέρωσης και κατάρτισης των κυπριακών ΜΜΕ σε θέματα εργατικής νομοθεσίας και πρακτικής, αποτελούν μοναδικό και πολύτιμο εργαλείο για κάθε εκπαιδευτικό οργανισμό και κάθε φορέα χάραξης πολιτικής, είτε αυτός ανήκει στον δημόσιο είτε στον ιδιωτικό τομέα.

Όπως αναφέρθηκε και προηγουμένως, η αρχική έρευνα πραγματοποιήθηκε στις αρχές του 2014, μέσα σε ιδιάζουσες οικονομικές συνθήκες, και κάλυψε τη χρονική περίοδο μετά τα γεγονότα του Μαρτίου του 2013. Η ανάλυση των αιτίων και των συνεπειών των αποφάσεων και ενεργειών εκείνης της περιόδου είναι πέραν του αντικειμένου και σκοπού της Έρευνας η οποία και δεν υπεισέρχεται σε οποιαδήποτε οικονομική ή πολιτική ανάλυση.

Διευκρινίζουμε πως η Έκθεση παρουσιάζει τα πορίσματα της έρευνας που πραγματοποιήθηκε στις αρχές του 2016 σε αντιπαραβολή με τα πορίσματα της έρευνας που πραγματοποιήθηκε το 2014. Για σκοπούς σαφήνειας και προς αποφυγή παρερμηνείας των πορισμάτων, όπου είναι απαραίτητο η περίοδος που αφορά την έρευνα του 2016 θα αναφέρεται ως Κύκλος Β', ενώ η περίοδος που αφορά την αρχική έρευνα του 2014 ως Κύκλος Α'.



Ανασκόπηση Βιβλιογραφίας

Το κυπριακό εργατικό δίκαιο και σύστημα εργασιακών σχέσεων έχουν αποτελέσει από μόνα τους αντικείμενα έρευνας στο παρελθόν, τόσο από μεμονωμένους ερευνητές όσο και από εξειδικευμένους φορείς όπως το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound). Σε ότι αφορά το συγκεκριμένο αντικείμενο έρευνας, δηλαδή την απεικόνιση του βαθμού ενημέρωσης και κατάρτισης των κυπριακών ΜΜΕ σε θέματα εργατικής νομοθεσίας και πρακτικής, δεν εντοπίστηκε οποιαδήποτε σχετική έρευνα πλην της έρευνας του Κύκλου Α' η οποία έγινε στα πλαίσια του Έργου και της οποίας η έκθεση πορισμάτων επισυνάπτεται αυτούσια στο Παράρτημα 1.

Εξακολουθούμε να μην γνωρίζουμε με βεβαιότητα τους λόγους που το συγκεκριμένο θέμα δεν αποτέλεσε αντικείμενο έρευνας εκτός των πλαισίων του Έργου. Χωρίς να είμαστε απόλυτα βέβαιοι, η έλλειψη ερευνητικού έργου μπορεί να οφείλεται στον υψηλό βαθμό εξειδίκευσης του ερευνητικού αντικειμένου, η εξέταση του οποίου προϋποθέτει υψηλό βαθμό αντίληψης και κατανόησης της ευρύτητας και βάθους του συνόλου του κυπριακού εργατικού δικαίου και της πρακτικής που ακολουθείται στα πλαίσια του εθνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων. Η πολύ περιορισμένη βιβλιογραφία όμως αποτελεί γεγονός αναντίλεκτο.

Ως εκ των πιο πάνω, η Έρευνα κτίζει πάνω στα υφιστάμενα πρωτογενή δεδομένα που προέκυψαν στα πλαίσια του Έργου κατά τον Κύκλο Α' τα οποία μπορούν να αξιοποιηθούν περαιτέρω.



Μεθοδολογία Έρευνας

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

«σε μικρότερη κλίμακα (200 επιχειρήσεις) σύγκριση των πορισμάτων όπως αυτά καταγράφηκαν το 2014 με τα αποτελέσματα που θα καταγραφούν το 2016 και επομένως της μεταβολής, εάν υπάρχει, στο βαθμό κατανόησης και εφαρμογής του νομοθετικού πλαισίου και πρακτικής που αφορά τις επιχειρήσεις. Παρόμοια σύγκριση θα γίνει και μεταξύ των βασικών οικονομικών δεδομένων των ΜΜΕ μεταξύ 2014 και 2016, δηλαδή μεταξύ της περιόδου όπου οι συνέπειες της κρίσης και των αποφάσεων του Eurogroup ήταν πιο έντονες και της περιόδου όπου η οικονομία παρουσιάζει για πρώτη φορά σταθεροποίηση και μικρή ανάκαμψη».

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

- Αναθεώρηση του ερωτηματολογίου.
- Προσδιορισμός των επιχειρήσεων ανά επαρχία και ανά τομέα οικονομικής δραστηριότητας.
- Εκπαίδευση των στελεχών της ΟΕΒ που θα πραγματοποιήσουν την έρευνα.
- Παραλαβή εισηγήσεων για διαφοροποίηση των ερωτήσεων από τα στελέχη της ΟΕΒ.
- Οριστικοποίηση του ερωτηματολογίου.
- Διεξαγωγή της έρευνας μεταξύ 200 επιχειρήσεων.
- Εκπόνηση των πορισμάτων της συγκριτικής έρευνας.



Προετοιμασία προκαταρκτικού ερωτηματολογίου

Δημιουργήθηκε τετραμελής επιτροπή υπό την Προεδρία του Γενικού Διευθυντή της ΟΕΒ κ. Μιχάλη Αντωνίου και στην οποία συμμετείχαν οι κ. Κώστας Χριστοφίδης, Αναπληρωτής Γενικός Διευθυντής, κ. Πέτρος Πέτρου, Διευθυντής *Τμήματος Μελετών, Κατάρτισης και Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων* και κ. Αντώνης Φραγκούδης, Αναπληρωτής Διευθυντής *Τμήματος Επιχειρηματικής Ανάπτυξης και Οικονομίας*. Η Επιτροπή δημιούργησε Ομάδα Εργασίας απαρτιζόμενη από την κα. Μαρία Στ. Θεοδώρου, Προϊστάμενη της *Υπηρεσίας Μελετών και Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων*, τον κ. Μιχάλη Γρηγορίου, Λειτουργό *Τμήματος Επιχειρηματικής Ανάπτυξης και Οικονομίας*, και τον κ. Θεόδωρο Τζιοβάνη, Λειτουργό *Εργασιακών Σχέσεων και Κοινωνικής Πολιτικής* για τον καταρτισμό του προκαταρκτικού ερωτηματολογίου 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.

Για την προετοιμασία του προκαταρκτικού ερωτηματολογίου, το οποίο είχε ως πρότυπο το τελικό ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε κατά τον Κύκλο Α' (Παράρτημα 2), τέθηκαν οι ακόλουθες αιτιολογημένες κατευθυντήριες γραμμές:

1. Να είναι γραμμένο σε απλή και εύκολα κατανοητή γλώσσα ώστε να διευκολύνονται τόσο ο ερευνητής όσο και ο ερωτώμενος.
2. Να περιλαμβάνει στο μεγαλύτερο δυνατό βαθμό τις ερωτήσεις του τελικού ερωτηματολογίου της έρευνας του Κύκλου Α' ώστε τα αποτελέσματα να είναι συγκρίσιμα. Αυτό συνεπάγεται τα ακόλουθα:
 - α. Οι πλείστες ερωτήσεις είναι κλειστού τύπου ώστε τα αποτελέσματά να μπορούν να τύχουν στατιστικής επεξεργασίας.
 - β. Συλλέγονται στοιχεία για τις προβλέψεις και συνθήκες απασχόλησης στην επιχείρηση: Αριθμός προσωπικού στις αρχές του 2016 και κατά το τέλος του 2014, προβλέψεις για την εξέλιξη της οικονομίας, βασικά οικονομικά δεδομένα, προβλήματα που αντιμετωπίζουν, τροποποίηση όρων απασχόλησης προσωπικού κ.α., όπως και στην έρευνα του Κύκλου Α'.
 - γ. Καλύπτεται ολόκληρο το φάσμα εργατικού δικαίου και του Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων.
 - δ. Διερευνώνται οι ανάγκες κατάρτισης των επιχειρήσεων.
 - ε. Γίνεται χρήση φύλλων απαντήσεων (Answer Sheet – Παράρτημα 3) ώστε οι απαντήσεις για κάθε συνέντευξη να σημειώνονται σε ένα έντυπο. Αυτό βοήθησε επίσης στην πιο ακριβή καταχώρηση των δεδομένων.

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, πρακτική που επίσης ακολουθήθηκε και κατά τον Κύκλο Α'.



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

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

- **Μέρος Α΄ ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ:** Ερωτήσεις που αφορούν την ταυτότητα των επιχειρήσεων και τη συμμετοχή τους, ή μη, σε εργοδοτική οργάνωση
- **Μέρος Β΄ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ, ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΒΛΕΨΕΙΣ:** Ερωτήσεις για τη μεταβολή στον αριθμό του προσωπικού και καθεστώς απασχόλησής, τα οικονομικά δεδομένα και εκτιμήσεις των επιχειρήσεων για την πορεία της οικονομίας, επίπεδα συνδικαλισμού, τις προκλήσεις και τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις
- **Μέρος Γ΄ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΚΑΙ ΚΩΔΙΚΑΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ:** Λόγω του εύρους της θεματολογίας που καλύπτει, το μέρος Γ΄ υποδιαιρείται στις ακόλουθες ενότητες:
 - ο Γενικές Ερωτήσεις: Ερωτήσεις για την αντίληψη που έχουν οι επιχειρήσεις για το βαθμό συμμόρφωσής τους με την εργατική νομοθεσία.
 - ο 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.
 - ο Βασικές Υποχρεώσεις Εργοδότη: Ερωτήσεις που αφορούν τις βασικές υποχρεώσεις της επιχείρησης έναντι των εργοδοτούμενων της όπως την ασφάλεια ευθύνης εργοδότη, την αναφορά εργατικών ατυχημάτων και τις συνεισφορές στο Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων.
 - ο Τερματισμός της Απασχόλησης: Ερωτήσεις που σχετίζονται με την εφαρμογή του *Περί Τερματισμού της Απασχόλησης Νόμου*.
 - ο Άδειες (Ετήσιες Άδειες με Απολαβές, Άδειες για λόγους Ανωτέρας Βίας, Γονική Άδεια, Άδεια Ασθενείας): Ερωτήσεις που σχετίζονται με τις νομοθεσίες που αφορούν τη λήψη διάφορων τύπων αδειών.
 - ο Προστασία της Μητρότητας: Ερωτήσεις που αφορούν ζητήματα μητρότητας.
 - ο Μερική Απασχόληση, Απασχόληση Ορισμένου Χρόνου και Προστασία μισθών: Ερωτήσεις που σχετίζονται με τις σχετικές νομοθεσίες.
 - ο Οργάνωση του Χρόνου Εργασίας και Ενημέρωση του Εργοδοτούμενου για τους Όρους που διέπουν τη Σύμβαση Εργασίας: Ερωτήσεις που σχετίζονται με τις σχετικές νομοθεσίες.
 - ο Ίση Αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών και Σεξουαλική Παρενόχληση στην Εργασία: Ερωτήσεις που σχετίζονται με τις σχετικές νομοθεσίες και το ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας.



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

- Μέρος Δ' ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΓΚΕΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ: Ερωτήσεις για την πηγή ενημέρωσης των επιχειρήσεων σε θέματα εργατικής νομοθεσίας και για τις εκπαιδευτικές τους ανάγκες.

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* και *Ο περί Εργοδοτούμενων εις Κέντρα Αναψυχής (Όροι Υπηρεσίας) Νόμος του 1968* δεν συμπεριλήφθηκαν στην έρευνα αφού οι πρόνοιές τους δεν αποτελούν κοινό παρονομαστή για όλες τις επιχειρήσεις.

Βασικές διαφορές μεταξύ του προκαταρκτικού ερωτηματολογίου και του τελικού ερωτηματολογίου του Κύκλου Α' είναι η απάλειψη της ενότητας που αφορά τους ημικρατικούς οργανισμούς, οι τροποποιήσεις σε περιορισμό αριθμό ερωτήσεων (κυρίως για να συνάδουν με την περίοδο αναφοράς της δημοσκόπησης του Κύκλου Β'), ενώ επίσης προστέθηκαν δύο νέες ερωτήσεις που αφορούν την αξιοποίηση των δημόσιων υπηρεσιών μέσω διαδικτύου και την ορθό ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης. Προστέθηκαν επίσης παραδείγματα και διευκρινήσεις σε αριθμό ερωτήσεων ώστε να υποβοηθηθούν οι ερευνητές κατά τις συνεντεύξεις.

Το ερωτηματολόγιο παρουσιάστηκε κατά την εκπαίδευση των στελεχών της ΟΕΒ και διαφοροποιήθηκε σύμφωνα με τις εισηγήσεις τους και βάσει της προηγούμενης εμπειρίας τους. Το τελικό ερωτηματολόγιο της έρευνας του Κύκλου Β' παρουσιάζεται στο Παράρτημα 4.

Τα αποτελέσματα της έρευνας υποβλήθηκαν και έλαβαν 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).



Επιλογή επιχειρήσεων για τους σκοπούς της έρευνας

Η συμπλήρωση 210 ερωτηματολογίων σε κυπριακές ΜΜΕ αποτελεί σημαντική πτυχή της Έρευνας αφού μέσω αυτής επιτυγχάνεται η συγκέντρωση των δεδομένων που απαιτούνται για την εκπλήρωση των σκοπών της. Λαμβανομένου υπόψη του συγκριτικού χαρακτήρα της Έρευνας, το δείγμα (οι ερωτώμενες επιχειρήσεις) οφείλει να είναι συγκρίσιμο με το δείγμα της έρευνας του Κύκλου Α' το οποίο ήταν έγκυρο και αντιπροσωπευτικό. Σε αντίθετη περίπτωση θα συγκρίναμε τα αποτελέσματα δύο διαφορετικών ομάδων επιχειρήσεων κατά τρόπο άστοχο και ανωφελή.

Με δεδομένο πως το δείγμα των επιχειρήσεων της Έρευνας αντιγράφει, σε μικρότερη κλίμακα, το δείγμα της έρευνας του Κύκλου Α', θεωρούμε σημαντικό να αναφέρουμε τις κατευθυντήριες γραμμές πάνω στις οποίες βασίστηκε τότε ο καταρτισμός του. Οι κατευθυντήριες γραμμές κατά τον καταρτισμό του δείγματος του Κύκλου Α', και κατ' επέκταση της Έρευνας του Κύκλου Β', ήταν οι ακόλουθες:

- 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».

Αναλυτικότερη περιγραφή της μεθοδολογίας επιλογής επιχειρήσεων που ακολουθήθηκε κατά τον Κύκλο Α' περιλαμβάνεται στην αντίστοιχη ενότητα του Παραρτήματος 1. Για τους σκοπούς της έρευνας του Κύκλου Β', ακολουθήθηκε το πρότυπο κατανομής συνεντεύξεων ανά τομέα οικονομικής δραστηριότητας (ΤΟΔ) και επαρχία που ακολουθήθηκε και κατά τον Κύκλο Α'.

Πιο συγκεκριμένα, η κατανομή έγινε λαμβάνοντας υπόψη την κατανομή των υποστατικών των ΜΜΕ κατά ΤΟΔ ανά επαρχία. 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.

Με βάση τα πιο πάνω, καταρτίστηκε ο κάτωθι Πίνακας 1 *Κατανομή συνεντεύξεων κατά Τομέα Οικονομικής Δραστηριότητας και Επαρχία – ΚΥΚΛΟΣ Β'* στον οποίο καταγράφεται ο αριθμός των συνεντεύξεων που πρέπει να γίνουν ανά τομέα οικονομικής δραστηριότητας. Για αναφορά, ακολουθεί και ο αντίστοιχος πίνακας του Κύκλου Α' (ΠΙΝΑΚΑΣ 2)



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Πίνακας 1 - Κατανομή συνεντεύξεων κατά Τομέα Οικονομικής Δραστηριότητας και Επαρχία – ΚΥΚΛΟΣ Β΄ 2016							
	Τομέας Οικονομικής Δραστηριότητας (ΤΟΔ)	Λευκωσία	Αμμόχωστος	Λάρνακα	Λεμεσός	Πάφος	Σύνολο
B	Ορυχεία και Λατομεία*						0
C	Μεταποίηση	7	1	3	5	2	18
E	Παροχή νερού, επεξεργασία λυμάτων, διαχείριση αποβλήτων και δραστηριότητες εξυγίανσης*						0
F	Κατασκευές	9	2	5	8	4	28
G	Χονδρικό και Λιανικό Εμπόριο, επισκευή Μηχανοκίνητων Οχημάτων και Μοτοσυκλετών	22	4	10	17	6	59
H	Μεταφορά και Αποθήκευση	3	1	2	4	1	11
I	Δραστηριότητες Υπηρεσιών παροχής Καταλύματος και Υπηρεσιών Εστίασης	4	3	3	4	3	17
J	Ενημέρωση και Επικοινωνία	2	0	0	1	0	3
K	Χρηματοπιστωτικές και Ασφαλιστικές Δραστηριότητες	4	1	1	3	1	10
L	Διαχείριση Ακίνητης Περιουσίας	1	0	0	1	1	3
M	Επαγγελματικές, Επιστημονικές και Τεχνικές Δραστηριότητες	7	1	2	5	1	16
N	Διοικητικές και Υποστηρικτικές Δραστηριότητες	2	1	1	2	1	7
P	Εκπαίδευση	3	1	1	3	1	9
Q	Δραστηριότητες σχετικές με την Ανθρώπινη Υγεία και την Κοινωνική Μέρριμνα	4	1	1	3	1	10
R	Τέχνες, Διασκέδαση και Ψυχαγωγία	2	1	1	1	1	6
S	Άλλες Δραστηριότητες Παροχής Υπηρεσιών	5	1	2	4	1	13
	Σύνολο	75	18	32	61	24	210

*Το κόκκινο χρώμα υποδεικνύει τους ΤΟΔ που λόγω του μικρού δείγματος δεν περιλήφθηκαν στην έρευνα του Κύκλου Β

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



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

Διαρθρωτικά Ταμεία
της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην Κύπρο

OEB



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Πίνακας 2 - Κατανομή συνεντεύξεων κατά Τομέα Οικονομικής Δραστηριότητας και Επαρχία – ΚΥΚΛΟΣ Α΄ 2014							
	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 Μέρμυα	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

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



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο



ΚΥΠΡΙΑΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ



Διαρθρωτικά Ταμεία
της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην Κύπρο



OEB



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Λόγω του πολύ μικρού αριθμού επιχειρήσεων που αναλογούσαν στις κατηγορίες *Β Ορυχεία και Λατομεία* και *Ε Παροχή νερού, επεξεργασία λυμάτων, διαχείριση αποβλήτων και δραστηριότητες εξυγίανσης* κατά την κατανομή στον Κύκλο Α' (1 και 3 επιχειρήσεις αντίστοιχα, σε σύνολο 801 ΜΜΕ), το ποσοστό που αναλογούσε στην κατανομή του Β' Κύκλου ήταν αμελητέο, έτσι οι δύο αυτές κατηγορίες δεν συμπεριλήφθηκαν στην κατανομή και σημειώνονται στον πίνακα με κόκκινο χρώμα.

Κατά την κατανομή των 200 επιχειρήσεων του Κύκλου Β' (οι οποίες αριθμητικά είναι το εν τέταρτο των 801 επιχειρήσεων του Κύκλου Α') έγιναν στρογγυλοποιήσεις οι οποίες ανέβασαν των συνολικό αριθμό του δείγματος στις 210 επιχειρήσεις.



Εκπαίδευση Στελεχών ΟΕΒ και διεξαγωγή συνεντεύξεων

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

Εκπαιδεύτηκαν 7 στελέχη της ΟΕΒ σε εκπαίδευση που περιλάμβανε τα εξής:

1. Τον ορθό τρόπο προγραμματισμού των συνεντεύξεων, συμπλήρωσης του εντύπου απαντήσεων (answer sheet) 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 210 επιχειρήσεων και την εκπαίδευση των Στελεχών, εκπονήθηκε πρόγραμμα και χρονοδιάγραμμα συμπλήρωσης των συνεντεύξεων για την περίοδο Φεβρουαρίου 2016 με Μάιο 2016. Για να πραγματοποιηθούν οι 210 συνεντεύξεις, τα Στελέχη της ΟΕΒ επιχειρήσεις αξιοποιώντας το δείγμα επιχειρήσεων του Α' Κύκλου, το δίκτυο επαφών της ΟΕΒ 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 λογισμικό στατιστικής IBM SPSS Statistics 23 (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.

Σημειώνεται πως αριθμός ερωτήσεων φέρουν την επιλογή 'Σύμβουλος / Εγχειρίδιο' (Πχ Ερώτηση Αρ. 69. *Μετά από πόσους μήνες απασχόλησης, μέσα από διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου, μεταβάλλεται ένας υπάλληλος από ορισμένου χρόνου σε αορίστου;*) η οποία αφορά ερωτήσεις στις οποίες ο ερωτώμενος δεν γνώριζε εκ του προχείρου την ορθή απάντηση αλλά είχε στήριξη ή τα μέσα ή γνώριζε που να ανατρέξει άμεσα για να την βρει. Σε αυτή την περίπτωση, η επιλογή 'Σύμβουλος / Εγχειρίδιο' προσμετρήθηκε στις ορθές απαντήσεις.

Στις πλείστες περιπτώσεις, αντιπαραβάλλονται οι πίνακες του Κύκλου Α' (πορτοκαλί τίτλος) με τους πίνακες του Κύκλου Β' (γαλάζιος τίτλος). Ο αριθμός σε κάθε πίνακα ή γράφημα αντιστοιχεί στον αριθμό της ερώτησης στο ερωτηματολόγιο (του Κύκλου Α' ή Β' ανάλογα), για ευκολότερη αναφορά.

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

Τέλος σημειώνουμε πως λόγω μικρότερου δείγματος κατά την έρευνα του 2016, κάθε ερωτηματολόγιο φέρει μεγαλύτερη βαρύτητα από κάθε ερωτηματολόγιο της έρευνας του Κύκλου Α'.



Πορίσματα Έρευνας

Μέρος Α': Ταυτότητα Έρευνας

Στην έρευνα, η οποία έγινε μεταξύ Ιανουαρίου και Μαΐου 2016, συμμετείχαν 210 ΜΜΕ από όλες τις ελεγχόμενες από την Κυπριακή Δημοκρατία επαρχίες. Στην συμπλήρωση του ερωτηματολογίου συμμετείχαν κατά κύριο λόγο οι ιδιοκτήτες (63.3%) και στελέχη των επιχειρήσεων (34.8%) 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. Τα ποσοστά ελάχιστα διαφοροποιούνται σε σχέση με τον Κύκλο Α' (61.7% και 33% αντίστοιχα) που καταδεικνύουν πως οι ιδιοκτήτες των ΜΜΕ εξακολουθούν στην πλειοψηφία τους να ασκούν και τα καθήκοντα που σχετίζονται με τα καθήκοντα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού.

3. Θέση Ερωτώμενου στην Επιχείρηση: ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ιδιοκτήτης	133	63.3	63.3	63.3
	Στέλεχος	73	34.8	34.8	98.1
	Άλλο	4	1.9	1.9	100.0
	Σύνολο	210	100.0	100.0	

3. Θέση Ερωτώμενου στην Επιχείρηση: ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014					
		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	



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Η κατανομή των επιχειρήσεων στη βάση της γεωγραφίας και κατά Τομέα Οικονομικής Δραστηριότητας (ΤΟΔ), όπως αποτυπώνεται στους πιο κάτω πίνακες αλλά και στους πίνακες της ενότητας *Επιλογή επιχειρήσεων για τους σκοπούς της έρευνας*, με τα έγκυρα ποσοστά να είναι σχεδόν πανομοιότυπα και για τους δύο Κύκλους, καταδεικνύει πως η κατανομή του δείγματος έγινε κατά τρόπο ορθό. Δηλαδή ότι το δείγμα του Κύκλου Β' είναι αντίστοιχο και αντιπροσωπευτικό του δείγματος του Κύκλου Α'.

4. Επαρχία ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Λευκωσία	75	35.7	35.7	35.7
	Λεμεσός	61	29.0	29.0	64.8
	Λάρνακα	32	15.2	15.2	80.0
	Πάφος	24	11.4	11.4	91.4
	Αμμόχωστος	18	8.6	8.6	100.0
	Σύνολο	210	100.0	100.0	

4. Επαρχία ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014					
		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

Η κατανομή των επιχειρήσεων στη βάση της γεωγραφίας και κατά Τομέα Οικονομικής Δραστηριότητας (ΤΟΔ), όπως αποτυπώνεται στους πιο κάτω πίνακες αλλά και στους πίνακες της ενότητας *Επιλογή επιχειρήσεων για τους σκοπούς της έρευνας*, με τα έγκυρα ποσοστά να είναι σχεδόν πανομοιότυπα και για τους δύο Κύκλους, καταδεικνύει πως η κατανομή του δείγματος έγινε κατά τρόπο ορθό. Δηλαδή ότι το δείγμα του Κύκλου Β' είναι αντίστοιχο και αντιπροσωπευτικό του δείγματος του Κύκλου Α'.

4. Επαρχία ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Λευκωσία	75	35.7	35.7	35.7
	Λεμεσός	61	29.0	29.0	64.8
	Λάρνακα	32	15.2	15.2	80.0
	Πάφος	24	11.4	11.4	91.4
	Αμμόχωστος	18	8.6	8.6	100.0
	Σύνολο	210	100.0	100.0	

4. Επαρχία ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014					
		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	



5. Κύριος Κλάδος Οικονομικής Δραστηριότητας ανά Επαρχία. ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016						
Κύριος Κλάδος Οικονομικής Δραστηριότητας	Επαρχία					Σύνολο
	Λευκωσία	Λεμεσός	Λάρνακα	Πάφος	Αμμόχωστος	
Μεταποίηση	7	5	3	2	1	18
Κατασκευές	9	8	5	4	2	28
Χονδρικό και Λιανικό Εμπόριο, Επισκευή Μηχανοκίνητων Οχημάτων και Μοτοσικλετών	22	17	10	6	4	59
Μεταφορά και Αποθήκευση	3	4	2	1	1	11
Δραστηριότητες Υπηρεσιών Παροχής Καταλύματος και Υπηρεσιών Εστίασης	4	4	3	3	3	17
Ενημέρωση και Επικοινωνία	2	1	0	0	0	3
Χρηματοπιστωτικές και Ασφαλιστικές Δραστηριότητες	4	3	1	1	1	10
Διαχείριση Ακίνητης Περιουσίας	1	1	0	1	0	3
Επαγγελματικές, Επιστημονικές και Τεχνικές Δραστηριότητες	7	5	2	1	1	16
Διοικητικές και Υποστηρικτικές Δραστηριότητες	2	2	1	1	1	7
Εκπαίδευση	3	3	1	1	1	9
Δραστηριότητες Σχετικές με την Ανθρώπινη Υγεία και την Κοινωνική Μέριμνα	4	3	1	1	1	10
Τέχνες, Διασκέδαση, Ψυχαγωγία	2	1	1	1	1	6
Άλλες Δραστηριότητες Παροχής Υπηρεσιών	5	4	2	1	1	13
Σύνολο	75	61	32	24	18	210



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

5. Κύριος Κλάδος Οικονομικής Δραστηριότητας ανά Επαρχία. ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014

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, Διασκέδαση, 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 συνδικαλιστική δράση των επιχειρήσεων, 56.7% ανήκουν σε επαγγελματικό σύνδεσμο (55.2% το 2014) ενώ 43.3% ανήκουν σε εργοδοτική οργάνωση (38.4% το 2014) ποσοστό που είναι αυξημένο.

6. Η επιχείρηση ανήκει σε κάποιο επαγγελματικό σύνδεσμο; ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναι	119	56.7	56.7	56.7
	Όχι	91	43.3	43.3	100.0
	Σύνολο	210	100.0	100.0	



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

6. Η επιχείρηση ανήκει σε κάποιο επαγγελματικό σύνδεσμο; ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014					
		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	0.2		
Σύνολο		801	100.0		

7. Ανήκει η επιχείρηση σε κάποια εργοδοτική οργάνωση; ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναι	91	43.3	43.3	43.3
	Όχι	119	56.7	56.7	100.0
	Σύνολο	210	100.0	100.0	

7. Ανήκει η επιχείρηση σε κάποια εργοδοτική οργάνωση; ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014					
		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	0.5		
Σύνολο		801	100.0		

Πιο συγκεκριμένα, στην έρευνα του 2016 οι επιχειρήσεις με το μεγαλύτερο ποσοστό συμμετοχής σε επαγγελματικούς συνδέσμους είναι οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στους κλάδους των κατασκευών (92.9% το 2016, 87.2% το 2014) και της μεταποίησης (77.8% το 2016, 85.7% το 2014). Οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στους κλάδους σχετικά με την ανθρώπινη υγεία και κοινωνική μέριμνα (90% το 2016, 81.1% το 2014), την εκπαίδευσης (100% το 2016, 87.5% το 2014), την ενημέρωση και την επικοινωνία (100% το 2016, 41.7% το 2014) παρουσιάζουν πολύ ψηλά ποσοστά συμμετοχής σε επαγγελματικούς συνδέσμους για το 2016.

Αντιθέτως, οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στους κλάδους του εμπορίου (44.1% το 2016, 35.6% το 2014) παρουσιάζουν και στους δύο Κύκλους χαμηλότερα του 50% ποσοστά συμμετοχής σε επαγγελματικούς συνδέσμους.



