

**ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ**

**ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ**

**ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ (ΠΑΤΡΑ)**

**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**ΜΕΛΕΤΗ ΤΗΣ ΖΗΤΗΣΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ  
ΣΤΗΝ ΤΟΠΙΚΗ ΑΓΟΡΑ ΜΕΣΩ ΕΡΕΥΝΑΣ  
ΣΤΟΥΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΕΣ ΤΗΣ ΠΕΡΙΟΧΗΣ:  
ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΜΕΤΑ ΤΑ ΝΕΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ  
ΔΕΔΟΜΕΝΑ**

**ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΕΣ: ΣΤΑΜΑΤΟΠΟΥΛΟΥ ΑΛΕΞΑΝΔΡΑ**

**ΣΦΥΡΗ ΚΡΥΣΤΑΛΛΙΑ**

**ΕΠΟΠΤΕΥΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: Δρ ΡΑΦΑΗΛΙΔΗΣ ΑΠΟΣΤΟΛΟΣ**

**ΠΑΤΡΑ ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2014**

## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε τον Δρα Απόστολο Ραφαηλίδη για την πολύτιμη βοήθειά του. Η εργασία διακρίνεται ουσιαστικά σε δύο μέρη. Το πρώτο είναι το θεωρητικό, όπου αναλύετε η έννοια της αγοράς εργασίας. Και στο δεύτερο μέρος γίνεται μία επισκόπηση της οικονομίας στην Ελλάδα και κατ' επέκταση στην Πάτρα, και στην συνέχεια πραγματοποιείτε μια έρευνα ζήτησης εργασίας μέσω του διαδικτύου και τοπικών εφημερίδων στην περιοχή της Πάτρας.

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η εργασία αποσκοπεί στη μελέτη των βασικών χαρακτηριστικών της τοπικής αγοράς εργασίας στην Πάτρα και στην ευρύτερη περιοχή της Αχαΐας. Σκοπός της εργασίας είναι η κατανόηση της έννοιας της αγοράς εργασίας με βάση τον τοπικό της προσδιορισμό. Οι επιμέρους διαστάσεις που μπορεί να λάβει η τοπική αγορά εργασίας αναλύονται επίσης με βάση τα ειδικά χαρακτηριστικά της περιφερειακής ενότητας της Αχαΐας. Όπως προκύπτει από τα σχετικά πρόσφατα στοιχεία η υποβάθμιση της οικονομικής δραστηριότητας, και της αύξησης της ανεργίας που διέπουν το σύνολο της χώρας, παρατηρούνται και στην Πάτρα. Μοναδικό αισιόδοξο χαρακτηριστικό είναι η αύξηση της προστιθέμενης αξίας στον τριτογενή τομέα των υπηρεσιών. Από την σύντομη μελέτη που διενεργήθηκε στο διαδίκτυο, σε ιστοσελίδες προώθησης της απασχόλησης και σε ιστοσελίδες εργοδοτών, προκύπτει το ίδιο εύρημα καθώς όλες οι ζητούμενες θέσεις εργασίας αναφέρονται στον τριτογενή τομέα. Ως εκ τούτου οι προτάσεις βελτίωσης της εργασίας αναφέρονται στην ενίσχυση των δεξιοτήτων και των γνώσεων των ανθρωπίνων πόρων.

**Λέξεις-Όροι Κλειδιά:** Ανθρώπινοι Πόροι, Τοπική Αγορά Εργασίας, Αχαΐα

# ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

<b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....</b>	<b>1</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ - ΒΑΣΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ...2</b>	<b>2</b>
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	2
1.1 ΟΙ ΒΑΣΙΚΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	2
1.1.1 Η Αγορά Εργασίας.....	2
1.1.2 Αγορά Εργασίας και Οικονομική Ανάπτυξη.....	3
1.2 ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΚΑΙ ΟΙ ΔΟΜΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.....	3
1.2.1 Το Εργασιακό Δυναμικό.....	3
1.2.2 Η Σημασία των Ανθρώπινων Πόρων.....	4
1.2.3 Οι Δομές Απασχολησης.....	5
1.3 ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ,ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΣΗ...6	6
1.3.1 Επιχειρηματικότητα,Καινοτομία και Περιφέρεια.....	6
1.3.2 Βασικά Στοιχείαγια την Περιφερειακή Ανάπτυξη.....	6
1.3.3 Η Σημασίατης Περιφερειακής Ανάπτυξης.....	7
1.3.4 Παγκοσμιοποίηση, Απασχολησηκαι Άσκηση Πολιτικών.....	8
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ - Η ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....12</b>	<b>12</b>
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	12
2.1 ΤΑ ΒΑΣΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	13
2.2 ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΤΗΣ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	14
2.3 ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ.....	16
2.3.1 Προσφορά Εργασίαςκαι Επιχειρήσεις.....	16
2.3.2 Η Σημασίατης Ικανοποίησηςτων Ανθρώπινων Πόρων στη Διαμόρφωσητης Προσφοράς Εργασίας.....	17
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ - Η ΖΗΤΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....19</b>	<b>19</b>
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	19
3.1 ΤΑ ΒΑΣΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΖΗΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	19
3.1.1 Η Ζήτηση Εργασίας.....	19
3.2 ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΤΗΣ ΖΗΤΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	20
3.3 ΖΗΤΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ.....	22
3.3.1 Η Επιλογή Ανθρώπινου Δυναμικού.....	23
3.3.2 Η Υποκίνηση του Ανθρώπινου Δυναμικού.....	23
3.3.3 Η Αξιολόγησητου Ανθρώπινου Δυναμικού.....	24
3.4 Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ.....	24
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ - Η ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....26</b>	<b>26</b>
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	26
4.1 Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	26
4.1.1 Χαρακτηριστικά της Ελληνικής Αγοράς Εργασίας.....	26
4.1.2 Τα Συγκριτικά πλεονεκτήματα της Ελληνικής Οικονομίας.....	27
4.2 Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	28

<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ - Η ΤΟΠΙΚΗ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΑΧΑΪΑ.....</b>	<b>30</b>
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	30
5.1 Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	30
5.2 Η ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΑΧΑΪΑ.....	31
5.3 ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ.....	35
5.3.1 Συζήτηση.....	39
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....</b>	<b>41</b>
6.1 ΤΑ ΒΑΣΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	41
6.2 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ.....	42
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....</b>	<b>43</b>

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η εργασία αποσκοπεί στη μελέτη των βασικών χαρακτηριστικών της λειτουργίας της αγοράς εργασίας. Η εστίαση της εργασίας λαμβάνει χώρα στην τοπική αγορά εργασίας της Πάτρας. Σκοπός της εργασίας είναι να κατανοήσει τους όρους διαμόρφωσης της αγοράς εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη την σημασία των ανθρωπίνων πόρων στην ανάπτυξη της επιχείρησης και της αγοράς εργασίας.

Η σημασία της διοίκησης ανθρωπίνων πόρων για την ανάπτυξη μιας επιχείρησης είναι μεγάλη. Όσο αποτελεσματικότερο και δικαιότερο μπορεί να χαρακτηριστεί ένα σύστημα διοίκησης προσωπικού, τόσο αυξάνεται η πιθανότητα αφομοίωσης των εργαζομένων στους στόχους της οικονομικής μονάδας. Στην αντίθετη περίπτωση παρατηρείται δυσαρέσκεια εκ μέρους του προσωπικού, η οποία μετασχηματίζεται σε σχετικά χαμηλότερη παραγωγικότητα και αποδοτικότητα.

Η διαμόρφωση των ανθρωπίνων πόρων και κυρίως της συνεισφοράς τους στην ανάπτυξη των επιχειρήσεων συνδέεται άρρηκτα με την ευρύτερη λειτουργία της αγοράς εργασίας. Η απορρόφηση των εργαζομένων από τις επιχειρήσεις και τους οργανισμούς είναι μια ευρύτερη μεταβλητή της ισορροπίας της αγοράς εργασίας. Οι προσδιοριστικοί παράγοντες της ζήτησης και της προσφοράς εργασίας αλληλεπιδρούν και διαμορφώνουν το τελικό σημείο της ισορροπίας.

Οι τοπικές αγορές εργασίας εξαρτώνται εκτός από τους βασικούς προσδιοριστικούς παράγοντες της ζήτησης και της προσφοράς εργασίας, και από τα τοπικά χαρακτηριστικά. Αυτό σημαίνει ότι οι ισορροπίες στην προσφορά και στη ζήτηση εργασίας διαμορφώνονται και από τα ειδικά χαρακτηριστικά των τοπικών αγορών με τις τοπικές επιχειρήσεις να έχουν κεντρική συνεισφορά. Αυτό σημαίνει ότι η ανάλυση των τοπικών αγορών εργασίας μπορεί να συμβάλει στην έρευνα σχετικά με την ανάδειξη της σημασίας των τοπικών χαρακτηριστικών στην λειτουργία της αγοράς εργασίας.

Η παρούσα έρευνα αναπτύσσεται σε αυτό το πλαίσιο. Η μεθοδολογία που χρησιμοποιείται περιλαμβάνει στοιχεία τόσο από τη βιβλιογραφική επισκόπηση όσο και από την εμπειρική ανάλυση. Η βιβλιογραφική επισκόπηση μελετά στοιχεία της διοίκησης ανθρωπίνων πόρων και της αγοράς εργασίας. Η έρευνα εστιάζει στα ειδικά χαρακτηριστικά της τοπικής αγοράς εργασίας της Αχαΐας λαμβάνοντας υπόψη τα ειδικά χαρακτηριστικά της ελληνικής αγοράς εργασίας.

Στο σύνολο της η αγορά εργασίας αναπτύσσεται σε πέντε κεφάλαια. Στο πρώτο μελετώνται τα βασικά χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας και της διοίκησης ανθρωπίνων πόρων. Στη συνέχεια μελετώνται διαδοχικά τα στοιχεία της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας. Στο τέταρτο κεφάλαιο αναλύεται συνοπτικά η παρούσα κατάσταση της ελληνικής αγοράς εργασίας. Στο πέμπτο κεφάλαιο μελετάται η τοπική αγορά εργασίας της περιφερειακής ενότητας Αχαΐας. Στο τέλος της εργασίας διαμορφώνονται τα συμπεράσματα της έρευνας.

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

## ΒΑΣΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

### ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στο πρώτο κεφάλαιο της εργασίας επιχειρείται να παρουσιαστούν τα βασικά χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας. Σκοπός του κεφαλαίου είναι να παρουσιάσει και να αναλύσει τις σημαντικότερες όψεις της αγοράς εργασίας, ώστε να καταστεί στη συνέχεια εφικτή η μελέτη της λειτουργίας της ζήτησης και της προσφοράς εργασίας. Υπό αυτή την οπτική μπορεί να υποστηριχθεί ότι το παρόν κεφάλαιο έχει εισαγωγικό χαρακτήρα.

Συνολικά τρεις ενότητες οριοθετούν το παρόν κεφάλαιο. Η πρώτη περιγράφει τις βασικές λειτουργίες της αγοράς εργασίας. Αντίστοιχα η δεύτερη μελετά την σημασία του εργασιακού δυναμικού σε σχέση με τις μορφές απασχόλησης. Και η τρίτη ενότητα ασχολείται με τα βασικά στοιχεία και την σημασία της περιφερειακής ανάπτυξης, και την παγκοσμιοποίηση.

### 1.1 ΟΙ ΒΑΣΙΚΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

#### 1.1.1 Η Αγορά Εργασίας

Η αγορά εργασίας αποτελεί μία εκ των σημαντικότερων αγορών του οικονομικού συστήματος. Μαζί με την αγορά των προϊόντων και των υπηρεσιών καθώς και την αγορά του χρήματος (κεφαλαίου) στηρίζει τους τρεις πυλώνες ανάπτυξης του. Οι ροές αγαθών, χρήματος και κεφαλαίων ολοκληρώνονται διαμέσου αυτών των πυλώνων θέτοντας τις βάσεις για οικονομική ανάπτυξη και ευημερία.

Το βασικό συστατικό της αγοράς εργασίας είναι η καταβολή προσπάθειας, σωματικής ή/και πνευματικής με σκοπό την παραγωγή έργου. Η εργασία αποτελεί τη βάση οργάνωσης της παραγωγικής δραστηριότητας, καθώς αποτελεί έναν από τους τρεις παραγωγικούς συντελεστές. Μαζί με τη γη (φύση) και το κεφάλαιο, η εργασία θεμελιώνει τον σχεδιασμό και την παραγωγή προϊόντων ή/και υπηρεσιών (Δεδουσόπουλος, 2006:39).

Αντικείμενο λοιπόν της αγοράς εργασίας είναι η εκροή που προκύπτει κατόπιν ανθρώπινου μόχθου, σωματικού ή/και πνευματικού. Καθώς σε κάθε αγορά το τελικό της προϊόν γίνεται αντικείμενο διαπραγμάτευσης, ανάμεσα στους παραγωγούς και στους αγοραστές του, είναι ευνόητο ότι αυτό ισχύει και στην αγορά εργασίας. Οι δύο βασικές διαστάσεις της αγοράς εργασίας είναι η προσφορά και η ζήτησή της. Η προσφορά εργασίας υποστηρίζεται από τους εργαζόμενους, ενώ η ζήτηση εργασίας διαμορφώνεται από τις τελικές ανάγκες της κοινωνίας (Κιντής & Πουρναράκης, 1995:289).

Η ισορροπία στην αγορά εργασίας διαμορφώνεται όταν η προσφορά εργασίας απορροφάται από τη ζήτηση εργασίας. Σε αυτή την περίπτωση τα άτομα που επιθυμούν να αποκτήσουν επαγγελματική δραστηριότητα τη βρίσκουν, ενώ οι επιχειρήσεις καλύπτουν τις ανάγκες τους σε εργασιακό δυναμικό. Το ζητούμενο στοιχείο είναι να ευρίσκονται και να εφαρμόζονται εκείνοι οι όροι που θέτουν τις βάσεις για απορρόφηση του εργασιακού δυναμικού. Και αυτό διότι η αγορά εργασίας είναι άρρηκτα δεμένη με την οικονομική ισορροπία και την ανάπτυξη. Ο μισθός, που συνιστά τη βασική αποζημίωση των

εργαζομένων, τους επιτρέπει να ανταποκριθούν στις ανάγκες. Συνακόλουθα, ο μισθός δημιουργεί ζήτηση για τα προϊόντα των επιχειρήσεων, ενισχύοντας την κερδοφορία και την προοπτική της επανεπένδυσης των κερδών (Κατσανέβας, 1997:124).

### **1.1.2 Αγορά Εργασίας και Οικονομική Ανάπτυξη**

Λαμβάνοντας υπόψη την εξάρτηση της τελικής οικονομικής δραστηριότητας, από την εργασία, μπορεί να καταστεί κατανοητό, ότι όσο υψηλότερη είναι η συμμετοχή της εργασίας στο τελικό προϊόν, τόσο πιο εμφανείς είναι οι προοπτικές για οικονομική ανάπτυξη. Η πρόταση αυτή βασίζεται στη λειτουργία του συνολικού μακροοικονομικού συστήματος. Ωστόσο θεωρείται χρήσιμο να σημειωθεί ότι αφορά κυρίως τις οικονομίες όπου παράγονται κυρίως προϊόντα εντάσεως εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, ο αυξημένος ρυθμός απασχόλησης, ενισχύει την αγοραστική δύναμη των εργαζομένων και διατηρεί την κατανάλωση σε σημαντικά υψηλά επίπεδα. Η διατήρηση της κατανάλωσης σε υψηλά επίπεδα, παρέχει εγγυήσεις για τη συνολική ενεργό ζήτηση, στοιχείο που λειτουργεί θετικά υπέρ των επενδύσεων (Κουρλιούρος, 2009:389).

Με άλλα λόγια, όταν οι επιχειρηματίες κατανοούν ότι υπάρχει μια σταθερά σημαντική ζήτηση στην οικονομία της δραστηριοποίησής τους, προβαίνουν σε επενδύσεις δημιουργώντας νέες θέσεις εργασίας. Η κυκλική αυτή δραστηριότητα δημιουργεί οικονομική ανάπτυξη, η οποία βασίζεται τόσο στο κεφάλαιο, όσο και στην εργασία. Συνεπώς η προοπτική αυτή καταπολεμά την ανεργία καθώς τη θέτει στο περιθώριο, ή σε κάθε περίπτωση κοντά σε ένα φυσικό ποσοστό της το οποίο ανέρχεται γύρω στο 6% (Λιανός & Μπένος, 1998:258)

Η ανάπτυξη της αγοράς εργασίας επιδρά άμεσα λοιπόν στην οικονομική ανάπτυξη. Ωστόσο, η ανάπτυξη της αγοράς εργασίας συνδέεται κυρίως με την επιχειρηματικότητα, υπό την έννοια ότι η αποτελεσματική επιχειρηματικότητα συνιστά τη βάση για την εδραίωση της ζήτησης εργασίας. Είναι γενικά αποδεκτό, ότι οι σύγχρονες οικονομίες αναπτύσσονται οικονομικά με τη διενέργεια επενδύσεων. Οι επενδύσεις δημιουργούν αφ' ενός συνθήκες αυξημένης συνολικής ζήτησης και αφ' ετέρου δημιουργούν συνθήκες αύξησης της προσφοράς, ιδιαίτερα όταν είναι προσανατολισμένες στην άνοδο της παραγωγικότητας. Με άλλα λόγια μπορεί να υποστηριχθεί ότι η αγορά εργασίας συνδέεται άμεσα με τις επενδύσεις και συνεπώς με την παραγωγική δραστηριότητα (Καλογήρου, 1998:142).

## **1.2 ΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΚΑΙ ΟΙ ΔΟΜΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

### **1.2.1 Το Εργασιακό Δυναμικό**

Το εργασιακό δυναμικό στην εννοιολογική προσέγγισή του αποτελείται από άτομα τα οποία είναι ικανά και ταυτόχρονα επιθυμούν να εργαστούν. Τα άτομα τα οποία για διάφορους λόγους δεν μπορούν ή δεν θέλουν να εργαστούν (λόγοι σωματικής και ψυχικής υγείας, λόγοι προσωπικής επιλογής) δεν ανήκουν στο εργασιακό δυναμικό.

Για λόγους προσδιορισμού της ανάλυσης το εργασιακό δυναμικό μιας χώρας μπορεί να θεωρηθεί ως εξής (Boixas, 2003:78):

$$N = L + U \quad (2)$$

όπου: N το συνολικό εργασιακό δυναμικό της χώρας,

L το εργασιακό δυναμικό της χώρας το οποίο είναι απασχολούμενο,

U το μέρος του εργασιακού δυναμικού το οποίο δεν απασχολείται, είτε για λόγους ανεργίας, είτε για λόγους μη οικονομικής δραστηριοποίησης (π.χ. ηλικιωμένοι, παιδιά).

Από την (2) μπορεί να γίνει εύκολα κατανοητό ότι η αύξηση των μη οικονομικά ενεργών ατόμων μειώνει το ρυθμό της απασχόλησης. Με άλλα λόγια, η προσφορά εργασίας σε μια οικονομία προσδιορίζεται σε σημαντικό βαθμό από τις ευκαιρίες απασχόλησης που έχει το συνολικό εργασιακό δυναμικό. Όσο υψηλότερος είναι ο αριθμός των ανέργων, και των μη οικονομικά ενεργών ατόμων, τόσο μειώνεται ο αντίστοιχος αριθμός των απασχολούμενων, με αποτέλεσμα, να δυσχεραίνεται η οικονομική κατάσταση της περιοχής. Συνεπώς, αποστολή της λειτουργίας του οικονομικού συστήματος είναι η ενίσχυση της απασχόλησης, δηλαδή ενίσχυση της αγοραστικής δύναμης του πληθυσμού. Προκειμένου να γίνει κατανοητή η σημασία της απασχόλησης για την οικονομία, παρουσιάζεται στη συνέχεια η σημασία των ανθρώπινων πόρων για την επιχειρηματικότητα και την οικονομία εν γένει.

### 1.2.2 Η Σημασία των Ανθρώπινων Πόρων

Όπως εύκολα μπορεί να γίνει κατανοητό, το εργασιακό δυναμικό στο σύνολο του συνιστά τους ανθρώπινους πόρους για τις επιχειρήσεις. Οι ανθρώπινοι πόροι των επιχειρήσεων αποτελούν τη βάση για τη λειτουργία τους και την επίτευξη των στόχων τους. Κεντρικό ρόλο σε αυτή τη διαδικασία έχει μια νέα προσέγγιση που θεωρεί τους εργαζομένους ως περιουσιακά στοιχεία της επιχείρησης (Newstrom&Davis, 2002:187).

Σύμφωνα με τη νέα προσέγγιση το προσωπικό της επιχείρησης αντιμετωπίζεται από τη Διοίκηση όχι ως κόστος, αλλά ως «περιουσιακό στοιχείο». Όλα τα περιουσιακά στοιχεία πρέπει να διαχειρίζονται με επιμέλεια ώστε να αυξάνουν με την πάροδο του χρόνου την αξία τους. Άρα και οι ανθρώπινοι πόροι μιας επιχείρησης χρειάζονται φροντίδα και μέριμνα ώστε να ικανοποιούνται οι ανάγκες τους προκειμένου να αποδίδουν, και η εργασία τους να εντάσσεται αρμονικά στη συνολική εργασία της επιχείρησης (Byars&Lue, 2003:237).

Τα βασικότερα στοιχεία της Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων είναι τα ακόλουθα (Ξηροτύρη-Κουφίδου,, 2001:175-178):

1. Η ύπαρξη αμοιβαίας κατανόησης μεταξύ της διοίκησης και των εργαζομένων. Κάθε πλευρά οφείλει να σέβεται και να κατανοεί τα συμφέροντα και τους προβληματισμούς της.
2. Η επικράτηση συνθηκών ικανών να προσφέρουν κίνητρα στους εργαζόμενους, ώστε αυτοί να αισθάνονται δέσμευση απέναντι στις αρχές και τους στόχους της επιχείρησης. Τα κίνητρα προς τους εργαζόμενους πρέπει να είναι ισχυρά ώστε οι στόχοι της επιχείρησης να γίνονται και στόχοι των εργαζομένων.
3. Η πολιτική σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού να είναι άμεσα συνδεδεμένη με τους στρατηγικούς και επιχειρησιακούς στόχους, δηλαδή με τους στόχους που θέτει η επιχείρηση για την πορεία και τις παραγωγικές της δραστηριότητες.
4. Η ύπαρξη ισχυρής οργανωτικής κουλτούρας. Αυτό σημαίνει ότι τα μέλη που απαρτίζουν μια επιχείρηση πρέπει να μοιράζονται ορισμένες κοινές αρχές και αντιλήψεις. Επίσης είναι αναγκαία η υιοθέτηση και η εφαρμογή ενός άτυπου κώδικα συμπεριφοράς που θα αφορά ανεξαιρέτως όλους τους εργαζόμενους.



Σε όλες τις μεγάλες επιχειρήσεις υπάρχει τμήμα ή διεύθυνση που έχει ως αντικείμενο λειτουργίας τη διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων της επιχείρησης. Ο ρόλος του τμήματος Ανθρωπίνων Πόρων είναι να σχεδιάζει τις πολιτικές και τα συστήματα της διοίκησης ανθρωπίνων πόρων καθώς και να εκτελεί ορισμένες λειτουργίες. Συνεπώς, η λειτουργία της διοίκησης ανθρωπίνων πόρων μπορεί να λάβει σημαντικές διαστάσεις οι οποίες συνδέονται με την ανάπτυξη των επιχειρήσεων.

