

Α.Τ.Ε.Ι ΠΑΤΡΑΣ
Σ.Δ.Ο
ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ : «Η ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ
ΣΤΙΣ ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ
ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ (ΜΕΛΕΤΗ ΣΕ ΠΕΝΤΕ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ)»**

ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ : Ν.ΚΑΝΑΒΟΣ

**ΣΠΟΥΔΑΣΤΕΣ : ΣΑΡΡΗ ΒΑΣΙΛΙΚΗ
ΣΠΑΤΙΩΤΗ ΔΗΜΗΤΡΑ
ΓΚΡΟΥΤΣΗΣ ΓΙΑΝΝΗΣ**

ΠΑΤΡΑ 2004



ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ	3508
----------------------	------

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ

1.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ	1
1.2 ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ	2
1.3 ΜΕΤΡΗΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ	3
1.4 ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΚΛΑΔΟΙ	13
1.5 ΣΧΕΣΗ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ	14
1.6 ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	18

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. Η ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

2.1 Η ΕΛΛΑΔΑ ΕΧΕΙ ΤΙΣ ΚΑΛΥΤΕΡΕΣ ΕΠΙΔΟΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ	20
2.2 ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ	21
2.3 Η ΕΛΛΑΔΑ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ	23
2.4 Η ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΤΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΔΙΑΒΙΩΣΗΣ ΣΤΗΝ Ε.Ε	23
2.5 ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΗΣ ΤΑ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΧΡΟΝΙΑ	24
2.6 ΒΑΣΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΠΟΨΗ ΤΗΣ Ε.Ε	26
2.7 Η ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΣΤΗΝ Ε.Ε	27
2.8 ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΛΙΣΣΑΒΟΝΑΣ	30
2.8.1 ΑΠΟΨΕΙΣ ΚΑΙ ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΤΩΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ	31

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ

3.1 ΑΜΟΙΒΕΣ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΗΝ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ	34
3.2 ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ – ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	41
3.3 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΣΥΝΔΕΣΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΑΜΟΙΒΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	44

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

4.1 ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ	47
4.1.1 ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΣ	50
4.2 ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΜΟΙΒΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ	52
4.3 ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ	54

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ

5.1 ΜΕΣΑ ΠΟΥ ΜΠΟΡΟΥΝ ΝΑ ΣΥΜΒΑΛΛΟΥΝ ΣΤΗΝ ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ	60
5.2 ΜΕΤΡΑ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ	63
5.3 ΚΙΝΗΤΡΑ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ	65
5.4 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΤΠΕ ΚΑΙ ΤΗΣ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ	68

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6. ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ

1.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ

Από τα μέσα σχεδόν της δεκαετίας του '50 , η έννοια της παραγωγικότητας αποτέλεσε το αντικείμενο μελέτης ενός αρκετά μεγάλου αριθμού οικονομολόγων . Ο κύριος λόγος για το εκτεταμένο αυτό ενδιαφέρον οφείλεται στην ταχεία οικονομική ανάπτυξη της μεταπολεμικής περιόδου που επέτρεψε το παραγόμενο προϊόν να αυξάνεται ταχύτερα από ό,τι οι χρησιμοποιούμενοι συντελεστές παραγωγής . Στην ουσία ένα μέρος της αύξησης του παραγόμενου προϊόντος που δεν μπορούσε να εξηγηθεί από την αντίστοιχη αύξηση των εισροών , η υπολειπόμενη όπως την αποκάλεσε ο Abramovitz (1956) αύξηση του προϊόντος , αποτέλεσε το έναυσμα για έρευνα προς αυτήν την κατεύθυνση . Αρχικά , οι μελετητές επεδίωκαν να δοθεί ένας όσο γίνεται πιο αναλυτικός ορισμός της έννοιας της παραγωγικότητας και στην συνέχεια να βρεθούν οι κατάλληλοι μέθοδοι για την μέτρηση της . Μια περιεκτική και συγχρόνως αναλυτική παρουσίαση των προσπαθειών αυτών έγινε από τους Nadiri (1970) , Kennedy και Thirlwall (1972) και Peterson και Hayami (1977) .

Η **παραγωγικότητα** ορίζεται ως η αύξηση του συνολικού προϊόντος η οποία δεν οφείλεται και κατά συνέπεια δεν μπορεί να εξηγηθεί από την αντίστοιχη αύξηση των χρησιμοποιούμενων υπηρεσιών των συντελεστών παραγωγής και των ενδιάμεσων εισροών . Είναι , δηλαδή , η αύξηση της παραγωγής που επιτυγχάνεται πέρα και πάνω από την αντίστοιχη αύξηση των χρησιμοποιούμενων ποσοτήτων των εισροών και των συντελεστών παραγωγής . Ως γνωστόν , οι παραγωγικοί συντελεστές και οι ενδιάμεσες εισροές συνδυάζονται μεταξύ τους σε συγκεκριμένες αναλογίες , που καθορίζονται μέσω μιας τεχνικής σχέσης που ονομάζεται συνάρτηση παραγωγής ή συνάρτηση μετασχηματισμού ανάλογα με την περίπτωση , για την παραγωγή ενός ή περισσότερων τελικών προϊόντων .

1.2 ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ

Οι προσδιοριστικοί παράγοντες της παραγωγικότητας μπορούν να ταξινομηθούν σε τρεις μεγάλες κατηγορίες .

Πρώτον , σε αυτούς που συνδέονται άμεσα ή έμμεσα με την παραγωγική δομή της επιχείρησης . Σε αυτήν την κατηγορία μπορούν να ενταχθούν οι τεχνολογικές αλλαγές , η παραγωγική αποτελεσματικότητα, οι αποδόσεις κλίμακας , οι μεταβολές στο απόθεμα των οιονεί – σταθερών συντελεστών παραγωγής , ο βαθμός χρησιμοποίησης της υπάρχουσας παραγωγικής δυναμικότητας , η επενδυτική δραστηριότητα της παραγωγικής μονάδας και τέλος , ο βαθμός επιθυμίας από την πλευρά του παραγωγού για ανάληψη κινδύνων .

Δεύτερον , στους παράγοντες που σχετίζονται με τις αγορές των εκροών και των εισροών . Στη δεύτερη κατηγορία συμπεριλαμβάνονται οι τυχόν συνθήκες αβεβαιότητας , που αφορούν την τιμή του τελικού προϊόντος (οι τιμές των εισροών) και την παραγωγή αυτή καθεαυτή (ο βαθμός μονοπωλιακής εξάρτησης των αγορών των εκροών και των εισροών και η περίπτωση των υπό έλεγχο επιχειρήσεων) .

Τρίτον , σε εξωγενείς , ως προς την παραγωγική μονάδα , παράγοντες . Στην τελευταία κατηγορία συμπεριλαμβάνονται ο ρόλος του ανθρώπινου κεφαλαίου , οι οικονομικές και περιβαλλοντικές πολιτικές που εντάσσονται στο παρεμβατικό ρόλο του κράτους , οι δαπάνες για έρευνα και ανάπτυξη (E & A) , οι μακροοικονομικές μεταβλητές και τέλος , η υποδομή του οικονομικού και κοινωνικού πλαισίου .

Υπάρχει μία έντονη σχέση και αλληλεπίδραση ανάμεσα στους προσδιοριστικούς παράγοντες της παραγωγικότητας . Για παράδειγμα , η τεχνολογική πρόοδος εξαρτάται άμεσα από τις δαπάνες για E & A , την επενδυτική δραστηριότητα , το επίπεδο και την ποιότητα του ανθρώπινου κεφαλαίου , τις οικονομικές και περιβαλλοντικές πολιτικές και τη μορφή της αγοράς των εκροών και των εισροών . Οι αποδόσεις κλίμακας και η παραγωγική αποτελεσματικότητα , από την άλλη πλευρά , εξαρτώνται από το ανθρώπινο κεφάλαιο , την αβεβαιότητα , τη μορφή της αγοράς και τις οικονομικές πολιτικές . Ο βαθμός της παραγωγικής δυναμικότητας επηρεάζεται από την επενδυτική δραστηριότητα , τη μορφή της αγοράς , το ανθρώπινο κεφάλαιο και τις οικονομικές πολιτικές .

1.3 ΜΕΤΡΗΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ

Η παραγωγικότητα , σύμφωνα με την έννοια , μπορεί να καθοριστεί σαν η σχέση της πραγματικής (φυσικής) εκροής (αγαθά και υπηρεσίες) προς την πραγματική εισροή . Η μέτρηση όμως της παραγωγικότητας δεν είναι εύκολη στην πράξη .

Προϋποθέσεις για την θεσμοθέτηση της μέτρησης

1. Έξοδος από την αδράνεια και δημιουργία παραγωγικού κλίματος .

- αναγνώριση και εμπέδωση της αξιοκρατίας .
- έναρξη από μηδενική βάση (δεν υπάρχουν δεδομένα παραγωγής , θεσμοθετημένες αμοιβές)
- κατάταξη και κατάτμηση της εργασίας και ορισμός νέων κλιμακίων ιεραρχίας – πεδίων ευθύνης
- περιγραφή της εργασίας
- προδιαγραφές εργασίας (προσόντα που απαιτούνται φυσικά ή διανοητικά , για την κατάληψη μιας θέσης
- ζώνες μισθών ανά κλιμάκιο , ορισμός ελάχιστου και μέγιστου
- συμμετοχή των εργαζομένων στις αποφάσεις , μόνο σε επίπεδο τμήματος που ανήκουν , και κυρίως σε εισηγητική βάση. Έτσι θα ξεπεραστεί από τον εργαζόμενο η "φάση αδιαφορίας " και ο προϊστάμενος θα αποκτήσει πραγματική εξουσία (κυρίως στον δημόσιο τομέα) .

2. Συμμετοχή στη γενική αποτελεσματικότητα .

- προσδιορισμός της έννοιας του αποτελέσματος
- συμμετοχή του τμήματος στο γενικό επιχειρησιακό αποτέλεσμα και διαμέσου αυτού συμμετοχή του ίδιου στο μερίδιο του τμήματος
- συμμετοχή του εργαζόμενου στις αποφάσεις του Δ.Σ

3. Συμμετοχή στην αποτελεσματικότητα του τμήματος του.

- μελέτη εργασίας για τον προσδιορισμό ενός λογικού ποσοτικού και ποιοτικού ανώτατου επιπέδου εργασίας (χρονομέτρηση – απλοποίηση)
- τροποποίηση λογιστικών-διαχειριστικών εργασιών και πληροφοριακών στοιχείων
- συμμετοχή εργαζομένων στην αποτελεσματικότητα του τμήματος που συμμετέχει (εργάτες στην παραγωγή κ.λ.π.)

- μαθηματικό υπόδειγμα . Θεωρείται αυτό βασικός όρος για την μέτρηση της αποτελεσματικότητας και πολύ περισσότερο της παραγωγικότητας .Το υπόδειγμα αυτό θα εκφράζει βέβαια όλες τις ιδιαιτερότητες της κάθε επιχείρησης , αλλά πρέπει να διέπεται και από τις γενικότερες εθνικές αρχές και ανάγκες
- αναβάθμιση της συμμετοχής των εργαζομένων στις αποφάσεις (π.χ. πιο πολλά μέσα στο Δ.Σ.) .

4. Συμμετοχή στην παραγωγικότητα .

- πλήρης μαθηματικοποίηση και λογιστικοποίηση της παραγωγικότητας κατά τμήμα και ανάθεση εργασίας , ώστε να μετριέται εύκολα όπου χρειάζεται η παραγωγικότητα αλλά και η αποδοτικότητα
- συμμετοχή των εργαζομένων στις αποφάσεις και στα θέματα που τους αφορούν με τρεις προϋποθέσεις , βούληση της πολιτείας , ικανότητα συμμετοχής , τεχνική δυνατότητα συμμετοχής . Καμιά προϋπόθεση δεν είναι αυτοδύναμη π.χ. δεν αρκεί η βούληση αν οι εργαζόμενοι δεν έχουν πληροφόρηση , και δεν υπάρχει πληροφόρηση χωρίς οργάνωση .

Σε οποιαδήποτε περίπτωση πριν από κάθε σκέψη για παραγωγικότητα προηγείται η σοβαρότητα , και όχι μόνο από τους εργαζομένους . Αν η παραγωγικότητα αποτελεί το μέτρο της τεχνικής προόδου , η σοβαρότητα είναι το μέτρο του κοινωνικού μας επιπέδου .

Κατηγορίες μετρήσεων

Οι μετρήσεις της παραγωγικότητας μπορούν να συγκεντρωθούν σε δύο μεγάλες κατηγορίες .

Η πρώτη εκφράζει την παραγωγικότητα σαν την σχέση της εκροής προς ένα τύπο εισροής , όπως η εργασία , το κεφάλαιο ή η ενέργεια και η δεύτερη εκφράζει την παραγωγικότητα σαν την σχέση της εκροής προς ένα συνδυασμό εισροών .

Οι μετρήσεις παραγωγικότητας πρέπει να διαφοροποιηθούν από αυτές που μετρούν την αποτελεσματικότητα που αποτελούν μέσο προσδιορισμού του κατά πόσο ένας οργανισμός προχωρεί προς τους στόχους τους , καθορίζοντας μια σχέση ανάμεσα στις οργανωτικές ενέργειες , και την εκπλήρωση της αποστολής του .

Και οι δύο τύποι μετρήσεων είναι χρήσιμα εργαλεία . Οι μετρήσεις της παραγωγικότητας δείχνουν τις αλλαγές στους πόρους που χρησιμοποιούνται για την παραγωγή της εκροής ενός οργανισμού , και της αποτελεσματικότητας καθορίζουν την αξία της εκροής ενός οργανισμού για τους χρήστες των αγαθών και των υπηρεσιών .

Έλεγχος της παραγωγικότητας

Η προσπάθεια για να βρεθεί ένα μέτρο , κατάλληλο , που να δείχνει την αποτελεσματικότητα ενός συνόλου συνθηκών μεταποίησης , και η χρησιμοποίηση αυτού του μέτρου είναι μια σπουδαία επιδίωξη εδώ και πολλά χρόνια . Το μέτρο αυτό που το χρειάζονται οι διοικήσεις των μεταποιητικών εταιριών , πρέπει να είναι εύκολο να εξηγηθεί , να είναι σταθερό και να αντανακλά με ακρίβεια την αποτελεσματική δραστηριότητα . Αυτό το μέτρο θα έπρεπε να είναι η βάση για τον έλεγχο του κόστους , για την ικανότητα των μελλοντικών απαιτήσεων παραγωγής και για τον σχεδιασμό των πόρων. Στο όνομα της παραγωγικότητας έχουν υπάρξει διαπραγματεύσεις σχετικά με προσαρμογές σχημάτων πληρωμής , χωρίς καμία πραγματική αλλαγή στην απόδοση που να αντισταθμίζει την αμοιβή . Σίγουρα , συχνά , δεν υπήρξε πραγματική θέληση να ελεγχθεί ή να εξασφαλιστεί ότι η επιβάρυνση είναι δυνατή . Έτσι ο όρος παραγωγικότητα έχει φθαρεί και έχει συνδεθεί με τον όρο « περισσότερα λεφτά » .

Ο χρόνος είναι το πιο πολύτιμο μέσο για να ελέγξουμε την παραγωγικότητα . Η απώλεια χρόνου είναι πολύ σημαντική υπόθεση σε όλες τις μονάδες μεταποίησης , και αν και είναι αδύνατο να γίνει κάτι χωρίς απώλεια , η παρουσία της πρέπει να αναγνωρισθεί και το γεγονός της ύπαρξης της να ελεγχθεί .

Για μια σωστή και χρήσιμη μέτρηση επιλέγονται τα πρότυπα λεπτά ή οι πρότυπες ώρες τις οποίες αντιπροσωπεύει η παραγωγή τελικών προϊόντων στην αποθήκη . Οι μετρήσεις που βασίζονται σε χρηματοοικονομικούς παράγοντες , έχουν δυσκολίες γιατί :

- *επηρεάζονται από τον πληθωρισμό και τις νομισματικές διακυμάνσεις*
- *είναι δύσκολο να εξηγηθούν και να γίνουν κατανοητές .*

Η χρήση προτύπων ωρών , σαν μονάδα ελέγχου και μέτρησης δεν επηρεάζονται από τον πληθωρισμό , μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε διεθνή βάση και είναι πιο κατάλληλη σαν μονάδα ελέγχου σε εταιρίες και σε μεταποιητικές επιχειρήσεις . Για να καθοριστούν οι πρότυπες ώρες , μερικές αρχές είναι οι παρακάτω :

1. Πρέπει να υπάρχει μια προδιαγραφή μεταποίησης για κάθε συστατικό και λειτουργία (πρότυπη μέθοδος) .
2. Πρέπει να υπάρχει σαφής ορισμός και καθορισμός των υπέρ και των κατά της πρότυπης μεθόδου .
3. Πρέπει να υπάρχει σωστή μέτρηση της εργασίας κάθε άμεσης λειτουργίας στην πρότυπη απόδοση .
4. Πρέπει να υπάρχει σαφής καθορισμός όλων των εργατών
 - άμεσοι παραγωγοί

- εργαζόμενοι που μετέχουν έμμεσα στην παραγωγή
- διοικητικό προσωπικό

5. Πρέπει να υπάρχει αξιόπιστος κατάλογος παρουσιών των εργαζομένων και σύστημα καταγραφής του χρόνου .

6. Κάθε τελικό προϊόν πρέπει να περνά από έλεγχο αποθήκης .

Η αποτελεσματικότητα είναι η τάση βελτίωσης του ποσοστού των παραχθέντων προϊόντων προς τους πόρους που καταναλώθηκαν για την παραγωγή τους . Οι καταναλωθέντες πόροι μπορούν να καθοριστούν με βάση τις συνολικές χρονομετρημένες ώρες σε μια δραστηριότητα . Το παραχθέν προϊόν υπολογίζεται σε καθαρές πρότυπες ώρες , οι οποίες περιέχονται σε αποθηκευμένα , τελειωμένα προϊόντα , όλα αυτά είναι είδη για πώληση ή χρήση .

Το ποσοστό της αποτελεσματικότητας είναι ίσο με τις συνολικές ώρες , όταν διαιρεθούν με τις πρότυπες ώρες .

Ποσοστ.αποτελεσμ. = $\frac{\text{Συνολικές εργάσιμες ώρες που έχουν καταβληθεί}}{\text{Πρότυπες ώρες παραγωγής}}$

Αυτή η μέθοδος στηρίζεται σε μεγάλο βαθμό στην άμεση εργασία , γιατί θα πρέπει , κανείς , να δουλέψει και για την τελική σύνθεση .

Ποσοτικοποίηση της παραγωγικότητας

Η παραγωγικότητα εκφράζει τον βαθμό αξιοποίησης συγκεκριμένων παραγωγικών πόρων σε συγκεκριμένη χρονική περίοδο.

Μονάδες αγαθών και υπηρεσιών που έχουν παραχθεί

Μέσα παραγωγικών συντελεστών που αναλώθηκαν . Η παραγωγικότητα της εργασίας είναι η ποσότητα αγαθών και υπηρεσιών που παράχθηκαν ανά ανθρωπόωρα εργασίας για ορισμένη χρονική περίοδο .

Παραγωγικότητα εργασίας = $\frac{\text{Ποσότητα παραγωγής}}{\text{Ώρες εργασίας που διατέθηκαν}}$

Στην σχέση αυτή ο αριθμός των εργατών που χρησιμοποιήθηκαν για την συγκεκριμένη παραγωγή πρέπει να μπορεί να προσδιοριστεί με ακρίβεια.

Έχει ιδιαίτερη σημασία ο ρυθμός με τον οποίο μεταβάλλονται οι πιο πάνω δείκτες , διαχρονικά , διεπιχειρησιακά ή διακρατικά και εκφράζεται συνήθως σαν ποσοστό .Χρειάζεται όμως προσοχή διότι μια αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας κατά 8% σε μια αναπτυσσόμενη χώρα , μπορεί να είναι πολύ μικρότερη , από μια αύξηση της τάξης του 2% σε μια αναπτυγμένη χώρα .

Βαθμός απασχόλησης είναι το επίπεδο , στο οποίο μια επιχείρηση , λειτουργεί την παραγωγική δυναμικότητα .Ο κάθε βαθμός απασχόλησης (π.χ. 75% , 80% ή 90% του θεωρητικά ιδεώδους) διαφοροποιεί ανάλογα και το περιεχόμενο της παραγωγικότητας για το κάθε επίπεδο .

$$\frac{\text{ΠΑΡΑΓΩΓΗ}}{\text{ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ}} = \frac{\text{ΠΑΡΑΓΩΓΗ}}{\text{ΕΡΓΑΤΟΩΡΕΣ}} \times \frac{\text{ΕΡΓΑΤΟΩΡΕΣ}}{\text{ΑΡ.ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ}}$$

Με βάση την παραπάνω σχέση γίνεται φανερό ότι η παραγωγικότητα των απασχολούμενων μπορεί να οφείλεται τόσο στο χαμηλό ποσοστό πραγματικής τους απασχόλησης , όσο και σ' αυτή τη χαμηλή παραγωγικότητα της εργασίας .

Το « κόστος εργασίας » είναι ανάλογο με την αμοιβή της εργασίας και αντιστρόφως ανάλογο με την παραγωγικότητα .

$$\text{ΚΟΣΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ} = \frac{\text{ΑΜΟΙΒΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ}}{\text{ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ}}$$

Βραχυπρόθεσμα , είναι σταθερή η αξία του κεφαλαίου που επενδύθηκε και το βασικό πρόβλημα είναι η αξιοποίηση τους , οπότε έχουμε :

$$\frac{\text{ΠΑΡΑΓΩΓΗ}}{\text{ΑΡ.ΕΡΓΑΤΩΝ}} = \frac{\text{ΕΠΕΝΔΥΣΕΙΣ}}{\text{ΑΡ.ΕΡΓΑΤΩΝ}} \times \frac{\text{ΠΑΡΑΓΩΓΗ}}{\text{ΕΠΕΝΔΥΣΕΙΣ}}$$

Από αυτή τη σχέση συνεπάγεται ότι η παραγωγικότητα της εργασίας αυξάνει ή με μείωση του αριθμού των εργαζομένων ή με αύξηση της παραγωγής των επενδύσεων , αυξημένης παραγωγικότητας. Πιο συμφέρουσα βέβαια , είναι η δεύτερη λύση .

Η παραγωγικότητα του κεφαλαίου που επενδύεται είναι :

$$\frac{\text{ΠΑΡΑΓΩΓΗ}}{\text{ΕΠΕΝΔΥΣΕΙΣ}} = \frac{\text{ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΗ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ}}{\text{ΕΠΕΝΔΥΣΕΙΣ}} \times \frac{\text{ΠΑΡΑΓΩΓΗ}}{\text{ΠΑΡΑΓ. ΙΚΑΝΟΤ.}}$$

Μακροπρόθεσμα , κατά συνέπεια , ώστε με επενδύσεις να αυξηθεί το κεφάλαιο , σε μια οικονομία , έχουμε :

$$\frac{\text{ΠΑΡΑΓΩΓΗ}}{\text{ΑΡ.ΕΡΓΑΤΩΝ}} = \frac{\text{ΕΠΕΝΔΥΣΕΙΣ}}{\text{ΑΡ.ΕΡΓΑΤΩΝ}} \times \frac{\text{ΠΑΡΑΓ. ΙΚΑΝΟΤ.}}{\text{ΕΠΕΝΔΥΣΕΙΣ}} \times \frac{\text{ΠΑΡΑΓΩΓΗ}}{\text{ΠΑΡΑΓ. ΙΚΑΝ.}}$$

Με απλά λόγια , η παραγωγικότητα της εργασίας , εξαρτάται από την επένδυση ανά εργάτη , από την παραγωγικότητα των επενδύσεων , και από την αξιοποίηση των επενδύσεων , δηλαδή από την ένταση κεφαλαίου ανά εργάτη αλλά και από τα τεχνικά στοιχεία των παγίων και από το βαθμό εκμετάλλευσης που τους γίνεται χάρη στην οργάνωση της παραγωγής .

Για να δούμε όμως , το αναπτυξιακό πρόβλημα στα πλαίσια μιας δυναμικής ανάλυσης , θα πρέπει να γνωρίζουμε ότι ο ρυθμός ανάπτυξης μιας οικονομίας Z , εξαρτάται όχι τόσο από την αύξηση του επενδεδυμένου κεφαλαίου , όσο και από την παραγωγικότητα του . Είναι δηλαδή :

$$Z = \text{Ρυθμός (ποσοστιαία μεταβολή) επενδύσεων} \times \frac{\text{ΠΑΡΑΓΩΓΗ}}{\text{ΕΠΕΝΔΥΣΕΙΣ}}$$

Και αφού είναι :

$$\frac{\text{ΠΑΡΑΓΩΓΗ}}{\text{ΕΠΕΝΔΥΣΕΙΣ}} = \frac{1}{\frac{\text{ΕΠΕΝΔΥΣΕΙΣ}}{\text{ΠΑΡΑΓΩΓΗ}}} = \frac{1}{\frac{\text{ΕΠΕΝΔΥΣΕΙΣ} : \text{ΠΑΡΑΓΩΓΗ}}{\text{ΑΡ.ΕΡΓΑΤΩΝ} : \text{ΑΡ.ΕΡΓΑΤΩΝ}}}$$

Έχουμε ότι :

$$Z = \frac{\text{ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ ΠΟΥ ΕΠΕΝΔΥΕΤΑΙ}}{\text{ΕΝΤΑΣΗ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ}} \\ \text{ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ}$$

Έτσι κάνοντας επενδύσεις , αυξάνει και η ένταση του κεφαλαίου , οπότε για να διατηρηθεί ο δείκτης στα ίδια επίπεδα , πρέπει αναγκαστικά να αυξηθεί η παραγωγικότητα της εργασίας .

Προστιθέμενη αξία και παραγωγικότητα

Η προστιθέμενη αξία είναι το καλύτερο μέσο για την προσέγγιση της παραγωγικότητας , στην πράξη . Ο πλατύτερος δυνατός ορισμός της παραγωγικότητας είναι :

$$\text{ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ} = \frac{\text{ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑ}}{\text{ΕΙΣΡΟΕΣ ΠΟΡΩΝ}}$$

Εφόσον τώρα η προσοχή επικεντρώνεται στην οικονομική πλευρά, το αποτέλεσμα ενδιαφέρει όταν μετριέται με πωλήσεις και εισοδήματα και οι κύριοι πόροι μετριούνται σαν κόστος , εργασίας (L) , κεφαλαίου (C) , πρώτων υλών και υπηρεσιών (M + S) . Διαμορφώνεται τώρα μια νέα εξίσωση που τη λέμε οικονομική παραγωγικότητα .

$$\text{ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ} = \frac{\text{ΠΩΛΗΣΕΙΣ \& ΕΙΣΟΔΗΜΑ}}{L + C + (M + S)}$$

ΠΡΟΣΤΙΘΕΜΕΝΗ ΑΞΙΑ = ΠΩΛΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΜΕΡΙΣΜΑΤΑ - ΚΑΤΑΝΑΛΩΘΕΝΤΑ ΥΛΙΚΑ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ και :

$$\text{ΟΙΚΟΝ. ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ (ΕΡ)} = \frac{\text{ΠΡΟΣΤΙΘΕΜΕΝΗ ΑΞΙΑ} + (M + S)}{L + C + (M + S)}$$

ή αλλιώς : ΠΡΟΣΤΙΘΕΜΕΝΗ ΑΞΙΑ = $EP (L+S) + (EP-1) (M+S)$

Έτσι είναι φανερό , ότι υπάρχουν δυο μόνο τρόποι για να αυξηθεί η προστιθέμενη αξία μιας εταιρίας :

1) Με περισσότερη χρήση των πόρων εργασίας και του κεφαλαίου της εταιρίας .

2) Με βελτίωση της οικονομικής παραγωγικότητας της εταιρίας .

Για τις πιο πολλές εταιρίες , τα κέρδη από την αύξηση της προστιθέμενης αξίας μέσω της χρησιμοποίησης περισσότερων πόρων δεν είναι οικονομικά εναλλακτική λύση. Η μόνη σωστή λύση , είναι να αυξήσει την προστιθέμενη αξία βελτιώνοντας την παραγωγικότητα της εταιρίας . Για να βελτιωθεί όμως η παραγωγικότητα , πρέπει αυτή να μετρηθεί σε οποιοδήποτε σημείο του χρόνου ώστε να είναι δυνατή η ανάλυση της στο χρόνο.