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

5. Κύριος Κλάδος Οικονομικής Δραστηριότητας * 6. Η επιχείρηση ανήκει σε κάποιο επαγγελματικό σύνδεσμο; (¹ Cross tabulation) ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016			
Κλάδος Οικονομικής Δραστηριότητας	6. Η επιχείρηση ανήκει σε κάποιο επαγγελματικό σύνδεσμο;		Σύνολο
	Ναι	Όχι	
Μεταποίηση	14 77.8%	4 22.2%	18 100.0%
Κατασκευές	26 92.9%	2 7.1%	28 100.0%
Χονδρικό και Λιανικό Εμπόριο, Επισκευή Μηχανοκίνητων Οχημάτων και Μοτοσικλετών	26 44.1%	33 55.9%	59 100.0%
Μεταφορά και Αποθήκευση	4 36.4%	7 63.6%	11 100.0%
Δραστηριότητες Υπηρεσιών Παροχής Καταλύματος και Υπηρεσιών Εστίασης	6 35.3%	11 64.7%	17 100.0%
Ενημέρωση και Επικοινωνία	3 100.0%	0 0.0%	3 100.0%
Χρηματοπιστωτικές και Ασφαλιστικές Δραστηριότητες	4 40.0%	6 60.0%	10 100.0%
Διαχείριση Ακίνητης Περιουσίας	1 33.3%	2 66.7%	3 100.0%
Επαγγελματικές, Επιστημονικές και Τεχνικές Δραστηριότητες	8 50.0%	8 50.0%	16 100.0%
Διοικητικές και Υποστηρικτικές Δραστηριότητες	2 28.6%	5 71.4%	7 100.0%
Εκπαίδευση	9 100.0%	0 0.0%	9 100.0%
Δραστηριότητες Σχετικές με την Ανθρώπινη Υγεία και την Κοινωνική Μέριμνα	9 90.0%	1 10.0%	10 100.0%
Τέχνες, Διασκέδαση, Ψυχαγωγία	0 0.0%	6 100.0%	6 100.0%
Άλλες Δραστηριότητες Παροχής Υπηρεσιών	7 53.8%	6 46.2%	13 100.0%
Σύνολο	119 56.7%	91 43.3%	210 100.0%

Επεξήγηση 1: Συσχέτιση δύο μεταβλητών και κατάταξή τους σε πίνακα



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

5. Κύριος Κλάδος Οικονομικής Δραστηριότητας * 6. Η επιχείρηση ανήκει σε κάποιο επαγγελματικό σύνδεσμο; (Cross tabulation) ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014				
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%	0.0%	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%	0.0%	100.0%
Τέχνες, Διασκέδαση, Ψυχαγωγία	3	14	0	17
	17.6%	82.4%	0.0%	100.0%
Χονδρικό και Λιανικό Εμπόριο, Επισκευή Μηχανοκίνητων Οχημάτων και Μοτοσικλετών	83	149	1	233
	35.6%	63.9%	0.4%	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
	87.5%	12.5%	0.0%	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%	0.0%	100.0%
Παροχή Νερού, Επεξεργασία Λυμάτων, Διαχείριση Αποβλήτων και Δραστηριότητες Εξυγίανσης	3	0	0	3
	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Μεταφορά και Αποθήκευση	17	24	0	41
	41.5%	58.5%	0.0%	100.0%
Χρηματοπιστωτικές και Ασφαλιστικές Δραστηριότητες	19	14	0	33
	57.6%	42.4%	0.0%	100.0%
Διοικητικές και Υποστηρικτικές Δραστηριότητες	4	20	0	24
	16.7%	83.3%	0.0%	100.0%
Δραστηριότητες Σχετικές με την Ανθρώπινη Υγεία και την Κοινωνική Μέριμνα	30	7	0	37
	81.1%	18.9%	0.0%	100.0%
Σύνολο	441	349	9	799
	55.2%	43.7%	1.1%	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) και τα αποτελέσματα είναι πανομοιότυπα και για τους δύο Κύκλους (2.56 το 2016, 2.57 το 2014). Ιδιαίτερα σημαντική είναι η διακύμανση που παρατηρείται μεταξύ κάθε κατηγορίας υπαλλήλων αφού στην περίπτωση του διευθυντικού προσωπικού ο αριθμός είναι πολύ χαμηλός 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. Επίσης ο μέσος όρος του μη διευθυντικού προσωπικού έχει αυξηθεί το 2016 (20.48) σε σχέση με το 2014 (17.20) το οποίο πιθανό να οφείλεται στην βελτίωση της αγοράς εργασίας (μείωση ανεργίας).

Περιγραφική Στατιστική ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016					
	Αριθμός	Ελάχιστο	Μέγιστο	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση
8. Α. 1. Αριθμός Εργοδοτούμενων α.Αριθμός Διευθυντικού Προσωπικού Σήμερα	210	1	18	2.56	2.558
8. Β. 1. Αριθμός Εργοδοτούμενων α.Αριθμός μη-Διευθυντικού Προσωπικού Σήμερα	210	0	205	20.48	36.057

Περιγραφική Στατιστική ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014					
	Αριθμός	Ελάχιστο	Μέγιστο	Μέσος Όρος	Τυπική Απόκλιση
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

Αναλύοντας περαιτέρω τα στοιχεία που αφορούν την εργατική δύναμη των κυπριακών ΜΜΕ διαπιστώνουμε πως οι μισές σχεδόν από αυτές (45.7% το 2016, 49.5% το 2014) διαθέτουν μόνο ένα άτομο ως διευθυντικό προσωπικό που είναι ο ιδιοκτήτης.



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

8. Α. 1. Αριθμός Εργοδοτούμενων α.Αριθμός Διευθυντικού Προσωπικού Σήμερα ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	1	96	45.7	45.7	45.7
	2	54	25.7	25.7	71.4
	3	19	9.0	9.0	80.5
	4	15	7.1	7.1	87.6
	5	4	1.9	1.9	89.5
	6	4	1.9	1.9	91.4
	7	3	1.4	1.4	92.9
	8	5	2.4	2.4	95.2
	9	3	1.4	1.4	96.7
	10	4	1.9	1.9	98.6
	12	1	0.5	0.5	99.0
	14	1	0.5	0.5	99.5
	18	1	0.5	0.5	100.0
Σύνολο		210	100.0	100.0	



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

8. Α. 1. Αριθμός Εργοδοτούμενων α.Αριθμός Διευθυντικού Προσωπικού Σήμερα ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	0	4	0.5	.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	0.7	.8	94.5
	9	9	1.1	1.1	95.6
	10	16	2.0	2.0	97.6
	11	3	0.4	0.4	98.0
	12	3	0.4	0.4	98.4
	13	3	0.4	0.4	98.7
	14	1	0.1	0.1	98.9
	15	2	0.2	0.3	99.1
	16	1	0.1	0.1	99.2
	18	1	0.1	0.1	99.4
	20	1	0.1	0.1	99.5
	28	1	0.1	0.1	99.6
	32	1	0.1	0.1	99.7
	35	2	0.2	0.3	100.0
Σύνολο		798	99.6	100.0	
Ελλείποντα		3	0.4		
Σύνολο		801	100.0		



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Σε αντίθεση με το διευθυντικό προσωπικό ο αριθμός του μη διευθυντικού προσωπικού ποικίλει πολύ περισσότερο. Κατά το 2016, 43.8% όλων των επιχειρήσεων απασχολούσαν μέχρι 5 άτομα προσωπικό ή λιγότερο ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για το 2014 ήταν 53.7% που καταδεικνύει πως το μέγεθος των επιχειρήσεων έχει αυξηθεί.

8. Β. 1. Αριθμός Εργοδοτούμενων α.Αριθμός μη-Διευθυντικού Προσωπικού Σήμερα ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	0	4	1.9	1.9	1.9
	1	26	12.4	12.4	14.3
	2	24	11.4	11.4	25.7
	3	16	7.6	7.6	33.3
	4	12	5.7	5.7	39.0
	5	10	4.8	4.8	43.8
	6	6	2.9	2.9	46.7
	7	6	2.9	2.9	49.5
	8	5	2.4	2.4	51.9
	9	8	3.8	3.8	55.7
	10	10	4.8	4.8	60.5
	11	5	2.4	2.4	62.9
...Αφαιρέθηκαν σειρές για να συντομευθεί ο πίνακας...					
	165	1	0.5	0.5	98.6
	190	1	0.5	0.5	99.0
	200	1	0.5	0.5	99.5
	205	1	0.5	0.5	100.0
Σύνολο		210	100.0		



8. Β. 1. Αριθμός Εργοδοτούμενων α.Αριθμός μη-Διευθυντικού Προσωπικού Σήμερα ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014					
		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	0.1	0.1	99.2
	...Αφαιρέθηκαν σειρές για να συντομευθεί ο πίνακας...				
	201	2	0.2	0.3	99.5
	218	1	0.1	0.1	99.6
	220	2	0.2	0.3	99.9
	225	1	0.1	0.1	100.0
	Σύνολο	794	99.1	100.0	
Ελλείποντα		7	0.9		
Σύνολο		801	100.0		

Όπως και στην έρευνα του Κύκλου Α', οφείλουμε να υπενθυμίσουμε 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 συλλογή και ανάλυση δεδομένων στη βάση του αριθμού προσωπικού των επιχειρήσεων θα μας επιτρέψει να σχηματίσουμε μια αληθή εικόνα για το μέγεθος των κυπριακών ΜΜΕ.



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Ο πιο κάτω πίνακας παρουσιάζει τις ποσοστιαίες αυξομειώσεις προσωπικού ανά ΤΟΔ για τον Κύκλο Β' από τις 31 Δεκεμβρίου 2014 μέχρι και την ημέρα που πραγματοποιήθηκε η συνέντευξη στις αρχές του 2016. Διευκρινίζεται πως τα ποσοστά αυτά αφορούν την ποσοστιαία διαφορά σε κάθε κατηγορία εργαζομένων μεταξύ των πιο πάνω περιόδων. Αντιστοίχως, τα ποσοστά που αφορούν τον Κύκλο Α' αφορούν την ποσοστιαία διαφορά κάθε κατηγορίας εργαζομένων από τις 13 Μαρτίου 2013 μέχρι και την ημέρα που πραγματοποιήθηκε η συνέντευξη στις αρχές του 2014.

Σε ότι αφορά το διευθυντικό προσωπικό, υπήρξαν αρνητικές μεταβολές για τους τομείς επαγγελματικών και επιστημονικών δραστηριοτήτων (-20.8%), εμπορίου (-19%) και κατασκευών (-7,3%) και θετικές μεταβολές στους τομείς υγείας (14.8%) διοικητικών και υποστηρικτικών δραστηριοτήτων (14.3%) και τουρισμού / εστιατορίων (7.5%).

Σε ότι αφορά το μη διευθυντικό προσωπικό, μειώσεις συνέχισαν να γίνονται στους τομείς των κατασκευών (-8.5%) ο οποίος εξακολουθεί να είναι αρνητικά επηρεασμένος από την οικονομική κρίση, καθώς και στον συναφή με αυτόν κλάδο επαγγελματικών και επιστημονικών δραστηριοτήτων. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον προκαλεί η πολύ μικρή αρνητική μεταβολή στο μη διευθυντικό προσωπικό του τομέα εμπορίου (-3.8%) που αποτελεί σημαντική βελτίωση σε σχέση με τον Κύκλο Α' (-11%). Η σημαντική μείωση του ρυθμού απώλειας θέσεων εργασίας στον συγκεκριμένο κλάδο συμπίπτει με την παράταση της πρακτικής των διευρυμένων ωραρίων λειτουργίας των καταστημάτων η οποία επίδρασε θετικά την απασχόληση. Σημειώνουμε πως η έρευνα καλύπτει μόνο μικρομεσαίες επιχειρήσεις και επομένως εξαιρεί τις αλυσίδες υπεραγορών και άλλες μεγάλες επιχειρήσεις του κλάδου οι οποίες δεν εμπίπτουν σε αυτή την κατηγορία. Εκτιμούμε πως αν η έρευνα συμπεριλάμβανε και τις επιχειρήσεις αυτές, η εικόνα της απασχόλησης στο λιανικό εμπόριο θα ήταν κατά πολύ θετικότερη. Επίσης σημαντική θετική μεταβολή παρατηρείται στους τομείς των διοικητικών και υποστηρικτικών δραστηριοτήτων (29.9%) και υγείας (21.9%).

Παρά τις αρνητικές μεταβολές που παρουσιάζονται στις δύο κατηγορίες προσωπικού για τον Κύκλο Β', η συνολική εικόνα σε σύγκριση με την περίοδο αναφοράς του Κύκλου Α' είναι σαφέστατα βελτιωμένη. Δηλαδή, ακόμη και στους ΤΟΔ όπου εξακολουθούν να παρουσιάζονται αρνητικές μεταβολές σε εργατικό δυναμικό αυτές είναι μικρότερες σε σχέση με τον Κύκλο Α' και μπορούμε να συμπεράνουμε ότι παρουσιάζεται βελτίωση στην αγορά εργασίας και, ανάλογα με την περίπτωση, μείωση του βαθμού απώλειας θέσεων εργασίας ή αύξηση των θέσεων εργασίας.

Επίσης, σημειώνουμε πως οι όποιες μεταβολές καταγράφονται από την έρευνα δεν αφορούν μόνο μεταβολές που προκύπτουν από πλεονασμούς προσωπικού ή απολύσεις αλλά όλων των ειδών μεταβολές που περιλαμβάνουν επίσης συνταξιοδοτήσεις και αφυπηρετήσεις.



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

5. Κύριος Κλάδος Οικονομικής Δραστηριότητας ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016	Μεταβολή Διευθυντικού Προσωπικού μετά τις 31 Δεκεμβρίου 2014	Μεταβολή Μη- Διευθυντικού Προσωπικού μετά τις 31 Δεκεμβρίου 2014
Μεταποίηση	0.0%	3.5%
Κατασκευές	-7.3%	-8.5%
Χονδρικό και Λιανικό Εμπόριο, Επισκευή Μηχανοκίνητων Οχημάτων και Μοτοσικλετών	-19.0%	-3.8%
Μεταφορά και Αποθήκευση	0.0%	3.3%
Δραστηριότητες Υπηρεσιών Παροχής Καταλύματος και Υπηρεσιών Εστίασης	7.5%	3.7%
Ενημέρωση και Επικοινωνία	0.0%	8.2%
Χρηματοπιστωτικές και Ασφαλιστικές Δραστηριότητες	2.3%	-0.8%
Διαχείριση Ακίνητης Περιουσίας	0.0%	0.0%
Επαγγελματικές, Επιστημονικές και Τεχνικές Δραστηριότητες	-20.8%	-4.3%
Διοικητικές και Υποστηρικτικές Δραστηριότητες	14.3%	29.9%
Εκπαίδευση	0.0%	0.0%
Δραστηριότητες Σχετικές με την Ανθρώπινη Υγεία και την Κοινωνική Μέρимνα	14.8%	21.9%
Τέχνες, Διασκέδαση, Ψυχαγωγία	-5.9%	1.3%
Άλλες Δραστηριότητες Παροχής Υπηρεσιών	7.9%	6.8%



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

5. Κύριος Κλάδος Οικονομικής Δραστηριότητας ΚΥΚΛΟΣ Α' - 2014	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

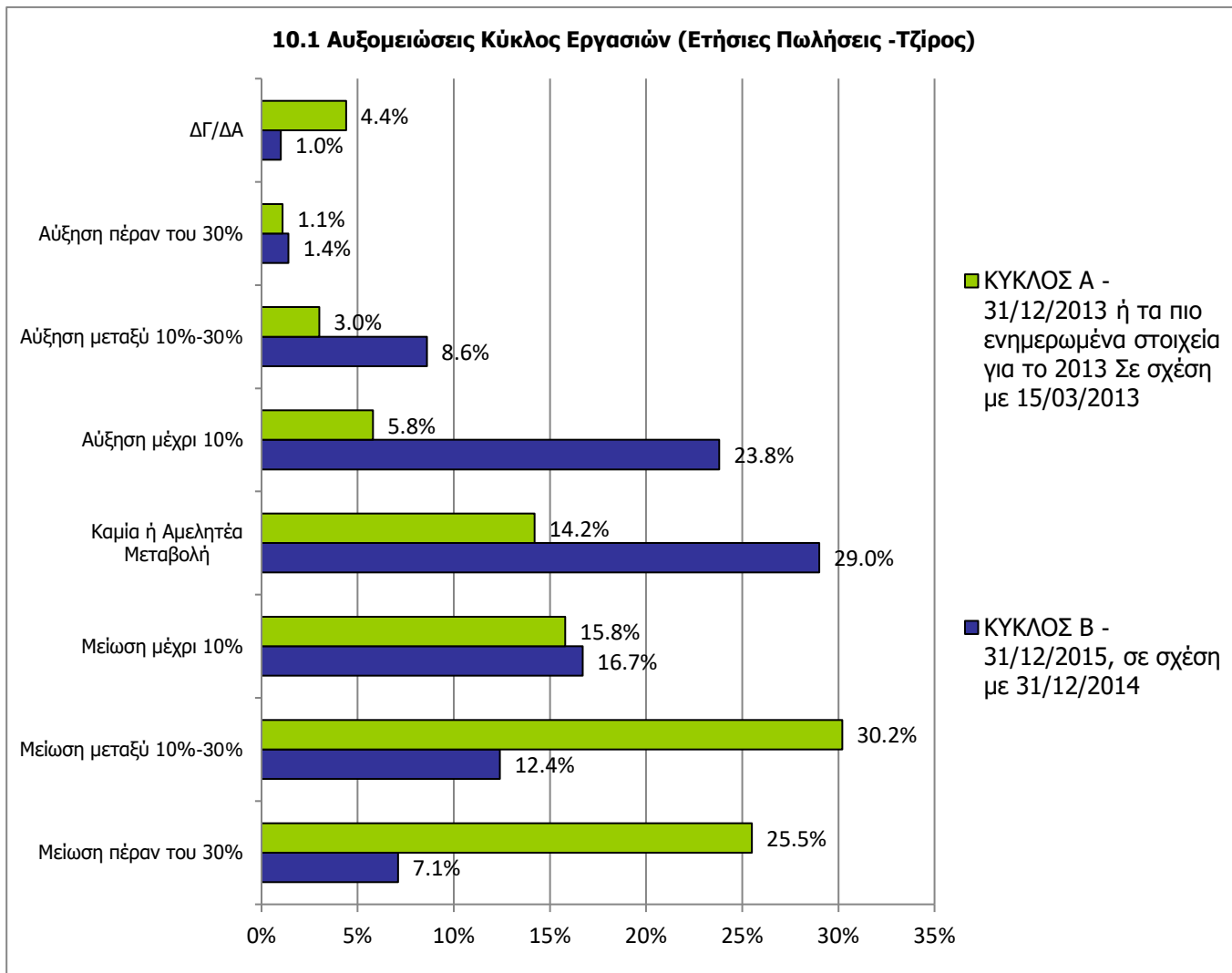
Σε ότι αφορά το καθεστώς απασχόλησης του προσωπικού, υπάρχει πολύ μικρή μεταβολή μεταξύ των δύο περιόδων αναφοράς. Στην μεγάλη του πλειοψηφία το προσωπικό των ΜΜΕ απασχολείται σε πλήρη βάση (87.2% το 2016, 85.6% το 2014), 8.3% απασχολείται σε μερική βάση (9.4% το 2014), το 2.8% με σύμβαση ορισμένου χρόνου (3.5% το 2014) και 1.7% με μίσθωση υπηρεσιών (1.5% το 2014).

Στατιστικά ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016				
	9. Α. Πόσοι Εργοδοτούμενοι απασχολούνται:α) σε πλήρη βάση αορίστου χρόνου (Full Time)	9. Β. Πόσοι Εργοδοτούμενοι απασχολούνται:β) σε μερική βάση αορίστου χρόνου (Part Time)	9. Γ. Πόσοι Εργοδοτούμενοι απασχολούνται:γ) με σύμβαση ορισμένου χρόνου (fixed-term)	9. Δ. Πόσοι Εργοδοτούμενοι απασχολούνται:δ) με μίσθωση υπηρεσιών
Έγκυρα	210	210	210	210
Ελλείποντα	0	0	0	0
Σύνολο	4194	397	139	80
Ποσοστό	87.2%	8.3%	2.8%	1.7%

Στατιστικά ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014				
	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
Ποσοστό	85.6%	9.4%	3.5%	1.5%

Για τον Κύκλο Β', οι αυξομειώσεις του κύκλου εργασιών, της κερδοφορίας και του κεφαλαίου κίνησης αφορούν την περίοδο από τις 31 Δεκεμβρίου 2014 μέχρι και την ημέρα που πραγματοποιήθηκε η συνέντευξη στις αρχές του 2016.

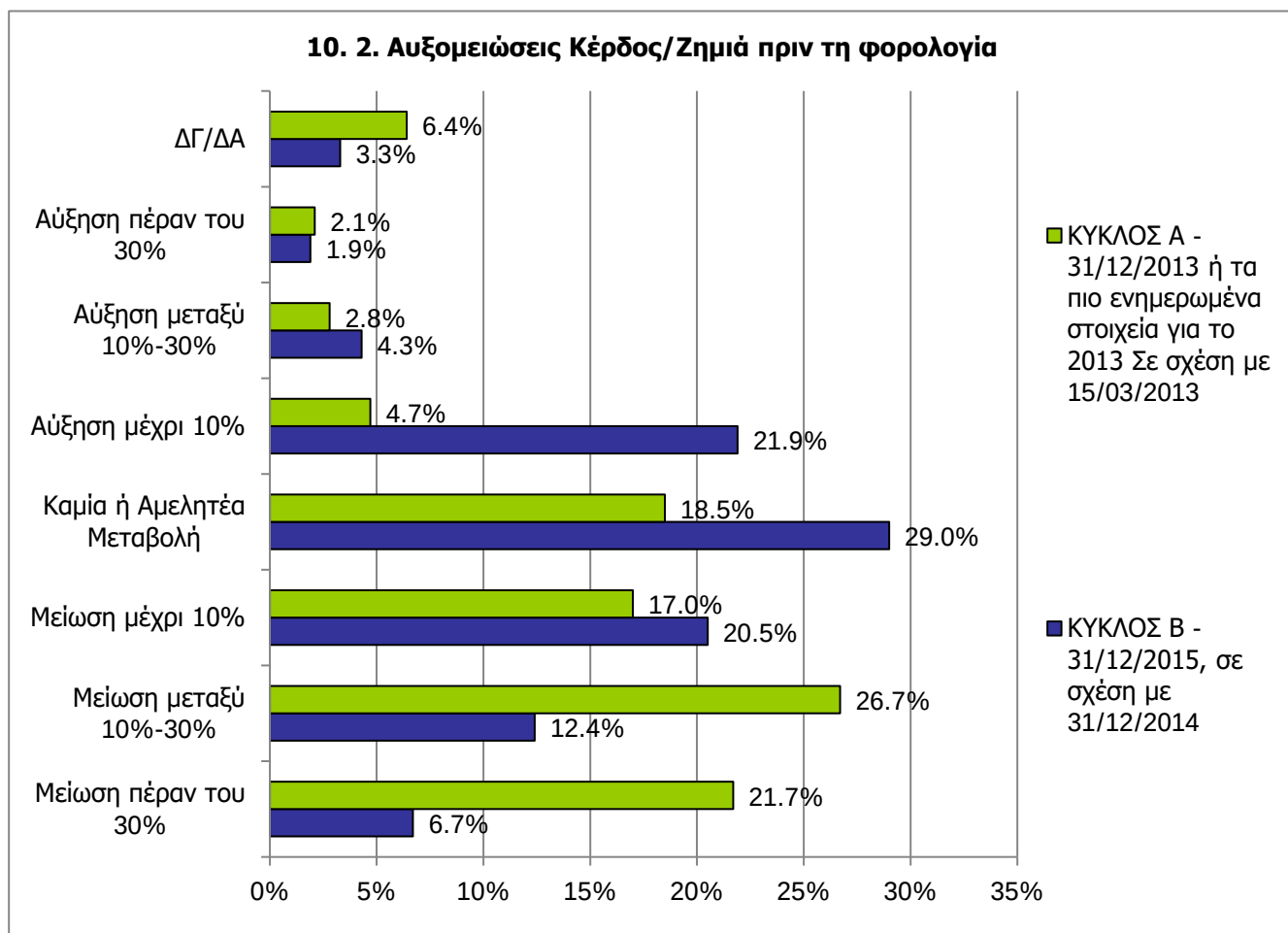
Η βελτίωση του κύκλου εργασιών των ΜΜΕ είναι εμφανής μεταξύ των δύο Κύκλων. Κατά τον Κύκλο Β', 36.2% των επιχειρήσεων είχαν αντιμετωπίσει κάποια μείωση του κύκλου εργασιών τους ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τον Κύκλο Α' ήταν 71.5%. Επίσης, μόνο 7.1% των επιχειρήσεων αντιμετώπισαν μείωση πέραν του 30% ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στον Κύκλο Α' ήταν 25.5%. Σημαντική ήταν και η αύξηση του ποσοστού των επιχειρήσεων που παρουσίασαν στασιμότητα (καμία ή αμελητέα μεταβολή) στον κύκλο εργασιών τους στο 29% από 14.1%. Ποσοστό 23.8% των επιχειρήσεων παρουσίασαν αύξηση του κύκλου εργασιών τους μέχρι 10% ενώ μόλις 5.7% είχαν καταγράψει τέτοια αύξηση κατά τον Κύκλο Α'. Όλες οι μεταβολές που παρατηρούνται, εισηγούνται σταθεροποίηση και αντιστροφή από τις αρνητικές επιδόσεις των προηγούμενων ετών και οι οποίες καταγράφηκαν στην έρευνα του Κύκλου Α'.



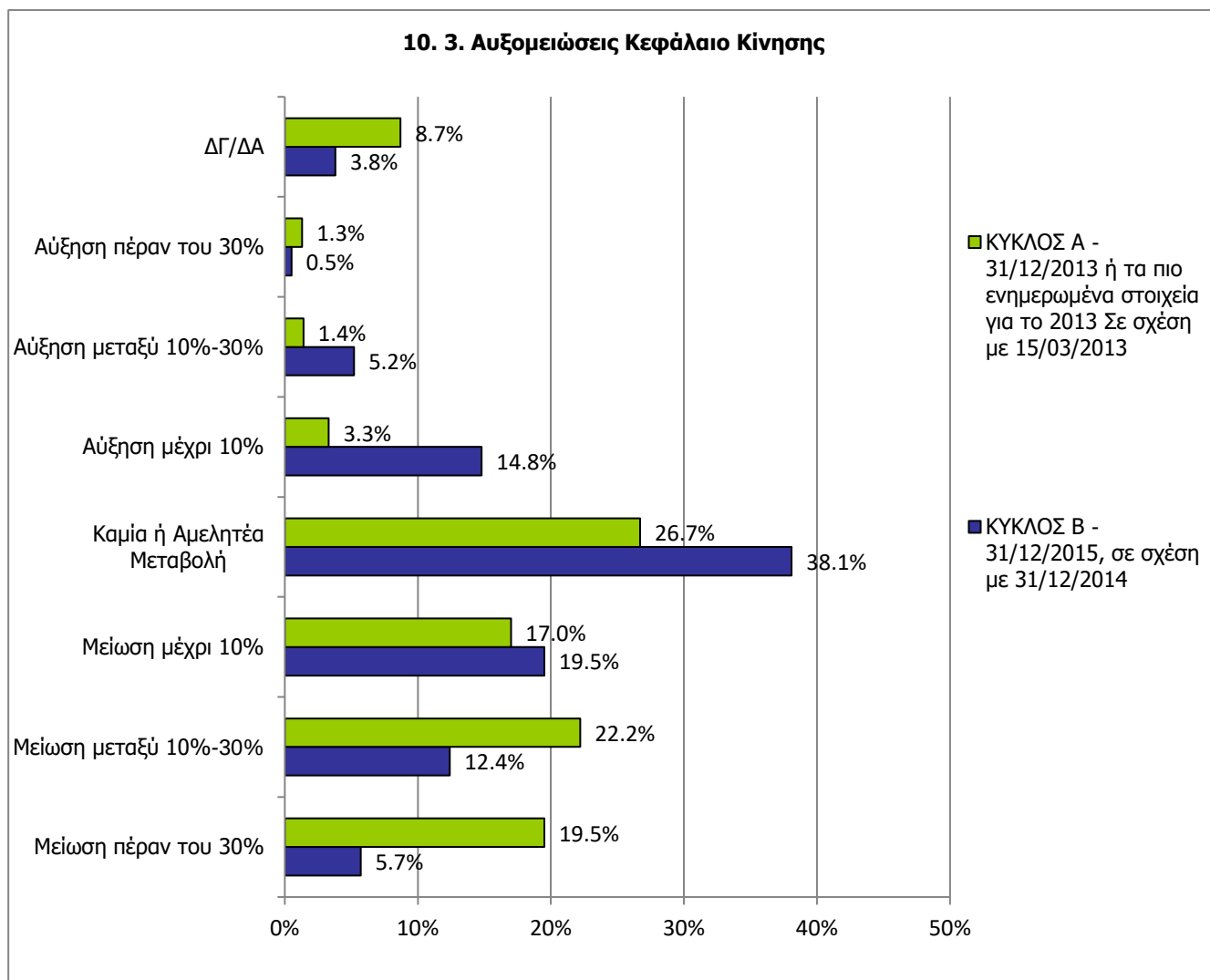


Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Η ίδια τάση που αφορά την αυξομείωση του κύκλου εργασιών παρατηρείται και στην κερδοφορία των επιχειρήσεων αφού αυξάνεται σημαντικά το ποσοστό των επιχειρήσεων που παρουσιάζουν κάποια κερδοφορία (28.1% το 2016, 9.6% το 2014), αυξάνεται το ποσοστό όσων παρουσιάζουν καμία ή αμελητέα μεταβολή (29% το 2016, 18.5% το 2014) και μειώνεται σημαντικά το ποσοστό όσων παρουσιάζουν μείωση (39.6% το 2016, 65.4%).



Σε πλήρη συνάρτηση με τα δυο πιο πάνω ευρήματα, το ποσοστό των ΜΜΕ των οποίων το κεφάλαιο κίνησης αυξάνεται έχει βελτιωθεί (20.5% το 2016, 6% το 2014), αυξάνεται το ποσοστό όσων παρουσιάζουν καμία ή αμελητέα μεταβολή (38.1% το 2016, 26.7% το 2014) και μειώνεται σημαντικά το ποσοστό όσων παρουσιάζουν μείωση (37.6% το 2016, 58.7%).

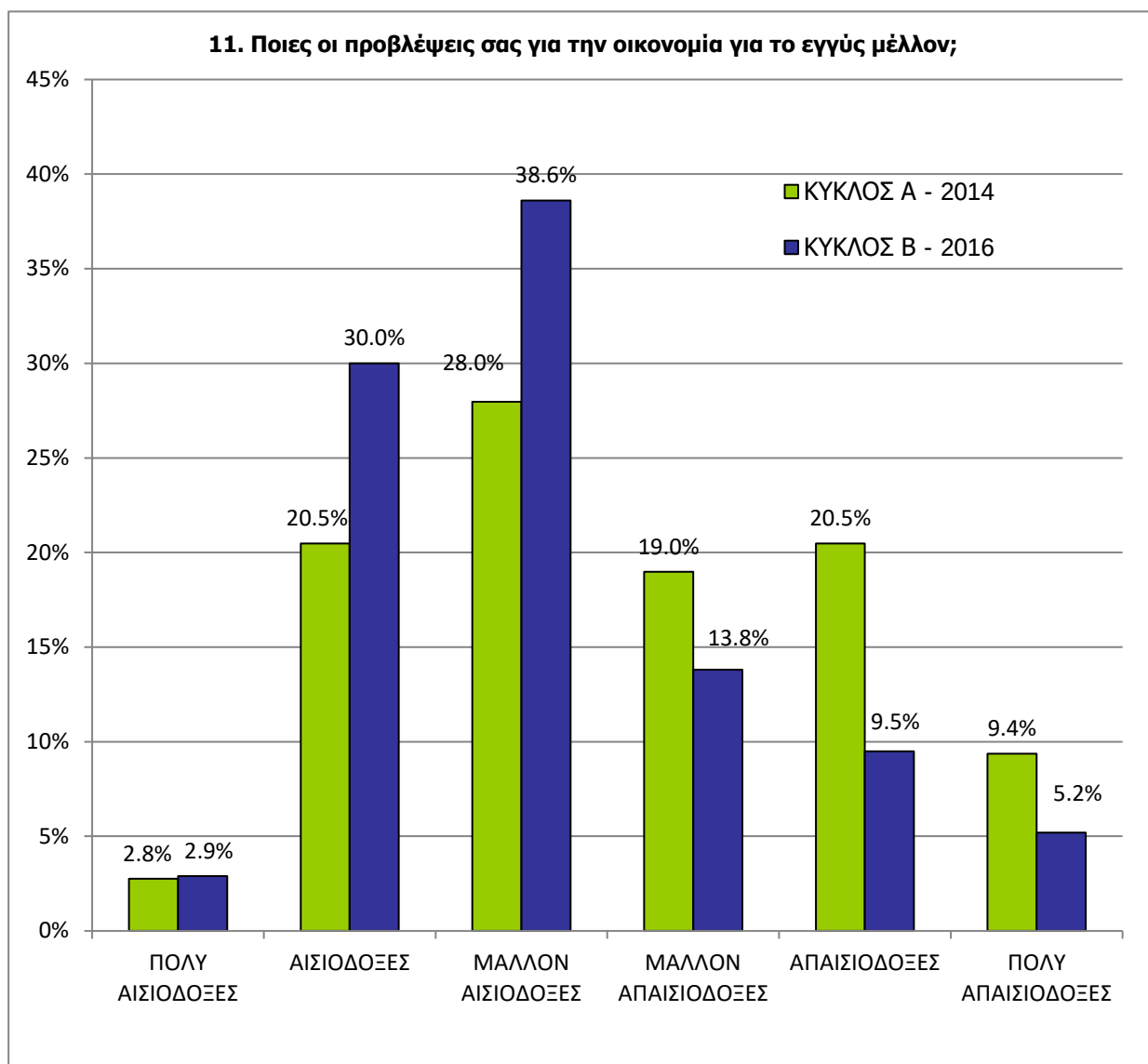




Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Για τα τρία πιο πάνω ευρήματα (κύκλος εργασιών, κερδοφορία, κεφάλαιο κίνησης) επισημαίνεται ότι οι βελτιώσεις που παρατηρούνται αφορούν επί το πλείστον αυξήσεις μέχρι 10%, οι οποίες κατά την εκτίμησή μας είναι ενδεικτικές και συνάδουν με τη σταθεροποίηση και τη σταδιακή ανάκαμψη που παρουσιάζει η οικονομία.