### 1.2.3 Οι Δομές Απασχόλησης

Οι δομές απασχόλησης συνδέονται άρρηκτα με την αγορά εργασίας υπό την έννοια ότι εξυπηρετούνται διαφορετικές ανάγκες των επιχειρήσεων. Οι διαφορετικές δομές απασχόλησης συνδέονται με διαφορετικές ανάγκες των επιχειρήσεων και εξισώνονται σε διαφορετικές μορφές απασχόλησης. Με άλλα λόγια οι διαφορετικές μορφές απασχόλησης αντικατοπτρίζουν την πορεία της οικονομίας καθιστώντας ευκρινές ότι η επιχειρηματικότητα, η απασχόληση και η οικονομική ανάπτυξη είναι έννοιες άρρηκτα δεμένες μεταξύ τους (Κατσούλης, 2003:89).

Σε γενικές γραμμές μπορεί να γίνει διάκριση ανάμεσα στην πλήρη και στη μερική απασχόληση. Η πλήρης απασχόληση συνδέεται με την κατοχύρωση του οκταώρου, ή κάποιου άλλου συμφωνημένου ωραρίου, ανάμεσα στον εργοδότη και στον εργαζόμενο. Ο εργαζόμενος σε αυτή την περίπτωση αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της επιχείρησης υπό την έννοια ότι είναι παρών σε όλη τη διάρκεια της ημερήσιας λειτουργίας της. Ακόμη και στις περιπτώσεις των επιχειρήσεων που λειτουργούν με βάρδιες (π.χ. εργοστάσια) η οκτάωρη παρουσία και συμμετοχή του εργαζομένου τον συνδέει άμεσα με τη λειτουργία της. Είναι ευνόητο ακόμη ότι οι επιχειρήσεις λαμβάνουν περισσότερα από τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης και συνεπώς τους καταβάλλουν και υψηλότερες αμοιβές. Για το λόγο αυτό η πλήρης απασχόληση μπορεί να λάβει τη νομική μορφή της σύμβασης αορίστου χρόνου ανάμεσα στην επιχείρηση και στον εργαζόμενο (Κικίλιας & Γαβρόγλου, 2001:124).

Από την άλλη πλευρά, η μερική απασχόληση συνδέεται με τη μερική παρουσία του εργαζομένου στην επιχείρηση. Το χρονικό διάστημα της εργασιακής παραμονής του στους χώρους της επιχείρησης ποικίλλει και μπορεί να αναφέρεται στο ½ του χρόνου της μόνιμης απασχόλησης (συνήθως τέσσερις ώρες) ή σε περισσότερο εφόσον έχει υιοθετηθεί κάποια μορφή ευέλικτης απασχόλησης. Σε αυτή την περίπτωση είναι ευνόητο ότι οι απολαβές των εργαζομένων κινούνται σε χαμηλότερα επίπεδα καθώς η συνεισφορά τους στην προστιθέμενη αξία της επιχείρησης είναι μικρότερη. Η συνηθέστερη νομική υπόσταση της μερικής απασχόλησης είναι η σύμβαση ορισμένου χρόνου. Ωστόσο η σύμβαση ορισμένου χρόνου μπορεί να χρησιμοποιηθεί και στην πλήρη απασχόληση των εργαζομένων.

Η εξέλιξη της οικονομικής δραστηριότητας έχει αναδείξει νέες μορφές απασχόλησης με σημαντικότερη την ευέλικτη απασχόληση. Η ευέλικτη απασχόληση είναι αποτέλεσμα των νέων κοινωνικών μετασχηματισμών που έχουν επικρατήσει μετά την υποχώρηση του κεϋνσιανού κράτους. Τα νέα μοντέλα βιομηχανικής οργάνωσης που επικράτησαν ανέδειξαν την σημασία νέων μορφών απασχόλησης. Ως εκ τούτου προέκυψαν νέοι μηχανισμοί εργασιακών σχέσεων οι οποίοι βασίστηκαν στην ευελιξία (Carnoyetal, 1997).

Όπως εύστοχα τονίζεται από την Γιαννακούρου (2004), η ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις περιλαμβάνει μορφές εργασίας όπως είναι η προσωρινή εργασία, η εκ περιτροπής εργασία, οι υπεργολαβίες, η μερική απασχόληση κ.α. Ο βασικός λόγος επέκτασης αυτών των μορφών εργασίας δεν είναι άλλος από την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. Ειδικότερα σε καθεστώς οικονομικής κρίσης, όπου οι επιχειρήσεις αναγκάζονται να προβαίνουν σε περιορισμό των δαπανών για να ανταποκρίνονται στον ανταγωνισμό. Κατά τον τρόπο αυτό επιχειρείται μια συνεχής προσαρμογή της παραγόμενης

προσφοράς στις διεθνείς διακυμάνσεις της ζήτησης. Ωστόσο δεν είναι πάντοτε αποτελεσματικός αυτός ο τρόπος αντιμετώπισης της κρίσης καθώς μειώνεται η οριακή ροπή προς κατανάλωση και αυξάνονται τα αποθέματα των επιχειρήσεων. Το ζητούμενο στοιχείο είναι να βρίσκονται οι κατάλληλες προϋποθέσεις ώστε όσοι ανθρωπίνι πόροι απασχολούνται ευέλικτα αφενός να αποδίδουν υψηλότερα και αφετέρου να αμείβονται ικανοποιητικά.

Εν κατακλείδι, μπορεί να υποστηριχθεί ότι οι μορφές απασχόλησης συνδέονται άμεσα με τους όρους διάρθρωσης της παραγωγικής δραστηριότητας. Η φάση στην οποία βρίσκεται ο οικονομικός κύκλος διαμορφώνει άμεσα τις επιλογές των επιχειρήσεων όσον αφορά τους όρους διαχείρισης των ανθρωπίνων πόρων τους. Προκειμένου να καταστεί ευκρινέστερη αυτή η σχέση, στο επόμενο κεφάλαιο αναλύονται βασικά χαρακτηριστικά της προσφοράς εργασίας.

## **1.3 ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΣΗ**

### **1.3.1 Επιχειρηματικότητα, Καινοτομία και Περιφέρεια**

Η επιχειρηματικότητα και η καινοτομία είναι άρρηκτα δεμένες έννοιες με την οικονομική ανάπτυξη, καθώς δημιουργούν θετικές προϋποθέσεις για την παραγωγή προστιθέμενης αξίας. Ωστόσο η επιχειρηματικότητα και η ανάληψη καινοτόμων δράσεων αναπτύσσονται πάντοτε σε έναν συγκεκριμένο χώρο. Με άλλα λόγια προσδιορίζουν και καθορίζονται από τα βασικά χαρακτηριστικά της επιλογής της εγκατάστασης τους. Τα χαρακτηριστικά αυτά, απορρέουν από τους όρους ανάπτυξης των περιφερειών, αλλά και από την επίδραση που ασκεί η εγκατάσταση των επιχειρήσεων στην ανάπτυξη των περιφερειών. Η περιφέρεια αποτελεί έναν συνεχή, προσδιορισμένο και συγκεκριμένο χώρο ο οποίος χαρακτηρίζεται και διοικητικά (Λαμπριανίδης, 2001:24).

Η περιφέρεια ορίζεται ως μια περιοχή αναφοράς, δηλαδή σε σχέση με κάποια άλλη μονάδα. Υπό αυτή την έννοια η Ελλάδα αποτελείται από 13 συνολικά περιφέρειες, ενώ συνιστά και περιφέρεια της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Είναι ευνόητο, ότι τα ειδικά χαρακτηριστικά των περιφερειών, τα οποία λειτουργούν ως συγκριτικά πλεονεκτήματα, λειτουργούν ως προσδιοριστικοί συντελεστές της περιφερειακής ανάπτυξης. Ωστόσο προκειμένου να καταστεί κατανοητή αυτή η σχέση κρίνεται αναγκαίο να παρουσιαστούν τα βασικά χαρακτηριστικά της περιφερειακής ανάπτυξης.

### **1.3.2 Βασικά Στοιχεία για την Περιφερειακή Ανάπτυξη**

Η περιφερειακή ανάπτυξη έχει αναμφίβολα χωρικό προσδιορισμό υπό την έννοια ότι βασικό αντικείμενο της είναι η μελέτη των οικονομικών γεγονότων που λαμβάνουν χώρα σε ένα συγκεκριμένο χώρο, σε μια δεδομένη χρονική περίοδο. Πιο συγκεκριμένα περισσότερο από τα οικονομικά γεγονότα, η περιφερειακή ανάπτυξη ενδιαφέρεται για τις επιπτώσεις τους, και μάλιστα σε χωρική διάσταση. Υπό αυτή την έννοια η περιφερειακή ανάπτυξη, συνιστά ένα αρκετά διαφορετικό αντικείμενο από την εθνική οικονομική ανάπτυξη<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Η βασική διαφορά έγκειται στο ότι η οικονομική ανάπτυξη ενός κράτους, αποτελείται από γενικότερους στόχους, σε σύγκριση με την οικονομική ανάπτυξη μιας περιφέρειας. Ακόμη η περιφερειακή οικονομική ανάπτυξη έχει αναμφίβολα εντονότερο μικροοικονομικό χαρακτήρα, ενώ η εθνική οικονομική ανάπτυξη βασίζεται σε ένα μακροοικονομικό πλαίσιο.

Η περιφερειακή ανάπτυξη μπορεί να οριστεί ως εκείνη η διαδικασία μέσω της οποίας αυξάνεται το συνολικό παραγόμενο προϊόν μιας συγκεκριμένης περιφέρειας (Λαμπριανίδης, 2001:226). Η αύξηση του περιφερειακού προϊόντος, μέσω της βελτίωσης των εισοδημάτων των κατοίκων της περιφέρειας αποτελεί ίσως το πλέον σημαντικό στοιχείο της περιφερειακής ανάπτυξης. Όμως εκτός από την αύξηση του εισοδήματος η περιφερειακή ανάπτυξη είναι μια σύνθετη διαδικασία, η οποία σε τελική ανάλυση βελτιώνει το επίπεδο και την ποιότητα ζωής των κατοίκων των γεωγραφικών επικρατειών.

Βασικό χαρακτηριστικό στοιχείο της περιφερειακής ανάπτυξης, είναι η χωρική συγκέντρωση των οικονομικών δραστηριοτήτων. Η επιλογή της θέσης και της εγκατάστασης των επιχειρήσεων, οι επενδύσεις τους και η απασχόληση που προσφέρουν είναι ίσως τα βασικότερα χαρακτηριστικά της περιφερειακής ανάπτυξης. Και αυτό διότι, συμβάλλουν στην ύπαρξη οικονομικών χωρικής συγκέντρωσης σε τοπικό επίπεδο (McCann, 2002:323). Αυτή η διάσταση άλλωστε είναι που τονίζει ότι η διάθρωση της περιφερειακής ανάπτυξης προσδιορίζεται σε σημαντικό βαθμό από την κλαδική χωρική διάρθρωση των οικονομικών δραστηριοτήτων.

Ίσως όμως το πλέον ενδιαφέρον στοιχείο της περιφερειακής ανάπτυξης είναι ότι η γεωγραφική κατανομή των οικονομικών δραστηριοτήτων, μπορεί να εμφανίζει έντονες διαφοροποιήσεις στον χώρο. Οι διαφοροποιήσεις αυτές οφείλονται στην ύπαρξη διαφορετικών συγκριτικών πλεονεκτημάτων στις υποδομές, στο κόστος μεταφοράς, στη διάρθρωση της εργασίας, στο υπέδαφος καθώς και σε μια σειρά από άλλες μεταβλητές που μπορούν να αποτελέσουν πόλους έλξης των επενδύσεων. Οι διαφοροποιήσεις αυτές, εντούτοις, είναι εκείνες που διαμορφώνουν και το τελικό επίπεδο της περιφερειακής ανάπτυξης, και υποστηρίζουν τις προοπτικές της για το μέλλον.

### **1.3.3 Η Σημασία της Περιφερειακής Ανάπτυξης**

Εκτός από τα βασικά χαρακτηριστικά της περιφερειακής ανάπτυξης μέγιστη βαρύτητα έχει η σημασία και η επίδραση της. Οι επιδράσεις της σε πρώτο επίπεδο, είναι οικονομικές, και στη συνέχεια κοινωνικές. Οι βασικές οικονομικές επιδράσεις της περιφερειακής ανάπτυξης αλληλεπιδρούν με τη λειτουργία των οικονομικών κυκλωμάτων αλλά σε περιφερειακό επίπεδο. Αυτό συμβαίνει διότι η περιφερειακή ανάπτυξη ενισχύει τη λειτουργία του οικονομικού κυκλώματος μέσω της αύξησης των επενδύσεων, της απασχόλησης και της κατανάλωσης. Από την άλλη πλευρά, ένα αποτελεσματικό οικονομικό κύκλωμα, δημιουργεί ένα νέο πλαίσιο περιφερειακής ανάπτυξης.

Υπό αυτή την οπτική οι επιδράσεις της περιφερειακής ανάπτυξης, περιλαμβάνουν το επίπεδο της απασχόλησης, των μισθών, της κατανάλωσης, των επενδύσεων κ.α. Όμως η κινητήριος δύναμη του κυκλοτερούς οικονομικού συστήματος σε περιφερειακό επίπεδο, είναι οι επενδύσεις. Οι αποτελεσματικές επενδύσεις σε μια περιφέρεια, συνιστούν ένα καταλυτικό θετικό μήνυμα, για την προοπτική της οικονομικής δραστηριότητας. Και αυτό διότι, παρέχουν εγγυήσεις σε άλλους επενδυτές για την καταπολέμηση του κινδύνου και της αβεβαιότητας (McCann, 2002:217).

Οι αποτελεσματικές επενδύσεις παρέχουν εγγυήσεις για τη διασφάλιση των θέσεων εργασίας. Η σταθερότητα της εργασίας υποστηρίζει μια σημαντική μέση ροπή για κατανάλωση, η οποία τονίζει την ενεργό ζήτηση της περιφέρειας. Συνακόλουθα η ύπαρξη μιας σημαντικής ενεργού ζήτησης αποτελεί εγγύηση για τη συνέχιση των επενδύσεων.

Όμως ενώ σε εθνικό επίπεδο, η διαδικασία αυτή είναι σχετικά αόριστη, αντιθέτως σε περιφερειακό επίπεδο, υπάρχουν συγκεκριμένα κριτήρια, που την προωθούν. Τα βασικά κριτήρια, είναι η ύπαρξη συγκριτικών πλεονεκτημάτων ικανών να λειτουργήσουν ως πόλοι έλξης των επιχειρηματιών. Αυτό σημαίνει ότι τα συγκριτικά πλεονεκτήματα των

περιφερειών, πρέπει να μετασχηματίζονται σε εγκατάσταση των επιχειρήσεων στις επικράτειες τους (Κουρλιούρος, 2009:136). Εκτός όμως από την εγκατάσταση των επιχειρήσεων, σημασία μεγάλη, έχει και η αποτελεσματική προώθηση των προϊόντων ώστε η τοπική ανάπτυξη να επιδρά στον μετασχηματισμό και στη βελτίωση του χώρου. Πρόκειται για την κοινωνική επίδραση της περιφερειακής ανάπτυξης, η οποία παρέχει εγγυήσεις για την κοινωνική ευημερία των γεωγραφικών ενοτήτων. Με άλλα λόγια η περιφερειακή ανάπτυξη, λειτουργεί ως στοιχείο επίτευξης ενός σημαντικού επιπέδου κοινωνικής συνοχής.

### **1.3.4 Παγκοσμιοποίηση, Απασχόληση και Άσκηση Πολιτικών**

Η παγκοσμιοποίηση είναι πλέον μια βασική προσδιοριστική μεταβλητή της λειτουργίας και της ανάπτυξης του οικονομικού συστήματος. Η παγκοσμιοποίηση αναφέρεται στην απελευθέρωση των όρων εμπορίου και στη διευκόλυνση της κινητικότητας των κεφαλαίων, των ανθρώπινων πόρων και φυσικά των επενδύσεων. Παρά το γεγονός ότι η προσέγγιση αυτή μπορεί να θεωρηθεί ως σχετικά απλή, ωστόσο ο πυρήνας της αναδιάρταξης του οικονομικού συστήματος βρίσκεται στη διευκόλυνση της τέλεσης των επενδύσεων. Η εξέλιξη αυτή, ουσιαστικά υποδηλώνει την σχέση της παγκοσμιοποίησης με την απασχόληση και τη δημιουργία θέσεων εργασίας.

Μια από τις πλέον κρίσιμες συνέπειες της παγκοσμιοποίησης είναι η μεταβολή στους μηχανισμούς δημιουργίας και διατήρησης εθνικών ανταγωνιστικών πλεονεκτημάτων. Οι αποταμιευτικοί πόροι και η διαθεσιμότητα εργασίας δεν αποτελούν πλέον εγγύηση δημιουργίας ανταγωνιστικών πλεονεκτημάτων. Στο μέτρο που οι αγορές διεθνοποιούνται και ομογενοποιούνται, οι νέες τεχνολογίες συνεπάγονται θεαματικές αλλαγές στο σχετικό κόστος εργασίας και στις απαιτήσεις της παραγωγής σε εργαζόμενους και ειδικότητες.

Κατά βάση, διαμορφώνεται μια πραγματικότητα, στην οποία τα ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα, δηλαδή ένας κεντρικός μηχανισμός παραγωγής και ανάπτυξης, συνδέονται όλο και περισσότερο με επιχειρηματικές στρατηγικές και τρόπους παγκόσμιας οργάνωσης της επιχείρησης, ενώ συρρικνώνεται η ισχύς του παραδοσιακού εθνικού ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος ως συνάρτηση συγκεκριμένου γεωγραφικού – οικονομικού χώρου. Αυτό πρακτικά σημαίνει, ότι η κατάσταση μιας χώρας να προωθήσει την αναπτυξιακή της διαδικασία περνάει σήμερα σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό από τον τρόπο ενσωμάτωσης της στο παγκόσμιο πλέγμα σχέσεων, αλλά και στο είδος ολοκλήρωσης που αναπτύσσεται μεταξύ επιχειρησιακών στρατηγικών κρατικών πολιτικών και κοινωνικών διαδικασιών (Αργεΐτης, 2002:84).

Σε μια τέτοια διαδικασία, η παγκοσμιοποίηση των επιχειρήσεων αποτελεί γενεσιουργό παράγοντα αυτοτελών ανταγωνιστικών πλεονεκτημάτων. Αυτά προκύπτουν από την ίδια τη δομή της οργάνωσης και εξάπλωσης της επιχείρησης, που σωρευτικά δημιουργεί συνεχώς νέα πλεονεκτήματα. Για τα πλεονεκτήματα αυτά παύει ο συγκεκριμένος γεωγραφικός χώρος εγκατάστασης να είναι καθοριστικός. Είναι πλεονεκτήματα που απορρέουν από τον τρόπο οργάνωσης της ίδιας της επιχείρησης και κυρίως από το γεγονός της επιχειρησιακής παγκοσμιοποίησης της και λιγότερο από τη χώρα εγκατάστασης. Οι συνέπειες για το ρόλο του κράτους είναι πολλαπλές (Κατσούλης, 2003:157):

- Ø Πρώτον, συνεπάγονται μια διαφορετική σύλληψη της αναπτυξιακής πολιτικής, ιδιαίτερα σε σχέση με τον τρόπο διασύνδεσης του παραγωγικού συστήματος με τις παγκοσμιοποιημένες αγορές, την ανάπτυξη στρατηγικών, εθνικών ή διεθνικών συμμαχιών και δικτύσεων στο επίπεδο των επιχειρήσεων (τις πολιτικές των ΜΜΕ).

- Ø Δεύτερον, για μικρές χώρες με ανταγωνιστική υστέρηση, σε έναν κόσμο με ταχύτατες τεχνολογικές αλλαγές και με σαφέστατο περιορισμό των διαθέσιμων εργαλείων πολιτικής, πρώτιστο πρόβλημα αποτελεί η στρατηγική αντιμετώπισης της ανεργίας και των αμοιβών των εργαζόμενων.

Με άλλα λόγια το στοιχείο που χρήζει ανάλυσης, είναι ότι η ανάπτυξη των οικονομιών, συνδέεται με την επιχειρηματική και επενδυτική δραστηριότητα, όχι όμως με έναν μονοσήμαντο τρόπο. Αντιθέτως η κατανόηση του διεθνούς ανταγωνισμού, η προσπάθεια για προσαρμογή της προσφοράς στη ζήτηση και η συνεχής έμφαση στην καινοτομία μπορούν να αναδιατάξουν σε σημαντικό βαθμό τα περιφερειακά συγκριτικά πλεονεκτήματα. Ακόμη, είναι χρήσιμο να τονιστεί ότι εκτός από την προσπάθεια για παραγωγή διαφοροποιημένων προϊόντων, που μπορούν να εξαχθούν και να αυξήσουν τα τοπικά έσοδα, ιδιαίτερη σημασία στην παγκοσμιοποιημένη οικονομία έχουν οι ορθολογικές πολιτικές.

Εξωτερικοί περιορισμοί στην άσκηση αναδιανεμητικής πολιτικής (είτε πρόκειται για πολιτικές ενίσχυσης της απασχόλησης, είτε πρόκειται για πολιτικές που επιχειρούν να ομαλοποιήσουν τα εισοδήματα μετά τον φόρο) δεν αποτελούν κάτι το εντελώς νέο. Συχνά η σημερινή εποχή αντιδιαστέλλεται με μια φανταστική εκδοχή της χρυσής εποχής του καπιταλισμού που εννοεί ότι στην αμέσως μεταπολεμική περίοδο ταχείας οικονομικής μεγέθυνσης οι κυβερνήσεις λειτουργούσαν χωρίς ουσιαστικούς περιορισμούς (τύπου ισοζυγίου πληρωμών, αξιοπιστίας νομίματος και φόρου αποθάρρυνσης ξένων και εγχώριων επενδυτών από υψηλούς φορολογικούς συντελεστές).

Στον αντίποδα αυξάνεται άμεσα η επίδραση του εμπορίου και των υπηρεσιών στην παραγωγή προστιθέμενης αξίας. Αναλυτικότερα, τα τελευταία τριάντα χρόνια παρατηρείται μια συνεχής αύξηση του μεριδίου των ροών του εμπορίου στο Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν (ΑΕΠ), αν και με ρυθμό πιο γρήγορο σε περιόδους κατακόρυφης ανόδου της οικονομικής μεγέθυνσης (Narula, 1996). Στα μέσα της δεκαετίας του '90 το μερίδιο του παγκόσμιου εμπορίου στο ΑΕΠ είχε αυξηθεί σχεδόν στο 25%. Παρόλα αυτά, σύμφωνα και με το εισαγωγικό μέρος αυτού του τμήματος, οι αριθμοί αυτοί μπορεί να μη σημαίνουν και μια νέα φάση της παγκοσμιοποίησης. Ακόμα πιο σημαντικό είναι ότι την τελευταία τριακονταετία οι ροές του εμπορίου έχουν υποστεί μερικές διαθρωτικές αλλαγές. Παρακάτω περιγράφονται εν συντομία τέσσερις από αυτές τις θεμελιώδεις αλλαγές στη φύση και τις κατευθύνσεις των ροών του εμπορίου:

1) Μια αξιοσημείωτη τάση στη διαθρωτική ανάπτυξη των ροών του εμπορίου είναι η κυρίαρχη επέκτασή τους κατά περιφέρειες, ανάλογα με την ανάπτυξη των περιφερειακών διαδικασιών ολοκλήρωσης. Καθώς η Ευρωπαϊκή Ένωση ενέτεινε τις προσπάθειες της με την Ενιαία Πράξη και τη νομισματική ενοποίηση, περιφερειακοί διακανονισμοί πραγματοποιούνταν στη Βόρεια και Νότια Αμερική με τις συμφωνίες ALENA και MERCOSUR, αντιστοίχως, αλλά και στη νοτιοανατολική Ασία, καθώς και στις ακτές του Ειρηνικού, με τις συμφωνίες ASEAN και APEC, αντιστοίχως.

