

Μεϊντάνης Παναγιώτης

ΑΜ : 14287

Επιβλέπων Καθηγητής :  
Σπύρος Γκούμας

**ΤΟ ΚΟΣΤΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ Η ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ ΩΣ  
ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΤΗΣ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ  
ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ  
THE COST OF LABOUR AND PRODUCTIVITY AS DETERMINANTS  
OF COMPETITIVENESS OF ENTERPRISES**



Τμήμα Λογιστικής  
ΑΤΕΙ ΠΕΙΡΑΙΑ

**ΑΤΕΙ ΠΕΙΡΑΙΑ ΣΔΟ ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ**

**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**ΤΟ ΚΟΣΤΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ Η ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ ΩΣ  
ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΤΗΣ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ  
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

**THE COST OF LABOUR AND PRODUCTIVITY AS DETERMINANTS OF  
COMPETITIVENESS OF ENTERPRISES**

**ΜΕΙΝΤΑΝΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ ΑΜ.14287**

**ΕΠΟΠΤΕΥΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ:ΣΠΥΡΟΣ ΓΚΟΥΜΑΣ**

**ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2013**

**ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ**

ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	4
Abstract.....	5
ΕΙΣΑΓΩΓΗ6	
1)Το νέο παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον.....	6-7
2)Ανταγωνιστικότητα και παράγοντες ανταγωνιστικότητας.....	8
3)Γιατί κόστος εργασίας και παραγωγικότητα.....	8
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 Η ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ	
1.1 Η παραγωγικότητα ως προσδιοριστικός παράγοντας της ανταγωνιστικότητας.....	9
1.2 Έννοια και θεωρίες για την παραγωγικότητα.....	9-10
1.3 Σημασία της παραγωγικότητας για τις επιχειρήσεις.....	11
1.4 Σκοποί και στόχοι από τη μελέτη της παραγωγικότητας.....	11-12
1.5 Παράγοντες που προσδιορίζουν την παραγωγικότητα.....	12-13

1.6 Αίτια διακυμάνσεων της παραγωγικότητας.....	14
1.6.1 Αίτια βραχυχρόνιων διακυμάνσεων.....	14-15
1.6.1.1 Διαρθρωτικές αλλαγές της παραγωγής.....	16
1.6.1.2 Μεταβολές στα χαρακτηριστικά των υλικών και της εργασίας(σαν εισροή στην παραγωγή.....	17
1.6.2 Αίτια μακροπρόθεσμων διακυμάνσεων.....	17-21
1.7 Μέτρηση της παραγωγικότητας.....	22
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2.ΤΟ ΚΟΣΤΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b>	
2.1 Το κόστος της εργασίας ως προσδιοριστικός παράγοντας της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων.....	23
2.2 Το κόστος της εργασίας γενικά.....	23-24
2.3 Άμεση και Έμμεση εργασία.....	24-25
2.4 Το κόστος της άμεσης εργασίας.....	25-26
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3.ΣΥΝΔΕΣΗ ΚΑΙ ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΚΟΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ</b>	
3.1 Εισαγωγή.....	27
3.2 Σύνδεση αμοιβής της εργασίας με την παραγωγικότητα.....	27-30
3.3 Σύγκριση αμοιβής της εργασίας και παραγωγικότητα.....	31-32
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4.</b>	
<b>ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ ΜΕ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ.....</b>	<b>33-48</b>
<b>ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΣΥΝΕΧΕΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ.....</b>	<b>49</b>
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ ΚΑΙ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ.....</b>	<b>50-52</b>

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η εμφάνιση το 2007 της οικονομικής κρίσης και μετέπειτα η οικονομική ύφεση που σημειώθηκε σε παγκόσμιο επίπεδο, έφεραν στην επιφάνεια προβληματισμούς σε πλήθος ερευνητών, σχετικά με θέματα διάρθρωσης της οικονομίας. Ειδικότερα, στην ελληνική οικονομία η οικονομική ύφεση εντάθηκε μέσω της μεγάλης έκθεσης της ελληνικής οικονομίας στον διεθνή ανταγωνισμό. Σε αυτή την εργασία γίνεται μια προσπάθεια να αναλυθούν και να συγκριθούν δυο κυρίαρχοι παράγοντες της ανταγωνιστικότητας. Ο πρώτος είναι η παραγωγικότητα. Ένα σημείο που αποδείχτηκε και μέσω της ανάλυσης σε θεωρητικό επίπεδο αλλά και μέσω του ερωτηματολογίου, πως παίζει σημαντικό ρόλο στην άνοδο της ανταγωνιστικότητας της κάθε επιχείρησης. Ο δεύτερος παράγοντας είναι το κόστος της εργασίας για το οποίο πολλά ακούγονται τον τελευταίο καιρό. Αποτέλεσμα αυτής της ανάλυσης ήταν να δηχθεί πως το κόστος της εργασίας πρέπει να βρίσκεται σε ένα επίπεδο ώστε να μην δημιουργείτε πρόβλημα ρευστότητας στην επιχείρηση αλλά και σε ένα επίπεδο ώστε να ικανοποιεί τους εργαζόμενους και να μην στέκεται εμπόδιο στην αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας. Επίσης, παρουσιάστηκαν συστήματα αμοιβής της εργασίας τα σχετίζονται με την αύξηση της παραγωγικότητας και την επιτυγχάνουν. Συμπερασματικά, επισημαίνεται πως όσο μεγάλη και αν είναι η μείωση του κόστους της εργασίας αν δεν συνοδεύεται με ένα καθορισμένο επίπεδο παραγωγικότητας δεν θα μπορούν να έρθουν τα επιθυμητά αποτελέσματα σε σχέση με την ανταγωνιστικότητα.

Τέλος, επιχειρείται μέσω ενός ερωτηματολογίου που απαντήθηκε από πλήθος 30 εργαζομένων (υπάλληλοι, εργαζόμενοι στη βιομηχανία και εργατοτεχνίτες) να βρεθούν σημεία που οι εργαζόμενοι προβληματίζονται για την εργασία τους, την αμοιβή τους αλλά και την παραγωγικότητα τους και πως θα μπορέσουν να αναπτύξουν την τελευταία.