Η βελτίωση των οικονομικών δεδομένων των ΜΜΕ αντανακλάται επίσης και στις προβλέψεις τους για την μελλοντική πορεία της οικονομίας. Στο επόμενο γράφημα είναι εμφανής και σημαντική τόσο η αύξηση των αισιόδοξων όσο και η μείωση των απαισιόδοξων εκτιμήσεων. Αμετάβλητο μόνο παραμένει το ποσοστό των επιχειρήσεων που είναι πολύ αισιόδοξο για την πορεία της οικονομίας στο μέλλον.





Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Ελάχιστα βελτιωμένες παρουσιάζονται οι εκτιμήσεις των επιχειρήσεων σε σχέση με τις μελλοντικές τους ανάγκες σε προσωπικό. 27.6% των επιχειρήσεων εκτιμούν ότι θα προσλάβουν προσωπικό εντός του επόμενου έτους, εύρημα παρόμοιο με αυτό του Κύκλου Α' (25.3%). Οι αισιόδοξες προβλέψεις για την πορεία της οικονομίας δεν φαίνεται να μεταφράζονται ακόμη σε πρόθεση για περαιτέρω δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Τα δεδομένα αυτά συνάδουν με τα ευρήματα σε σχέση με τις μεταβολές του μη διευθυντικού προσωπικού που συζητήθηκαν πιο πάνω όπου, με κάποιες εξαιρέσεις, οι όποιες μεταβολές παραμένουν περιορισμένα θετικές ή είναι ακόμη αρνητικές.

12. Προτίθεστε να προσλάβετε προσωπικό μέσα στο 2016; ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναί	58	27.6	27.6	27.6
	Όχι	135	64.3	64.3	91.9
	ΔΓ/ΔΑ	17	8.1	8.1	100.0
Σύνολο		210	100.0	100.0	

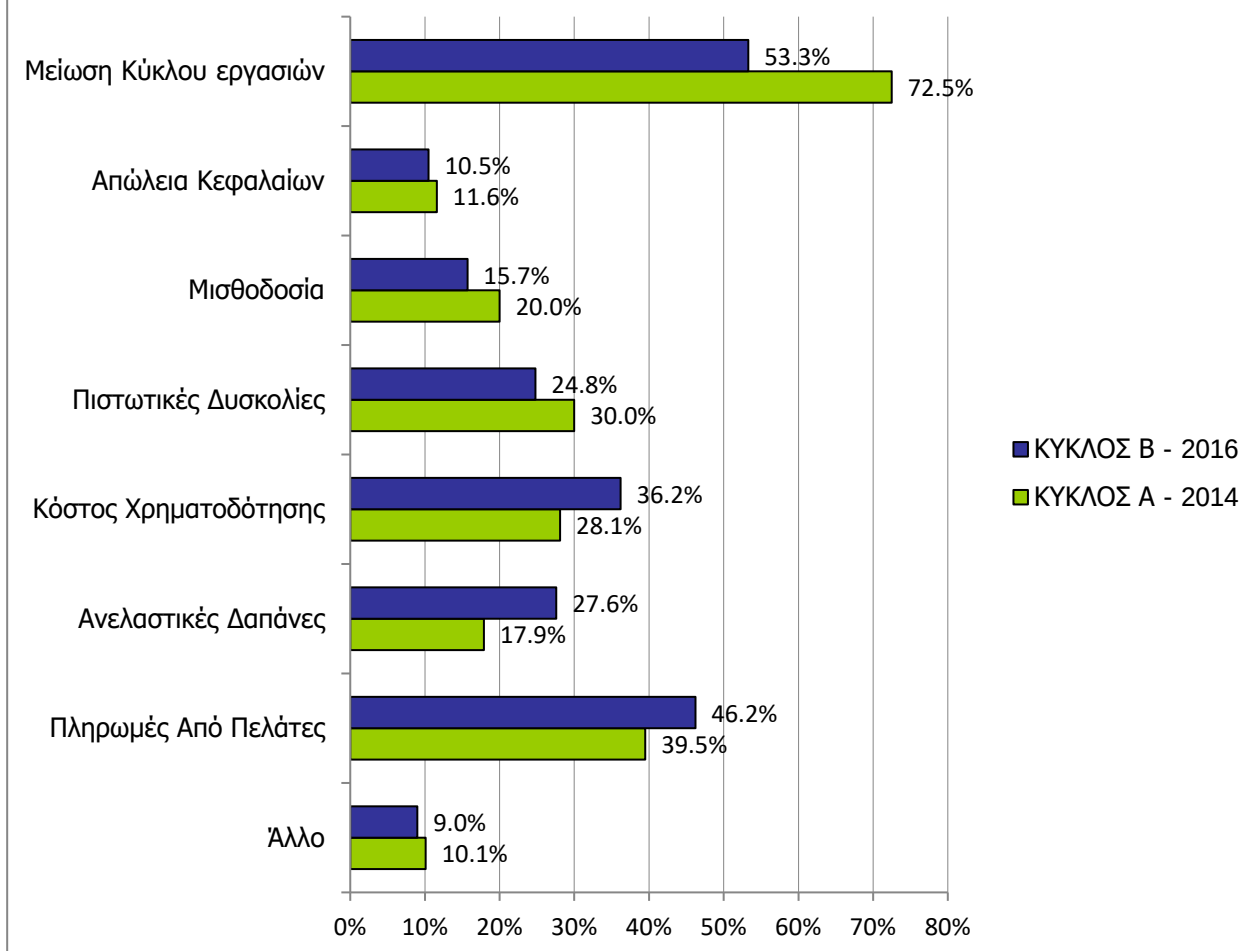
12. Προτίθεστε να προσλάβετε προσωπικό μέσα στον επόμενο χρόνο; ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναί	201	25.1	25.3	25.3
	Όχι	534	66.7	67.1	92.3
	ΔΓ/ΔΑ	61	7.6	7.7	100.0
	Σύνολο	796	99.4	100.0	
Ελλείποντα		5	0.6		
Σύνολο		801	100.0		

Η γενικότερη βελτίωση του επιχειρηματικού κλίματος αλλά και τα προβλήματα ρευστότητας και χρηματοδότησης αποτυπώνονται στο επόμενο γράφημα όπου παρουσιάζονται οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις.

Η μείωση του κύκλου εργασιών αποτελεί πρόβλημα για τις μισές σχεδόν επιχειρήσεις (53.3%) σε αντίθεση με το 72.5% κατά τον Κύκλο Α' ενώ αύξηση παρουσιάζουν οι προκλήσεις που σχετίζονται με πληρωμές από πελάτες (46.2% το 2016, 39.5% το 2014) και το κόστος χρηματοδότησης (36.2% το 2016, 28.1% το 2014).



13. Μεγαλύτερες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι Εταιρείες



Το ποσοστό των επιχειρήσεων που έχουν προχωρήσει σε κατάργηση ή σύμπτυξη τμημάτων λόγω της κρίσης έχει μειωθεί σημαντικά στο 9.5% από 26.1% που ήταν το 2014. Σταθερά παραμένουν τα ποσοστά των επιχειρήσεων που αναθέτουν εργασίες σε τρίτους (17.1% το 2016, 16.3% το 2014).

14. Έχετε καταργήσει/σύμπτύξει τμήματα μετά την 31/12/2014; ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναί	20	9.5	9.5	9.5
	Όχι	189	90.0	90.0	99.5
	ΔΓ/ΔΑ	1	0.5	0.5	100.0
Σύνολο		210	100.0	100.0	



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

14. Έχετε καταργήσει/συμπύξει τμήματα λόγω της κρίσης; ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναι	208	26.0	26.1	26.1
	Όχι	587	73.3	73.7	99.9
	ΔΓ/ΔΑ	1	0.1	0.1	100.0
	Σύνολο	796	99.4	100.0	
Ελλείποντα		5	0.6		
Σύνολο		801	100.0		

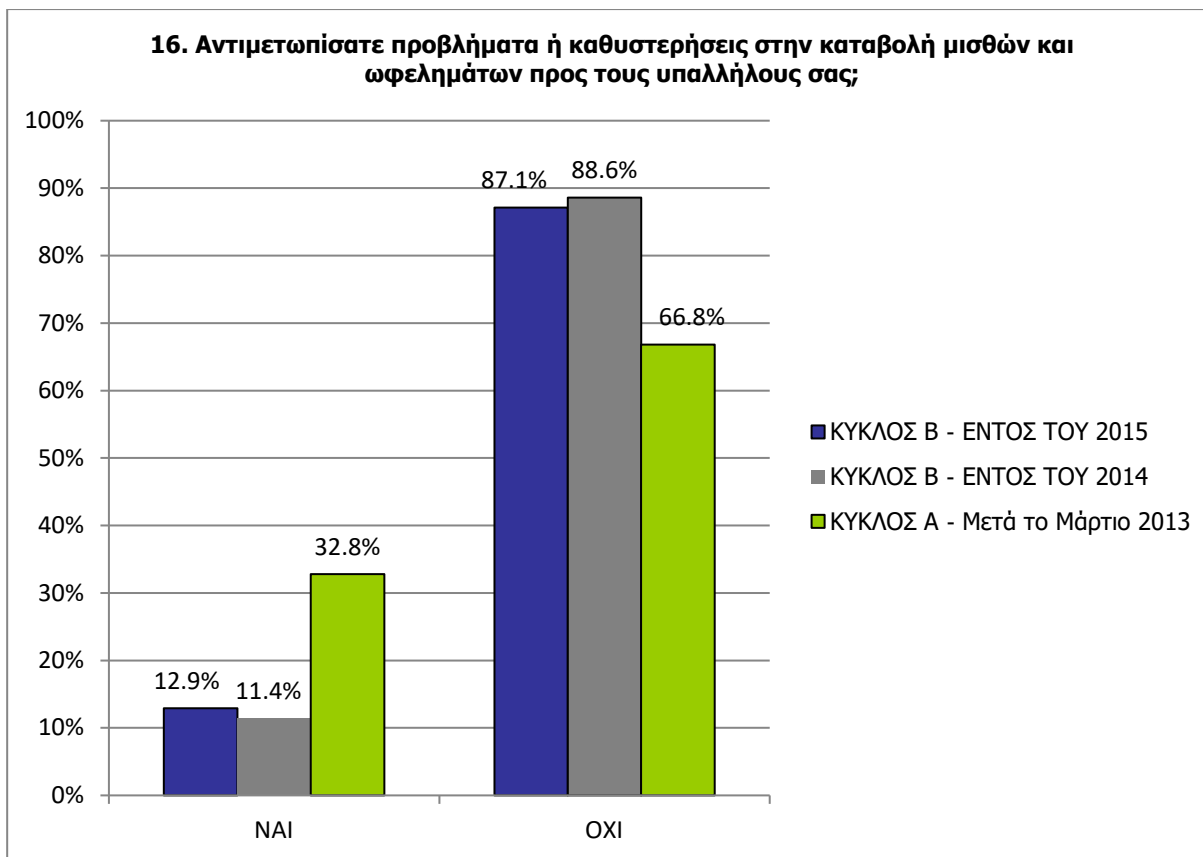
15. Έχετε αναθέσει οποιεσδήποτε υπηρεσίες σε τρίτους μετά την 31/12/2014 (outsourcing); ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναι	36	17.1	17.1	17.1
	Όχι	173	82.4	82.4	99.5
	ΔΓ/ΔΑ	1	0.5	0.5	100.0
Σύνολο		210	100.0	100.0	

15. Έχετε αναθέσει οποιεσδήποτε υπηρεσίες σε τρίτους λόγω της κρίσης (outsourcing); ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναι	130	16.2	16.3	16.3
	Όχι	669	83.5	83.7	100.0
	Σύνολο	799	99.8	100.0	
Ελλείποντα		2	0.2		
Σύνολο		801	100.0		

Η ικανότητα των επιχειρήσεων να καταβάλλουν τους μισθούς και ωφελήματα των υπαλλήλων τους έχει βελτιωθεί σημαντικά κατά το 2014 και 2015 σε σχέση με την περίοδο αμέσως μετά τα γεγονότα του Eurogroup Μαρτίου του 2013. Συγκεκριμένα, μόνο 12.9% και 11.4% των ερωτώμενων αντιμετώπισαν προβλήματα κατά το 2015 και 2014 αντίστοιχα, σε αντίθεση με το ένα τρίτο (32.8%) κατά τον Κύκλο Α'.

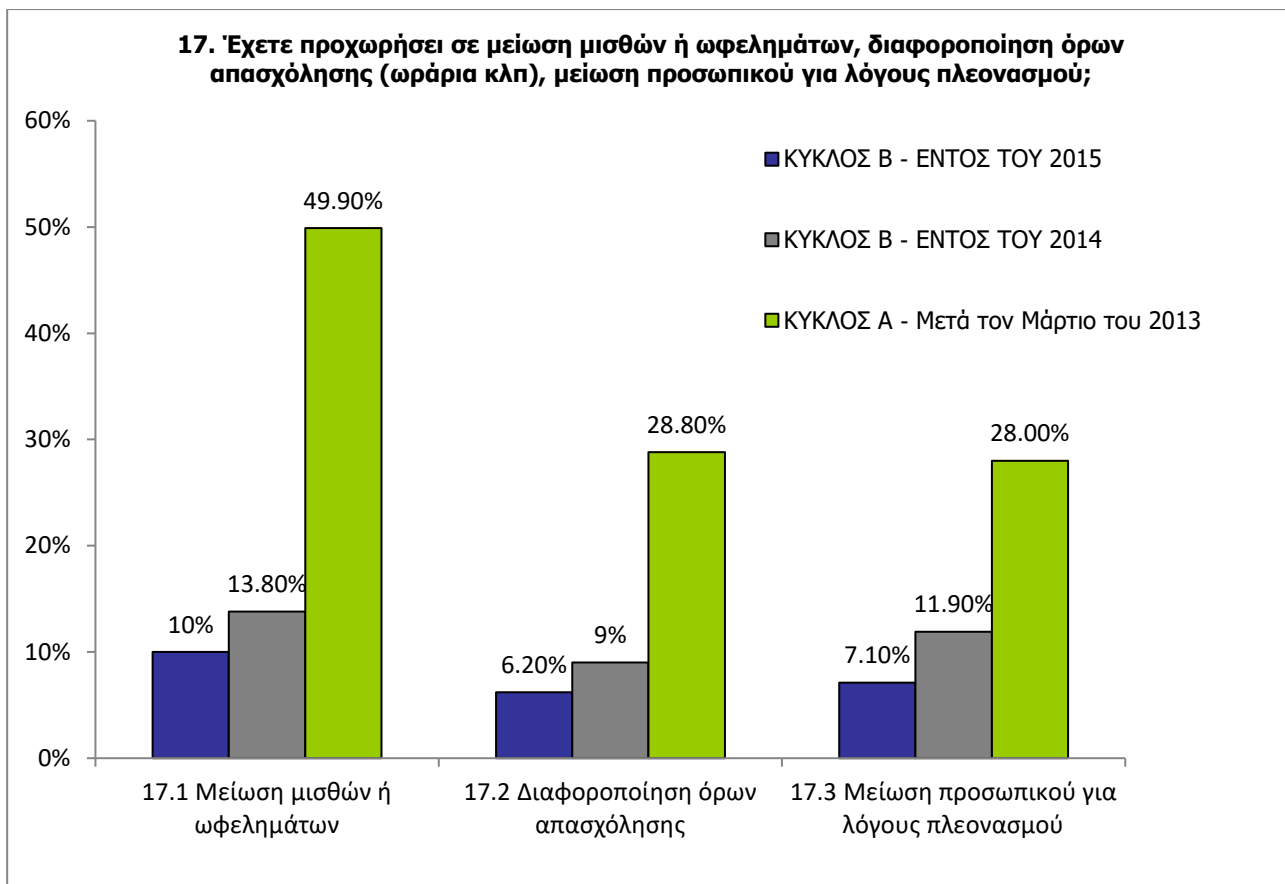


Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ



Σημαντικότερη μείωση παρουσιάζουν τα ποσοστά των επιχειρήσεων που έχουν προχωρήσει σε μειώσεις μισθών ή ωφελημάτων, διαφοροποιήσεις στους όρους απασχόλησης και σε μειώσεις προσωπικού για λόγους πλεονασμού κατά τον Κύκλο Β'. Μόλις 10% των ΜΜΕ προχώρησαν σε μειώσεις μισθού εντός του 2015 ενώ το αντίστοιχο ποσοστό ήταν 49.9% μετά τον Μάρτιο του 2013. Επίσης, λιγότερες από μια στις δέκα επιχειρήσεις προχώρησαν σε διαφοροποίηση των όρων απασχόλησης ή στην μείωση προσωπικού για λόγους πλεονασμού εντός του 2015.

Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ



Η μια στις πέντε επιχειρήσεις (22.4%) θα προσλάμβανε νέο προσωπικό εάν της παρέχονταν επαρκείς χρηματοπιστωτικές διευκολύνσεις, ενώ κατά τον Κύκλο Α' την ίδια άποψη εξέφρασε μια στις τρεις επιχειρήσεις (34.4%).

18.Εάν σας παρέχονταν επαρκείς χρηματοπιστωτικές διευκολύνσεις (μείωση επιτοκίου δανεισμού, μείωση δόσεων, αναδιάρθρωση δανείων κλπ) θα προσλαμβάνατε νέο προσωπικό; ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναί	47	22.4	22.4	22.4
	Όχι	149	71.0	71.0	93.3
	ΔΓ/ΔΑ	14	6.7	6.7	100.0
Σύνολο		210	100.0	100.0	



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

18. Εάν σας παρέχονταν επαρκείς χρηματοπιστωτικές διευκολύνσεις θα προσλαμβάνατε νέο προσωπικό; ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014

		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		

Το προσωπικό σε 15.2% των επιχειρήσεων είναι συνδικαλισμένο, ποσοστό μειωμένο σε σχέση με το 2014 (20.1%).

19. Το προσωπικό σας είναι συνδικαλισμένο; ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναί	32	15.2	15.2	15.2
	Όχι	176	83.8	83.8	99.0
	ΔΓ/ΔΑ	2	1.0	1.0	100.0
	Σύνολο	210	100.0	100.0	

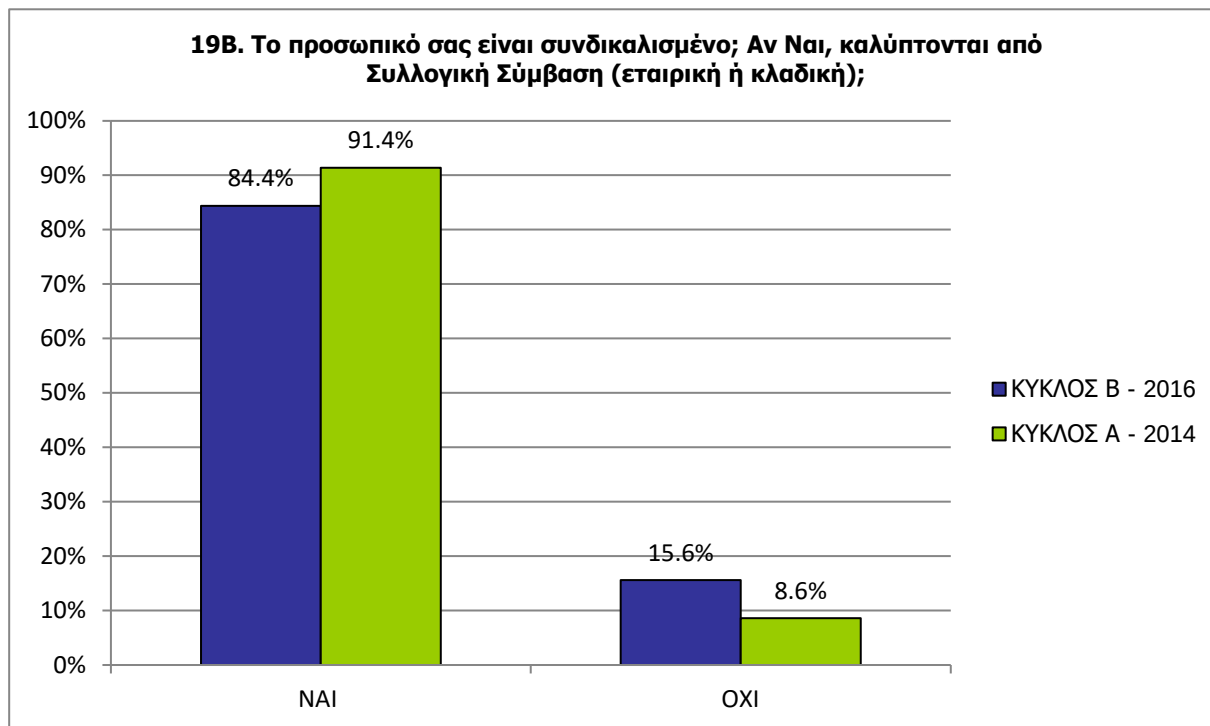
19. Το προσωπικό σας είναι συνδικαλισμένο; ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014

		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	

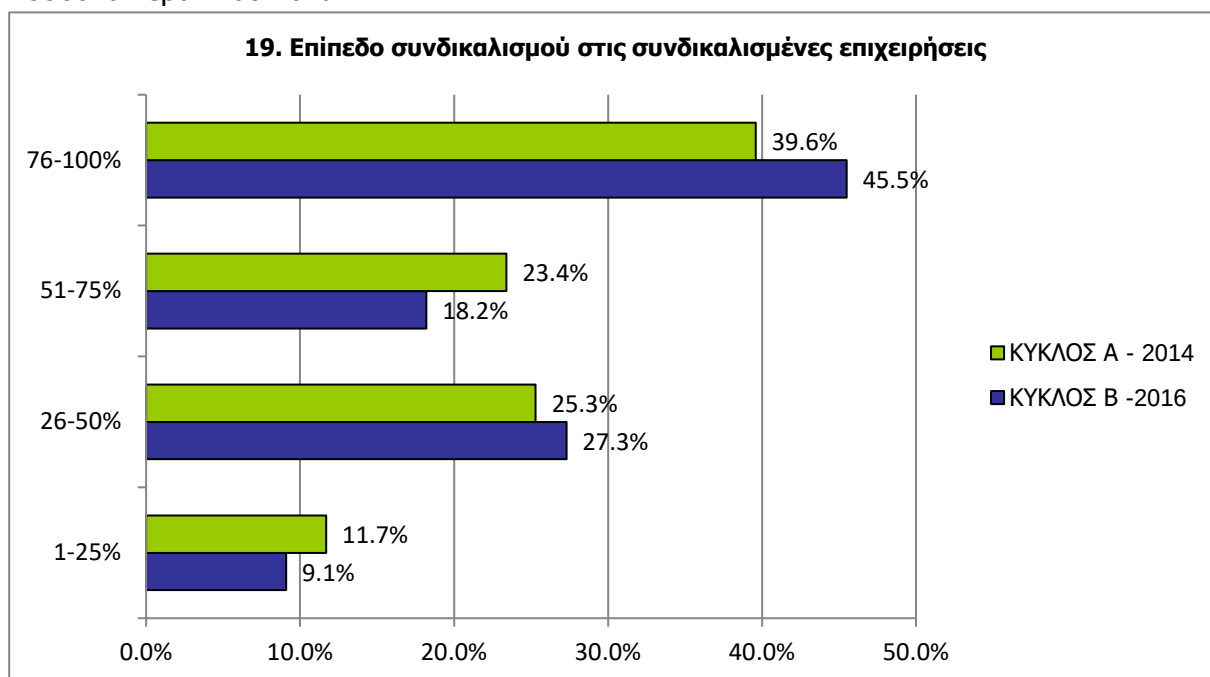


Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Υπάρχει επίσης αύξηση στο ποσοστό των επιχειρήσεων που το προσωπικό καλύπτεται από Συλλογική Σύμβαση (91.4% το 2016, 84.4% το 2014).



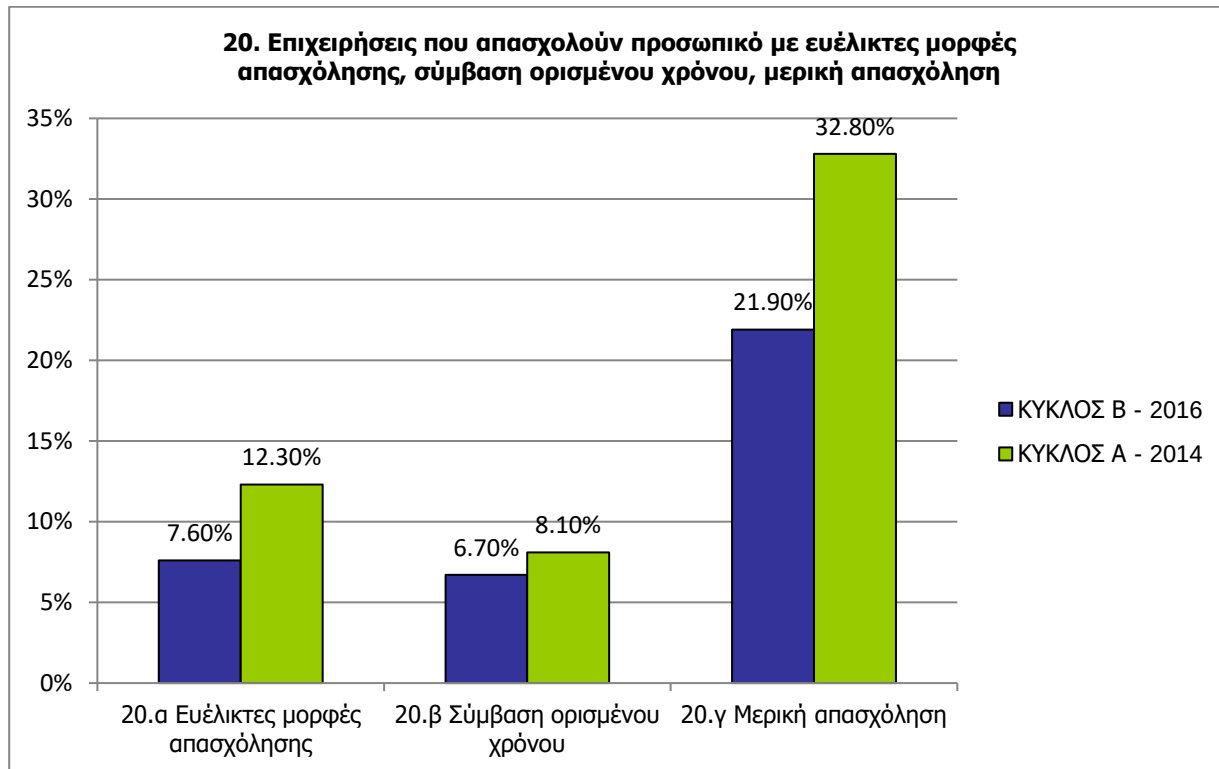
Αναλύοντας περαιτέρω τα δεδομένα των επιχειρήσεων στις οποίες το προσωπικό είναι συνδικαλισμένο, παρατηρούμε πως αυξήθηκαν σημαντικά τα ποσοστά του προσωπικού που ανήκει σε συντεχνία σε ποσοστό πέραν του 76%.





Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Λιγότερες επιχειρήσεις απασχολούν προσωπικό με ευέλικτες μορφές απασχόλησης, σύμβαση ορισμένου χρόνου ή μερική απασχόληση κατά τον Κύκλο Β' σε σχέση με τον Κύκλο Α'. Παρόμοια τάση παρατηρείται και στα ευρήματα της ερώτησης 9 (σελίδα 36).



Το ποσοστό των επιχειρήσεων που είναι ενήμερες για τα διάφορα σχέδια κατάρτισης και στήριξης της απασχόλησης που εκπονούνται από το αρμόδιο Υπουργείο και τις αρμόδιες αρχές παραμένει υψηλό, αν και κάπως μειωμένο σε σχέση με τον Κύκλο Α' (65.7% το 2016, 72.5% το 2014).

21. Είστε ενήμερος για τα διάφορα σχέδια κατάρτισης και στήριξης της απασχόλησης του Υπ.Εργασίας, του ΚΕΠΑ και της ΑΝΑΔ; ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναί	138	65.7	65.7	65.7
	Όχι	71	33.8	33.8	99.5
	ΔΓ/ΔΑ	1	0.5	0.5	100.0
Σύνολο		210	100.0	100.0	



**21. Είστε ενήμερος για τα διάφορα σχέδια κατάρτισης και στήριξης της απασχόλησης του Υπ.Εργασίας, του ΚΕΠΑ και της ΑΝΑΔ;
ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014**

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναί	579	72.3	72.5	72.5
	Όχι	214	26.7	26.8	99.2
	ΔΓ/ΔΑ	6	0.7	0.8	100.0
	Σύνολο	799	99.8	100.0	
Ελλείποντα		2	0.2		
Σύνολο		801	100.0		

Τέλος, η έρευνα καταδεικνύει πως ένα πολύ σημαντικό ποσοστό (72.4%) των επιχειρήσεων αξιοποιεί τις διάφορες κρατικές υπηρεσίες που προσφέρονται μέσω διαδικτύου. Αυτή η ερώτηση δεν είχε υποβληθεί κατά τον Κύκλο Α΄.

**22. Αξιοποιείτε τις διάφορες κρατικές υπηρεσίες μέσω διαδικτύου;
ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016**

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναί	152	72.4	72.4	72.4
	Όχι	54	25.7	25.7	98.1
	ΔΓ/ΔΑ	4	1.9	1.9	100.0
Σύνολο		210	100.0	100.0	



Μέρος Γ': Εργατική Νομοθεσία και Κώδικας Βιομηχανικών Σχέσεων

Σημειώνουμε πως σε αρκετές κλειστού τύπου ερωτήσεις, όπου υπάρχει ορθή και λανθασμένη απάντηση, περιλαμβάνεται και η επιλογή 'Σύμβουλος/Εγχειρίδιο'. Η συγκεκριμένη απάντηση υπολογίζεται ως ορθή απάντηση καθότι οι ερωτώμενοι γνωρίζουν άμεσα που να ανατρέξουν για την λήψη της συγκεκριμένης πληροφορίας. Επομένως, οι αναφορές σε ορθές απαντήσεις αναφέρονται στο άθροισμα των καθεαυτό ορθών απαντήσεων και της επιλογής 'Σύμβουλος/Εγχειρίδιο'.