Η έννοια της οικονομικής παραγωγικότητας είναι ταυτόχρονα έννοια της συνολικής παραγωγικότητας .Όμως κι αν αυτή απλοποιηθεί μετρώντας μόνο τις κύριες μονάδες πόρων υπάρχει πρόβλημα μέτρησης γιατί και οι τρεις ομάδες έχουν διαφορετικές μονάδες μέτρησης.

Ο FARADAY εισαγάγει μια μέθοδο υπολογισμού , όλων των εισροών με όρους ισοδύναμους με ανθρωποέτη .

Μια πιο απλή προσέγγιση της ποσοτικής έκφρασης της παραγωγικότητας της εργασίας είναι :

ΠΡΟΣΤΙΘΕΜΕΝΗ ΑΞΙΑ
ΕΡΓΑΤΟΩΡΑ

Όσον αφορά την παραγωγικότητα του μηχανολογικού εξοπλισμού έχουμε : ΠΡΟΣΤΙΘΕΜΕΝΗ ΑΞΙΑ
ΜΗΧΑΝΟΩΡΑ

Η καλύτερη ίσως προσέγγιση της μέσης παραγωγικότητας του κάθε συντελεστή της παραγωγής δίνεται από τον δείκτη :

ΚΑΘΑΡΗ ΠΡΟΣΤΙΘΕΜΕΝΗ ΑΞΙΑ
ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΗΘΕΙΣΑ ΠΟΣΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΥ ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗ

Το πρόβλημα με την παραδοσιακή μέθοδο μέτρησης της παραγωγικότητας , είναι ότι σε κάθε χρονική στιγμή παίρνει υπόψη της ένα μόνο από τους παράγοντες εισροής .Το υψηλό κόστος εργασίας έχει υποκινήσει πολλές εταιρίες να συγκεντρώσουν όλες τις προσπάθειες τους να αντικαταστήσουν την εργασία με κεφάλαιο . Από την εμπειρία τους

αυτή έμαθαν όμως , ότι το κεφάλαιο είναι πολύ δαπανηρή εισροή διότι αν δεν χρησιμοποιηθεί αποτελεσματικά μπορεί να αποδειχθεί μπούμερανκ .

Οι λογαριασμοί του πλεονάσματος

Το πλεόνασμα που προκύπτει , αφού συνυπολογιστούν ο επιχειρησιακός μισθός και οι τόκοι κάθε είδους (ιδίων και ξένων κεφαλαίων) ανήκει σ' όλους τους συνεργάτες της οικονομικής μονάδας (εργάτες και υπάλληλοι) που συνέβαλλαν στην παραγωγή του πλεονάσματος αυτού .

Ο λογαριασμός πλεονάσματος είναι το αποτέλεσμα έρευνας που έγινε σε δυο επίπεδα : στην διαπίστωση της παραγωγικότητας από τη μια μεριά και στα νέα πρότυπα διανομής του εισοδήματος από την άλλη.

Η έννοια του πλεονάσματος είναι πολύ πιο περιεκτική από αυτή του κέρδους . Έτσι αν σαν αποτέλεσμα μιας περισσότερο αποδοτικής οργάνωσης , ένα εργαστήριο πετύχει μεγαλύτερο όγκο παραγωγής με την ίδια ποσότητα , συντελεστών παραγωγής (εργασία , πρώτες ύλες κ.λ.π.) τότε υπάρχει πλεόνασμα . Αυτό όμως το πλεόνασμα μπορεί να απορροφηθεί από μια αύξηση στους μισθούς και τα ημερομίσθια , που πληρώνονται στους εργαζόμενους , και σε αυτή τη περίπτωση τα κέρδη δεν θα αυξηθούν .

Στην πραγματικότητα αυτό το πλεόνασμα έχει προφανώς αρκετές προελεύσεις (αυξήσεις στην παραγωγή , περικοπές κόστους κ.λ.π.) .

Γίνεται αντιληπτό ότι οι λογαριασμοί πλεονάσματος έχουν στενή σχέση με την προστιθέμενη αξία , και το πρόβλημα μιας ορθολογιστικής διανομής μεταξύ τους . Πέρα όμως από μια αναλυτική παράθεση της προστιθέμενης αξίας , έχουν το πλεονέκτημα ότι , παίρνουν υπόψη μερικές άλλες μεταβλητές – κλειδιά , όπως ο χρόνος και ο πληθωρισμός όπως και η παραγωγικότητα της μεταποιητικής διαδικασίας . Συνδυάζεται έτσι η εισοδηματική πολιτική σε επίπεδο επιχείρησης με την επιτυγχανόμενη παραγωγικότητα .

Συνολική παραγωγικότητα – Μέτρηση

Εδώ και αρκετά χρόνια το ενδιαφέρον έχει μετατοπιστεί σε δείκτες συνολικής παραγωγικότητας , στους οποίους όλοι οι συντελεστές της παραγωγής εξετάζονται ταυτόχρονα , ως προς την συμβολή τους . Αυτοί οι δείκτες όμως έχουν δυσκολίες στην κατασκευή τους με τέτοιους τρόπους ώστε να αποκαλύπτονται οι διάφορες αιτίες διακύμανσης του συνολικού προϊόντος .

- Ποσοτικός καθορισμός της εκροής .

Η εκροή μπορεί να καθοριστεί ποσοτικά με δύο τρόπους . Αν παράγεται , μόνο ένα προϊόν ή λίγα σχετιζόμενα μεταξύ τους προϊόντα , η εκροή , θα καθορίζεται ποσοτικά με όρους πωληθείσας ποσότητας . Αν δεν είναι δυνατό να γίνει αυτό , ο όγκος των πωλήσεων μπορεί να μετρηθεί μόνο με όρους αξίας .

- Ποσοτικός καθορισμός της εισροής .

Η εισροή εργασίας μετριέται σε όρους ανθρωποετών . Η εισροή κεφαλαίου μετασχηματίζεται σε ανθρωποέτη κεφαλαίου , διαιρώντας το κόστος κεφαλαίου ενός έτους με το ετήσιο (μέσο) εισόδημα ενός βιομηχανικού εργάτη στην διάρκεια του ίδιου έτους . Οι δαπάνες για αγαθά και υπηρεσίες μετατρέπονται κατά τον ίδιο τρόπο , διαιρώντας τις με τους μέσους μισθούς και τις κοινωνικές δαπάνες ενός βιομηχανικού εργάτη για να έχουμε τα ανθρωποέτη υλικών .

Το ΑΘΡΟΙΣΜΑ των ανθρωποετών εργασίας με αυτά των υλικών και του κεφαλαίου , θα το ονομάσουμε , « ανθρωποέτη πόρων » .

ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ :

(ΤΡΜ) = ΕΣΟΔΑ ΑΠΟ ΠΩΛΗΣΕΙΣ κ.α. ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΑ

Το στοιχείο αυτό δεν είναι διδακτικό διότι δεν είναι ακριβές μέτρο όπως τα κιλά , τα λίτρα , τα μέτρα κ.α. Η μέτρηση της συνολικής παραγωγικότητας ή συντελεστής παραγωγικότητας , είναι ένα σύνθετο μέτρο που περιλαμβάνει όλους τους παράγοντες που καθορίζουν το μέλλον μιας εταιρίας π.χ. τιμή των προϊόντων , ανάπτυξη των αγορών , τιμές των αγαθών κι υπηρεσιών και αποτελεσματικότητα της οργάνωσης και της διαδικασίας παραγωγής .

Έχει επίσης χρησιμοποιηθεί ο όρος μέτρο της οικονομικής παραγωγικότητας γιατί αντανάκλα όλες τις σχέσεις : Τιμή \ Κόστος , που επηρεάζουν την εταιρία π.χ. η αύξηση των τιμών πετρελαίου σε μια εταιρία παραγωγής πετρελαίου , θα αυξήσει την νομική της παραγωγικότητα κι έτσι θα ενισχυθεί η συνολική της θέση . Αντίστροφα , η αύξηση αυτή θα μειώσει την οικονομική παραγωγικότητα όλων των εταιριών που χρησιμοποιούν σημαντική ποσότητα πετρελαίου ως λειτουργικό πόρο , υπογραμμίζοντας έτσι την ανάγκη διορθωτικής δράσης .

Για τούτο το λόγο η μέτρηση συνολικής παραγωγικότητας αποκτά σημασία , όταν συσχετίζεται με τον εαυτό της στον χρόνο , δηλαδή όταν

συγκρίνεται με τον εαυτό της στον χρόνο , δηλαδή όταν συγκρίνεται σε ετήσια βάση . Αφού αποφασισθεί η ετήσια βάση , οι πωλήσεις κάθε έτους , και τα στοιχεία εισροής , πρέπει να προσαρμοστούν , λαμβάνοντας υπόψη τις πληθωριστικές αυξήσεις τιμών , που έχουν συντελεστεί αφότου καθορίστηκε η ετήσια βάση , για να εκφραστούν οι σχέσεις με πραγματικούς όρους . Για να αποπληθωριστούν τα στοιχεία των πωλήσεων , χρησιμοποιείται κατάλληλος δείκτης τιμών . Το κόστος κεφαλαίων και υλικών έχει αποπληθωριστεί όταν διαιρείται με το μέσο ετήσιο εισόδημα ενός βιομηχανικού εργάτη .

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ :

ΠΩΛΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΣΟΔΑ	12.032,00 €
ΚΑΤΑΝΑΛΩΘΕΝΤΑ ΥΛΙΚΑ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	5.869,00 €
ΔΑΠΑΝΗ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ	1.320,00 €
ΜΕΣΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΟΥ ΕΡΓΑΤΗ	220,00 €
ΑΝΘΡΩΠΟΕΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΕΤΗ 16
ΑΝΘΡΩΠΟΕΤΗ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ	1.320,00 \ 220,00 ΕΤΗ 6
ΑΝΘΡΩΠΟΕΤΗ ΥΛΙΚΩΝ	5.869,00 \ 220,00 ΕΤΗ 26,7
ΑΝΘΡΩΠΟΕΤΗ ΠΟΡΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΤΗ 48,7
ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ (ΤΡΜ)	12.032,00 \ 48,7 = 247,06

1.4 ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΚΛΑΔΟΙ

Οι μεταφορές και οι τηλεπικοινωνίες , η παραγωγή ηλεκτρισμού και το εμπόριο αναδεικνύονται στους δυναμικότερους κλάδους της ελληνικής οικονομίας τα τελευταία χρόνια , αφού αυξάνουν διαρκώς και με γοργούς ρυθμούς τόσο την παραγωγή όσο και την παραγωγικότητα τους .

Έτσι , έχουν καταφέρει να εκτοπίζουν σιγά , σιγά από τον χάρτη της ελληνικής παραγωγικής δραστηριότητας τους παραδοσιακούς πρωταγωνιστές της , γεωργία και τον δημόσιο τομέα .

Το συμπέρασμα αυτό προκύπτει από πρόσφατη μελέτη του Κέντρου Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών (ΚΕΠΕ) , με θέμα « Μισθοί , τιμές , παραγωγικότητα » . Η μελέτη επιβεβαιώνει με στοιχεία αυτό που θα μπορούσε να υποθέσει κανείς παρακολουθώντας την οικονομική ζωή στη χώρα μας τα τελευταία χρόνια . Ότι , δηλαδή , η παραγωγικότητα ανεβαίνει συνεχώς σε κλάδους που σχετίζονται με τη

νέα τεχνολογία , όπως οι τηλεπικοινωνίες , με το άνοιγμα των αγορών .
όπως ο ηλεκτρισμός , αλλά και με την κατανάλωση , όπως το εμπόριο .

Στους ίδιους αυτούς κλάδους , μάλιστα , οι τιμές αυξάνονται με ελεγχόμενο ρυθμό , κάτι που επιβεβαιώνει ότι από την αύξηση της παραγωγικότητας δεν επωφελούνται μόνο οι επιχειρηματίες αλλά και οι καταναλωτές .

Αντίθετα η γεωργία είναι ο κατ' εξοχήν φθίνων κλάδος της ελληνικής οικονομίας , ενώ η παραδοσιακή βιομηχανία κινείται σε ενδιάμεσες θέσεις , όσον αφορά την παραγωγικότητα .

Ο μέσος ρυθμός αύξησης της παραγωγικότητας κατά 3% κρύβει μεγάλες διαφορές μεταξύ των επιμέρους κλάδων . Συγκεκριμένα , η εικόνα ανά κλάδο παρουσιάζει τα εξής βασικά χαρακτηριστικά

Την υψηλότερη παραγωγικότητα εμφανίζουν οι εξής κλάδοι :

- των μεταφορών και των τηλεπικοινωνιών (7%)
- του εμπορίου (5%)
- του ηλεκτρισμού (4,9%)

Η παραγωγικότητα της γεωργίας είναι κάτω από τον μέσο όρο (1,75%) ενώ σε τομείς όπως η υγεία , η παιδεία και η διαχείριση ακίνητης περιουσίας , η παραγωγικότητα μειώθηκε .

Η μελέτη επισημαίνει ότι στους τελευταίους αυτούς κλάδους αυξήθηκε σημαντικά η απασχόληση , χωρίς αντίστοιχη ποσοτική αύξηση του παραγόμενου προϊόντος ή των παρεχόμενων υπηρεσιών , γι' αυτό και εμφανίζεται μείωση της παραγωγικότητας . Είναι όμως , πιθανό να βελτιώθηκε η ποιότητα των υπηρεσιών , κάτι που δεν μετρά ο δείκτης της παραγωγικότητας .

Οι ίδιοι τρεις παραπάνω πρωταγωνιστές της παραγωγικότητας σημειώνουν και μεγάλη αύξηση της παραγωγής τους . Συνολικά , σε όλους τους κλάδους στην περίοδο 1995-2002 , η παραγωγή αυξήθηκε κατά 22,48% . Ωστόσο , η παραγωγή στη γεωργία μειώθηκε κατά 2,94% και στη δημόσια διοίκηση έμεινε σχεδόν στάσιμη (αύξηση 3,58%) .

1.5 ΣΧΕΣΗ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Η σχέση ανταγωνιστικότητας με την παραγωγικότητα είναι αρκετά σύνθετη και παραπέμπει στους παράγοντες που προσδιορίζουν αυτές τις δύο έννοιες .

Στο ένα άκρο των θεωρητικών τοποθετήσεων βρίσκεται ο Krugman , ο οποίος κατηγορηματικά αρνείται την χρήση της έννοιας της ανταγωνιστικότητας και προτιμά να εστιάζει την προσοχή του στην έννοια της παραγωγικότητας και την πολύτιμη συνεισφορά της έννοιας αυτής στο βιοτικό επίπεδο των πολιτών . Η αύξηση της

παραγωγικότητας, δηλαδή του προϊόντος που μπορεί να παραχθεί ανά ώρα εργασίας, συμβάλλει στην αύξηση των μισθών, την μείωση των τιμών και με αυτόν τον τρόπο επιτυγχάνονται οι στόχοι της ανάπτυξης, της απασχόλησης και γενικότερα της ευημερίας. Όλοι οι αναλυτές επισημαίνουν τον καθοριστικό παράγοντα που διαδραματίζει η παραγωγικότητα στην απόκτηση και εδραίωση της διεθνούς ανταγωνιστικότητας μιας χώρας. Συνεπώς, οι παράγοντες που προσδιορίζουν την παραγωγικότητα επηρεάζουν και την διεθνή ανταγωνιστικότητα μιας χώρας.

Ο Πιτέλης εντοπίζει έξι παράγοντες της παραγωγικότητας:

Πρώτον, τους ανθρώπινους πόρους που περιλαμβάνει τόσο την ποσότητα όσο και την ποιότητα των επιχειρηματιών, των μάνατζερ, του διοικητικού προσωπικού και των εργαζομένων καθώς και την ποιότητα των εργασιακών σχέσεων.

Δεύτερον, την τεχνολογία και τις καινοτομίες, δηλαδή στην εισαγωγή νέων ιδεών στις επιχειρηματικές λειτουργίες.

Τρίτον, τις οικονομίες μοναδιαίου κόστους, ένας σύνθετος όρος που περιλαμβάνει τις οικονομίες που επιτυγχάνονται από την κλίμακα παραγωγής, την εξειδίκευση και εκμάθηση, τη μείωση του χρόνου μετατροπής των εισροών σε εκροές και από την μείωση στα κόστη συναλλαγών.

Τέταρτον, τις υποδομές, τόσο τις υλικές που περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων τις τηλεπικοινωνίες, τις μεταφορές και την ενέργεια όσο και τις άυλες που συνδέονται πρωτίστως με την λειτουργία της δημόσιας διοίκησης.

Πέμπτον, το επιχειρηματικό περιβάλλον, το πλαίσιο δηλαδή μέσα στο οποίο λαμβάνονται και υλοποιούνται οι επιχειρηματικές αποφάσεις.

Έκτον, το θεσμικό πλαίσιο ή με άλλα λόγια ο ρόλος του κράτους στην βελτίωση της παραγωγικότητας και της διεθνούς ανταγωνιστικότητας μιας χώρας. Στο θεσμικό πλαίσιο περιλαμβάνονται το νομικό πλαίσιο, οι κανονιστικές ρυθμίσεις και το μέγεθος και η ποιότητα του δημοσίου τομέα.

Οι προσδιοριστικοί παράγοντες της ανταγωνιστικότητας δεν διαφέρουν κατά πολύ όπως διαφαίνεται και από την θεωρητική προσέγγιση του Porter από αυτούς της παραγωγικότητας. Συνοπτικά μπορούμε να πούμε ότι οι παράγοντες που καθορίζουν της ανταγωνιστικότητα αναφέρονται:

- I. στην σχέση της με τις τιμές (κόστος συντελεστών παραγωγής, περιθώρια κέρδους, επενδύσεις, παραγωγικότητα εργασίας και κεφαλαίου, ποιότητα δημόσιων υπηρεσιών κ.α.)

- II. στην σχέση της με την ποιότητα του προϊόντος (χαρακτηριστικά , δίκτυα διανομής , κλαδικές και γεωγραφικές εξειδικεύσεις , διαφοροποιημένη προσφορά , ικανότητα ενσωμάτωσης καινοτομιών , άδειες πατέντων κ.α.)
- III. σε σχέση με χαρακτηριστικά του παραγωγικού συστήματος (εσωτερική οργανωτική δομή επιχειρήσεων , σχέσεις μεταξύ επιχειρήσεων , μορφές και ποιότητα εργασιακών σχέσεων κ.α.) .

Στον αντίποδα των τοποθετήσεων του Krugman βρίσκεται ο Thurow , ο οποίος πιστεύει ότι το διεθνές εμπόριο και πιο συγκεκριμένα ο διεθνής ανταγωνισμός είναι δυνατόν να επιφέρει μέσα από μια αλληλουχία επιδράσεων που σχετίζονται με την εφαρμογή νέων τεχνολογιών και νέων πρακτικών διοίκησης σημαντικές αυξήσεις στον δείκτη της εγχώριας παραγωγικότητας .

Συμπερασματικά , το φάσμα των θεωρητικών τοποθετήσεων για τους δύο αυτούς όρους επεκτείνεται από αναλύσεις που αμφισβητούν την έννοια της ανταγωνιστικότητας σε αναλύσεις που θέτουν την παραγωγικότητα στο επίκεντρο της ανταγωνιστικότητας και καταλήγει σε αναλύσεις που αποδέχονται την έμμεση επίδραση της διεθνούς ανταγωνιστικότητας στην εγχώρια παραγωγικότητα .

Η μέτρηση των εννοιών της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας δεν είναι εύκολη υπόθεση γιατί επικρατεί σύγχυση για το αν υπάρχουν δείκτες που να καλύπτουν όλες τις διαστάσεις των εννοιών και ποιοι από τους δείκτες που χρησιμοποιούνται θεωρούνται πιο αξιόπιστοι . Είναι φυσικό , η ποιοτική διάσταση των εννοιών (π.χ. σχέσεις εργοδοτών – εργαζομένων) να μην επιδέχεται ποσοτικής απεικόνισης και επεξεργασίας και στην καλύτερη περίπτωση να μπορεί να εκφραστεί αριθμητικά με έμμεσο τρόπο (π.χ. επεξεργασία ερωτηματολογίου που δίνεται σε δείγμα εργοδοτών και εργαζομένων) .

Οι δείκτες παραγωγικότητας αναφέρονται στη μέτρηση των διαφόρων συντελεστών παραγωγής , του κεφαλαίου και της εργασίας . Πολλοί οικονομολόγοι εκφράζουν την παραγωγικότητα ποσοτικά υπό την στενή έννοια , επικεντρώνοντας την προσοχή στην παραγωγικότητα εργασίας η οποία εκφράζεται από το Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν ανά εργατοώρα ή ελλείπει τέτοιων στοιχείων , από το Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν ανά απασχολούμενο . Η μέτρηση της παραγωγικότητας εργασίας μπορεί να είναι γενική ή να αναφέρεται στους επιμέρους τομείς της οικονομίας . Βελτίωση της παραγωγικότητας εργασίας σημαίνει αύξηση της προστιθέμενης αξίας ανά εργατοώρα που μπορεί να επέλθει από την μείωση είτε του μοναδιαίου κόστους εργασίας είτε από του αριθμού των εργαζομένων και των ωρών απασχόλησης τους . Η πιο διευρυμένη έννοια μέτρησης της παραγωγικότητας περιλαμβάνει και άλλους δείκτες όπως οι

δαπάνες για έρευνα και τεχνολογία ως ποσοστό του ΑΕΠ , η εκπαίδευση και οι δεξιότητες του εργατικού δυναμικού , ο αριθμός πατέντων κατ' έτος για μια εκτίμηση των καινοτομιών , η ποσοστιαία συμμετοχή της προσωρινής στην συνολική απασχόληση για τον βαθμό υιοθέτησης ευέλικτων σχέσεων εργασίας , κ.λ.π.

Η μέτρηση της ανταγωνιστικότητας παρουσιάζει μεγαλύτερη δυσκολία από αυτής της παραγωγικότητας :

- **γιατί εξετάζονται περισσότεροι παράγοντες και**
- **γιατί υπάρχει ασυμφωνία ανάμεσα στους ερευνητές σχετικά με την αποδοχή των δεικτών .**

Πιστοί στον ορισμό που συνδέει την εθνική ανταγωνιστικότητα με την ανύψωση του βιοτικού επιπέδου των πολιτών , κάποιοι ερευνητές υιοθετούν ως δείκτη ανταγωνιστικότητας το ΑΕΠ ανά κάτοικο , ή ακόμα καλύτερα για να ακυρωθούν οι τυχόν επιδράσεις των νομισματικών διακυμάνσεων , το ΑΕΠ ανά κάτοικο καταμετρημένο με βάση την αγοραστική δύναμη . Την προσέγγιση αυτή υιοθετεί και η Ευρωπαϊκή Ένωση , η οποία διαχωρίζει το Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν ανά κάτοικο σε δύο συστατικά μέρη , το ένα αποτελούμενο από το ΑΕΠ ανά απασχολούμενο ή αλλιώς την παραγωγικότητα εργασίας και το άλλο από τον λόγο των απασχολούμενων με το αριθμό αυτών που είναι σε θέση να εργαστούν . Μερικοί ερευνητές εκλαμβάνουν ως ανταγωνιστικότητα τις επιδόσεις μιας οικονομίας στο διεθνές εμπόριο . Στην ομάδα αυτή των ερευνητών ανήκει ο Porter , ο οποίος εστιάζει την προσοχή του στα ποσοστά εξαγωγών της επιχείρησης ή/και κλάδου επί των συνολικών παγκοσμίων εξαγωγών και επί των συνολικών εξαγωγών της χώρας καθώς και στις άμεσες επενδύσεις που πραγματοποιούνται στο εξωτερικό από εγχώριες επιχειρήσεις ή/και κλάδους . Την ίδια άποψη με τον Porter έχει και ο Ιωακείμ Γλου , ο οποίος αναφέρει ως δείκτες ανταγωνιστικότητας τα μερίδια της χώρας στις αγορές του εξωτερικού , την διείσδυση των εισαγωγών στην εγχώρια αγορά , τον λόγο εξαγωγών/εισαγωγών κ.λ.π.

Τέλος , το Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ (World Economic Forum) που εδρεύει στο Νταβός της Ελβετίας αναλύει κάθε χρόνο τους μέσους όρους οκτώ παραγόντων για να διαμορφώσει την διεθνή ανταγωνιστικότητα περίπου 60 χωρών και να τις κατατάξει με βάση την ανταγωνιστικότητά τους . Ο τελικός δείκτης ανταγωνιστικότητας των οικονομιών διαμορφώνεται από πολλούς επιμέρους δείκτες που αναφέρονται σε παράγοντες όπως στο ρόλο του κράτους στην οικονομία, στην ελευθερία επενδύσεων , στις υποδομές , στην δημοσιοοικονομική κατάσταση κάθε χώρας , στο τρόπο διοίκησης των επιχειρήσεων , στην προσφορά και ποιότητα των ανθρωπίνων πόρων καθώς και στην ποιότητα και αποτελεσματικότητα των οικονομικών θεσμών .

1.6 ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

Η παραδοσιακή μέθοδος που χρησιμοποιείται για να μετριέται η παραγωγικότητα της εργασίας οδηγεί σχεδόν αναπόφευκτα στο συμπέρασμα ότι η προστασία του περιβάλλοντος μειώνει τα κέρδη της παραγωγικότητας. Μολονότι την άποψη αυτήν τη επιβεβαιώνουν πολλές μελέτες της πρακτικής, στηρίζεται σε μια μεθοδολογική αρχή που δεν είναι ανταγωνιστικά ορθή. Οι ρυθμίσεις προστασίας του περιβάλλοντος αποτέλεσαν κίνητρο για τις επιχειρήσεις να περιορίσουν την εκπομπή ρύπων μεταβάλλοντας την παραγωγική τους διαδικασία εγκαθιστώντας εξοπλισμό μείωσης της ρύπανσης (για παράδειγμα, συσκευές καθαρισμού των αερίων εξατμίσεως ή μονάδων κατεργασίας των υγρών αποβλήτων). Η αγορά εισροών που βασικό στόχο έχουν τη μείωση της ρύπανσης οδηγεί σε αύξηση του κόστους των συντελεστών χωρίς αντίστοιχη αύξηση της αγοραίας αξίας των προϊόντων. Συνεπώς, εφόσον ο υπολογισμός της παραγωγικότητας δεν ενσωματώνει τη μείωση των εκπομπών ρύπων στους λογαριασμούς της επιχείρησης (όσο κι αν οι ρύποι αυτοί είναι επικίνδυνοι), η παραγωγικότητα, όπως υπολογίζεται, εμφανίζει μείωση.

Ίδιο είναι το αποτέλεσμα που προκύπτει όταν μια πιο ελαστική ρύθμιση αφήνει στις επιχειρήσεις την ελευθερία να διαλέξουν τον τρόπο που είναι καλύτερος για καθεμιά τους, ώστε να προσαρμοστεί στους στόχους προστασίας. Μπορεί ο τρόπος που θα επιλεγεί για τη μείωση της ρύπανσης να είναι διαφορετικός και πιο αποτελεσματικός από πλευράς κόστους, όμως ποιοτικά το αποτέλεσμα θα είναι το ίδιο : υψηλότερο κόστος εισροών χωρίς αντισταθμιστική αύξηση της παραγωγής.