## Abstract

The emergence in 2007 of the financial crisis and the subsequent economic recession worldwide, have highlighted concerns in numerous researchers on topics structure of the economy. In particular, the Greek economy, the recession intensified by long exposure of the Greek economy to international competition. In this paper an attempt is made to analyze and compare two dominant factors of competitiveness. The first is productivity. A point proven by analysis and theoretical level and through the questionnaire, it plays an important role in the rise of competitiveness of any business. The second factor is the cost of labor which sounds a lot lately. The result of this analysis was to demonstrate that labor costs must be at a level so as not to create a liquidity problem in business and at a level to meet the workers and not standing obstacle to increased productivity. Also presented remuneration systems of labor associated with increasing productivity and achieving. Finally, it is done through a questionnaire answered by 50 numbers of workers (employees , workers in industry and craftsmen) to find points that employees worried about their jobs, their pay and their productivity and how they can develop the last one.

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η εμφάνιση της οικονομικής κρίσης το 2007 αποτελεί για το σύνολο του οικονομικού περιβάλλοντος το κυρίαρχο ζήτημα .Πιο συγκεκριμένα η χώρα μας βρίσκεται αντιμέτωπη με μια τεραστία οικονομική ύφεση η όποια έχει κατακερματίσει το σύνολο των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στη Ελλάδα αλλά και γενικότερα την ελληνική οικονομία .Καθημερινά επιχειρήσεις κλείνουν ή προσχωρούν σε μαζικές απολύσεις μην μπορώντας να ανταπεξέλθουν στις νέες οικονομικές συνθήκες που έχουν διαμορφωθεί πλέον στη διεθνή αγορά .Η εργασία αυτή αφορά ακριβώς στην διερεύνηση της επιρροής δυο παραγόντων στη διαμόρφωση του επιπέδου της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων στον ευρωπαϊκό και πρωτύτερα στον ελλαδικό χώρο καθώς και στην σημαντικότητα της σχέσης ανταγωνιστικότητας ,παραγωγικότητας και κόστους εργασίας ,πόσο οι τελευταίες δύναται να συμβάλουν δυναμικά στην εξέλιξη των επιχειρήσεων και στη δημιουργία ισχυρού ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος για την συνέχιση της ύπαρξης τους δηλαδή την επιβίωση τους .Ερεθίσματα που εξηγούνται παρακάτω αλλά και ότι αυτοί οι δυο προσδιοριστικοί παράγοντες είναι εντονότερα σχολιασμένοι από πλήθος ερευνητών οδήγησαν σε αυτή την επιλογή .Στην εργασία αυτή θα επιχειρηθεί μια σύγκριση αυτών των τόσο σε θεωρητικό επίπεδο όσο και με αριθμητικά παραδείγματα για να μπορούν να εξαρθούν όσο το δυνατόν ασφαλέστερα συμπεράσματα.

## 1.ΤΟ ΝΕΟ ΠΑΓΚΟΣΜΟΠΟΙΗΜΕΝΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

Οι αλλαγές των τελευταίων ετών όπως εκφράζονται από την εντατικοποίηση του διεθνές εμπορίου, την απελευθέρωση των αγορών ,την δημιουργία ενιαίων ζωνών οικονομικής δραστηριότητας με κοινούς κανόνες και την παγκοσμιοποίηση ,διαμόρφωσαν ένα νέο τοπίο ανταγωνισμού για τα κράτη και τις επιχειρήσεις τους .Μέσα σε ένα τέτοιο περιβάλλον ,ο ανταγωνισμός είναι αμεσότερος ,εντονότερος και δείχνει πλέον ολοένα περισσότερο βασισμένος στις ικανότητες των επιχειρήσεων καθώς και στα ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα που επιδιώκουν να υιοθετούν ώστε οι δραστηριότητες τους να είναι μοναδικές και στην ποιότητα του τοπικού ανταγωνισμού παρά στο μακροοικονομικό ,πολιτικό ,νομικό και κοινωνικό περιβάλλον και τους χειρισμούς των κυβερνήσεων ,οι οποίες καλούνται να διαμορφώσουν τις αναγκαίες συνθήκες για την ανάπτυξη ,που δεν είναι όμως πλέον καθαυτές και ικανές και αρκετές.

Συνεπώς ,είναι πλέον αντιληπτό το γεγονός ότι εφόσον η σύγχρονη εποχή χαρακτηρίζεται κυρίαρχα από την αλματώδη και συνεχή τεχνολογική ανάπτυξη και τη διεθνοποίηση των αγορών, η επιβίωση και εξέλιξη των επιχειρήσεων εξαρτάται κατά κύριο λόγο από το ποσό ανταγωνιστικές είναι αλλά και το ποσό ανταγωνιστικές μπορούν να γίνουν μέσα όμως σε ένα ασφυκτικό περιβάλλον οπου ο χρόνος αποτελεί το παράγοντα καίριας σημασίας ,οι έγκαιρες αποφάσεις καθοριστικές και το ρίσκο

για την υιοθέτηση νέων προτύπων αμοιβών των εργαζομένων και θεώρησης του κόστους της εργασίας αλλά και της σημαντικότητας της παραγωγικότητας για την σταθερότητα αλλά και την πιθανή ανάπτυξη και το μέλλον των επιχειρήσεων .Η ανταγωνιστικότητα είναι πλέον συνυφασμένη με επενδύσεις σε τεχνολογία ,την οικονομική δραστηριότητα των επιχειρήσεων και συνεπώς του συνόλου της οικονομίας κάθε χώρας ,κάτι που σημαίνει ότι μια μη ανταγωνιστική επιχείρηση δεν έχει δυστυχώς θέση και μέλλον στο παγκόσμιο περιβάλλον.

## 2.ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Η διαμόρφωση της σύγχρονης και πολυδιάστατης έννοιας της ανταγωνιστικότητας αποτελεί αρκετά πρόσφατη εξέλιξη και προκύπτει κυρίως από τη σύνθεση εννοιών και ιδεών που προέρχονται από το χώρο της διοικητικής επιστήμης .Σε επίπεδο επιχείρησης ανταγωνιστικότητα είναι η δυνατότητα (ικανότητα) μιας επιχείρησης να επιβιώσει να αναπτυχθεί ,λαμβάνοντας υπόψη τον ανταγωνισμό άλλων επιχειρήσεων(στον ίδιο κλάδο ή την αγορά).Επιπρόσθετα ,μια επιχείρηση θεωρείται ανταγωνιστική αν έχει την δυνατότητα να παράγει προϊόντα ή υπηρεσίες ανώτερης ποιότητας και χαμηλότερου κόστους σε σχέση με τους εγχώριους ή τους διεθνείς ανταγωνιστές της και να διατηρήσει σε βάθος χρόνου το πλεονέκτημα αυτό .Είναι ανάγκη να τονισθεί ότι η ανταγωνιστικότητα μιας επιχείρησης εξαρτάται τόσο από εσωτερικούς παράγοντες που έχουν να κάνουν με την ίδια επιχείρηση ,όσο και από το ευρύτερο εξωτερικό της περιβάλλον για τα οποία θα γίνει εκτενής αναφορά στη συνέχεια της εργασίας.