Γενικές Ερωτήσεις

Οι επιχειρήσεις εξακολουθούν να διαθέτουν σε πολύ μικρό ποσοστό (8.6% το 2016, 12.6% το 2014) εξειδικευμένο τμήμα ανθρώπινου δυναμικού, πιθανόν λόγω μικρού μεγέθους. Ανάλυση των ποιοτικών απαντήσεων των επιχειρήσεων που απάντησαν αρνητικά στην ερώτηση (23.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. Παρόμοια ποιοτικά αποτελέσματα υπήρξαν και στον Κύκλο Α'.

23.α. Διαθέτει η επιχείρησή σας εξειδικευμένο τμήμα ανθρώπινου δυναμικού; ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Nai	18	8.6	8.6	8.6
	Όχι	192	91.4	91.4	100.0
Σύνολο		210	100.0	100.0	

22.α. Διαθέτει η επιχείρησή σας εξειδικευμένο τμήμα ανθρώπινου δυναμικού; ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Nai	101	12.6	12.6	12.6
	Όχι	694	86.6	86.8	99.4
	ΔΓ/ΔΑ	5	0.6	0.6	100.0
	Σύνολο	800	99.9	100.0	
Ελλείποντα		1	0.1		
Σύνολο		801	100.0		

Μία στις τρεις επιχειρήσεις έχουν συμμετάσχει σε εξειδικευμένα σεμινάρια εργατικής νομοθεσίας κατά τα τελευταία τρία χρόνια, ποσοστό που δεν έχει αλλοιωθεί ιδιαίτερα μεταξύ των δύο Κύκλων της έρευνας (32.9% το 2016, 31.1% το 2014).



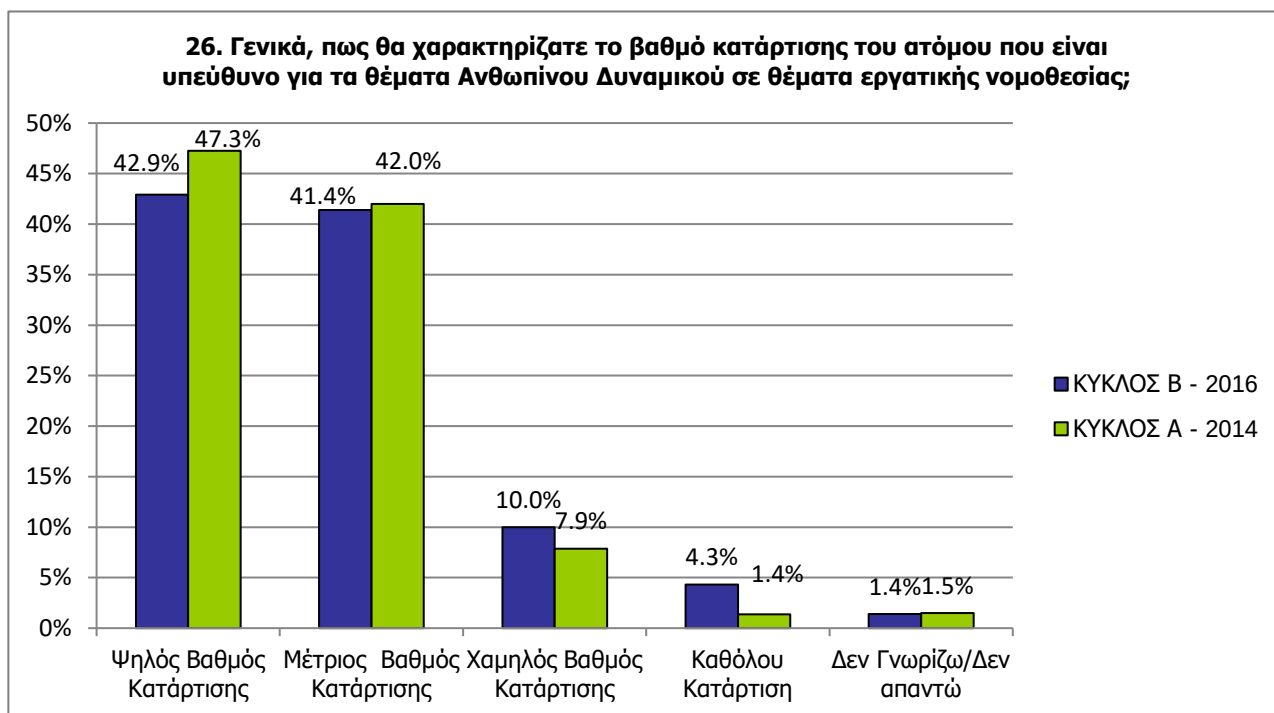
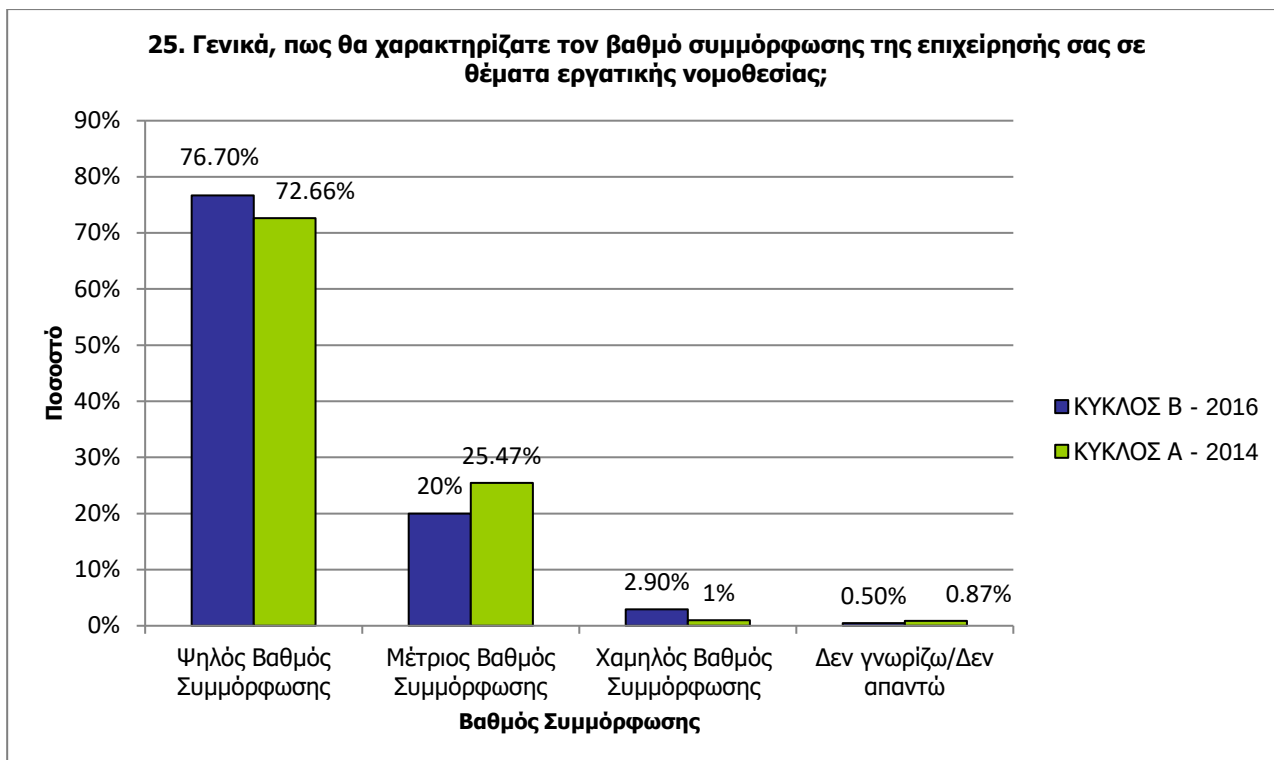
24. Έχετε εσείς ή κάποιος άλλος εργοδοτούμενος λάβει μέρος σε εξειδικευμένα σεμινάρια εργατικής νομοθεσίας κατά τα τελευταία 3 χρόνια; ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναί	69	32.9	32.9	32.9
	Όχι	135	64.3	64.3	97.1
	ΔΓ/ΔΑ	6	2.9	2.9	100.0
	Σύνολο	210	100.0	100.0	

23. Έχετε εσείς ή κάποιος άλλος εργοδοτούμενος λάβει μέρος σε εξειδικευμένα σεμινάρια εργατικής νομοθεσίας κατά τα τελευταία 3 χρόνια; ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014					
		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	

Γενικά, η μεγάλη πλειοψηφία των επιχειρήσεων (76.7% το 2016, 72.7% το 2014) θεωρούν πως συμμορφώνονται σε πολύ ψηλό βαθμό με την εργατική νομοθεσία ενώ σε επίσης πολύ ψηλό βαθμό (84.3% το 2016, 89.3% το 2014) θεωρούν πως το άτομο που είναι υπεύθυνο για θέματα ανθρώπινου δυναμικού και εργατικής νομοθεσίας διαθέτει ψηλό ή μέτριο βαθμό κατάρτισης.



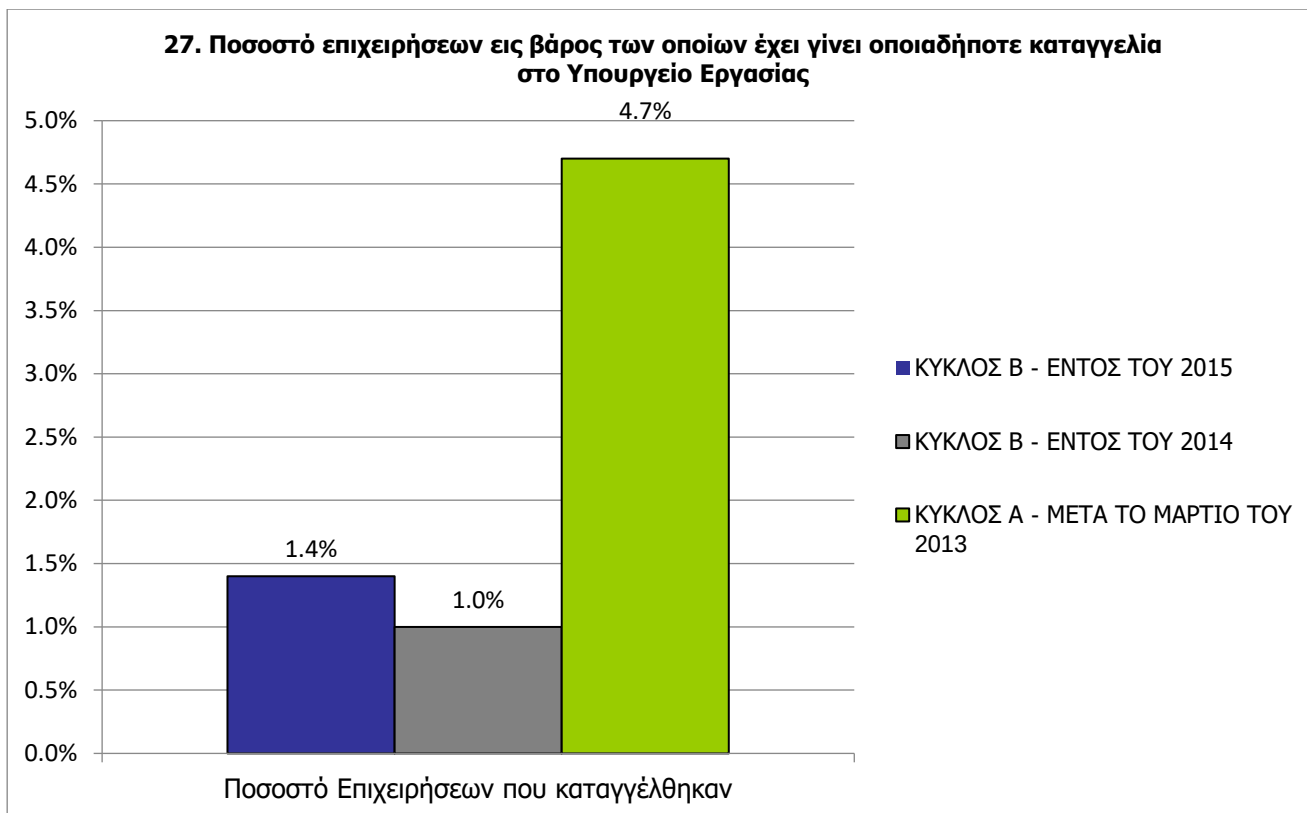
Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ



Παρά το ότι υπήρξαν καταγγελίες εναντίον επιχειρήσεων μόνο σε ένα μικρό ποσοστό κατά τον Κύκλο Α' (4.7%), το ποσοστό αυτό μειώθηκε ακόμη περαιτέρω και σχεδόν εκμηδενίστηκε κατά το 2014 (1%) και 2015 (1.4%). Το ίδιο ισχύει και για τις ΜΜΕ εναντίον των οποίων κινήθηκαν νομικές διαδικασίες για εργατικής φύσεως ζητήματα (1.9% κατά τον Κύκλο Β', 5.2% κατά τον Κύκλο Α').



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ



28. Έχει κινηθεί νομική διαδικασία ενάντια στην επιχείρησή σας κατά το 2014 και 2015 για εργατικής φύσεως ζητήματα; ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναί	4	1.9	1.9	1.9
	Όχι	201	95.7	95.7	97.6
	ΔΓ/ΔΑ	5	2.4	2.4	100.0
	Σύνολο	210	100.0	100.0	

27. Έχει κινηθεί νομική διαδικασία ενάντια στην επιχείρησή σας κατά τα τελευταία τρία χρόνια για εργατικής φύσεως ζητήματα; ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014

		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	0.9	0.9	100.0
	Σύνολο	801	100.0	100.0	



Εργασιακές σχέσεις στην Κύπρο, Κώδικας Βιομηχανικών Σχέσεων και Επίλυση Διαφορών

Οι μισές επιχειρήσεις αγνοούν την ύπαρξη του Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων (ΚΒΣ), ποσοστό που είναι μειωμένο σε σχέση με τον Κύκλο Α' (49.5% το 2016, 54.6% το 2014). Πολύ μεγαλύτερο ποσοστό (88.1% το 2016, 82.4% το 2014) αγνοούν τη διαφορά μεταξύ ουσιαστών εννοιών του ΚΒΣ όπως είναι η 'Διαφορά Δικαιώματος' και η 'Διαφορά Συμφέροντος'.

29. Γνωρίζετε για την ύπαρξη του Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων; ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναί	104	49.5	49.5	49.5
	Όχι	104	49.5	49.5	99.0
	ΔΓ/ΔΑ	2	1.0	1.0	100.0
	Σύνολο	210	100.0	100.0	

28. Γνωρίζετε για την ύπαρξη του Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων; ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014					
		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	



30. Γνωρίζετε τη διαφορά μεταξύ των όρων "Διαφορά Δικαιώματος" και "Διαφορά Συμφέροντος"; ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναί	23	11.0	11.0	11.0
	Όχι	185	88.1	88.1	99.0
	ΔΓ/ΔΑ	2	1.0	1.0	100.0
	Σύνολο	210	100.0	100.0	

29. Γνωρίζετε τη διαφορά μεταξύ των όρων "Διαφορά Δικαιώματος" και "Διαφορά Συμφέροντος"; ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014					
		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	

Πέραν των μισών επιχειρήσεων εξακολουθούν να μην γνωρίζουν για την προβλεπόμενη από τον ΚΒΣ διαδικασία μεσολάβησης, με ελάχιστη διαφοροποίηση μεταξύ των δύο Κύκλων (53.8% το 2016, 52.6% το 2014). Το ποσοστό των επιχειρήσεων που έχουν παρευρεθεί ή κληθεί να λάβουν μέρος σε διαδικασία μεσολάβησης παραμένει επίσης σταθερό (12.9% το 2016, 11.4% το 2014).

31. Γνωρίζετε τι είναι η διαδικασία μεσολάβησης στο Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων του Υπουργείου Εργασίας; ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναί	94	44.8	44.8	44.8
	Όχι	113	53.8	53.8	98.6
	ΔΓ/ΔΑ	3	1.4	1.4	100.0
	Σύνολο	210	100.0	100.0	

30. Γνωρίζετε τι είναι η διαδικασία μεσολάβησης στο Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων του Υπουργείου Εργασίας; ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014					
		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	



32. Έχετε ποτέ παρευρεθεί ή κληθεί να λάβετε μέρος σε διαδικασία Μεσολάβησης; ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Nai	27	12.9	12.9	12.9
	Όχι	181	86.2	86.2	99.0
	ΔΓ/ΔΑ	2	1.0	1.0	100.0
	Σύνολο	210	100.0	100.0	

31. Έχετε ποτέ παρευρεθεί ή κληθεί να λάβετε μέρος σε διαδικασία Μεσολάβησης; ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Nai	91	11.4	11.4	11.4
	Όχι	704	87.9	87.9	99.3
	ΔΓ/ΔΑ	6	0.7	0.7	100.0
	Σύνολο	801	100.0	100.0	

Αυξημένο παρουσιάζεται το ποσοστό των επιχειρήσεων που γνωρίζουν τι είναι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις (60% το 2016, 52.7% το 2014) αλλά σταθερό σε ότι αφορά το κατά πόσο έχουν ποτέ διαπραγματευτεί με κάποια συντεχνία (19% το 2016, 20% το 2014).

33. Γνωρίζετε τι είναι οι Συλλογικές Διαπραγματεύσεις; ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Nai	126	60.0	60.0	60.0
	Όχι	82	39.0	39.0	99.0
	ΔΓ/ΔΑ	2	1.0	1.0	100.0
	Σύνολο	210	100.0	100.0	

32. Γνωρίζετε τι είναι οι Συλλογικές Διαπραγματεύσεις; ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Nai	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	



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

34. Έχετε ποτέ διαπραγματευτεί με κάποια Συντεχνία; ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναι	40	19.0	19.0	19.0
	Όχι	169	80.5	80.5	99.5
	ΔΓ/ΔΑ	1	0.5	0.5	100.0
	Σύνολο	210	100.0	100.0	

33. Έχετε ποτέ διαπραγματευτεί με κάποια Συντεχνία; ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναι	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 και οι αρμοδιότητές του είναι γνωστές σε 53.3% των επιχειρήσεων, ποσοστό μειωμένο σε σχέση με την Κύκλο Α' (60.6%).

35. Γνωρίζετε τί είναι το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών και ποιές οι αρμοδιότητές του; ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναι	112	53.3	53.3	53.3
	Όχι	97	46.2	46.2	99.5
	ΔΓ/ΔΑ	1	0.5	0.5	100.0
Σύνολο			210	100.0	100.0

34. Γνωρίζετε τί είναι το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών και ποιές οι αρμοδιότητές του; ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναι	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	0.1		
Σύνολο		801	100.0		

Η ύπαρξη πειθαρχικού κώδικα στις ΜΜΕ παραμένει σταθερή μεταξύ των δύο Κύκλων (15.7% το 2016, 16% το 2014) όμως παρουσιάζεται ουσιαστική αύξηση των επιχειρήσεων που διαθέτουν εγχειρίδιο προσωπικού (33.3% το 2016, 23.7% το 2014). Οι διαφορές που προκύπτουν με τους υπαλλήλους εξακολουθούν να επιλύονται σχεδόν εξ ολοκλήρου στο απευθείας επίπεδο (95% το 2016, 95.7% το 2014).

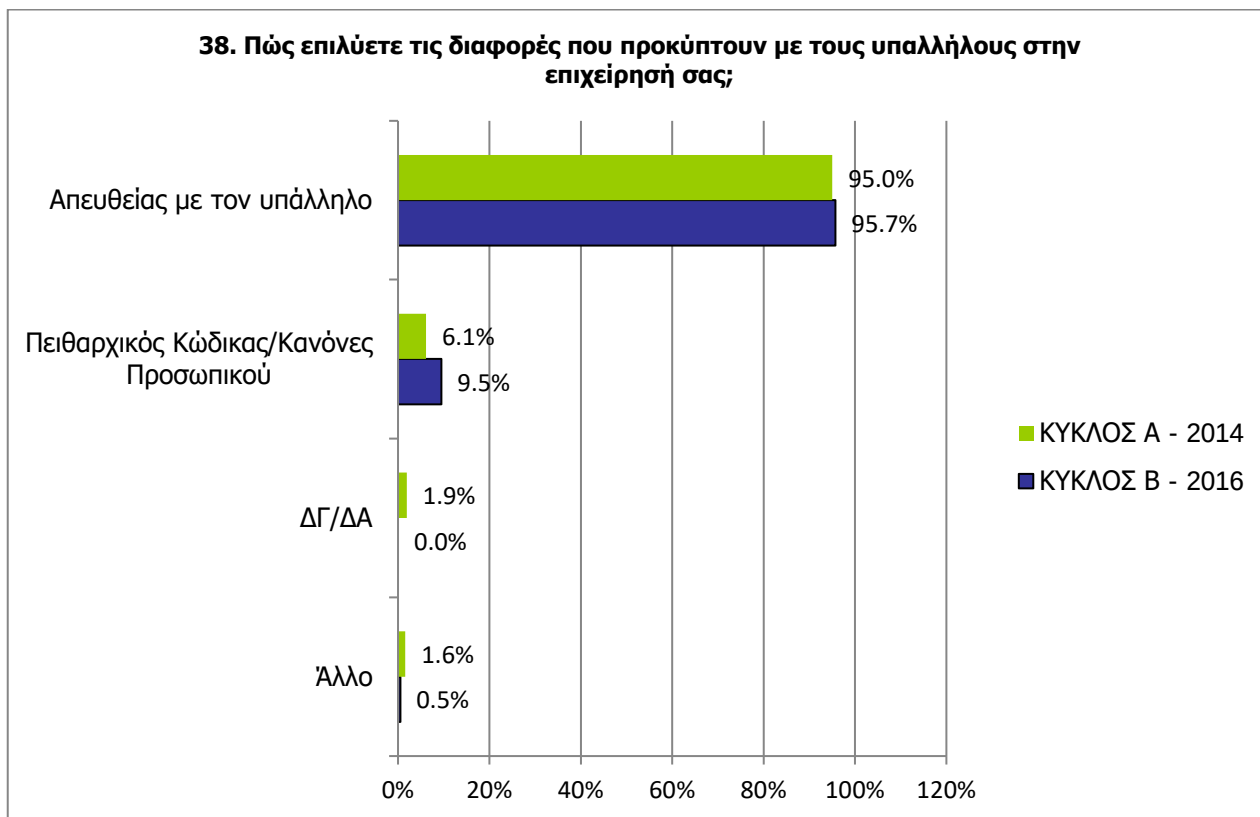


36. Υπάρχει πειθαρχικός κώδικας σε ισχύ στην επιχείρησή σας; ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναί	33	15.7	15.7	15.7
	Όχι	176	83.8	83.8	99.5
	ΔΓ/ΔΑ	1	0.5	0.5	100.0
Σύνολο		210	100.0	100.0	

35. Υπάρχει πειθαρχικός κώδικας σε ισχύ στην επιχείρησή σας; ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014					
		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	0.2		
Σύνολο		801	100.0		

37. Υπάρχει Κώδικας Πρακτικής (Εγχειρίδιο Προσωπικού) σε ισχύ στην επιχείρησή σας; ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναί	70	33.3	33.3	33.3
	Όχι	139	66.2	66.2	99.5
	ΔΓ/ΔΑ	1	0.5	0.5	100.0
Σύνολο		210	100.0	100.0	

36. Υπάρχει Κώδικας Πρακτικής (Εγχειρίδιο Προσωπικού) σε ισχύ στην επιχείρησή σας; ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014					
		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	0.9	0.9	100.0
	Σύνολο	799	99.8	100.0	
Ελλείποντα		2	0.2		
Σύνολο		801	100.0		



Τέλος, η διαδικασία επίλυσης διαφορών στις ουσιαστικές υπηρεσίες παραμένει γνωστή μόνο για σχεδόν μια στις τρεις επιχειρήσεις (27.6% το 2016, 28.9% το 2014) δεδομένο που δεν ξενίζει καθότι η διαδικασία αφορά άμεσα μόνο τις επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στους συγκεκριμένους τομείς της οικονομίας.



Βασικές Υποχρεώσεις Εργοδότη

Σχεδόν όλες οι επιχειρήσεις (96.7% το 2016, 93.4% το 2014) έχουν δηλωμένους όλους τους εργοδοτούμενους τους στις Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων ενώ σε αρκετά ψηλό ποσοστό έχουν συνομολογήσει μαζί τους συμβόλαιο απασχόλησης (69.5% το 2016, 68.5% το 2014). Βελτίωση σημειώνεται και στο ποσοστό των επιχειρήσεων για τις οποίες εκκρεμεί η δήλωση όλων των εργοδοτούμενων στις Υπηρεσίες Κοινωνικών ασφαλίσεων (3.3% το 2016, 6.1% το 2014) και η προετοιμασία συμβολαίων απασχόλησης (24.8% το 2016, 28.4% το 2014).

40. Είναι όλοι σας οι εργοδοτούμενοι δηλωμένοι στις υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων; ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναι	203	96.7	96.7	96.7
	Ακόμη να δηλωθούν όλοι	7	3.3	3.3	100.0
Σύνολο		210	100.0	100.0	

39. Είναι όλοι σας οι εργοδοτούμενοι δηλωμένοι στις υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων; ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014

		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	0.5	0.5	100.0
	Σύνολο	799	99.8	100.0	
Ελλείποντα		2	0.2		
Σύνολο		801	100.0		

41. Έχουν όλοι σας οι εργοδοτούμενοι συμβόλαιο απασχόλησης; ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναι	146	69.5	69.5	69.5
	Ακόμη να ετοιμαστούν για όλους	52	24.8	24.8	94.3
	ΔΓ/ΔΑ	12	5.7	5.7	100.0
Σύνολο		210	100.0	100.0	



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

40. Έχουν όλοι σας οι εργοδοτούμενοι συμβόλαιο απασχόλησης; ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014					
		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	0.2		
Σύνολο		801	100.0		

Οι πλείστοι ερωτηθέντες (72.4% το 2016, 71.8% το 2014) δήλωσαν ότι γνωρίζουν το ύψος των διάφορων εισφορών. Πιο ευρύτερα γνωστό ήταν το ποσοστό εισφορών στο Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων (90.9% το 2016, 84.8% το 2014). Όπως και κατά την έρευνα του Κύκλου Α', αρκετοί ερωτηθέντες γνώριζαν το συνολικό ύψος εισφορών ενώ άλλοι ανέφεραν πως αυτά τα ζητήματα τα χειρίζεται ο λογιστής τους. Οι εν λόγω αναφορές δεν καταγράφηκαν στην έρευνα.

42.α. Γνωρίζετε ποιο είναι το ύψος των διάφορων συνεισφορών; ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναι	152	72.4	72.4	72.4
	Όχι	44	21.0	21.0	93.3
	ΔΓ/ΔΑ	14	6.7	6.7	100.0
Σύνολο		210	100.0	100.0	

41.α. Γνωρίζετε ποιο είναι το ύψος των διάφορων συνεισφορών; ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014					
		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	0.4		
Σύνολο		801	100.0		



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

42. β Ποιο είναι το ύψος των ακόλουθων συνεισφορών; ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016				
	Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων	Ταμείο Πλεονασμού	Αρχή Βιομηχανικής Κατάρτισης	Ταμείο Κοινωνικής Συνοχής
Έγκυρο ποσοστό ερωτηθέντων που γνώριζαν τη σωστή απάντηση	90,9%	72.1%	72.1%	72.7%

41. β Ποιο είναι το ύψος των ακόλουθων συνεισφορών; ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014				
	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%

Στην συντριπτική τους πλειοψηφία, και σε αυξημένο ποσοστό, οι επιχειρήσεις διαθέτουν ασφάλεια ευθύνης εργοδότη για όλο το προσωπικό (91.9% το 2016, 83.8% το 2014). Σε εξίσου υψηλό ποσοστό οι επιχειρήσεις γνώριζαν ότι τα εργατικά ατυχήματα πρέπει να αναφέρονται στο Τμήμα Επιθεώρησης Εργασίας / ΥΕΠΚΑ (93.8% το 2016, 87.7% το 2014).

