

## ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ

ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ = Ο ΚΛΑΔΟΣ ΤΟΥ MANAGEMENT ΠΟΥ ΑΣΧΟΛΕΙΤΑΙ ΜΕ ΤΟΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΠΑΡΑΓΟΝΤΑ ΣΕ ΜΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ

Η ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΕΙ ΜΕ ΤΕΤΟΙΟ ΤΡΟΠΟ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΩΣΤΕ ΝΑ ΑΠΟΚΟΜΙΖΕΙ ΤΟ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ ΔΥΝΑΤΟ ΟΦΕΛΟΣ ΑΠΟ ΤΙΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ ΤΟΥΣ, ΕΝΩ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΑΝΤΑΜΕΙΒΟΝΤΑΙ ΤΟΣΟ ΥΛΙΚΑ, ΟΣΟ ΚΑΙ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΑ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΙΔΟΣΕΙΣ ΤΟΥΣ.

Η ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ ΒΑΣΙΖΕΤΑΙ ΣΕ ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΟΥΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ ΚΑΘΩΣ ΚΑΙ ΣΕ ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΤΗΣ 'ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ'

Η «ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ» ΕΙΝΑΙ Ο ΚΛΑΔΟΣ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ ΠΟΥ ΑΣΧΟΛΕΙΤΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΣΤΕΛΕΧΩΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ, ΤΗΝ ΟΡΙΟΘΕΤΗΣΗ ΚΑΙ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΘΩΣ ΚΑΙ ΤΗ ΘΕΣΠΙΣΗ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΚΑΝΟΝΩΝ ΚΑΙ ΔΙΕΡΓΑΣΙΩΝ ΠΟΥ ΔΙΕΠΟΥΝ ΤΙΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕΤΑΞΥ ΤΟΥΣ ΚΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ.

ΕΊΝΑΙ ΣΑΦΩΣ ΔΥΣΚΟΛΟΤΕΡΟ ΝΑ ΔΙΟΙΚΗΘΟΥΝ ΟΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΙ ΠΟΡΟΙ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟΥΣ ΥΛΙΚΟΥΣ. ΚΙ ΑΥΤΟ ΓΙΑΤΙ ΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΘΕΛΟΥΝ ΣΥΧΝΑ ΝΑ ΕΠΕΜΒΟΥΝ ΣΤΟ ΖΩΤΙΚΟ ΚΑΙ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΑ ΧΩΡΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΟΥΣ ΕΡΧΟΜΕΝΟΙ ΠΟΛΛΕΣ ΦΟΡΕΣ ΚΑΙ ΣΕ ΑΣΥΜΦΩΝΙΑ ΜΕ ΤΙΣ ΠΡΟΘΕΣΕΙΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΤΩΝ ΥΠΕΥΘΥΝΩΝ.

## ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ

ιστορικά η διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού αναπτύχθηκε το δεύτερο μισό του 19<sup>ου</sup> αιώνα βασιζόμενη κυρίως στην ικανοποίηση των αναγκών των εργαζόμενων.

σε πρώτο στάδιο βασίστηκε σε έναν απλό οδηγό για την βελτίωση των δυσμενών για εκείνη την εποχή συνθηκών εργασίας.

σε δεύτερο στάδιο με την βιομηχανική ανάπτυξη σε Ευρώπη και Αμερική δόθηκε έμφαση στις σχέσεις εργοδότη εργαζόμενου και έγινε απαραίτητη η σύσταση και ανάπτυξη τμήματος διοίκησης προσωπικού.

σε τρίτο στάδιο λόγω της αλματώδους εξέλιξης σε όλους τους τομείς η διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού ενσωματώνοντας και τις αρμοδιότητες της διοίκησης προσωπικού αναπτύχθηκε και αναμείχθηκε στους περισσότερους τομείς μιας επιχείρησης από την στελέχωση και εκπαίδευση μέχρι τον εργασιακό σχεδιασμό, την αξιολόγηση και τη χάραξη στρατηγικής

ΟΙ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΛΑΜΒΑΝΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΣΤΕΛΕΧΗ ΠΟΥ ΒΡΙΣΚΟΝΤΑΙ ΣΤΗΝ ΚΟΡΥΦΗ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΠΥΡΑΜΙΔΑΣ ΣΕ ΜΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ

## ΣΤΟΧΟΙ

- ❖ Η ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΜΕΣΩ :
- Της συμμετοχής στις στρατηγικής σημασίας αποφάσεις
- Της επισήμανσης και επίλυσης των προβλημάτων του προσωπικού

▪Της ανάπτυξης και διευκόλυνσης της επικοινωνίας και της συνεργασίας

- ❖ Η ΣΥΜΜΟΡΦΩΣΗ ΜΕ ΤΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ
- ❖ Η ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΥ ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΟΣ
- ❖ Η ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