Τα μέτρα προστασίας του περιβάλλοντος τότε μόνο θα αυξήσουν την παραγωγικότητα (όπως αυτή υπολογίζεται σήμερα), όταν η χρησιμοποιούμενη μέθοδος μειώνει ουσιαστικά το κόστος ή αυξάνει αρκετά την αγοραία αξία. Αυτό φυσικά ισχύει όταν οι επιχειρήσεις λύνουν το πρόβλημα ρύπανσης που προκαλούν τροποποιώντας ριζικά τη σύλληψη των προϊόντων τους ή τις μεθόδους παραγωγής τους. Πολλές επιχειρήσεις αναφέρουν επιτυχία σε αυτόν τον τομέα, ενώ καθηγητές επιχειρησιακής έρευνας όπως ο Michael Porter του Χάρβαρντ εκτιμούν ότι οι ρυθμίσεις προστασίας του περιβάλλοντος μπορεί να οδηγήσουν και σε αύξηση της παραγωγικότητας, εφόσον υποχρεώσουν τις επιχειρήσεις να σκεφθούν σε εντελώς νέα βάση τα συστήματα παραγωγής που εφαρμόζουν από ρουτίνα. Όμως, αυτά τα παραδείγματα, μειώσεως του κόστους θεωρούνται μάλλον εξαιρέσεις παρά μέρος του κανόνα. Αν επικαλούνταν τον κανόνα, οι επιχειρήσεις που έχουν στόχο τη μεγιστοποίηση του κέρδους θα δρύνονταν κάθε ευκαιρίας για να

μειώσουν το κόστος τους – ακόμη κι αν δεν υπήρχαν περιβαλλοντικές ρυθμίσεις. Κανονικά, όμως, η σημερινή μεθοδολογία οδηγεί στο συμπέρασμα ότι η προστασία του περιβάλλοντος μειώνει την παραγωγικότητα – όποια κι αν είναι η σχέση (λιγότερο ή περισσότερο καλή) κόστους/ωφέλειας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

Η ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

2.1 Η ΕΛΛΑΔΑ ΕΧΕΙ ΤΙΣ ΚΑΛΥΤΕΡΕΣ ΕΠΙΔΟΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ

Πρωταθλήτρια μεταξύ των 15 κοινοτικών χωρών εμφανίζει την Ελλάδα στον τομέα της αύξησης της παραγωγικότητας της εργασίας της η Έκθεση . (μελέτη 152 σελίδων για την παραγωγικότητα – ανταγωνιστικότητα της ευρωπαϊκής οικονομίας) που συνέταξαν οι υπηρεσίες του αρμόδιου για τις επιχειρήσεις και τις νέες τεχνολογίες επιτρόπου Ερκι Λικάνεν και τις τελικές λεπτομέρειες τις οποίες έδωσε στη δημοσιότητα η Κομισιόν.

Σύμφωνα με τα στοιχεία αυτής της έκθεσης – μελέτης η Ελλάδα εμφανίζει τις μεγαλύτερες επιδόσεις στους ρυθμούς αύξησης της παραγωγικότητας της εργασίας με ποσοστά της τάξης του +3,0% τόσο για την περίοδο 1995-2001 όσο και κατά το 2001, ενώ τα αντίστοιχα μέσα κοινοτικά ποσοστά είναι μόλις της τάξης του 1,2% και του 0,5%. Με βάση την παραγωγικότητα της εργασίας στις 100 μονάδες στις ΗΠΑ η Ελλάδα το 2001 βαθμολογείται μόλις με 64 μονάδες, ενώ η μέση κοινοτική βαθμολογία της παραγωγικότητας της εργασίας είναι 78 μονάδες. Παρά δηλαδή τις τεράστιες συγκριτικά αυξήσεις της η ελληνική παραγωγικότητα εξακολουθεί να παραμένει η χαμηλότερη μεταξύ των 15 κοινοτικών χωρών με μοναδική εξαίρεση την Πορτογαλία (49 μονάδες).

Πίνακας παραγωγικότητας στην Ε.Ε.

	1975 - 1985	1985 - 1990	1990 - 1995	1995 - 2001	2001	Παραγωγικότητα 2001(ΗΠΑ=100)
Ιρλανδία	3,5	3,5	2,7	4,0	4,1	90
Ελλάδα	1,0	0,5	0,7	3,0	3,0	64
Πορτογαλία	3,3	4,6	2,3	2,9	0,2	49
Φινλανδία	2,4	3,0	3,2	2,1	-0,8	77
Αυστρία	2,4	2,6	2,1	1,7	1,1	89
Σουηδία	1,1	1,4	2,8	1,7	-0,4	69
Βρετανία	2,1	1,5	2,7	1,5	1,6	73
Λουξεμβούργο	2,2	3,1	1,2	1,5	-1,4	108
Βέλγιο	2,5	2,2	1,6	1,4	0,1	92
Δανία	1,6	1,2	2,2	1,4	0,9	78
Γαλλία	2,4	2,4	1,5	1,2	-0,2	87
Γερμανία	2,0	1,9	1,5	1,0	0,4	74
Ιταλία	2,1	2,1	2,1	0,9	0,3	83
Ισπανία	3,2	1,2	2,0	0,7	0,4	73
Ολλανδία	2,0	1,1	1,2	0,7	-0,4	94
Ευρωπαϊκή Ένωση	2,2	1,9	1,9	1,2	0,5	78
ΗΠΑ	1,2	1,0	1,2	1,9	1,2	100
Ιαπωνία	2,9	3,8	0,6	1,2	-0,3	67

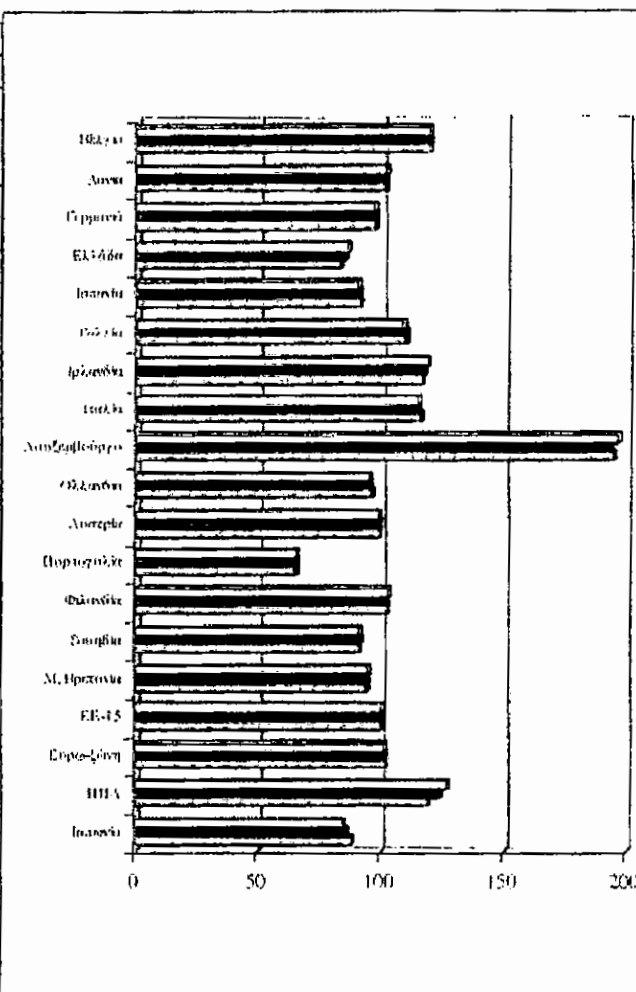
2.2 ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ

(ΑΕΠ σε μονάδες ισοδύναμης αγοραστικής δύναμης , PPS , / αριθμό εργαζομένων)

Ο αριθμός των εργαζομένων περιλαμβάνει τους απασχολούμενους και τους αυτοαπασχολούμενους . Περιλαμβάνονται οι μισθωτοί , οι δημόσιοι υπάλληλοι , οι στρατιωτικοί και οι ιδιοκτήτες επιχειρήσεων .Οι εποχικά απασχολούμενοι και αυτοί που απουσιάζουν από την εργασία τους λόγω ασθένειας , διακοπών , απεργίας και παρακολούθησης

εκπαιδευτικών προγραμμάτων κατά τη διάρκεια της έρευνας περιλαμβάνονται στους απασχολούμενους . Ο καθορισμός αυτός είναι σύμφωνος με το Διεθνή Οργανισμό Εργασίας (International Labor Organization , ILO)

	2001	2002	2003
Βέλγιο	119,4	119,1	119,1
Δανία	101,3	101,4	101,8
Γερμανία	97,2	97,2	97,2
Ελλάδα	83,1	84,9	86,5
Ισπανία	91,4	91,3	90,6
Γαλλία	109,8	109,6	109,1
Ιρλανδία	116,4	116,9	118,8
Ιταλία	115,8	115,2	114,9
Λουξεμβούργο	194,4	193,2	196,5
Ολλανδία	95,7	95	95,2
Αυστρία	99	99,3	99
Πορτογαλία	65,2	65,3	65,3
Φινλανδία	101,9	101,8	102,6
Σουηδία	90,7	91	91,1
Μ. Βρετανία	93,7	94,2	94,7
Ε.Ε.15	100	100	100
Ευρω-ζώνη	101,7	101,6	101,5
ΗΠΑ	118,9	123,9	126,9
Ιαπωνία	88	85,5	84,6



	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Ελλάδα	73,6	74,6	76,1	76,3	75,6	78,9	80	83,1	84,9	86,5

2.3 Η ΕΛΛΑΔΑ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

Οι διαρθρωτικοί δείκτες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής παρουσιάζουν στοιχεία η ανάγνωση των οποίων διαμορφώνει μια γλαφυρή εικόνα για τη θέση της χώρας μας στην Ευρώπη . Ως η φτωχότερη – δηλαδή με το μικρότερο κατά κεφαλήν ΑΕΠ – χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης , η Ελλάδα δεν παλεύει μόνο με την πρόκληση της πραγματικής σύγκλισης αλλά έχει να διανύσει και τη μεγαλύτερη απόσταση προκειμένου να επιτύχει τον φιλόδοξο στόχο της Λισσαβόνας , που δεν είναι άλλος από το να γίνει η ευρωπαϊκή οικονομία η ανταγωνιστικότερη του κόσμου ως το 2010 . Την ίδια στιγμή πάντως η χώρα μας τρέχει με τη μεγαλύτερη ταχύτητα , καθώς ο ρυθμός ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας είναι ο υψηλότερος στην Ευρωπαϊκή Ένωση . Αντίστοιχα , αν και η παραγωγικότητα εξακολουθεί να υπολείπεται σημαντικά των άλλων χωρών , ωστόσο και αυτή παρουσιάζει εντυπωσιακή βελτίωση .

Η παραγωγικότητα της εργασίας στη χώρα σημείωσε σημαντική βελτίωση παρουσιάζοντας τη δυναμικότερη ανάπτυξη μεταξύ των 15 σε σχέση με το προηγούμενο έτος . Κατά το 2002 η παραγωγικότητα της εργασίας υπολογίζεται ότι ανήλθε στο 85,7% του ευρωπαϊκού μέσου όρου , από 83,5% το προηγούμενο έτος . Η Ελλάδα ωστόσο εξακολουθεί να βρίσκεται στην προτελευταία θέση , μπροστά μόνο από την Πορτογαλία , της οποίας η παραγωγικότητα ανέρχεται στο 65,9% του ευρωπαϊκού μέσου όρου . Αντίθετα , η Ελλάδα είναι η μοναδική χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην οποία η απασχόληση μειώθηκε το 2001 , και μάλιστα για τρίτο συνεχές έτος .

2.4 Η ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΤΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΔΙΑΒΙΩΣΗΣ ΣΤΗΝ Ε.Ε

Από τις αρχές της δεκαετίας του '70 , η διαδικασία σύγκλισης της Ε.Ε προς τα πρότυπα διαβίωσης στις Ηνωμένες Πολιτείες , που μετράται με το ΑΕγχΠ κατά κεφαλή , κυμάνθηκε μεταξύ 65% και 70% σε σχέση με την επίδοση των Ηνωμένων Πολιτειών . Κατά τα τέλη της δεκαετίας του ' 80 , η διαδικασία σύγκλισης φάνηκε ότι θα ανακάμψει , πλην όμως η βελτίωση αυτή ήταν βραχύβια . Το 2001 , η αναλογία του ΑΕγχΠ κατά κεφαλή της Ε.Ε σε σχέση με εκείνο των Η.Π.Α ήταν 65% , το χαμηλότερο ποσοστό για πάνω από 25 χρόνια .

Κατά το δεύτερο ήμισυ της δεκαετίας του ' 90 , και ύστερα από μια περίοδο σημαντικής επιβράδυνσης , οι Ηνωμένες Πολιτείες πέτυχαν να επιταχύνουν τόσο την αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας

(από μέσο όρο 1,2 % κατά την περίοδο 1990-95 σε 1,9 % κατά την περίοδο 1995-2001) όσο και την αύξηση της απασχόλησης (από 0,9 % σε 1,3%). Στην Ε.Ε η αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας παρουσίασε μείωση (από μέσο όρο 1,9% το πρώτο ήμισυ της δεκαετίας σε 1,2 την περίοδο 1995-2001) , αλλά η αύξηση της απασχόλησης σημείωσε σημαντική άνοδο (από πτώση 0,6% το πρώτο ήμισυ της δεκαετίας σε αύξηση 1,2 % κατά την περίοδο 1995-2001). Η απασχόληση αυξήθηκε κατά 1,8 % το 2000, παρά την επιβράδυνση στο δεύτερο εξάμηνο του έτους .Οι συνολικές επιδόσεις της Ε.Ε κρύβουν τις σημαντικές διαφορές μεταξύ των κρατών μελών . Η Αυστρία , η Ελλάδα, η Φιλανδία , η Ιρλανδία , το Λουξεμβούργο , η Πορτογαλία και η Σουηδία σημείωσαν αύξηση της παραγωγικότητας κατά το δεύτερο ήμισυ της δεκαετίας του '90 σε ποσοστό που πλησιάζει ή υπερβαίνει εκείνο των Η.Π.Α , και στην περίπτωση της Αυστρίας , της Ελλάδας και της Φιλανδίας , η τάση αυτή συνεχίστηκε το 2001. Τα αποτελέσματα αυτά πιθανόν να οφείλονται στις δυνατότητες που προσφέρει η εσωτερική αγορά και η επακόλουθη αύξηση του ανταγωνισμού στα μικρότερα κράτη μέλη , τα οποία ανέπτυξαν στρατηγικές ώστε να επωφεληθούν από τις **τεχνολογίες της πληροφορίας και των επικοινωνιών (ΤΠΕ)** στη διευρυμένη ευρωπαϊκή αγορά .

Η βασική πρόκληση για την Ε.Ε είναι να πετύχει τέτοιες συνθήκες ώστε τόσο η ισχυρή παραγωγικότητα όσο και η αύξηση της απασχόλησης να συμβάλουν στην αύξηση του εθνικού εισοδήματος και να εξασφαλίσει ότι η τάση αυτή θα διατηρηθεί μεσοπρόθεσμα . Η στρατηγική της Λισσαβώνας αναγνώρισε τη σημασία της αύξησης του ποσοστού απασχόλησης στην Ε.Ε και , για την εκπλήρωση του στόχου αυτού , υλοποιήθηκαν ή σχεδιάζονται διάφορες πρωτοβουλίες (ιδίως στο πλαίσιο της διαδικασίας του Λουξεμβούργου) τόσο σε επίπεδο Ε.Ε όσο και σε επίπεδο κρατών μελών . Ωστόσο , η επίτευξη των στόχων της Λισσαβώνας εξαρτάται σε αποφασιστικό βαθμό από την αποκατάσταση της διαρκούς αύξησης της παραγωγικότητας στην Ε.Ε.

2.5 ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΗΣ ΤΑ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΧΡΟΝΙΑ

Το πρόβλημα της χαμηλής αύξησης της παραγωγικότητας στην Ε.Ε τα τελευταία χρόνια είναι ιδιαίτερα οξύ στον τομέα των υπηρεσιών . Ωστόσο , η παραγωγικότητα στον τομέα αυτόν είναι δυσκολότερο να υπολογιστεί και , παρά το γεγονός ότι πολλές εφαρμογές ΤΠΕ εισάγονται συστηματικά στον τομέα των υπηρεσιών , το γεγονός αυτό φαίνεται ότι

δεν συνέβαλε στην ταχεία , μετρήσιμη αύξηση της παραγωγικότητας ή στην επιτάχυνση της αύξησης αυτής . Πράγματι , η επιβράδυνση της συνολικής αύξησης της παραγωγικότητας στην Ε.Ε κατά το δεύτερο ήμισυ της δεκαετίας του '90 σε σύγκριση με τα προηγούμενα χρόνια και η μικρή επιτάχυνση της αύξησης της παραγωγικότητας στον τομέα της μεταποίησης υποδηλώνουν ότι ο τομέας των υπηρεσιών γνώρισε σημαντική επιβράδυνση της αύξησης της παραγωγικότητας της εργασίας κατά τη διάρκεια της περιόδου αυτής . Το πρόβλημα οξύνεται φυσικά από το γεγονός ότι το μερίδιο των υπηρεσιών στο ΑεγχΠ της Ε.Ε αυξάνεται με την πάροδο των ετών , παρ' όλο που παραμένει σημαντικά χαμηλότερο από το αντίστοιχο της οικονομίας των Η.Π.Α . Στατιστικά δεδομένα για τον τομέα των υπηρεσιών δεν υπάρχουν σε συγκρίσιμη βάση μεταξύ των κρατών μελών και της Ε.Ε . Για τις χώρες που υπάρχουν τέτοια δεδομένα , το μερίδιο των υπηρεσιών του τομέα των μη γεωργικών επιχειρήσεων στο ΑΕγχΠ το 1999 ήταν :

- **51,3%** (χωρίς τα μεσιτικά γραφεία ακινήτων : 41,2%) στις Ηνωμένες Πολιτείες
- **42,6%** στη Δανία και
- **49%** στο Ηνωμένο Βασίλειο .

Η αύξηση της παραγωγικότητας στον τομέα των υπηρεσιών στις Ηνωμένες Πολιτείες επιταχύνθηκε από 1,3% κατά μέσο όρο την περίοδο 1990-95 σε 3,1% κατά μέσο όρο την περίοδο 1995-99 . Αντίθετα , με εξαίρεση δύο (Γαλλία και Ηνωμένο Βασίλειο) από τα 7 κράτη μέλη για τα οποία υπάρχουν συγκρίσιμα δεδομένα , η αύξηση της παραγωγικότητας στον τομέα των υπηρεσιών στην πράξη μειώθηκε κατά το δεύτερο ήμισυ της δεκαετίας , ενώ όπου σημειώθηκε αύξηση το ποσοστό ήταν μικρό (0,1 έως 0,3 ποσοστιαίες μονάδες) . Ταυτόχρονα , ενώ οι Ηνωμένες Πολιτείες γνώριζαν παράλληλη άνοδο της αύξησης της απασχόλησης στον τομέα των υπηρεσιών , η γενική αδυναμία της αύξησης της παραγωγικότητας στον τομέα των υπηρεσιών στην Ε.Ε συνοδευόταν από επιτάχυνση της αύξησης της απασχόλησης .

Τα στοιχεία για μεμονωμένους τομείς καταδεικνύουν ότι η αύξηση της παραγωγικότητας στους τομείς του χονδρικού και λιανικού εμπορίου, της χρηματοπιστωτικής διαμεσολάβησης και ενοικίασης και άλλων υπηρεσιών στις Ηνωμένες Πολιτείες ξεπέρασαν τις αντίστοιχες επιδόσεις της Ε.Ε το δεύτερο ήμισυ δεκαετίας του '90 . Από την άλλη πλευρά , η Ε.Ε σημείωσε μεγάλη αύξησης της παραγωγικότητας στους τομείς των μεταφορών και της αποθήκευσης , των ταχυδρομείων και των τηλεπικοινωνιών , καθώς και της παροχή ηλεκτρικής ενέργειας , φυσικού αερίου και της ύδρευσης . Το συγκριτικό χαμηλό μερίδιο στο ΑΕγχΠ καθενός από τους τομείς αυτούς στην Ε.Ε τείνει να μειώσει το αντίκτυπο τους στην συνολική αύξηση της παραγωγικότητας .

Ο τομέας των υπηρεσιών είναι σημαντικός χρήστης ΤΠΕ και το χαμηλό επίπεδο των δαπανών ΤΠΕ είναι η αιτία της πρόσφατης επιβράδυνσης της αύξησης της παραγωγικότητας στην Ε.Ε. Ωστόσο , κατά κανόνα , οι καινοτομίες στον τομέα αυτό προέρχονται από ήδη υπάρχουσα τεχνολογία – ΤΠΕ , οργανωτικές αλλαγές και ανθρώπινο δυναμικό – παρά από άμεσες δαπάνες από τις ίδιες τις επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών . Στην διαδικασία αυτή αποφασιστικό ρόλο μπορούν να διαδραματίσουν θεσμικοί παράγοντες .

Ο τομέας των υπηρεσιών χαρακτηρίζεται γενικά από την αύξηση της παραγωγικότητας κάτω του μέσου όρου . Επειδή όμως το μερίδιο του τομέα στο ΑΕγχΠ αυξάνεται , η συνεπαγόμενη μεγαλύτερη αύξηση της απασχόλησης δεν έχει υλοποιηθεί επαρκώς στην Ε.Ε ώστε να σημειωθεί σαφώς διαφοροποίηση των επιδόσεων της Ευρώπης στον τομέα της απασχόλησης . Λόγω της αυξανόμενης ζήτησης για υπηρεσίες με την αύξηση των εισοδημάτων , η Ε.Ε πρέπει να εξασφαλίσει ότι τα πιθανά οφέλη για την απασχόληση που συνδέονται με την ανάπτυξη του τομέα των υπηρεσιών θα υλοποιηθούν , πράγμα που προϋποθέτει την άρση των εμποδίων για την ανάπτυξη του τομέα των υπηρεσιών . Υπάρχουν στοιχεία που καταδεικνύουν ότι τα κράτη μέλη που ελευθέρωσαν έγκαιρα τον τομέα των υπηρεσιών γνώρισαν ταχύτερη αύξηση της παραγωγικότητας σε σχέση με άλλα κράτη μέλη . Για παράδειγμα , η Φιλανδία και το Η.Β σημείωσαν μεγαλύτερη αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας στο σύνολο των υπηρεσιών προς τις επιχειρήσεις κατά την περίοδο 1995-99 σε σχέση με τα άλλα κράτη μέλη της Ε.Ε για τα οποία υπάρχουν στοιχεία . Απαιτούνται επομένως μέτρα για την ελευθέρωση της αγοράς καθώς και μέτρα με στόχο την ενιαία αγορά χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών .

2.6 ΒΑΣΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΠΟΨΗ ΤΗΣ Ε.Ε

Η παραγωγικότητα επηρεάζεται από πολυάριθμους παράγοντες ποικίλης σημασίας . Στην παρούσα εργασία θα αναλυθούν μόνον ορισμένοι , που θεωρούνται ως οι σημαντικότεροι .

Η ανακοίνωση της Επιτροπής για την παραγωγικότητα επικεντρώνεται σε ολιγάριθμους παράγοντες και ειδικότερα στις Τεχνολογίες Πληροφοριών και Επικοινωνιών , την καινοτομία και το επιχειρηματικό πνεύμα , την ανάπτυξη των ανθρωπίνων πόρων .

Θέματα , όπως το επίπεδο των επενδύσεων η οργάνωση του χώρου εργασίας , οι πολιτικές συμμετοχής , η δημιουργία εργασιακών περιβαλλόντων ενίσχυσης της καινοτομίας , νέες μορφές συνεργασίας πανεπιστημίων – επιχειρήσεων και νέες μορφές διάθεσης κεφαλαίων

επιχειρηματικού κινδύνου , πρέπει να αποτελούν μέρος μίας ευρύτερης προσέγγισης για την αύξηση της παραγωγικότητας στην Ευρωπαϊκή Ένωση .

2.7 Η ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΣΤΗΝ Ε.Ε

Οι κατωτέρω σκέψεις αποτελούν μία απόπειρα διαμόρφωσης ορισμένων βασικών πολιτικών που συμβάλλουν στην αύξηση της παραγωγικότητας . Οι εν λόγω πολιτικές πρέπει να αναπτυχθούν με σκοπό την επίτευξη μέγιστης αύξησης της παραγωγικότητας , καθώς και της οικονομικής και κοινωνικής κληρονομιάς του χώρου της Ε.Ε . Από την άλλη πλευρά , η αύξηση της παραγωγικότητας συμβάλλει , άμεσα και έμμεσα και στην επίτευξη βιώσιμης ανάπτυξης .

Οι δράσεις εμπίπτουν σε πέντε κεφάλαια :

- **Καινοτομία**
- **Εισαγωγή νέων τεχνολογιών και κυρίως Τεχνολογίες Πληροφοριών και Επικοινωνιών**
- **Ανάπτυξη ανθρωπίνων πόρων**
- **Διαχείριση και οργάνωση του χώρου εργασίας και**
- **Θέματα αγοράς**

Οι εν λόγω τομείς αλληλοσυνδέονται στενά .

Καινοτομία

Διαμόρφωση ενός φιλικού για την καινοτομία κλίματος στους χώρους εργασίας υφίσταται σημαντικό δυναμικό για καθημερινή καινοτομία στην εργασία , βασιζόμενο σε συνεχείς βελτιώσεις και την ενεργό συμμετοχή των εργαζομένων . Απαιτούνται καινοτομίες στην ίδια την εργασία .

Δεν είναι εύκολο να δημιουργηθούν κέντρα αριστείας , αλλά όταν αυτά επιτύχουν τότε προσελκύουν ειδικευμένο προσωπικό και επιχειρηματίες του τομέα υψηλής τεχνολογίας και διαμορφώνουν ένα θετικό κύκλο καινοτομίας και παραγωγικότητας . Η Ε.Ε θα πρέπει επιπλέον να εξετάσει την κατάστρωση προγραμμάτων παροχής κινήτρων για να προσελκύσει εργαζόμενους με υψηλή εξειδίκευση από άλλες χώρες , υπό τη μορφή , για παράδειγμα , προγραμμάτων ανταλλαγών .

Εισαγωγή νέων Τεχνολογιών

Πρέπει να ενισχύσει την εισαγωγή προηγμένων τεχνολογιών στην παραγωγή , τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα . Σύμφωνα με την Επιτροπή και ορισμένες άλλες πηγές , οι νέες τεχνολογίες και ειδικότερα οι τεχνολογίες ΤΠΕ (Τεχνολογίες Πληροφοριών και Επικοινωνιών) προσφέρουν τεράστιο δυναμικό για την ενίσχυση της παραγωγικότητας σε όλους τους τομείς . Είναι σημαντική η περαιτέρω εμπειριστατωμένη μελέτη του θέματος αυτού .

Η εισαγωγή νέων τεχνολογιών απαιτεί συνήθως την προσαρμογή των δεξιοτήτων και την αναδιοργάνωση της εργασίας . Σε ορισμένες περιπτώσεις , μειώνονται και οι θέσεις εργασίας , ενώ παράλληλα δημιουργούνται άλλες σε άλλους τομείς της οικονομίας . Η αποδοχή αυτών των αλλαγών από τους εργαζομένους και η βούληση για αναπροσαρμογή πρέπει να αντιμετωπισθούν στο πλαίσιο μακρόπνοων πολιτικών , συμπεριλαμβανομένων , μεταξύ άλλων , την συμμετοχής των εργαζομένων , της ασφάλειας των δικτύων , της κατάρτισης στο εσωτερικό των επιχειρήσεων , των ενεργών πολιτικών στον τομέα της αγοράς εργασίας .

Οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις συχνά αντιμετωπίζουν δυσχέρειες για τη χρηματοδότηση της εισαγωγής νέων τεχνολογιών . Θα πρέπει να προβλεφθούν υπηρεσίες παροχής εξειδικευμένων συμβουλών και όταν κρίνεται σκόπιμο , υποστήριξη για τη διευκόλυνση της χρήσης καινοτόμων μεθόδων χρηματοδότησης .

Η Ανάπτυξη των Ανθρωπίνων Πόρων

Η ανάπτυξη των ανθρωπίνων πόρων αποτελεί έναν από τους θεμελιώδεις παράγοντες κάθε πολιτικής για την παραγωγικότητα και συμπεριλαμβάνει ορισμένες δράσεις :

- I. Η εκπαίδευση και η κατάρτιση στις τεχνολογίες ΤΠΕ (Τεχνολογίες Πληροφοριών και Επικοινωνιών) .
- II. Προσφορά εκτεταμένων δυνατοτήτων για δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης μεταξύ άλλων , διερεύνηση της δυνατότητας να χρησιμοποιηθούν φορολογικά κίνητρα , όπως μειώσεις στη φορολόγηση αποταμιεύσεων που προορίζονται για μελλοντική κατάρτιση .
- III. Παροχή συμπληρωματικής εκπαίδευσης για ενήλικες με ανεπαρκή αρχική κατάρτιση και εκπαίδευση .
- IV. Υποστήριξη της ενεργότερης συμμετοχής πανεπιστημίων/κολεγίων και τεχνικών ιδρυμάτων στην προχωρημένη περαιτέρω κατάρτιση των εργαζομένων .