43. Διαθέτετε ασφάλεια ευθύνης εργοδότη για όλο το ανθρώπινο δυναμικό σας; ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναι	193	91.9	91.9	91.9
	Όχι για όλους	11	5.2	5.2	97.1
	ΔΓ/ΔΑ	6	2.9	2.9	100.0
Σύνολο		210	100.0	100.0	

42. Διαθέτετε ασφάλεια ευθύνης εργοδότη για όλο το ανθρώπινο δυναμικό σας; ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014					
		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	0.4		
Σύνολο		801	100.0		



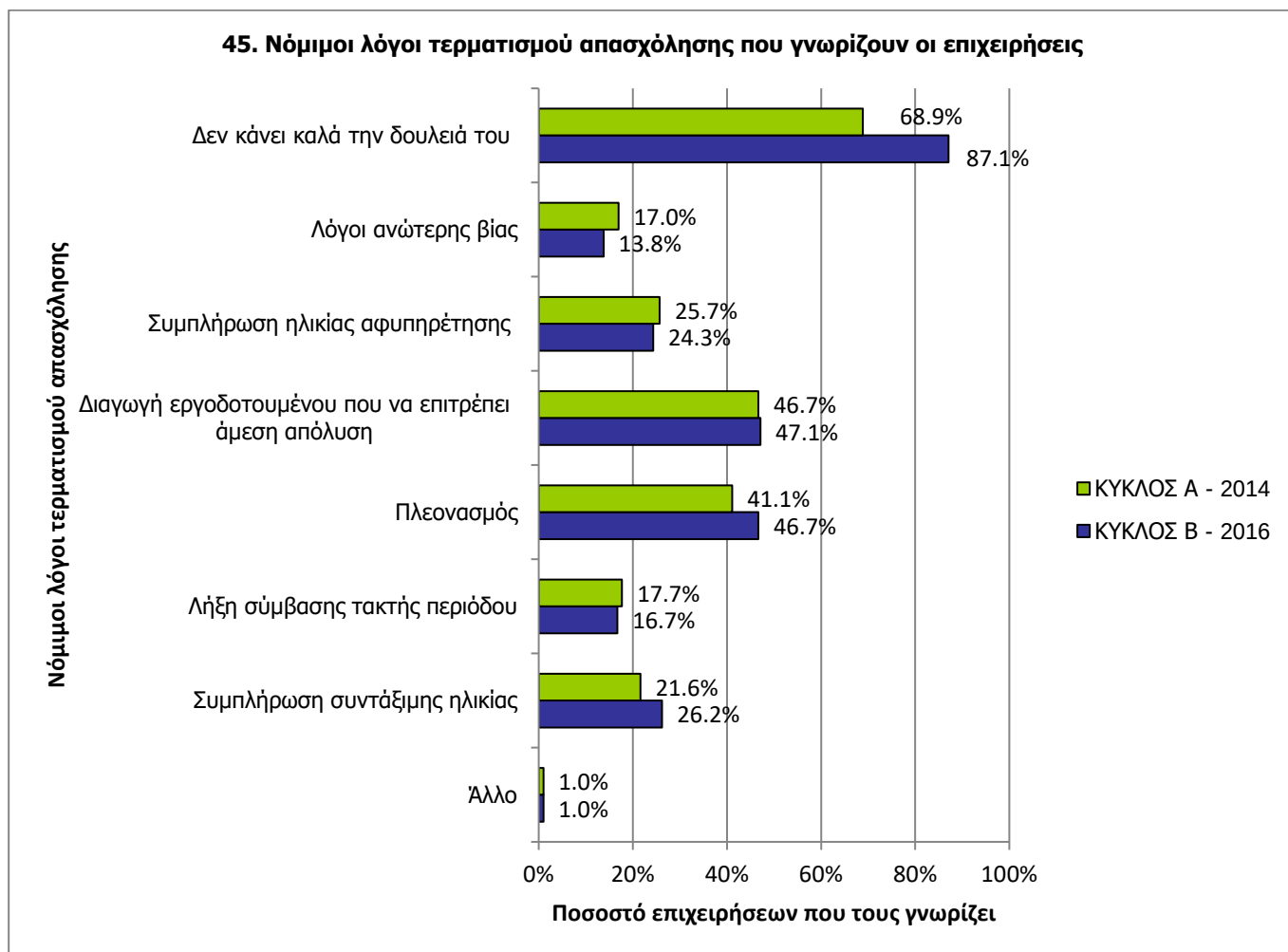
44. Σε ποιο αρμόδιο κρατικό Τμήμα πρέπει να αναφέρονται οποιαδήποτε εργατικά ατυχήματα; ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Υπουργείο Εργασίας	85	40.5	40.5	40.5
	Τμήμα Επιθεώρησης Εργασίας	112	53.3	53.3	93.8
	Άλλο Τμήμα	1	0.5	0.5	94.3
	Δεν γνωρίζω/ Δεν απαντώ	12	5.7	5.7	100.0
Σύνολο		210	100.0	100.0	

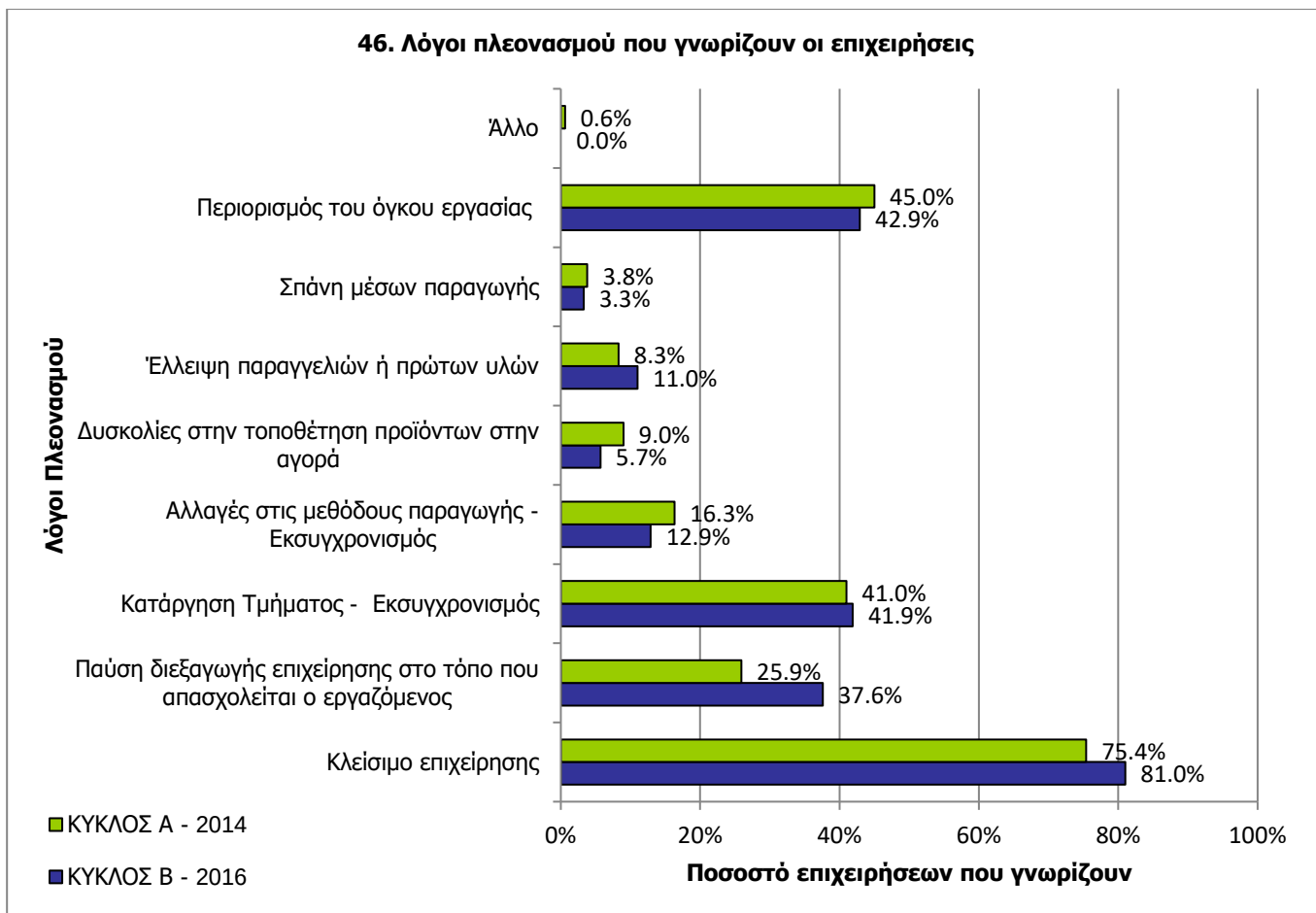
43. Σε ποιο αρμόδιο κρατικό Τμήμα πρέπει να αναφέρονται οποιαδήποτε εργατικά ατυχήματα; ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Υπουργείο Εργασίας	316	39.5	39.7	39.7
	Τμήμα Επιθεώρησης Εργασίας	382	47.7	48.0	87.7
	Άλλο Τμήμα	24	3.0	3.0	90.7
	Δεν γνωρίζω/ Δεν απαντώ	74	9.2	9.3	100.0
	Σύνολο	796	99.4	100.0	
Ελλείποντα		5	0.6		
Σύνολο		801	100.0		



Τερματισμός της Απασχόλησης

Ο πιο γνωστός, νόμιμος λόγος τερματισμού της απασχόλησης ανάμεσα στις επιχειρήσεις είναι 'η εκτέλεση εργασίας κατά τρόπο μη εύλογα ικανοποιητικό (δεν κάνει καλά τη δουλειά του)', και μάλιστα με σημαντικά αυξημένο ποσοστό σε σχέση με τον Κύκλο Α' (87.1% το 2016, 68.9% το 2014). Σχετικά σταθερή παραμένει και η ικανότητα των επιχειρήσεων να αναγνωρίσουν τους λόγους πλεονασμού που αναφέρονται στο σχετικό νόμο.





Επιπλέον, 82.4% των ερωτηθέντων (81.9% το 2014) γνώριζαν πως η συντάξιμη ηλικία στην Κύπρο είναι το 65^ο έτος. Από τις άλλες απαντήσεις που δόθηκαν, έστω και αν δεν καταγράφηκαν στην έρευνα, αρκετές αφορούσαν το 63^ο έτος με τη συμπλήρωση του οποίου κάποιος δικαιούται να λάβει σύνταξη εάν πληροί τις απαραίτητες ασφαλιστικές προϋποθέσεις.

47. Ποιά είναι η συντάξιμη ηλικία στην Κύπρο; ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	65 έτη	173	82.4	82.4	82.4
	Άλλη Απάντηση	37	17.6	17.6	100.0
Σύνολο		210	100.0	100.0	



46. Ποιά είναι η συντάξιμη ηλικία στην Κύπρο; ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014					
		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	0.2	0.3	99.1
	ΔΓ/ΔΑ	7	0.9	0.9	100.0
	Σύνολο	799	99.8	100.0	
Ελλείποντα		2	0.2		
Σύνολο		801	100.0		

Σε ότι αφορά την διάρκεια της προειδοποίησης που δικαιούται ένας εργαζόμενος με τρία χρόνια υπηρεσία από τον εργοδότη του, μόνο 46.2% (40.1% το 2014) των ερωτηθέντων γνώριζαν την ορθή απάντηση.

Σημείωση: Υπενθυμίζουμε πως η επιλογή 'Σύμβουλος/Εγχειρίδιο' υπολογίζεται ως ορθή απάντηση καθώς οι ερωτώμενοι γνωρίζουν άμεσα που να ανατρέξουν για την λήψη της συγκεκριμένης πληροφορίας. Παρόλο που γίνεται ειδική αναφορά και στην ενότητα *Συμπεράσματα Έρευνας και Περιορισμοί*, θεωρούμε χρήσιμο να καλέσουμε τον αναγνώστη να προσέξει, από αυτό το σημείο της έκθεσης πορισμάτων και μετέπειτα, πως το ποσοστό ορθών απαντήσεων αυξάνεται σε σχέση με τις αντίστοιχες απαντήσεις του Κύκλου Α', ιδιαίτερα όταν η ερώτηση επιτρέπει την προαναφερθείσα επιλογή. Η αύξηση αυτή οφείλεται περισσότερο στον αυξημένο βαθμό στον οποίο οι επιχειρήσεις ανατρέχουν σε σύμβουλους ή σε εξειδικευμένα εγχειρίδια για να πληροφορηθούν για θέματα εργατικής νομοθεσίας.

48. Πόσες εβδομάδες προειδοποίηση από τον εργοδότη δικαιούται ένας υπάλληλος με 3 χρόνια υπηρεσία; ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	5 εβδομάδες	31	14.8	14.8	14.8
	Άλλη Απάντηση	63	30.0	30.0	44.8
	Σύμβ/Εγχειριδ.	66	31.4	31.4	76.2
	ΔΓ/ΔΑ	50	23.8	23.8	100.0
	Σύνολο	210	100.0	100.0	

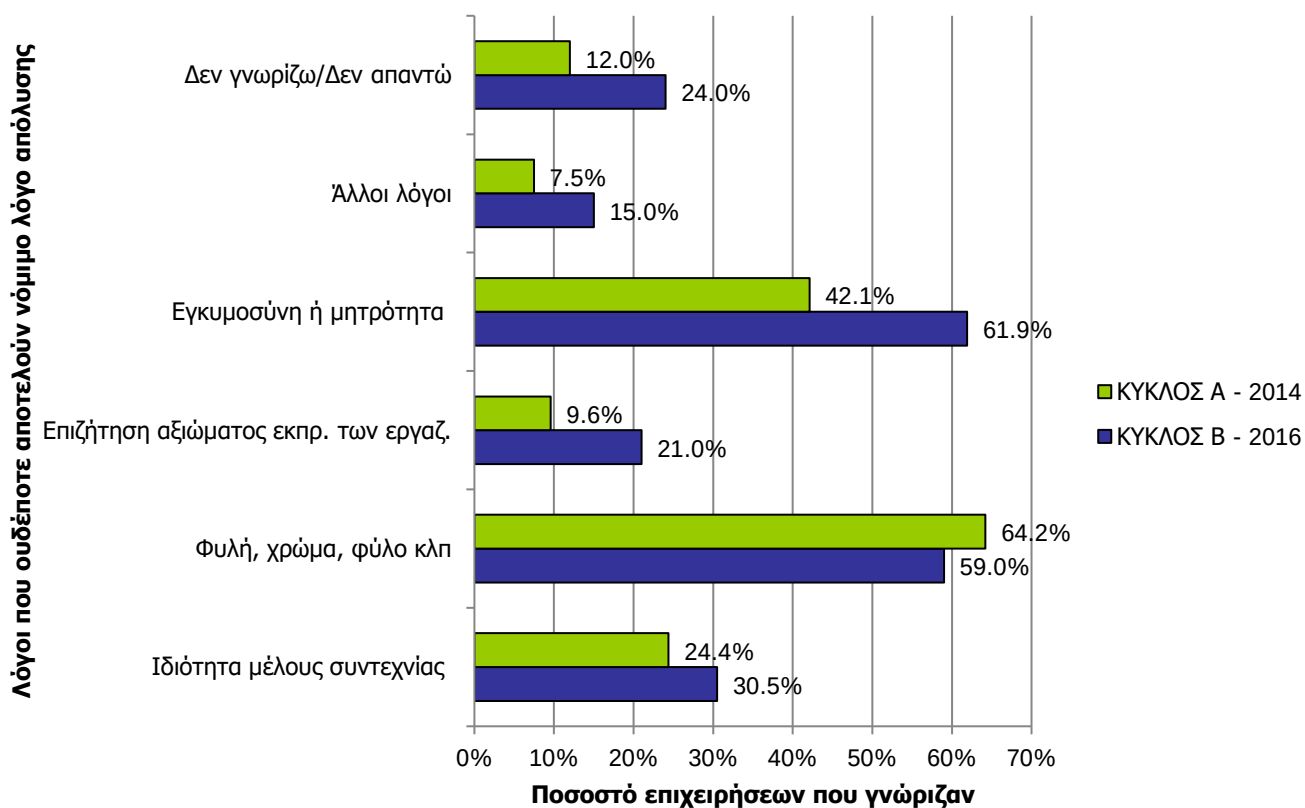


47. Πόσες εβδομάδες προειδοποίηση από τον εργοδότη δικαιούται ένας υπάλληλος με 3 χρόνια υπηρεσία; ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014

		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	

Οι επιχειρήσεις κατά τον Κύκλο Β΄ ήταν σε πολύ καλύτερη θέση να αναγνωρίσουν τους λόγους που ουδέποτε συνιστούν νόμιμο λόγο απόλυσης σε σχέση με τον Κύκλο Α΄. Πιο αναγνωρίσιμοι λόγοι ήταν αυτοί που σχετίζονται με την εγκυμοσύνη ή τη μητρότητα (61.9% το 2016, 42.1% το 2014).

49. Λόγοι που ουδέποτε αποτελούν νόμιμο λόγο απόλυσης



Σε ότι αφορά τις υπόλοιπες ερωτήσεις που σχετίζονται με τον τερματισμό της απασχόλησης, οι ορθές απαντήσεις ήταν σαφώς βελτιωμένες σε σχέση με τις απαντήσεις που δόθηκαν στον Κύκλο Α΄.



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Συγκεκριμένα, 50% των επιχειρήσεων γνώριζαν την περίοδο εντός της οποίας έχουν προτεραιότητα επαναπρόσληψης οι απολυθέντες για λόγους πλεονασμού υπάλληλοι εάν προκύψουν νέες ανάγκες της ειδικότητάς τους (39,6% το 2014). Επίσης, 49.1% γνώριζαν πόσες εβδομάδες αποζημίωση από το Ταμείο Πλεονάζοντος Προσωπικού δικαιούται υπάλληλος που απολύθηκε για λόγους πλεονασμού μετά από τέσσερα χρόνια συνεχούς υπηρεσίας (38,6% το 2014). Από τους ερωτηθέντες, 48.6% των ΜΜΕ γνώριζαν ποιο είναι το ελάχιστο ποσό αποζημίωσης που δικαιούται υπάλληλος για παράνομη απόλυση (39.1% το 2014) ενώ 48.6% γνώριζαν ποιο είναι το μέγιστο ποσό που μπορεί να επιδικαστεί από το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών υπέρ εργοδοτούμενου για παράνομο τερματισμό της απασχόλησής του (36.7% το 2014).

50. Μετά από πλεονασμό, εντός πόσων μηνών έχουν προτεραιότητα πρόσληψης οι απολυθέντες υπάλληλοι (νοουμένου ότι οι νέες ανάγκες αφορούν εργαζομένους της αυτής ειδικότητας); ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	8 μήνες	53	25.2	25.2	25.2
	Άλλη Απάντηση	53	25.2	25.2	50.5
	Σύμβ/Εγχειριδ.	52	24.8	24.8	75.2
	ΔΓ/ΔΑ	52	24.8	24.8	100.0
Σύνολο		210	100.0	100.0	

49. Μετά από πλεονασμό, εντός πόσων μηνών έχουν προτεραιότητα πρόσληψης οι απολυθέντες υπάλληλοι (νοουμένου ότι οι νέες ανάγκες αφορούν εργαζομένους της αυτής ειδικότητας); ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014

		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	0.6		
Σύνολο		801	100.0		



**51. Πόσες εβδομάδες αποζημίωση από το Ταμείο Πλεονάζοντος Προσωπικού δικαιούται ένας υπάλληλος που απολύεται για λόγους πλεονασμού μετά από 4 χρόνια συνεχούς υπηρεσίας;
ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016**

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	8 εβδομάδες	26	12.4	12.4	12.4
	Άλλη Απάντηση	42	20.0	20.0	32.4
	Σύμβ/Εγχειριδ.	77	36.7	36.7	69.0
	ΔΓ/ΔΑ	65	31.0	31.0	100.0
Σύνολο		210	100.0	100.0	

**50. Πόσες εβδομάδες αποζημίωση από το Ταμείο Πλεονάζοντος Προσωπικού δικαιούται ένας υπάλληλος που απολύεται για λόγους πλεονασμού μετά από 4 χρόνια συνεχούς υπηρεσίας;
ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014**

		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	0.1		
Σύνολο		801	100.0		

**52. Ποιό είναι το ελάχιστο ποσό αποζημίωσης που δικαιούται ένας υπάλληλος για παράνομη απόλυση;
ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016**

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Το ποσό που θα λάμβανε αν ήταν πλεονάζων	35	16.7	16.7	16.7
	Άλλη Απάντηση	45	21.4	21.4	38.1
	Σύμβ/Εγχειριδ.	67	31.9	31.9	70.0
	ΔΓ/ΔΑ	63	30.0	30.0	100.0
Σύνολο		210	100.0	100.0	



**51. Ποιό είναι το ελάχιστο ποσό αποζημίωσης που δικαιούται ένας υπάλληλος για παράνομη απόλυση;
ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014**

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Το ποσό που θα λάμβανε αν ήταν πλεονάζον	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	0.1		
Σύνολο		801	100.0		

**53. Ποιό είναι το μέγιστο ποσό που μπορεί να επιδικαστεί από το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών υπέρ ενός εργοδοτούμενου για παράνομο τερματισμό της απασχόλησης;
ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016**

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	2 ετών μισθοί	35	16.7	16.7	16.7
	Άλλη Απάντηση	42	20.0	20.0	36.7
	Σύμβ/Εγχειριδ.	67	31.9	31.9	68.6
	ΔΓ/ΔΑ	66	31.4	31.4	100.0
Σύνολο		210	100.0	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;
ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014**

		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	0.1		
Σύνολο		801	100.0		



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

Τέσσερεις στις δέκα επιχειρήσεις έχουν εξαιρεθεί από την υποχρέωση καταβολής εισφορών στο Κεντρικό Ταμείο Αδειών και οι περισσότερες (71.9% το 2016, 72.8% το 2014) γνωρίζουν πόσες είναι οι ελάχιστες εβδομάδες άδειας που δικαιούται κάθε υπάλληλος ανά έτος.

54. Η εταιρεία σας έχει εξαιρεθεί από την υποχρέωση καταβολής εισφορών στο Κεντρικό Ταμείο Αδειών; ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναι	89	42.4	42.4	42.4
	Για κάποιους Ναι και για κάποιους Όχι	27	12.9	12.9	55.2
	Όχι	60	28.6	28.6	83.8
	ΔΓ/ΔΑ	34	16.2	16.2	100.0
	Σύνολο	210	100.0	100.0	

53. Η εταιρεία σας έχει εξαιρεθεί από την υποχρέωση καταβολής εισφορών στο Κεντρικό Ταμείο Αδειών; ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014					
		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	



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

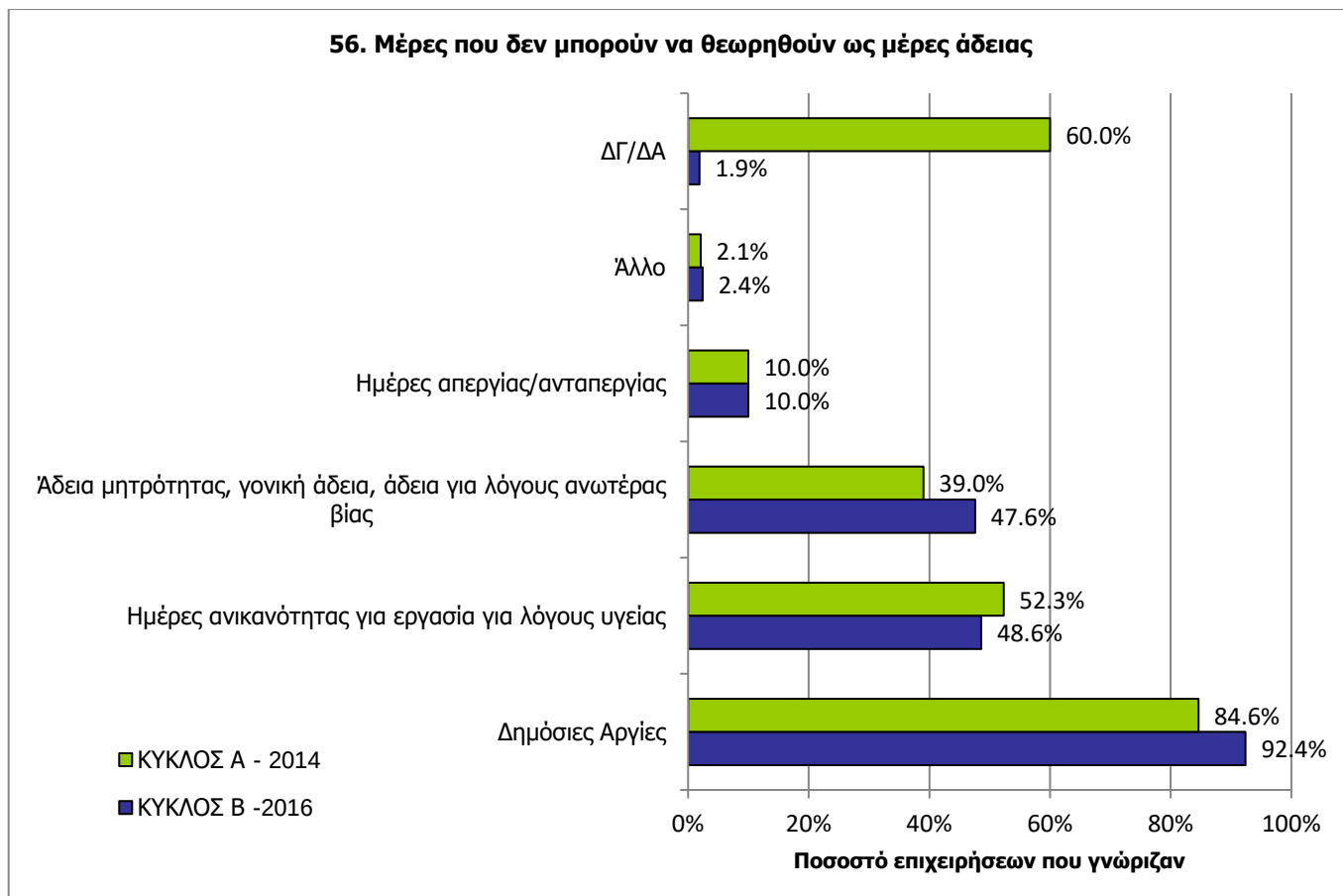
55. Πόσες είναι οι ελάχιστες εβδομάδες ετήσιας άδειας που δικαιούται ένας υπάλληλος ανά έτος; ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	4 εβδομάδες (20 ημέρες για 5ήμερη εργασία, 24 για 6ήμερη εργασία)	151	71.9	71.9	71.9
	Άλλη απάντηση	40	19.0	19.0	91.0
	ΔΓ/ΔΑ	15	7.1	7.1	98.1
	4	4	1.9	1.9	100.0
Σύνολο		210	100.0	100.0	

54. Πόσες είναι οι ελάχιστες εβδομάδες ετήσιας άδειας που δικαιούται ένας υπάλληλος ανά έτος; ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014

		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	0.4		
Σύνολο		801	100.0		

Σχεδόν όλες οι επιχειρήσεις (92.4% το 2016, 84.6% το 2014), και μάλιστα σε αυξημένο ποσοστό, γνώριζαν πως οι καθιερωμένες με νόμο, έθιμο ή σύμβαση αργίες δεν μπορούν να θεωρηθούν ως μέρες άδειας ενώ αυξημένο είναι και το ποσοστό (47.6% το 2016, 39% το 2014) που αφορά τις ημέρες απουσίας λόγω λήψεως άδειας μητρότητας, γονικής άδειας ή άδειας για λόγους ανωτέρας βίας.



Αυξημένα ποσοστά ορθών απαντήσεων παρουσιάζονται στις ερωτήσεις που αφορούν το μέγιστο διάστημα που μπορεί ένας υπάλληλος να συσσωρεύσει ετήσια άδεια κατόπιν συμφωνίας με τον εργοδότη (44.3% το 2016, 36% το 2014), τη συνολική άδεια χωρίς απολαβές που δικαιούται κάθε γονέας για κάθε παιδί (48.1% το 2016, 34% το 2014) καθώς και την προειδοποίηση που πρέπει να δώσει γραπτώς ο γονέας προς τον εργοδότη πριν λάβει γονική άδεια (45.7% το 2016, 31.4% το 2014).

57. Ποιό είναι το μέγιστο διάστημα που μπορεί ένας υπάλληλος να συσσωρεύσει την ετήσια άδεια του, κατόπιν συμφωνίας με τον εργοδότη; ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Μέχρι 2 ετών ετήσια άδεια	52	24.8	24.8	24.8
	Άλλη Απάντηση	64	30.5	30.5	55.2
	Σύμβ/Εγχειριδ.	41	19.5	19.5	74.8
	ΔΓ/ΔΑ	53	25.2	25.2	100.0
Σύνολο		210	100.0	100.0	



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

56. Ποιό είναι το μέγιστο διάστημα που μπορεί ένας υπάλληλος να συσσωρεύσει την ετήσια άδεια του, κατόπιν συμφωνίας με τον εργοδότη; ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014

		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	0.1		
Σύνολο		801	100.0		

58. Πόσες εβδομάδες συνολική γονική άδεια χωρίς απολαβές δικαιούται κάθε γονέας για κάθε παιδί του; ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	18 εβδομάδες	35	16.7	16.7	16.7
	Άλλη Απάντηση	51	24.3	24.3	41.0
	Σύμβ/Εγχειριδ.	66	31.4	31.4	72.4
	ΔΓ/ΔΑ	58	27.6	27.6	100.0
Σύνολο		210	100.0	100.0	

57. Πόσες εβδομάδες συνολική γονική άδεια χωρίς απολαβές δικαιούται κάθε γονέας για κάθε παιδί του; ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014

		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	0.1		
Σύνολο		801	100.0		



**59. Πόσες εβδομάδες πριν τη λήψη της γονικής άδειας πρέπει να δώσει ο γονιός γραπτή προειδοποίηση προς τον εργοδότη;
ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016**

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	3 εβδομάδες	19	9.0	9.0	9.0
	Άλλη Απάντηση	41	19.5	19.5	28.6
	Σύμβ/Εγχειριδ.	77	36.7	36.7	65.2
	ΔΓ/ΔΑ	73	34.8	34.8	100.0
Σύνολο		210	100.0	100.0	

**58. Πόσες εβδομάδες πριν τη λήψη της γονικής άδειας πρέπει να δώσει ο γονιός γραπτή προειδοποίηση προς τον εργοδότη;
ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014**

		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	0.1		
Σύνολο		801	100.0		

Ειδικότερα σε ότι αφορά την άδεια για λόγους ανωτέρας βίας, 39.5% (41.7% το 2014) των ερωτώμενων γνώριζαν πόσες ημέρες δικαιούται ο κάθε εργοδοτούμενος ανά έτος ενώ τα παιδιά, οι σύζυγοι και οι γονείς εξακολουθούν να παραμένουν με διαφορά οι πιο αναγνωρίσιμοι συγγενείς που καλύπτουν οι λόγοι που δικαιολογούν την εν λόγω άδεια.

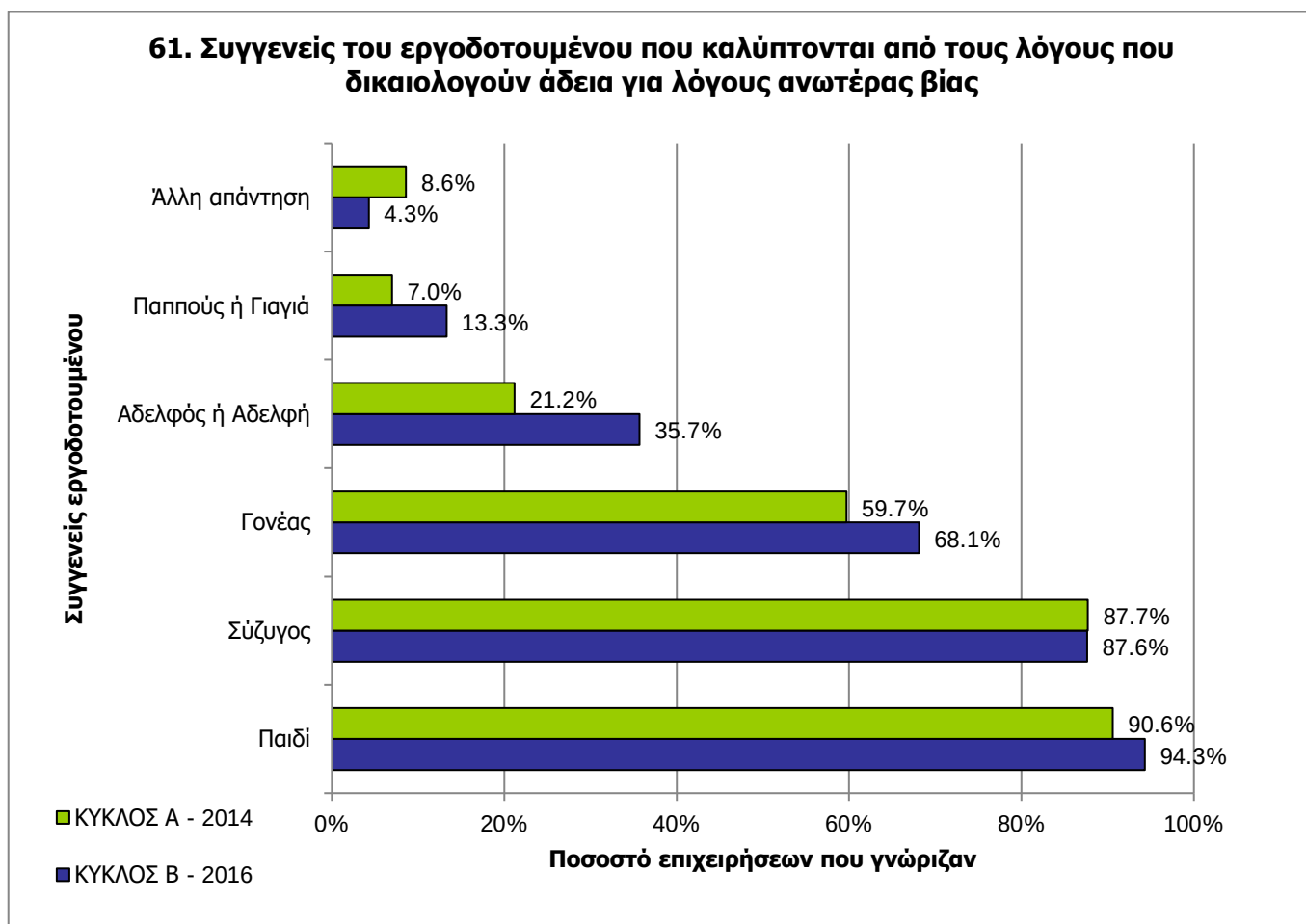
**60. Πόση άδεια για λόγους ανωτέρας βίας δικαιούται κάθε εργοδοτούμενος ανά έτος;
ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016**

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	7 ημέρες	15	7.1	7.1	7.1
	Άλλη Απάντηση	53	25.2	25.2	32.4
	Σύμβ/Εγχειριδ.	68	32.4	32.4	64.8
	ΔΓ/ΔΑ	74	35.2	35.2	100.0
Σύνολο		210	100.0	100.0	



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

59. Πόση άδεια για λόγους ανωτέρας βίας δικαιούται κάθε εργοδοτούμενος ανά έτος; ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014					
		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	0.6		
Σύνολο		801	100.0		



Σε σχέση με το δικαίωμα σε απολαβές κατά τη διάρκεια της απουσίας τους για λόγους ανωτέρας βίας, 78.1% των ΜΜΕ (46.9% το 2014) γνώριζαν ότι ο εργοδοτούμενος δεν δικαιούται απολαβές κατά τη διάρκεια της απουσίας του. Επιπρόσθετα, 52.9% (47.8% το 2014) γνώριζαν πως ο εργοδότης δεν οφείλει να συμπληρώνει το επίδομα ασθένειας που λαμβάνει ο εργοδοτούμενος κατά την άδεια ασθένειας.