### **ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ**

#### **1. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ**

- ✓Διερεύνηση των συνθηκών αγοράς εργασίας
- ✓Πρόβλεψη των αναγκών της επιχείρησης για την επίτευξη των μακροπρόθεσμων στόχων
- ✓Καταγραφή των ειδικοτήτων και των γνώσεων του προσωπικού όλων των τμημάτων
- ✓Διερεύνηση της κινητικότητας του προσωπικού
- ✓Γνώση της σχετικής νομοθεσίας και των όρων της συλλογικής σύμβασης

#### **2. ΣΤΡΑΤΟΛΟΓΗΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΛΟΓΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ**

- ✓Διάγνωση των προβλημάτων μέσω συζητήσεων
- ✓Δημιουργία περιγραφών καθηκόντων
- ✓Πρόβλεψη για πιθανά προβλήματα
- ✓Διερεύνηση και επιλογή των κατάλληλων για κάθε περίπτωση μεθόδων επιλογής

✓Εκπαίδευση όλων των συμμετεχόντων στη διαδικασία

### 3. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΤΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

✓Διάγνωση και εκτίμηση των εκπαιδευτικών αναγκών σε συνδυασμό με τους στόχους της επιχείρησης

✓Καθορισμός των στόχων της εκπαίδευσης

✓Διερεύνηση και επιλογή σύγχρονων και αποτελεσματικών μεθόδων εκπαίδευσης

✓Επιλογή εκπαιδευομένων και εκπαιδευτών

✓Σχεδιασμός και συντονισμός και αποτίμηση εκπαιδευτικής διαδικασίας

✓Σύνταξη του σχετικού προϋπολογισμού

### 4. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΔΟΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

✓Καθορισμός των αξιολογητών

✓Επιλογή της κατάλληλης μεθόδου αξιολόγησης

✓Οργάνωση της διαδικασίας εκπαίδευσης των αξιολογητών

✓Συνεργασία με τα στελέχη γραμμής για τον καθορισμό των κριτηρίων απόδοσης

✓Αξιολόγηση του συστήματος και επισήμανση των λαθών ή παραλήψεων

### 5. ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ

- ✓Συντονισμός και καθοδήγηση της διαδικασίας αξιολόγησης της εργασίας (job evaluation)
- ✓Οργάνωση της διαδικασίας εκπαίδευσης των στελεχών που θα λάβουν μέρος
- ✓Διενέργεια έρευνας αγοράς για τις αμοιβές
- ✓Διερεύνηση και εφαρμογή σύγχρονων συστημάτων αμοιβών σε συνεργασία με τα στελέχη γραμμής
- ✓Διευκόλυνση της κατανόησης των υπό εφαρμογή συστημάτων από τον καθένα

#### 6. ΘΕΜΑΤΑ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

- ✓Ενημέρωση των εργαζομένων για πιθανούς κινδύνους
- ✓Οργάνωση της διαδικασίας εκπαίδευσης για την προστασία από ατυχήματα και την πρόληψη εργατικών ασθενειών
- ✓Διερεύνηση των αναγκών της επιχείρησης για μακροχρόνια προγράμματα προστασίας
- ✓Ανάδραση μέσα από τη συστηματική μελέτη της στάσης των εργαζομένων
- ✓Εισηγήσεις για προγράμματα βελτίωσης της ποιότητας ζωής στον εργασιακό χώρο

#### 7. ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

- ✓Διαπραγμάτευση της συλλογικής σύμβασης και εφαρμογή της σε καθημερινή βάση

- ✓Μεταφορά της γνώσης στα στελέχη γραμμής για την αντιμετώπιση δύσκολων καταστάσεων
- ✓Χειρισμός των παράπονων του προσωπικού και επιβολή πειθαρχίας
- ✓Χειρισμός των απολύσεων, προαγωγών και μεταθέσεων
- ✓Επαφή και συνεργασία με τα σωματεία των εργαζόμενων

**ΤΟ ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ ΕΙΝΑΙ ΥΠΕΥΘΥΝΟ**

- ❖ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΙΣΗΜΗ ΚΑΙ ΑΝΕΠΙΣΗΜΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΜΕΤΑΞΥ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ (Επικοινωνιακή Πολιτική)
- ❖ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΟΡΟΥΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ, ΤΙΣ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΤΟ ΧΡΟΝΟΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΕΞΕΛΙΞΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ
- ❖ ΤΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑΣ ΣΤΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΩΣΤΕ ΝΑ ΕΦΑΡΜΟΖΕΤΑΙ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ
- ❖ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΠΙΒΡΑΒΕΥΣΗΣ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ (BONUS ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ, ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ κ.α.)
- ❖ ΤΗΝ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΑΡΧΕΙΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ
- ❖ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΣΥΝΕΧΗ ΕΝΑΡΜΟΝΙΣΗ ΤΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΜΕ ΤΙΣ ΔΙΑΜΟΡΦΟΥΜΕΝΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ
- ❖ ΤΗΝ ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΑ ΕΠΙΤΕΥΞΗΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ ΓΙΑΤΙ ΚΑΝΕΝΑ ΔΕΝ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΕΠΙΤΕΥΧΘΕΙ ΧΩΡΙΣ ΤΟ ΑΛΛΟ

## Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ

❖ Η σύνδεση της λειτουργίας της με την επιχειρησιακή

στρατηγική σε χρονικό ορίζοντα :

▪ *Βραχυπρόθεσμο* σε ότι αφορά το λειτουργικό κυρίως επίπεδο  
(Operational Level)

▪ *Μεσοπρόθεσμο* σε ότι αφορά το διοικητικό κυρίως επίπεδο  
(Managerial Level)

▪ *Μακροπρόθεσμο* σε ότι αφορά το στρατηγικό κυρίως επίπεδο  
(Strategic Level)

❖ Η παροχή διευκολύνσεων αμφότερα στα στελέχη γραμμής και  
τους εργαζομένους

❖ Η παραγωγή και υλοποίηση καινοτόμων ενεργειών

## ΘΕΜΑΤΑ ΠΟΥ ΠΕΡΙΛΑΜΒΑΝΕΙ Η ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ

ΓΙΑ ΝΑ ΑΝΤΑΠΟΚΡΙΘΕΙ ΣΤΙΣ ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΕΣ

ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ Η ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ, ΕΝΣΩΜΑΤΩΝΟΝΤΑΣ

ΦΥΣΙΚΑ ΚΑΙ ΤΙΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ,

ΑΠΟΤΕΛΕΙ ΑΝΑΠΟΣΠΑΣΤΟ ΚΟΜΜΑΤΙ ΣΤΗ ΧΑΡΑΞΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΙ

ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΣΕ ΜΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ

✓ ΕΠΙΔΡΑ ΣΤΗΝ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΥΙΟΘΕΤΗΣΗ

ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΜΕΘΟΔΩΝ (ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

ΩΣ «ΚΕΦΑΛΑΙΟ»)

- ✓ΔΙΝΕΙ ΕΜΦΑΣΗ ΣΤΙΣ ΟΜΑΔΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΣΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΟΜΑΔΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ
- ✓ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ ΕΚΤΙΜΑ ΤΑ ΜΑΚΡΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΜΕΓΕΘΗ ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΠΡΙΝ ΤΕΘΟΥΝ ΣΕ ΕΦΑΡΜΟΓΗ
- ✓ΚΑΘΟΡΙΖΕΙ ΤΟΥΣ ΣΤΟΧΟΥΣ, ΤΟΥΣ ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥΣ ΚΑΙ ΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΔΡΑΣΗΣ
- ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ
  - ΕΠΙΠΕΔΩΝ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ
  - ΡΥΘΜΩΝ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΣΕ ΟΡΙΣΜΕΝΕΣ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ
- ✓ΕΠΙΚΕΝΤΡΩΝΕΙ ΤΗΝ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΤΗΣ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ ΩΣ ΑΤΟΜΟ ΠΑΡΑ ΣΥΛΛΟΓΙΚΑ (Εξασθένιση συνδικάτων, Προσωπικά συμβόλαια εργαζομένων)
- ✓ΠΡΟΩΘΕΙ ΤΗΝ ΑΦΟΣΙΩΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΚΠΛΗΡΩΣΗ ΚΟΙΝΩΝ ΣΤΟΧΩΝ
- ✓ΔΙΑΣΦΑΛΙΖΕΙ ΤΗ ΣΥΝΕΧΗ ΜΑΘΗΣΗ - ΣΥΝΕΧΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ
- ✓ΑΝΑΠΤΥΣΣΕΙ ΚΑΙ ΣΕ ΜΑΚΡΟΠΡΟΘΕΣΜΟ ΟΡΙΖΟΝΤΑ ΤΙΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΤΩΝ ΌΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΡΟΣΔΟΚΩΝΤΑΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

ΕΥΕΛΙΚΤΟ ΚΑΙ ΕΥΚΟΛΑ ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΙΜΟ ΣΕ ΝΕΕΣ ΑΝΑΓΚΕΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ



- ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΗ ΕΥΕΛΙΕΙΑ – Ευρύ φάσμα γνώσεων και δεξιοτήτων των εργαζομένων – Καλύτερη ανταπόκριση σε μεταβολές – Ενίσχυση ομαδικής εργασίας
- ΑΡΙΘΜΗΤΙΚΗ ΕΥΕΛΙΕΙΑ – Διαφορετικοί τύποι συμβάσεων (Έργου, Μερικής απασχόλησης κ.λ.π.)
- ΕΥΕΛΙΕΙΑ ΩΡΑΡΙΟΥ – Ελαστικό ωράριο, βάρδιες κ.α.
- ΕΥΕΛΙΕΙΑ ΑΜΟΙΒΗΣ