## 3.ΓΙΑΤΙ ΚΟΣΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ

Η τάση για την έρευνα αυτών των δυο παραγόντων προέρχονται από ερεθίσματα των ημερών που βιώνει η ελληνική οικονομία και ειδικότερα η ελληνική επιχείρηση .Στις μέρες μας υπάρχει η τάση να αναφέρεται συνεχώς πως για να γίνει η ελληνική οικονομία( δηλαδή οι ελληνικές επιχειρήσεις) ανταγωνιστική χρειάζεται μείωση των μισθών των εργατών(στους εργάτες για χάριν συντομίας περιλαμβάνονται υπάλληλοι, τεχνίτες, εργαζόμενοι στη βιοτεχνία βιομηχανία κλπ)και γενικότερα μείωση του εργατικού κόστους ότι και αν περιλαμβάνει αυτό (εργοδότη, εισφορές κλπ).Έκτος αυτού πάντα το κόστος της άμεσης εργασίας ήταν είναι και θα εξακολουθήσει να είναι επίκαιρο για τις επιχειρήσεις και αυτό μπορεί να αποδεδειχθεί εύκολα απλά αναφέροντας ότι στην περίοδο της οικονομικής ύφεσης το μισθολογικό κόστος αποτελεί κρίσιμο σημείο και φαίνεται είτε με τις μειώσεις μισθών στις οποίες υποβάλλονται οι εργαζόμενοι είτε και των απολύσεων. Όσον αφορά την έρευνα για την παραγωγικότητα ,αυτή επιλέχτηκε γιατί είναι ένα μεγάλο ζήτημα που απασχολεί χρόνια τους οικονομολόγους και τους ερευνητές αλλά και σημείο το οποίο αποτελεί τις περισσότερες φορές το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα επιχειρήσεων. Τέλος είναι ανάγκη να επισημανθεί ότι στην πραγματικότητα η ανταγωνιστικότητα είναι έννοια σύνθετη όπως έχει τονισθεί και πιο πάνω αλλά κατά την άποψη μου αυτοί οι δυο παράγοντες είναι και οι βασικότεροι για την εξέλιξη της διαχρονικά.



# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ

## 1.1 ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ ΩΣ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΤΙΚΟΣ ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ ΤΗΣ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Αρχικά, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω η παραγωγικότητα αποτελεί έναν βασικό παράγοντα για την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων. Η αύξηση της τελευταίας μειώνει το ανά μονάδα κόστος παραγωγής των αγαθών και των υπηρεσιών και συνεπώς συμβάλει στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας τους.

## 1.2 ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΘΕΩΡΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ

Σε διάφορους ορισμούς που έχουν δοθεί κατά καιρούς στην παραγωγικότητα είναι ανάγκη να τονισθεί πως σε όλους υπάρχει μια φαινομενική εγκυρότητα. Διακρίνονται όμως πολλά προβλήματα που έχουν σχέση με τα ποσοτικά και ποιοτικά χαρακτηριστικά των εισροών και των εκροών. Αυτοί είναι οι εξής:

Α)ο συνδυασμός αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας.

Στην αποδοτικότητα ,κριτήριο είναι κάποιοι στόχοι που θέτει η ίδια η επιχείρηση (αύξηση πωλήσεων ,προϊόντος ,κερδών ,μεριδίου αγοράς) . Στην αποτελεσματικότητα δίνεται έμφαση στην ορθολογική αξιοποίηση των μέσων που διατίθενται για την υλοποίηση των στόχων(εξοπλισμός ,τεχνογνωσία ,διοικητική και οργανωτική υποστήριξη). Συνήθως η πολυπλοκότητα των στόχων της επιχείρησης και η απροσδιοριστία της επιδιωκόμενης αποτελεσματικότητας καθιστούν ανέφικτη την πρακτική εφαρμογή του ορισμού αυτού.(Αν.Ντάνος 2006)

Β)ο συνδυασμός μεγιστοποίησης αποτελέσματος και ελαχιστοποίησης των δαπανών.

Το βασικό μειονέκτημα του ορισμού επικεντρώνεται στον όρο δαπάνη με την έννοια και της περιόδου στην οποία αναφέρεται αλλά και της υπαγωγής στην έννοια της δαπάνης διάφορων στοιχείων που συνδέονται με αποσβέσεις ,φθορές και απώλειες και τα οποία διαφοροποιούνται ανάλογα με τον χρονικό ορίζοντα της επιχείρησης και τους στόχους που έχει θέσει.

Γ)Η δυνατότητα προσαρμογής της επιχείρησης στα νέα δεδομένα και στις συνεχώς μεταβαλλόμενες συνθήκες.

Χωρίς να υπάρχουν συγκεκριμένες προδιαγραφές των παραγωγικών και οργανωτικών προσαρμογών της επιχείρησης, του κλάδου ή του τομέα, δεν είναι δυνατόν να προσδιορίσει, ποσοτικά τουλάχιστον η παραγωγικότητα. Εκτός από αυτό όμως η όποια συγκυριακή και δυναμική προσαρμοστικότητα της επιχείρησης ή του κλάδου

στα νέα δεδομένα του περιβάλλοντος δεν ταυτίζεται πάντα με την παραγωγικότητα ιδιαίτερα στα βραχυχρόνια περίοδο. Πιο συγκεκριμένα οι αποφάσεις, που παίρνει η επιχείρηση για να αυξήσει το βαθμό ευελιξίας της βραχυπρόθεσμα, είναι δυνατόν να επιδράσουν δυσμενώς στους μακροπρόθεσμους στόχους της για την αύξηση της παραγωγικότητας.