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Σημειώνουμε πως το ποσοστό των επιχειρήσεων που δήλωσαν ως απάντηση 'Σύμβουλος/Εγχειρίδιο' έχει τριπλασιαστεί σε σχέση με την αρχική έρευνα (12.9% το 2016, 4% το 2014).

62. Δικαιούται ο εργοδοτούμενος απολαβές κατά τη διάρκεια της απουσίας του για λόγους ανωτέρας βίας; ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναι	56	26.7	26.7	26.7
	Όχι	108	51.4	51.4	78.1
	Σύμβ/Εγχειριδ.	27	12.9	12.9	91.0
	ΔΓ/ΔΑ	19	9.0	9.0	100.0
Σύνολο		210	100.0	100.0	

61. Δικαιούται ο εργοδοτούμενος απολαβές κατά τη διάρκεια της απουσίας του για λόγους ανωτέρας βίας; ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014

		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	0.1		
Σύνολο		801	100.0		

63. Οφείλει ο εργοδότης να συμπληρώνει το επίδομα ασθενείας που λαμβάνει ο εργοδοτούμενος κατά την άδεια ασθενείας ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναι	72	34.3	34.3	34.3
	Όχι	90	42.9	42.9	77.1
	Σύμβ/Εγχειριδ.	21	10.0	10.0	87.1
	ΔΓ/ΔΑ	27	12.9	12.9	100.0
Σύνολο		210	100.0	100.0	



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

62. Οφείλει ο εργοδότης να συμπληρώνει το επίδομα ασθενείας που λαμβάνει ο εργοδοτούμενος κατά την άδεια ασθενείας ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014					
		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	0.1		
Σύνολο		801	100.0		



Προστασία της Μητρότητας

Η μεγάλη πλειοψηφία των επιχειρήσεων (70% το 2016, 81.6% το 2014) δεν ακολουθεί κάποια συγκεκριμένη πολιτική για θέματα μητρότητας.

64. Ακολουθείται στην επιχείρηση συγκεκριμένη πολιτική για θέματα μητρότητας; ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναι	61	29.0	29.0	29.0
	Όχι	147	70.0	70.0	99.0
	ΔΓ/ΔΑ	2	1.0	1.0	100.0
Σύνολο		210	100.0	100.0	

63. Ακολουθείται στην επιχείρηση συγκεκριμένη πολιτική για θέματα μητρότητας; ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014					
		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	0.1		
Σύνολο		801	100.0		

Σαφώς βελτιωμένο είναι και το ποσοστό των επιχειρήσεων που γνωρίζουν πόση άδεια μητρότητας δικαιούται κάθε μητέρα (70.9% το 2016, 53.4% το 2014). Σημειώνεται πως η έρευνα δεν περιλαμβάνει ερωτήσεις που αφορούν τις πρόσφατες τροποποιήσεις της σχετικής νομοθεσίας με βάση τις οποίες επεκτείνεται κατά τέσσερις εβδομάδες η άδεια για κάθε τέκνο πέραν του ενός από τον ίδιο τοκετό, καθώς οι συγκεκριμένες τροποποιήσεις δεν υφίσταντο κατά την έρευνα του Κύκλου Α'.

65. Πόσες συνεχόμενες εβδομάδες άδεια μητρότητας δικαιούται κάθε μητέρα; ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	18 εβδομάδες	134	63.8	63.8	63.8
	Άλλη απάντηση	45	21.4	21.4	85.2
	Σύμβ/Εγχειριδ.	15	7.1	7.1	92.4
	ΔΓ/ΔΑ	16	7.6	7.6	100.0
Σύνολο		210	100.0	100.0	



64. Πόσες συνεχόμενες εβδομάδες άδεια μητρότητας δικαιούται κάθε μητέρα; ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014					
		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	0.1		
Σύνολο		801	100.0		

Σημαντικές βελτιώσεις παρουσιάζονται επίσης και στα ποσοστά των επιχειρήσεων που είναι ενήμερες για τις υπόλοιπες πρόνοιες της νομοθεσίας που εξετάζει η έρευνα. Συγκεκριμένα, 55.7% (35.7% το 2014) των ΜΜΕ γνωρίζουν για το δικαίωμα της μητέρας σε απουσία για σκοπούς φροντίδας του παιδιού, 47.2% (34.2% το 2014) γνωρίζουν για τις διατάξεις της νομοθεσίας που προστατεύουν την απασχόληση γυναίκας που γνωστοποίησε την εγκυμοσύνη της στον εργοδότη της και 43.3% (42.1% το 2014) γνωρίζουν τι γίνεται στην περίπτωση που δεν καθίσταται εφικτή η προστασία εγκύου ή λεχώνας στο χώρο εργασίας.

66. 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; ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	9 μήνες	80	38.1	38.1	38.1
	Άλλη απάντηση	50	23.8	23.8	61.9
	Σύμβ/Εγχειριδ.	37	17.6	17.6	79.5
	ΔΓ/ΔΑ	43	20.5	20.5	100.0
Σύνολο		210	100.0	100.0	



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

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; ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014

		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	0.1		
Σύνολο		801	100.0		

67. Πότε λήγουν οι διατάξεις του σχετικού νόμου που προστατεύουν την απασχόληση γυναίκας που γνωστοποίησε στον εργοδότη της την εγκυμοσύνη της; ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	3 μήνες μετά τη λήξη της περιόδου άδειας μητρότητας	43	20.5	20.5	20.5
	Άλλη απάντηση	43	20.5	20.5	41.0
	Σύμβ/Εγχειριδ.	56	26.7	26.7	67.6
	ΔΓ/ΔΑ	68	32.4	32.4	100.0
Σύνολο		210	100.0	100.0	

66. Πότε λήγουν οι διατάξεις του σχετικού νόμου που προστατεύουν την απασχόληση γυναίκας που γνωστοποίησε στον εργοδότη της την εγκυμοσύνη της; ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014

		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	0.2		
Σύνολο		801	100.0		



68. Ο εργοδότης οφείλει να προβαίνει σε αριθμό ενεργειών και λήψη συγκεκριμένων μέτρων για προστασία της ασφάλειας και υγείας των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργοδοτούμενων. Τι γίνεται σε περίπτωση που, παρόλες τις ενέργειες του εργοδότη, δεν καθιστεί εφικτή η αποφυγή κινδύνων ή η μετάθεση της εργοδοτούμενης αλλού στην εταιρεία;

ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Η εργοδοτούμενη απαλλάσσεται από την εργασία της με απολαβές (για όσο χρειάζεται)	16	7.6	7.6	7.6
	Άλλη απάντηση	45	21.4	21.4	29.0
	Σύμβ/Εγχειριδ.	75	35.7	35.7	64.8
	ΔΓ/ΔΑ	74	35.2	35.2	100.0
Σύνολο		210	100.0	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. Τι γίνεται σε περίπτωση που, παρόλες τις ενέργειες του εργοδότη, δεν καθιστεί εφικτή η αποφυγή κινδύνων ή η μετάθεση της εργοδοτούμενης αλλού στην εταιρεία;

ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014

		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	0.2		
Σύνολο		801	100.0		



Μερική Απασχόληση, Απασχόληση Ορισμένου Χρόνου και Προστασία Μισθών

Σχεδόν οι μισές (47.2%) επιχειρήσεις είναι ενήμερες ότι μετά από τριάντα μήνες διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου, η απασχόληση ενός υπαλλήλου μεταβάλλεται σε σύμβαση αορίστου χρόνου, ποσοστό σημαντικά βελτιωμένο σε σχέση με τον Κύκλο Α' όταν μόνο μια στις τρεις ΜΜΕ είχαν απαντήσει ορθά (31.3%).

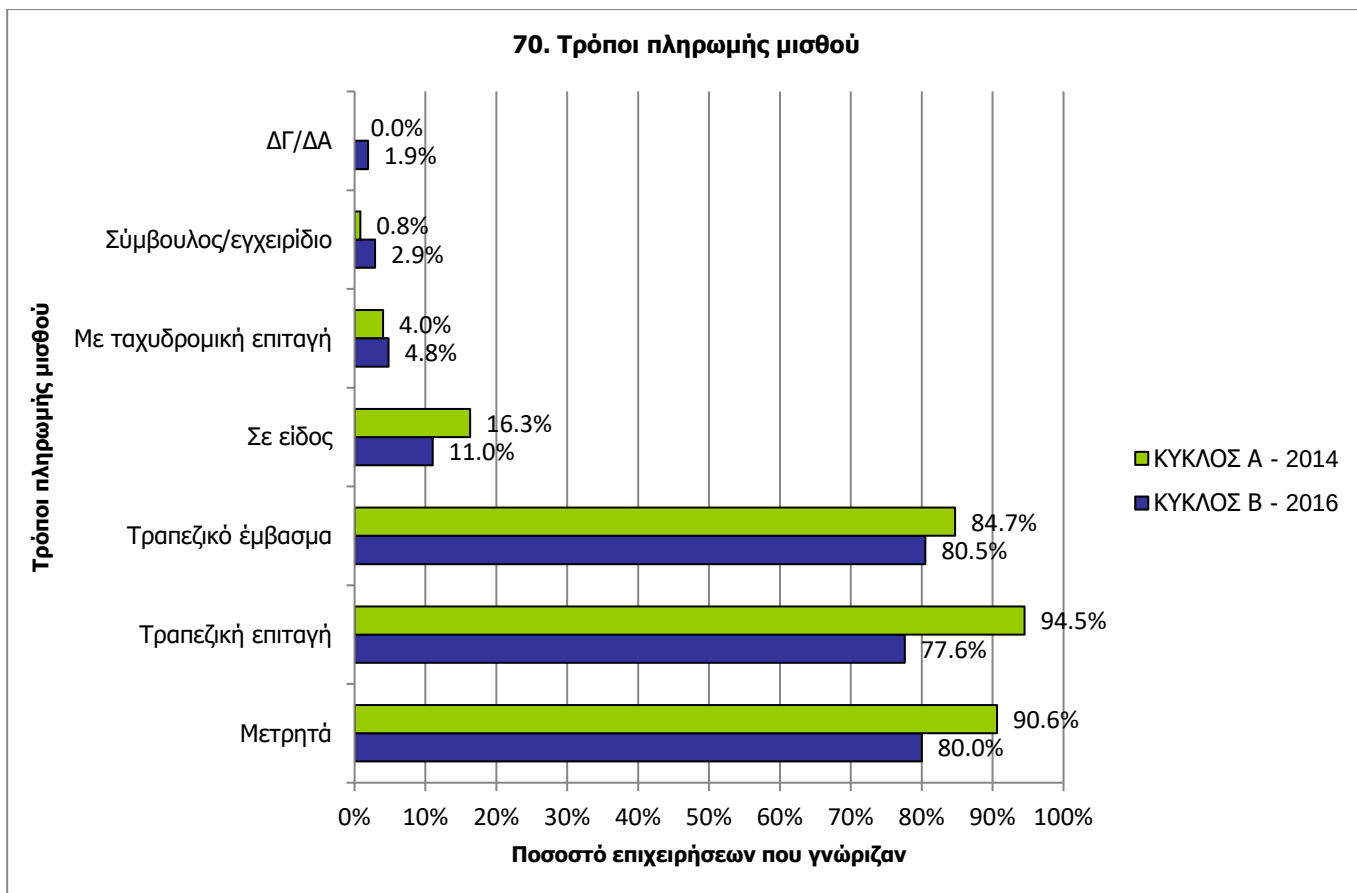
Επίσης, οι επιχειρήσεις είναι ενήμερες σε ιδιαίτερα ψηλό ποσοστό για τη δυνατότητα καταβολής μισθών μέσω τραπεζικής επιταγής (77.6% το 2016, 94.5% το 2014), με τραπεζικό έμβασμα (80.5% το 2016, 84.7% το 2015) και με μετρητά (80% το 2016, 90.6% το 2014), αν και τα ποσοστά είναι μειωμένα σε σχέση με τον Κύκλο Α'.

69. Μετά από πόσους μήνες απασχόλησης, μέσα από διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου, μεταβάλλεται ένας υπάλληλος από ορισμένου χρόνου σε αορίστου; ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	30 Μήνες	43	20.5	20.5	20.5
	Άλλη απάντηση	58	27.6	27.6	48.1
	Σύμβ/Εγχειριδ.	56	26.7	26.7	74.8
	ΔΓ/ΔΑ	53	25.2	25.2	100.0
Σύνολο		210	100.0	100.0	

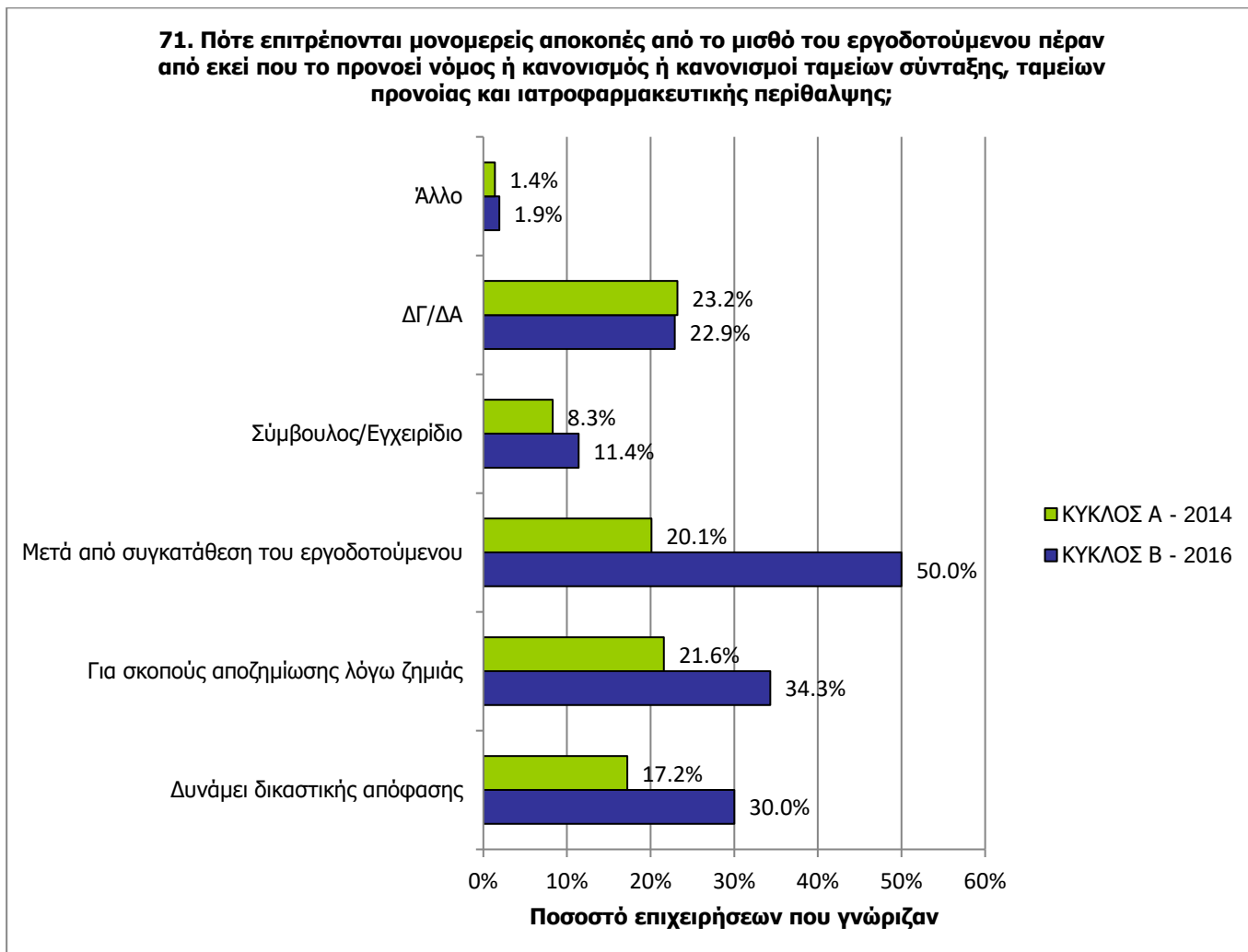
68. Μετά από πόσους μήνες απασχόλησης, μέσα από διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου, μεταβάλλεται ένας υπάλληλος από ορισμένου χρόνου σε αορίστου; ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014

		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	0.9		
Σύνολο		801	100.0		



Η επόμενη ερώτηση, που αφορά το πότε επιτρέπονται μονομερείς αποκοπές από το μισθό του εργοδοτούμενου είναι διαφοροποιημένη σε σχέση με τον Κύκλο Α'. Κατά την έρευνα του 2014 υπήρχαν επιπρόσθετα οι επιλογές 'Κανονισμοί ταμείων σύνταξης / προνοίας / ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης' και 'όπου προνοεί νόμος ή κανονισμός' τις οποίες αρκετοί ερωτώμενοι δεν γνώριζαν κατά τη συνέντευξη αλλά όταν τους το υπεδείκνυε ο ερευνητής διαφάνηκε ότι γνώριζαν αλλά δεν απάντησαν καθότι θεώρησαν δεδομένες τις απαντήσεις. Η ερευνητική ομάδα έκρινε πως οι συγκεκριμένες επιλογές έπρεπε να αφαιρεθούν από την ερώτηση καθότι θα ήταν αντιφατικό μια επιχείρηση να μην γνωρίζει τις συγκεκριμένες απαντήσεις αλλά να τις εφαρμόζει στην πράξη (δεδομένου ότι καταβάλλονται οι διάφορες εισφορές που προνοούν οι σχετικοί νόμοι και τα διάφορα ταμεία). Επίσης, στην παρούσα ερώτηση, επειδή είναι πολλαπλής επιλογής, η απάντηση 'Σύμβουλος / Εγχειρίδιο' καταγράφεται μόνη της.

Τα αποτελέσματα καταδεικνύουν σαφέστατη βελτίωση στο βαθμό ενημέρωσης των επιχειρήσεων. Εκτιμούμε ότι αυτές οι βελτιώσεις αποδίδονται στο γεγονός πως κατά την αρχική έρευνα το 2014 αρκετές επιχειρήσεις μέσα στα πλαίσια αντιμετώπισης των δραματικών συνεπειών της οικονομικής κρίσης είχαν προχωρήσει σε τροποποιήσεις των όρων απασχόλησης του προσωπικού τους, περιλαμβανομένων και μειώσεων σε μισθούς και άλλα ωφελήματα που αποτιμούνται χρηματικά. Για τον λόγο αυτό, οι ΜΜΕ αναγκάστηκαν να εξοικειωθούν με τις πρόνοιες της σχετικής νομοθεσίας που αφορά την προστασία των μισθών.





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

Σε σταθερά υψηλό ποσοστό (79,1% το 2016, 78.8% το 2014) οι επιχειρήσεις γνωρίζουν τον μέγιστο αριθμό ημερών που δικαιούται να εργαστεί ένας εργαζόμενος σε μια εβδομάδα. Σταθερό παραμένει και το ποσοστό όσων ΜΜΕ (44.3% το 2016, 45.1% το 2014) γνωρίζουν κάθε πόσες ώρες συνεχούς εργασίας δικαιούται διάλειμμα ένας εργοδοτούμενος, καθώς και την ελάχιστη διάρκειά του (60% το 2016, 58.8% το 2014) γνωρίζουν την ελάχιστη διάρκειά του. Οι μισοί ερωτώμενοι (51% το 2016, 54.3% το 2014) γνώριζαν τον μέγιστο αριθμό ωρών εργασίας που μπορεί ένας εργοδοτούμενος να εργαστεί (τηρουμένων κάποιων προϋποθέσεων και με κάποιες εξαιρέσεις).

72. Ποιός είναι ο μέγιστος αριθμός ημερών που μπορεί να εργαστεί ένας εργοδοτούμενος σε μια εβδομάδα; ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	6 Ημέρες	166	79.1	79.1	79.1
	Άλλη απάντηση	30	14.3	14.3	93.4
	Σύμβ/Εγχειριδ.	7	3.3	3.3	96.7
	ΔΓ/ΔΑ	7	3.3	3.3	100.0
Σύνολο		210	100.0	100.0	

71. Ποιός είναι ο μέγιστος αριθμός ημερών που μπορεί να εργαστεί ένας εργοδοτούμενος σε μια εβδομάδα; ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014

		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	0.6	0.6	97.7
	ΔΓ/ΔΑ	18	2.2	2.3	100.0
	Σύνολο	799	99.8	100.0	
Ελλείποντα		2	0.2		
Σύνολο		801	100.0		



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

73. Κάθε πόσες ώρες συνεχούς εργασίας δικαιούται διάλειμμα ένας εργοδοτούμενος; ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	6 Ώρες	66	31.4	31.4	31.4
	Άλλη απάντηση	83	39.5	39.5	71.0
	Σύμβ/Εγχειριδ.	27	12.9	12.9	83.8
	ΔΓ/ΔΑ	34	16.2	16.2	100.0
Σύνολο		210	100.0	100.0	

72. Κάθε πόσες ώρες συνεχούς εργασίας δικαιούται διάλειμμα ένας εργοδοτούμενος; ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014					
		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	0.2		
Σύνολο		801	100.0		

74. Ποια είναι η ελάχιστη διάρκεια ενός διαλείμματος; ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	15 λεπτά	122	58.1	58.1	58.1
	Άλλη απάντηση	60	28.6	28.6	86.7
	Σύμβ/Εγχειριδ.	4	1.9	1.9	88.6
	ΔΓ/ΔΑ	24	11.4	11.4	100.0
Σύνολο		210	100.0	100.0	



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

73. Ποια είναι η ελάχιστη διάρκεια ενός διαλείμματος; ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014					
		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	0.9	0.9	94.9
	ΔΓ/ΔΑ	41	5.1	5.1	100.0
	Σύνολο	799	99.8	100.0	
Ελλείποντα		2	0.2		
Σύνολο		801	100.0		

75. Ποιός είναι ο μέγιστος αριθμός ωρών εργασίας ανά εβδομάδα; ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	48 ώρες	81	38.6	38.6	38.6
	Άλλη απάντηση	72	34.3	34.3	72.9
	Σύμβ/Εγχειριδ.	26	12.4	12.4	85.2
	ΔΓ/ΔΑ	31	14.8	14.8	100.0
Σύνολο		210	100.0	100.0	

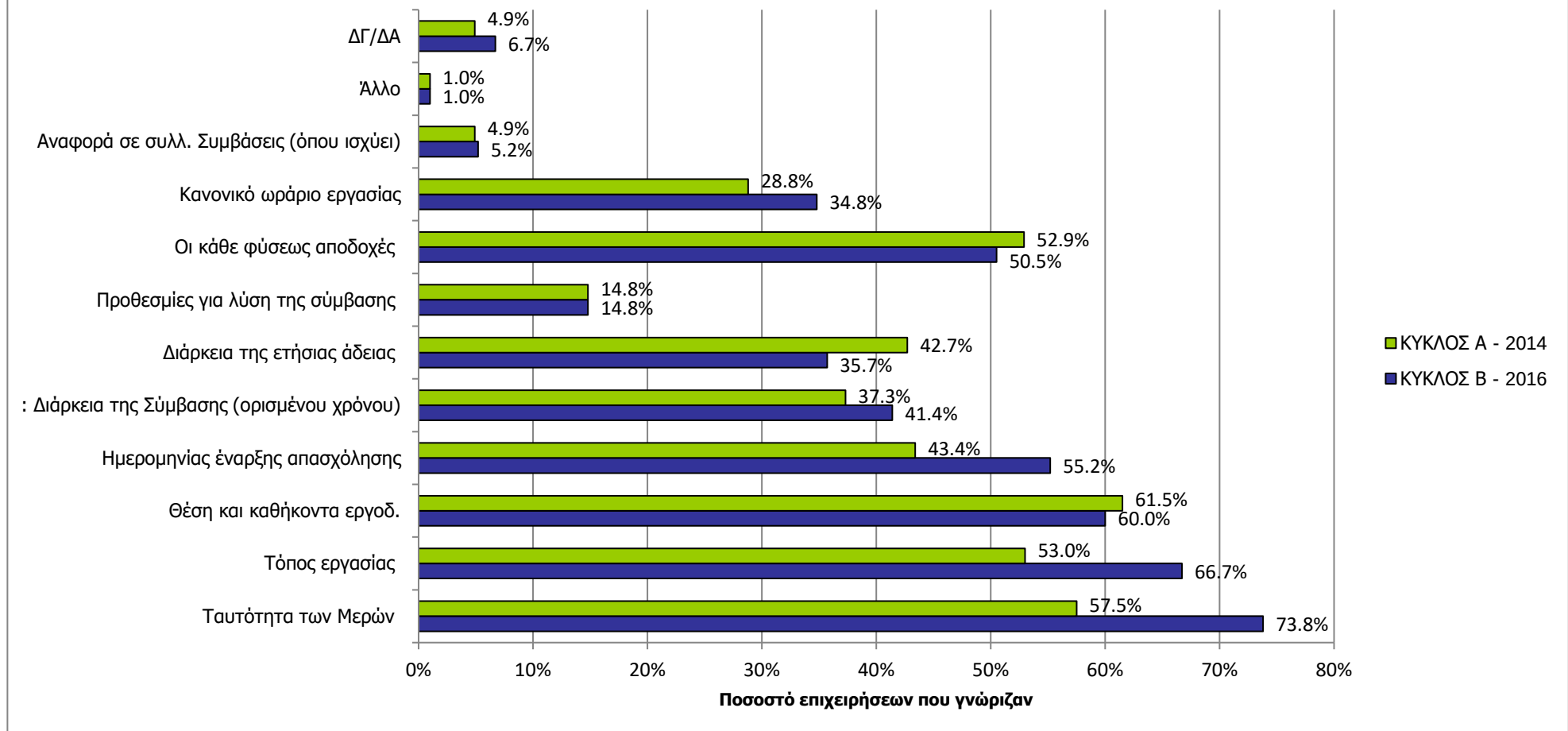
74. Ποιός είναι ο μέγιστος αριθμός ωρών εργασίας ανά εβδομάδα; ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	48 ώρες	388	48.4	49.1	49.1
	Άλλη απάντηση	300	37.5	37.9	87.0
	Σύμβ/Εγχειριδ.	41	5.1	5.2	92.2
	ΔΓ/ΔΑ	62	7.7	7.8	100.0
	Σύνολο	791	98.8	100.0	
Ελλείποντα		10	1.2		
Σύνολο		801	100.0		

Σε ότι αφορά τα ουσιαστικά σημεία που πρέπει να αναφέρονται σε κάθε σύμβαση απασχόλησης, η ταυτότητα των μερών (73.8% το 2016, 57.5% το 2014) και ο τόπος εργασίας (66.7% το 2016, 53% το 2014) έτυχαν της μεγαλύτερης αναγνώρισης. Γενικά παρουσιάζεται βελτίωση στις απαντήσεις της ερώτησης μεταξύ των δύο ερευνών. Αύξηση των ορθών απαντήσεων (45.3% το 2016, 35.3% το 2014) παρατηρείται και στην ερώτηση που αφορά το χρονικό διάστημα εντός του οποίου ο εργοδότης οφείλει να ενημερώσει γραπτώς τον εργοδοτούμενο για τους όρους απασχόλησής του.



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

76. Ουσιώδη σημεία που πρέπει να αναφέρονται σε κάθε σύμβαση απασχόλησης



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





Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

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





**77. Μέχρι πότε ένας εργοδότης οφείλει να ενημερώσει τον εργοδοτούμενο γραπτώς για τους όρους απασχόλησής του;
ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016**

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Μέχρι 1 μήνα μετά την έναρξη της απασχόλησης	51	24.3	24.3	24.3
	Άλλη απάντηση	62	29.5	29.5	53.8
	Σύμβ/Εγχειριδ.	44	21.0	21.0	74.8
	ΔΓ/ΔΑ	53	25.2	25.2	100.0
Σύνολο		210	100.0	100.0	

**76. Μέχρι πότε ένας εργοδότης οφείλει να ενημερώσει τον εργοδοτούμενο γραπτώς για τους όρους απασχόλησής του;
ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014**

		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	0.4		
Σύνολο		801	100.0		



Ίση Εργασία – Ίση Αμοιβή μεταξύ Ανδρών και Γυναικών και Σεξουαλική Παρενόχληση στην Εργασία

Όπως και στον Κύκλο Α', σχεδόν όλες οι επιχειρήσεις (96.2% το 2016, 91.9%) είναι ενημέρες για την υποχρέωση ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για εργασία ίσης αξίας.