Οι συμφωνίες αυτές διαφέρουν πάρα πολύ ως προς τη φύση τους. Έτσι στην Ευρώπη ενεργοποιούνται ιδιαίτερα οι κυβερνήσεις για την προώθηση της οικονομικής ολοκλήρωσης, ενώ για την ανάπτυξη μιας defacto περιφέρειας στη νοτιοανατολική Ασία είναι άμεσα υπεύθυνες οι επιχειρήσεις. Ένα κοινό χαρακτηριστικό αυτών των περιφερειακών συμφωνιών είναι ότι όλες προώθησαν τις ενδοπεριφερειακές ροές εμπορίου. Αυτή η ώθηση ήταν αξιοσημείωτη στη νοτιοανατολική Ασία και στη νότιο Αμερική.

Αυτό το φαινόμενο είναι εμφανές -λιγότερο όμως- τόσο στην Ευρώπη όσο και στη Βόρεια Αμερική. Έτσι η οικονομική ολοκλήρωση φαίνεται να έχει αυξηθεί σημαντικά σε επίπεδο περιφέρειας, ασχέτως αν η διαδικασία της παγκοσμιοποίησης είχε υποκινηθεί από τις κυβερνήσεις ή όχι.

2) Μια δεύτερη διαθρωτική αλλαγή στις ροές του εμπορίου αντικατοπτρίζεται στην αύξηση του ενδο-εμπορίου, η οποία συνόδευσε τη μέτρια άνοδο των ροών του ενδο – περιφερειακού εμπορίου στην Ευρώπη και στη Βόρεια Αμερική. Στα μέσα της δεκαετίας του '90 το ενδο-εμπόριο, αντιπροσώπευε κάτι ανάμεσα στο 60 με 70 % των ροών του εμπορίου στις περισσότερες χώρες της ΕΕ. Σε χώρες όπως το Ηνωμένο Βασίλειο και τη Γαλλία αποτελούσε σχεδόν το 80% του συνολικού εμπορίου, ενώ στην Ελλάδα και στην Πορτογαλία το 50%. (OECD, 1996)

Οι του ενδο-εμπορίου εμφανίζονται σε δύο παραλλαγές, που και οι δύο υπογραμμίζουν την ισχυρή δυναμική της διαφοροποίησης και της ολοκλήρωσης των προϊόντων. Από τη μια μεριά, οι ροές του ενδο-εμπορίου μπορεί να είναι αποτέλεσμα της «οριζόντιας» διαφοροποίησης των προϊόντων. Η οικονομική ανάπτυξη, όπως και η οικονομική ολοκλήρωση, ευνοούν αυτή τη διάχυση και διασταύρωση στα πλαίσια ενός ευρύτερου φάσματος προϊόντων.

Από την άλλη πλευρά, το ενδο-εμπόριο μπορεί να είναι αποτέλεσμα ποιοτικής εξειδίκευσης μεταξύ κρατικών-εταίρων, δηλαδή κάθετης διαφοροποίησης προϊόντων. Για ένα δεδομένο τύπο προϊόντος, ορισμένες χώρες τείνουν να παράγουν αντικείμενα χαμηλής ποιότητας και χαμηλής τιμής, προκειμένου να εκμεταλλευτούν το χαμηλότερο κόστος παραγωγής. Άλλες επωφελούνται από δυνατότητες που έχουν σε επίπεδο καινοτομίας και οργάνωσης για να παράγουν παραλλαγές υψηλής ποιότητας, μεταξύ των πλέον ανεπτυγμένων ευρωπαϊκών χωρών, το κάθετο ενδο-εμπόριο αντιπροσωπεύει το 50% των ροών του εμπορίου.

Ένα ενδιαφέρον χαρακτηριστικό και των δύο τύπων των ροών του ενδο-εμπορίου είναι ότι πολλές από αυτές τις διεθνείς συναλλαγές που καταγράφονται αναλαμβάνονται απευθείας από θυγατρικές της ίδιας της επιχείρησης. Τέτοιες ενδο-επιχειρησιακές ροές μπορεί να είναι πολύ εκτεταμένες, ανάλογα με τον τομέα, προσεγγίζοντας μέχρι και το 70% στα φαρμακευτικά, τους υπολογιστές, τους ημιαγωγούς και τα αυτοκίνητα και πέφτοντας μέχρι και στο 7% στην υφαντουργία και την χαλυβουργία. Ο διεθνής καταμερισμός παραγωγής και διανομής (γίνονται) γίνετε όλο και πιο σημαντικός όσο ανεβαίνει το τεχνολογικό επίπεδο του προϊόντος. Ένα άλλο αξιοσημείωτο χαρακτηριστικό του ενδο-εμπορίου είναι ότι το επίπεδο του είναι μάλλον χαμηλό στη νοτιοανατολική Ασία, για παράδειγμα στην Ιαπωνία είναι μόλις 32% (2005).

3) Για να ολοκληρώσουμε την επισκόπηση των πιο περίπλοκων αγορών προϊόντων είναι σημαντικό να υπογραμμίσουμε ότι οι υπηρεσίες αποτελούν ένα συνεχώς αυξανόμενο μερίδιο του εμπορίου. Η διεθνοποίηση των αγορών υπηρεσιών αντικατοπτρίζει άλλη μια πρόσφατη διαθρωτική αλλαγή στις ροές του εμπορίου και μπορεί να ερμηνευθεί ως ένα σημαντικό στοιχείο της νέας φάσης της παγκοσμιοποίησης.

Κατά τη διάρκεια του '90 και '00 εν αντιθέσει με τη δεκαετία του '80, οι διεθνείς συναλλαγές σε πραγματικές υπηρεσίες έχουν αυξηθεί σταθερά και ταχύτερα από το εμπόριο των αγαθών. Κατά τα μέσα της δεκαετίας του 2000 το εμπόριο πραγματικών υπηρεσιών έφτασε να αντιπροσωπεύει περίπου το ένα τρίτο του εμπορίου αγαθών. Ακόμα πιο γρήγορη ήταν η αύξηση των εισοδημάτων από συντελεστές παραγωγής, που το 2002 έφτασαν να αποτελούν μέχρι και το 15% των παγκόσμιων εξαγωγών.

Οι εξειδικευμένες επιχειρηματικές υπηρεσίες αποτελούν ένα πολύμορφο μείγμα περίπλοκων υπηρεσιών. Σε αυτές τις υπηρεσίες μπορεί να περιλαμβάνονται υπηρεσίες τηλεπικοινωνιών, κατασκευαστικές υπηρεσίες, υπολογιστών και πληροφορικής, ασφαλιστικές και χρηματοοικονομικές υπηρεσίες, υπηρεσίες για τις αμοιβές από πνευματικά δικαιώματα ή άδειες χρήσης, αλλά και άλλες υπηρεσίες, όπως χρηματοδοτικών μισθώσεων και ενοικίων, συμβούλων διοίκησης, μάρκετινγκ και διαφήμισης, έρευνας και ανάπτυξης, υπηρεσίες τεχνικού συμβούλου ή ακόμα και πολιτιστικές υπηρεσίες ή υπηρεσίες αναψυχής.

Οι υπηρεσίες αυτές μπορεί να είναι συμπληρωματικές σε κάποιο εμπόριο αγαθών ή μπορεί να έχουν αναπτυχθεί ως υποκατάστατα, πχ παροχή υπηρεσιών τεχνικού συμβούλου αντί για υλικό εξοπλισμό. Επιπλέον, φαίνονται να ακολουθούν ένα συγκεκριμένο σχήμα «από - ειδίκευσης», με την έννοια ότι μερικές χώρες, όπως η Γερμανία και η Ιαπωνία ελάχιστα έκαναν χρήση αυτών των υπηρεσιών στο εσωτερικό τους, έχουν αναπτύξει τις δικές τους δυνατότητες, αποκτώντας ως εκ τούτου και δυνατότητες εξαγωγής.

Παρόλα αυτά, όσες χώρες έχουν αναπτύξει πείρα και διεθνή δίκτυα σε έναν από τους πολλούς εξειδικευμένους εμπορικούς τομείς που εμπλέκονται στη διαδικασία αυτή, μπορούν και να υποστηρίξουν αυτή την εξειδίκευση, όπως αποδεικνύει η περίπτωση των ΗΠΑ (στα λογισμικά υπολογιστών και τη λογιστική), του Ηνωμένου Βασιλείου (στις χρηματοοικονομικές υπηρεσίες) και της Γαλλίας (στις υπηρεσίες τεχνικού συμβούλου) (Petit, 1998). Τελικά, μεγάλο μέρος αυτού του ιστού εξειδικευμένων επιχειρηματικών υπηρεσιών παρουσιάζεται ως διοικητική υποστήριξη των διεθνών συναλλαγών, στις οποίες όλες οι χώρες πρέπει να συμμετέχουν ενώ στα πλαίσια τους μερικές χώρες μπορούν να διατηρήσουν ή να αναπτύξουν ορισμένα πεδία εξειδίκευσης.

4) Οι αλλαγές στην κατεύθυνση των ροών εμπορευμάτων μεταξύ περιφερειών αποτελούν μια περαιτέρω σημαντική διαρθρωτική εξέλιξη στο διεθνές εμπόριο αγαθών και υπηρεσιών. Οι ροές εμπορίου αυξήθηκαν πιο γρήγορα στη νοτιοανατολική Ασία καταλαμβάνοντας μια θέση σε αυτό που ονομάζεται τριαδικό σχήμα. Το μερίδιο της νοτιοανατολικής Ασίας στο εμπόριο των ΗΠΑ ή της Ιαπωνίας σχεδόν διπλασιάστηκε (1985 - 2005) φτάνοντας αντιστοίχως το 24% των εισαγωγών των ΗΠΑ και το 35% των εισαγωγών της Ιαπωνίας. Αλλά ενώ οι εισαγωγές και οι εξαγωγές αυτής της ζώνης με την ΕΕ ήταν μάλλον εξισορροπημένες, οδήγησαν σε ένα αξιοπρόσεκτο εμπορικό έλλειμμα για τις ΗΠΑ και σε καθαρό πλεόνασμα για την Ιαπωνία.

Εν κατακλείδι, οι διαρθρωτικές αλλαγές στο διεθνές εμπόριο αντικατοπτρίζουν μια άνιση ανάπτυξη των εμπορικών ροών, οι οποίες είναι κυρίως συγκεντρωμένες σε μερικές περιφέρειες (Ευρώπη, Βόρεια Αμερική και Ανατολική Ασία). Δείχνουν επίσης ότι αναπτύσσονται στα πλαίσια κάποιου τριαδικού σχήματος εξαιρετικά διαφοροποιημένες αγορές προϊόντων και διεθνοποιημένες διαδικασίες παραγωγής.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ**

### **Η ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

#### **ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Στο δεύτερο κεφάλαιο της εργασίας επιχειρείται να προσδιοριστούν τα βασικά χαρακτηριστικά της προσφοράς εργασίας. Σκοπός του κεφαλαίου είναι να παρουσιάσει και να αναλύσει τη διαδικασία διαμόρφωσης της προσφοράς εργασίας και της σύνδεσής της με το οικονομικό κύκλωμα. Υπό αυτή την οπτική μπορεί να καταστεί ευκολότερα κατανοητή η σημασία των ανθρωπίνων πόρων στη διαμόρφωση της ισορροπίας και της ανάπτυξης.

Το κεφάλαιο επιμερίζεται συνολικά σε τρεις ενότητες. Η πρώτη περιλαμβάνει τη μελέτη των βασικών χαρακτηριστικών της προσφοράς εργασίας. Η δεύτερη διερευνά τους προσδιοριστικούς παράγοντες της αγοράς εργασίας. Αντίστοιχα η τρίτη αναζητά την σύνδεση της προσφοράς εργασίας με την οικονομική ανάπτυξη.



## 2.1 ΤΑ ΒΑΣΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η προσφορά εργασίας συνίσταται από τους εργαζόμενους οι οποίοι είναι σε θέση και επιθυμούν να εργαστούν. Η προσφορά εργασίας διαμορφώνεται από την ποσότητα και την ποιότητα των ανθρώπινων πόρων, οι οποίοι προσφέρουν την εργασία τους, στις επιχειρήσεις και στους οργανισμούς. Η προσφορά εργασίας αποτελεί τον έναν από τους δύο βασικούς πυλώνες της αγοράς εργασίας.

Η προσφορά εργασίας εξαρτάται από το ύψος του πραγματικού μισθού. Πιο συγκεκριμένα με βάση την κλασική προσέγγιση, η προσφορά εργασίας των εργαζομένων συνιστά αύξουσα συνάρτηση του πραγματικού μισθού των εργαζομένων. Η σχέση αυτή προσδιορίζεται ως εξής (Λιανός & Μπένος, 1998:87-88):

$$L_{\Pi} = \Phi\left(\frac{W}{P}\right) \quad (3)$$

Όπου:  $L_{\Pi}$  η συνολική προσφορά εργασίας του εργατικού δυναμικού στην οικονομία,

$W$  ο χρηματικός μισθός μιας οικονομίας

και  $P$  το γενικό επίπεδο τιμών της οικονομίας.

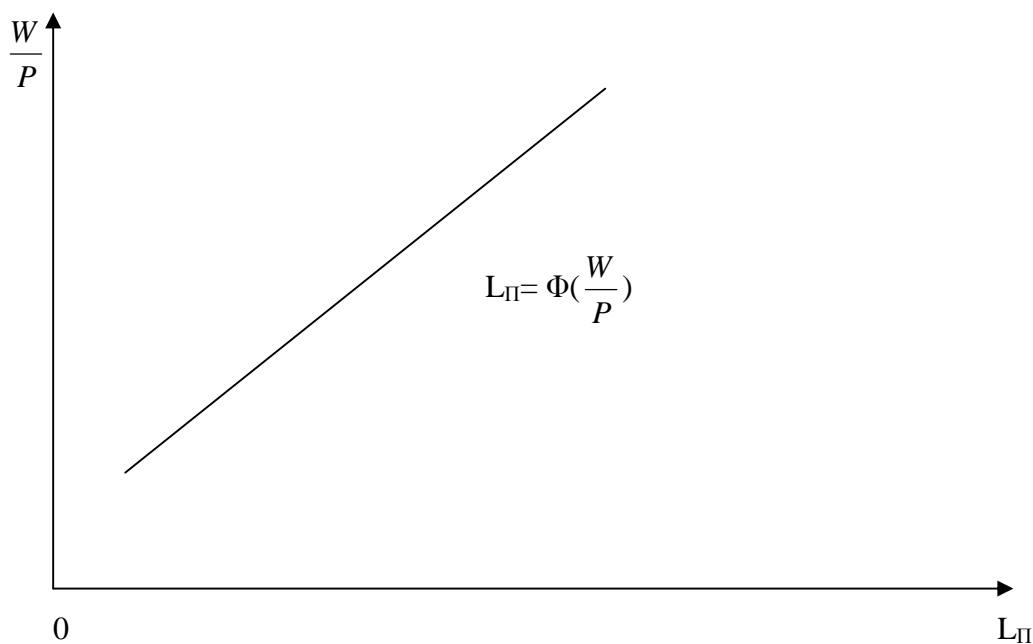
Η λογική της υπόθεσης ότι η προσφορά εργασίας είναι αύξουσα συνάρτηση του πραγματικού μισθού βασίζεται στο ότι οι εργαζόμενοι δεν θα δεχθούν να εργαστούν περισσότερο δηλαδή να αυξήσουν την προσφορά εργασίας αν δεν λάβουν υψηλότερες αμοιβές: Η παρουσία του  $P$  στη (3) υποδηλώνει ότι οι εργαζόμενοι δεν πάσχουν από αυταπάτη του χρήματος<sup>2</sup> δηλαδή είναι πλήρως ενημερωμένοι για την πραγματική αξία των χρημάτων που αποκομίζουν από την εργασία τους. Το γενικό επίπεδο τιμών συνιστά το βασικό μέγεθος ενημέρωσης των εργαζομένων. Θεωρείται χρήσιμο ακόμη να τονιστεί ότι στην παραπάνω σχέση ο μισθός  $W$ , παραπέμπει επί της ουσίας στο σύνολο των παροχών προς τους εργαζόμενους παρά αποκλειστικά στον ονομαστικό μισθό. Αυτό σημαίνει ότι η προσφορά εργασίας προσδιορίζεται και από το ευρύτερο οικονομικό περιβάλλον και τις γενικότερες αμοιβές που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι (ακόμη και σε είδος σε κάποιες εταιρίες). Συνεπώς σε περιόδους οικονομικής ανάπτυξης οι παροχές αυτές επιτρέπουν στους εργαζομένους να ικανοποιούν περισσότερες ανάγκες, ενώ σε περιόδους οικονομικής ύφεσης λιγότερες.

Είναι λοιπόν εύλογο ότι οι αυξομειώσεις του πραγματικού μισθού θα έχουν ως συνέπεια την αντίστοιχη αυξομείωση της ποσότητας εργασίας που προσφέρουν οι εργαζόμενοι. Θεωρείται χρήσιμο να σημειωθεί ότι η υπόθεση αυτή ισχύει όταν υπάρχει πλήρης ανταγωνισμός στις αγορές εργασίας και ελεύθερη κινητικότητα των εργαζομένων μεταξύ των οικονομικών κλάδων.

Η (3) μπορεί να απεικονιστεί διαγραμματικά ως εξής:

---

<sup>2</sup> Η αυταπάτη του χρήματος υφίσταται όταν τα άτομα μιας οικονομίας λαμβάνουν αποφάσεις οι οποίες στηρίζονται στα χρηματικά μεγέθη της οικονομίας και όχι στα πραγματικά μεγέθη. Τα πραγματικά μεγέθη έχουν απορροφήσει την ύπαρξη του πληθωρισμού δηλαδή της αύξησης του γενικού επιπέδου των τιμών. Τα άτομα που δεν πάσχουν από αυταπάτη του χρήματος λαμβάνουν ορθολογικότερες αποφάσεις αναφορικά με τις οικονομικές επιλογές στις οποίες προβαίνουν. Η αυταπάτη του χρήματος είναι ένα χρήσιμο εργαλείο για τους μετανάστες εργαζόμενους καθώς στην περίπτωση των απολαβών τους υπεισέρχεται το μέγεθος των συναλλαγματικών ισοτιμιών.



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2.1 - Η ΣΥΝΑΡΤΗΣΗ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Πηγή: Λιανός και Μπένος (2008)

Στον κάθετο άξονα του διαγράμματος 2.1 παρίσταται ο πραγματικός μισθός που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι  $\frac{W}{P}$ . Στον οριζόντιο άξονα παρίσταται η προσφορά εργασίας  $L_{\Pi}$  που προσφέρουν οι εργαζόμενοι σε σχέση με το επίπεδο του πραγματικού μισθού. Από το διάγραμμα 2.1 μπορεί να γίνει κατανοητό ότι η αύξηση του πραγματικού μισθού αυξάνει την προσφορά εργασίας και η μείωση του πραγματικού μισθού μειώνει την προσφορά εργασίας. Ωστόσο ενδιαφέρον παρουσιάζει η υπόθεση ότι μια ισόποση αύξηση του χρηματικού μισθού των εργαζομένων και του γενικού επιπέδου των τιμών θα αφήσει τις πραγματικές αμοιβές των εργαζομένων αμετάβλητες. Σε αυτή την περίπτωση αμετάβλητη θα παραμείνει και η συνολική προσφορά εργασίας.

## 2.2 ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΤΗΣ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η προσφορά εργασίας σε γενικές γραμμές όπως αποδείχθηκε στην προηγούμενη ενότητα εξαρτάται πρωτίστως από το ύψος του πραγματικού μισθού. Η συνάφεια αυτή είναι μια θετική γραμμική σχέση με τον πληθωρισμό ωστόσο να διαδραματίζει καίριο ρόλο. Προκειμένου να καταστεί ουσιαστικότερη η σημασία της προσφοράς εργασίας, είναι αναγκαία η μελέτη και των άλλων προσδιοριστικών παραγόντων της.

Πρωτίστως, καίρια σημασία έχει η ποσότητα και η σύνθεση του πληθυσμού. Όσο μεγαλύτερος είναι ο ενεργός πληθυσμός μιας περιοχής, δηλαδή τα άτομα που μπορούν και επιθυμούν να εργαστούν, τόσο μεγαλύτερη είναι η προσφορά εργασίας και αντίστροφα. Η σύνθεση του πληθυσμού επιδρά στην τελική προσφορά εργασίας κυρίως μέσω της έμφυλης κατανομής του πληθυσμού (Boixas, 2003:98). Αναλυτικότερα αποδεικνύεται ότι όπου το ποσοστό των ανδρών είναι υψηλότερο στον πληθυσμό, υψηλότερη είναι και η προσφορά εργασίας.

Συνακόλουθα σημαντική επίδραση ασκούν οι εργασιακές συνθήκες στη διαμόρφωση της προσφοράς εργασίας. Οι εργασιακές συνθήκες αναφέρονται στο περιβάλλον άσκησης των εργασιακών καθηκόντων και ουσιαστικά ικανοποιούν τις ανάγκες των εργαζομένων για ασφάλεια και υγιεινή. Βασικοί παράγοντες της διατήρησης των εργαζομένων είναι οι εξής (Φαναριώτης, 1997:136):

- ▶ Οι σταθερές αμοιβές-μισθός.
- ▶ Οι σταθερές συνθήκες εργασίας (ωράριο, φυσικό περιβάλλον, διαθέσιμα μέσα).
- ▶ Οι διαπροσωπικές σχέσεις του εργαζόμενου (με συναδέλφους, προϊσταμένους κτλ).
- ▶ Η σιγουριά που αισθάνεται ο εργαζόμενος κατά τη διάρκεια εκτέλεσης των καθηκόντων του.
- ▶ Ο τρόπος εποπτείας από τον προϊστάμενο.
- ▶ Οι πολιτικές της επιχείρησης.

Η απουσία των παραγόντων υγιεινής από τους εργασιακούς χώρους δημιουργούν δυσαρέσκεια στους εργαζόμενους και φυσικά μειώνουν την απόδοσή τους. Από την άλλη πλευρά καίριο ρόλο στη διαμόρφωση του εργασιακού περιβάλλοντος έχει η ουσιαστική ύπαρξη κινήτρων. Η ύπαρξη αυτών των κινήτρων έχει τη δυνατότητα να δημιουργήσει ευχαρίστηση στον εργαζόμενο και φυσικά να συντελέσει θετικά στη σημαντική βελτίωση της απόδοσής του. Τα σημαντικότερα λοιπόν κίνητρα για τους εργαζόμενους κατά τον Herzberg είναι τα εξής (Jenks, 2005:94-96):

- ▶ Η αναγνώριση των προσπαθειών, των επιδόσεων και των όσων προσφέρει ο εργαζόμενος.
- ▶ Το περιεχόμενο της εργασίας που ασκεί ο εργαζόμενος, δηλαδή η σημασία και η βαρύτητα που της προσδίδει.
- ▶ Η ελευθερία λήψης πρωτοβουλιών, η συμμετοχή και ιδιαίτερα η αίσθηση του εργαζόμενου ότι διακατέχεται από μια υπευθυνότητα για τα αποτελέσματα της εργασίας του.
- ▶ Η ανάπτυξη των γνώσεων, των ικανοτήτων και της προσωπικότητας του εργαζόμενου μέσα από την ενάσκηση των αρμοδιοτήτων και των καθηκόντων του.
- ▶ Οι προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης-προαγωγής του εργαζόμενου.

Θεωρείται χρήσιμο ωστόσο να τονιστεί ότι καίριο ρόλο στην επίδραση της προσφοράς εργασίας έχει η ποιότητα του ανθρώπινου δυναμικού. Η ποιότητα της εργασίας των ανθρώπινων πόρων ουσιαστικά έρχεται σε άμεση αλληλεπίδραση με τις εργασιακές συνθήκες και συνεπώς δύναται να βελτιώσει την ποιότητα της προσφοράς εργασίας. Συνεπώς εκτός από τις εργασιακές συνθήκες σημαντική συνεισφορά είναι η καταβολή εργασίας και κυρίως η ποιότητα της εκ μέρους του ανθρώπινου δυναμικού.