- V. Η παροχή δυνατοτήτων κατάρτισης σχετικά με τη δημιουργία επιχειρήσεων για φοιτητές ανώτερης εκπαίδευσης και μαθητές ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης .

Διαχείριση και Οργάνωση του Χώρου Εργασίας

- Η κρίσιμη πρόκληση για τη διαχείριση εταιρειών και άλλων οργανώσεων στην προσπάθεια τους για βελτίωση της παραγωγικότητας είναι ο τρόπος με τον οποίο μπορεί να διασφαλισθεί προσαρμοστικότητα της οργάνωσης και του χώρου εργασίας .

- Η ενθάρρυνση τη αύξησης της παραγωγικότητας στους χώρους εργασίας μέσω ποικίλων διαθέσιμων μεθόδων , συμπεριλαμβανομένων συνεννοήσεων και συμφωνιών για την παραγωγικότητα μεταξύ του εργοδότη και των εργαζομένων .

- Η μελέτη των συνεπειών που έχει στους χώρους εργασίας η αυξανόμενη επικέντρωση του ενδιαφέροντος στην παραγωγικότητα και η ανάπτυξη , όπου κρίνεται σκόπιμο , μεσών για την αντιμετώπιση των αρνητικών συνεπειών .

Θέματα Αγοράς

- Είναι αναγκαίο να εγκαθιδρυθούν αγορές εργασίας που λειτουργούν ομαλά και δεν θέτουν εμπόδια στην κινητικότητα των εργαζομένων . Ένα κρίσιμο θέμα , εν προκειμένω είναι η εισαγωγή βελτιωμένων ρυθμίσεων για την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων σε όλη την Ε.Ε .

- Μια ευέλικτη αγορά εργασίας θεωρείται από πολλούς , βάσει των εμπειριών στις Η.Π.Α και σε άλλα μέρη , ως σημαντικό στοιχείο για την περαιτέρω βελτίωση της παραγωγικότητας . Άλλοι επισημαίνουν ότι η ασφάλεια της απασχόλησης δεν είναι μόνο σύμφωνη με το ευρωπαϊκό κοινωνικό πρότυπο , αλλά ενισχύει και την παραγωγικότητα με την υποστήριξη της συσσώρευσης γνώσεων στις επιχειρήσεις .

- Είναι ωφέλιμο να γίνεται αποδεκτή η δημόσια ενίσχυση σε εθνικό επίπεδο και σε επίπεδο Ε.Ε όταν οι δυνάμεις της αγοράς δεν παρέχουν επαρκή κίνητρα . Απαιτούνται αποτελεσματικές μορφές διάθεσης κεφαλαίων κινδύνου για έναρξη επιχειρηματικών δραστηριοτήτων και για μικρομεσαίες επιχειρήσεις . Η δημόσια χρηματοδότηση θα ήταν προτιμότερο να διοχετεύεται από κοινού με ή μέσω ιδιωτικών πόρων χρηματοδότησης που διαθέτουν την απαιτούμενη γνώση και εμπειρογνωμοσύνη .

- Ο υγιής ανταγωνισμός στην αγορά αποτελεί απαραίτητο πλαίσιο για ικανοποιητική αύξηση της παραγωγικότητας . Η Επιτροπή

επωμίζεται το σημαντικό βάρος της προώθησης και της διατήρησης αποτελεσματικών πολιτικών για τον ανταγωνισμό σε όλη την Ε.Ε .

- Η δικτύωση μεταξύ επιχειρήσεων πρέπει να ενθαρρυνθεί . Εμπειρίες από πολλές περιοχές , καταδεικνύουν τον τρόπο με τον οποίο η εξειδίκευση και η δικτύωση μπορούν να προσδώσουν αξιόλογη παραγωγική ικανότητα .

- Είναι απαραίτητο να μελετηθούν οι δυνατότητες αύξησης της παραγωγικότητας στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα των υπηρεσιών και να αναπτυχθούν συναφείς πολιτικές . Είναι ζωτικής σημασίας η ολοκλήρωση της εσωτερικής αγοράς υπηρεσιών . Η εισαγωγή στοιχείων ανταγωνισμού στην παροχή δημόσιων υπηρεσιών θα βελτιώσει την αύξηση της παραγωγικότητάς τους , με την παράλληλη διασφάλιση της ισότητας πρόσβασης , της υψηλής ποιότητας , της διαθεσιμότητας και του προσιτού κόστους των υπηρεσιών .

2.8 ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΛΙΣΣΑΒΟΝΑΣ

(23/24 ΜΑΡΤΙΟΥ 2000)

Τον Μάρτιο 2000 , το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας χάραξε τη στρατηγική της Ένωσης για τα επόμενα δέκα χρόνια σχετικά με την οικονομική , κοινωνική και περιβαλλοντική ανανέωση . Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας καθόρισε για την Ευρωπαϊκή Ένωση τον στρατηγικό στόχο να "γίνει η ανταγωνιστικότερη και δυναμικότερη οικονομία της γνώσης ανά την υφήλιο , ικανή για βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη , με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και με μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή " .

Τον Μάρτιο του 2003 η Επιτροπή του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου παρουσίασε μια έκθεση , στην οποία παρουσίασε μια αναδρομή της προόδου και εντόπισε τις προτεραιότητες για τα επόμενα έτη , προκειμένου να συνεχιστεί η εφαρμογή της στρατηγικής της Λισσαβόνας στη διευρυμένη Ευρωπαϊκή Ένωση . Μολονότι τα επιτεύγματα του παρελθόντος (πέντε έτη εσωτερική αγορά , πέντε έτη ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση και πρώτη επέτειος της άφιξής της) αποδεικνύουν της ικανότητα της Ε.Ε για την επίτευξη φιλόδοξων μεταρρυθμίσεων , η Επιτροπή διαπιστώνει ωστόσο την ανεπάρκεια της προόδου και μια έλλειψη αποφαστικότητας σε εθνικό επίπεδο σε πολυάριθμους θεμελιώδεις τομείς και θεωρεί επιτακτική ανάγκη τη βελτίωση του δυναμικού οικονομικής μεγέθυνσης της Ένωσης .

Στον τομέα της απασχόλησης , η Επιτροπή διαπιστώνει ότι οι επιδόσεις διαφέρουν σημαντικά μεταξύ των κρατών μελών και ότι οι μεταρρυθμίσεις δεν έχουν εφαρμοστεί με επαρκώς γενικό τρόπο στο σύνολο των κρατών μελών , τόσο όσον αφορά τη δημιουργία και τη

διατήρηση της απασχόλησης όσο και τη βελτίωση των επαγγελματικών εξειδικεύσεων και της ποιότητας της απασχόλησης . Σχετικά με τις μεταρρυθμίσεις στις αγορές προϊόντων , υπηρεσιών και κεφαλαίων , η Επιτροπή θεωρεί ότι κάθε κράτος μέλος πρέπει να καταβάλει περισσότερες προσπάθειες για να εξασφαλίσει τη σωστή και έγκαιρη εφαρμογή των μέτρων που συμφωνήθηκαν σε ευρωπαϊκό επίπεδο . Στον τομέα της γνώσης και της καινοτομίας , διαπιστώνει ότι οι επιχειρήσεις δεν επενδύουν επαρκώς στον τομέα αυτόν και ότι τα κράτη μέλη θα πρέπει να δημιουργήσουν τις συνθήκες για περισσότερες δημόσιες και ιδιωτικές επενδύσεις στην εκπαίδευση , στην έρευνα και την οικονομία της γνώσης . Στον τομέα της κοινωνικής συνοχής , η Επιτροπή υπογραμμίζει την έλλειψη διαθέσιμων στοιχείων σε πολλούς τομείς , διαπιστώνει όμως ταυτόχρονα την ύπαρξη ανισοτήτων , τόσο από την άποψη του εισοδήματος όσο και στο επίπεδο της περιφερειακής κατανομής της απασχόλησης . Σχετικά με την περιβαλλοντική διάσταση της βιώσιμης ανάπτυξης , κρίνει ότι απαιτούνται συνεχείς προσπάθειες για την εφαρμογή της κοινοτικής νομοθεσίας για το περιβάλλον και τη συμπλήρωσή της με τα κατάλληλα οικονομικά μέσα .

Εξάλλου , η Επιτροπή υπογραμμίζει τον αντίκτυπο της διεύρυνσης , λόγω του ότι οι προκλήσεις που τίθενται από τους στόχους της στρατηγικής της Λισσαβόνας είναι κοινοί για τα σημερινά και τα μελλοντικά κράτη μέλη . Βάσει των προτεραιοτήτων για το 2003 , η Επιτροπή επιμένει ότι η αναγκαιότητα επιτάχυνσης των διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων για την προώθηση της παραγωγικότητας και της απασχόλησης και για να επιτευχθεί η αποσύνδεση της οικονομικής μεγέθυνσης από την περιβαλλοντική ζημία . Για να επιτευχθεί αυτό , η Επιτροπή κρίνει ότι το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο πρέπει να καθορίζει ετησίως κατεύθυνση των οικονομικών , κοινωνικών και περιβαλλοντικών μέτρων και να φροντίζει για την προώθηση της γνώσης και της καινοτομίας , για την έκδοση τελικών αποφάσεων σχετικά με τις μεταρρυθμίσεις της Λισσαβόνας (αγορές προϊόντων , κεφαλαίων και εργασίας , περιβάλλον , εκσυγχρονισμός των συστημάτων κοινωνικής προστασίας) , καθώς και την ενίσχυση της αλληλεπίδρασης της στρατηγικής της Λισσαβόνας και της μακροοικονομικής πολιτικής .

2.8.1 ΑΠΟΨΕΙΣ ΚΑΙ ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ **ΤΩΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ** **ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ**

Η Επιτροπή των Περιφερειών πιστεύει ότι η ανεπαρκής αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας και η αδυναμία εφαρμογής των μεταρρυθμίσεων που απαιτούνται για την επίτευξη των στόχων της

στρατηγικής της Λισσαβόνας αποτελούν αιτίες ανησυχίας . Η Ε.Ε και τα κράτη μέλη της οφείλουν να επιταχύνουν σημαντικά την εφαρμογή της στρατηγικής της Λισσαβόνας και να επιδείξουν φιλοδοξία και θάρρος για την εισαγωγή των απαιτούμενων και από καιρό αναμενόμενων μεταρρυθμίσεων . Επισημαίνει ότι οι τοπικές και περιφερειακές αρχές αποτελούν το κλειδί για την επίτευξη των στόχων της στρατηγικής της Λισσαβόνας . Η στρατηγική της Λισσαβόνας πρέπει να εφαρμοσθεί κατά τρόπο ώστε να ανταποκρίνεται καλύτερα στις ανάγκες και τις ιδιαιτερότητες των τοπικών και περιφερειακών αρχών . Ως εκ τούτου , απαιτείται η πραγματοποίηση μελέτης για το ρόλο που διαδραματίζουν οι τοπικές και περιφερειακές αρχές στην αύξηση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας . Επίσης υποστηρίζει ότι η επερχόμενη προσχώρηση νέων κρατών μελών θα έχει σημαντικό αντίκτυπο στην παραγωγικότητα της Ε.Ε συνολικά . Δεδομένων των σχετικών διαφορών μεταξύ των σημερινών και μελλοντικών κρατών μελών όσον αφορά τη διάρθρωση και την ισχύ των οικονομιών τους , τη σύνθεση των εργατικών δυναμικών τους , την ικανότητά τους για αλλαγές και καινοτομία , θα ήταν σκόπιμο να συμπεριληφθούν στην ανακοίνωση και οι υποψήφιες χώρες .

Η Επιτροπή των Περιφερειών αναγνωρίζει ότι η ποιότητα και η σύνθεση του εργατικού δυναμικού αποτελεί αποφασιστικό παράγοντα για την παραγωγικότητα . Ως εκ τούτου , στοιχεία , όπως οι ίσες ευκαιρίες , η μετανάστευση , η δια βίου μάθηση και η κινητικότητα , πρέπει να κατέχουν εξέχουσα θέση στη συζήτηση για την παραγωγικότητα . Πρέπει να διερευνηθούν νέα πρότυπα παραδείγματα και μέθοδοι κατάρτισης και εκπαίδευσης . Ειδικότερα , θα ενισχυθεί η καθιέρωση του e-learning στην επαγγελματική κατάρτιση , τόσο στο επίπεδο του εργατικού δυναμικού όσο και των τεχνικών και των στελεχών , ιδίως κατά τις περιόδους ειδίκευσης , καθώς και κατά τη διαρκή κατάρτιση και την αλλαγή δραστηριότητας . Θα ενισχυθεί η δημιουργία λογισμικών που να ενσωματώνουν τις πλέον σύγχρονες παιδαγωγικές τεχνικές , καθώς και τις φιλικές προς τους μαθητές τεχνικές .

Πιστεύει ότι πρέπει να δοθεί μεγαλύτερη έμφαση στη σημασία της αύξησης της συμμετοχής στην αγορά εργασίας . Η ΕΤΠ θεωρεί ότι τα Συμβούλια της Λισσαβόνας και της Βαρκελώνης , καθώς και η Επιτροπή θα έπρεπε να έχουν , επίσης , αναγνωρίσει τη σημασία της αύξησης της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό . Αυτό ισχύει και για άλλες μειονεκτούσες ομάδες , όπως οι ηλικιωμένοι , τα άτομα με ειδικές ανάγκες , οι εθνικές μειονότητες κ.α . Υφίσταται έντονη ανάγκη για αύξηση της συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό συνολικά . Η παραγωγικότητα μπορεί να ενισχυθεί με την κινητοποίηση του μη χρησιμοποιούμενου δυναμικού όλων των ομάδων , οι οποίες επί του

παρόντος είναι αποκλεισμένες από την αγορά εργασίας . Υπάρχει η δυνατότητα απόκτησης ουσιαστικών πλεονεκτημάτων όσον αφορά την παραγωγικότητα και την ανταγωνιστικότητα , μέσω της ενίσχυσης των δεξιοτήτων στη διαχειριστική ποικιλομορφία .

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ

3.1 ΑΜΟΙΒΕΣ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΗΝ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ

Η εξεύρεση του καταλληλότερου συστήματος αμοιβής για τον καθένα εργαζόμενο ή ομάδα εργαζομένων έχει ιδιαίτερη σημασία όταν θεωρούμε ότι η αμοιβή αποτελεί κίνητρο για την αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων .

Το όλο θέμα αποτελεί αντικείμενο πολλών συζητήσεων και ερευνών και όπως είναι φυσικό αμφισβητείται σήμερα από πολλούς η δύναμη του χρήματος σαν κίνητρο .

Πραγματικά και οι εργαζόμενοι ακόμα υποστηρίζουν ότι εκείνα που κυρίως τους ενδιαφέρουν είναι η αναγνώριση , οι καλές ανθρώπινες σχέσεις , η ενδιαφέρουσα εργασία κ.λ.π και τοποθετούν τις αμοιβές στη μέση ή και πιο κάτω στη σχετική κλίμακα αξιών . Τα κίνητρα γενικότερα μπορούν να διακριθούν σε δύο κατηγορίες , **Οικονομικά και μη Οικονομικά** .

Στην πρώτη κατηγορία υπάγονται βασικά οι αμοιβές , ενώ στη δεύτερη ανήκουν , η εξασφάλιση του εργαζόμενου για μια συνεχή απασχόληση , το ευχάριστο περιβάλλον , τα προγράμματα ψυχαγωγίας , η παροχή δυνάμεως και κύρους , η ενδιαφέρουσα εργασία κ.λ.π .

Στην ουσία το πρόβλημα για μια επιχείρηση βρίσκεται στο κατάλληλο συνδυασμό των παραπάνω κινήτρων και κατάλληλος συνδυασμός είναι αυτός που εξασφαλίζει την μεγαλύτερη απόδοση των εργαζομένων με την μικρότερη δαπάνη εκ μέρους της επιχείρησης .

Πρόκειται δηλαδή για ένα πρόβλημα πρόκρισης και επιλογής μεταξύ εναλλακτικών δυνατοτήτων επένδυσης (επένδυση επί του ανθρώπινου παράγοντα) .

Αν όμως το σκέλος των εκροών για την επένδυση (δαπάνες της επιχείρησης) προσδιορίζεται εύκολα σχετικά , το σκέλος των εισροών (η αναμενόμενη αύξηση των αποδόσεων των εργαζομένων) δεν είναι εύκολο να υπολογιστεί .

Αν π.χ. ένα πρόγραμμα εμπλουτισμού και διεύρυνσης των έργων (ώστε η εργασία να γίνει πιο ενδιαφέρουσα) απαιτεί ένα αρκετά μεγάλο ποσό δαπάνης ποια θα είναι αντίστοιχα η αύξηση της απόδοσης των εργαζομένων ; Θα καλύπτει ή όχι δαπάνη που θα γίνει ;

Πραγματικά είναι πολύ δύσκολο να απαντήσει κανείς στα ερωτήματα αυτά έστω και κατά προσέγγιση .

Απέναντι σ' αυτή την αβεβαιότητα των μη οικονομικών κινήτρων , οι αμοιβές , σαν κίνητρο , αποτελούν δαπάνη , είτε άμεσα (περίπτωση αμοιβών με βάση την απόδοση) είτε έμμεσα (περίπτωση χρονικής αμοιβής) που είναι συνδεδεμένη προς την αύξηση της απόδοσης των εργαζομένων , συνεπώς οι αμοιβές αποτελούν κίνητρο άμεσης και σχετικά εύκολης προσδιοριζόμενης απόδοσης .

Ίσως οι παραπάνω λόγοι δικαιολογούν και ερμηνεύουν την εκτεταμένη χρησιμοποίηση των αμοιβών σαν κίνητρο .

Συστήματα αμοιβών για μεμονωμένους εργαζόμενους

Χρονική αμοιβή

Η μορφή αυτή αποτελεί ίσως το παλαιότερο και οπωσδήποτε το πιο συνηθισμένο σύστημα αμοιβής .

Συνίσταται στην αμοιβή του εργαζόμενου ανάλογα με το χρόνο που δαπανήθηκε για την εκτέλεση του έργου το οποίο του ανατέθηκε .

Το σύστημα αυτό παρουσιάζει ευχέρεια υπολογισμού του ύψους της αμοιβής του καθενός γίνεται εύκολα αντιληπτό από τους εργαζόμενους και επιτρέπει τη διατήρηση σταθερού εισοδήματος σ' αυτούς .

Παράλληλα όμως , το σύστημα αυτό προκαλεί ορισμένα προβλήματα από πλευράς κοστολόγησης γιατί εφόσον δεν υπάρχει άμεση σύνδεση μεταξύ παραγωγής και ύψους αμοιβής , το κατά μονάδα κόστος εργασίας τείνει να μεταβάλλεται με οποιαδήποτε αύξηση ή μείωση της παραγωγής του σταθερού ύψους της αμοιβής , διαιρούμενου με διαφορετικό κάθε φορά αριθμό μονάδος προϊόντος .

Ακόμη η αξία του συστήματος σαν κίνητρο είναι συνήθως μικρή , ο εργαζόμενος ξέρει ότι η αμοιβή του δεν εξαρτάται άμεσα από την απόδοση του και φυσικά είναι να μην αισθάνεται την ανάγκη καταβολής προσπάθειας . Η στάση αυτή φυσικά δεν μπορεί να υπερβεί ορισμένα όρια .

Η παρουσία ενός επόπτη λύνει πιθανώς εν μέρει το πρόβλημα και η διαπίστωση της ανεπάρκειας του εργαζόμενου μπορεί να οδηγήσει στην απόλυση του από την εργασία .

Βέβαια οι αυξήσεις αμοιβών συνδεδεμένες ή όχι με την παραγωγή και η χρησιμοποίηση μιας τεχνικής μέτρησης της γενικής επίδοσης του εργαζόμενου αποτελούν τρόπους ανταμοιβής της αυξημένης παραγωγικότητας .

Το δυστύχημα όμως είναι ότι οι αμοιβές αυτές καταβάλλονται συνήθως πολύ αργότερα από την στιγμή της επίτευξης των υψηλών επιδόσεων , δεν είναι σαφώς γνωστές και καθορισμένες εκ των προτέρων στον εργαζόμενο και οπωσδήποτε δεν είναι βέβαιο ότι θα ληφθούν .

Αλλά ακριβώς η έλλειψη των στοιχείων αυτών στερεί από τον εργαζόμενο την παρόρμηση την οποία πρέπει να παρέχει ένα αποτελεσματικό σύστημα οικονομικών κινήτρων .

Παρά τις οποιεσδήποτε ατέλειες του το σύστημα της χρονικής αμοιβής εφαρμόζεται ευρύτατα κατά τα τελευταία χρόνια και η χρησιμοποίησή του τείνει να αυξάνει σε βάρος των συστημάτων αμοιβής « κατ' απόδοση » .

Το φαινόμενο αυτό μπορεί να εξηγηθεί ως εξής :

- Όπως αναφέρθηκε ήδη το σύστημα αυτό διακρίνεται για την απλότητα του και έτσι πολλές επιχειρήσεις και εργαζόμενοι το προτιμούν .
- Μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την αμοιβή οποιουδήποτε εργαζόμενου είτε το εκτελούμενο απ' αυτόν έργο συνδέεται άμεσα με την παραγωγή είτε συνδέεται έμμεσα , ενώ τα συστήματα αμοιβής εφαρμόζονται βασικά μονάχα στην πρώτη περίπτωση π.χ η απόδοση του θυρωρού ή του συντηρητή μηχανών δεν είναι εύκολο να υπολογιστεί και η χρησιμοποίηση συστήματος αμοιβής κατ' απόδοση παρουσιάζει σ' αυτές τις περιπτώσεις πολλά και δυσεπίλυτα προβλήματα .
- Χρησιμοποιείται κυρίως σ' εκείνες τις περιπτώσεις που ενδιαφέρει πιο πολύ η ποιότητα και όχι η ποσότητα παραγωγής .
- Η χρησιμοποίηση αυτόματων μηχανών οι οποίες προσδιορίζουν σε πολλά τον ρυθμό του εργαζόμενου και δεν επιτρέπουν την επίτευξη αποδόσεων διαφορετικών από εκείνες που καθορίζονται από την ταχύτητα της μηχανής επιβάλλουν τη χρησιμοποίηση και καθιστούν άχρηστο το σύστημα αμοιβής κατ' απόδοση .

Αμοιβή κατά τεμάχιο

Η βασική μορφή του συστήματος αυτού συνίσταται στην αμοιβή του εργαζόμενου ανάλογα με την απόδοση που πέτυχε ή ανάλογα με τον αριθμό των μονάδων παραγόμενων προϊόντων .

Συνεπώς η συνολική αμοιβή του εργαζόμενου βρίσκεται με τον πολλαπλασιασμό του αριθμού των παραχθέντων τεμαχίων επί της αμοιβής που καταβάλλεται για κάθε τεμάχιο , χωρίς κανένα περιορισμό ως προς το υψηλότερο ή χαμηλότερο όριο παραγωγής .

Το σύστημα αυτό θεωρείται εξοντωτικό για τους εργαζόμενους γιατί αυτοί οδηγούνται στην παραγωγή όσο το δυνατό μεγαλύτερης ποσότητας προϊόντων για την είσπραξη ανάλογα αυξημένης αμοιβής . Για το λόγο αυτό οι εργαζόμενοι είναι αντίθετοι με την εφαρμογή του συστήματος . Οι εργοδότες παρά τα οποιαδήποτε πλεονεκτήματα που εξασφαλίζονται με την εφαρμογή του , έχουν ν' αντιμετωπίσουν το μειονέκτημα της γρήγορης καταπόνησης του εργαζόμενου και την εξάντληση του νευρικού συστήματος . Αυτές οι συνθήκες όμως , δημιουργούν προβλήματα ανθρώπινων σχέσεων στην επιχείρηση και συντελούν στην πρόκληση εργατικών ατυχημάτων και οδηγούν σε παρεξήγηση της ποιότητας και σπατάλη υλικών και ενέργειας από τους εργαζόμενους .

Εν τούτοις , η εφαρμογή της τεχνικής της μέτρησης της εργασίας έκανε δυνατή την εξάλειψη των παραπάνω μειονεκτημάτων του συστήματος .

Έτσι με την βελτιωμένη μορφή συστήματος αμοιβής κατά τεμάχιο καθορίζεται η πρότυπη ποσότητα προϊόντος , που πρέπει να παραχθεί , καθώς επίσης προσδιορίζεται κάποια βασική αμοιβή η οποία λαμβάνεται από οποιονδήποτε εργαζόμενο που πετυχαίνει απόδοση ίση ή μικρότερη από αυτή της πρότυπης .

Μ' αυτόν τον τρόπο εξασφαλίζεται κάποιο ελάχιστο εισόδημα στον εργαζόμενο – ανεξάρτητα από το ύψος της παραγωγής – ώστε αυτός δεν υποχρεώνεται να καταλάβει σημαντική προσπάθεια εκτός αν επιθυμεί κάποια υψηλή αμοιβή .

Οπωσδήποτε , η εξασφάλιση κάποιας βασικής αμοιβής στον εργαζόμενο αλλοιώνει τη μορφή του συστήματος , καθιστά όμως δυνατή την αποφυγή των μειονεκτημάτων του και την παράλληλη εκμετάλλευση πολλών από τα πλεονεκτήματα .

Ο αντικειμενικός σκοπός του συστήματος –εξασφάλιση υψηλών αποδόσεων – επιτυγχάνεται με την παροχή πρόσθετων αμοιβών σ' εκείνους που παράγουν ποσότητες μεγαλύτερες από την πρότυπη .

Στη συνηθέστερη μορφή του συστήματος , η πρόσθετη αμοιβή υπολογίζεται με βάση τον αριθμό των τεμαχίων , που έχουν παραχθεί επιπλέον της πρότυπης απόδοσης , του αριθμού αυτού πολλαπλασιαζόμενου επί το πηλίκο της διαίρεσης της βασικής αμοιβής δια του πρότυπου αριθμού τεμαχίων κατά ώρα .

Η πρόσθετη αυτή αμοιβή όταν προστεθεί στη βασική αποτελεί τη συνολική αμοιβή του εργαζόμενου , που πετυχαίνει απόδοση υψηλότερη από την πρότυπη .

Αμοιβή κατ' απόδοση

Η χρησιμοποίηση των συστημάτων αμοιβής κατά τεμάχιο έστω και υπό τη βελτιωμένη τους μορφή εμφανίζει ορισμένες δυσχέρειες κατά τον υπολογισμό των αμοιβών των διαφόρων εργαζομένων . Αυτές βασικά ανήκουν σε δύο κατηγορίες .

1. Διαφορές αμοιβών μεταξύ εργαζομένων , που εκτελούν το ίδιο έργο .

Είναι δυνατόν για ποικίλους λόγους , δύο εργαζόμενοι να παίρνουν διαφορετική ημερήσια ή ωριαία αμοιβή και συνεπώς η αμοιβή κατά τεμάχιο να είναι φυσικά διαφορετική .

Αυτό όμως είναι φανερό , δημιουργεί περιπλοκές κατά τον υπολογισμό των αμοιβών και απαιτεί αυξημένο προσωπικό για την εκτέλεση της εργασίας αυτής .

2. Μεταβολές του ισχύοντος επιπέδου βασικών αμοιβών .

Τέτοιες μεταβολές , συνήθως αυξήσεις είναι συνηθισμένες και ως εκ τούτου , ανατρέπουν τη βάση υπολογισμών που ισχύει και απαιτούν αντιμετώπιση από πλευράς διοικητικού προσωπικού , ανάλογη μ' αυτή που αναφέρθηκε πιο πάνω .

Τα συστήματα αμοιβών κατ' απόδοση , επιτρέπουν – αντίθετα – τον πιο εύκολο και γρήγορο υπολογισμό των αμοιβών . Ξεκινάνε από την ίδια βάση όπως και τα συστήματα αμοιβής κατά τεμάχιο , αλλά χρησιμοποιούν διαφορετική τεχνική .

Διακρίνουμε δύο βασικές κατηγορίες τέτοιων συστημάτων , τα Αναλογικά και τα Διαφορικά , τα οποία θα δούμε στη συνέχεια .