#### Δ) Η βελτίωση του τεχνολογικού επίπεδου

Το μειονέκτημα του ορισμού αυτού, έγκειται στη μονομέρεια της υπόθεσης ότι η αύξηση της παραγωγικότητας οφείλεται αποκλειστικά και μόνο στην τεχνολογική εξέλιξη. Η εισαγωγή και εφαρμογή νέων τεχνικών και μεθόδων δεν αποτελεί από μόνη της αναγκαία και ικανή συνθήκη για την αύξηση της παραγωγικότητας. Οι προκύπτουσες επιπτώσεις και παρενέργειες του τεχνολογικού εκσυγχρονισμού δε συνδέονται απαραίτητως με επιθυμητά αποτελέσματα για τα εμπλεκόμενα μέρη ούτε εγγυώνται την ορθολογική χρήση των συντελεστών της παραγωγής. Καθώς επιτυγχάνεται ο ρυθμός της τεχνολογικής εξέλιξης, οι μη αξιοποιούμενες ικανότητες των εργαζομένων αποτελούν μια σπατάλη πόρων μη ανεκτή από οικονομική άποψη.

Παρακάτω γίνεται μια προσπάθεια να δοθεί ένας όσο το δυνατόν περισσότερο αποδεκτός ορισμός της παραγωγικότητας.

**Η παραγωγικότητα εκφράζει τη σχέση μεταξύ των παραγομένων αγαθών ή υπηρεσιών (εκροή) και των πόρων που αναλώθηκαν για την παράγωγή τους (εισροές).** Σχηματικά η παραγωγικότητα ορίζεται ως

$$\frac{\text{προϊόντα ή υπηρεσίες}}{\text{αναλώσεις}} \quad \text{ή} \quad \frac{\text{εκροή (προϊόντων)}}{\text{εισροές (συντελεστών παραγωγής)}}$$

Η παραγωγικότητα αναφέρεται στην παραγωγική διαδικασία των επιχειρήσεων, όπου τόσο τα προϊόντα όσο και οι αναλώσεις μπορούν να μετρηθούν σε φυσικές μονάδες και όχι σε αξίες.

Για αυτό και θεωρείται ότι εκφράζει την αποτελεσματικότητα της χρησιμοποίησης των συντελεστών παραγωγής, όταν μετατρέπονται σε αγαθά και υπηρεσίες. Έτσι η αύξηση της παραγωγικότητας, δηλ. ουσιαστικά η εξοικονόμηση πόρων αποτελεί μια συνεχής πρόκληση για τις επιχειρήσεις.

Οι συντελεστές παραγωγής των οποίων η ανάλωση η χρήση οδηγεί στο επιθυμητό αποτέλεσμα της παραγωγής των αγαθών μπορούν να ταξινομηθούν σε τρεις γενικές κατηγορίες: α) την εργασία, β) το κεφάλαιο γ) τις ενδιάμεσες εισροές (υλικά και υπηρεσίες). Είναι λοιπόν δυνατό σύμφωνα με τον ορισμό που δόθηκε παραπάνω τα παραγόμενα προϊόντα ή υπηρεσίες να σχετίζονται με την ανάλωση μόνο μιας ή περισσότερων ή και όλων από τις παραπάνω κατηγορίες.

## 1.3 ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Από τη δεκαετία του 1970 τα διευθυντικά στελέχη των επιχειρήσεων άρχισαν να αναγνωρίζουν τα μετρά της παραγωγικότητας σαν εργαλεία πολύτιμα για την αξιολόγηση της λειτουργίας και τη λήψη επιχειρηματικών αποφάσεων, παράλληλα και σε συνδυασμό με τους γνωστούς οικονομικούς δείκτες. Σε αυτό το σημείο είναι ανάγκη να τονισθεί ότι η παραγωγικότητα δεν είναι απλά ο λόγος δυο μεγεθών(εκροή/εισροέςς) ,αλλά μια πολυσύνθετη έννοια που περιέχει μετρά που αποβλέπουν στην αύξηση της παραγωγικότητας δηλ. πρωταρχικά στη μείωση της σπατάλης των χρησιμοποιούμενων πόρων, συνδέονται άμεσα και επηρεάζουν την εξέλιξη μεγεθών, όπως: ο αριθμός και το εισόδημα των εργαζομένων, το μοναδιαίο κόστος, οικονομική αποδοτικότητα.

Τα χαμηλότερα ημερομίσθια όταν συνδέονται με χαμηλή παραγωγικότητα δεν κάνουν μια επιχείρηση πιο αποδοτική. Πράγματι η ποιότητα των ανθρώπινων πόρων σε συνδυασμό με την ευελιξία της αγοράς εργασίας αποτελούν θεμελιώδες παράγοντες για τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας. Την ευελιξία της αγοράς της εργασίας επηρεάζουν η νομοθεσία, καθώς και μια σειρά παραγόντων που προκαλούν ακαμψία στην αγορά αναφέρονται οι περιορισμοί που υπάρχουν στις μέρες και ώρες εργασίας, στο κόστος πρόσληψης και απόλυσης των εργαζομένων, στη δυσκολία μετακίνησης εργαζομένων από μια περιοχή σε άλλη αλλά και από τον ένα κλάδο στον άλλο κ.α.

Στην προσφορά εργασίας η ανεπάρκεια εκπαίδευσης και επιμόρφωσης που προσφέρεται οδηγεί σε ανισορροπία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης και έλλειψης ειδικοτήτων , με παράλληλη ενδεχομένως προσφορά άλλων. Παράγοντες που ευνοούν τέτοιες καταστάσεις είναι, μεταξύ άλλων, η έλλειψη συνεργασίας μεταξύ των εκπαιδευτικών φορέων και επιχειρήσεων για τον προσδιορισμό των ειδικοτήτων που βρίσκονται σε ανεπάρκεια και η έλλειψη κατάλληλου διδακτικού προσωπικού και υλικοτεχνικής υποδομής.

## 1.4 ΣΚΟΠΟΙ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΙ ΑΠΟ ΤΗΝ ΜΕΛΕΤΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ

Ένας άλλος ορισμός που δίνεται στην έννοια της παραγωγικότητας είναι ο εξής: παραγωγικότητα αποτελεί το αποτέλεσμα της παραγωγικής διαδικασίας το οποίο προέρχεται με τη βασική συμβολή της ανθρώπινης εργασίας αλλά με τα λιγότερα έξοδα για αυτή την εργασία.(Ζυγούρι Θωμά 2001). Η διατύπωση αυτή μας οδηγεί στα εξής συμπεράσματα:

Οι επιμέρους σκοποί που θα μπορέσουν να τεθούν για μια επιχείρηση που επιδιώκει να καταστήσει την παραγωγικότητα ως συγκριτικό πλεονέκτημα έναντι άλλων, είναι α) η οικονομικότητα της επιχείρησης με την έννοια ότι θα διεκπεραιώνονται δραστηριότητες με την όση μικρότερη θυσία (κόστος), β) ο εξανθρωπισμός της εργασίας δηλαδή η ποιότητα του εργατικού δυναμικού παίζει ολόένα και πιο καθοριστικό ρόλο ώστε να καταστεί δυνατόν να υπάρξει μια κοινωνικοποίηση των καθηκόντων) η σύνδεση της αμοιβής με την εργασία (θα αναλυθεί αναλυτικά σε επόμενο κεφάλαιο).