Μια ακόμη σημαντική παράμετρος σχετικά με την προσφορά εργασίας είναι το κόστος λήψης εκπαίδευσης. Όταν το κόστος λήψης εκπαίδευσης και δεξιοτήτων αυξάνει, τότε η προσφορά εργασίας εξειδικευμένου προσωπικού μειώνεται. Ανάλογα αυξάνεται η προσφορά εργασίας ανειδίκευτου προσωπικού, ενώ τα αντίθετα συμβαίνουν όταν το κόστος λήψης εκπαίδευσης βαίνει μειούμενο. Συνεπώς μπορεί να υποστηριχθεί ότι υπάρχει άμεσα σχέση ανάμεσα στο εκπαιδευτικό σύστημα και στην προσφορά εργασίας (Schuler&Jackson, 2003:156).

Η μετανάστευση διαδραματίζει επίσης σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση της προσφοράς εργασίας (Borjas, 1994). Η επιρροή των μεταναστών στην οικονομία υποδοχής εξαρτάται

από μια σειρά συγκεκριμένων παραγόντων. Πρωτίστως κρίσιμο ρόλο κατέχει ο αριθμός του μεταναστευτικού κύματος το οποίο μαζί με το εγχώριο εργατικό δυναμικό αποτελούν την συνολική προσφορά εργασίας όπως παρουσιάστηκε σε προηγούμενη ενότητα. Όσοι περισσότεροι μετανάστες υπάρχουν σε μια οικονομία, τόσο εντονότερη επιρροή συνιστούν στην εγχώρια προσφορά εργασίας και αντίστροφα.

Η επιρροή αυτή δεν είναι κατ' ανάγκη αρνητική. Αν και το πιθανότερο είναι η είσοδος των μεταναστών να επιφέρει μια μικρή πτώση των μισθών στην χώρα υποδοχής (Greenwood&McDowell 1986: 1744) ωστόσο εκείνο που έχει σημασία είναι η «ποιότητα» του μεταναστευτικού κύματος. Συγκεκριμένα η μεταβλητή αυτή περιλαμβάνει τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των μεταναστών τα οποία λειτουργώντας ως εισροή στην συνάρτηση των κερδών. Η εκπαίδευση είναι ένα από αυτά τα χαρακτηριστικά. Εκτός από την εκπαίδευση άλλα σημαντικά χαρακτηριστικά του ανθρώπινου κεφαλαίου είναι η εμπειρία στην αγορά εργασίας, η επιλογή του τόπου εγκατάστασης, ο αριθμός των εβδομάδων παραμονής στην εργασία κ.α. Ειδικότερα βαρύνουσας σημασίας για τον πραγματικό μισθό είναι ο βαθμός απορρόφησης του μεταναστευτικού εργατικού δυναμικού από την οικονομία υποδοχής. Στην περίπτωση που η οικονομία υποδοχής διαθέτει τις απαιτούμενες δομές που μπορούν να αφομοιώσουν το εισερχόμενο μεταναστευτικό εργατικό δυναμικό με βάση τα τυπικά προσόντα του τότε είναι δύσκολο να εμφανιστούν στρεβλώσεις στην εγχώρια αγορά εργασίας. Στην περίπτωση όμως που η οικονομία υποδοχής δεν διαθέτει διάρθρωση αντίστοιχη με τα τυπικά προσόντα των μεταναστών είναι ισχυρό το ενδεχόμενο να παρουσιαστούν στρεβλώσεις στην εγχώρια αγορά εργασίας.

Συνακόλουθα δεν μπορεί να παραβλεφθεί και η επίδραση της ευρύτερης κινητικότητας εργασίας που υπάρχει εντός του οικονομικού συστήματος. Όσο ευκολότερα οι άνθρωποι παραγωγικοί συντελεστές μπορούν να μετακινηθούν, δηλαδή να αλλάξουν αντικείμενο και τόπο εργασίας τόσο περισσότερο θετικά επηρεάζεται η προσφορά εργασίας. Αυτό συμβαίνει ως απόρροια του ότι οι άνθρωποι πόροι έχουν τη δυνατότητα να απασχοληθούν σε δραστηριότητες που είναι περισσότερο παραγωγικοί και συνεπώς να ενισχύσουν την απόδοση της επιχείρησης (Hart&Moutos, 1995:187-188).

Ακόμη ιδιαίτερη επίδραση ασκεί η τεχνολογία, η οποία ωστόσο δεν διαμορφώνει με τους ίδιους όρους το σύνολο της προσφοράς εργασίας. Πιο συγκεκριμένα για τους εργαζόμενους υψηλού επιπέδου κατάρτισης η τεχνολογία επιδρά θετικά, καθώς αναβαθμίζεται η θέση τους στην παραγωγική διαδικασία. Στον αντίποδα, για τους εργαζομένους που βρίσκονται σε θέσεις που δεν χρειάζεται κάποια ειδικευση, τεχνολογία υποβαθμίζει τη δυναμική της προσφοράς εργασίας τους (Ευστράτογλου, 2006).

Τέλος, πρέπει να δοθεί έμφαση σε ευρύτερους παράγοντες όπως είναι το σύστημα υγείας και περίθαλψης, το επίπεδο κοινωνικής συνοχής καθώς και η ευρύτερη αποδοτικότητα του διοικητικού συστήματος. Η θετική συμβολή αυτών των παραγόντων έγκειται στο ότι θέτουν τις βάσεις για ουσιαστική ένταξη των ανθρώπινων πόρων στην αγορά εργασίας. Συνεπώς αναδεικνύεται η δυναμική σύνδεσης της προσφοράς εργασίας με την οικονομική ανάπτυξη.

## **2.3 ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ**

### **2.3.1 Προσφορά Εργασίας και Επιχειρήσεις**

Το ζητούμενο στοιχείο είναι να κατανοηθεί το πλαίσιο σύνδεσης ανάμεσα στην προσφορά εργασίας και στην οικονομική ανάπτυξη. Η οικονομική ανάπτυξη μπορεί να οριστεί ως εκείνη η διαδικασία η οποία μέσω της παραγωγής και της διανομής συμβάλλει στην αύξηση του συνολικού παραγόμενου προϊόντος και συνεπώς στη βελτίωση της ποιότητας ζωής των ανθρώπων. Η σύνδεση της προσφοράς εργασίας με την οικονομική

ανάπτυξη εδράζεται στο ότι οι ανθρώπινοι πόροι αποτελούν τον σημαντικότερο παραγωγικό συντελεστή του οικονομικού συστήματος.

Η αποτελεσματική ένταξη των ανθρωπίνων πόρων στη λειτουργία και την ανάπτυξη του οικονομικού συστήματος έχει μείζονα σημασία. Οι ανθρώπινοι πόροι αποτελούν τους σημαντικότερους συντελεστές των επιχειρήσεων και των οργανισμών καθώς συμβάλλουν τόσο στον σχεδιασμό όσο και στην υλοποίηση της παραγωγής (Newstrom&Davis, 2003:34). Η ποιοτική προσφορά εργασίας έχει άμεσες συνέπειες στην ανάπτυξη και στην αποτελεσματικότητα των επιχειρήσεων.

Από την άλλη πλευρά η ανάπτυξη των επιχειρήσεων είναι άρρηκτα δεμένη με την παραγωγή προστιθέμενης αξίας και συνεπώς ενίσχυσης της οικονομικής ευημερίας και ανάπτυξης (Mondyetal, 1999:184). Με άλλα λόγια η ουσιαστική ένταξη των ανθρωπίνων πόρων στην επιχείρηση, μπορεί να λειτουργήσει θεμελιωδώς για την ευρύτερη ανάπτυξη. Το ζητούμενο στοιχείο είναι να κατανοηθεί η σημασία της ικανοποίησης των ανθρωπίνων πόρων στη διαδικασία διαμόρφωσης της προσφοράς εργασίας.

### **2.3.2 Η Σημασία της Ικανοποίησης των Ανθρωπίνων Πόρων στη Διαμόρφωση της Προσφοράς Εργασίας**

Η σχέση ανάμεσα στην εργασιακή ικανοποίηση και στην απόδοση των εργαζομένων αποτελεί μια σημαντική βάση κατανόησης διαμόρφωσης της προσφοράς εργασίας. Η σχέση αυτή έχει καταστεί αντικείμενο μελέτης πολλών ερευνητών, λόγω της κρισιμότητας της και φυσικά της σημασίας της που έχει για την ανάπτυξη της επιχείρησης. Το βασικό εύρημα συνίσταται στο ότι οι εργαζόμενοι που διέπονται από υψηλά επίπεδα ικανοποίησης, είναι δυσκολότερο να εγκαταλείψουν την εταιρία (Kidd,2006:169). Η πρόσδεση αυτή βασίζεται στο ότι η ικανοποίηση που αποκομίζει ένας εργαζόμενος από την εργασία του, του παρέχει επί της ουσίας το πλαίσιο ώστε να εντάξει την ικανοποίηση των αναγκών του, με την επίτευξη των στόχων της εταιρίας. Κατά συνέπεια η ικανοποίηση των αναγκών και των στόχων του εργαζόμενου επιφέρει ευεργετικά οφέλη στη λειτουργία της εταιρίας.

Αντίστοιχα αποτελέσματα αναδεικνύονται από την έρευνα των Reilly&Chatman(1992), όπου τονίζεται η θετική συνάφεια ανάμεσα στην ικανοποίηση των ανθρωπίνων πόρων και στην επίδοση της επιχείρησης. Η συνάφεια αυτή οικοδομείται πάνω στα προσόντα των εργαζομένων τα οποία με επιτυχία εκμεταλλεύεται η εταιρία ώστε να λαμβάνει τη μέγιστη δυνατή απόδοση από αυτούς. Παράλληλα δεν μπορεί παρά να τονιστεί ότι ενδιάμεσο, αλλά καίριο ρόλο διαδραματίζει η ικανοποίηση των εργαζομένων σε αυτή τη διαδικασία.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει και η μελέτη των Lau&May (1998), ότι οι θετικές στάσεις για την ποιότητα ζωής που συνδέεται με το εργασιακό περιβάλλον, συσχετίζεται θετικά με την εργασιακή επίδοση. Η μελέτη τους έλαβε χώρα σε εργαζομένους του τομέα των υπηρεσιών και ειδικότερα στον κλάδο των πωλήσεων. Σημαντικό ρόλο διαδραματίζει εδώ και το ευρύτερο περιβάλλον εργασίας που παρέχει το πλαίσιο στους εργαζόμενους να αναπτύξουν τα προσόντα τους.

Αντίστοιχα οι Evans&Jack (2003), κατέληξαν ότι η εργασιακή ικανοποίηση των εργαζομένων όταν υπάρχει προκαλεί θετικές επιδράσεις στην απόδοση της επιχείρησης. Στον αντίποδα η απουσία της μπορεί να συνδεθεί με την ανάδειξη κενών και παραλείψεων στην εργασιακή συμπεριφορά και συνεπώς στη μείωση της επιχειρηματικής επίδοσης. Το ζητούμενο στοιχείο είναι η κατανόηση εκ μέρους της επιχείρησης των αναγκών των εργαζομένων και η ένταξη τους στους όρους δραστηριοποίησης της επιχείρησης. Με άλλα λόγια η διοίκηση ανθρωπίνων πόρων οφείλει να υποκινεί και να στρατολογεί τα κατάλληλα άτομα ώστε να επιτελούν συγκεκριμένες λειτουργίες. Αυτό που έχει σημασία με άλλα λόγια

είναι ότι η ικανοποίηση των εργαζομένων είναι άρρηκτα δεμένη με την ευρύτερη λειτουργία της διοίκησης ανθρωπίνων πόρων.

Υπό αυτό το πρίσμα η ανάπτυξη μιας εταιρίας και κατά επέκταση η οικονομική ανάπτυξη διέρχονται μέσα από τη διαμόρφωση της ικανοποίησης των εργαζομένων. Το ζήτημα είναι να δημιουργούνται συγκεκριμένες προσδοκίες στους εργαζομένους οι οποίες να εκπληρώνονται και να μπορούν να καθορίζουν την απόδοση τους. Όσο μεγαλύτερη είναι η απόδοση τους, τόσο αυξάνεται η πεποίθηση στους εργαζομένους, ότι θα αυξηθούν οι παροχές τους και συνεπώς αναδιατάσσουν τον βαθμό της ένταξης τους.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

### Η ΖΗΤΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

#### ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στο τρίτο κεφάλαιο της εργασίας επιχειρείται να μελετηθεί η σημασία της ζήτησης εργασίας. Σκοπός του κεφαλαίου είναι η διερεύνηση της ζήτησης εργασίας με όρους των επιχειρήσεων. Καθώς η ζήτηση εργασίας υποστηρίζεται από τις επιχειρήσεις η μελέτη της λειτουργίας της αγοράς εργασίας υπό αυτή τη διάσταση μπορεί να προσδώσει σημαντικά στοιχεία στην έρευνα.

Στο σύνολο του, το κεφάλαιο αναπτύσσεται σε τέσσερις βασικές ενότητες. Η πρώτη περιγράφει τα βασικά χαρακτηριστικά της ζήτησης εργασίας. Αντίστοιχα η δεύτερη μελετά τους προσδιοριστικούς παράγοντες της ζήτησης εργασίας. Ακολουθεί η ανάλυση της σχέσης ανάμεσα στη ζήτηση εργασίας και στη δραστηριοποίηση των επιχειρήσεων. Υπό αυτούς τους όρους το κεφάλαιο ολοκληρώνεται με την κατανόηση της σημασίας του ανθρώπινου δυναμικού στη διαμόρφωση της ζήτησης εργασίας.

#### 3.1 ΤΑ ΒΑΣΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΖΗΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η ζήτηση εργασίας αποτελεί τον δεύτερο πυλώνα της λειτουργίας της αγοράς εργασίας. Σκοπός της ζήτησης εργασίας είναι η χρησιμοποίηση των κατάλληλων ανθρωπίνων πόρων ώστε οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί να λειτουργούν με τον πλέον αποτελεσματικό τρόπο.

##### 3.1.1 Η Ζήτηση Εργασίας

Όπως εύκολα μπορεί να γίνει κατανοητό η ζήτηση εργασίας προέρχεται από τους επιχειρηματίες στην προσπάθεια τους να παράγουν το προϊόν τους ώστε αυτό στη συνέχεια να πωληθεί στις αγορές: Η ζήτηση εργασίας των επιχειρήσεων εξάγεται αφενός από τις ανάγκες τους για εργατικό δυναμικό και αφετέρου από τη μεγιστοποίηση των κερδών τους. Η ζήτηση εργασίας των επιχειρήσεων προσδιορίζεται από τις συνθήκες της αγοράς και συγκεκριμένα από το ύψος του πραγματικού μισθού  $\frac{W}{P}$ . Εφόσον ο μισθός των εργαζομένων συνιστά ένα βασικό στοιχείο κόστους και συγκεκριμένα μεταβλητού κόστους για τις επιχειρήσεις είναι ευνόητο ότι η ζήτηση εργασίας θα είναι φθίνουσα συνάρτηση του πραγματικού μισθού (Hart&Moutos, 2004:89). Αυτό σημαίνει ότι όταν αυξάνεται ο πραγματικός μισθός στην αγορά εργασίας θα μειώνεται η ζήτηση εργασίας και όταν μειώνεται ο πραγματικός μισθός θα αυξάνεται η αγορά εργασίας<sup>3</sup>. Με άλλα λόγια θα ισχύει η ακόλουθη σχέση:

---

<sup>3</sup> Σημειώνεται ότι η σχέση αυτή ισχύει τόσο στην περίπτωση της ατομικής επιχείρησης όσο και στην περίπτωση της συνολικής οικονομίας.

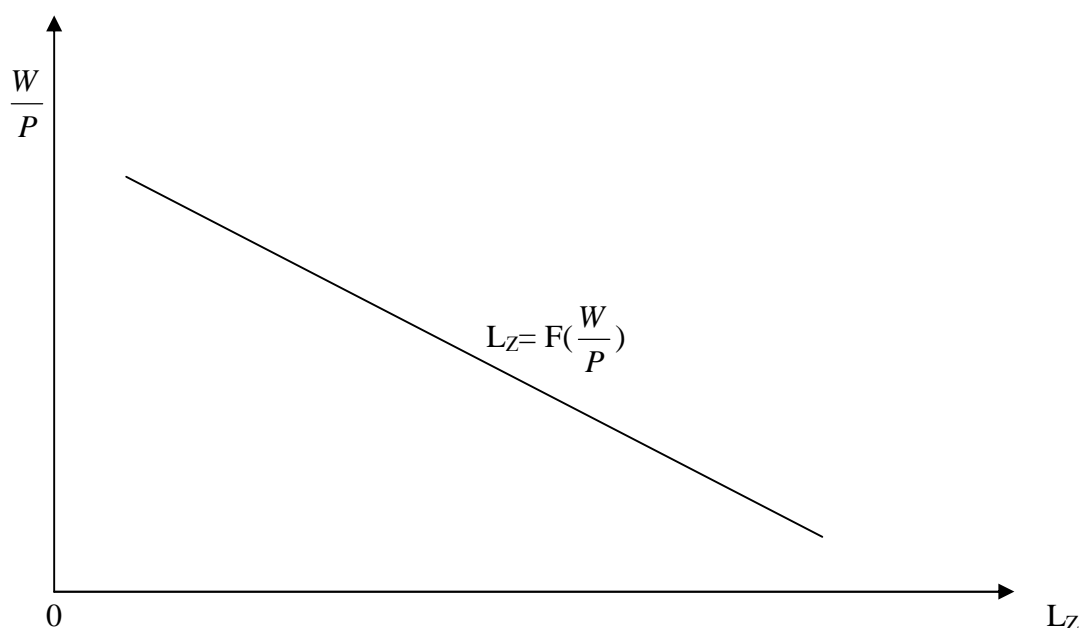
$$L_Z = F\left(\frac{W}{P}\right) \quad (4)$$

Όπου:  $L_Z$  η συνολική ζήτηση εργασίας των εργοδοτών στην οικονομία,

$W$  ο χρηματικός μισθός μιας οικονομίας

και  $P$  το γενικό επίπεδο τιμών της οικονομίας.

Η (4) απεικονίζεται γραφικά στο διάγραμμα 3.1 που ακολουθεί



**ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.1 - Η ΣΥΝΑΡΤΗΣΗ ΖΗΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

*Πηγή: Λιανός και Μπένος (2008)*

Στον κάθετο άξονα του διαγράμματος 3.1 παρίσταται ο πραγματικός μισθός που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι  $\frac{W}{P}$ . Στον οριζόντιο άξονα παρίσταται η ζήτηση εργασίας  $L_Z$  που ζητούν οι εργοδότες σε σχέση με το επίπεδο του πραγματικού μισθού. Από το διάγραμμα 3.1 γίνεται κατανοητό ότι η αύξηση του πραγματικού μισθού μειώνει τη συνολική ζήτηση εργασίας ενώ η μείωση του πραγματικού μισθού αυξάνει τη συνολική ζήτηση εργασίας<sup>4</sup>.

### **3.2 ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΤΗΣ ΖΗΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Οι προσδιοριστικοί παράγοντες της ζήτησης εργασίας μπορούν να ερμηνευθούν τόσο με μικροοικονομικούς όσο και με μακροοικονομικούς όρους. Η σύνδεση αυτή απορρέει από το γεγονός ότι η ζήτηση εργασίας είναι άρρηκτα δεμένη με τις επενδυτική δραστηριότητα και

<sup>4</sup> Στην ανάλυση θεωρείται δεδομένο ότι οι επιχειρήσεις δεν πάσχουν από ανταπάτη του χρήματος.



την κατανάλωση. Με άλλα λόγια η ζήτηση εργασίας είναι ένα βασικό στοιχείο της οικονομικής δραστηριότητας.

Υπό μακροοικονομικούς όρους η ζήτηση εργασίας προέρχεται από την ανάγκη των εργοδοτών στην προσπάθεια τους να λειτουργήσουν οι επιχειρήσεις τους με σκοπό να αποκομίσουν κέρδη. Ωστόσο η ευημερία και η αποτελεσματική λειτουργία της επιχειρηματικότητας προσδιορίζεται από τη γενικότερη κατάσταση στην οποία βρίσκεται το επιχειρηματικό κλίμα και πιο συγκεκριμένα η οικονομία στο σύνολο της. Με άλλα λόγια η φάση στην οποία βρίσκεται ο οικονομικός κύκλος προσδιορίζει ουσιαστικά το επίπεδο της ιδιωτικής οικονομικής δραστηριότητας.

Συνεπώς η ανάπτυξη της ζήτησης εργασίας επιμερίζεται σε δύο βασικά πεδία. Πρόκειται για το εξωγενές και το ενδογενές πεδίο. Το ενδογενές πεδίο περιλαμβάνει όλα τα στοιχεία της κάθε επιχείρησης η οποία προσλαμβάνει εργαζομένους οι οποίοι είναι ικανοί να ενταχθούν στη λειτουργία της και να εργαστούν ώστε να μεγιστοποιηθούν τα κέρδη της. Το εξωγενές στοιχείο περιλαμβάνει όλους εκείνους τους παράγοντες οι οποίοι θέτουν σε κίνηση την οικονομία. Οι παράγοντες αυτοί είναι κατά κύριο λόγο το Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν (Y), οι Επενδύσεις (I) και η Απασχόληση (L). Οι παράγοντες αυτοί μπορούν να προσδιοριστούν και από την ακόλουθη απλουστευμένη συνάρτηση του εθνικού εισοδήματος (Δημόπουλος, 1998:78-81):

$$Y = C + I \quad (5)$$

Όπου: Y το συνολικό εθνικό εισόδημα μιας οικονομίας,

C η συνολική κατανάλωση

και I η συνολική επένδυση.

Από την (5) μπορεί να κατανοηθεί ότι όσο υψηλότερη είναι η επένδυση τόσο υψηλότερο θα είναι και το συνολικό προϊόν Y που παράγεται. Συνακόλουθα όσο υψηλότερο θα είναι το συνολικό προϊόν τόσο θα αυξάνεται η απασχόληση λόγω της σχέσης:

$$Y = f(L) \quad (6)$$

Η αύξηση της απασχόλησης θα σηματοδοτήσει την αύξηση της ζήτησης εργασίας. Λόγω της απασχόλησης του εργατικού δυναμικού και της κατοχής αγοραστικής δύναμης θα βελτιωθεί η κατανάλωση C η οποία μέσα από την (5) θα αυξήσει με τη σειρά της το εισόδημα. Η ζήτηση εργασίας λοιπόν εξαρτάται σε σημαντικό βαθμό από το επίπεδο του γενικού εισοδήματος μιας οικονομίας. Ως εκ τούτου μπορεί να τονιστεί ότι όταν η οικονομία βρίσκεται στη φάση της ύφεσης η ζήτηση εργασίας μειώνεται. Σε περιόδους οικονομικής ανάπτυξης οι προσλήψεις αυξάνονται καθώς η ενισχυμένη ρευστότητα των καταναλωτών, αυξάνει την οριακή τους ροπή προς κατανάλωση.

Εκτός όμως από τη μακροοικονομική προσέγγιση ιδιαίτερη βαρύτητα έχει η μικροοικονομική θεώρηση της ζήτησης εργασίας. Οι μικροοικονομικοί παράγοντες προσδιορισμού της ζήτησης εργασίας αναφέρονται στη λειτουργία ορισμένων κλάδων καθώς και στους όρους δραστηριοποίησης των ανθρωπίνων πόρων.

Πιο συγκεκριμένα κομβικής σημασίας είναι η παραγωγικότητα της εργασίας ανά κλάδο. Σε περιπτώσεις κλάδων που η παραγωγικότητα εργασίας μπορεί να χαρακτηριστεί ως υψηλή, η ζήτηση εργασίας αυξάνεται και αντίστροφα. Καίριο ρόλο έχει σε αυτή την σχέση τόσο η τεχνολογία όσο και η εξειδίκευση του ανθρώπινου δυναμικού που απασχολείται στον κλάδο.