Αναλογικά συστήματα αμοιβής κατ' απόδοση

Τα συστήματα αυτά αποτελούν βελτίωση των συστημάτων της προηγούμενης κατηγορίας . Κατά την τεχνική αυτών , των συστημάτων , η απόδοση του εργαζόμενου μετριέται με βάση το χρόνο που εξοικονομήθηκε κατά την εκτέλεση της εργασίας .

Ειδικότερα , όπως και στα συστήματα κατά τεμάχιο , καθορίζεται με την εφαρμογή της μεθόδου της μελέτης των κινήσεων και του χρόνου η πρότυπη ποσότητα παραγωγής στη μονάδα του χρόνου , ενώ η βασική αμοιβή καθορίζεται δια της αξιολόγησης του έργου ή οπωσδήποτε αλλιώς .

Ακολουθως η απόδοση που επιτυγχάνεται κάθε φορά , συγκρίνεται μ' αυτήν την πρότυπη και η αμοιβή καθορίζεται με βάση το ποσοστό που έχει επιτευχθεί παραπάνω από την πρότυπη απόδοση .

Διαφορικά συστήματα αμοιβής κατ' απόδοση

Τα συστήματα της κατηγορίας αυτής διαφέρουν από τα προηγούμενα μόνο στο ότι οι καταβαλλόμενες πρόσθετες αμοιβές σε περίπτωση επίτευξης απόδοσης υψηλότερης από την πρότυπη , δεν είναι ανάλογες με της πρόσθετες αποδόσεις , αλλά διαφοροποιούνται στα διάφορα ύψη απόδοσης , ύστερα από προηγούμενη συμφωνία εργαζομένων και επιχείρησης .

Όπως είναι φανερό , τα συστήματα αυτά γίνονται αιτία για πρόκληση δυσχερειών κατά τον υπολογισμό των αμοιβών , χρησιμοποιούνται όμως όταν η επιχείρηση επιθυμεί να ενθαρρύνει ιδιαίτερα την επίτευξη υψηλών αποδόσεων ως ένα ορισμένο όριο , αποθαρρύνοντας την αύξηση της παραγωγής πέρα απ' αυτό .

Συστήματα αμοιβών για ομάδες εργαζομένων

Συστήματα αμοιβής κατ' απόδοση για ομάδες

Υπάρχουν ορισμένες περιπτώσεις εργασιών , που διεξάγονται ομαδικά , στις οποίες το παραγόμενο αποτέλεσμα προκύπτει από τη συμβολή όλων των εργαζομένων και η συμβολή του καθενός ξεχωριστά δεν μπορεί να υπολογιστεί .

Βέβαια όλα τα μέλη της ομάδας μπορούν ν' αμείβονται χρονικά , ώστε δεν εμφανίζεται κανένα πρόβλημα .

Εάν όμως η επιχείρηση θέλει να εφαρμόσει σύστημα αμοιβής κατ' απόδοση για ομάδες εργαζομένων , μπορεί να το πράξει εφαρμόζοντας τις ίδιες βασικά αρχές , όπως και στο ατομικό σύστημα αμοιβής κατ' απόδοση . Πρακτικά όμως υπάρχουν ορισμένα προβλήματα που κάνουν πολλές φορές , δύσκολη την υλοποίηση ενός τέτοιου συστήματος . Συγκεκριμένα :

- Απαιτείται πολύ επίπονη προσπάθεια για την εξισορρόπηση των φάσεων εργασίας ανάμεσα στους εργαζόμενους , ώστε να μην υπάρχουν χρόνοι αργίας για ορισμένη μονάδα από τα μέλη της ομάδας . Μια τέτοια κατάσταση θα προκαλούσε τις εύλογες αντιδράσεις όλων εκείνων που θα θεωρούσαν τους εαυτούς τους εργαζόμενους για την αύξηση της αμοιβής των υπολοίπων .

- Απαιτείται ιδιαίτερος χειρισμός για τα προβλήματα , που παρουσιάζονται , εξαιτίας της εισόδου νέων μελών στην ομάδα . Έως ότου τα νέα μέλη συντονιστούν , απόλυτα με το υπόλοιπο σύνολο και δημιουργήσουν το αναγκαίο επίπεδο καλών σχέσεων , θα ναι ίσως απαραίτητο να καταβάλλεται κάποια πρόσθετη αμοιβή στα υπόλοιπα μέλη της ομάδας , ανεξάρτητα από την πραγματική τους απόδοση .
- Απαιτείται η διαμόρφωση ομοιογενών – σχετικά – ομάδων από πλευράς ικανοτήτων , απόδοσης και σχέσεων μεταξύ των μελών .

Συμμετοχή των εργαζομένων στο κεφάλαιο και στα κέρδη

Τέτοια συστήματα γοητεύουν – στ' αλήθεια – πολλούς που ασχολούνται θεωρητικά με το θέμα των αμοιβών και αγωνίζονται για την εξεύρεση του πιο δίκαιου συστήματος αμοιβής .

Ακόμα κρίνονται πολύ αποτελεσματικά από ορισμένους επιχειρηματίες , που θεωρούν ότι μ' αυτά τονώνεται το ενδιαφέρον των εργαζομένων για την επιχείρηση και πιστεύουν ότι αποτέλεσμα αυτού του ενδιαφέροντος θα ναι όχι μόνο η αύξηση της ποσότητας παραγωγής, αλλά ακόμα η βελτίωση της ποιότητας , η οικονομία σε ύλες και υλικά , η επιμελής φροντίδα για εργαλεία και μηχανές κ.λ.π .

Βέβαια μ' ένα τέτοιο σύστημα υπάρχει ο κίνδυνος εικονικού περιορισμού των κερδών εκ μέρους της επιχείρησης , η διενέργεια δαπανών μικρής ή και καμιάς απόδοσης (λόγω εσφαλμένων υπολογισμών) και γενικά η διαμόρφωση των κερδών σε χαμηλό ύψος για αιτίες που δεν μπορούν να ελεγχθούν από τους εργαζόμενους και για το αποτέλεσμα των οποίων δεν πρέπει να θεωρούνται υπεύθυνοι .

Τα πρώτα συστήματα συμμετοχής των εργαζομένων στο κεφάλαιο και στα κέρδη εμφανίστηκαν στη Γαλλία το 1820 , στη Μ. Βρετανία το 1865 και στις ΗΠΑ το 1887 .

Το σύστημα αυτό δημιουργεί πολλά τεχνικά προβλήματα όπως :

Α) Όταν λέμε κέρδη εννοούμε μόνο αυτά που εμφανίζονται στο λογαριασμό « Αποτελέσματα Χρήσης » ή συνυπολογίζονται και τα διάφορα αποθεματικά

Β) Η συμμετοχή κάθε εργαζόμενου θα είναι ανάλογη με την αμοιβή του ή θα είναι ίση για όλους

Γ) Θα υπολογίζεται η συμμετοχή στα κέρδη ανάλογα με την προϋπηρεσία κλπ.

Οι διαφωνίες αυτές , έχουν σαν αποτέλεσμα τη δημιουργία διαφόρων **μορφών συμμετοχής** , οι οποίες πολλές φορές , ρυθμίζονται νομοθετικά .

Οι κυριότερες μορφές είναι :

1) Η συμπληρωματική αμοιβή

Σ' όλο το προσωπικό ή σε ορισμένα μόνο μέλη του , δίνεται ένα ποσοστό από τα κέρδη .

2) Ποσοστό της αμοιβής

Κάθε μέλος του προσωπικού παίρνει ποσοστό από τα κέρδη ίσο με το ποσοστό , που αντιπροσωπεύει η αμοιβή του στο συνολικό ποσό των αμοιβών .

3) Ανάλογα με την προϋπηρεσία

Σε κάθε εργαζόμενο δίδεται ένα ποσό από τα κέρδη . Το ποσό αυτό υπολογίζεται με τα χρόνια προϋπηρεσίας και την ετήσια αμοιβή .

4) Ανάλογα με το ποσοστό συμβολής των συμμετασχόντων

Θεωρείται η πιο αντικειμενική μέθοδος αξιολόγησης της συμβολής του κάθε εργαζόμενου στα τελικά κέρδη . Το σύνολο των αμοιβών του προσωπικού για ένα χρόνο θεωρείται ότι είναι υποθετικά κεφάλαιο που έχει κατατεθεί σε τράπεζα ή έχει επενδυθεί σε ομολογίες . Το επιτόκιο αυτό του κεφαλαίου αφαιρείται από τα κέρδη της επιχείρησης και μοιράζεται στους εργαζόμενους ανάλογα με το μισθό τους αλλά και την προσωπική συμβολή του καθενός . Εάν δεν υπάρχουν κέρδη το προσωπικό παίρνει μόνο το μισθό .

5) Η συμμετοχή στο μετοχικό κεφάλαιο

Πολλές φορές , οι εργαζόμενοι ή δανείζουν τις επιχειρήσεις ή αγοράζουν μετοχές με διευκολύνσεις .

Σχετικές με το τι συμβαίνει σήμερα στην Ελλάδα , μπορούμε να πούμε ότι εφαρμόζονται κυρίως απλά συστήματα συμμετοχής στα κέρδη, ενώ ορισμένες εταιρείες διανέμουν στους εργαζομένους τους ποσοστό των μετοχών τους ή τους βοηθούν να τις αποκτήσουν .

3.2 ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ – ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Η *αύξηση της παραγωγικότητας* αποτελεί το μεγαλύτερο πρόβλημα της Ελληνικής Οικονομίας , τόσο στο Δημόσιο όσο και στον Ιδιωτικό τομέα . Αν κοιτάξουμε αντικειμενικά την Ελληνική πραγματικότητα στο χώρο της οικονομικής δραστηριότητας , θα δούμε ότι οι περισσότερες επιχειρήσεις και δημόσιοι οργανισμοί λειτουργούν αντιπαραγωγικά .

Αυτό φαίνεται από τα τεράστια ελλείμματα του Δημόσιου τομέα , καθώς και από τις προβληματικές επιχειρήσεις , που αυτά τα δύο είναι το μεγαλύτερο αγκάθι της Ελληνικής Οικονομίας .

Θα πρέπει λοιπόν , κάθε επιχείρηση ή οργανισμός να θέσει ένα πλαίσιο . Με βάση το πλαίσιο αυτό θα μπορεί η εργοδοσία με τη γενική

έννοια του όρου , να ζητήσει την αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας και για να ανταποκριθούν οι εργαζόμενοι σ' αυτό το αίτημα :

α) Θα πρέπει να έχουν ξεκαθαριστεί οι στόχοι της επιχείρησης και να έχουν γνωστοποιηθεί στους εργαζόμενους . Οι στόχοι θα πρέπει να είναι αποτέλεσμα της σύμπραξης εργοδοτών – εργαζομένων .

β) Πρέπει να βελτιωθεί η ποιότητα της εργασιακής ζωής . Το εργασιακό κλίμα παίζει σημαντικό ρόλο στις προσπάθειες που θα καταβάλουν οι εργαζόμενοι για να αυξήσουν την παραγωγικότητα τους .

γ) Να είναι συγκεκριμένο το αντικείμενο εργασίας κάθε εργαζόμενου, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι θα υπάρχουν στεγανά στις θέσεις απασχόλησης .

δ) Να επιμορφωθεί και να εξειδικευθεί το προσωπικό , δεδομένου ότι δεν είναι δυνατόν να ζητείται αύξηση της παραγωγικότητας , αν ο εργαζόμενος καλείται να δουλέψει καλύτερα και περισσότερο , χωρίς να γνωρίζει καλά – καλά το αντικείμενο της εργασίας του (σε τι συνίσταται, που αποβλέπει , πως συνδέεται με τις άλλες θέσεις εργασίας του ίδιου τμήματος κ.λ.π.) .

ε) Να τεθεί η τεχνολογία στην υπηρεσία της ανταμοιβής της αύξησης της παραγωγικότητας , ώστε το χρονικό διάστημα μεταξύ της μέτρησης της παραγωγικότητας και της καταβολής της αντίστοιχης αμοιβής στον εργαζόμενο να είναι το μικρότερο δυνατόν . Έτσι ο εργαζόμενος θα βλέπει αμέσως το αποτέλεσμα των προσπαθειών του .

Τα παραπάνω θα μπορούσαν να θεωρηθούν σαν βασικές αρχές , που πρέπει να εφαρμοσθούν και να τηρηθούν από τις επιχειρήσεις , για να αυξηθεί η παραγωγικότητα της εργασίας , που δεν είναι μονόδρομος από τον οποίο περνά μόνο ο εργαζόμενος .

Ένα μέτρο που έχει προταθεί και αναφέρεται σαν κίνητρο για την αύξηση της παραγωγικότητας , είναι το σύστημα της σύνδεσης της αμοιβής των εργαζομένων με την παραγωγικότητά τους , τόσο σε δημόσιους οργανισμούς , όσο και στις ιδιωτικές επιχειρήσεις .

Η Γραμματεία των ΔΕΚΟ και το Υπουργείο Οικονομίας έχουν κάνει προτάσεις σχετικές με την σύνδεση της αμοιβής με την πραγματικότητα στα πλαίσια της προσπάθειας που καταβάλλεται για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας της Ελληνικής οικονομίας του πραγματικού εισοδήματος των εργαζομένων .

Οι προτάσεις αυτές θα χρησιμεύουν σαν βάση για την εφαρμογή του συστήματος κατ' αρχήν της ΔΕΚΟ . Συγκεκριμένα προτείνονται μεταξύ άλλων και τα εξής που αφορούν την σύνδεση της αμοιβής με την παραγωγικότητα .

α) Η παραγωγικότητα να μετράται επί της προστιθέμενης αξίας και όχι επί των κερδών . Με άλλα λόγια ο υπολογισμός της αύξησης της παραγωγικότητας να στηρίζεται στην αύξηση της προστιθέμενης αξίας (ως άμεσο αποτέλεσμα των καταβαλλομένων προσπαθειών των

εργαζομένων) και όχι στην αύξηση των κερδών (που εξαρτάται και από άλλους εξωγενείς παράγοντες) .

β) Να δοθεί έμφαση στη σταδιακή επιμόρφωση των στελεχών και εργαζομένων της επιχείρησης , ξεκινώντας από τα ανώτατα κλιμάκια της ιεραρχίας και στον καθορισμό των γενικότερων στόχων της επιχείρησης , οι οποίοι θα ενεργοποιούν τους εργαζόμενους προς την επιθυμητή κατεύθυνση (στόχους επιχείρησης) .

γ) Το επίδομα παραγωγικότητας με την πάροδο του χρόνου δεν πρέπει να γίνει απλώς ένα επίδομα που θα αποδίδεται σε όλους , αλλά ένα μέσον που θα αμείβει τον εργαζόμενο ανάλογα με την απόδοσή του . Ειδικά για το προσωπικό που κατέχει τις διευθυντικές ή θέσεις προϊσταμένων θα πρέπει να εξετασθεί σοβαρά η αντικατάσταση του χρονοεπιδόματος με το πριμ παραγωγικότητας , ενώ για το υπόλοιπο προσωπικό το πριμ να παρέχεται ή κατά τρόπο αυτόνομο ή να συνδυαστεί η παροχή του με το χρονοεπίδομα ώστε το τελευταίο να διαμορφώνεται σε χαμηλότερα απ' τα σημερινά επίπεδα .

Αντικίνητρα για την αύξηση της παραγωγικότητας στις ΔΕΚΟ θεωρούνται οι εξής παράγοντες :

α) Η μονιμότητα , η οποία πολλές φορές οδηγεί σε εφησυχασμό των υπαλλήλων

β) Τα μισθολόγια , ορισμένα από τα οποία αποβλέπουν στην εκ των προτέρων γνωστοποίηση της μισθολογικής εξέλιξης άσχετα από την απόδοση των εργαζομένων

γ) Η χαλαρή συνεργασία που υπάρχει μεταξύ των διαφόρων τμημάτων και υπηρεσιών σε σημείο που να δημιουργούνται στεγανά μεταξύ αυτών

δ) Οι μονότονες εργασίες που έχουν αφαιρέσει την δυνατότητα στους εργαζόμενους να αναπτύξουν πρωτοβουλίες

ε) Οι συνθήκες (περιβάλλον εργασίας)

Όσον αφορά τον ιδιωτικό τομέα , οι επιχειρήσεις εφαρμόζουν το σύστημα σύνδεσης αμοιβής της παραγωγικότητας σε ποσοστό πάνω από 30% . Από εκτιμήσεις που έχουν γίνει η παραγωγικότητα μπορεί να αυξηθεί τα επόμενα δύο-τρία χρόνια , αν αλλάξουν οι υφιστάμενοι τρόποι καθορισμού και εξέλιξης των αμοιβών με το επίπεδο τεχνικής ικανότητας και απόδοσης .

Αυτό είναι το πρώτο εμπόδιο κατά την άποψη ορισμένων βιομηχάνων για να αυξηθεί η παραγωγικότητα της εργασίας .

Δεύτερο εμπόδιο είναι η εκάστοτε διαδικασία πωλήσεων , οι οποίες είναι δαπανηρές και χρονοβόρες για τους βιομηχάνους .

Τρίτο εμπόδιο είναι το χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης και ειδίκευσης των εργαζομένων , οι δυσκολίες χρησιμοποίησης του προσωπικού μέσα στην επιχείρηση απ' τη μια θέση στην άλλη .

Υπάρχουν μεγάλα περιθώρια για βελτίωση της παραγωγικότητας , αν η εισοδηματική πολιτική επιτρέψει στις επιχειρήσεις να τις συνδέουν με τις αμοιβές του προσωπικού τους .

Η σύνδεση αυτή θα πρέπει να συνδυαστεί με μια γενικότερη προσπάθεια για την αναθεώρηση του υφισταμένου καθορισμού των αμοιβών , ο οποίος θεωρείται ιδιαίτερα αντιπαραγωγικός .

Οι εργασιακές σχέσεις αυτή τη στιγμή δεν φαίνεται να ασκούν ιδιαίτερα έντονη αρνητική επίπτωση στην παραγωγικότητα . Η διαταραχή τους όμως μπορεί εύκολα να ανατρέψει όλες τις προσπάθειες που μπορεί να καταβληθούν στους άλλους τομείς .

Απ' την πλευρά τους οι εργαζόμενοι , μέσω των συνδικαλιστικών τους οργανώσεων δεν έχουν εκφράσει ακόμα επίσημες θέσεις , εκτός του ότι δέχονται την σύνδεση αμοιβής της παραγωγικότητας με την προϋπόθεση ότι η εφαρμογή του συστήματος αυτού δεν θα λειτουργεί σε βάρος τους .

Πρέπει τέλος να σημειώσουμε ότι αν αποδώσει το σύστημα σύνδεσης της αμοιβής με την παραγωγικότητα , τότε σύμφωνα με τις σύγχρονες επιχειρηματικές αντιλήψεις θα μπορεί να ανταμείβεται οτιδήποτε οδηγεί στην αύξηση των κερδών της επιχείρησης , όπως η εξοικονόμηση πρώτων υλών και υλικών , η καλύτερη αξιοποίηση των εγκαταστάσεων και του εξοπλισμού , η βελτίωση της ποιότητας των παρεχομένων υπηρεσιών , η έγκαιρη παράδοση προϊόντων και πολλά άλλα .

3.3 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΣΥΝΔΕΣΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΑΜΟΙΒΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Όπως έχει τονισθεί αρκετές φορές στη διεθνή αλλά και την ελληνική βιβλιογραφία η παραγωγικότητα είναι ένα σύνθετο και πολυδιάστατο μέγεθος και ως εκ τούτου εξακολουθούν να υπάρχουν οι αναζητήσεις και ο προβληματισμός για μία κοινά αποδεκτή μεθοδολογική προσέγγιση της μέτρησης της τόσο από τους επιστήμονες όσο και από τους ενδιαφερόμενους φορείς. Οι τελευταίοι (εργοδότες και εργαζόμενοι ή συνδικαλιστικές ενώσεις), αν πρόκειται να εφαρμοσθεί ένα σύστημα σύνδεσης της αμοιβής της εργασίας με την παραγωγικότητα, θα πρέπει να καταλήξουν σε μια συμφωνία για τους τρόπους μέτρησης του μεγέθους γιατί χωρίς αυτή οποιοδήποτε τέτοιο σύστημα αμοιβής είναι αδύνατο να εφαρμοσθεί. Εφ' όσον αντικείμενο της παρούσας μελέτης είναι η διερεύνηση και η παρουσίαση των συστημάτων σύνδεσης αμοιβής-παραγωγικότητας τόσο στην Ελλάδα όσο και στο εξωτερικό θεωρείται απαραίτητο να γίνουν ορισμένες προτάσεις

που θα μπορούσαν να συμβάλουν στη μέτρηση της παραγωγικότητας ώστε να μπορεί να χρησιμοποιηθεί το μέγεθος αυτό σε ένα τέτοιο σύστημα αμοιβής ενταγμένο στα πλαίσια της ελληνικής πραγματικότητας.

Πρώτον, οι όποιες συμφωνίες για την ενσωμάτωση της παραγωγικότητας σε ένα σύστημα αμοιβής θα πρέπει να επικεντρωθούν στο επίπεδο της επιχείρησης ή και του κλάδου. Στην αρχική φάση κρίνεται απολύτως απαραίτητη η συλλογή αξιόπιστων διαχρονικών στατιστικών στοιχείων. Προς τούτο θα πρέπει να επιλεγούν ορισμένοι κλάδοι-πilotοί στους τομείς της μεταποίησης και των υπηρεσιών, και από τους κλάδους αυτούς να επιλεγεί ένα δείγμα επιχειρήσεων αντιπροσωπευτικό της κατανομής του μεγέθους των επιχειρήσεων που λειτουργούν στον κλάδο. Όμως θα πρέπει να τεθεί κάποιο κατώτατο όριο στο μέγεθος της επιχείρησης με βάση τον αριθμό των απασχολούμενων.

Δεύτερον, στο επίπεδο της επιχείρησης απαιτείται η τήρηση και η λεπτομερής καταγραφή των στοιχείων εκείνων που αφορούν τα ποσοτικά και ποιοτικά χαρακτηριστικά των εκροών και εισροών της επιχείρησης αλλά και τους συγκεκριμένους στόχους που έχει θέσει. Ενδεικτικά τα στοιχεία αυτά είναι :

- Προστιθέμενη αξία του προϊόντος .
- Συνολικά έσοδα .
- Συνολικές παραγόμενες μονάδες του προϊόντος σε σχέση με ένα μέγεθος-στόχο .
- Ποσοστό παραγόμενων προϊόντων κακής ποιότητας .
- Αριθμός απασχολούμενων στην επιχείρηση κατά φύλο, ηλικία, εκπαίδευση και ειδικευση.
- Συνολικό κόστος εργασίας. Στην έννοια αυτή περιλαμβάνεται ο μισθός, ο φόρος εισοδήματος που καταβάλλεται στην πηγή και το σύνολο των υποχρεωτικών εισφορών που καταβάλλει ο εργοδότης.
- Αξία κεφαλαιουχικού εξοπλισμού και χρόνος απαξίωσης με δεδομένα και γενικά αποδεκτό πλαίσιο κριτηρίων απόσβεσης των παγίων.

Με βάση τα ανωτέρω είναι δυνατόν να εκτιμηθούν ετησίως ένας πολυπαραγοντικός δείκτης παραγωγικότητας και ορισμένοι μερικοί δείκτες παραγωγικότητας της εργασίας , όπως :

$$\frac{\text{Προστιθ. αξία}}{\text{Αριθμός απασχολ.}} \quad , \quad \frac{\text{Συνολικά έξοδα}}{\text{Ανά απασχ. ή ώρα απασχόλησης}}$$

Συνολικό κόστος εργασίας
Ανά μονάδα παραγ. προϊόντος

οι οποίοι σταθμιζόμενοι καταλλήλως θα μπορούσαν να αποτελέσουν ένα ενιαίο δείκτη. Οι συντελεστές στάθμισης αποτελούν αντικείμενο διαπραγμάτευσης από τα ενδιαφερόμενα μέρη.

Επομένως ο πολυπαραγοντικός δείκτης και ο ενιαίος δείκτης παραγωγικότητας της εργασίας μπορούν να αποτελέσουν τα δύο σημεία αναφοράς σε ένα σύστημα της αμοιβής με την παραγωγικότητα στο επίπεδο της επιχείρησης.

Το τρίτο σημείο αναφοράς, ειδικότερα όσον αφορά τις κλαδικές συμβάσεις, έχει σχέση με την εξέλιξη της παραγωγικότητας στο επίπεδο του κλάδου. Στην περίπτωση αυτή σαν πρώτη αντιμετώπιση του προβλήματος απαιτείται η εκτίμηση ενός πολυπαραγοντικού δείκτη ο οποίος όμως δεν ενσωματώνει την επίδραση της τεχνολογίας και της αλληλεξάρτησης των εισροών του κλάδου στην εξέλιξη της παραγωγικότητας. Στο δεύτερο στάδιο κρίνεται σκόπιμη η εκτίμηση ενός εικονομετρικού υποδείγματος με βάση μία διαλογαριθμική συνάρτηση (translog) παραγωγής. Στο υπόδειγμα αυτό ο ρυθμός αύξησης του προϊόντος του κλάδου είναι το άθροισμα των συνεισφορών των ενδιάμεσων εισροών, του κεφαλαίου, της εργασίας και του ρυθμού αύξησης της παραγωγικότητας στον κλάδο. Σαν συνεισφορά κάθε εισροής θεωρείται το γινόμενο του ρυθμού αύξησης της εισροής επί τη μέση αξία του μεριδίου της στην συνολική αξία του προϊόντος του κλάδου. Το επιλεγθέν αντιπροσωπευτικό δείγμα των επιχειρήσεων του κλάδου μπορεί να παράσχει τη βάση των δεδομένων για τις διαχρονικές παρατηρήσεις που απαιτούνται στην εκτίμηση του παραπάνω οικονομικού υποδείγματος.

Εν κατακλείδι, ο πολυπαραγοντικός δείκτης παραγωγικότητας, ο ενοποιημένος (σταθμισμένος) μερικός δείκτης παραγωγικότητας της εργασίας στο επίπεδο της επιχείρησης, και ο πολυπαραγοντικός δείκτης ή ο συνολικός δείκτης παραγωγικότητας που εκτιμάται από το οικονομικό υπόδειγμα στο επίπεδο του κλάδου μπορούν να αποτελέσουν τα τρία σημεία αναφοράς για μία συλλογική διαπραγμάτευση σύνδεσης της αμοιβής με την παραγωγικότητα είτε στο επίπεδο της επιχείρησης είτε στο αντίστοιχο του κλάδου.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

4.1 ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ

Στην έρευνα την οποία πραγματοποιήσαμε για τις ανάγκες της παρούσας εργασίας συνεργάστηκαν μαζί μας πέντε ελληνικές επιχειρήσεις , οι οποίες απάντησαν στο ερωτηματολόγιο μας .Οι επιχειρήσεις αυτές ασκούν τις διάφορες εργασίες τους στην ευρύτερη περιοχή του Νομού Αττικής και δραστηριοποιούνται σε διαφορετικούς κλάδους η κάθε μια .

Οι πέντε επιχειρήσεις που , μας βοήθησαν στην διεξαγωγή της εργασίας αυτής είναι οι εξής :

- 1) ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ ΝΤΕΛΗΣ Α.Ε
- 2) ΑΦΟΙ ΧΑΤΖΗΑΡΓΥΡΗ Α.Ε
- 3) VMALER Α.Ε
- 4) ΜΟΤΟΡ ΟΙΛ HELLAS
- 5) ΑΘΗΝΑΪΚΗ ΖΥΘΟΠΟΙΑ

Στη συνέχεια κρίνεται αναγκαίο να αναφέρουμε λίγα λόγια για την κάθε μια επιχείρηση χωριστά , όσον αφορά τον κλάδο δραστηριότητας , την περιοχή όπου πραγματοποιεί τις διάφορες εργασίες της , την νομική τους μορφή καθώς και τον αριθμό των εργαζομένων , που εργάζονται και απασχολούνται σε αυτές .

ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ ΝΤΕΛΗΣ Α.Ε

Η εταιρία ΝΤΕΛΗΣ Α.Ε βρίσκεται στην **Αθήνα** και οι εγκαταστάσεις της βρίσκονται συγκεκριμένα στο κέντρο της Πρωτεύουσας . Ο κλάδος στον οποίο ανήκει είναι ο κλάδος των **τηλεπικοινωνιών** , ένας κλάδος ο οποίος αναπτύσσεται ραγδαία τα τελευταία χρόνια στη χώρα μας και παρουσιάζει θεαματικές εξελίξεις .

Συγκεκριμένα , όπως αναφέραμε και σε προηγούμενο κεφάλαιο της εργασίας η παραγωγικότητα του κλάδου τηλεπικοινωνιών το 2002 είχε μια αύξηση της τάξεως των 7 ποσοστιαίων μονάδων . Η **νομική της**

μορφής είναι **Ανώνυμη Εταιρία (Α.Ε)** . Τα άτομα , που εργάζονται στην επιχείρηση είναι 12 . Όλοι εργαζόμενοι είναι υπάλληλοι .

ΣΥΝΟΛΟ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
12	10	2

ΑΦΟΙ ΧΑΤΖΗΑΡΓΥΡΗ Α.Ε

Η εταιρία ΑΦΟΙ ΧΑΤΖΗΑΡΓΥΡΗ δραστηριοποιείται στο Νομό Αττικής και συγκεκριμένα στην περιοχή της **Κηφισιάς** , οπού βρίσκονται τα γραφεία και οι εγκαταστάσεις της εταιρίας . Ο **κλάδος** στον οποίο ανήκει είναι ο **εισαγωγικός – εμπορικός** . Η εταιρία κάνει εισαγωγές έτοιμων προϊόντων και συγκεκριμένα γυαλιών ηλίου και σκελετών οράσεως τα οποία στη συνέχεια τα διοχετεύει στην αγορά χωρίς να έχει αλλάξει καθόλου την αρχική τους μορφή . Τα πουλάει δηλαδή , όπως ακριβώς τα εισάγει .

Η **νομική της μορφή** είναι **Ανώνυμη Εταιρία (Α.Ε)** . Στην εταιρία απασχολούνται αυτή τη στιγμή 14 άτομα . Όλο το σύνολο των εργαζομένων είναι υπάλληλοι δεν υπάρχει , δηλαδή , εργατικό προσωπικό ή τεχνίτες .

ΣΥΝΟΛΟ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
14	9	5

VMALER Α.Ε

Η **περιοχή δραστηριότητας** της εταιρίας VMALER Α.Ε είναι στο Νομό Αττικής και συγκεκριμένα στην περιοχή της **Νέας Ιωνίας** . Ο **κλάδος** που ανήκει η εταιρία είναι **τεχνικής – κατασκευαστικής** ένας κλάδος ο οποίος τα τελευταία χρόνια στην χώρα μας έχει γνωρίσει μεγάλη ανάπτυξη και πρόοδο και είναι ένας κλάδος , ο οποίος εμπλουτίζεται συνέχεια από νέες εταιρίες που δημιουργούνται αφού πραγματοποιούνται πολλά καινούργια έργα και αυτό οφείλεται στο ότι η χώρα μας βρίσκεται σε μια διαδικασία γενικής αναδόμησης και κατασκευής .

Όσον αφορά την **νομική της υπόσταση** παρουσιάζεται ως **Ανώνυμη Εταιρία (Α.Ε)** . Τα άτομα τα οποία εργάζονται για αυτήν την εταιρία είναι 24 .

	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ	3	4
ΕΡΓΑΤΕΣ- ΤΕΧΝΙΤΕΣ	15	2
ΣΥΝΟΛΟ	18	6

MOTOP OIA HELLAS

Η MOTOP OIA είναι μια εταιρία η οποία , λόγω , βέβαια και του αντικειμένου της δραστηριότητας της (επεξεργασία πετρελαίου) βρίσκεται εκτός του Νόμου Αττικής και συγκεκριμένα στους Αγίους Θεοδώρους στο Νόμο Κορινθίας . Ο κλάδος της είναι η διύλιση πετρελαίου ένας κλάδος , ο οποίος έχει λίγες εταιρίες που αναπτύσσουν τέτοια δραστηριότητα στον ελληνικό χώρο .

Η νομική της μορφή είναι Ανώνυμη Εταιρία (Α.Ε) . Η MOTOP OIA είναι μια μεγάλη επιχείρηση και όπως είναι φυσικό απασχολεί αρκετούς υπάλληλους τόσο στα γραφεία της στο Μαρούσι Αττικής , όσο και στις εγκαταστάσεις της εταιρίας στους Αγίους Θεοδώρους . Ο ακριβής αριθμός των εργαζομένων είναι 1011 άτομα , από αυτούς οι 824 εργάζονται στο διυλιστήριο και 187 στα κεντρικά γραφεία της εταιρίας .

ΣΥΝΟΛΟ	ΕΡΓΑΤΕΣ	ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ
1011	824	187

ΑΘΗΝΑΪΚΗ ΖΥΘΟΠΟΙΑ Α.Ε

Η ΑΘΗΝΑΪΚΗ ΖΥΘΟΠΟΙΑ έχει εγκαταστάσεις σε όλη την επικράτεια της Ελλάδος . Έχει εργοστάσια σε τέσσερις μεγάλες πόλεις της Ελλάδος . Συγκεκριμένα , έχει εργοστάσια στην Αθήνα στη Λ. Κηφισού , στη Θεσσαλονίκη , στη Πάτρα και στη Λαμία . Η ΑΘΗΝΑΪΚΗ ΖΥΘΟΠΟΙΑ ανήκει στο κλάδο εμπορίας ποτών και συγκεκριμένα Ζύθου και Νερού , ένας κλάδος ο οποίος περιλαμβάνει μια μεγάλη γκάμα εταιριών . Μια εκ των κυρίαρχων εταιριών αυτού του κλάδου είναι και η ΑΘΗΝΑΪΚΗ ΖΥΘΟΠΟΙΑ , καθώς είναι μια εταιρία με πολλές πωλήσεις ανά την Ελλάδα και σημαντική παρουσία στον Ελληνικό επιχειρηματικό κύκλο .

Η νομική μορφή της εταιρίας είναι πολυεθνική εταιρία . Όπως αναφέραμε και παραπάνω , είναι μια μεγάλη εταιρία και απασχολεί ένα

αρκετά μεγάλο αριθμό εργαζομένων , που εργάζονται τόσο στα κεντρικά γραφεία ως υπάλληλοι όσο και στις εργοστασιακές εγκαταστάσεις της ως εργάτες και τεχνίτες . Συγκεκριμένα , ο ακριβής αριθμός τους είναι 1330 άτομα . Ως υπάλληλοι εργάζονται 1150 από τους οποίους οι 1000 είναι άνδρες και οι 150 γυναίκες . Ως εργάτες – τεχνίτες εργάζονται 180 άτομα, οπού οι 154 άνδρες και οι 26 γυναίκες .

	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ	1000	150
ΕΡΓΑΤΕΣ-ΤΕΧΝΙΤΕΣ	154	26
ΣΥΝΟΛΟ	1154	176

4.1.1 ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΣ

Ο συνδικαλισμός , είναι μια έννοια η οποία υπάρχει στην ελληνική πραγματικότητα εδώ και αρκετά χρόνια . Από τότε που άρχισαν να δημιουργούνται μεγάλες επιχειρήσεις και να απασχολούνται σε αυτές μεγάλος αριθμός εργαζομένων , αναπτύχθηκε και ο συνδικαλισμός . Είναι μια έννοια , που όπως είναι φανερό δημιουργείται μέσα στους χώρους εργασίας και χαρακτηρίζει την τάση των εργαζομένων να ενώνονται σε σωματεία μέσα στον εργασιακό χώρο με σκοπό να πετύχουν το καλύτερο , που μπορούν για αυτούς . Αυτό περιλαμβάνει καλύτερους ορους εργασίας , όσον αφορά τις χρηματικές αποδοχές , τις συνθήκες εργασίας , την υγιεινή των χώρων καθώς και την ισότιμη μεταχείριση των εργαζομένων.

Ορισμός

Κίνηση , η οποία έχει για σκοπό τη συνένωση ατόμων , που έχουν το ίδιο επάγγελμα , σε ειδικές οργανώσεις , τα συνδικάτα , για τη διεκδίκηση των κοινών συμφερόντων τους . Τα συνδικάτα , που είναι η εξελικτική μορφή των μεσαιωνικών συντεχνιών , έχουν αναγνωριστεί σήμερα σε όλες τις χώρες . Σε πολλές μάλιστα από αυτές είναι σημαντική η επίδρασή τους στη διαμόρφωση της πολιτικής ζωής .

Σύμφωνα με την έρευνα , που πραγματοποιήσαμε στις επιχειρήσεις , όσον αφορά τον συνδικαλισμό και αν αυτός υπάρχει στη ελληνική επιχείρηση καταλήξαμε στο συμπέρασμα , ότι η ύπαρξη του

συνδικαλισμού στον ιδιωτικού τομέα τουλάχιστον στον ελληνικό χώρο (αφού οι επιχειρήσεις μας ανήκουν στον ιδιωτικό τομέα) είναι σχεδόν ανύπαρκτος . Ενδεικτικό παράδειγμα είναι το γεγονός ότι από τις επιχειρήσεις που πήραν μέρος στην έρευνα που πραγματοποιήσαμε , μόνο οι δυο έχουν αναπτύξει συνδικαλιστική δραστηριότητα από το σύνολο των πέντε επιχειρήσεων της ερευνάς μας . Στις επιχειρήσεις αυτές υπάρχουν εργοστασιακά σωματεία , ένα σε κάθε μια από αυτές . Όταν λέμε εργοστασιακό σωματείο εννοούμε σωματεία , που πραγματοποιούν την δράση τους μέσα στους κόλπους της εταιρίας , δεν υπάρχουν δηλαδή , άλλα σωματεία με ευρύτερο πεδίο δράσης , όπως για παράδειγμα κλαδικά σωματεία , που να αφορούν συγκεκριμένο κλάδο δραστηριότητας .

Η συνεργασία των επιχειρήσεων και των σωματείων κρίνεται από τους εργαζόμενους , που πήραν μέρος στην έρευνα μας , συνεργατική δηλαδή , υπάρχει ένα κλίμα καλής συνεργασίας ανάμεσα τους . Δεν λείπουν βέβαια και οι προστριβές , οι συγκρούσεις και οι αντιθέσεις των δυο πλευρών . Αυτό βέβαια θα ήταν αναπόφευκτο να μην συμβαίνει αφού η καθεμιά πλευρά επιδιώκει το συμφέρον της .

Όλοι οι εργαζόμενοι συμφωνούν ότι υπάρχουν πολλά περιθώρια βελτίωσης στις ανάμεσα τους σχέσεις , που μπορούν να τις κάνουν καλύτερες και εποικοδομητικές και για τους δυο (εργαζόμενους – επιχειρήσεις) . Πάντα υπάρχουν τρόποι , που μπορούν να κάνουν τα πράγματα να πηγαίνουν προς το καλύτερο και αυτό είναι σίγουρο ότι θα έχει αντίκτυπο τόσο στην αύξηση της απόδοσης από μεριάς εργαζόμενων όσο και στην αύξηση των αποδοχών από μεριάς επιχειρήσεων .

Οι εργαζόμενοι πιστεύουν ότι η καλύτερευση των σχέσεών τους θα συμβάλλει στην αύξηση της παραγωγικότητας της επιχείρησης . Αυτό βέβαια είναι εύλογο , αφού σημαντικό ρόλο για την αύξηση της παραγωγικότητας διαδραματίζουν οι εργαζόμενοι . Αν οι εργαζόμενοι είναι ευχαριστημένοι από τις αποδοχές τους και αυτοί θα προσπαθούν να εργάζονται περισσότερο και με τον καλύτερο δυνατό τρόπο . Έτσι , αυξάνεται η παραγωγικότητα των επιχειρήσεων και ικανοποιούνται και οι εργαζόμενοι .

Όσον αφορά τώρα , την ύπαρξη **Επιτροπής Υγιεινής και Ασφάλειας** στις επιχειρήσεις της ερευνάς μας μπορεί να μην υπάρχουν τέτοιες επιτροπές άλλα σε όλες τις επιχειρήσεις , που αναφερόμαστε τηρούνται όλα τα συστήματα ασφαλείας και παίρνονται όλα τα μέτρα για την Υγιεινή των εργαζομένων εξασφαλίζοντας τους έτσι ένα ευχάριστο , ασφαλές και καθαρό χώρο εργασίας , όπου οι εργαζόμενοι θα μπορούν με ευκολία να εργάζονται και να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους για την διεξαγωγή των εργασιών της κάθε εταιρίας .

Στην ερώτηση μας αν οι επιχειρήσεις διαθέτουν **κοινωνικό λειτουργό , ιατρό εργασίας** οι απαντήσεις που λάβαμε , ήταν αρνητικές.

Αντίθετα , στην ερώτηση μας για το αν υπάρχει **τμήμα προσωπικού και μηχανικός ασφαλείας** οι απαντήσεις τους ήταν θετικές .

Αυτές ήταν οι απαντήσεις , που μας δώσανε οι εργαζόμενοι των επιχειρήσεων όσον αφορά το πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου μας , που αφορούσε τα γενικά στοιχεία των εταιριών και την έννοια του συνδικαλισμού στις επιχειρήσεις , που εργάζονται .

4.2 ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΜΟΙΒΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Στο δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου μας αναφερόμαστε στις **αμοιβές των εργαζόμενων** και αν αυτές αυξάνονται με κάποια πριμ , όπως **παραγωγής ή παραγωγικότητας ή με κάποια αλλά συστήματα επαύξησης των αμοιβών** .

Λέγοντας **αμοιβή** εννοούμε το μισθό (*χρηματικές αποδοχές*) του εργαζόμενου για την παροχή κάποιας υπηρεσίας . Ο εκμισθωτής της εργασίας , ο επιχειρηματίας ή το κράτος , δίνουν κάποια αμοιβή στο μισθωτή , στον ιδιωτικό ή στο δημόσιο υπάλληλο για την εργασία που προσφέρει . Ο μισθός λέγεται και αντιμισθία .

Όπως γνωρίζουμε όλοι πολύ καλά από τις Αρχές της Οικονομίας όταν κάποιος προσφέρει τις υπηρεσίες του σε μια εργασία , τότε πρέπει να ανταμειφθεί για αυτές του τις υπηρεσίες . Παλαιότερα , πριν μπει στη ζωή μας το χρήμα με τη σημερινή του μορφή οι εργαζόμενοι πληρωνόντουσαν σε είδος , όπως για παράδειγμα είδη τροφής , ένδυσης .

Στις μέρες μας πια , έχει αλλάξει ο τρόπος πληρωμής των εργαζομένων , την θέση των προϊόντων τροφής και ένδυσης έχουν πάρει τα χρήματα που κυκλοφορούν στην αγορά με τη μορφή χαρτονομισμάτων και κερμάτων .

Όπως αναφέραμε και παραπάνω , ο μισθός του εργαζόμενου μπορεί να αυξηθεί με κάποιες άλλες επιπλέον παροχές από τους εργοδότες . Τα διάφορα **πριμ** παρέχουν μια αύξηση στους καθορισμένους μισθούς . Δίδονται ως δώρο σε όσους εργαζόμενους καταβάλουν σημαντικές προσπάθειες για να αυξήσουν την απόδοσή τους, που θα έχει φυσικά αντίκτυπο και στην αύξηση της συνολικής παραγωγής της επιχείρησης .

Μερικά βασικά συστήματα πριμ είναι τα ακόλουθα :

-Πριμ παραγωγής

Το πριμ αυτό αναφέρεται στην παραγωγή των προϊόντων της κάθε επιχείρησης . Όταν δηλαδή , ο εργαζόμενος καταβάλει όλες του τις δυνάμεις για να καταφέρει να αυξήσει την παραγωγή του προϊόντος που έχει αναλάβει να παράγει , τότε θα πρέπει να ανταμειφθεί περισσότερο

έναντι κάποιου άλλου , που δεν προσφέρει το ίδιο . Έτσι λοιπόν , καθορίστηκαν τα πριμ παραγωγής , σαν ένα κίνητρο για τους εργαζόμενους .

-Αμοιβή Παραγωγικότητας

Και σε αυτήν την περίπτωση δίνεται , επιπλέον του καθορισμένου μισθού . Λειτουργεί σαν ένα " μπόνους " σε εκείνους τους εργαζόμενους , που αυξάνουν συνεχώς την *παραγωγικότητά* τους και βοηθούν έτσι την επιχείρηση να γίνει πιο ανταγωνιστική έναντι των άλλων επιχειρήσεων , που ανήκουν στον ίδιο κλάδο ή σε κάποιο παρεμφερές .

Περνάμε τώρα στα δικά μας συμπεράσματα όπως αυτά προκύπτουν από τις απαντήσεις , που μας έδωσαν οι εργαζόμενοι στο ερωτηματολόγιο μας .

Υπάρχουν πολλές επιχειρήσεις , που εφαρμόζουν κάποια **πριμ παραγωγής , παραγωγικότητας** δίνοντας έτσι ένα κίνητρο στους εργαζόμενους να επιδιώκουν την μεγιστοποίηση της απόδοσής τους . Με αυτό τον τρόπο αυξάνεται η παραγωγικότητα των επιχειρήσεων και κατ' επέκταση αυξάνονται και οι μισθοί των εργαζομένων .

Από τις επιχειρήσεις της έρευνας μας μόνο **δυο** είναι εκείνες που δεν εφαρμόζουν κάποιο πριμ για τους εργαζομένους . Στις υπόλοιπες τρεις επιχειρήσεις έχουν καθοριστεί τα πριμ τα οποία φυσικά διαφέρουν ανάλογα :

-Με την εταιρία

-Τις απαιτήσεις της κάθε εργασίας

-Το μέγεθος της δυσκολίας της

Βλέπουμε λοιπόν , ότι οι πλειοψηφία των εταιριών θέτουν αυτά τα πριμ που στην ουσία βοηθούν και τις δυο πλευρές , την κάθε μια από τη δίκη της σκοπιά .

Και συνεχίζουμε με το κατά πόσο στους εργαζομένους καταβάλλονται τα προβλεπόμενα από τη **ΣΣΕ (Συλλογική Σύμβαση Εργασίας)** . Υπήρχε μια ομοφωνία στις απαντήσεις τους , λέγοντας ότι ο μισθός τους είναι :

-σύμφωνος με το ΣΣΕ

-και ανάλογος των εργασιών , που εκτελούν

Βέβαια υπήρχαν και αυτοί , οι οποίοι απάντησαν ότι πληρώνονται **παραπάνω** από την προβλεπόμενη αμοιβή σε ποσοστό περίπου του **8%** . Βλέπουμε δηλαδή , τις επιχειρήσεις να ανταμείβουν τους εργαζομένους τους , με τους προβλεπόμενους μισθούς κερδίζοντας έτσι ,

A) την εκτίμηση τους

B) τις συνεχείς προσπάθειές τους για καλύτερη απόδοση .

Στη συνέχεια ζητήσαμε από τους εργαζόμενους που πήραν μέρος στην έρευνα μας , να μας απαντήσουν στην ερώτηση για το ποιος διαχειρίζεται και αποφασίζει για τον τρόπο εκτέλεσης και το ύψος της

δαπάνης της αμοιβής των εργαζόμενων , καθώς και των πριμ , που καταβάλλονται σε αυτούς .

Οι απαντήσεις όλων των ερωτηθέντων ήταν ότι εκείνοι , που αποφασίζουν για αυτό είναι :

1) Ο Γενικός Διευθυντής

2) Ο Προσωπάρχης

3) Το Λογιστικό Τμήμα της κάθε επιχείρησης

Σε αυτούς τίθεται λοιπόν , το δύσκολο κατά πολλούς έργο του καθορισμού των αμοιβών των διαφόρων κατηγοριών εργαζομένων , καθώς μια επιχείρηση μπορεί να μην διαθέτει μόνο υπαλλήλους αλλά και εργάτες - τεχνίτες . Έτσι , οι μισθοί διαφέρουν , καθώς οι υπάλληλοι των επιχειρήσεων πληρώνονται με μισθούς που καταβάλλονται στο τέλος κάθε μήνα , ενώ οι εργάτες και τεχνίτες πληρώνονται με έναν διαφορετικό τρόπο , όχι δηλαδή κάθε μήνα όπως οι υπάλληλοι , αλλά με ημερομίσθια , που καταβάλλονται καθημερινά και καθορίζονται από τις ώρες εργασίας , που κάθε εργάτης - τεχνίτης εργάστηκε την συγκεκριμένη μέρα .

Έτσι λοιπόν , βλέπουμε ότι είναι δύσκολο το έργο ενός Γενικού Διευθυντή καθώς απαιτείται σωστός χειρισμός του ανθρώπινου παράγοντα , ώστε να συμβάλλει στην πραγματοποίηση των στόχων της επιχείρησης .

Οι εργαζόμενοι πάντως πιστεύουν ότι παρ' όλο που , ο τρόπος καθορισμού των μισθών τους είναι αποδοτικός , υπάρχουν πάντα περιθώρια βελτίωσης. Τίποτα και πότε δεν είναι ιδανικό για όλους , έτσι και ο τρόπος που λειτουργούν τα στελέχη δεν θα μπορούσε να ήταν αρεστός σε όλους τους εργαζόμενους . Γι ' αυτό πολύ εργαζόμενοι στην ερώτησή μας σχετικά με την **αποδοτικότητα και τα περιθώρια βελτίωσης** της πολιτικής των μισθών που χρησιμοποιείται , απάντησαν ότι μια ενδεχόμενη συνεργασία των διοικητικών φορέων και των σωματείων των εργαζομένων θα επέφερε τα επιθυμητά αποτελέσματα .

Αυτές ήταν λοιπόν οι απαντήσεις των εργαζομένων στις πέντε επιχειρήσεις της ερευνάς μας σε σχέση με της αμοιβές τους , με τα πριμ που τους δίνονται και αυξάνουν το μισθό τους , καθώς και για το ποιος αποφασίζει για το ύψος και τον τρόπο χορήγησης των διαφόρων πριμ .

4.3 ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ

Μετά από τη σχετική έρευνα που έγινε στις πέντε επιχειρήσεις έχουμε οδηγηθεί σε κάποια συμπεράσματα σχετικά με την παραγωγικότητα των επιχειρήσεων αυτών .

1) Το επίπεδο της παραγωγικότητας τους παρουσιάζεται κανονικό σε σχέση με τις ανταγωνίστριες επιχειρήσεις της χώρας μας ,

2) Αντίθετα όμως παρουσιάζουν χαμηλό επίπεδο σε σχέση με τις ανταγωνίστριες επιχειρήσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης .

Τα παραπάνω στοιχεία σχετικά με το επίπεδο παραγωγικότητας δείχνουν ότι θα πρέπει να γίνουν προσπάθειες ώστε να βελτιωθεί η παραγωγικότητα των επιχειρήσεων αυτών τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο .

Στο χώρο της βιομηχανικής παραγωγής τίποτε δεν είναι σημαντικότερο από τη συνεχή αύξηση της παραγωγικότητας . Τρεις είναι οι κυριότεροι λόγοι γι' αυτή την αύξηση .

Ο ένας είναι ότι η παραγωγικότητα παρέχει την δυνατότητα καλύτερων μισθών και οι **καλύτεροι μισθοί** , με τη σειρά τους αποτελούν τη βάση για **καλύτερο βιοτικό επίπεδο** . Πέρα από αυτό η αυξημένη παραγωγικότητα καθιστά δυνατή την οικονομία ενός έθνους και το βοηθά να είναι ανταγωνιστικό σε διεθνή κλίμακα . Ο τρίτος λόγος έγκειται στο γεγονός ότι οι **παραγωγικοί άνθρωποι είναι και ευτυχισμένοι άνθρωποι** . Είναι ικανοποιημένοι βρίσκουν ανταμοιβή στις ίδιες τους τις προσπάθειες και η ικανοποίηση αυτή αποτελεί οπωσδήποτε έναν από τους πιο σημαντικούς παράγοντες ψυχικής υγείας .

Είναι βέβαιο πως πάντα θα υπάρχει και η ιδιοτελής υποκίνηση στην αύξηση της παραγωγικότητας με την έννοια ότι οι ιδιοκτήτες και οι μέτοχοι προβλέπουν στην αύξηση της , επειδή απώτερος σκοπός τους είναι το κέρδος και η αυξημένη παραγωγικότητα είναι ένας από τους βασικούς τρόπους αύξησης των κερδών .

3)Υπάρχουν πολλές απόψεις για τη βελτίωση της παραγωγικότητας που έχουν σχέση με τις αποδοχές , την επιλογή , την εκπαίδευση των εργατών , την παρακίνηση , την εποπτεία , τους κύκλους ποιότητας , τη συμμετοχή , το management με αντικειμενικούς σκοπούς την αναδιάρθρωση της εργασίας . Αναλυτικότερα έχουμε :

- ΑΠΟΔΟΧΕΣ

Έχει επικρατήσει η αντίληψη ότι η αύξηση των αποδοχών συμβάλλει στην αύξηση της παραγωγικότητας . Σ' αυτή τη βάση στηρίζεται το σύστημα της ανταμοιβής του εργάτη « με το κομμάτι » την πληρωμή του δηλαδή , ανάλογα με το ποσό που παρήγαγε .

Αυτό όμως , που θεωρήθηκε σαν μια απλή σχέση μεταξύ αποδοχών και παραγωγικότητας , είναι στην πραγματικότητα πολύ πιο σύνθετη υπόθεση . Είναι φανερό ότι υπάρχουν τρόποι για την εκμετάλλευση ανθρώπων , μέσω των αποδοχών , με σκοπό την αύξηση της παραγωγικότητας . Κλασικό παράδειγμα αυτής της περιπτώσεως αποτελούν τα εργαστήρια των αρχών του αιώνα μας , όταν οι εργάτες αμείβονται ανεπαρκώς .

Γνωρίζουμε ότι η χρήση του κινήτρου των αποδοχών σαν ερέθισμα , για την αύξηση της παραγωγικότητας πέρα από κάποιο σημείο δε θεωρείται πια θεμιτό μέσο . Τα συνδικάτα είναι μάρτυρες του τι νιώθουν οι εργαζόμενοι , όταν πιέζονται να αυξήσουν την παραγωγικότητά τους για να επιτύχουν καλύτερες αποδοχές .

- ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟ MANAGEMENT

Κατά την πρώτη δεκαετία του αιώνα μας εμφανίζεται μια καινούργια μορφή προσέγγισης στο θέμα αύξησης της παραγωγικότητας. Το επιστημονικό MANAGEMENT επινοήθηκε από τον TAYLOR και δημιουργήθηκε ένα νέο βιομηχανικό επιστημονικό κλάδο της μελέτης χρόνου και κίνησης . Αυτό που στην πραγματικότητα συνέβαινε τότε ήταν ότι ο μηχανικός των βιομηχανιών μελετούσε εξ υπαρχής τον τρόπο παραγωγής και τον ανέλυε στοχεύοντας να εντοπίσει και να εξαλείψει τα περιττά στάδια και τις άσκοπες κινήσεις .Έπειτα τον ανασυγκροτούσε με τέτοιο τρόπο , ώστε όλες οι προσπάθειες του εργάτη να έχουν άμεσο παραγωγικό αποτέλεσμα .

Και το επιστημονικό MANAGEMENT προκάλεσε αντιθέσεις και πικρίες , γιατί οι εργάτες έβλεπαν συχνά να αυξάνεται η παραγωγικότητα χωρίς να αυξάνονται ανάλογα και οι αποδοχές τους . Κατά συνέπεια αισθάνονταν ότι τους εκμεταλλεύονταν . Παρ' όλα αυτά αποδείχθηκε πως ήταν ένας πολύ σημαντικός τρόπος για την αύξηση της παραγωγικότητας και εξακολουθεί να έχει υποστηρικτές .