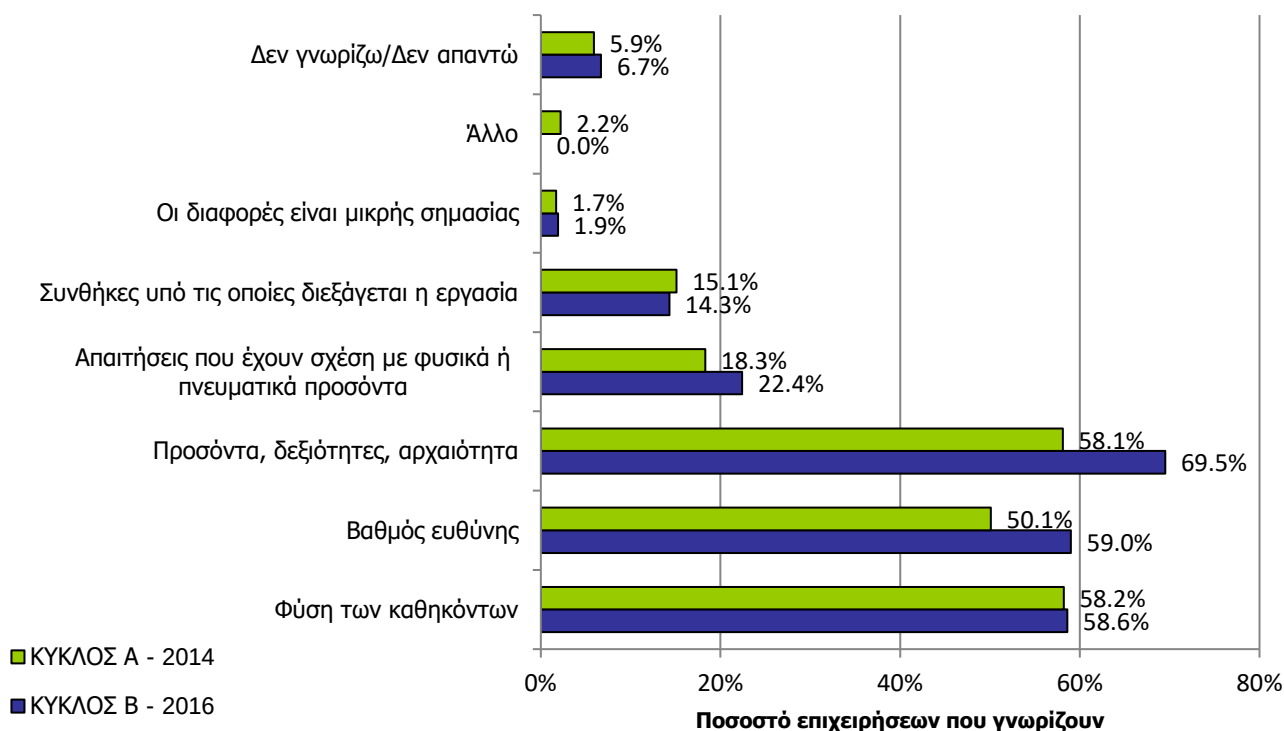
78.Μπορεί ένας άντρας και μια γυναίκα να αμείβονται διαφορετικά για εργασία ίσης αξίας; ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναι	7	3.3	3.3	3.3
	Όχι	193	91.9	91.9	95.2
	Σύμβ/Εγχειριδ.	9	4.3	4.3	99.5
	ΔΓ/ΔΑ	1	0.5	0.5	100.0
Σύνολο		210	100.0	100.0	

77.Μπορεί ένας άντρας και μια γυναίκα να αμείβονται διαφορετικά για εργασία ίσης αξίας; ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014					
		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	0.7	0.8	98.1
	ΔΓ/ΔΑ	15	1.9	1.9	100.0
	Σύνολο	799	99.8	100.0	
Ελλείποντα		2	0.2		
Σύνολο		801	100.0		

Τα πιο γνωστά κριτήρια σύγκρισης με τα οποία αξιολογείται η εργασία ίσης αξίας είναι τα προσόντα, οι δεξιότητες και η αρχαιότητα (69.5% το 2016, 58.6% το 2014), ο βαθμός ευθύνης (59% το 2016, 50.1% το 2014) και η φύση των καθηκόντων (58.6% το 2016, 58.2% το 2014).



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



Πολύ χαμηλό παραμένει το ποσοστό (8.1% το 2016, 6.4% το 2014) των επιχειρήσεων που εφαρμόζουν κώδικα πρακτικής για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία.

80. Υπάρχει σε ισχύ κώδικας πρακτικής για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην επιχείρησή;
ΚΥΚΛΟΣ B - 2016

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναι	17	8.1	8.1	8.1
	Όχι	193	91.9	91.9	100.0
Σύνολο		210	100.0	100.0	



79. Υπάρχει σε ισχύ κώδικας πρακτικής για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην επιχείρησή; ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014					
		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	0.5	0.5	100.0
	Σύνολο	796	99.4	100.0	
Ελλείποντα		5	0.6		
Σύνολο		801	100.0		

Οι ποιοτικές απαντήσεις για τον ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης του Κύκλου Β' κινούνται στο ίδιο μοτίβο με τις απαντήσεις που δόθηκαν κατά τον Κύκλο Α'. Δηλαδή, φαίνεται ότι εξακολουθεί να επικρατεί η εσφαλμένη άποψη πως η σεξουαλική παρενόχληση περιορίζεται μόνο σε άσεμνες φραστικές προσεγγίσεις ή χειρονομίες από τους άντρες προς τις γυναίκες (ή μόνο προς το αντίθετο φύλο). Ενδεικτικές οι ακόλουθες επιλεγμένες απαντήσεις: «Να κολλάς μιας κοπέλλας», «Να βάλλεις σιέριν της άλλης», «Να ντύνεσαι πρόστυχα μες το γραφείο», «Να προσεγγίζεις συνάδελφο για σεξουαλικό σκοπό», «Να μιλάς ή να χειρονομείς με τρόπο που να προσβάλλεις τους συναδέλφους», «ανήθικες προτάσεις και χειρονομίες».

Όπως και κατά των Κύκλου Α', αριθμός ερωτηθέντων έκαναν ιδιαίτερη αναφορά στο ανεπιθύμητο στοιχείο που χαρακτηρίζει την παρενόχληση: «Να προσπαθείς να πείσεις κάποια με το ζόρι να πάει μαζί σου», «Να κολλάς κάποιου τζιαι να μεν καταλάβεις ότι δεν του αρέσκεις», «Να επιμένεις άμα δεν θέλει η άλλη».

Υπενθυμίζεται πως ο ορισμός της σεξουαλικής παρενόχλησης σύμφωνα με τον νόμο είναι: *οποιαδήποτε ανεπιθύμητη από τον αποδέκτη της συμπεριφορά σεξουαλικής φύσεως, που εκφράζεται με λόγια ή έργα και έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου ιδίως όταν δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, εξευτελιστικό, ταπεινωτικό ή επιθετικό περιβάλλον, κατά την απασχόληση ή την επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση ή κατά την πρόσβαση σε απασχόληση ή επαγγελματική εκπαίδευση ή κατάρτιση*

Μόνο η έρευνα του Κύκλου Β' περιλάμβανε ερώτηση στην οποία, με βάση τον ορισμό για τη σεξουαλική παρενόχληση που έδινε ο ερωτώμενος, ο ερευνητής σημείωνε κατά πόσο αυτή προσέγγιζε τον ορισμό που περιγράφεται πιο πάνω. Κριτήριο ήταν η αναφορά της απάντησης στον ανεπιθύμητο χαρακτήρα της παρενόχλησης στο ευρύτερο περιβάλλον της εργασίας, και στη δημιουργία εχθρικού και εκφοβιστικού περιβάλλοντος. Μόνο 16% των επιχειρήσεων έδωσαν απαντήσεις που προσέγγιζαν τον ορθό ορισμό της σεξουαλικής παρενόχλησης.



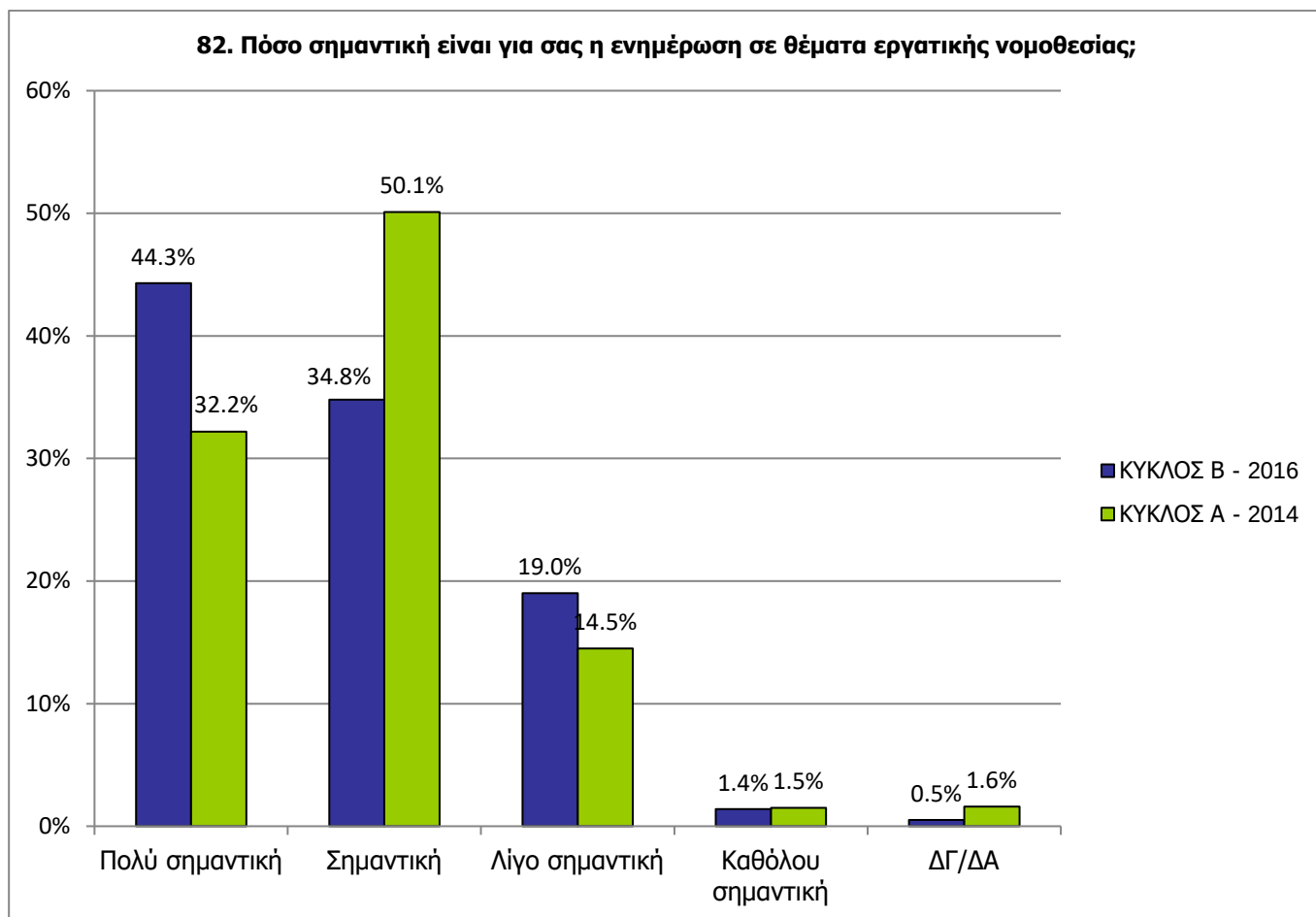
81. Β. Η περιγραφή που δόθηκε προσομοιάζει τον ορισμό της "Σεξουαλικής Παρενόχλησης";
ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016

		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Σωστές Απαντήσεις	Ναι	34	16.2	17.7	17.7
	Όχι	158	75.2	82.3	100.0
	Σύνολο	192	91.4	100.0	
Ελλείποντα		18	8.6		
Σύνολο		210	100.0		



Μέρος Δ': Ενημέρωση και Ανάγκες Κατάρτισης

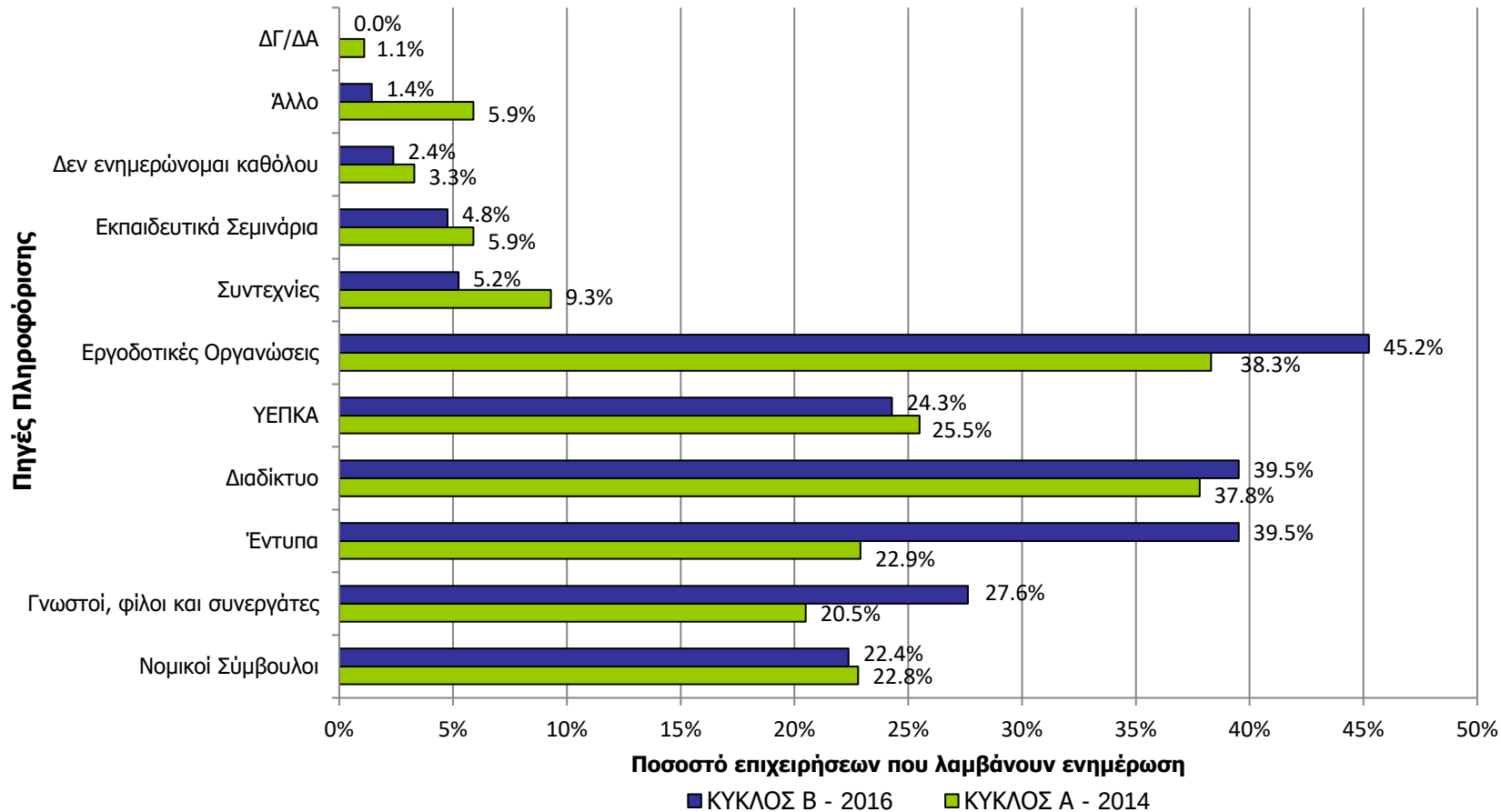
Η ενημέρωση για θέματα εργατικής νομοθεσίας παραμένει σημαντική ή πολύ σημαντική για τις οχτώ στις δέκα επιχειρήσεις (79.2% το 2016, 82.3% το 2014). Παρά το ότι το ποσοστό αυτό δεν διαφοροποιήθηκε ιδιαίτερα μεταξύ των δύο Κύκλων, κατά τον Κύκλο Β' αυξάνεται κατά πολύ το ποσοστό (44.3% το 2016, 32.2% το 2014) όσων ΜΜΕ θεωρούν την ενημέρωση πολύ σημαντική σε σχέση με τον Κύκλο Α'.



Οι σημαντικότερες πηγές ενημέρωσης των επιχειρήσεων για θέματα που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις και την εργατική νομοθεσία αποτελούν σε ποσοστό 45.2% (38.3% το 2014) οι εργοδοτικές οργανώσεις, 39.5% (31.8% το 2014) το διαδίκτυο και 39.5% (16.7% το 2014) τα έντυπα. Σημειώνεται η ιδιαίτερα αυξημένη σημασία που αποδίδουν οι επιχειρήσεις στη χρήση του διαδικτύου και σε εξειδικευμένα έντυπα για έγκυρη πληροφόρηση σχετικά με θέματα εργασιακών σχέσεων και εργατικής νομοθεσίας.



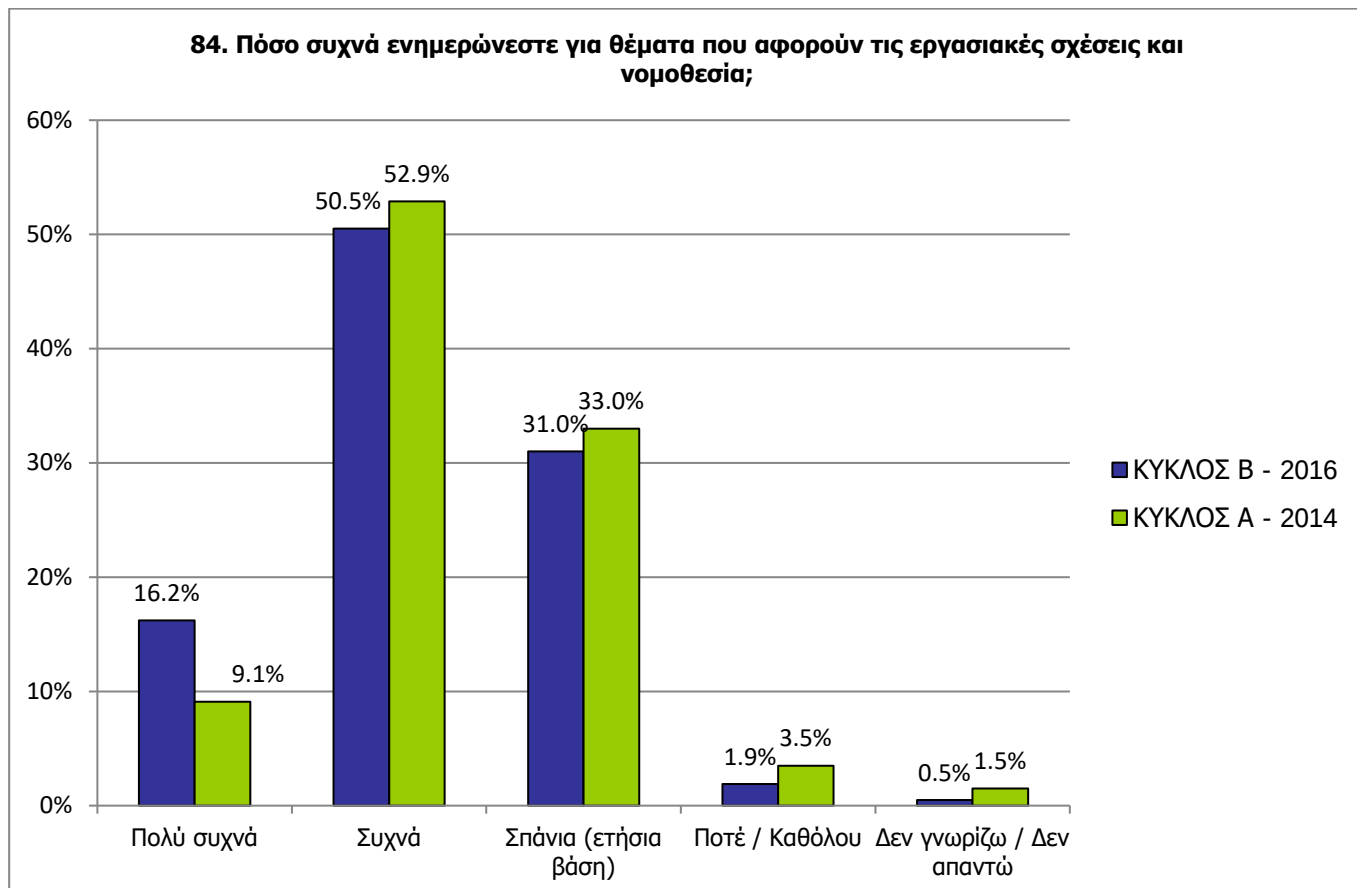
83. Από που ενημερώνονται οι επιχειρήσεις για θέματα που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις και τη νομοθεσία





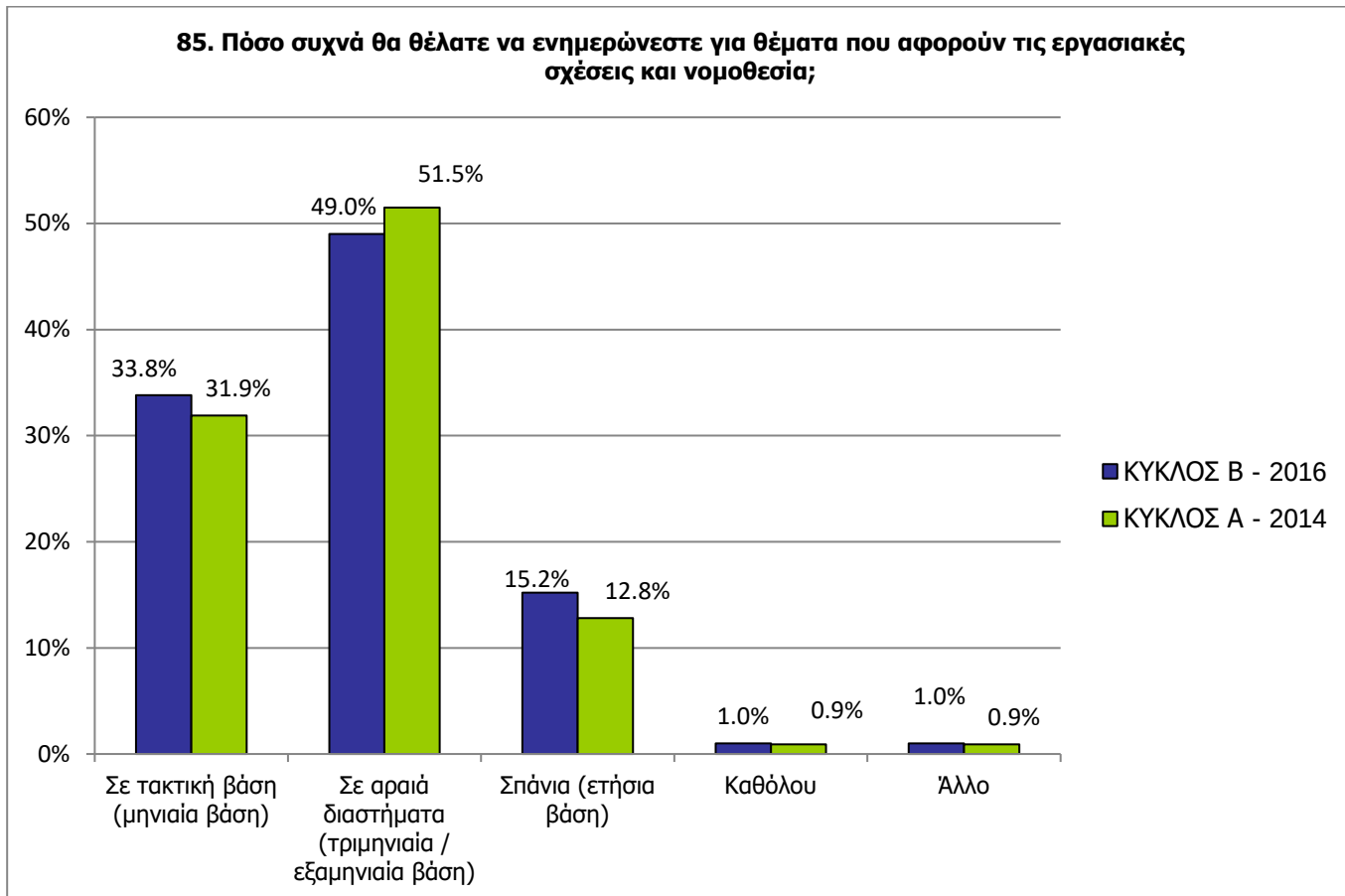
Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Οι ανάγκες για συχνή ενημέρωση για θέματα εργασιακών σχέσεων έχουν αυξηθεί αφού 66.7% (62% το 2014) των ερωτώμενων δήλωσαν ότι ενημερώνονται συχνά ή πολύ συχνά ενώ το ποσοστό όσων δήλωσαν ότι ενημερώνονται πολύ συχνά αυξήθηκε κατά 7.1% (16.2% το 2016, 9.1% το 2014). Τουλάχιστο μια στις τρείς επιχειρήσεις θα ήθελε να ενημερώνεται για θέματα που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις και τη νομοθεσία σε μηνιαία βάση (33.8% το 2016, 31.9% το 2014).





Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ



Σημαντική αύξηση καταγράφει το ποσοστό των επιχειρήσεων που ενδιαφέρονται να συμμετάσχουν σε εξειδικευμένα σεμινάρια για την εργασιακή νομοθεσία. Το 2016 74.8% των ερωτώμενων απάντησαν θετικά, ενώ το 2014 μόλις 56.7%.

86. Θα σας ενδιέφερε η συμμετοχή σε εξειδικευμένα σεμινάρια για την εργασιακή νομοθεσία και πρακτική; ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016					
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναι	157	74.8	74.8	74.8
	Όχι	50	23.8	23.8	98.6
	ΔΓ/ΔΑ	3	1.4	1.4	100.0
Σύνολο		210	100.0	100.0	



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

91. Θα σας ενδιέφερε η συμμετοχή σε εξειδικευμένα σεμινάρια για την εργασιακή νομοθεσία και πρακτική; ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014					
		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	0.2		
Σύνολο		801	100.0		

Όσες ΜΜΕ απάντησαν καταφατικά στο αν θα τις ενδιέφερε να συμμετάσχουν σε εξειδικευμένα σεμινάρια, θεωρούν ως σημαντικότερα κριτήρια το κόστος (54.8% το 2016, 37.1% το 2014), τη διδακτέα ύλη (49.0% το 2016, 31.3% το 2014) και τον διοργανωτή (47.8% το 2016, 19.4% το 2014).

Από τις ανοικτού τύπου απαντήσεις που συλλέχθηκαν σε σχέση με την θεματολογία τέτοιων σεμιναρίων, ψηλά στις προτιμήσεις των επιχειρήσεων είναι ο τερματισμός της απασχόλησης, θέματα ασφάλειας και υγείας καθώς και η πρόληψη και καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης.

ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014	
Κόστος	37.1%
Διδακτέα Ύλη	31.3%
Διάρκεια	29.3%
Τοποθεσία	23.7%
Διοργανωτής	19.4%
Επιχορήγηση	14.2%
Άλλο	3.2%

ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016	
Κόστος	54.8%
Διδακτέα Ύλη	49.0%
Διοργανωτής	47.8%
Διάρκεια	33.1%
Επιχορήγηση	26.8%
Τοποθεσία	25.5%
Άλλο	0.6%



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Κατά τον Κύκλο Β', οι ερωτώμενοι ήταν πρόθυμοι σε αρκετά ψηλότερο ποσοστό (66.7%) να αγοράσουν εξειδικευμένα βιβλία για την εργατική νομοθεσία που απευθύνονται προς τους εργοδότες σε σχέση με τον Κύκλο Α' (41.7%). Αρκετοί ερωτώμενοι μάλιστα ανέφεραν κατά τη συνέντευξη πως θα τους ενδιέφερε η ύπαρξη ενημερωτικού υλικού στην αγγλική γλώσσα. Η ύπαρξη ενός προτύπου με το οποίο να πιστοποιείται και να διαφημίζεται η προσήλωσή των επιχειρήσεων σε θέματα ορθής εφαρμογής του εργατικού δικαίου θα ενδιέφερε πάρα πολύ 35.2% των επιχειρήσεων (22.8% το 2014). Υπενθυμίζουμε ότι στα πλαίσια της πρώτης φάσης του Έργου, δημιουργήθηκε το πρότυπο πιστοποίησης επιχειρήσεων *Sound Industrial Relations 2014 (SIR 2014)*. Εξ όσων είμαστε σε θέση να γνωρίζουμε, αυτό αποτελεί και το μόνο τέτοιο πρότυπο για το οποίο δόθηκε αρκετή δημοσιότητα όταν εισήχθηκε. Είναι λογικό να συμπεράνουμε πως μεγάλο ποσοστό της αύξησης που παρατηρείται οφείλεται στη δημιουργία του προτύπου.

89. Θα αγοράζατε βιβλία που αφορούν την κυπριακή εργατική νομοθεσία και απευθύνονται αποκλειστικά προς τους εργοδότες; ΚΥΚΛΟΣ Β - 2016

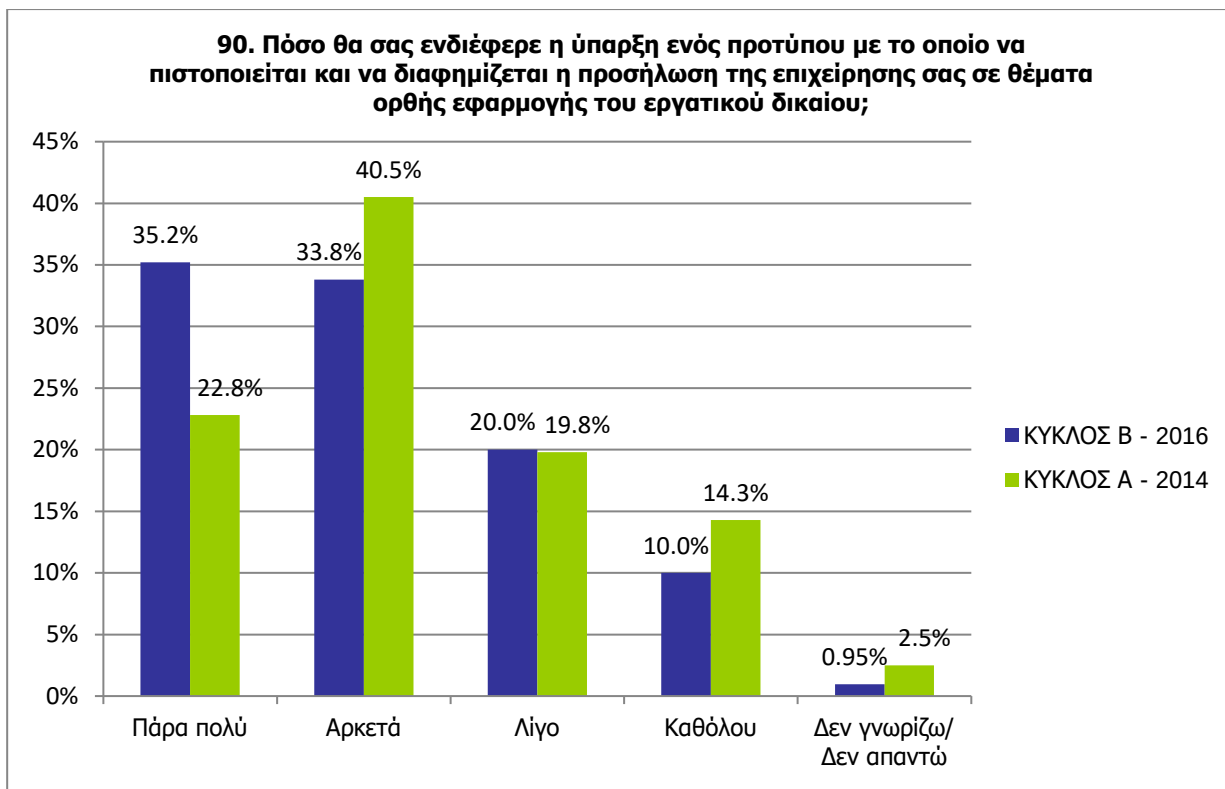
		Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο Ποσοστό	Αθροιστικό Ποσοστό
Έγκυρα	Ναι	140	66.7	66.7	66.7
	Όχι	65	31.0	31.0	97.6
	ΔΓ/ΔΑ	5	2.4	2.4	100.0
Σύνολο		210	100.0	100.0	

94. Θα αγοράζατε βιβλία που αφορούν την κυπριακή εργατική νομοθεσία και απευθύνονται αποκλειστικά προς τους εργοδότες; ΚΥΚΛΟΣ Α - 2014

		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	0.6		



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ





Συμπεράσματα Έρευνας

Έχοντας καταγράψει και αποτυπώσει τις ανάγκες και ελλείψεις των ΜΜΕ στην κατανόηση και εφαρμογή του νομοθετικού και θεσμικού πλαισίου που αφορά τις εργασιακές σχέσεις στην συγκεκριμένη περίοδο αναφοράς, και έχοντας συγκρίνει αυτά τα δεδομένα με αυτά που προέκυψαν κατά την έρευνα του Κύκλου Α', καταλήγουμε ότι η Έρευνα έχει επιτύχει το σκοπό της.