Άλλωστε όπως είναι εύλογο ο τεχνολογικός και ο μηχανολογικός εξοπλισμός στον οποίο βασίζεται το πάγιο κεφάλαιο των επιχειρήσεων έχουν καίρια συνεισφορά στη διαμόρφωση της ζήτησης εργασίας. Σε περιπτώσεις όπου είναι εφικτή η υποκατάσταση των εργαζομένων από την τεχνολογία η ζήτηση εργασίας μειώνεται. Τα αντίθετα συμβαίνουν όταν ο κλάδος

λειτουργεί με τέτοιους όρους ώστε οι ανθρώπινοι πόροι να είναι απαραίτητοι για την παραγωγική δραστηριότητα του (Κικίλιας & Γαβρόγλου, 2001:154).

Με άλλα λόγια σε κλάδους οι οποίοι είναι εντάσεως εργασίας η ζήτηση της εργασίας κινείται σε σημαντικά υψηλά επίπεδα. Από την άλλη πλευρά σε κλάδους εντάσεως κεφαλαίου η ζήτηση εργασίας για ανθρώπινους πόρους δεν μπορεί να χαρακτηριστεί ως σταθερή και ως προβλέψιμη. Εδώ ο ανταγωνισμός μεταξύ των επιχειρήσεων μπορεί να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο υπό την έννοια ότι νέες τεχνολογικές καινοτομίες μπορούν να μειώσουν τη ζήτηση εργασίας, ειδικά για το ανειδίκευτο προσωπικό.

Αν στα παραπάνω προστεθεί και το γεγονός ότι οι διακυμάνσεις της ζήτησης για το προϊόν ενός κλάδου επιδρούν στους ανθρώπινους πόρους που απαιτούνται για την παραγωγή του, μπορεί να γίνει κατανοητό το ευρύτερο πλαίσιο αυτής της σχέσης. Ειδικότερα όταν αυξάνεται η ζήτηση για ένα προϊόν, οι επιχειρήσεις χρειάζονται περισσότερους ανθρώπινους πόρους για την παραγωγή του. Όμως όταν οι επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν προβλήματα στην προώθηση των αγαθών τους, δεν έχουν τη δυνατότητα να προβούν σε νέες προσλήψεις (Newstrom&Davis, 2002:254-255).

Η ζήτηση εργασίας προσδιορίζεται και από το επίπεδο της τεχνολογίας που χρησιμοποιείται και κυρίως για τους όρους της σύνδεσης του με το παραγόμενο προϊόν. Αναλυτικότερα αν και η βελτίωση της τεχνολογίας μειώνει τη ζήτηση εργασίας για ανειδίκευτο προσωπικό καθώς υπάρχει υποκατάσταση του από το κεφάλαιο, ωστόσο αυξάνει τη ζήτηση για ειδικευμένο προσωπικό. Το αποτέλεσμα αυτό προκύπτει μέσα από τη βελτίωση της εξειδίκευσης των εργαζομένων με υψηλά προσόντα και αναμφίβολα συμβάλλει στη δημιουργία δεισμού της αγοράς εργασίας (Ευστράτογλου, 2006). Ο δεισμός αναφέρεται από τη μία πλευρά στην παρουσία εργαζομένων χαμηλών προσόντων που αμείβονται με τον βασικό μισθό και από την παρουσία εργαζομένων υψηλών προσόντων που μπορούν να χρησιμοποιήσουν τις νέες τεχνολογίες και αμείβονται υψηλότερα.

Τέλος, θεωρείται χρήσιμο να αποσαφηνιστεί ότι θεσμικοί παράγοντες όπως είναι το ύψος και η συχνότητα καταβολής των εργοδοτικών εισφορών, το κόστος περίθαλψης των εργαζομένων και το κόστος συναλλαγών της πρόσληψης μπορούν να διαδραματίσουν ιδιαίτερο ρόλο στην τελική ζήτηση εργασίας. Ειδικότερα αυξήσεις στο κόστος των παραπάνω δραστηριοτήτων λειτουργούν ανασταλτικά στην τελική ζήτηση εργασίας. Και αυτό διότι προκαλούν σημαντικές και συνεχείς αυξήσεις στο τελικό εργασιακό κόστος των επιχειρήσεων και των οργανισμών.

### **3.3 ΖΗΤΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

Εκτός όμως από τα τεχνικό-οικονομικά χαρακτηριστικά της ζήτησης εργασίας, σημαντικός είναι ο ρόλος της ίδιας της επιχείρησης στη διαμόρφωση των χαρακτηριστικών της. Η άσκηση αποτελεσματικής διοίκησης ανθρωπίνων πόρων συνδέεται με τη ζήτηση εργασίας, υπό την έννοια ότι αντικατοπτρίζει την οργανωσιακή κουλτούρα της μονάδας. Η πολιτική που κάθε επιχείρηση οφείλει να ακολουθήσει αναφορικά με την διοίκηση του προσωπικού της οφείλει να βασίζεται σε συγκεκριμένες αρχές και παραδοχές.

Η λειτουργία της διοίκησης ανθρωπίνων πόρων αποτελεί έναν ιδιαίτερα κομβικό ρόλο στην γενικότερη λειτουργία ενός επιχειρηματικού οργανισμού. Καθώς ο άνθρωπος παράγοντας σε όλα τα επίπεδα της εμπλοκής του στην διοικητική πυραμίδα αποτελεί την πνευματική κυρίως βάση πάνω στην οποία στηρίζεται και αναπτύσσεται το επιχειρηματικό οικοδόμημα, η καλή κατάσταση της απόδοσης του ανθρωπίνου δυναμικού μιας επιχείρησης συντελεί σημαντικά στην ανάπτυξη της. Το παράδοξο ωστόσο σημείο της περίπτωσης των ανθρωπίνων πόρων έγκειται ότι ακριβώς βασίζεται στον ανθρώπινο παράγοντα και δεν είναι

εύκολο πάντοτε να διαγνωστεί έγκαιρα ώστε να αποφευχθούν αλλά και να προληφθούν οι επικείμενες αρνητικές επιπτώσεις για την επιχείρηση.

Ως εκ τούτου η διαμόρφωση της ζήτησης εργασίας περιλαμβάνει τις προτεραιότητες επί της διοίκησης ανθρωπίνων πόρων που υπάρχουν εντός της επιχείρησης. Σε γενικές γραμμές οι προτεραιότητες αυτές μπορούν να επιμεριστούν σε τρεις βασικές διαστάσεις. Αυτές είναι η επιλογή, η υποκίνηση και η αξιολόγηση του ανθρώπινου δυναμικού.

### **3.3.1 Η επιλογή του Ανθρώπινου Δυναμικού**

Μια κρίσιμη διαδρομή για την επιτυχή περάτωση της διοίκησης ανθρωπίνων πόρων σε μια επιχείρηση αποτελεί σε πρώτο στάδιο η επιλογή της στελέχωσης της. Η επιλογή του ανθρώπινου δυναμικού πρέπει να βασίζεται από τη μια πλευρά στο εκπαιδευτικό επίπεδο των υποψηφίων εργαζομένων και από την άλλη στην κατοχή εκ μέρους του ανθρώπινου κεφαλαίου προϋπηρεσίας ώστε να έχει τη δυνατότητα να ανταπεξέλθει στις αρμοδιότητες του. Η επιλογή του ανθρώπινου δυναμικού είναι λοιπόν μια κρίσιμη μεταβλητή η οποία οφείλει να βασίζεται στο γενικότερο προγραμματισμό της επιχείρησης, δηλαδή να συνάδει με τα στάδια της λειτουργικής και της αναπτυξιακής της πορείας (Φαναριώτης,1997:32). Η επιλογή του ανθρώπινου δυναμικού μπορεί να λαμβάνει χώρα με διάφορους τρόπους και συχνά ετεροκαθορισμένα κριτήρια, όπως η συνέντευξη, η αξιολόγηση των τυπικών προσόντων, οι γραπτές εξετάσεις κ.α. Εντούτοις το βασικότερο κριτήριο στην επιλογή του προσωπικού οφείλει να είναι η δυνατότητα του υποψηφίου να ενταχθεί αρμονικά και αποδοτικά στο περιβάλλον της επιχείρησης.

### **3.3.2 Η Υποκίνηση του Ανθρώπινου Δυναμικού**

Οι συντελεστές παραγωγής οφείλουν να συνδυάζονται αρμονικά με σκοπό την επίτευξη των στόχων της επιχείρησης. Ο σημαντικότερος συντελεστής παραγωγής μιας επιχείρησης είναι οι άνθρωποι πόροι. Η επιχειρηματικότητα είναι η κατάλληλη έννοια που θα καταφέρει να συνδυάσει τους παραγωγικούς συντελεστές. Η ικανότητα της επιχειρηματικότητας εφαρμόζεται με τη λήψη αποφάσεων σχετικά με τη λειτουργία της επιχείρησης. Συνακόλουθα μια από τις σπουδαιότερες αποφάσεις που έχει να λάβει το τμήμα ανθρωπίνων πόρων μιας επιχείρησης είναι οι διαδικασίες υποκίνησης των εργαζομένων (Jenks, 1996:54).

Η υποκίνηση των εργαζομένων εξαρτάται από τη δύναμη των ελατηρίων του τα οποία ορίζονται ως ανάγκες, επιθυμίες, τάσεις ή παρορμήσεις μέσα στο άτομο (Κανελλόπουλος, 1990:335). Το ζητούμενο στοιχείο που θα καθορίσει τις αποφάσεις του τμήματος ανθρωπίνου δυναμικού μιας επιχείρησης είναι η πλήρης και συμμετρική πληροφόρηση αναφορικά με τις ανάγκες των εργαζομένων. Εφόσον συμβεί αυτό, το τμήμα ανθρωπίνων πόρων θα προσφέρει την ικανοποίηση των αναγκών αυτών υπό την μορφή κινήτρων. Τα κίνητρα είναι ο στόχος για τους εργαζόμενους ενώ τα μέσα ικανοποίησης τους είναι οι συγκεκριμένες ενέργειες που πρέπει να κάνουν ώστε να αναπτυχθεί η επιχείρηση. Αντίστοιχα οι ενέργειες και η συμπεριφορά των εργαζομένων είναι μέρος του στόχου της επιχείρησης, με τις ενέργειες των εργαζομένων να είναι μέρος των μέσων ικανοποίησης του.

Η απόδοση έργου από τους εργαζόμενους στην επιχείρηση με δεδομένα τα μέσα και τα συστήματα παραγωγής, εξαρτάται από δύο κατηγορίες παραγόντων. Η πρώτη κατηγορία περιλαμβάνει τις γνώσεις και τις ικανότητες που είναι απαραίτητες για την απόδοση έργου. Η

δεύτερη κατηγορία περιλαμβάνει τους παράγοντες που προσδιορίζουν τη διάθεση του ατόμου για να αποδώσει (Μπουραντάς, 2002:247). Πρόκειται για μια διάκριση ανάμεσα στο τι μπορεί να κάνει ένας εργαζόμενος και στο τι θέλει να κάνει. Βασικό στοιχείο των καθηκόντων, που τα υψηλά ιστάμενα διοικητικά στελέχη επωμίζονται, είναι η υποκίνηση των εργαζομένων για διάθεση για απόδοση. Είναι προς το συμφέρον της επιχείρησης ο εργαζόμενος να νοιώθει δημιουργικός κατά την εκτέλεση της εργασίας του. Είναι επίσης προς το συμφέρον της επιχείρησης ο εργαζόμενος να προσλαμβάνει τους στόχους της επιχείρησης ως δικούς του στόχους. Το ζητούμενο είναι να προσφερθούν τα κατάλληλα κίνητρα στον εργαζόμενο ώστε να χρησιμοποιεί πλήρως τις δεξιότητες και τις ικανότητες του στην παραγωγική διαδικασία.

### **3.3.3 Η Αξιολόγηση του Ανθρώπινου Δυναμικού**

Τέλος είναι προς όφελος κάθε επιχείρησης να αναπτύσσεται η αξιολόγηση της απόδοσης των εργαζομένων μέσω αξιόπιστων και έγκριτων μεθόδων αποτίμησης του έργου τους. Η διαδικασία της αξιολόγησης είναι ιδιαίτερα χρήσιμη καθώς παρέχει στη διοίκηση τις απαραίτητες πληροφορίες αναφορικά με το έργο και την προσπάθεια που καταβάλλει ο εργαζόμενος. Υπό αυτή την διαδικασία σταθμίζεται η δυνατότητα συμμετοχής του εργαζόμενου στην προσπάθεια της επιχείρησης για την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων (Κανελλόπουλος, 1991:86). Η χρησιμότητα της διαδικασίας αξιολόγησης έγκειται και στο γεγονός ότι και ο εργαζόμενος μπορεί να ενημερώνεται με στόχο την εξελικτική πορεία της απόδοσης του. Μέσα από μια διαδικασία ανατροφοδότησης οι εργαζόμενοι και η διοίκηση έχουν τη δυνατότητα μέσω της αξιολόγησης να υπόκεινται σε σαφή βελτίωση των δραστηριοτήτων και των αρμοδιοτήτων τους.

Οι τρεις παραπάνω διαστάσεις στοιχειοθετούν την σχέση ανάμεσα στη διοίκηση ανθρώπινων πόρων και στη ζήτηση εργασίας των επιχειρήσεων. Η σύνδεση αυτή, εκτός από την συνεισφορά της στην κερδοφορία των επιχειρήσεων σηματοδοτεί και την συνεχή σημασία της εκπαίδευσης και της αξιολόγησης του ανθρώπινου δυναμικού. Αναλυτικότερα η σχέση αυτή εμπεριέχει και την εσωτερική ζήτηση εργασίας των επιχειρήσεων. Πιο συγκεκριμένα, η εσωτερική ζήτηση εργασίας αναφέρεται στην προσπάθεια των επιχειρήσεων να καλύψουν άμεσα τις ανάγκες τους από το υπάρχον ανθρώπινο δυναμικό τους. Συνεπώς πέρα από την δέσμευση του προσωπικού τους, η υποκίνηση και η αξιολόγηση τους διαδραματίζουν σημαντικό αν και συχνά αφανή ρόλο στη λειτουργία των επιχειρήσεων. Και αυτό διότι συνδέουν την εσωτερική λειτουργία και οργάνωση της επιχείρησης με τη δυνατότητα της να ανταπεξέρχεται στις σύγχρονες ανάγκες της.

## **3.4 Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ**

Με βάση λοιπόν τα παραπάνω μπορεί να γίνει κατανοητό ότι η σημασία του ανθρώπινου δυναμικού για την ανάπτυξη των επιχειρήσεων είναι μεγάλη. Οι άνθρωποι πόροι ακόμη και για τις περιπτώσεις των μονάδων κεφαλαίου κατέχουν σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη των επιχειρήσεων. Η συνεισφορά τους στον σχεδιασμό και στην υλοποίηση των αποφάσεων της επιχείρησης είναι καταλυτική, καθώς αποτελούν τη βάση κατανόησης των προτεραιοτήτων της επιχείρησης και της σύνδεσης της με τις ανάγκες του καταναλωτικού κοινού. Η δέσμευση των κατάλληλων εργαζομένων για τη συμμετοχή στη διαδικασία επίτευξης των στόχων της επιχείρησης αποτελεί ένα βασικό στοιχείο των στόχων της κάθε επιχείρησης. Οι εργαζόμενοι που έχουν αφομοιωθεί αρμονικά στο επιχειρηματικό περιβάλλον και οι στόχοι

τους έχουν συσχετιστεί θετικά με τους στόχους της επιχείρησης θα μπορούν να υποστηρίξουν αποτελεσματικότερα τους στόχους της επιχείρησης. Συνεπώς αναπτύσσεται μια δραστηριότητα κατά την οποία το τμήμα των ανθρωπίνων πόρων περικλείει τους στόχους των εργαζομένων στους δικούς του στόχους, οι οποίοι με τη σειρά τους αφομοιώνονται από τους συνολικούς στόχους της επιχείρησης. Το ζητούμενο στοιχείο σε αυτή την περίπτωση είναι η επιλογή των κατάλληλων όρων πρόσληψης για κάθε επιχείρηση. Είναι ευνόητο ότι η επιλογή αυτών των όρων προσδιορίζεται από το περιβάλλον, δηλαδή από τον κλάδο δραστηριοποίησης της οικονομικής μονάδας (U.S. Department of Labor, 1999).

Είναι εύλογο ότι ένας αποδοτικός εργαζόμενος γνωρίζει ποια είναι η θέση της επιχείρησης στην αγορά, ποιες ανάγκες ικανοποιούν τα προϊόντα της και ποιες είναι οι ομάδες του πληθυσμού που ενδιαφέρονται να τα καταναλώσουν. Αντίστοιχα ένα οργανωμένο τμήμα διοίκησης ανθρωπίνων πόρων έχει τη δυνατότητα να οριοθετεί τους στόχους του και συνάμα να τους εντάσσει μέσα στους στόχους που έχει θέσει η οικονομική μονάδα. Η διοίκηση ανθρωπίνων πόρων λοιπόν αποτελεί μια εκ των βασικότερων λειτουργιών της Διοίκησης Επιχειρήσεων, η αποτελεσματική εφαρμογή των θεωρητικών ευρημάτων της, στον τρόπο λειτουργίας μιας επιχείρησης, συνιστά ένα κρίσιμο προσδιοριστικό συντελεστή της αποτελεσματικότητάς της.

Ο προγραμματισμός λοιπόν, της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού μιας επιχείρησης οφείλει να περιλαμβάνει τα ακόλουθα στοιχεία (Λαλούμης & Ρούπας, 1996:45-52):

- ◆ Σχεδιασμό και υλοποίηση της γενικής πολιτικής της επιχείρησης σε θέματα ανθρώπινου δυναμικού. Ο σχεδιασμός περιλαμβάνει τον επιμερισμό των αναγκών της οικονομικής μονάδας σε εργαζόμενους και σε ειδικότητες. Η υλοποίηση της πολιτικής αναφέρεται στην εφαρμογή όλων εκείνων των δραστηριοτήτων που θα συμβάλλουν στην επίτευξη των στόχων της επιχείρησης.
- ◆ Δέσμευση των πλέον κατάλληλων ανθρώπινων πόρων και συνεχή προσπάθεια για τη βελτίωση τους. Η διαδικασία της δέσμευσης περιλαμβάνει διάφορες πρακτικές οι οποίες οφείλουν να προσδιοριστούν με το χαρακτήρα και την οργανωσιακή κουλτούρα της επιχείρησης. Πρακτικές όπως είναι ο προκαθορισμός των απαιτούμενων κριτηρίων, η συνέντευξη, οι εξετάσεις μπορούν να οδηγήσουν την επιχείρηση στην επιλογή των πλέον κατάλληλων ανθρωπίνων πόρων, οι οποίοι στη συνέχεια μπορούν να εξελιχθούν και σε ηγέτες (managers).
- ◆ Τμηματοποίηση των δραστηριοτήτων των ανθρώπινων πόρων. Ο στόχος της τμηματοποίησης έχει δυσπόστατο χαρακτήρα καθώς από τη μία πλευρά επιχειρεί να συμμετέχει στη διαδικασία επίτευξης των στόχων της επιχείρησης και από την άλλη προσπαθεί να συμβάλλει στην υλοποίηση των στόχων των εργαζομένων.
- ◆ Ανάλυση των έργων και των αρμοδιοτήτων των εργαζομένων. Ο στόχος αυτός εμφανίζει παρεμφερή χαρακτηριστικά με τον προηγούμενο, όμως χαρακτηρίζεται από περισσότερη έμφαση στη λεπτομέρεια και ενδεχομένως εντονότερη εστίαση στα πρακτικά καθήκοντα παρά στην ιδέα των αρμοδιοτήτων.

Εν κατακλείδι μπορεί να τονιστεί ότι η σχέση ζήτησης εργασίας και ανθρωπίνων πόρων μιας επιχείρησης είναι καταλυτική, υπό την έννοια ότι αντανάκλα τις πραγματικές ανάγκες σε προσωπικό. Η διάχυση αυτής της σχέσης στο σύνολο της τοπικής και της εθνικής οικονομίας αντικατοπτρίζει την ευρύτερη λειτουργία του οικονομικού συστήματος. Με άλλα λόγια οι όροι διαχείρισης των πόρων των επιχειρήσεων έχουν άμεση επίδραση στην ανάπτυξη της συνολικής ζήτησης.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

### Η ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

#### ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στο τέταρτο κεφάλαιο της εργασίας επιχειρείται να μελετηθούν οι σημαντικότερες διαστάσεις της αγοράς εργασίας της Ελλάδας. Ο συνοπτικός σκοπός του παρόντος κεφαλαίου είναι η μελέτη και η κατανόηση της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα ώστε στην συνέχεια να καταστεί εφικτή η κατανόηση των βασικών χαρακτηριστικών της αγοράς εργασίας στην Αχαΐα.

Το κεφάλαιο επιμερίζεται σε δύο βασικές ενότητες. Η πρώτη μελετά τις πλέον σημαντικές διαστάσεις της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα. Αντίστοιχα η δεύτερη τονίζει την επίδραση της οικονομικής κρίσης στην αγορά εργασίας της χώρας.

#### 4.1 Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

##### 4.1.1 Χαρακτηριστικά της Ελληνικής Αγοράς Εργασίας

Η ελληνική αγορά εργασίας διέπεται από συγκεκριμένα δομικά χαρακτηριστικά τα οποία τονίζουν την ισορροπία της. Το κυρίαρχο συνεκτικό εύρημα είναι η υψηλή συμμετοχή των εργαζομένων στον τριτογενή τομέα (εμπόριο και υπηρεσίες) η οποία προσεγγίζει στο τέλος του 2012 το 70%. Αντιθέτως σύμφωνα με τα στοιχεία της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (2012), η μεταποίηση απορροφά το 16% περίπου των απασχολούμενων ενώ ο πρωτογενής τομέας το εναπομένον 14%. Πρόκειται για ένα ιδιαίτερα σημαντικό εύρημα το οποίο τονίζει κυρίως την τάση που επικρατεί στη ζήτηση εργασίας του ελληνικού ανθρώπινου δυναμικού.

Σύμφωνα δε με τα ίδια στοιχεία η συντριπτική πλειονότητα των απασχολούμενων δραστηριοποιείται σε μορφές πλήρους απασχόλησης (πλέον του 90%), ενώ η μειονότητα (λιγότερο του 10%) σε μορφές μερικής απασχόλησης. Όπως ήταν αναμενόμενο τα άτομα που είναι υψηλά καταρτισμένα (κάτοχοι μεταπτυχιακού και διδακτορικού τίτλου) βρίσκουν ευκολότερα απασχόληση σε σύγκριση με τα άτομα χαμηλότερου μορφωτικού επιπέδου. Συνακόλουθα το 62% περίπου των οικονομικά ενεργών απασχολούνται ως μισθωτοί του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα, το 26% ως αυτοαπασχολούμενοι χωρίς όμως προσωπικό, το 7% ως απασχολούμενοι με προσωπικό, ενώ το υπόλοιπο 5% βοηθά στην οικογενειακή επιχείρηση.