- ΕΠΙΛΟΓΗ

Η χρησιμοποίηση ψυχολογικών τεστ βασίστηκε στην άποψη ότι ορισμένοι άνθρωποι από την φύση τους είναι παραγωγικότεροι από άλλους .Επομένως , αν οι αποδοτικότεροι αυτοί εργάτες μπορούσαν να εντοπιστούν εκ των προτέρων , με συνεντεύξεις και τεστ , θα υπήρχε η δυνατότητα να αυξηθεί η παραγωγικότητα με την επιλογή και την απασχόληση ακριβώς αυτών των εργατών . Μολονότι τα ψυχολογικά τεστ μπορούν να βοηθήσουν κάτω από ορισμένες συνθήκες , η αξία τους είναι περιορισμένη και προκαλούν πικρίες εξαιτίας των διακρίσεων στις οποίες οδηγούν , απλώς γιατί ορισμένοι άνθρωποι είναι καλύτερα προετοιμασμένοι για τεστ από άλλους , εξ αιτίας της εκπαίδευσης τους.

- ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΤΩΝ

Μια άλλη ιδέα που αποδείχθηκε ότι μπορεί να υποβοηθήσει την αύξηση της παραγωγικότητας , ιδιαίτερα μεταξύ νεοπροσληφθέντων σε μια επιχείρηση είναι η εκπαίδευση . Η ιδέα αυτή βασίζεται στην άποψη ότι ένας εργάτης , που έχει διδαχθεί τις μεθόδους εργασίας γρήγορα θα

γίνει παραγωγικότερος σε συντομότερο χρονικό διάστημα και τα οφέλη αυτής της πρακτικής είναι σημαντικά .

Αυτό δεν ισχύει μόνο για τον καινούργιο υπάλληλο . Έχει την ίδια ισχύ και για τον υπάλληλο που μετατίθεται από ένα επίπεδο παροχής εξειδικευμένης εργασίας σε άλλα και η εκπαίδευση όμως , δεν γίνεται πάντοτε δεκτή με ενθουσιασμό . Πολλοί φοβούνται ότι δε μαθαίνουν γρήγορα και ότι κατά συνέπεια η εκπαίδευση μπορεί να τους εκθέσει.

Υπάρχουν και άλλοι λόγοι για τους οποίους οι άνθρωποι αντιτίθενται στην εκπαίδευση , αλλά ο φόβος της αποκάλυψης των αδυναμιών τους είναι ένας από τους πιο σημαντικούς .

- ΕΠΟΠΤΕΙΑ

Είναι πολύ διαδεδομένη η αντίληψη πως ο προϊστάμενος αποτελεί τον βασικότερο παράγοντα στην αύξηση της παραγωγικότητας . Με άλλα λόγια , αν ένας προϊστάμενος ξέρει καλά την δουλειά του και φέρεται καλά στους υφισταμένους του , μπορεί να τους αντιμετωπίσει αποτελεσματικότερα . Με τον τρόπο αυτό κερδίζει την αφοσίωση τους και τους ωθεί να γίνουν πιο παραγωγικοί . Φυσικά η εκπαίδευση των προϊσταμένων έχει συμβάλει στην επίτευξη αρμονικών σχέσεων με τους εργαζόμενους με σκοπό την αύξηση πάντα της παραγωγικότητας αλλά μερικές φορές προκάλεσε και την μείωση της . Ορισμένοι προϊστάμενοι προσκολλώνται σε ανθρωπιστικά μηνύματα συμπεριφοράς (ότι πρέπει να είναι κανείς ευχάριστος με τους ανθρώπους) και αρνούνται να δουν την πραγματική μείωση της παραγωγικότητας . Η νοοτροπία αυτή είναι ένα παραπροϊόν των προσπαθειών τους να τους θεωρούν οι εργαζόμενοι ευχάριστους και να τους εκτιμούν.

- ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗ

Η παρακίνηση θεωρείτο πάντοτε σαν μέσο που συντελεί στην αύξηση της παραγωγικότητας . Λειτουργεί με δύο τρόπους :

Σαν φόβος

Είναι δυνατόν να δραστηριοποιήσετε κάποιον με τον φόβο . Αυτό σημαίνει πως θα τεθεί το δίλημμα : Παραγωγικότητα ή Απόλυση = Ο φόβος υπήρξε ένα από τα κυριότερα κίνητρα πριν από έναν αιώνα = Οργανώθηκαν όμως , τα συνδικάτα για να προστατεύσουν τους εργαζόμενους από τις απειλές , διαμορφώνοντας τέτοιες συνθήκες , ώστε οι εργαζόμενοι να απολαμβάνουν κάποια προστασία και να μπορούν να διαμαρτυρηθούν αν οι ανώτεροι δεν συμπεριφέρονται σωστά απέναντι τους . Εξάλλου η καθιέρωση του κράτους πρόνοιας περιόρισε τον φόβο της ανεργίας και , κατά συνέπεια , αφαίρεσε από τους MANAGERS ή τους προϊσταμένους το όπλο της απειλής σαν μέσο για την αύξηση της παραγωγικότητας .

Σαν « Μπράβο »

Καθώς εκμηδενίσθηκε η αποτελεσματικότητα της παρακίνησης με τον φόβο , έγινε δημοφιλέστερη η υποκίνηση με τα « μπράβο » . Πολλοί πιστεύουν , ότι η παραγωγικότητα αυξάνεται , όταν δημιουργείται ενθουσιασμός . Αυτό συμβαίνει , όταν λέτε στους ανθρώπους με τρόπο συναισθηματικό , πόσο σημαντικό είναι να πάνε σήμερα καλύτερα από χθες και φέτος καλύτερα από πέρυσι . Η παρακίνηση με το « μπράβο » μπορεί να έχει ευεργετικό αποτέλεσμα σε μια εργατική δύναμη , που βρίσκεται σε λήθαργο , αλλά είναι γενικά αναγνωρισμένο ότι ο ενθουσιασμός εξασθενεί σύντομα και πρέπει να ξαναδημιουργηθεί .

- ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ

Η έννοια της συμμετοχής ήρθε στο προσκήνιο κατά την δεκαετία του 1930 . Η ιδέα πάνω στην οποία βασίζεται , συνίσταται στο ότι , όσο περισσότερο μετέχουν οι άνθρωποι στις προκλήσεις της παραγωγής τόσο πιο παραγωγικοί θα γίνουν . Ένας προϊστάμενος δεν λέει στους εργαζόμενους τι να κάνουν , ούτε και τους ζητά να το κάνουν αντί για αυτό , τους ωθεί να συμμετέχουν ενεργά στον σχεδιασμό ή την απόφαση. Έπειτα , η ίδια τους η συμμετοχή , τους ωθεί να γίνουν πιο παραγωγικοί. Υπάρχουν τέσσερις τρόποι προσέγγισης στο θέμα αυτό :

1) Αναδιάρθρωση της εργασίας (Job Redesign)

Ο τρόπος αυτός εισάγει την αναδιάρθρωση της εργασίας. Παλαιότερα , αυτό ονομαζόταν διεύρυνση της εργασίας , αργότερα εμπλουτισμός της εργασίας και τώρα αναδιάρθρωση της εργασίας . Όλες οι παραπάνω εκφράσεις σημαίνουν το ίδιο πράγμα . Η ιδέα πάνω στην οποία βασίζονται συνίσταται στο εξής : ένα άτομο , που παρακινείται να μελετήσει ξανά το αντικείμενο και το περιεχόμενο της εργασίας του είναι πολύ πιθανό , ιδιαίτερα όταν υπάρχει η κατάλληλη βοήθεια , να θελήσει να επεκτείνει , αναλαμβάνοντας περισσότερες οριζόντιες και κάθετες δραστηριότητες και αποδεχόμενος την ευθύνη για αυτές .

Αυτό έχει την τάση να καθιστά πιο περίπλοκη την εργασία και προς τις δύο κατευθύνσεις . Από την στιγμή που αυξάνεται η περιπλοκότητα , η εργασία απαιτεί περισσότερη συμμετοχή . Κατά συνέπεια , ένα άτομο παράγει στην αναδιαρθρωμένη εργασία περισσότερο από όσο προηγουμένως.

2) Management με αντικειμενικούς στόχους (MBO)

Η έκφραση MBO έχει πια καθιερωθεί στην αμερικανική γλώσσα . Το νόημα αυτής της θεωρίας είναι ότι , όταν ένα άτομο θέτει κάποιους στόχους , τότε αισθάνεται υποχρεωμένο να αναπτύξει τις ικανότητες που χρειάζονται για την επίτευξη τους . Το αποτέλεσμα είναι , φυσικά , η αυξημένη παραγωγικότητα .

Πολλοί θεωρούν ότι τα οφέλη από ένα πρόγραμμα MANAGEMENT με αντικειμενικούς στόχους είναι θετικό αλλά

πρόσκαιρο .Αυτός ο τρόπος προσέγγισης έχει επιτυχία στην αρχή , αλλά έπειτα , όταν η επιτυχία του αντικειμενικού στόχου χάνει την γοητεία της από την επανάληψη , η εργασία τείνει να επανέλθει στα παλιά επίπεδα .

3) Ποιότητα ζωής στην εργασία (QWL)

Αυτός ο τρόπος προσέγγισης που στοχεύει στην αύξηση της παραγωγικότητας διαμέσου της εργατικής συμμετοχής , έχει εμφανισθεί πριν από μερικά χρόνια .Υποστηρίζει ότι οι εργαζόμενοι μετέχουν αμεσότερα στις προκλήσεις της παραγωγής , ανταποκρίνονται με ιδέες και προσπάθειες που αυξάνουν την παραγωγικότητα .

Αυτό αποτελεί « άμεση » συμμετοχή , κατά την οποία συνήθως οι προϊστάμενοι αντικαθίστανται από άτομα ειδικευμένα στην ποιότητα ζωής κατά την εργασία , που διευθύνουν τις συζητήσεις , ενεργούν ως κανάλια επικοινωνίας με τα ανώτερα επίπεδα , κ.λ.π.

4) Κύκλοι ποιότητας (Q L)

Η πρακτική αυτή έχει αντιγραφεί από τους Ιάπωνες .Ένας αριθμός καινοτομίες , που αν υιοθετηθούν θα έχουν ως επακόλουθο την αύξηση της παραγωγικότητας .Οι ιδέες μπορεί να είναι λογικές , αλλά υπάρχουν πολλοί περιορισμοί , τόσο στον τρόπο προσέγγισης με βάση τους κύκλους ποιότητας , ιδιαίτερα όταν οι υπάλληλοι έχουν ήδη αρνητική υπαλλήλων συγκεντρώνεται και διεξάγεται μια συζήτηση με θέμα την ποιοτική και ποσοτική αύξηση της παραγωγής . Η αρχή αυτής της πρακτικής βασίζεται στο ότι οι εργαζόμενοι , μέσα από την καθημερινή τους τριβή με το αντικείμενο της εργασίας τους , μπορούν να εισηγηθούν πολλές στάσεις απέναντι στην διοίκηση και στην εταιρία .

Πολλές ώρες αναλώνονται σε άσκοπες συζητήσεις , χωρίς να ανταλλάσσονται εποικοδομητικές απόψεις σχετικές με την αύξηση της παραγωγικότητας . Επιπλέον πολλοί υπάλληλοι περιμένουν να τεθούν σε εφαρμογή προτάσεις , που μπορεί να μην είναι εφαρμόσιμες αν ληφθούν υπόψη το κόστος και τα κονδύλια που χρειάζονται για το σκοπό αυτό . Όταν δεν γίνεται τίποτα , επανεμφανίζεται η παλιά στάση , που εκφράζεται συχνά με την φράση : « Είδες , τους τα είπαμε αλλά δεν δίνουν δεκάρα για αυτά .Γιατί να προσπαθήσουμε να γίνουμε παραγωγικοί όταν εκείνοι δεν νοιάζονται ; » .

Η κεντρική ιδέα της συμμετοχής των υπαλλήλων στην ανταλλαγή απόψεων σχετικά με την ποιοτική και ποσοτική αύξηση της παραγωγικότητας , είναι ορθή .Ο τρόπος όμως , με τον οποίο τίθεται σε εφαρμογή , προκαλεί πολλές φορές πικρία και αντιδράσεις σε περαιτέρω προσπάθειες , αν και όταν , οι προτάσεις για αλλαγές δεν υλοποιούνται.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ

5.1 ΜΕΣΑ ΠΟΥ ΜΠΟΡΟΥΝ ΝΑ ΣΥΜΒΑΛΛΟΥΝ ΣΤΗΝ ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ

1. Ενεργοποίηση όλων των δυνάμεων του έθνους

Καθιέρωση ειδικής τηλεοπτικής εκπομπής , με στόχο την ενημέρωση των παραγωγικών τάξεων , τη διαφώτιση του πληθυσμού και τη δημιουργία κλίματος παραγωγικότητας .

2. Δημιουργία ειδικού Οργανισμού παραγωγικότητας

Η ίδρυσή του μπορεί να συσχετισθεί με τη διεύρυνση , συγχώνευση και προαγωγή διαφόρων σημερινών ερευνητικών και οικονομικών κέντρων (ΕΛΚΕΠΑ) σε « Υπουργείο Παραγωγικότητας ή Οργάνωσης και Μεθόδων » , στα πλαίσια του Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας . Θα λειτουργεί σαν συμβουλευτικό αλλά και πρακτικό όργανο , για την προώθηση της αποτελεσματικότητας και της αποδοτικότητας , σ' όλα τα επίπεδα της εθνικής μας ζωής (π.χ διαφώτιση – δημιουργία φορέων ανάπτυξης - προώθηση νέων συνεταιριστικών σχημάτων – οργάνωση – Μηχανογράφηση – Μελέτες και Έρευνες – Μελέτη ανθρώπινου παράγοντα κ. α) .

3. Χρησιμοποίηση εμπειρών στελεχών στη Δημόσια Διοίκηση

Συμβαίνει να πιστεύουμε ότι « Οικονομολόγος που δεν πέρασε από το πατάρι Ελληνικής εταιρείας δεν πρόκειται να καταλάβει ποτέ πως λειτουργεί η Ελληνική Οικονομία » . Και ακόμα « δεν έχουμε γνώση του αντικειμένου , αν δεν κυριαρχήσουμε πάνω σε αυτό » . Σε τελική ανάλυση προτείνουμε τη στελέχωση της Δημόσιας Διοίκησης απ' τη « μαχόμενη οικονομολογία » από ανθρώπους με φαντασία και δημιουργικό πνεύμα , στοιχεία που εξασφαλίζονται μόνο απ' την γνώση και τη εμπειρία .

4. Οργάνωση της Δημόσιας Διοίκησης

Το οργανωτικό επίπεδό της είναι ολότελα αντιπαραγωγικό .Το κόστος λειτουργίας ασύμφορο . Χρειάζεται εκσυγχρονισμός υιοθέτηση νέων μεθόδων και αντιλήψεων , εναρμόνιση και ανταπόκριση στα μηνύματα της ηλεκτρονικής εποχής , στις ανάγκες της εθνικής μας οικονομίας . Η αρχή μπορεί να γίνει με τον προσδιορισμό του ρόλου της κάθε Υπηρεσίας και την ένταξη στη συνολική στρατηγική της εθνικής μας ζωής , την τυποποίηση των εργασιών και των εντύπων με τη θέσπιση κριτηρίων παραγωγικότητας κατά υπηρεσία , κατά τμήμα , κατά συνεργάτη (π.χ κόστος υπηρεσίας , αποτέλεσμα αποκλίσεις , δείκτες παραγωγικότητας κ.α) .

5. Ταυτότητα πολλαπλής χρήσης

Περιλαμβάνει ατομικά – οικογενειακά – επαγγελματικά και άλλα στοιχεία και θα μπορεί να χρησιμοποιηθεί στη θέση της Αστυνομικής ταυτότητας , της φορολογικής ενημερότητας , του διαβατηρίου , του πιστοποιητικού γέννησης . Οι σύγχρονοι υπολογιστές υπαγορεύουν την καθιέρωση της .

6. Οργάνωση επιχειρήσεων

Πρέπει να χορηγηθούν ειδικά κίνητρα για οργάνωση , εκσυγχρονισμό , εφαρμογή νέων μεθόδων , τοποθέτηση ηλεκτρονικών υπολογιστών και εφαρμογή του ενιαίου λογιστικού σχεδίου .

7. Κώδικας σχέσεων κράτους και επιχειρήσεων

Η προστασία απ' την αυθαιρεσία της Δημόσιας Διοίκησης θα αποτελέσει το σπουδαιότερο κίνητρο.

8. Συλλογικότητα

Είναι επιτακτική ανάγκη για μια σταδιακή προώθηση « της ομάδας» , στη θέση του « ηγέτη – MANAGER » , σ' όλους τους τομείς της ζωής μας . Πρέπει να καλλιεργείται συστηματικά πλέον (σχολεία , εργοστάσια, δημόσιες υπηρεσίες κλπ) η ομαδική δημιουργικότητα .

Αυτά είναι μερικά από τα μέσα που μπορούν να χρησιμοποιήσουν οι διάφορες Ιδιωτικές και Δημόσιες Επιχειρήσεις καθώς και Δημόσιοι Οργανισμοί για να μπορέσουν να καταφέρουν να αυξήσουν την παραγωγικότητας της χώρας μας .

Ακολουθεί ένα παράδειγμα όπου φαίνεται ξεκάθαρα πόσο μη παραγωγικός είναι ο Δημόσιος Τομέας στη χώρα μας . Το παράδειγμα που ακολουθεί αναφέρετε στο ΙΚΑ .

Τυπικό Παράδειγμα ΙΚΑ

Ένα παράδειγμα για το πώς λειτουργούν οι δημόσιες επιχειρήσεις και οργανισμούς στην Ελλάδα , είναι κατά τη γνώμη μας το ΙΚΑ . Βέβαια το ΙΚΑ δεν είναι επιχείρηση με την έννοια ότι αποσκοπεί στο κέρδος , είναι ένα ίδρυμα που έχει σαν σκοπό την παροχή της καλύτερης δυνατής κοινωνικής ασφάλισης στους εργαζόμενους .

Κατ' αρχήν είναι γνωστό ότι ο Δημόσιος τομέας και το έλλειμμα του , είναι το μεγάλο αγκάθι για την Ελληνική Οικονομία .

Ένα μεγάλο μέρος από αυτό το έλλειμμα έχει και το ΙΚΑ . Είναι ένας οργανισμός που πάντα είναι ελλειμματικός , επειδή δεν έχει εισπράξει τα έσοδα που του αναλογούν από τους άλλους οργανισμούς καθώς και τις επιχειρήσεις . Βέβαια την ευθύνη γι' αυτό το θέμα έχουν οι εκάστοτε κυβερνήσεις , που δεν παίρνουν τα κατάλληλα μέτρα έτσι ώστε οι οφειλές προς το ΙΚΑ να είναι υπέρογκα , και εκτός αυτού να γίνονται και νομοθετικές ρυθμίσεις προς όφελος των επιχειρηματιών .

Αλλά πέρα από αυτά , το πρόβλημα είναι και μέσα στο ίδιο το ΙΚΑ, στην εσωτερική του οργάνωση , στον τρόπο λειτουργίας του , στην Διεύθυνσή του . Ο τρόπος που λειτουργούν οι Δημόσιες Υπηρεσίες άρα και το ΙΚΑ είναι λίγο πολύ γνωστός .

Έλλειψη στοιχειώδους προγραμματισμού , ελλιπής τεχνολογικός εξοπλισμός , που έρχεται μάλιστα με μεγάλη καθυστέρηση , κακή οργάνωση των διαφόρων τμημάτων με συνέπεια την γραφειοκρατία σε πολύ μεγάλο βαθμό που ταλαιπωρεί αφάνταστα τους πολίτες . Όλα αυτά τα αντιλαμβάνεται ο καθένας στις περισσότερες Δημόσιες Υπηρεσίες .

Πως μπορούμε μετά από όλα αυτά να μιλάμε για παραγωγικότητα στις Δημόσιες Υπηρεσίες , όταν η κατάσταση που επικρατεί κάθε άλλο παραγωγική μπορεί να είναι . Όταν δεν υπάρχει ένα σταθερό πρόγραμμα με ιεράρχηση των προβλημάτων και μια σωστή Διοίκηση .

Οι αρμόδιοι προσπαθούν να αντιμετωπίσουν την κατάσταση με ανορθόδοξο τρόπο και συγκεκριμένα κηρύσσοντας διαγωνισμούς για προσλήψεις Δημοσίων Υπαλλήλων , χωρίς συγκεκριμένο πρόγραμμα ή χωρίς να καλυφθούν οι πραγματικές ανάγκες . Έτσι έχουμε μια υπερκάλυψη των θέσεων χωρίς λόγο , ενώ άλλες σημαντικές θέσεις είναι κενές . Αυτό σημαίνει αύξηση των εξόδων του ΙΚΑ , χωρίς ανάλογη όμως αύξηση της παραγωγικότητας του .

Τώρα σχετικά με το επίπεδο των εργαζομένων θα πρέπει να αναφέρουμε ότι οι περισσότεροι δεν επιλέχθηκαν με αξιοκρατικά κριτήρια . Βλέπουμε εργαζομένους σε λάθος θέση χωρίς τα απαιτούμενα

προσόντα . Επίσης λείπουν τα κατάλληλα σεμινάρια για την εκπαίδευση τους στις καινούργιες πρακτικές και στην τεχνολογία που παρατηρήσαμε με εντύπωση , ήταν η απροθυμία των εργαζομένων να παρακολουθήσουν τα όποια σεμινάρια γίνονταν σχετικά με το αντικείμενο της εργασίας τους .

Από οργανωτικής πλευράς τώρα δεν υπάρχει η κατάλληλη οργάνωση των διαφόρων τμημάτων , δεν υπάρχει σωστός καταμερισμός εργασίας στους εργαζόμενους ενός τμήματος . Επίσης δεν υπάρχει συνεργασία με τα άλλα τμήματα με αποτέλεσμα να δημιουργείται χάος για κάποιο φάκελο που χάθηκε και να αναστατώνεται ολόκληρη η υπηρεσία από το Διευθυντή μέχρι τους κλητήρες .

Νομίζουμε ότι οι εργαζόμενοι θα μπορούσαν να συμβάλλουν για μια αυξημένη προσφορά υπηρεσιών αν είχαν τα απαραίτητα κίνητρα , όπως οικονομικά , καλύτερευση των συνθηκών εργασίας και ιδιαίτερα αν τους δινόταν η δυνατότητα να αναπτύξουν δικές τους πρωτοβουλίες στο χώρο εργασίας τους . Όλα αυτά βέβαια με την προϋπόθεση να υπάρχει σωστή οργάνωση και το κατάλληλο προσωπικό στην κατάλληλη θέση .

Αυτή λοιπόν , είναι η εικόνα που παρουσιάζει ένας από τους μεγαλύτερους Δημόσιους Οργανισμούς όπως το ΙΚΑ . Βέβαια αυτά δεν συμβαίνουν μόνο στο ΙΚΑ αυτή είναι δυστυχώς η πραγματικότητα σε όλους τους Δημόσιους Οργανισμούς και Υπηρεσίες , που λειτουργούν με τελείως αντιπαραγωγικό τρόπο .

5.2 ΜΕΤΡΑ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ

Θεωρούμε λοιπόν την αύξηση της παραγωγικότητας σαν τον μόνο δρόμο που προσφέρεται για την βελτίωση της ανταγωνιστικότητας, ούτως ώστε να αντιμετωπισθεί η πρόκληση της Ευρώπης. Τα μέτρα που θα παρθούν πρέπει να κατευθύνονται :

α) στην αύξηση του τεχνολογικού επιπέδου των επιχειρήσεων.

Το τεχνολογικό επίπεδο των επιχειρήσεων είναι γενικά χαμηλό και οι επενδύσεις που γίνονται τα τελευταία χρόνια, ιδιαίτερα στους τομείς της μεταποίησης, είναι ανεπαρκείς για να σμικρύνουν το χάσμα που μας χωρίζει από τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

β) στη βελτίωση του χαμηλού επιπέδου οργάνωσης και διεύθυνσης που παρατηρείται στις περισσότερες επιχειρήσεις.

Πολλές επιχειρήσεις εξελίχθηκαν σε σχετικά μικρό χρονικό διάστημα από βιοτεχνικά εργαστήρια σε βιομηχανίες χωρίς να έχουν διαμορφώσει τις οργανωτικές δομές που είναι απαραίτητες για αποδοτική λειτουργία της μονάδας.

γ) στην κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού.

Λίγες επιχειρήσεις κατανοούν το γεγονός ότι ο σημαντικότερος παραγωγικός τους συντελεστής είναι το ανθρώπινο δυναμικό και γι' αυτό το λόγο δεν δίνουν την απαιτούμενη σημασία στη συνεχή κατάρτιση και ανάπτυξη του. Παρόλο που έγινε πρόοδος τα τελευταία χρόνια στον τομέα αυτό, χρειάζεται να δοθούν με συστηματικό τρόπο ευκαιρίες στους εργαζομένους για συνεχή επιμόρφωση και κατάρτιση, ιδιαίτερα στις νέες τεχνολογίες.

δ) στα προβλήματα του εργασιακού περιβάλλοντος που επηρεάζουν αρνητικά τη συμμετοχή των εργαζομένων στην προσπάθεια για αύξηση της παραγωγικότητας

Το εσωτερικό εργασιακό περιβάλλον σε πολλές επιχειρήσεις αποτελεί σοβαρό ανασταλτικό παράγοντα στη βελτίωση της παραγωγικότητας. Προβλήματα ασφάλειας και υγείας, συνθηκών εργασίας (καθαριότητα, εξαερισμός, φωτισμός, θέρμανση, κλιματισμός, θόρυβος, καντίνες, χώροι υγιεινής, αποδυτήρια κλπ.), καθώς και προβλήματα συμπεριφοράς και διαπροσωπικών σχέσεων κάθε άλλο παρά συμβάλλουν στην αποδοτική λειτουργία των επιχειρήσεων.

Οι **τέσσερις παράγοντες** που επηρεάζουν την βελτίωση του ρυθμού αύξησης της παραγωγικότητας είναι :

- 1. Επαγγελματική εκπαίδευση**
- 2. Περιβάλλον εργασίας**
- 3. Ενθαρρυντικά συστήματα εργασίας**
- 4. Ποσοτική και ποιοτική αξιοποίηση του χρόνου εργασίας**

Βέβαια η παραγωγικότητα είναι μια πολύ ευρεία έννοια και σίγουρα οι παράγοντες που επηρεάζουν τον ρυθμό αύξησης της είναι πολύ περισσότεροι από τους πιο πάνω.

5.3 ΚΙΝΗΤΡΑ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ

Η παρακίνηση των εργαζομένων

Οι περισσότεροι εργαζόμενοι παρακινούνται μόνοι τους από προσωπικούς λόγους, αλλά το να τους παρακινήσει κανείς να πετύχουν στόχους για τον εργοδότη είναι άλλο θέμα. Κι όμως η παρακίνηση είναι το κλειδί. Μολονότι η περηφάνια για την ποιότητα της εργασίας, η ικανοποίηση από τη δουλειά και άλλα κίνητρα είναι σημαντικά, το πιο ισχυρό κίνητρο για βελτίωση της απόδοσης στη δουλειά είναι το χρήμα. Δείξτε στους εργατές πώς μπορούν να κερδίσουν περισσότερα χρήματα στις ίδιες ώρες, και θα τους μεταδώσετε την ιδέα της παραγωγικότητας δυνατά και καθαρά. Η απάντηση για συνδυασμό της αύξησης της παραγωγικότητας με την ανταμοιβή των εργαζομένων μπορεί να είναι τα προγράμματα κινήτρων.

Θα πρέπει να είναι εύκολο να γίνει, αφού όλοι κερδίζουν από αυξημένη παραγωγικότητα. Μία ώρα εργασίας σήμερα αγοράζει πολύ περισσότερα πράγματα από ό,τι μερικά χρόνια πριν, ιδίως πριν από την αυτοματοποίηση. Όμως οι εργαζόμενοι, περιλαμβανομένης και της διοίκησης, πιστεύουν συχνά ότι η αύξηση της παραγωγικότητας είναι ενάντια στα βραχυχρόνια συμφέροντά τους. Έτσι έχουν την τάση να αντιστέκονται, ιδίως όταν «διακυβεύονται» θέσεις εργασίας.

Μία μελέτη του Εθνικού Ιδρύματος Επιστημών(ΗΠΑ) για την παραγωγικότητα των εργαζομένων αποκάλυψε ότι όταν η αμοιβή συνδέεται με την απόδοση και την αύξηση της παραγωγικότητας, η παραγωγικότητα ανέρχεται και είναι πιο πιθανό οι εργαζόμενοι να είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Οι περισσότερες εταιρείες ήδη το ξέρουν αυτό, πράγμα που εξηγεί την εξάπλωση των προγραμμάτων κινήτρων πωλήσεων και επιδομάτων δώρων (bonus) για τα στελέχη.