## 1.5 ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΖΟΥΝ ΤΗΝ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ

### 1) Στο επίπεδο της επιχείρησης

Η συνήθης ταξινόμηση των παραγόντων που προσδιορίζουν την παραγωγικότητα αναφέρεται στο εσωτερικό και εξωτερικό περιβάλλον της.

#### **A) Παράγοντες που αναφέρονται στο εξωτερικό περιβάλλον.**

- Θετικές ή αρνητικές οικονομίες από αξιοποίηση υπηρεσιών και υποδομών σε τοπικό, εθνικό και διεθνές επίπεδο.
- Θετικές ή αρνητικές οικονομίες από την εκμετάλλευση του φυσικού και θεσμικού περιβάλλοντος.
- Κατάσταση αγοράς προϊόντων (υπηρεσιών) και παραγωγικών εισροών και η θέση της επιχείρησης σε σχέση με τον υφιστάμενο ανταγωνισμό.
- Εξάρτηση από επιχειρήσεις με μεγαλύτερη ή μικρότερη παραγωγικότητα.
- Επιχειρηματικές διασυνδέσεις και συνεργασίες
- Συνδικαλιστικές οργανώσεις και πρακτικές.

#### **B) Παράγοντες που αφορούν στο εσωτερικό περιβάλλον**

Η οργάνωση της επιχείρησης, ο τρόπος άσκησης της εξουσίας, ο τρόπος συνεργασίας των διαφόρων τμημάτων, οι παρεχόμενες δυνατότητες εκπαίδευσης του προσωπικού και η εισαγωγή νέας τεχνολογίας αποτελούν τους βασικούς παράγοντες, που διαμορφώνουν την παραγωγικότητα της επιχείρησης. Πιο συγκεκριμένα οι παρακάτω παράγοντες, εξειδικεύονται στους ακόλουθους:

- Στρατηγικές επιλογές, χρονικός ορίζοντας, είδος και ιεράρχηση στόχων .
- Μέγεθος της επιχείρησης
- Πολιτική επενδύσεων στο ανθρώπινο δυναμικό, είτε αυτές στρέφονται στην εκπαίδευση είτε στις συνθήκες εργασίας, στον εξοπλισμό (υποδομή) και στην εισαγωγή νέας τεχνολογίας. Θα πρέπει να σημειωθεί η αλληλεξάρτηση του μεγέθους της επιχείρησης με την πολιτική επενδύσεων, διότι κυρίως οι

μεγάλες επιχειρήσεις έχουν τουλάχιστον τη δυνατότητα(αν όχι και το κίνητρο) για την ανάληψη και υλοποίηση τέτοιων πρωτοβουλιών.

- Είδος, ποιότητα και βαθμός τυποποίησης του προϊόντος
- Βαθμός ολοκλήρωσης ή εξειδίκευσης της παραγωγής, οριζόντια ή κάθετη ολοκλήρωση, δυνατότητες παραγωγής διαφορετικών προϊόντων.
- Κατάσταση εργασιακών σχέσεων στο βαθμό που μπορούν να ελεγχτούν από την επιχείρηση.
- Αποτελεσματική οργάνωση της παραγωγικής διαδικασίας.
- Τρόπος και ποιοτικά χαρακτηριστικά της οργάνωσης και της διοίκησης της επιχείρησης.

## 2) Στο μακροοικονομικό επίπεδο

Οι βασικοί παράγοντες που μπορούν να επηρεάσουν το μέγεθος της παραγωγικότητας στο επίπεδο αυτό είναι:

- Η ύπαρξη και το μέγεθος της παραοικονομίας
- Η κατανομή των επιχειρήσεων του κλάδου ή του τομέα ανάλογα με το μέγεθος τους
- Ολιγοπωλειακές πολώσεις και πρακτικές
- Δημοσιονομική πολιτική(Δημόσιες επενδύσεις)
- Εισοδηματική πολιτική της κυβέρνησης
- Συνδικαλιστικές πολώσεις και πρακτικές
- Επιλογή δεικτών αποπληθωρισμού όταν γίνεται αναφορά σε αξίες των εισροών και των εκροών
- Τρόπος προσδιορισμού των μονάδων εργασίας, κεφαλαίου και ενδιάμεσων εισροών στο τομέα ή στο κλάδο

## 1.6 ΑΙΤΙΑ ΔΙΑΚΥΜΑΝΣΕΩΝ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ

### 1.6.1 ΑΙΤΙΑ ΒΡΑΧΥΧΡΟΝΙΩΝ ΔΙΑΚΥΜΑΝΣΕΩΝ

Είναι γενικά διαπιστωμένο ότι οι ρυθμοί ανάπτυξης της παραγωγικότητας μειώνονται στις περιόδους ύφεσης ενώ αυξάνονται στις περιόδους ανάκαμψης της οικονομίας. Η Ελλάδα κατείχε τη δεύτερη θέση όσον αφορά την παραγωγικότητα στην ΕΕ για την περίοδο 1995-2004 μια περίοδο μεγάλης οικονομικής ανάπτυξης για την Ελλάδα (Ηλίας Ιωακείμογλου Αθήνα 2011). Αντιθέτως στις μέρες περίοδο μεγάλης οικονομικής ύφεσης η χώρα μας βρίσκεται κάτω από το μέσο όρο όσον αφορά τη παραγωγικότητα της εργασίας. Στο σημείο αυτό πρέπει να τονισθεί ότι η παραγωγικότητα της εργασίας και ο όγκος της παράγωγης παρουσιάζουν θετική συσχέτιση βραχυπρόθεσμα και η σχέση αίτιου-αιτιατού υπάρχει και προς τις δυο κατευθύνσεις.

Υποστηρίζεται, ότι η παραγωγικότητα μεταβάλλεται στην ίδια κατεύθυνση με την ένταση της ζήτησης δηλαδή με το λόγο:

$$\frac{\text{πραγματικά παραγόμενο προϊόν}}{\text{δυνατόν να παραχθεί προϊόν}}$$

Ο κυκλικός αυτός παράγοντας έχει εκτιμηθεί από πολλούς ερευνητές σαν ένα από τα σπουδαιότερα αίτια της μείωσης της παραγωγικότητας της εργασίας μετά το 2004 για την Ελλάδα. Για παράδειγμα, εκτιμάται ότι περίπου το μισό της αύξησης της παραγωγικότητας στην Ελλάδα την περίοδο μέχρι το 2005, οφείλεται στην ανάκαμψη της οικονομίας και στην αύξηση της έντασης της ζήτησης (Φωτόπουλος, Καθημερινή 2011).