Πέρα όμως από τα γενικά διαθρωτικά χαρακτηριστικά της ελληνικής αγοράς εργασίας, ιδιαίτερη είναι η σχέση ανάμεσα στην πορεία της ελληνικής αγοράς εργασίας και στις τρέχουσες μακροοικονομικές και μικροοικονομικές εξελίξεις της χώρας. Η υπαγωγή της Ελλάδας στο πρόγραμμα προσαρμογής (μνημόνιο) λόγω της έντονης δημοσιονομικής και οικονομικής κρίσης επέφερε σημαντικές αλλαγές. Όπως εύστοχα τονίζεται στην σχετική Ετήσια Έκθεση για την Απασχόληση του ΙΝ.Ε. Γ.Σ.Ε.Ε. (2012) η καίρια πτώση των ιδιωτικών και των δημόσιων επενδύσεων παγίου κεφαλαίου στη χώρα έχει συμβάλλει άμεσα

στη μείωση της απασχόλησης. Παράλληλα η υποχώρηση της συνολικής ζήτησης λόγω της μείωσης μισθών και συντάξεων και της πτώσης της ρευστότητας έχει επιφέρει μια ιδιαίτερα έντονη αύξηση της ανεργίας. Όπως φαίνεται και στον πίνακα 4.1 από το 2010 (12,5%) μέχρι το 2012 (24,2%) η ανεργία έχει σχεδόν διπλασιαστεί. Λαμβάνοντας υπόψη ότι αυτή η ανοδική τάση συνεχίζεται και η επίδραση της οικονομικής κρίσης γίνεται ευκρινέστερη.

1998	11,2
1999	12,1
2000	11,4
2001	10,8
2002	10,3
2003	9,7
2004	10,5
2005	9,9
2006	8,9
2007	8,3
2008	7,6
2009	9,5
2010	12,5
2011	17,1
2012	24,2

*Πίνακας 4.1 Ποσοστό Ανεργίας στην Ελληνική Επικράτεια*

*Πηγή: Ελληνική Στατιστική Αρχή*

#### **4.1.2 Τα Συγκριτικά Πλεονεκτήματα της Ελληνικής Οικονομίας**

Η ελληνική οικονομία εκτός από τα προβλήματα που αντιμετωπίζει τον τελευταίο καιρό διακρίνεται και από ορισμένα ιδιαίτερα σημαντικά συγκριτικά πλεονεκτήματα. Το σημαντικότερο συγκριτικό πλεονέκτημα της ελληνικής οικονομίας είναι η φυσική της θέση στο γεωγραφικό χώρο. Η Ελλάδα βρίσκεται σε μια ιδιαίτερη πλεονεκτική θέση καθώς αποτελεί το ακροτελευταίο άκρο της Ευρώπης προς το νότο και την ανατολή όπου συνορεύει με την Αφρική και την Ασία. Παράλληλα διαμέσου της Μεσογείου και της διώρυγας του Σουέζ υπάρχει η δυνατότητα σύνδεσης με τις ασιατικές οικονομίες. Επίσης μέσω των Δαρδανελίων η Ελλάδα μπορεί να έχει πρόσβαση προς τη Ρωσία. Με άλλα λόγια δεν είναι υπερβολή αν υποστηριχτεί ότι η Ελλάδα βρίσκεται σε ένα στρατηγικό σημείο από οικονομική και γεωπολιτική σκοπιά.

Όσον αφορά τους κλάδους προϊόντων στους οποίους η ελληνική οικονομία παρουσιάζει συγκριτικά πλεονεκτήματα ποικίλλουν. Ιδιαίτερα σημαντικός είναι ο κλάδος των αγροτικών τροφίμων ο οποίος χαρακτηρίζεται από την ποιότητα του. Παράλληλα σημαντική θέση στην παραγωγή του ελληνικού ακαθάριστου προϊόντος κατέχουν κλάδοι όπως είναι ο τουρισμός και η ναυτιλία, η επεξεργασία καπνού, τα χημικά προϊόντα, τα μέταλλα και οι μονάδες διύλισης πετρελαίου.

Όπως φαίνεται και από τα στατιστικά στοιχεία της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (2010) σημαντικό ρόλο διαδραματίζει στο συνολικό παραγόμενο προϊόν της Ελλάδας ο πρωτογενής και ο τριτογενής τομέας. Ειδικότερα η κατηγορία της γεωργίας παρά τη μειωτική τάση που παρατηρείται να ακολουθεί κατά τη διάρκεια της συγκεκριμένης περιόδου, χαρακτηρίζεται από μια σταθερότητα στη συμμετοχή της στο τελικό προϊόν η οποία υπερβαίνει τα 6 δισεκατομμύρια ευρώ το 2010. Σταθερά αυξανόμενη είναι η συμμετοχή του τουρισμού ο οποίος από 9 δισεκατομμύρια το 2000 έφτασε την προστιθέμενη αξία των 15 δισεκατομμυρίων το 2010. Συνακόλουθα το χονδρικό και λιανικό εμπόριο αύξησε τη συμμετοχή του στην ελληνική προστιθέμενη αξία από 17 σε 34 δισεκατομμύρια.

Οι μεταφορές και επικοινωνίας υπερδιπλασίασαν τη συμμετοχή τους από 9 σε 19 δισεκατομμύρια μεταξύ της περιόδου 2000-2010, όπως σχεδόν επίσης και οι ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί (από 6,5 σε 11,5 δισεκατομμύρια). Επηρεασμένες από την κρίση είναι οι κατασκευές οι οποίες εμφάνισαν στατικότητα στο ίδιο χρονικό διάστημα και αναμένουν μια νέα ώθηση ώστε να επανακάμψουν. Τέλος, οι κτηματομεσιτικές υπηρεσίες αύξησαν ιδιαίτερα τη δυναμική τους (από 18 σε 30 περίπου δισεκατομμύρια) στοιχείο που επικυρώνει την εδραίωση ενός υπολογίσιμου τριτογενούς τομέα στην ελληνική οικονομική επικράτεια.

Από τα παραπάνω μπορεί να εξαχθεί το συμπέρασμα ότι η ελληνική οικονομία χαρακτηρίζεται από συγκριτικά πλεονεκτήματα τα οποία απορρέουν από τη λειτουργία του πρωτογενούς και του τριτογενούς τομέα. Το ιδιαίτερα εύκρατο κλίμα σε συνδυασμό με τη γονιμότητα του εδάφους προσφέρει σημαντικές δυνατότητες όσον αφορά την ποιότητα των παραγόμενων ελληνικών προϊόντων. Παράλληλα η συνεχής εξειδίκευση της ελληνικής οικονομίας στον τριτογενή τομέα παρέχει εγγυήσεις για ιδιαίτερα ποιοτικές υπηρεσίες.

Ωστόσο είναι η απαραίτητο να δοθεί μια νέα ώθηση στην παραγωγική δραστηριότητα του προϊόντος στο δευτερογενή τομέα. Η ενίσχυση της βιομηχανίας θα προκαλέσει τόσο αυξητικές επιδράσεις στη λειτουργία του μακροοικονομικού κυκλώματος, όσο και αναδιανεμητικές επιδράσεις στο συνολικό παραγόμενο προϊόν. Παράλληλα η βελτίωση της παραγωγικής δραστηριότητας στη βιομηχανία μπορεί να δώσει ώθηση και στον εξωστρεφή προσανατολισμό της ελληνικής οικονομίας.

## **4.2 Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Ένα από τα παράδοξα της ελληνικής οικονομίας είναι ότι η αύξηση της παραγωγικότητας εργασίας, η οποία συμπεριλήφθηκε στην ενίσχυση της προσφοράς εργασίας, δεν συνοδεύτηκε από αύξηση των αμοιβών. Με άλλα λόγια προ των ετών της οικονομικής κρίσης (2010-) η παραγωγικότητα της εργασίας στην Ελλάδα έφτασε το 91% της συνολικής παραγωγικότητας των 27 κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Όμως έκτοτε το μέγεθος αυτό φθίνει προκαλώντας συνεχή μείωση της ζήτησης εργασίας. Παρατηρείται το οξύμωρο φαινόμενο της επίδρασης της παραγωγικότητας εργασίας σε περιόδους ύφεσης και της μη επίδρασης της σε περιόδους ανάκαμψης. Πρόκειται αναμφίβολα για μια σημαντική στρέβλωση της λειτουργίας της αγοράς εργασίας.



Αλληλένδετο στοιχείο με αυτό είναι ότι οι μειώσεις των μέσων αποδοχών των εργαζομένων γνώρισαν σημαντική πτώση από την έναρξη της κρίσης και πέρα. Με άλλα λόγια το χάσμα που προϋπήρχε ανάμεσα στην παραγωγικότητα της εργασίας και στις αμοιβές των εργαζομένων διευρύνθηκε λόγω της οικονομικής κρίσης. Η επίδραση αυτή στην κατανάλωση και στην αγοραστική δύναμη των μισθωτών και των αυτοαπασχολούμενων χωρίς προσωπικό, οι οποίοι συνιστούν πάνω από τα  $\frac{3}{4}$  του πραγματικού εργατικού δυναμικού ήταν ιδιαίτερα αρνητική (INE-ΓΣΕΕ, 2012).

Αν σε αυτό το εύρημα προστεθεί και το ότι οι επιχειρήσεις που διέκοψαν τη δραστηριότητα τους προχωρώντας σε απολύσεις του προσωπικού τους καλύπτουν ένα σημαντικό μέρος της ελληνικής επιχειρηματικότητας. Συνδυάζοντας αυτό το αποτέλεσμα με τον συνεχώς αυξανόμενο δείκτη ανεργίας μπορεί να γίνει ακόμη περισσότερο κατανοητή η επίδραση της κρίσης στη ζήτηση εργασίας. Με άλλα λόγια η ισορροπία της αγοράς εργασίας αναπαράγεται όχι μόνο μέσω της πτώσης της κατανάλωσης αλλά και της αδυναμίας της παραγωγής να προσαρμοστεί στα νέα δεδομένα (I.O.B.E., 2012).

Τα προβλήματα αυτά ουσιαστικά αποτυπώνονται και στην αδύναμη ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας. Παρά το γεγονός ότι παρατηρήθηκαν σημαντικές βελτιώσεις κατά τη διάρκεια της περιόδου 1995-2010, ωστόσο από την έναρξη της κρίσης και έπειτα υπήρξε σημαντική αντιστάθμιση τους. Σημαντικό ρόλο σε αυτή την πορεία διαδραμάτισε ότι το μέσο κόστος ανά εργαζόμενο αυξήθηκε σε πραγματικές τιμές στη διάρκεια αυτής της περιόδου κατά 4% περίπου. Αντιθέτως η συμμετοχή της χώρας στην Οικονομική και Νομισματική Ένωση συνέβαλλε στην αύξηση του νομισματικού κόστους κατά 19%. Επιπρόσθετα, η αδυναμία πολλών επιχειρήσεων να αναπτύξουν έναν μόνιμο εξωστρεφή προσανατολισμό επέβαλλε μια σχετική ακαμψία αναφορικά με την προώθηση των βασικών συγκριτικών πλεονεκτημάτων της χώρας στο εξωτερικό.

Κλείνοντας το κεφάλαιο αυτό, αξίζει να γίνει μνεία σε ένα ιδιαίτερα θετικό εύρημα που αναπτύχθηκε λόγω της τρέχουσας οικονομικής κρίσης. Η αδυναμία της ελληνικής αγοράς να απορροφήσει τα προϊόντα των ελληνικών επιχειρήσεων ώθησε πολλές εξ αυτών στις διεθνείς αγορές. Η υιοθέτηση καινοτομιών σε συνδυασμό με την εστίαση στην υψηλή τεχνολογία ανέδειξε σημαντικά πλεονεκτήματα των ελληνικών επιχειρήσεων και ιδιαίτερα αυτών με αντικείμενο τις τεχνολογικές εφαρμογές πληροφορικής. Το αποτέλεσμα αυτό μπορεί να λειτουργήσει ως σημείο αναφοράς και για την ανάπτυξη των τοπικών αγορών εργασίας.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ**

### **Η ΤΟΠΙΚΗ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΑΧΑΪΑ**

#### **ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Στο πέμπτο κεφάλαιο της εργασίας επιχειρείται να προσδιοριστούν τα βασικά χαρακτηριστικά της τοπικής αγοράς εργασίας στην Πάτρα και στην ευρύτερη περιοχή της περιφερειακής ενότητας. Σκοπός του κεφαλαίου είναι η κατανόηση των όρων λειτουργίας και της σημασίας που έχει η τοπική αγορά εργασίας σε αυτή την περιοχή. Μέσα από αυτή την προσέγγιση, χρήσιμα συμπεράσματα μπορούν να εξαχθούν σχετικά με τους όρους ανάπτυξης του τοπικού οικονομικού κυκλώματος σε αυτή την περιοχή.

Το κεφάλαιο επιμερίζεται συνολικά σε τρεις ενότητες. Στην πρώτη περιγράφονται ορισμένα βασικά στοιχεία των τοπικών αγορών εργασίας. Στη συνέχεια μελετώνται οι σημαντικότερες διαστάσεις της αγοράς εργασίας στην Αχαΐα. Τέλος, στην τρίτη ενότητα τονίζονται ορισμένες πρόσθετες όψεις της λειτουργίας της αγοράς εργασίας σε αυτή την περιοχή.

#### **5.1 Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Η έννοια της τοπικής αγοράς εργασίας είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με τον χώρο, καθώς προσδιορίζεται από συγκεκριμένα χωρικά όρια. Τα χωρικά όρια μπορούν να έχουν διοικητικό, θεσμικό και χωροθετικό χαρακτήρα. Δεν παύουν ωστόσο να προσδιορίζουν μια συγκεκριμένη περιοχή η οποία διακρίνεται από τις υπόλοιπες μέσα από τη χρήση συγκεκριμένων χωρικών ορίων (Λαμπριανίδης, 2001:87).

Όπως έχει τονιστεί από τον θεμελιώδη ορισμό του Kerr (1954:93), οι τοπικές αγορές εργασίας είναι περιοχές που καθορίζονται μέσα από γεωγραφικά και επαγγελματικά όρια. Η σύνδεση αυτή καθιστά συχνά δυσδιάκριτα τα όρια ανάμεσα στον χώρο και στο αντικείμενο της απασχόλησης. Ωστόσο η τοπική αγορά εργασίας ορίζεται ως εκείνη η αγορά στην οποία οι εργαζόμενοι προσφέρουν την εργασία τους και οι εργοδότες την επιζητούν εντός των ορίων της. Σύμφωνα με αυτή την προσέγγιση σημαντικό ρόλο διαδραματίζουν στην ισορροπία της τοπικής αγοράς εργασίας οι αντιλήψεις των ατόμων καθώς και η ευκολία μετακίνησής τους εντός των τοπικών αγορών.

Συνακόλουθα ο Robinson (1970:30-31) τονίζει ότι το βασικό προσδιοριστικό στοιχείο μιας τοπικής αγοράς εργασίας είναι η γεωγραφική περιοχή. Η γεωγραφική περιοχή περιλαμβάνει το πραγματικό ή το δυνητικό εργατικό δυναμικό το οποίο απασχολείται στις επιχειρήσεις και στους οργανισμούς που δραστηριοποιούνται στα όρια της. Ωστόσο, η προσέγγιση αυτή δεν παύει να τονίζει ότι ο προσδιορισμός μιας τοπικής αγοράς δεν παύει να είναι δύσκολος υπό την έννοια ότι μέρος του εργατικού δυναμικού, μπορεί να κατοικεί στα γεωγραφικά της όρια και να απασχολείται στα γεωγραφικά όρια μιας άλλης (π.χ. γειτονικής) αγοράς εργασίας.

Ακόμη ο Lever (1980), διευκρινίζει ότι οι τοπικές αγορές εργασίας αποτελούν υποσύνολα της γενικής αγοράς εργασίας. Εντός των τοπικών αγορών εργασίας υπάρχει ένα συγκεκριμένο χωρικό εύρος προοπτικών απασχόλησης για το εργατικό δυναμικό της

περιοχής. Σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη των τοπικών αγορών εργασίας διαδραματίζει αναμφίβολα το επίπεδο του εισοδήματος και της ευρύτερης επιχειρηματικής δραστηριότητας που αναπτύσσεται στην περιοχή.

Από τις παραπάνω εννοιολογικές αποσαφηνίσεις μπορεί να γίνει κατανοητό, ότι κυρίαρχο χαρακτηριστικό των τοπικών αγορών εργασίας είναι ο χώρος. Εντός του τοπικού χώρου, αναπτύσσεται η προσπάθεια εξεύρεσης εργασίας εκ μέρους των εργαζομένων και κάλυψης αναγκών εκ μέρους των επιχειρήσεων και των οργανισμών. Ωστόσο η δυναμική ανάπτυξη των σύγχρονων οικονομιών και η εστίαση εν πολλοίς στην περιφερειακή ανάπτυξη (Κουρλιούρος, 2009:381), έχει αναδείξει νέες όψεις των τοπικών αγορών εργασίας.

Ακόμη θεωρείται χρήσιμο να τονιστεί ότι οι τοπικές αγορές εργασίας εκτός από τα γενικά οικονομικά χαρακτηριστικά προσδιορίζονται και από τα τοπικά θεσμικά στοιχεία. Οι θεσμοθετημένες δομές, οι κοινωνικές σχέσεις, και οι κυρίαρχες νόρμες συμπεριφοράς που υιοθετούνται από τον τοπικό πληθυσμό συμβάλλουν στη διαμόρφωση της ισορροπίας. Με άλλα λόγια υπάρχει μια διαλεκτική σχέση ανάμεσα στα ειδικά τοπικά χαρακτηριστικά και στα γενικά οικονομικά στοιχεία που καθορίζουν την αγορά εργασίας (Ευστράτογλου, 2006).

Υπό αυτό το πρίσμα σχετική μπορεί να θεωρηθεί και η ανάλυση των Hasluck&Duffy (1992), οι οποίοι τονίζουν πως οι τοπικές αγορές εργασίας διαμορφώνονται και αναπτύσσονται δυναμικά και όχι στατικά. Και αυτό διότι η σύνδεση μιας τοπικής αγοράς εργασίας με τις γειτονικές της, πραγματοποιείται διαμέσου της μεταφοράς κεφαλαίων, αγαθών και εργαζομένων. Συνεπώς, κάθε τοπική αγορά εργασίας είναι ετερογενής, υπό την έννοια ότι διαμορφώνεται εντός ενός συγκεκριμένου πλαισίου, με τις γειτονικές αγορές να διαδραματίζουν καίριο ρόλο.

Με άλλα λόγια το στοιχείο που αναδεικνύεται δεν είναι άλλο από την τάση για επέκταση των τοπικών αγορών εργασίας προς τον εγγύς οικονομικό χώρο. Η φυγόκεντρη τάση των τοπικών αγορών εργασίας βασίζεται στην αναζήτηση νέων επενδυτικών ευκαιριών καθώς και στην ενίσχυση της σημασίας που έχει η περιφερειακή ανάπτυξη. Όμως εύκολα μπορεί να γίνει κατανοητό ότι κεντρικό ρόλο στην ανάπτυξη των τοπικών αγορών διαδραματίζει το εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό, που δεν είναι άλλο από τα στελέχη των επιχειρήσεων και των οργανισμών.

## 5.2 Η ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΑΧΑΪΑ

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω η αγορά εργασίας σε ένα οικονομικό σύστημα προσδιορίζεται και προσδιορίζει την οικονομική δραστηριότητα, προκειμένου να κατανοηθούν τα βασικά χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας. Πρωτίστως, η μελέτη του κατά κεφαλήν εισοδήματος αποτυπώνει σε σημαντικό βαθμό το επίπεδο της ευημερίας στην περιοχή.

2005	2006	2007	2008*	2009*	2010*
15.297,69	16.800,42	17.553,44	17.694,62	16.605,66	15.846,68
<b>Μεταβολή</b>	9,82%	4,48%	0,80%	-6,15%	-4,57%

Πίνακας 5.1 Κατά Κεφαλήν Εισόδημα στο Νομό Αχαΐας

2005	2006	2007	2008*	2009*	2010*
<b>17.386</b>	<b>18.713</b>	<b>19.938</b>	<b>20.753</b>	<b>20.481</b>	<b>19.646</b>
<b>Ποσοστό</b>	<b>7,63%</b>	<b>6,55%</b>	<b>4,09%</b>	<b>-1,31%</b>	<b>-4,08%</b>

Πίνακας 5.1Α Κατά Κεφαλήν Εισόδημα στην Ελλάδα

*Πηγή Ελληνική Στατιστική Αρχή (ποσά σε χιλιάδες ευρώ)*

Όπως φαίνεται και από τον παραπάνω πίνακα, το κατά κεφαλήν εισόδημα στην περιφερειακή ενότητα Αχαΐας υπέστη μια σημαντική άνοδο κατά τη διάρκεια των ετών 2006 και 2007. Αντίστοιχα η στασιμότητα του 2008, εξελίχθηκε σε μείωση για το 2009 καθώς και για το 2010. Ενδεικτικό χαρακτηριστικό της οικονομικής κρίσης είναι ότι το κατά κεφαλήν ακάθαρτο προϊόν στην Αχαΐα το 2010 (15.846,68) προσέγγισε το ίδιο μέγεθος που αναφέρεται στο 2005 (15.297,69).

Η καθοδική αυτή πορεία διακρίνεται και παρακάτω όπου το κατά κεφαλήν εισόδημα της περιοχής συγκρίνεται με το σύνολο της χώρας, αλλά και την περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας. Τόσο στον πίνακα 5.1<sup>Α</sup> όπου διακρίνονται τα συνολικά στοιχεία για την εξέλιξη του κατά κεφαλήν εισοδήματος στην Ελλάδα, όσο και στον πίνακα 5.2 τα αποτελέσματα είναι χαρακτηριστικά. Σε απόλυτες τιμές επήλθε μια σημαντική μείωση που επανέφερε το εισόδημα του 2009 σε επίπεδα μικρότερα του εισοδήματος του 2007. Ωστόσο σε σχετικές τιμές η πτώση ήταν εντονότερη στο νομό Αχαΐας.

Σχετικά με το σύνολο της χώρας παρουσιάστηκε μια εμφανής καθοδική δραστηριότητα. Αναλυτικότερα από το 87,99% το 2005, επήλθε μια αύξηση το 2006 (89,78%) για να ξεκινήσει η μειωτική πορεία που το 2010 έφτασε το 80,66%. Παρά το γεγονός ότι η Αχαΐα είναι η περιοχή με τη μεγαλύτερη ευημερία σε σύγκριση με τις περιοχές της Δυτικής Ελλάδας (Ηλεία και Αιτωλοακαρνανία) ωστόσο η θετική αυτή σχέση βγήκε μειούμενη κατά τη διάρκεια αυτών των χρήσεων. Από το 115,25% του 2005, και το 119,52% του 2007, η πτώση που εκκίνησε το 2008 (118,47%), έφτασε το 114,42% το 2010. Αξίζει ακόμη να σημειωθεί ότι σε σχέση με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο η περιοχή της Αχαΐας βρίσκεται σε σχετική υστέρηση που πλέον προσεγγίζει το 65%.