Παρά ταύτα ένα μικρό ποσοστό εργαζομένων εργάζεται με κάποιο πρόγραμμα κινήτρων . Μερικά από τα αίτια είναι ότι η διοίκηση :

- (1) φοβάται μη χάσει τον έλεγχο,**
- (2) φοβάται ότι τα οφέλη θα εκφυλίζονται με το χρόνο, και**
- (3) θεωρεί τις αυξήσεις λόγω απόδοσης αρκετές για κίνητρο.**

Όμως το να μην προσφέρει κανείς κίνητρα για τους λόγους αυτούς σημαίνει ότι παραβλέπει τη μεγαλύτερη δυνατότητα για αύξηση της παραγωγικότητας. Τα κίνητρα κινούν τα γρανάζια της βιομηχανίας και του εμπορίου. Έγγραφα από το 400 π.χ ακόμα, μας δείχνουν κτίστες που πληρώνονταν ανά τούβλο και πωλητές κρασιού που πληρώνονταν με μέρος της τιμής κάθε βαρελιού που πουλούσαν.

Από μία πρόσφατη έρευνα προκύπτουν τα εξής ενδιαφέροντα αποτελέσματα:

α) Τα μέτρα που προκρίνονται σαν πρόσφορα για την αύξηση της παραγωγικότητας σε μια επιχείρηση είναι:

- επίτευξη εποικοδομητικών σχέσεων μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων
- αναγνώριση της συμβολής των εργαζομένων και ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη
- παροχή bonus αναλόγων με την πορεία των κερδών της επιχείρησης
- χρησιμοποίηση καλύτερου εξοπλισμού

β) Ποιες τεχνικές μανάτζμεντ θα έπρεπε να υιοθετήσουν οι επιχειρήσεις; οι απαντήσεις υποδεικνύουν:

- αυτοματοποίηση παραγωγής
- καλύτερη ηγεσία, δημιουργία κινήτρων, συντονισμός
- καλύτερος προγραμματισμός και αρτιότερα πληροφοριακά συστήματα.

Ατομικά και ομαδικά κίνητρα

Πολλοί ισχυρίζονται ότι το καλύτερο πρόγραμμα κινήτρων είναι αυτό που ανταμείβει κάθε εργαζόμενο σε ακριβή αναλογία με την παραγωγή του, δηλαδή το πρόγραμμα ατομικών κινήτρων.

Επίσης ισχυρίζονται ότι μισθοί άμεσα συνδεδεμένοι με την απόδοση είναι ο πιο δίκαιος τρόπος ανταμοιβής των εργαζομένων και ότι η υπόσχεση « **καλύτερο ημερομίσθιο για καλύτερη ημερήσια δουλειά** » είναι το κίνητρο που αυξάνει την παραγωγικότητα και τα κέρδη μειώνοντας το κόστος. Ενώ αυτό ήταν σωστό κάποτε, με την εισαγωγή του αυτοματισμού οι μηχανές καθορίζουν τον αριθμό παραγωγής όλο κι περισσότερο και τα προγράμματα ατομικών κινήτρων έδωσαν τη θέση τους σε προγράμματα στα οποία ομάδες εργαζομένων μοιράζονται εξίσου ανταμοιβές για αυξημένη παραγωγικότητα. Κι ενώ τα ατομικά κίνητρα ίσως παρακινούν τον εργαζόμενο να παράγει περισσότερο, δεν ενθαρρύνουν τη συνεργασία ανάμεσα στους εργαζόμενους.

Σε υπεράσπιση των ατομικών κινήτρων πρέπει να πούμε ότι γενικά η παραγωγικότητα των εργαζομένων στην παραγωγή είναι υψηλότερη με προγράμματα ατομικά απ' ότι ομαδικά. Το κύριο αίτιο γι' αυτό είναι η φυσική τάση αυτών που αποδίδουν πολύ να χαλαρώσουν με τα ομαδικά

κίνητρα όταν αναγκάζονται να μοιραστούν την ανταμοιβή για την παραγωγή τους με λιγότερο παραγωγικούς υπαλλήλους. Όμως σήμερα η παραγωγικότητα είναι λιγότερο σημαντική από τη συνεργασία των εργαζομένων σε διαφορετικούς τομείς, για βελτίωση της λειτουργικής αποδοτικότητας, μείωση πολυδάπανων διαδικασιών, καλύτερη χρήση υλικών κ.λ.π.

Γι' αυτό το λόγο πολλές εταιρείες τώρα πιστεύουν ότι τα προγράμματα ατομικών κινήτρων προκαλούν ανταγωνισμό, δημιουργούν αίσθημα διαίρεσης που είναι επιζήμιο για τους στόχους της εταιρείας. Τα ατομικά κίνητρα μπορούν επίσης να δημιουργήσουν άλλα προβλήματα. Για παράδειγμα ατομικά κίνητρα για εργάτες που δεν ασχολούνται με την παραγωγή είναι δύσκολο να καθορίσουν και έχουμε μερικούς εργαζόμενους που αμείβονται ικανοποιητικά ενώ άλλους όχι.

Τα ομαδικά κίνητρα από την άλλη μεριά έχουν σχεδιασθεί για να ενθαρρύνουν την ομαδική εργασία προσφέροντας ομαδικές αμοιβές για ομαδική απόδοση. Τα οφέλη από τα προγράμματα ομαδικών κινήτρων περιλαμβάνουν :

- **ΜΕΙΩΣΗ**: των αδικαιολόγητων απουσιών, των διαταράξεων προγραμμάτων εργασίας, των αποχωρήσεων στο προσωπικό, των αδικαιολογήτων παραπόνων, των παραβάσεων των κανόνων πολιτικής ή της ιεραρχίας, των διεκδικήσεων, απεργιών κλπ, των σωματείων, των κλοπών, ατυχημάτων, της σπατάλης χρόνου, υλικών και ενέργειας, των προσωπικών συγκρούσεων, της κακής ποιότητας εργασίας και της έλλειψης ανάμειξης με τους στόχους της εταιρείας.
- **ΑΥΞΗΣΗ** : της όρεξης και προθυμίας για εργασία με μέγιστη απόδοση της εμπλοκής συσχέτισης και ταύτισης των εργαζομένων με το προϊόν / υπηρεσία και τους γενικούς στόχους, της ποιότητας εργασίας, των καλών σχέσεων προσωπικού, της δημιουργικότητας, της προθυμίας να δεχθούν μεταβολές και της αφοσίωσης και τιμιότητας.

Έτσι καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι οι ανταμοιβές κίνητρα δεν είναι απαραίτητο να είναι οικονομικές. Μπορεί να πάρουν τη μορφή επαίνων, επίσημης αναγνώρισης, προαγωγής ή περισσότερων ευκαιριών διεξαγωγής πιο ευχάριστης δουλειάς. Η ιδέα ότι η προσπάθεια και η εξαιρετική απόδοση πρέπει να ανταμείβονται είναι κοινά παραδεκτό από όλους. Για να χρησιμοποιήσουν ανταμοιβές για αύξηση παραγωγικότητας πρέπει :

- 1) Να δίνονται μόνο όταν είναι βέβαιο ότι θα ενεργήσουν σαν κίνητρο για μεγαλύτερη προσπάθεια.
- 2) Να βασίζονται σε αύξηση της απόδοσης που να μπορεί να μετρηθεί.

3) Να δίνονται κάθε φορά που οι εργαζόμενοι αποδίδουν καλά.

4) Να δίνονται γρήγορα.

Πρέπει πάντα να λέγεται στους εργαζόμενους πόσο σημαντικές είναι οι ατομικές τους προσπάθειες για τα κέρδη της επιχείρησης. Αυτή η πληροφόρηση θεωρείται ένα από τα ισχυρότερα εργαλεία στη διάθεση της διοίκησης για τη βελτίωση της απόδοσης των εργαζομένων.

Η καθημερινή καταγραφή της ατομικής απόδοσης και των ομάδων βοηθά τους εργάτες και τους προϊσταμένους να αναγνωρίσουν τις μακροχρόνιες τάσεις. Όσο οι εργαζόμενοι βλέπουν πως η απόδοσή τους αντιστοιχεί σε καθιερωμένους στόχους και πρότυπα, η απόδοσή τους θα αυξηθεί.

Η διοίκηση πρέπει να εφαρμόσει ακόμα θετική ενίσχυση για να ενθαρρύνει και να διατηρήσει τη συμπεριφορά των εργαζομένων.

Κάθε φορά που μια ομάδα φθάνει ή υπερβαίνει τους στόχους ο μάνατζερ ή ο προϊστάμενος επαινεί την απόδοσή τους και παρέχονται ανταμοιβές, όσο μικρές και αν είναι για να ενισχύσουν την επιθυμητή συμπεριφορά.

Με αυτά όλα τα κίνητρα, η επιβίωση της επιχείρησης είναι εξασφαλισμένη μέσω αυξημένης παραγωγικότητας του ανθρώπινου παράγοντα.

5.4 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΤΠΕ ΚΑΙ ΤΗΣ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ

Οι ΤΠΕ αποτελούν το βασικό στοιχείο της κοινωνίας που βασίζεται στη γνώση. Οι ΤΠΕ μπορεί να θεωρηθούν τόσο ως καινοτομία καθαυτή όσο και, λόγω του γενικού τους χαρακτήρα, ως μέσο για περαιτέρω καινοτομίες σε διάφορους άλλους τομείς και πεδία. Όμως σε αντίθεση με τους παραδοσιακούς τύπους επενδύσεων κεφαλαίου, οι ΤΠΕ αντιπροσωπεύουν μία τεχνολογία γενικού χαρακτήρα, η οποία συμβάλλει περισσότερο στην παραγωγικότητα και στην οικονομική ανάπτυξη από ό,τι οι κλάδοι παραγωγής ΤΠΕ. Οι ΤΠΕ αποτελούν επίσης βασικό στοιχείο της επιτυχίας των σύγχρονων οικονομιών στον τομέα της καινοτομίας.

Γεγονός είναι ότι οι επιδόσεις της ΕΕ υστερούν, ιδίως όταν συγκρίνονται με τις Ηνωμένες Πολιτείες, όσον αφορά την οικονομική και εμπορική αξιοποίηση των καινοτομιών και την δυναμικότητα της καινοτομίας που μετράται, για παράδειγμα, από τα δεδομένα σχετικά με τα διπλώματα ευρεσιτεχνίας.

Κοινό χαρακτηριστικό μεταξύ των κρατών μελών εκείνων που παρουσιάζουν ισχυρή αύξηση της παραγωγικότητας , αντίστοιχης ή καλύτερης εκείνης των Ηνωμένων Πολιτειών τα τελευταία χρόνια , είναι η διαδεδομένη χρήση των ΤΠΕ . Έχει πλέον διαπιστωθεί ότι η ανάκαμψη της αύξησης της παραγωγικότητας κατά το δεύτερο ήμισυ της δεκαετίας του '90 στις Ηνωμένες Πολιτείες και σε ορισμένα κράτη μέλη της ΕΕ σχετίζονται στενά με τη χρήση και την διάδοση των ΤΠΕ που διεισδύουν σε ένα ευρύ και ολοένα αυξανόμενο σύνολο οικονομικών δραστηριοτήτων . Η ανάκαμψη αυτή επιβεβαιώνεται από δεδομένα της βιομηχανίας όπου η παραγωγή ΤΠΕ και η ένταση της χρήσης ΤΠΕ αποτελούν σήμερα βασικούς παράγοντες στην εξήγηση του προβαδίσματος στην παραγωγικότητα . Πράγματι , τα στατιστικά στοιχεία των Ηνωμένων Πολιτειών καταδεικνύουν ότι η αναζωογόνηση της παραγωγικότητας κατά το δεύτερο ήμισυ της δεκαετίας του '90 υπήρξε ευρεία και επηρέασε μεγάλο αριθμό κλάδων της βιομηχανίας . Το έλλειμμα παραγωγικότητας μεταξύ της ΕΕ και των Ηνωμένων Πολιτειών τα τελευταία χρόνια αντικατοπτρίζει εν μέρει το χαμηλότερο επίπεδο δαπανών για ΤΠΕ στην Ευρώπη .

Εμπειρικές εκτιμήσεις αποδεικνύουν ότι η συμβολή των ΤΠΕ στην οικονομική μεγέθυνση στην ΕΕ κατά το δεύτερο ήμισυ της δεκαετίας του '90 ανέρχεται σε 0,4 έως 0,5 ποσοστιαίες μονάδες , ενώ στις Ηνωμένες Πολιτείες οι εκτιμήσεις κυμαίνονται από 0,8 έως 1 ποσοστιαία μονάδα . Υποστηρίζεται ότι η ΕΕ έχασε κατά μέσο όρο από 0,3 έως 0,5 ποσοστιαίες μονάδες οικονομικής μεγέθυνσης κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του '90 λόγω των χαμηλών επενδύσεων σε ΤΠΕ .

Τα οφέλη της παραγωγής και της χρήσης ΤΠΕ προκύπτουν από διάφορες δυνατότητες και από διάφορες αλλαγές στις πρακτικές των επιχειρήσεων . Κατά βάση , ο ρόλος των ΤΠΕ στις επιχειρήσεις είναι η επεξεργασία πληροφοριών και , με τον τρόπο αυτό , η μείωση του κόστους συντονισμού (για παράδειγμα διαχείριση αποθεμάτων) που είναι ενδημικό σε μια αποκεντρωμένη οικονομία . Οι επιχειρήσεις ωφελούνται σαφώς από τη βελτίωση της οργάνωσης της παραγωγής και των διανομών , από την καλύτερη διαχείριση των αποθεμάτων και από την μείωση του κόστους που συνδέεται με την αντικατάσταση ορισμένων κατηγοριών υπαλλήλων από όλο και περισσότερους και ισχυρούς υπολογιστές . Έτσι οι επιχειρήσεις μπορούν να ανταποκρίνονται αποτελεσματικότερα στις αλλαγές ζήτησης των προϊόντων τους . Με τη χρήση των ΤΠΕ μπορεί επίσης να σημειωθεί βελτίωση των συνθηκών ανταγωνισμού , με συνέπεια την αύξηση της αποδοτικότητας και τη μείωση των τιμών .

Η αύξηση της παραγωγικότητας στις ώριμες οικονομίες καθορίζεται λιγότερο από τη συγκέντρωση κεφαλαίων και περισσότερο από τις καινοτομίες ιδιωτικών και δημοσίων επιχειρήσεων . Επομένως ,

οι συνθήκες που κάνουν εφικτή την καινοτομία έχουν μεγάλη σημασία , ιδίως όταν συνδυάζονται με προϋποθέσεις που διευκολύνουν τη χρήση ΤΠΕ . Τυπικό παράδειγμα αποτελεί η δραματική πρόοδος της βιοτεχνολογίας και των βιολογικών επιστημών τα τελευταία χρόνια , πρόοδος η οποία θα ήταν αδιανόητη χωρίς την διάδοση των ΤΠΕ και τις συναφείς καινοτομίες .

Εφόσον οι ΤΠΕ διαδραματίζουν σήμερα αποφασιστικό ρόλο για τον εκσυγχρονισμό των οικονομιών μας και για την προώθηση της καινοτομίας , θα πρέπει να δημιουργήσουμε τις προϋποθέσεις ώστε η διάδοση τους να είναι ευρύτερη δυνατή . Ορισμένες από τις προϋποθέσεις αυτές εξετάστηκαν , ως ένα βαθμό , στο πλαίσιο της στρατηγικής της Λισσαβόνας , ενώ άλλες όχι . Συγκεκριμένα , δεν έχει ακόμη δοθεί λύση για το κοινοτικό δίπλωμα ευρεσιτεχνίας . Επιπλέον , υπάρχουν ακόμη εμπόδια για τη δημιουργία επιχειρήσεων , οι σχέσεις μεταξύ της βιομηχανίας και της επιστήμης συχνά δεν υποκινούν την καινοτομία αρκετά , οι ελλείψεις ειδικευμένου εργατικού δυναμικού είναι μεγάλες σε κρίσιμα στάδια του τεχνολογικού εκσυγχρονισμού , ενώ η μετάβαση από τη σύλληψη μιας καινοτομίας στην εμπορική της εκμετάλλευση συχνά αποδεικνύεται εξαιρετικά δυσχερής . Τα εμπόδια αυτά πρέπει να ανησυχήσουν ιδιαίτερα τα κράτη εκείνα στα οποία η παραγωγικότητα και η αύξηση της απασχόλησης υπήρξε εμφανώς υποτονική τα τελευταία χρόνια . Σίγουρα , πολλά διδάγματα μπορούν να αντληθούν από τις εμπειρίες των μικρότερων κρατών μελών της ΕΕ τα οποία σημείωσαν αξιοθαύμαστες επιδόσεις σε όλη τη δεκαετία του 1990.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ

ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Η οικονομική ανάπτυξη στην Ελλάδα δεν είναι πιθανό ότι θα επιστρέψει σε μια διατηρήσιμη ανοδική πορεία μέχρι να ενταθεί η αύξηση της παραγωγικότητας . Η αύξηση της απασχόλησης είναι παραδοσιακά βραδυκίνητη και , αν και λαμβάνονται μέτρα για την ενίσχυση της αύξησής της , η οικονομική ανάπτυξη βραχυπρόθεσμα θα καθοριστεί από την αύξηση της παραγωγικότητας .

Πριν από την εφαρμογή των μέτρων για την αύξηση της παραγωγικότητας είναι απαραίτητο να εκπληρωθούν ορισμένες προϋποθέσεις όπως :

1. Βελτίωση της ποιότητας της εργασιακής ζωής .
2. Επιμόρφωση και εξειδίκευση του προσωπικού .
3. Γνωστοποίηση των στόχων της επιχείρησης στους εργαζόμενους .
4. Εφαρμογή του καταμερισμού της εργασίας .
5. Άμεση ανταμοιβή των προσπαθειών των εργαζομένων που έχουν ως αποτέλεσμα την αύξηση της παραγωγικότητας .

Τα κίνητρα που μπορούν να ωθήσουν τους εργαζόμενους στην αύξηση της παραγωγικότητας τους ποικίλλουν . Η αμοιβή κατέχει πρωταρχική θέση στην προσπάθεια τους αυτή . Η επιχείρηση απ' την πλευρά της θα πρέπει να αναλάβει το δύσκολο έργο της εξεύρεσης του κατάλληλου συστήματος αμοιβής που θα εξασφαλίζει την μεγαλύτερη απόδοση των εργαζομένων με την μικρότερη δαπάνη εκ μέρους της επιχείρησης . Συνεπώς οι αμοιβές αποτελούν κίνητρο άμεσης και σχετικά εύκολης προσδιοριζόμενης απόδοσης .

Η αύξηση της παραγωγικότητας αποτελεί το βασικότερο πρόβλημα της Ελληνικής Οικονομίας . Με μια απλή ματιά στην οικονομική δραστηριότητα της χώρας μας συμπεραίνουμε ότι οι επιχειρήσεις τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα λειτουργούν αντιπαραγωγικά . Είναι δύσκολο να αποδοθούν οι κακές επιδόσεις της αύξησης της παραγωγικότητας σε οποιονδήποτε

συγκεκριμένο παράγοντα . Κρίνεται λοιπόν αναγκαίο να ληφθούν μέτρα που εστιάζονται :

1. στην βελτίωση του τεχνολογικού επιπέδου των επιχειρήσεων
2. στην κατάρτιση ικανού ανθρώπινου δυναμικού
3. στην βελτίωση του εργασιακού περιβάλλοντος
4. στην βελτίωση του επιπέδου οργάνωσης και διεύθυνσης που παρατηρείται στις περισσότερες επιχειρήσεις .

Είναι κοινώς αποδεκτό ότι η παραγωγικότητα είναι μία ευρεία και πολύπλοκη έννοια γι' αυτό και η αντιμετώπιση της απαιτεί από κάθε οικονομία ή επιχείρηση τα ανάλογα μέτρα και τις κατάλληλες πολιτικές .

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΤΗΣ ΔΙΕΝΕΡΓΗΘΕΙΣΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Απευθύνεται : σε επιχειρήσεις

ΘΕΜΑ : Η ΣΧΕΣΗ ΜΕΤΑΞΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ – ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ .

ΑΡΧΙΚΗ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ

Οι πληροφορίες που θα δώσετε θα κρατηθούν απόλυτα μυστικές . Δεν πρόκειται κατά τη δημοσίευση της να προκύψουν τυχόν συμπεράσματα για μεμονωμένες περιπτώσεις . Θα λάβετε ένα αντίγραφο της έρευνας .

ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΑΣ

ΠΕΡΙΟΧΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ

ΚΛΑΔΟΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ

ΜΟΡΦΗ : Α.Ε Ε.Π.Ε ΑΤΟΜΙΚΗ ΠΡΟΣ. ΕΤΑΙΡ. ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΠΟΛΥΕΘΝΙΚΗ

ΑΤΟΜΑ ΠΟΥ ΕΡΓΑΖΟΝΤΑΙ ΣΥΝΟΛΟ

ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ

ΕΡΓΑΤΕΣ –ΤΕΧΝΙΤΕΣ

ΑΝΔΡΕΣ

ΓΥΝΑΙΚΕΣ

ΑΝΔΡΕΣ

ΓΥΝΑΙΚΕΣ

ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΜΟΣ :

Εργοστασιακό σωματείο

Κλαδικό σωματείο

Συνδυασμός των 2

ΝΑΙ ΟΧΙ Αρ. Μελών

ΝΑΙ ΟΧΙ Αρ. Μελών

Περισσότερα από ένα εργοστασιακά σωματεία

ΝΑΙ/ΟΧΙ ΠΟΣΑ Ατ. Μελών

Επιτροπή Υγιεινής και Ασφάλειας

ΝΑΙ ΟΧΙ

Άλλου είδους επιτροπές

ΝΑΙ ΟΧΙ

Αν ΝΑΙ τι είδους

1.

2.

3.

- Κρίνετε ότι η συνεργασία επιχείρησης και σωματείων είναι :

Συνεργατική.....

Τυπική.....

Ανταγωνιστική.....

- *Νομίζετε ότι υπάρχουν περιθώρια βελτίωσης των σχέσεων :*
Πολλά.....
Λίγα.....
Μηδαμινά.....
Ανύπαρκτα.....

- *Η βελτίωση των σχέσεων θα έχει αποτελέσματα στην αύξηση της παραγωγικότητας και την ικανοποίηση των εργαζομένων :*
Αρκετά.....
Λίγα.....
Καθόλου.....

- *Διαθέτει η επιχείρηση τμήμα προσωπικού :* *ΝΑΙ/ΟΧΙ*
- *Εάν ΝΑΙ από πόσα άτομα αποτελείται :*
- *Διαθέτει η επιχείρηση κοινωνικό λειτουργό :* *ΝΑΙ/ΟΧΙ*
- *Διαθέτει η επιχείρηση ιατρό εργασίας :* *ΝΑΙ/ΟΧΙ*
- *Διαθέτει η επιχείρηση μηχανικό ασφαλείας :* *ΝΑΙ/ΟΧΙ*
- *Εκτίμηση αν ο αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρηση είναι ακριβώς αυτός που απαιτείται :*
Περισσότεροι.....
Απαιτούμενοι.....
Λιγότεροι.....

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΜΟΙΒΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

- *Καταβάλλετε τα υπό της ΣΣΕ προβλεπόμενα :* *ΝΑΙ/ΟΧΙ*
- *Σε τι ποσοστό περίπου είναι ανώτερα από της ΣΣΕ :* *.....*
- *Εφαρμόζετε κάποια συστήματα*
 - A. Πριμ παραγωγής* *ΝΑΙ/ΟΧΙ*
 - B. Αμοιβή παραγωγικότητας* *ΝΑΙ/ΟΧΙ*
- *Έχετε άλλο σύστημα για επαύξηση αμοιβών* *ΝΑΙ/ΟΧΙ*
(π.χ . κοινωνικών παροχών , ειδικά προγράμματα κ.λπ.)
- *Αναφέρατε τις 5 σπουδαιότερες δραστηριότητες τέτοιας φύσεως , από απόψεως κόστους :*
 - 1.
 - 2.
 - 3.
 - 4.

- Αναφέρατε αριθμητικά μόνο πόσες ακόμη διαθέτετε :

- Ποιος διαχειρίζεται και αποφασίζει για τον τρόπο εκτέλεσης και το ύψος της δαπάνης :
 1. Κοινωνικός λειτουργός.....
 2. Προσωπάρχης.....
 3. Γεν. Διευθυντής.....
 4. Σωματεία.....
 5. Επιτροπές εκτός σωματείων.....
 6. Συνδυασμός κάποιων από τα άνω.....
 7. Αναφέρετε ποιων.....

- Κρίνετε ότι ο τρόπος είναι αποδοτικός
ή έχει περιθώρια βελτίωσης : ΝΑΙ/ΟΧΙ

- Χρησιμοποιείτε σύστημα αξιολόγησης και υποκίνησης: ΝΑΙ/ΟΧΙ
- Εάν ΝΑΙ, για ποιο ποσοστό του προσωπικού σας: ΥΠΑΛ.
ΕΡΓΑΤΕΣ
- Εφαρμόζετε συστήματα υποκίνησης, π.χ. κύκλους ποιότητας ή μορφές συμμετοχής : ΝΑΙ/ΟΧΙ
- Εάν ΝΑΙ, για ποιο ποσοστό του προσωπικού σας : ΥΠΑΛ.
ΕΡΓΑΤΕΣ

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ

- Το επίπεδο της παραγωγικότητάς σας είναι σε σχέση με με ανταγωνίστριες επιχειρήσεις της χώρας μας :

ΥΨΗΛΟ.....
ΚΑΝΟΝΙΚΟ.....
ΧΑΜΗΛΟ.....
- Το επίπεδο της παραγωγικότητάς σας είναι σε σχέση με ανταγωνίστριες επιχειρήσεις της Ε.Ε :

ΥΨΗΛΟ.....
ΚΑΝΟΝΙΚΟ.....
ΧΑΜΗΛΟ.....

- *Η βελτίωση θα μπορούσε να έλθει από :*

*Τεχνικά μέσα.....
Αλλαγή τρόπου εργασίας....
Βελτίωση αποδοχών.....
Καλύτερη εκπαίδευση
εργατών....
Ανάπτυξη πνεύματος
ομαδικής εργασίας.....
Συνθήκες εργασίας και
εργασιακό περιβάλλον....
Παρακίνηση εργαζομένων..*

ΕΥΧΑΡΙΣΤΟΥΜΕ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΣΑΣ.

Πιστεύουμε ότι έτσι συνεισφέρετε θετικά στην αποτύπωση τουλάχιστον των προβλημάτων των εργασιακών σχέσεων-συνθηκών εργασίας και της αύξησης της παραγωγικότητας της χώρας μας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. «Παραγωγικότητα , απασχόληση και τεχνολογική εκπαίδευση». Συλλογικό Έργο Ένωσης Διδασκόντων Καθηγητών Τεχνολογικών Ιδρυμάτων . Εκδόσεις ΠΑΠΑΖΗΣΗ .
2. «Η αμοιβή της εργασίας , συστήματα και μέθοδοι αμοιβής». Emile Krebs – Pierre Fadeuilhe. Εκδόσεις ΠΑΜΙΣΣΟΣ .
- 3 . «Θεωρητική ανάλυση και μέτρηση της παραγωγικότητας : Μεθοδολογία και Εφαρμογή» . Γ. Μέργος – Γ. Καραγιάννης . Εκδόσεις ΠΑΠΑΖΗΣΗ
- 4.«Διοίκηση και εποπτεία προσωπικού». Σ. Ζευγαρίδη . Εκδόσεις ORGANOPUBLICA .

ΠΗΓΕΣ

1. www.europa.eu.int
2. www.mathisis.com
3. www.naftemporiki.gr
4. www.express.gr
5. www.hri.org
6. www.kerdos.gr
7. www.isotimia.gr

ΓΡΑΠΤΟΣ ΤΥΠΟΣ

1. ΗΜΕΡΗΣΙΑ
- 2 . ΤΟ ΒΗΜΑ