Υπάρχει όμως και η αντίθετη άποψη που υποστηρίζει πως υπάρχει σχέση αιτίου-αιτιατού μεταξύ της αύξησης του όγκου παραγωγής και της αύξησης της παραγωγικότητας, όχι μόνο βραχυπρόθεσμα. Και μακροπρόθεσμα, η ισορροπημένη οικονομική ανάπτυξη μπορεί να συμβάλει ουσιαστικά στην αύξηση της παραγωγικότητας, επηρεάζοντας θετικά τις επενδύσεις, την απασχόληση και τα εισοδήματα. Αντίθετα, επιμηκυνόμενες υφέσεις (όπως προβλέπεται η τωρινή) μπορούν να έχουν το ακριβώς αντίθετο αποτέλεσμα.

Επίσης, η κυκλική συμπεριφορά της ζήτησης επηρεάζει το βαθμό της απασχόλησης του εργατικού δυναμικού των επιχειρήσεων. Η αύξηση ή ελάττωση του βαθμού δραστηριότητας επιδρά στην εξέλιξη της παραγωγικότητας με δύο τρόπους

**A)με τη διαφοροποιημένη προσαρμογή των συντελεστών παραγωγής στις απαιτήσεις των νέων επιπέδων παραγωγής.(B.Πανάγου,Θ.Παπαηλίας 2001)**

Ειδικότερα, αναφέρεται ότι η ευελιξία των εισροών εξαρτάται από τους όρους προμήθειας και από το βαθμό της εξειδίκευσης τους. Τα υλικά προσαρμόζονται εύκολα σε διακυμάνσεις της παραγωγής, ενώ τα κεφαλαιουχικά αγαθά παραμένουν συνολικά διαθέσιμα. Όσο για τη μισθωτή εργασία παρουσιάζει (το παρών αναφέρεται σε επόμενο κεφάλαιο αλλά τοποθετείται εδώ για λόγους καλύτερης κατανόησης) παρουσιάζει ενδιάμεση ευελιξία λόγω περιορισμών στις μεταβολές της απασχόλησης που επιβάλλονται από παράγοντες όπως, η απώλεια ικανών εργατών με τις απολύσεις, ή το κόστος επανεκπαίδευσης και επηρεάζονται από άλλους, όπως ο βαθμός εξειδίκευσης των εργατών.

**B)με τις πιθανές επεμβάσεις στην παραγωγική διαδικασία**

Οι επεμβάσεις αυτές συνίστανται σε ένα συνεχές ρεύμα ανεξάρτητων μικρών μεταβολών, σε περιορισμένες περιοχές της παραγωγικής διαδικασίας. Και οφείλονται στις προσπάθειες των εργατών και του προσωπικού έρευνας και ανάπτυξης.

### 1.6.1.1 ΔΙΑΡΘΡΩΤΙΚΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ

Πολλές φορές υποστηρίζεται ότι επηρεάζει την παραγωγικότητα, η ανακατανομή της εργασίας και κεφαλαίου μεταξύ των δραστηριοτήτων, σαν απόκριση στις μεταβαλλόμενες συνθήκες προσφοράς και ζήτησης. Δηλαδή, οι αλλαγές στη σύνθεση της ζήτησης της παραγωγής και της απασχόλησης, συχνά συμπεριλαμβάνονται στη λίστα των πιθανών ερμηνειών της μείωσης του ρυθμού ανάπτυξης της παραγωγικότητας της εργασίας.

Η επίδραση των διαρθρωτικών αλλαγών της παραγωγής στην παραγωγικότητα, οφείλεται στη μετακίνηση των συντελεστών της παραγωγής μεταξύ των τομέων της οικονομίας με διαφορές στα επίπεδα παραγωγικότητας ή και στους ρυθμούς ανάπτυξης της παραγωγικότητας. Κλασικό παράδειγμα είναι η στροφή του εργατικού δυναμικού από την χαμηλής παραγωγικότητας αγροτικό τομέα προς το δευτερογενή τομέα, με θετική επίδραση στη παραγωγικότητα. Αντίθετα η μετακίνηση του εργατικού δυναμικού προς το εμπόριο και τις υπηρεσίες, τομείς με χαμηλή παραγωγικότητα, υποστηρίζεται ότι επηρέασε αρνητικά την παραγωγικότητα της οικονομίας τις προηγούμενες δεκαετίες.

Στο επίπεδο της βιομηχανίας και των επιχειρήσεων, οι μεταβολές στο σχεδιασμό των προϊόντων επηρεάζουν την παραγωγικότητα. Η παραγωγικότητα επηρεάζεται στο βαθμό που διαφορετικά προϊόντα απαιτούν διαφορετικούς συνδυασμούς παραγωγικών διαδικασιών και διαφορετικές ποσότητες εισροών ανά μονάδα προϊόντος.

Υπάρχουν όμως και περιπτώσεις που τα προϊόντα διαφοροποιούνται π.χ. βελτιώνεται η ποιότητα τους, χωρίς να μεταβάλλονται οι ποσότητες των εισροών.

Αλλαγές στο σχεδιασμό των προϊόντων εισάγονται είτε για να βελτιώσουν την ποιότητα ή τις ιδιότητες των προϊόντων σύμφωνα με τις απαιτήσεις των αγοραστών είτε για να κάνουν ευκολότερη την παράγωγη και να μειώσουν το κόστος. Αποτελούν επομένως μεταβλητές ελέγξιμες από τη διοίκηση των επιχειρήσεων που σε συνδυασμό με άλλες π.χ. ποιότητα εισροών, νέα τεχνολογία, οργανωτικές ρυθμίσεις, μπορούν να βελτιώνουν σημαντικά την παραγωγικότητα.

Οι μεταβολές στο μίγμα των προϊόντων, τέλος, μπορεί να αντανakλούν και τη μακροπρόθεσμη σταδιακή αντικατάσταση παλιών με νέα προϊόντα ή την εξαφάνιση κάποιων άλλων, οπότε και οι επιδράσεις στην παραγωγικότητα είναι μονιμότερες.