	2005	2006	2007	2008*	2009*	2010*
<b>Σύνολο Χώρας</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Νομός Αχαΐας</b>	<b>87,99%</b>	<b>89,78%</b>	<b>88,04%</b>	<b>85,26%</b>	<b>81,08%</b>	<b>80,66%</b>
<b>Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας</b>	<b>115,25%</b>	<b>118,95%</b>	<b>119,52%</b>	<b>118,47%</b>	<b>116,13%</b>	<b>114,42%</b>

Πίνακας 5.2 Σύγκριση Κατά Κεφαλήν Εισοδήματος στο Νομό Αχαΐας με το Σύνολο της Χώρας και την Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας

*Πηγή Ελληνική Στατιστική Αρχή*

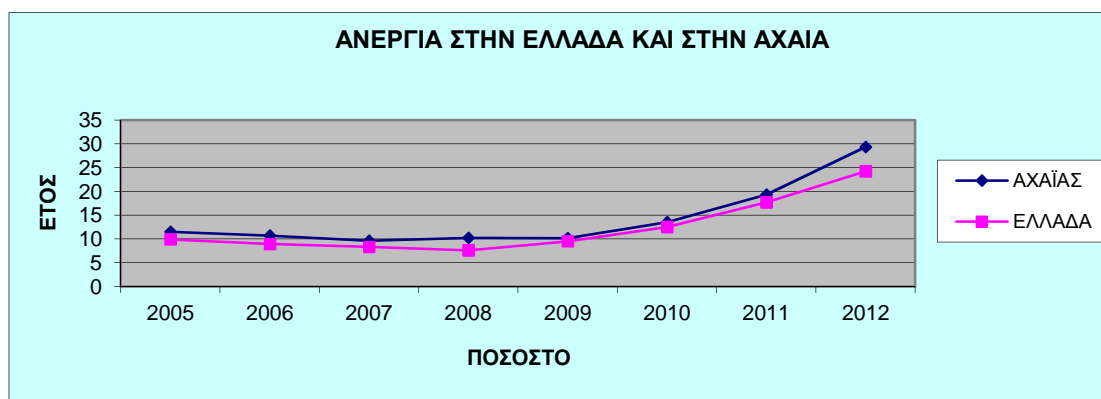
	Πρωτογενής Τομέας	Συνολική Μεταποίηση	Κατασκευές	Εμπόριο	Υπηρεσίες	Σύνολο
<b>2005</b>	228	666	426	1.120	2.124	4.564
<b>2006</b>	225	807	620	1.176	2.157	4.984
<b>2007</b>	221	851	569	1.200	2.393	5.235
<b>2008*</b>	204	742	501	1.306	2.592	5.345
<b>2009*</b>	191	661	370	1.085	2.832	5.139
<b>2010*</b>	187	659	211	1.070	2.746	4.873

Πίνακας 5.3 Διάρθρωση της Παραγωγικής Δραστηριότητας στο Νομό Αχαΐας

Πηγή Ελληνική Στατιστική Αρχή (ποσά σε εκατομμύρια ευρώ)

Η γενικότερη πτώση της οικονομικής δραστηριότητας διακρίνεται και στον παραπάνω πίνακα, σχετικά με τη διάρθρωση της οικονομικής δραστηριότητας. Είναι αξιοσημείωτο όπως και στην περίπτωση του κατά κεφαλήν Α.Ε.Π. το σύνολο της προστιθέμενης αξίας που παρήχθη στο νομό Αχαΐας το 2010 (4.873 δις), ήταν σχεδόν ίδιο με αυτό του 2005 (4.564 δις). Με εξαίρεση τις υπηρεσίες που εμφάνισαν σημαντική αύξηση, οι υπόλοιποι τομείς μείωσαν την συμμετοχή τους. Αναλυτικότερα, τόσο ο πρωτογενής τομέας, όσο και η μεταποίηση και κυρίως οι κατασκευές σημείωσαν μείωση, με το εμπόριο να ακολουθεί αυτήν την τάση.

Τα ευρήματα αυτά πιστοποιούν επί της ουσίας ότι η ζήτηση εργασίας στην Αχαΐα κυρίως αναφέρεται στον κλάδο των υπηρεσιών. Η καταλυτική πτώση των κατασκευών κυρίως αναφέρεται στη δραματική πτώση της οικοδομικής δραστηριότητας και στη συνακόλουθη κάμψη της ζήτησης για ειδικότητες που εξαρτώνται από αυτή. Ακόμη η υποχώρηση του εμπορίου και του πρωτογενούς τομέα εκτός από το ότι είναι συνυφασμένη με την οικονομική κρίση αποδεικνύει επίσης και μια ευρύτερη τάση αναδιάρθρωσης της απασχόλησης.



Διάγραμμα 5.5 Ποσοστό Ανεργίας στην Περιφερειακή Ενότητα Αχαΐας και στην Ελλάδα

Πηγή Ελληνική Στατιστική Αρχή

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<b>ΑΧΑΪΑΣ</b>	11,5	10,7	9,6	10,2	10,2	13,5	19,3	29,3
<b>ΕΛΛΑΔΑ</b>	9,9	8,9	8,3	7,6	9,5	12,5	17,7	24,2

*Πίνακας 5.3.Α Ποσοστό Ανεργίας στην Περιφερειακή Ενότητα Αχαΐας και στην Ελλάδα*

Η επίδραση της οικονομικής κρίσης στη λειτουργία της αγοράς εργασίας στην περιφερειακή ενότητα της Αχαΐας, μπορεί να γίνει κατανοητή και από την εξέλιξη του δείκτη ανεργίας. Η σχετική ανάκαμψη της οικονομικής δραστηριότητας που παρατηρήθηκε μέχρι το 2007 στην περιοχή, οδήγησε στη μείωση της ανεργίας στο 9,6% του συνόλου των οικονομικά ενεργών. Ωστόσο από το έτος αυτό και πέρα, παρατηρείται μια αύξηση της ανεργίας στο νομό, που από το 10,2% το 2010 φτάνει στο 29,3% το 2012. Αναμφίβολα πρόκειται για μια ιδιαίτερη αύξηση η οποία ουσιαστικά συνδέεται με την υποβάθμιση της οικονομικής ευημερίας και φυσικά την εδραίωση της οικονομικής κρίσης.

Η πορεία της ανεργίας στην περιφερειακή ενότητα της Αχαΐας ακολουθεί την καμπύλη ανεργίας του συνόλου της χώρας, όπως φαίνεται και στο παραπάνω διάγραμμα. Το σχήμα «U» που έχει η καμπύλη μπορεί να ερμηνευθεί και με όρους οικονομικής κρίσης, με την ανεργία όμως στην περιοχή μελέτης να έχει αυξηθεί περισσότερο σε σύγκριση με το σύνολο της χώρας. Συνεπώς, η προοπτική απασχόλησης στην περιοχή της Αχαΐας εξακολουθεί να αντιμετωπίζει σημαντικά προβλήματα.

Αν ληφθεί υπόψη ότι σχεδόν το 1/3 του εργατικού δυναμικού είναι άνεργο στην περιοχή, μπορεί να καταστεί κατανοητό ότι η αγορά εργασίας της περιοχής παρουσιάζει μια σημαντική στρέβλωση. Η προσφορά εργασίας που υπάρχει στο νομό δεν μπορεί να απορροφηθεί από την υπάρχουσα ζήτηση.

<b>Χρονολογία</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008*</b>	<b>2009*</b>	<b>2010*</b>
<b>Δυτική Ελλάδα</b>	<b>9.735</b>	<b>10.391</b>	<b>10.838</b>	<b>11.060</b>	<b>10.634</b>	<b>10.326</b>
Αιτωλοακαρνανία	2.796	2.821	2.853	2.899	2.861	2.814
Αχαΐα	5.105	5.662	5.972	6.079	5.767	5.544
Ηλεία	1.834	1.908	2.013	2.082	2.007	1.968
<b>Χρονολογία</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008*</b>	<b>2009*</b>	<b>2010*</b>
Αιτωλοακαρνανία	28,72%	27,15%	26,32%	26,21%	26,90%	27,25%
Αχαΐα	52,44%	54,49%	55,10%	54,97%	54,23%	53,69%
Ηλεία	18,84%	18,36%	18,57%	18,82%	18,87%	19,06%

*Πίνακας 5.4 Διάρθρωση της Παραγωγικής Δραστηριότητας στη Δυτική Ελλάδα με βάση το συνολικό παραγόμενο προϊόν*

*Πηγή Ελληνική Στατιστική Αρχή (ποσά σε εκατομμύρια ευρώ)*

Ακόμη σημαντική πληροφόρηση παρέχεται από τον παραπάνω πίνακα όπου παρίσταται το συνολικό παραγόμενο προϊόν στην περιφέρεια της Δυτικής Ελλάδας. Η αύξηση του παραγόμενου προϊόντος σε ονομαστικές τιμές ανάμεσα στις χρήσεις 2005 και 2010, υπήρξε μικρή για το σύνολο της περιφέρειας. Εντούτοις η μεγαλύτερη αύξηση με απόλυτους

αριθμούς παρατηρήθηκε στην Αχαΐα, ενώ η μικρότερη στην Αιτωλοακαρνανία με την Ηλεία να βρίσκεται στη μέση.

Η σημασία της Αχαΐας για την ευρύτερη ανάπτυξη της περιοχής, μπορεί να γίνει κατανοητή και από την ποσοστιαία συμμετοχή της στο συνολικό παραγόμενο προϊόν της περιφέρειας. Εντός της Αχαΐας παράγεται περισσότερο από το μισό παραγόμενο προϊόν της Δυτικής Ελλάδας. Παρά τις διακυμάνσεις και τις μικρές υποχωρήσεις στη διάρκεια της χρονικής περιόδου 2005-2010, η θέση της Αχαΐας έχει παραμείνει σταθερή.

Με άλλα λόγια μπορεί εύκολα να υποστηριχθεί ότι η ευρύτερη περιφερειακή ανάπτυξη της Δυτικής Ελλάδας προσδιορίζεται σε σημαντικό βαθμό από την Αχαΐα. Λαμβάνοντας υπόψη τα όσα αναλύθηκαν παραπάνω και ειδικότερα την σχέση ανάμεσα στην απασχόληση και στην οικονομική ανάπτυξη, η επίδραση της περιοχής καθίσταται ακόμη περισσότερο σημαντικότερη.

Όπως εύκολα μπορεί να γίνει κατανοητό, το πρόβλημα κυρίως έχει μακροοικονομική διάσταση, υπό την έννοια ότι συνδέεται άμεσα με την τρέχουσα οικονομική κρίση. Ωστόσο η επιμέρους ανάλυση μπορεί να αναδείξει σημαντικές όψεις του ζητήματος.

### 5.3 ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ

Η εμπειρική ανάλυση της αγοράς εργασίας στην Αχαΐα περιλαμβάνει κυρίως τη μελέτη της προώθησης της ζήτησης εργασίας μέσα από το διαδίκτυο αλλά και από τις τοπικές εφημερίδες. Ο στόχος ειδικότερα είναι η μελέτη της ζήτησης εργασίας, η οποία φυσικά υπάρχει και εκτός του διαδικτύου, αλλά δημοσιοποιούνται μέσω αυτού. Ο στόχος αυτής της διαδικασίας είναι η μείωση του χρόνου αλλά και του κόστους συναλλαγών ανάμεσα στις επιχειρήσεις και στους εργαζόμενους. Λαμβάνοντας υπόψη ότι η οικονομική κρίση είναι ιδιαίτερα έντονη, η επιλογή αυτής της πρακτικής μπορεί να συμβάλλει άμεσα στην ισορροπία της τοπικής αγοράς εργασίας.

Η ιστοσελίδα [www.kariera.gr](http://www.kariera.gr) αποτελεί μια δυναμική υπηρεσία η οποία λειτουργεί με σκοπό τη δημιουργία θετικών συνθηκών ώστε οι φορείς της ζήτησης και της προσφοράς εργασίας να έρχονται σε άμεση επαφή. Μέσα από τη δημοσιοποίηση των θέσεων εργασίας που υπάρχουν καθώς και την προβολή των βιογραφικών των ενδιαφερομένων λαμβάνει χώρα η ισορροπία σε αυτό το πεδίο. Όπως είναι ευνόητο υπάρχουν εργασίες για όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης και εξειδίκευσης.

Πληκτρολογώντας τη λέξη «Πάτρα» στην σχετική μηχανή αναζήτησης της ιστοσελίδας προκύπτουν συνολικά 12 θέσεις εργασίας. Όπως τονίστηκε και στην προηγούμενη ενότητα, η εδραίωση του τριτογενούς κλάδου των υπηρεσιών διακρίνεται και σε αυτό το πεδίο. Ειδικότερα οι θέσεις εργασίας που αναδεικνύονται είναι οι εξής:

- Σύμβουλοι Διαφήμισης
- Ανεξάρτητοι Πωλητές (2)
- Σύμβουλοι Πωλήσεων
- Ασφαλιστικοί Σύμβουλοι
- Υπάλληλοι Υποδοχής σε Ξενοδοχεία
- Πωλητές σε τηλεφωνική εταιρία
- Συνεργάτης σε επικοινωνιακές δραστηριότητες (2)
- Υπάλληλοι Αποθήκης
- Εξυπηρέτηση Πελατών
- Γραμματειακή Υποστήριξη

Από τα παραπάνω μπορεί εύκολα να καταστεί κατανοητό ότι ο τομέας των υπηρεσιών κυριαρχεί στην αναζήτηση εργασίας μέσω του διαδικτύου. Είναι ενδεικτικό ότι όλες οι παραπάνω θέσεις προκύπτουν ως αποτέλεσμα αναζήτησης αν στη λέξη κλειδί, μπει η φράση «Δυτική Ελλάδα». Είναι εύλογο, ότι η Πάτρα ως πρωτεύουσα της περιφέρειας προσελκύει το σχετικό ενδιαφέρον για ανάπτυξη της οικονομικής δραστηριότητας (<http://www.kariera.gr/INTL/JobSeeker/Jobs/JobResults.aspx?:2013>).

Συγκρίνοντας τα αποτελέσματα της άνωθεν αναζήτησης στο συγκεκριμένο ιστότοπο, με αναζήτηση που πραγματοποιήθηκε τον Ιανουάριο 2014, παρατηρούνται:

- Σύμβουλοι Διαφήμισης (2)
- Ανεξάρτητοι Πωλητές
- Σύμβουλοι Πωλήσεων (4)
- Ασφαλιστικοί Σύμβουλοι (1)
- Υπάλληλοι Υποδοχής σε Ξενοδοχεία (1)
- Πωλητές σε κατάσταση λιανικής πώλησης (3)
- Υπεύθυνος καταστήματος λιανικής πώλησης (3)
- Ιατρικός επισκέπτης
- Μηχανικοί Software (3)

Συγκριτικά με τον Αύγουστο 2013 παρατηρείται μια μικρή αύξηση στην ζήτηση υποψηφίων ειδικότερα στον τομέα της λιανικής πώλησης. Επίσης, παρατηρείται η ζήτηση για εξειδικευμένες θέσεις εργασίας όπως οι μηχανικοί software καθώς και στον τομέα της λιανικής πώλησης.

Με άλλα λόγια μπορεί να υποστηριχθεί ότι ο κλάδος των υπηρεσιών αντιμετωπίζει περισσότερες ευκολίες στην αναζήτηση στελεχών και στην κάλυψη των αναγκών του μέσω του διαδικτύου. Ωστόσο το εύρημα αυτό, έχει σχετική υπόσταση υπό την έννοια ότι περιορίζεται στο διαδίκτυο και δεν καλύπτει το σύνολο της αγοράς εργασίας. Θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι το εύρημα που απορρέει από την ιστοσελίδα του [www.kariera.gr](http://www.kariera.gr) δεν είναι άλλο από το ότι οι θέσεις απασχόλησης που αφορούν τον κλάδο των υπηρεσιών προβάλλονται ευκολότερα από το διαδίκτυο.

Επιπρόσθετα η εταιρία Adecco εξειδικεύεται στην παροχή υπηρεσιών που επιχειρούν να μειώσουν την απόσταση που χωρίζει τους εργοδότες και τους εργαζόμενους. Εκτός από τις πραγματικές υπηρεσίες διαμεσολάβησης ανάμεσα στους φορείς της ζήτησης και της προσφοράς εργασίας, η εταιρία δημοσιοποιεί μέρος των θέσεων εργασίας που υπάρχουν και στο διαδίκτυο. Η εστίαση στις τοπικές αγορές εργασίας υπάρχει και σε αυτό το site παρέχοντας τη δυνατότητα να επιλέξουν σε ποια εταιρία θα αποστείλουν το βιογραφικό τους.

Στην σχετική αναζήτηση η θέση που βρέθηκε είναι μία και αναφέρεται σε πωλητή/τρια καταστήματος τεχνολογίας στην πόλη της Πάτρας. Στην σχετική ανάρτηση υπάρχουν και τα προσόντα που καλείται να εκπληρώνει ο υποψήφιος τα οποία είναι τα ακόλουθα σύμφωνα με το Πλαίσιο 5.1:



- Εξυπηρέτηση πελατών
- Προώθηση - πώληση των προϊόντων

### **Προφίλ Υποψηφίου**

- Τελειόφοιτος/η ή Απόφοιτος/η ΙΕΚ/ΤΕΙ/ΑΕΙ
- Αντίστοιχη προϋπηρεσία έως και ένα (1) έτος θα συνεκτιμηθεί
  - Πολύ καλή γνώση της αγγλικής γλώσσας
  - Εξοικείωση με τις εφαρμογές MS Office
- Άνεση στην επικοινωνία, ομαδικό πνεύμα, ευγένεια, πελατοκεντρικός τρόπος σκέψης

### **Παροχές Εταιρίας**

- Πλήρες πακέτο αποδοχών
- Συνεχής εκπαίδευση

*Πλαίσιο 6.1 Προσόντα Υποψηφίου σε σχετική θέση στην Πάτρα.*

*Πηγή:*

<http://www.adecco.gr/elgr/Search.aspx?SearchFor=%u03a0%u03ac%u03c4%u03c1%u03b1>

Από τα περιεχόμενα του πλαισίου μπορεί να γίνει αντιληπτό ότι η θέση αυτή αφορά άτομο σχετικά εξειδικευμένο, απόφοιτο Α.Ε.Ι. / Τ.Ε.Ι. ή Ι.Ε.Κ. , η προϋπηρεσία αναμφίβολα αποτελεί ένα πρόσθετο προσόν το οποίο συνδυασμένο με πολύ καλή γνώση της αγγλικής και χειρισμού του MsOffice μπορεί να οδηγήσει στη λήψη της θέσης. Αυτό που έχει σημασία είναι πέρα από τα τυπικά προσόντα, σημαντικό ρόλο διαδραματίζουν, και τα άτυπα προσόντα όπως είναι η άνεση στην επικοινωνία και στην επαφή με το καταναλωτικό κοινό. Θεωρείται χρήσιμο να τονιστεί ότι και αυτή η θέση εργασίας συνιστά μέρος του ευρύτερου συνόλου του τριτογενούς τομέα. Τέλος, σε πιο πρόσφατη αναζήτηση που πραγματοποιήθηκε, δεν βρέθηκε κάποια ανάρτηση αγγελίας.

Τέλος, επιχειρείται να προσδιοριστούν ορισμένα χαρακτηριστικά της τοποθέτησης των φορέων προσφοράς εργασίας. Εκτός δηλαδή από την υποβολή του βιογραφικού σε κάποια σχετική ιστοσελίδα, οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να προβαίνουν σε ανάρτηση των προσόντων τους μέσω της χρήσης συγκεκριμένων εφαρμογών. Μια τέτοια χαρακτηριστική περίπτωση είναι το μέσο LinkedIn όπου οι άνθρωποι πόροι έχουν τη δυνατότητα να προβάλλουν τις δεξιότητες και τα προσόντα τους. Κάθε εργαζόμενος-μέλος της εφαρμογής μπορεί να αναπτύξει στην προσωπική του ιστοσελίδα το δικό του προφίλ. Ακόμη μέσω της σύνδεσης του με άλλες εφαρμογές μπορεί να ενημερώνεται για σχετικές εξελίξεις στους κλάδους που τον ενδιαφέρουν.

Η πληκτρολόγηση της λέξης «Πάτρα» στην σχετική υπηρεσία φανερώνει αυτόματα 45 αποτελέσματα ατόμων. Κάθε ένα από αυτά δημοσιεύει στο προφίλ του τις δεξιότητες του, τις σπουδές που έχει ολοκληρώσει καθώς και τις ευρύτερες διαστάσεις της εμπειρίας τους. Είναι χαρακτηριστικό εντούτοις ότι το κοινό στοιχείο των συμμετεχόντων σε αυτό το site είναι το υψηλό επίπεδο της κατάρτισης και των δυνατοτήτων τους. Ακόμη κατά κανόνα πρόκειται για στελέχη που απασχολούνται είτε στον τριτογενή, είτε στο δευτερογενή τομέα.

Μια ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα διάσταση της λειτουργίας αυτής της εφαρμογής είναι ότι μπορεί να γίνει αναζήτηση εργασίας με βάση τις επιλογές του χρήστη. Παρά το ότι η χρήση της λέξης «Πάτρα» δεν επέφερε κάποια αποτελέσματα, ωστόσο η μελέτη των προφίλ των χρηστών μέσα από τη διασύνδεση τους με άλλους χρήστες μπορεί να αναδείξει σημαντικά

αποτελέσματα. Ειδικότερα η προβολή των προφίλ των εταιριών που δραστηριοποιούνται στην Πάτρα και στη Δυτική Ελλάδα και η ανάγνωση τους από τους χρήστες δύναται να συμβάλει στην ισορροπία της αγοράς. Ωστόσο, η ισορροπία της αγοράς σε αυτή την περίπτωση διαμορφώνεται μέσα από την κατανομή της πληροφόρησης μεταξύ των ενδιαφερομένων μερών. Η χρήση του διαδικτύου και των τεχνολογικών εφαρμογών της πληροφορικής λειτουργεί ως μέσο προσέλκυσης επιχειρήσεων και εργαζομένων. Σε αντίθεση μάλιστα με τα δύο προηγούμενα μέσα που εξετάστηκαν εδώ, η δραστηριότητα αυτή είναι αρκετά πιο αυτορυθμιζόμενη καθώς ο ρόλος του μέσου (linkedin) είναι σαφώς πολύ μικρότερος. Αναφορά αξίζει να γίνει στην ιστοσελίδα [www.proson.gr](http://www.proson.gr) η οποία λειτουργεί επίσης ως ένα σημαντικό portaleύρεσης εργασίας (<http://www.proson.gr/:2013>). Στην ιστοσελίδα παρέχονται υπό μορφή αγγελιών πληροφορίες που αφορούν μια σειρά από διαφορετικούς κλάδους. Στο πλαίσιο που ακολουθεί αποτελεί μια χαρακτηριστική έκφραση της προώθησης των θέσεων εργασίας:

Apply Εργάτες - Τεχνίτες filter <input type="checkbox"/>	Εργάτες - Τεχνίτες (782)	Apply Εργάτες - Τεχνίτες filter
Apply Εκπαιδευτικοί filter <input type="checkbox"/>	Εκπαιδευτικοί (632)	Apply Εκπαιδευτικοί filter
Apply Ιδιωτικοί Υπάλληλοι filter <input type="checkbox"/>	Ιδιωτικοί Υπάλληλοι (465)	Apply Ιδιωτικοί Υπάλληλοι filter
Apply Πωλήσεις filter <input type="checkbox"/>	Πωλήσεις (434)	Apply Πωλήσεις filter
Apply Στελέχη Επιχειρήσεων - Πτυχιούχοι filter <input type="checkbox"/>	Στελέχη Επιχειρήσεων - Πτυχιούχοι (434)	Apply Στελέχη Επιχειρήσεων - Πτυχιούχοι filter
Apply Μηχανικοί/Τεχνικοί filter <input type="checkbox"/>	Μηχανικοί/Τεχνικοί (369)	Apply Μηχανικοί/Τεχνικοί filter
Apply Πληροφορική / Τηλεπικοινωνίες filter <input type="checkbox"/>	Πληροφορική / Τηλεπικοινωνίες (357)	Apply Πληροφορική / Τηλεπικοινωνίες filter
Apply Τουρισμός/Ξενοδοχεία/Εστιατόρια filter <input type="checkbox"/>	Τουρισμός/Ξενοδοχεία/Εστιατόρια (344)	Apply Τουρισμός/Ξενοδοχεία/Εστιατόρια filter
Apply Υγειονομικές Υπηρεσίες filter <input type="checkbox"/>	Υγειονομικές Υπηρεσίες (326)	Apply Υγειονομικές Υπηρεσίες filter
Apply Οικονομολόγοι/Λογιστές filter <input type="checkbox"/>	Οικονομολόγοι/Λογιστές (309)	Apply Οικονομολόγοι/Λογιστές filter
Apply Καθαριστές/στριες filter <input type="checkbox"/>	Καθαριστές/στριες (273)	Apply Καθαριστές/στριες filter
Apply Οδηγός filter <input type="checkbox"/>	Οδηγός (273)	Apply Οδηγός filter
Apply Ερευνητές/Επιστήμονες filter <input type="checkbox"/>	Ερευνητές/Επιστήμονες (252)	Apply Ερευνητές/Επιστήμονες filter
Apply Υπάλληλοι Γραφείου filter <input type="checkbox"/>	Υπάλληλοι Γραφείου (245)	Apply Υπάλληλοι Γραφείου filter
Apply Προσωπικές αγγελίες filter <input type="checkbox"/>	Προσωπικές αγγελίες (201)	

Πλαίσιο 6.2 Θέσεις Εργασίας στο Site [www.proson.gr](http://www.proson.gr)

Πηγή: <http://www.proson.gr>

Η συνεισφορά της συγκεκριμένης ιστοσελίδας έγκειται στο ότι οι θέσεις που προσφέρονται τονίζονται και με βάση την σχέση τους με τις περιφέρειες της χώρας. Υπό αυτή την προοπτική οι εργαζόμενοι που αναζητούν εργασία εντός της περιφέρειας Δυτικής Ελλάδας έχουν τη δυνατότητα να πληροφορηθούν για τις υφιστάμενες θέσεις εργασίας. Το

ίδιο ισχύει και για τις επιχειρήσεις της περιοχής όπου μπορούν να δημοσιεύσουν τα χαρακτηριστικά της ζήτησης εργασίας τους.