Μέσα από τα πορίσματα της Έρευνας αντιπαραβάλλονται δεδομένα που αφορούν δύο παραπλήσιες αλλά ταυτόχρονα πολύ διαφορετικές περιόδους της Κυπριακής οικονομίας. Η παρούσα Έρευνα εκπονήθηκε στις αρχές του 2016, μέσα σε μια περίοδο όπου η οικονομία σταθεροποιείται και παρουσιάζει σημάδια σταδιακής ανάκαμψης από την κρίση των προηγούμενων ετών. Η έρευνα του Κύκλου Α' εκπονήθηκε μέσα στην προαναφερθείσα κρίση, η οποία χαρακτηρίστηκε από την αναγκαστική συμμετοχή των καταθετών στην διάσωση του χρηματοπιστωτικού συστήματος μετά τα γνωστά γεγονότα που ακολούθησαν το Eurogroup Μαρτίου 2013.

Είναι σημαντικό να τονισθεί πως οι δύο έρευνες αποτυπώνουν την εικόνα των αναγκών και ελλείψεων των ΜΜΕ στην κατανόηση και εφαρμογή του νομοθετικού και θεσμικού πλαισίου που αφορά τις εργασιακές σχέσεις σε δυο διαφορετικές στιγμές, καταγράφοντας στην παρούσα Έκθεση τις ομοιότητες και διαφορές στα αποτελέσματα κατά τρόπο περιγραφικό. Με δεδομένο πως η έρευνα του Κύκλου Β' αποτελεί επαναληπτική έρευνα, η οποία αντιγράφει κατά το μεγαλύτερο μέρος της την έρευνα που έγινε στον Κύκλο Α', οι επιφυλάξεις και περιορισμοί που διατυπώθηκαν στην έκθεση πορισμάτων του Κύκλου Α' ισχύουν και σε αυτή την περίπτωση. Συγκεκριμένα:

1. Τα αποτελέσματα της Έρευνας είναι συγκεντρωτικά και παρουσιάζουν την γενική εικόνα του συνόλου των επιχειρήσεων που απάντησαν. Τα σημάδια σταθεροποίησης και σταδιακής ανάκαμψης που παρουσιάζονται αφορούν το σύνολο της οικονομίας όμως έκαστος τομέας οικονομικής δραστηριότητας (ΤΟΔ) παρουσιάζει διαφορετική δυναμική (κατά τον ίδιο τρόπο που η οικονομική κρίση επηρέασε το σύνολο της οικονομίας, αλλά κάποιοι τομείς επηρεάστηκαν σε μεγαλύτερο βαθμό από άλλους). Αυτή η ανομοιογένεια καταγράφεται και στα πορίσματα της έρευνας που αφορούν την απασχόληση. Μόνο περαιτέρω έρευνα μπορεί να μας οδηγήσει στην λήψη πιο συγκεκριμένων συμπερασμάτων για τα δεδομένα και τις τάσεις κάθε ΤΟΔ.
2. Οι ερωτώμενοι έδωσαν τις απαντήσεις τους εκ του προχείρου, χωρίς οποιαδήποτε προετοιμασία. Έστω και αν οι ερωτώμενοι απάντησαν λανθασμένα, είναι λογικό να υποθέσουμε πως σε πραγματικές συνθήκες, εάν χρειάζονταν να εφαρμόσουν ή να ακολουθήσουν τις πρόνοιες μιας εργατικής νομοθεσίας, δεν θα το έπρατταν απερίσκεπτα ή χωρίς προηγούμενη διερεύνηση. Ο βαθμός γνώσης του περιεχομένου μιας νομοθεσίας ΔΕΝ συνεπάγεται αυτόματα την κακή εφαρμογή της νομοθεσίας. Η έρευνα σχεδιάστηκε στη βάση του αριθμού και της γεωγραφικής διασποράς των επιχειρήσεων ανά ΤΟΔ, όπως και η έρευνα του Κύκλου Α'. Εάν έμπαιναν διαφορετικά κριτήρια, π.χ. εάν το δείγμα της έρευνας επιλεγόταν στη βάση του ποσοστού που απασχολεί κάθε ΤΟΔ ή στη βάση της συνεισφοράς του στο ΑΕΠ, τότε τα αποτελέσματα θα ήταν διαφορετικά αφού σε τέτοια περίπτωση κάποιοι τομείς θα είχαν περισσότερη βαρύτητα ή θα ήταν περισσότερο συνδikaλισμένοι κλπ σε σχέση με τους υπόλοιπους.

Τα συμπεράσματα των πορισμάτων προκύπτουν ως ακολούθως:



Ταυτότητα Έρευνας

Τα στοιχεία από την ταυτότητα έρευνας καταδεικνύουν πως το δείγμα των επιχειρήσεων οι οποίες συμμετείχαν στην Έρευνα κατά των Κύκλου Β΄ αντιπροσωπεύουν επαρκώς το δείγμα του Κύκλου Α΄. Ως τέτοιο, ταυτίζεται πλήρως με τους στόχους που είχαν τεθεί και αντιπροσωπεύουν επαρκώς την γεωγραφική διασπορά των επιχειρήσεων ανά τομέα οικονομικής δραστηριότητας στην ελεύθερη επικράτεια της Κυπριακής Δημοκρατίας.

Συνολικά, τα ποσοστά συμμετοχής των ΜΜΕ σε επαγγελματικούς συνδέσμους ή σε εργοδοτικές οργανώσεις δεν διαφοροποιούνται ιδιαίτερα.

Οικονομικά Στοιχεία, Στοιχεία Απασχόλησης και Προβλέψεις

Τα δεδομένα, όπως έχουν καταγραφεί, αντικατοπτρίζουν την σταθεροποίηση της οικονομίας και την σταδιακή ανάκαμψη που παρατηρείται μετά από την περίοδο οικονομικής κρίσης που βίωσε ο τόπος.

Συγκεκριμένα:

- Η οικονομική σταθεροποίηση και σταδιακή ανάκαμψη είναι περισσότερο ορατή σε κάποιους τομείς παρά σε άλλους.
- Ιδιαίτερα σε ότι αφορά την απασχόληση, μεγαλύτερες θετικές μεταβολές σε μη διευθυντικό προσωπικό κατέγραψαν οι τομείς διοικητικών και υποστηρικτικών δραστηριοτήτων και δραστηριοτήτων σχετικές με την ανθρώπινη υγεία. Μεγαλύτερες αρνητικές μεταβολές μη διευθυντικού προσωπικού παρουσιάζει ο τομέας κατασκευών. Σημειώνεται πως ακόμη και εκεί που υπάρχουν αρνητικές μεταβολές, αυτές είναι μικρότερες απ' ό τι στον Κύκλο Α΄ (μείωση του βαθμού απώλειας θέσεων εργασίας).
- Οι πλείστοι εργαζόμενοι, σχεδόν εννέα στους δέκα, συνεχίζουν να απασχολούνται πάνω σε πλήρη βάση.
- Τα οικονομικά δεδομένα των επιχειρήσεων έχουν βελτιωθεί και φαίνεται πως το αρνητικό οικονομικό κλίμα άρχισε να αντιστρέφεται στο χρονικό διάστημα μεταξύ των δύο ερευνών. Μεγάλο ποσοστό επιχειρήσεων κατέγραψε, έστω και περιορισμένη, αύξηση του κύκλου εργασιών, της κερδοφορίας και του κεφαλαίου κίνησης, ενώ αντιστρόφως μειώθηκαν τα ποσοστά των επιχειρήσεων που κατέγραψαν μειώσεις. Οι περισσότερες όμως θετικές βελτιώσεις στα οικονομικά δεδομένα είναι περιορισμένης έκτασης, ενδεικτικό της πολύ συκρατημένης οικονομικής ανάπτυξης που παρουσιάζει η οικονομία στο σύνολό της. Σημειώνεται ότι οι θετικές μεταβολές αφορούν τα δεδομένα των επιχειρήσεων μεταξύ 31/12/2014 και 31/12/2015.
- Πολύ περισσότερες επιχειρήσεις είναι θετικές στις προβλέψεις τους για την πορεία της οικονομίας στο εγγύς μέλλον σε σχέση με την αρχική έρευνα, όμως η αισιοδοξία τους παραμένει συκρατημένη.
- Μόνο μια στις τέσσερις επιχειρήσεις προτίθεται να προσλάβει προσωπικό εντός του επόμενου χρόνου, δεδομένο που δεν διαφοροποιείται από την αρχική έρευνα.



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

- Η μείωση του κύκλου εργασιών αποτελεί το σημαντικότερο πρόβλημα για σχεδόν μια στις δύο επιχειρήσεις, ποσοστό αρκετά μειωμένο σε σχέση με τον Κύκλο Α΄ όπου επηρέαζε σχεδόν τρεις στις τέσσερις επιχειρήσεις.
- Μειώθηκε σε πολύ σημαντικό βαθμό το ποσοστό των επιχειρήσεων που προχώρησαν σε καταργήσεις / συμπτώξεις τμημάτων λόγω της κρίσης ή σε καθυστερήσεις και προβλήματα στην καταβολή μισθών και ωφελημάτων.
- Μόλις μια στις δέκα επιχειρήσεις προχώρησαν σε μειώσεις μισθών ή ωφελημάτων, σε αντίθεση με μια στις δύο κατά τον Κύκλο Α΄.
- Λιγότερες από μια στις δέκα επιχειρήσεις προχώρησαν σε διαφοροποίηση όρων απασχόλησης ή σε μείωση προσωπικού για λόγους πλεονασμού, σε αντίθεση με μια στις τρεις επιχειρήσεις κατά τον Κύκλο Α΄.
- Σχεδόν μια στις πέντε επιχειρήσεις θα προσλάμβαναν νέο προσωπικό εάν τους παρέχονταν επαρκείς χρηματοπιστωτικές διευκολύνσεις, ποσοστό μειωμένο σε σχέση με την αρχική έρευνα.
- Το προσωπικό σε 15.2% των επιχειρήσεων είναι συνδικαλισμένο, ποσοστό μειωμένο κατά 4.9% σε σχέση με τον Κύκλο Α΄. Εκεί όπου είναι συνδικαλισμένο, το προσωπικό καλύπτεται από συλλογική σύμβαση σε ποσοστό 84.4%, ποσοστό επίσης μειωμένο σε σχέση με τον Κύκλο Α΄ (91.4%).
- Η μερική απασχόληση είναι πολύ πιο διαδεδομένη ανάμεσα στις επιχειρήσεις από την απασχόληση με σύμβαση ορισμένου χρόνου ή άλλες ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Όμως και στις τρεις περιπτώσεις, τα ποσοστά είναι μειωμένα σε σχέση με την αρχική έρευνα.
- Σχεδόν τρεις στις τέσσερις επιχειρήσεις αξιοποιούν τις διάφορες κρατικές υπηρεσίες που είναι διαθέσιμες μέσω διαδικτύου.

Εργατική Νομοθεσία και Κώδικας Βιομηχανικών Σχέσεων

Η σύγκριση των δεδομένων που αφορούν τον βαθμό κατανόησης της εργατικής νομοθεσίας και του Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων οδηγεί στα ακόλουθα συμπεράσματα:

- Οι περισσότερες επιχειρήσεις (τρεις στις τέσσερις) εξακολουθούν να θεωρούν πως συμμορφώνονται σε ψηλό βαθμό με την εργατική νομοθεσία.
- Το ποσοστό των επιχειρήσεων εις βάρος των οποίων έχει γίνει οποιαδήποτε καταγγελία στο Υπουργείο Εργασίας ή εναντίων των οποίων έχει κινηθεί νομική διαδικασία για εργασιακής φύσεως ζητήματα, από πολύ χαμηλό που ήταν κατά τον Κύκλο Α΄ έχει προσεγγίσει σχεδόν το μηδέν.
- Οι μισές επιχειρήσεις αγνοούν την ύπαρξη του Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων, λιγότερες από τις μισές γνωρίζουν για τη μεσολαβητική διαδικασία και ελάχιστες γνωρίζουν επιμέρους πρόνοιες. Τα ποσοστά λίγο διαφοροποιούνται από την αρχική έρευνα.
- Μόνο μια μικρή μειοψηφία επιχειρήσεων διαθέτει εγχειρίδιο προσωπικού ή πειθαρχικό κώδικα. Τα προβλήματα, σε συντριπτικό ποσοστό, επιλύονται απευθείας με τον υπάλληλο. Ελάχιστη διαφοροποίηση μεταξύ των δύο κύκλων.



Βασικές Υποχρεώσεις Εργοδότη

Τα πορίσματα επιβεβαιώνουν πως στην συντριπτική τους πλειοψηφία οι επιχειρήσεις εξακολουθούν να τηρούν τις βασικές τους υποχρεώσεις έναντι των εργοδοτούμενων. Σχεδόν όλες οι επιχειρήσεις (96.7%) έχουν τους εργοδοτούμενους τους δηλωμένους στις υπηρεσίες κοινωνικών ασφαλίσεων, διαθέτουν ασφάλεια ευθύνης εργοδότη για όλο το προσωπικό (91.9%), ενώ εφτά στις δέκα έχουν συνάψει συμβόλαιο απασχόλησης. Τα ποσοστά αυτά είναι βελτιωμένα σε σχέση με την αρχική έρευνα.

Όπως και στα πορίσματα της αρχικής έρευνας, διαπιστώνουμε πως περαιτέρω ανάλυση των δεδομένων θα μπορούσε να εντοπίσει συγκεκριμένους ΤΟΔ ή επαρχίες όπου μέσα από στοχευμένες ενημερωτικές ενέργειες θα μπορούσε να βελτιωθεί το επίπεδο συμμόρφωσης.

Τερματισμός της Απασχόλησης

- Ο βαθμός ενημέρωσης των επιχειρήσεων σε ότι αφορά τους νόμιμους λόγους τερματισμού της απασχόλησης δεν διαφοροποιείται ιδιαίτερα σε σχέση με τον Κύκλο Α'. Εξαίρεση αποτελεί η αιτιολογία εκτέλεσης εργασίας κατά τρόπο μη εύλογα ικανοποιητικό (δεν κάνει καλά τη δουλειά του) όπου οι επιχειρήσεις παρουσιάζονται αρκετά πιο ενημερωμένες σε ποσοστό 87.1% (68.9% το 2014).
- Ο βαθμός ενημέρωσης των επιχειρήσεων σε ότι αφορά τους νόμιμους λόγους πλεονασμού δεν διαφοροποιείται ιδιαίτερα μεταξύ των δύο Κύκλων.
- Οι μισές ή περισσότερες από τις μισές των επιχειρήσεων εξακολουθούν να μην γνωρίζουν τις επιμέρους πρόνοιες του σχετικού Νόμου, όπως την προειδοποίηση που δίνεται από τον εργοδότη πριν την απόλυση, την προτεραιότητα πρόσληψης απολυθέντων υπαλλήλων μετά τον πλεονασμό, το ύψος της αποζημίωσης από το Ταμείο Πλεονάζοντος Προσωπικού κ.α. Όμως τα αποτελέσματα είναι αρκετά βελτιωμένα σε σχέση με τα αποτελέσματα του Κύκλου Α'. Σημαντικός αριθμός επιχειρήσεων έδωσαν επίσης λανθασμένες απαντήσεις νομιζόμενες πως απάντησαν ορθά. Παρά τη βελτίωση που διαπιστώνεται, εξακολουθεί να υπάρχει σημαντικό κενό στην κατανόηση του *Περί Τερματισμού της Απασχόλησης Νόμου* από τις επιχειρήσεις. Με δεδομένη την σημασία της συγκεκριμένης νομοθεσίας για τις επιχειρήσεις, αλλά και το ευρύτερο σύστημα εργασιακών σχέσεων στην Κύπρο, θα μπορούσαν να γίνουν περαιτέρω δράσεις (έκδοση και διάχυση ενημερωτικού υλικού, διοργάνωση εκπαιδευτικών σεμιναρίων) για αποτελεσματική και στοχευμένη ενημέρωση.
- Θετική διαπίστωση αποτελεί η σημαντική αύξηση του ποσοστού των επιχειρήσεων που αναγνωρίζουν τους λόγους που ουδέποτε συνιστούν νόμιμο λόγο απόλυσης. Ιδιαίτερα σημειώνεται ο πολύ καλύτερος βαθμός ενημέρωσης για τους λόγους εγκυμοσύνης ή μητρότητας που ουδέποτε συνιστούν λόγο νόμιμης απόλυσης (61.9% το 2016, 42.1% το 2014).

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

- Σχεδόν τρεις στις τέσσερις επιχειρήσεις γνωρίζουν για την ελάχιστη ετήσια άδεια που δικαιούται ένας υπάλληλος ανά έτος, χωρίς ιδιαίτερη διαφοροποίηση μεταξύ των δημοσκοπήσεων. Σχεδόν όλες οι επιχειρήσεις, και μάλιστα σε αυξημένο ποσοστό, γνωρίζουν ότι οι καθιερωμένες με νόμο, έθιμο ή σύμβαση αργίες δεν μπορούν να θεωρηθούν ως μέρες άδειας.



- Λιγότερες από ή γύρω στις μισές επιχειρήσεις, αν και σε αυξημένο ποσοστό σε σχέση με τον Κύκλο Α', γνωρίζουν για τη συσσώρευση ετήσιας άδειας, την άδεια για λόγους ανωτέρας βίας καθώς και τη διάρκεια και τρόπο λήψης της γονικής άδειας. Παρά τις βελτιώσεις που παρατηρούνται, εξακολουθεί να υπάρχει σημαντικό κενό στην κατανόηση των σχετιζόμενων με τις άδειες νομοθεσιών.

Προστασία της Μητρότητας

- Η μεγάλη πλειοψηφία των επιχειρήσεων, αλλά σε μειωμένο ποσοστό σε σχέση με την αρχική έρευνα, δεν ακολουθεί συγκεκριμένη πολιτική μητρότητας. Εντούτοις, πολύ περισσότερες επιχειρήσεις (70.9% το 2016, 53.4% το 2014) γνωρίζουν πόση άδεια μητρότητας δικαιούται κάθε μητέρα.
- Σημαντικές βελτιώσεις παρουσιάζονται στα ποσοστά των επιχειρήσεων που είναι ενήμερες για τις υπόλοιπες πρόνοιες της νομοθεσίας, ιδιαίτερα σε ότι αφορά το δικαίωμα της μητέρας σε απουσία για σκοπούς φροντίδας του παιδιού, τις διατάξεις της νομοθεσίας που προστατεύουν την απασχόληση γυναίκας που γνωστοποίησε την εγκυμοσύνη της στον εργοδότη της και το τι γίνεται στην περίπτωση που δεν καθίσταται εφικτή η προστασία εγκύου ή λεχώνας στο χώρο εργασίας. Παρά τις βελτιώσεις που παρατηρούνται όμως, εξακολουθεί να υπάρχει σημαντικό κενό στην κατανόηση της σχετικής νομοθεσίας αφού σε αρκετές περιπτώσεις οι πλείστες των επιχειρήσεων αγνοούν τις πρόνοιες της.

Μερική Απασχόληση, Απασχόληση Ορισμένου Χρόνου και Προστασία των Μισθών

- Σχεδόν οι μισές επιχειρήσεις είναι ενήμερες ότι μετά από τριάντα μήνες διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου η εργασιακή σχέση μεταβάλλεται σε αορίστου χρόνου, κάτι που αποτελεί σημαντική βελτίωση σε σχέση με την αρχική έρευνα όπου ορθά απάντησαν μια στις τρεις επιχειρήσεις.
- Υπάρχει σημαντική βελτίωση στον βαθμό αναγνώρισης των λόγων που επιτρέπουν τις μονομερείς αποκοπές από το μισθό του εργοδοτούμενου.

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

- Σχεδόν τρεις στις τέσσερις επιχειρήσεις γνωρίζουν τον μέγιστο αριθμό ημερών που μπορεί να εργαστεί ένας εργοδοτούμενος σε μια βδομάδα, ποσοστό λίγο χαμηλότερο απ' ότι στον Κύκλο Α'. 65.2% των εργαζομένων γνωρίζουν την ελάχιστη διάρκεια ενός διαλείμματος, ποσοστό αυξημένο σε σχέση με την αρχική έρευνα. Μόνο οι μισοί ερωτώμενοι γνώριζαν τον μέγιστο αριθμό ωρών εργασίας που μπορεί ένας εργοδοτούμενος να εργαστεί ανά εβδομάδα, ποσοστό ελάχιστα χαμηλότερο σε σχέση με το 2014.
- 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, όμως οι γνώσεις των επιχειρήσεων είναι σαφώς βελτιωμένες σε σχέση με τον Κύκλο Α'.



- Σημειώνεται σημαντική αύξηση των ορθών απαντήσεων σε σχέση με το χρονικό διάστημα εντός του οποίου ο εργοδότης οφείλει να ενημερώσει γραπτώς τον εργοδοτούμενο για τους όρους απασχόλησής του. Παρά την βελτίωση που παρατηρείται, λιγότερες από τις μισές επιχειρήσεις γνώριζαν την ορθή απάντηση. Μία στις τρεις σχεδόν επιχειρήσεις απάντησαν λανθασμένα, κάτι που αποτελεί βελτίωση σε σχέση με την αρχική δημοσκόπηση όπου λανθασμένη απάντηση έδωσαν οι μισές επιχειρήσεις.

Ίση Εργασία – Ίση Αμοιβή μεταξύ Ανδρών και Γυναικών και Σεξουαλική Παρενόχληση

- Σχεδόν όλες οι επιχειρήσεις, και στις δύο φάσεις της έρευνας, γνωρίζουν πως ένας άντρας και μια γυναίκα δεν μπορούν να αμείβονται διαφορετικά για εργασία ίσης αξίας. Κατά τον Κύκλο Β' οι επιχειρήσεις αναγνώρισαν περισσότερες παραμέτρους με τις οποίες αξιολογείται η εργασία ίσης αξίας.
- Λιγότερες από μια στις δέκα επιχειρήσεις εφαρμόζουν κώδικα πρακτικής για την αντιμετώπιση της σεξουαλικής παρενόχλησης στην επιχείρηση, όπως και κατά την αρχική δημοσκόπηση. Οι απαντήσεις των επιχειρήσεων καταδεικνύουν πως οι επιχειρήσεις εξακολουθούν να έχουν εσφαλμένες αντιλήψεις γύρω από το ζήτημα θεωρώντας πως η σεξουαλική παρενόχληση περιορίζεται μόνο σε άσεμνες φραστικές προσεγγίσεις ή χειρονομίες από άνδρες προς γυναίκες. Η σεξουαλική παρενόχληση αποτελεί σοβαρότατο ζήτημα και είναι ξεκάθαρο πως οι επιχειρήσεις χρειάζονται περαιτέρω ενημέρωση.

Ενημέρωση και Ανάγκες Κατάρτισης

- Τέσσερις στις δέκα επιχειρήσεις θεωρούν την ενημέρωση σε θέματα εργατικής νομοθεσίας ως σημαντική ή πολύ σημαντική, ιδιαίτερα υψηλό ποσοστό το οποίο παρέμεινε σταθερό σε σχέση με το 2014.
- Σημαντικότεροι φορείς ενημέρωσης των επιχειρήσεων είναι οι εργοδοτικές οργανώσεις, το διαδίκτυο και τα διάφορα σχετικά έντυπα (εξειδικευμένες εκδόσεις), με αυξημένα ποσοστά σε σχέση με το 2014. Το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων παραμένει σημαντική πηγή ενημέρωσης.
- Οι πλείστες επιχειρήσεις, με αυξημένο ποσοστό, θα επιθυμούσαν να συμμετάσχουν σε εξειδικευμένα σεμινάρια για την εργατική νομοθεσία. Σημαντικότερα κριτήρια που θα καθόριζαν την συμμετοχή τους σε αυτά είναι το κόστος, η τοποθεσία και η διάρκεια. Ενδιαφέρον εκδηλώθηκε και για σεμινάρια στην αγγλική γλώσσα.
- Πέραν των μισών επιχειρήσεων θα ήταν πρόθυμες να αγοράσουν εξειδικευμένα βιβλία για την εργατική νομοθεσία ενώ κατά την αρχική δημοσκόπηση λιγότερες από τις μισές έδειξαν ανάλογο ενδιαφέρον.



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

- Πέραν των έξι στις δέκα επιχειρήσεων 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, ποσοστό αυξημένο σε σχέση με το 2014. Το ποσοστό των επιχειρήσεων που ενδιαφέρονται πάρα πολύ είναι ιδιαίτερα αυξημένο κατά τον Κύκλο Β'.

Πέραν των ειδικών συμπερασμάτων της Έρευνας που καταγράφονται ανά θεματική ενότητα πιο πάνω, η συνολική ανάγνωση των αποτελεσμάτων οδηγεί επίσης σε γενικά συμπεράσματα.

Πρώτο, η πλειοψηφία των κυπριακών επιχειρήσεων τηρεί τους νόμους και συμμορφώνονται με τις βασικές πρόνοιες της εργατικής νομοθεσίας, κάτι που ίσχυε και στη δημοσκόπηση του 2014.

Δεύτερο, το γενικό επίπεδο γνώσης και ενημέρωσης των επιχειρήσεων παρουσιάζει βελτίωση. Σε κάποιες ερωτήσεις η βελτίωση είναι σημαντική και σε άλλες οριακή. Οι ερωτήσεις όπου οι ορθές απαντήσεις του Κύκλου Β' υστερούν σε σχέση με τις αντίστοιχες του Κύκλου Α' είναι λίγες. Όπως και κατά την αρχική έρευνα, και παρόλο που δεν παρουσιάζεται στα πορίσματα, όλοι οι ερευνητές που διεξήγαγαν τις συνεντεύξεις παρατήρησαν πως οι περισσότεροι ερωτώμενοι εκδήλωναν μεγάλο ενδιαφέρον για τη θεματολογία του ερωτηματολογίου και έκαναν διευκρινιστικές ερωτήσεις ή υπέβαλλαν και οι ίδιοι τις δικές τους ερωτήσεις.

Τρίτο, σε αρκετές ερωτήσεις που το επέτρεπαν, οι επιχειρήσεις έδωσαν λανθασμένες απαντήσεις (αντί να απαντήσουν ότι δεν γνωρίζουν την ορθή απάντηση) αν και όχι στον ίδιο βαθμό με τις λανθασμένες απαντήσεις που δόθηκαν το 2014. Οι λανθασμένες απαντήσεις αποτελεί κατά την άποψη μας ένδειξη των εσφαλμένων αντιλήψεων σε ότι αφορά συγκεκριμένες πρόνοιες της εργατικής νομοθεσίας.

Τέταρτο, οι επιχειρήσεις στις πλείστες των ερωτήσεων όπου επιτρεπόταν, δήλωσαν σε αυξημένο βαθμό ότι ανατρέχουν σε σύμβουλους ή εξειδικευμένα εγχειρίδια για πληροφόρηση. Σε πολλές ερωτήσεις όπου οι ορθές απαντήσεις των επιχειρήσεων είναι βελτιωμένες σε σχέση με τις αντίστοιχες απαντήσεις που δόθηκαν στην δημοσκόπηση του 2014 αυτό οφείλεται όχι στο αυξημένο επίπεδο γνώσεων των ΜΜΕ για την εργατική νομοθεσία αλλά στην προσφυγή τους σε εξωτερικές πηγές πληροφόρησης. Αυτό συνεπάγεται πως οι διάφορες διαθέσιμες πηγές στο διαδίκτυο και οι εξειδικευμένες εκδόσεις έχουν να διαδραματίσουν ένα σημαντικό ρόλο στην ορθή επεξήγηση και εφαρμογή της κυπριακής εργατικής νομοθεσίας και πρακτικής.

Ιδιαίτερα σε ότι αφορά τις διαθέσιμες εκδόσεις εργατικής νομοθεσίας, οι ερευνητές εντόπισαν μόνο δύο πηγές δωρεάν και εύκολα προσβάσιμης πληροφόρησης που να καλύπτει το μεγαλύτερο φάσμα της και άλλα εξειδικευμένα θέματα. Η πρώτη αφορά την σειρά περιλήψεων εργατικής νομοθεσίας και άλλες εξειδικευμένες εκδόσεις του ΥΕΠΚΑ και η δεύτερη το επτάτομο έργο *Εγχειρίδια Λειτουργού Εργασιακών Σχέσεων* τα οποία εκδόθηκαν μέσα στα πλαίσια του παρόντος Έργου.

Ως εκ των πιο πάνω, η δημιουργία σχετικής εξειδικευμένης ιστοσελίδας στα πλαίσια του Έργου, η διάχυση υπεύθυνης και κατανοητής πληροφόρησης μέσα από την έκδοση των εγχειριδίων του Έργου, καθώς και η εκπόνηση και εφαρμογή του προτύπου πιστοποίησης των επιχειρήσεων *Sound Industrial Relations (SIR) 2014* αποτελούν ουσιαστικά βήματα προς την ορθή κατεύθυνση. Επίσης σημαντική για την κάλυψη των κενών που παρουσιάζουν οι επιχειρήσεις, τόσο σε ότι αφορά τον βαθμό κατανόησης της εργατικής νομοθεσίας όσο και στην διόρθωση εσφαλμένων αντιλήψεων, είναι η διεξαγωγή εξειδικευμένων σεμιναρίων εργατικής νομοθεσίας το κόστος των οποίων και η διαθεσιμότητά τους θα είναι καθοριστικής σημασίας για την συμμετοχή των ενδιαφερόμενων επιχειρήσεων.



Υγιείς Εργασιακές Σχέσεις - ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Τέλος, επαναλαμβάνουμε την διαπίστωση που διατυπώσαμε και στα πορίσματα του Κύκλου Α' για την ανάγκη περαιτέρω έρευνας σε αυτό το ερευνητικό αντικείμενο η οποία όμως θα είναι ειδικού και όχι γενικού χαρακτήρα. Η εργατική νομοθεσία και πρακτική επηρεάζουν άμεσα κάθε εργαζόμενο και εργοδότη στην Κύπρο όμως, δυστυχώς, η εξέταση του βαθμού κατανόησής και εφαρμογής τους από τις επιχειρήσεις περιορίζεται στις δύο έρευνες που εκπονήθηκαν στα πλαίσια του Έργου. Πιο εξειδικευμένες έρευνες θα μπορούσαν να εξετάσουν πιο συγκεκριμένες πτυχές του ερευνητικού αντικειμένου και σε μεγαλύτερο βάθος, βοηθώντας έτσι με τα πορίσματά τους τον καταρτισμό πιο στοχευμένων και αποτελεσματικών πολιτικών.



Κατάλογος Παραρτημάτων

Παράρτημα 1: Έκθεση Πορισμάτων Α' Κύκλος

Παράρτημα 2: Ερωτηματολόγιο Έρευνας Α' Κύκλος

Παράρτημα 3: Φύλλο Απαντήσεων Έρευνας Β' Κύκλος

Παράρτημα 4: Ερωτηματολόγιο Έρευνας Β' Κύκλος