Τέλος, μεγάλο ενδιαφέρον παρουσιάζει η εύρεση εργασίας μέσω τοπικών εφημερίδων. Παρόλο που σήμερα το διαδίκτυο τείνει να παραγκωνίσει κάθε μορφή ενημέρωσης, οι έντυπες πηγές πληροφόρησης αποτελούν ακόμα ένα σημαντικό κομμάτι της καθημερινής ζωής. Από αυτό, όπως είναι λογικό, δεν εξαιρείται η εύρεση θέσεων εργασίας με τη χρήση εφημερίδων. Ειδικά στη σημερινή εποχή που χαρακτηρίζεται από τις τρομερές επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης, οι ενδιαφερόμενοι για εργασιακή απασχόληση εξαντλούν κάθε πηγή πληροφόρησης, για την εύρεση κάποιου είδους εργασίας που θα τους εξασφαλίσει τα προς το ζην.

Μετακινώντας το ενδιαφέρον μας σε τοπικό επίπεδο και συγκεκριμένα στην περιοχή της Πάτρας αλλά και της ευρύτερης περιοχής της Αχαΐας, μπορούμε να δούμε πως υπάρχει ένας αξιοσημείωτος αριθμός εφημερίδων, που δίνει τη δυνατότητα τόσο σε υποψηφίους όσο και σε παρόχους εργασίας, ικανοποίησης των εργασιακών αναγκών της εκάστοτε πλευράς. Βέβαια αυτή η προσφορά – ζήτηση σε καμία περίπτωση δεν έχει την ίδια δυναμική που ενδεχομένως να είχε τα προηγούμενα χρόνια, παρόλα αυτά όμως διατηρείτε σε ένα ικανοποιητικό επίπεδο .

Όσον αφορά τη προσωπική έρευνα, βασίστηκε στις τοπικές εφημερίδες «Πελοπόννησος» και «7 μέρες αγγελίες», οι οποίες περιέχουν ειδικές σελίδες για θέματα εργασίας. Έπειτα από μελέτη που έγινε σε αρκετά έντυπα μπορούμε να συμπεράνουμε πως η πλειοψηφία των αγγελιών αφορά τον τριτογενή τομέα. Πιο συγκεκριμένα οι αγγελίες αυτές απευθύνονταν σε άτομα νεαρής ηλικίας και κυρίως κοπέλες για απασχόληση σε κέντρα διασκέδασης και ψυχαγωγίας(καφετέριες, νυχτερινά μαγαζιά, μπαρ, εστιατόρια γρήγορου φαγητού-fastfood), καθώς και την προώθηση προϊόντων διάφορων εταιριών. Σχεδόν όλες οι αγγελίες αυτού του είδους δεν ήταν απαιτητικές ούτε σε μορφωτικό επίπεδο ούτε σε εμπειρία και δεξιότητες των υποψηφίων.

Από την άλλη μεριά ,αν και σε μικρότερο βαθμό, υπήρχαν αγγελίες οι οποίες απαιτούσαν συγκεκριμένα χαρακτηριστικά από τον υποψήφιο της θέσης. Μερικές περιπτώσεις που αξίζει να αναφέρουμε είναι η θέση πολιτικού μηχανικού με προηγούμενη εργασιακή εμπειρία και εξειδικευμένες γνώσεις, η θέση γεωπόνου σε εταιρία γεωργικών προϊόντων και η θέση ειδικού παιδαγωγού σε ιδιωτικό σχολείο για άτομα με ειδικές ανάγκες. Σε αυτό το είδος προσφοράς θέσεων εργασίας κύριο χαρακτηριστικό ήταν οι υψηλές απαιτήσεις γνώσεων καθώς και η εργασιακή εμπειρία. Τέλος ένα πολύ μικρό κομμάτι αγγελιών αφορούσε την ζήτηση ατόμων με την ιδιότητα του τεχνίτη (ηλεκτρολόγος, υδραυλικός, συντηρητής ανελκυστήρων).

Εν κατακλείδι μπορούμε να πούμε με σιγουριά πως η εύρεση εργασίας μέσω διαδικτύου και εφημερίδων δεν παρουσιάζει μεγάλες διαφορές. Και στα δύο αυτά μέσα η προσφορά εργασίας κυμαίνεται στο ίδιο μήκος κύματος, με βασικό χαρακτηριστικό τη πτώση ζήτησης θέσεων εργασίας, σε σχέση με τα προηγούμενα χρόνια.

### 5.3.1 Συζήτηση

Τα παραπάνω ευρήματα έρχονται σε σχετική αρμονία για τους όρους λειτουργίας και ανάπτυξης της τοπικής αγοράς εργασίας στην Πάτρα, με βάση τα στατιστικά στοιχεία που μελετήθηκαν παραπάνω. Όπως έχει τονιστεί άλλωστε και παραπάνω, οι υπηρεσίες αποτελούν τον βασικό κλάδο που γνώρισε ανάπτυξη στην ευρύτερη αγορά της Αχαΐας παρά την οικονομική κρίση. Συνεπώς η δημοσιοποίηση των θέσεων εργασίας που αφορούν

επιχειρήσεις και οργανισμούς που δραστηριοποιούνται στον κλάδο αυτό, συνιστά επί της ουσίας έκφανση αυτής της εξέλιξης.

Λαμβάνοντας υπόψη ότι η πλειονότητα του εργατικού δυναμικού της ευρύτερης περιοχής δεν είναι απόφοιτοι της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (Ελληνική Στατιστική Αρχή, 2001 & 2011), είναι εύλογο ότι μια σειρά από διαρθρωτικές κινήσεις είναι χρήσιμο να υιοθετηθούν. Η κατάρτιση και η εκπαίδευση του προσωπικού προς δεξιότητες που συμβάλλουν στην ενίσχυση της απασχόλησης του τριτογενούς τομέα αναμφίβολα θα παρέχει σημαντικές βελτιώσεις στην ισορροπία της τοπικής αγοράς εργασίας. Ωστόσο σε καμία περίπτωση η διαδικασία κατάρτισης δεν πρέπει να μην λάβει υπόψη της τους ανθρώπινους πόρους που μπορούν να απασχοληθούν στους άλλους δύο τομείς.

Τα ευρήματα αυτά μπορούν να συνδυαστούν με τις εξελίξεις που αναφέρθηκαν στην αρχή της εργασίας σχετικά με την ολοένα αυξανόμενη παρουσία των τομέων του τριτογενούς τομέα στην παγκόσμια οικονομική δραστηριότητα. Λαμβάνοντας υπόψη ότι στο ελληνικό οικονομικό σύστημα οι υπηρεσίες και το εμπόριο έχουν σημαντική συνεισφορά στην παραγωγή προστιθέμενης αξίας, είναι ευνόητο ότι οι επενδύσεις οφείλουν να στραφούν προς αυτή την κατεύθυνση. Ειδικότερα οι νέες επενδύσεις που μπορούν να αναπτυχθούν θα πρέπει να εστιάσουν την παραγωγική τους δραστηριότητα, στην ενίσχυση των διαφοροποιημένων προϊόντων, που μπορούν να συμβάλουν στην ενίσχυση των εξαγωγών. Η τεχνογνωσία που έχει αποκτηθεί από τις ελληνικές επιχειρήσεις οι οποίες έχουν καταφέρει να παραμείνουν ενεργές παρά την έντονη οικονομική κρίση, και δραστηριοποιούνται στον τριτογενή τομέα μπορεί να λειτουργήσει καταλυτικά προς αυτή την κατεύθυνση. Ακόμη δεν πρέπει να παραβλεφθεί η ώθηση που μπορεί να δώσει η τοπική και κυρίως η περιφερειακή αυτοδιοίκηση στην ουσιαστικότερη εκμετάλλευση των συγκριτικών πλεονεκτημάτων της περιοχής της Αχαΐας.

Υπό αυτή την οπτική οι προτάσεις βελτίωσης είναι οι ακόλουθες:

- Παροχή κατάρτισης και εκπαίδευσης προς τους άνεργους με σκοπό την ενίσχυση των δεξιοτήτων και των γνώσεων τους, ώστε να μπορούν να απασχοληθούν σε περισσότερες εργασίες.
- Παροχή κινήτρων προς τις επιχειρήσεις του δευτερογενούς τομέα και των μονάδων του πρωτογενούς τομέα να προσλάβουν μακροχρόνια άνεργους.
- Ενίσχυση της στρατηγικής ηλεκτρονικής δημοσιοποίησης των ζητούμενων θέσεων εργασίας ώστε οι εργαζόμενοι να πληροφορούνται αμεσότερα για το τι συμβαίνει στην τοπική αγορά εργασίας. Μελέτη αντίστοιχων προσπαθειών που αναπτύσσονται από την περιφερειακή αυτοδιοίκηση στο εξωτερικό.
- Τέλος, ο βασικός συντονιστικός φορέας των παραπάνω κινήσεων μπορεί να είναι η Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας. Το θεσμικό αυτό σώμα μπορεί μέσα από τις κατάλληλες κινήσεις να προβεί σε άμεση βελτίωση της τοπικής αγοράς εργασίας. Η δημιουργία θετικών συνθηκών για την παραγωγή ανταγωνιστικών προϊόντων, ικανών να ανταποκριθούν στη διεθνή ζήτηση μπορεί να λειτουργήσει ως μέσο αντιμετώπισης της ανεργίας και να συμβάλλει στην οικονομική ανάκαμψη της περιοχής.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ

### ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

#### 6.1 ΤΑ ΒΑΣΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η βασική αποστολή της εργασίας ήταν η μελέτη των βασικών χαρακτηριστικών της τοπικής αγοράς εργασίας στην ευρύτερη περιοχή της Αχαΐας. Οι τοπικές αγορές εργασίας αναπτύσσονται εντός της τοπικής επικράτειας με τη διαφορά ότι δεν περιλαμβάνουν το σύνολο των οικονομικά ενεργών αλλά μόνο των ατόμων που διαμένουν σε μια συγκεκριμένη επικράτεια. Αυτό σημαίνει ότι οι τοπικές αγορές εργασίας έχουν εξειδικευμένο χαρακτήρα και συνάμα μια πιο περιορισμένη βάση ανάπτυξης. Η εξειδίκευση τους έγκειται στο ότι οι ανθρώπινοι πόροι των επιχειρήσεων και των οργανισμών έχουν συγκεκριμένο αντικείμενο εργασίας που συνδέεται άμεσα με την τοπική οικονομία. Αντίστοιχα η περιορισμένη βάση της τοπικής αγοράς εργασίας έγκειται στο ότι εκπροσωπούν σχετικά μικρό μερίδιο του συνολικού εργατικού δυναμικού.

Η εργασία αναπτύχθηκε με βάση αυτό το πλαίσιο εστιάζοντας τη μελέτη της στην τοπική αγορά εργασίας της Αχαΐας. Ο βασικός περιορισμός της εργασίας υπήρξε η σχετική ανεπάρκεια των στατιστικών στοιχείων που θα επέτρεπαν την ανάλυση εκ βάθρων της τοπικής αγοράς εργασίας. Ως χαρακτηριστικό παράδειγμα μπορεί να αναφερθεί ότι η μελέτη των όρων κατανομής των επενδύσεων παγίου κεφαλαίου αναφέρεται από τις στατιστικές υπηρεσίες ανά περιφέρεια και όχι ανά νομό.

Όπως τονίστηκε στο κείμενο η σύνδεση της αγοράς εργασίας με το σύνολο του οικονομικού συστήματος είναι μεγάλη και κυρίως λαμβάνει χώρα μέσω των επενδύσεων. Οι επενδύσεις προσελκύουν το ενδιαφέρον τόσο των εργαζομένων όσο και των επιχειρήσεων καθώς συμβάλλουν και μέσω της κατανάλωσης στην οικονομική ανάπτυξη. Ωστόσο οι ανθρώπινοι πόροι αποτελούν τους πλέον σημαντικούς φορείς των επιχειρήσεων καθώς σε σημαντικό βαθμό η ανάπτυξη τους προσδιορίζεται από την συνεισφορά αυτών στην προστιθέμενη αξία.

Όπως αποδείχθηκε από την έρευνα ο μοναδικός τομέας που έχει γνωρίσει ανάπτυξη στην Αχαΐα στη διάρκεια των τελευταίων ετών είναι αυτός των υπηρεσιών. Η συνεισφορά των επιχειρήσεων και των οργανισμών στην προστιθέμενη αξία της περιοχής που δραστηριοποιούνται στις υπηρεσίες έχει αυξηθεί σε σημαντικό βαθμό, παρά τις υποχωρήσεις των άλλων κλάδων. Ακόμη το κατά κεφαλήν εισόδημα έχει μειωθεί σημαντικά ενώ το ποσοστό ανεργίας του νομού προσεγγίζει σχεδόν το 30%.

Αναμφίβολα πρόκειται για ευρήματα που τονίζουν χαρακτηριστικά τις στρεβλώσεις και την ανισορροπία της τοπικής αγοράς εργασίας. Η αδυναμία της ζήτησης εργασίας να απορροφήσει την υπάρχουσα προσφορά, καθιστά αναμφίβολα ένα σημαντικό πρόβλημα της τοπικής ανάπτυξης του νομού. Με άλλα λόγια ενώ υπάρχει εργατικό δυναμικό, αυτό δεν μπορεί να απορροφηθεί κυρίως λόγω της οικονομικής κρίσης.

Η εδραίωση του τομέα των υπηρεσιών στην τοπική αγορά διακρίνεται και από την ηλεκτρονική δημοσιοποίηση των ζητούμενων θέσεων εργασίας. Σε όλες τις περιπτώσεις που ερευνήθηκαν κυριαρχούν οι θέσεις εργασίας του τριτογενούς τομέα, ενώ όπου υπάρχει η δυνατότητα, εξειδικευμένοι ανθρωπικοί πόροι προβάλλουν τα προσόντα τους. Με άλλα λόγια

το εύρημα έγκειται στο ότι η συνεχής εξειδίκευση και η εκτεταμένη χρήση των τεχνολογικών εφαρμογών πληροφορικής ενισχύει σε σημαντικό βαθμό τον τριτογενή τομέα των υπηρεσιών.

## **6.2 ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ**

Λαμβάνοντας υπόψη τη βαρύνουσα σημασία που έχουν οι ανθρώπινοι πόροι στην ανάπτυξη των επιχειρήσεων και στην ευρύτερη τοπική ανάπτυξη, η εργασία υποστηρίζει την ενίσχυση της κατάρτισης τους στην περιφερειακή ενότητα της Αχαΐας. Ειδικότερα η βελτίωση των γνώσεων και των δεξιοτήτων του ανθρωπίνου δυναμικού που μπορεί να απασχοληθεί στον τριτογενή τομέα είναι επιτακτική. Ακόμη η κινητοποίηση των επιχειρήσεων για περαιτέρω προσλήψεις όπως και η ενίσχυση των δεξιοτήτων των μακροχρόνια ανέργων μπορεί να είναι κριτικός. Τέλος ο συντονισμός αυτών των δραστηριοτήτων μπορεί να λάβει χώρα μέσα από την καίρια δραστηριοποίηση της Περιφέρειας Δυτικής Ελλάδας.

Όσον αφορά τη μελλοντική έρευνα, μπορεί να γίνει ανάλυση των τοπικών αγορών εργασίας στο σύνολο της χώρας. Κατά τους όρους αυτούς μπορούν να ανακύψουν σημαντικά ευρήματα σχετικά με τη λειτουργία των τοπικών αγορών εργασίας. Η λήψη μαζικής πληροφόρησης μπορεί να επιτρέψει άμεσα και την εφαρμογή των κατάλληλων πολιτικών βελτίωσης.

# ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

## Αγγλική

Borjas G. (1994), "The Economics of Immigration" *Journal of Economic Literature*, Vol. 32 (4), 1667-1717

Byars L. Rue L. (2003) *Human Resources Management*, McGraw Hill

Carnoy M., Castells M., Berner C., (1997), "Labour markets and employment practices in the age of flexibility: A case study of Silicon Valley", *International Labour Review*; Spring 1997; 136, 1-27

Evans, J. R., Jack, E. P. (2003), "Validating Key Results Linkages in the Baldrige Performance Excellence Model", *Quality Management Journal*, 10,(2), 7-24.

Greenwood M., McDowell J., (1986), "The Factor Market Consequences of U.S. Immigration" *Journal of Economic Literature*, Vol. 24 (4), 1738-1752

Hart R., Moutos T., (1995) *Human Capital Employment and Bargaining*. Cambridge University Press

Hart R., Moutos T., (1995) *Human Capital Employment and Bargaining*. Cambridge University Press

Hasluck C., Duffy K., (1992): "Explaining the operation of local labour markets." In: Campell M, Duffy K, (eds): *Local Labour Markets: Problems and Policies*. Longman, Great Britain.

Kerr C., (1954), "The balkanization of labour markets." in: Bakke E, (ed), *Labor mobility and economic opportunity*. London, Chapman and Hall, Ltd.

Kidd, J.M. (2006), *Understanding Career Counselling : Theory, research and practice*. Sage Publications Ltd.

Lau, R. S., May, B. E. (1998), "A win-win paradigm for quality of work life and business performance." *Human Resource Development Quarterly*, 9 (3), 211-226.

Lever, W., (1980): "The operation of local labour markets in Great Britain". *Papers of the Regional Science Association*, 44, (1), 37-55.

Mondy, W., Noe, R., Premeaux, S. (1999). «*Human Resource Management*». Prentice Hall.

Newstrom, J.W., Davis, K. (2002). «*Organizational Behavior – Human Behavior at Work*». McGraw-Hill. London.

Narula R., (1996), *Multinational Investment and Economic Structure*, London, Rutledge.

OECD, (1996), *Technology, Productivity and job Creation*, vol 2, analytical report, Paris.

Petit P., (1998), Transactional Service Corporations in the Process of Globalization, at KOZUL – WRIGHT, ROW THORN Eds.

O'Reilly, C.A., Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification and internalisation on prosocial behavior, Journal of Applied Psychology. 71, 492-499.

Robinson D., (1970): Local Labour Markets and wage structures. London, Gower Press.

Schuler, R. Jackson, S. (2003), «Human Resource Management, Positioning for the 21st Century». Minneapolis: WestPublishingCompany.

U..S. Department of Labor (1999), Testing and Assessment:an Employer's Guide to Good Practices, Employment and Training Administration

## Ελληνική

Αργεΐτης Γ. (2002) Παγκοσμιοποίηση ΟΝΕ και Οικονομική Προσαρμογή. Η Περίπτωση της Ελλάδας, Εκδόσεις Τυπωθήτων, Αθήνα

Borjas G. (2003) Τα Οικονομικά της Εργασίας, Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα

Γιαννακούρου Σ. (2007), Σημειώσεις για το μάθημα «Η μετανάστευση μέσα από στοιχεία εργασιακών σχέσεων και εργατικού δικαίου», Εθνική Σχολή Τοπικής Αυτοδιοίκησης, Α' εκπαιδευτική Σειρά, Τμήμα Ειδικευσης Μεταναστευτικής Πολιτικής, Αθήνα.

Δεδουσόπουλος Α., (2006) Οι πολιτικές Απασχόλησης στην Ελλάδα, Θεσσαλονίκη, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας

Δημόπουλος Γ., (1998), Μακροοικονομική Θεωρία, Αθήνα

Ελληνική Στατιστική Αρχή (2012), Η Ελλάδα με Αριθμούς, Αθήνα

Ευστράτογλου Α. (2006), Τοπικές Αγορές Εργασίας στην Ελλάδα: Θεωρητικά Ζητήματα και Εμπειρικές Διερευνήσεις, ΙΝΕ- ΓΣΕΕ, Αθήνα

ΙΝΕ-ΓΣΕΕ (2012), Έκθεση για την Ελληνική Οικονομία και την Απασχόληση, Αθήνα

Καλογήρου Γ., (1998), Ανταγωνιστικότητα: Θεωρητικές αναζητήσεις και στρατηγικές απαντήσεις, Εκδόσεις: Γιώργος Δαρδανός, Αθήνα

Κανελλόπουλος Χ. (1990) Μάνατζμεντ: Αποτελεσματική Διοίκηση, εκδόσεις International Publishing, Αθήνα

Κατσανέβας Θ. (1997) Οικονομική της Εργασίας και Εργασιακές Σχέσεις, Εκδόσεις Σταμούλη, Αθήνα

Κατσούλης Η., (2003), Παγκοσμιοποίηση: Οικονομικές – Πολιτικές – Πολιτισμικές όψεις, Εκδόσεις: Ι. Σιδέρης, Αθήνα.



Κικίλιας Η. Γαβρόγλου Σ. (2001), Οργάνωση της εργασίας και νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρώπη, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα

Κιντής Α., Πουρναράκης Ε. (1995) Αρχές Οικονομικής Ανάλυσης, Εκδόσεις Το Οικονομικό Αθήνα

Κουρλιούρος Η. (2009) Διαδρομές στις Θεωρίες του Χώρου, Οικονομικές Γεωγραφίες της Παραγωγής και της Ανάπτυξης, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα

Λαλούμης Δ., Ρούπας Β.(1996) , Διοίκηση Προσωπικού Τουριστικών Επιχειρήσεων εκδόσεις Interbooks Αθήνα

Λαμπριανίδης Λ., (2001), Οικονομική Γεωγραφία, Εκδόσεις Πατάκης, Αθήνα

Λιανός Θ., Μπένος Θ. (1998), Μακροοικονομική Θεωρία και Πολιτική, εκδόσεις Μπένος, Αθήνα

McCann P. (2002) Αστική και Περιφερειακή Οικονομική, Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα

Μπουραντάς Δ. (2002) Εισαγωγή στο Μάνατζμεντ Θεωρητικό Υπόβαθρο/ Σύγχρονες Πρακτικές, Εκδόσεις Μπένος, Αθήνα

Ξηροτυρη-Κουφίδου Σ. (2001) Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων. Εκδόσεις Ανικούλα, Θεσσαλονίκη

Φαναριώτης Π.(1997), Διοίκηση Προσωπικού: Εισαγωγή στα Σύγχρονα Συστήματα Χειρισμού του Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκδόσεις Σταμούλη Αθήνα

Χατζηπαντελή Π. (2001) , Ανάπτυξη Ανθρωπίνων Πόρων, Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, Αθήνα

## **Διαδίκτυο**

Ιστοσελίδα Adecco (2013) [http://www. Adecco.gr](http://www.Adecco.gr) Πρόσβαση στις 18/08/2013

Ιστοσελίδα Kariera (2013) <http://www. kariera.gr> Πρόσβαση στις 17/08/2013

Ιστοσελίδα LinkedIn (2013) <http://www.Linkedin.com> Πρόσβαση στις 19/08/2013