## 1.6.1.2 ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΣΤΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΩΝ ΥΛΙΚΩΝ ΚΑΙ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ(ΣΑΝ ΕΙΣΡΟΗ ΣΤΗΝ ΠΑΡΑΓΩΓΗ)

Οι μεταβολές στα χαρακτηριστικά των συντελεστών της παραγωγής που προσδιορίζουν και την ποιότητα τους, συχνά αναφέρονται σαν βασική αιτία της θετικής ή αρνητικής εξέλιξης της παραγωγικότητας. Η ποιότητα κάθε συντελεστή μπορεί να αυξάνει ή να ελαττώνεται, τείνοντας να μεταβάλλει την παραγωγικότητα πριν την ίδια κατεύθυνση.

### Α)ποιότητα των υλικών

Η παραγωγικότητα επηρεάζεται από τη μεταβολή της ποιότητας των υλικών στο βαθμό που πχ η βελτίωση της, συνεπάγεται ανάλωση μικρότερης ποσότητας υλικών ανά μονάδα προϊόντος.

### Β)ποιοτικά χαρακτηριστικά

Οι μεταβολές των ποιοτικών χαρακτηριστικών της εργασίας είναι από τα συχνότερα αναφερόμενα αίτια της αύξησης ή μείωσης των ρυθμών μεταβολής της παραγωγικότητας της εργασίας. Η ποιότητα της εργασίας, εξαρτάται γενικά από τις φυσικές δυνατότητες και επιδεξιότητες, τις πνευματικές ικανότητες, την εκπαιδευτική υποδομή, την επαγγελματική εκπαίδευση και εμπειρία, τις ψυχολογικές συμπεριφορές του εργατικού δυναμικού.

## 1.6.2 ΑΙΤΙΑ ΜΑΚΡΟΠΡΟΘΕΣΜΩΝ ΜΕΤΑΒΟΛΩΝ

### **1. ΝΕΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΕΣ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΕΣ ΣΤΗΝ ΠΑΡΑΓΩΓΗ**

Αλλαγές στη φύση των παραγωγικών διαδικασιών που προκύπτουν από την εφαρμογή των αποτελεσμάτων της επιστημονικής και τεχνολογικής έρευνας στην παραγωγή, έχουν πολύ σημαντική επίδραση στην εξέλιξη της παραγωγικότητας.

Οι αλλαγές αυτές μπορούν να επιτευχθούν :

Α) με το πέρασμα στα μέσα και στους πόρους παραγωγής, των τεχνολογικών καινοτομιών.

Β) με ένα συνεχές ρεύμα ανεξάρτητων μικρών μεταβολών (επινοήσεις, λειτουργικές βελτιώσεις) που είναι το αποτέλεσμα της ανεπίσημης και διαρκούς προσπάθειας των εργαζομένων (εργατών, τεχνιτών κλπ) κάθε επιχείρησης και

Γ) με τη διάχυση των τεχνολογικών καινοτομιών

Προφανώς, η βελτίωση της παραγωγικότητας είναι το σύνθετο αποτέλεσμα της εφαρμογής μεγάλων τεχνολογικών καινοτομιών και ενός πλήθους μικρών βελτιώσεων (Δ.Πασχαλούδης 2001) Αξίζει να σημειωθεί, ότι τα αθροιστικά αποτελέσματα μικρών βελτιώσεων είναι συχνά πιο σημαντικά από εκείνα των μεγάλων τεχνολογικών αλλαγών. Αυτό μπορεί να χρησιμοποιηθεί και ως οδηγία σε επιχειρήσεις που δεν έχουν την οικονομική δυνατότητα να χρησιμοποιήσουν μεγάλες τεχνολογικές καινοτομίες αλλά να προσπαθήσουν να χρησιμοποιήσουν με τη δική τους έρευνα μικρές βελτιώσεις που μπορεί να δώσουν ένα ανταγωνιστικό πλεονέκτημα. Από έρευνες σχετικά με τους μηχανισμούς διάδοσης νέων τεχνολογιών έχει βρεθεί ότι η πρόοδος ή οι καθυστερήσεις στη διάχυση των καινοτομιών εξαρτώνται άμεσα από τις κοινωνικοπολιτικές συνθήκες κάθε χώρας, το τραπεζικό της σύστημα, τις τεχνικές διοίκησης, το βαθμό οργάνωσης των εργαζομένων και πολλά άλλα.

Είναι ανάγκη να επισημανθεί, πως οι τεχνολογικές αλλαγές περνούν από τη μια επιχείρηση στην άλλη (και ειδικότερα από τη μια βιομηχανία στην άλλη) και αποτελούν πηγές τεχνολογικής προόδου και αύξησης της παραγωγικότητας, γιατί:

Α) μειώνουν τις τιμές των ενδιάμεσων προϊόντων για τη βιομηχανία

Β) δίνουν τη δυνατότητα για δραστικά βελτιωμένα προϊόντα ή παραγωγικές διαδικασίες.

## **2. ΕΠΕΚΤΑΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΕΣ ΚΛΙΜΑΚΑΣ**

Υποστηρίζεται, ότι οι μακροπρόθεσμες αυξήσεις της παραγωγής, που οφείλονται σε επέκταση του παραγωγικού δυναμικού, επιδρούν θετικά στην παραγωγικότητα.

Πρόκειται, συγκεκριμένα για τις θετικές επιδράσεις στην παραγωγικότητα των οικονομιών κλίμακας, προκύπτουν καθώς η αύξηση της παραγωγής συνεπάγεται δυνατότητες για μεγαλύτερη εξειδίκευση των εργαζομένων, των μηχανών και των παραγωγικών μονάδων και επιτρέπει τη διάχυση των γενικών λειτουργιών σε περισσότερες μονάδες προϊόντος. Δεν είναι λοιπόν, η αναπαραγωγή της υπάρχουσας παραγωγικής διαδικασίας που επιδρά στην παραγωγικότητα, αλλά η επέκταση της με εισαγωγή νέων διαδικασιών.

Η ενσωμάτωση νέας τεχνολογίας στο προσθετό αυτό εξοπλισμό, βοηθού στην καλύτερη λειτουργία και της υπάρχουσας εγκατάστασης, ώστε η συνολική επίδραση στην παραγωγικότητα να είναι θετική. Αντίθετα, η δημιουργία και διατήρηση για μεγάλο χρονικό διάστημα περίσσειας δυναμικότητας, ακόμη και με νέα τεχνολογία

για καινούργια προϊόντα και υπηρεσίες, μπορεί να οδηγήσει σε μειωμένη παραγωγικότητα.

### **3. ΕΠΕΝΔΥΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΝΤΑΣΗ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ**

Η επέκταση της παραγωγικής δυναμικότητας πραγματοποιείται με νέες επενδύσεις. Παραγωγικές επενδύσεις, εξάλλου, υποκαθιστούν ανθρώπινη εργασία με μηχανική και αποτελούν το μέσο με το οποίο νέες μέθοδοι παραγωγής και νέα τεχνολογική γνώση ενσωματώνονται στον κεφαλαιουχικό εξοπλισμό.

Έχει υποστηριχθεί, ότι η κάμψη στους ρυθμούς αύξησης της παραγωγικότητας, στις αναπτυγμένες χώρες εδώ και αρκετά χρόνια, οφείλεται στη μείωση των νέων επενδύσεων, τελικά στη κάμψη της έντασης κεφαλαίου. (Αλέξανδρου Γ. Σαχινίδη)

Οι νέες επενδύσεις είναι οπωσδήποτε ουσιαστικές για τη μακροπρόθεσμη αύξηση της παραγωγικότητας, με την προϋπόθεση ότι ενσωματώνουν νέα τεχνολογία (για βελτίωση της ποιότητας των προϊόντων, μείωση των απαιτούμενων εισροών, μείωση των νεκρών χρόνων για εργαζόμενους και μηχανήματα) ή μεταβάλουν το βαθμό εξειδίκευσης της παραγωγής.

### **4. ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΚΑΘΕΤΟ Ή ΑΠΟΚΑΘΕΤΟΠΟΙΗΣΗΣ**

Η εξειδίκευση της παραγωγής των βιομηχανικών μονάδων σε συνδυασμό με την παράγωγή προϊόντων που απαιτούν μεγαλύτερη επεξεργασία (αναβαθμισμένα τελικά προϊόντα), εμφανίζεται σαν μια σαφής και σταθερή τάση της βιομηχανίας πολλών οικονομιών. Η παραγωγικότητα μπορεί να αυξάνει με τη μεγαλύτερη επεξεργασία, μέσω διαφόρων μηχανισμών. Αντίθετα όμως, μπορεί να υπάρξει πιθανή αρνητική επίπτωση στη παραγωγικότητα των επιχειρήσεων από τη σύγχυση που προκαλεί η πολυπλοκότητα των λειτουργιών, στην περίπτωση πολλών διαφορετικών τεχνολογιών και προϊόντων.

**Η μεταβολή του βαθμού καθετοποίησης**, δηλ. της προς τα εμπρός ή προς τα πίσω ολοκλήρωσης της παραγωγής, αναγνωρίζεται επίσης ότι ασκεί σημαντική επίδραση στην παραγωγικότητα. Αυτό οφείλεται στο ότι οι απαιτήσεις σε εισροές και συνεπώς και οι λόγοι :εισροές/προϊόντα είναι διαφορετικοί για τα διαδοχικά στάδια της παραγωγικής διαδικασίας.

Οι λόγοι που ωθούν σε αύξηση του βαθμού καθετοποίησης μπορεί να είναι η επιθυμία να επιτευχθέν μεγαλύτερες οικονομίες στην παράγωγή (χαμηλότερα κόστη) και μεγαλύτερα πλεονεκτήματα στην αγορά, με αύξηση του έλεγχου επάνω σε περισσότερα διαδοχικά στάδια του παραγωγικού κυκλώματος (αύξηση συγκέντρωσης). Πιθανά αποτελέσματα της είναι η αύξηση των τιμών της αποδοτικότητας.

Η μείωση του βαθμού καθετοποίησης μπορεί να συνδέεται και με την εξέλιξη των τιμών των ενδιάμεσων εισροών (α' και βοηθητικών υλών, υλικών συσκευασίας) και της εργασίας.

## **5. ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΕΣ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΕΣ ΒΕΛΤΙΩΣΕΙΣ**

Στις περισσότερες από τις αναπτυγμένες χώρες, η κάμψη στους ρυθμούς ανάπτυξης της παραγωγικότητας αποδόθηκε πρωταρχικά σε παράγοντες όπως η μείωση των τεχνολογικών καινοτομιών, η έλλειψη παραγωγικών επενδύσεων (αυτό αφορά περισσότερο την Ελλάδα), η μεταβολή των χαρακτηριστικών της εργασίας αύξηση τιμών των συντελεστών παραγωγής. Και οι προσπάθειες για ανατροπή της δυσμενούς εξέλιξης της παραγωγικότητας επικεντρώθηκαν στην αντιμετώπιση αυτών των παραγόντων.

Λειτουργικές και οργανωτικές βελτιώσεις μπορούν να επιτευχθούν με μετατροπές στη διάταξη των παραγωγικών διαδικασιών, με αποτελεσματικότερο προγραμματισμό και έλεγχο της παραγωγής, με καλύτερη διαχείριση των αποθεμάτων και διακίνηση των υλικών, με πιο συστηματικό έλεγχο της ποιότητας των υλικών και προϊόντων.

## **6. Ο ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΣ ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ**

Όπως αναφέραμε, βελτίωση της παραγωγικότητας δεν επιτυγχάνεται με το να επιβάλουμε στους εργαζόμενους να εργάζονται σκληρότερα, αλλά με την προετοιμασία, την οργάνωση και την κινητοποίηση τους, ώστε να εργάζονται πιο αποτελεσματικά. Επιχειρηματικές αποφάσεις, λοιπόν, και ενέργειες που παρέχουν κίνητρα στο προσωπικό, που βελτιώνουν τις ανθρώπινες σχέσεις και βοηθούν στην εκπαίδευση του προσωπικού (εξειδίκευση, εξοικείωση με τη νέα τεχνολογία) αναγνωρίζονται σαν πολύ σημαντικές για την παραγωγικότητα από τα ίδια τα στελέχη των επιχειρήσεων.

Προβλήματα στις εργασιακές σχέσεις προκύπτουν συχνά και «αμυντικές» τακτικές στην προσπάθεια των εργαζομένων να αυξήσουν τη σιγουριά στην εργασία ή τα εισοδήματά τους. Κι αυτό οφείλεται στο κακό όνομα που έχει αποκτήσει η παραγωγικότητα σαν συνώνυμο της σκληρότερης δουλειάς ή της ανεργίας.

Οι ανθρώπινες σχέσεις και το εργασιακό κλίμα μπορούν να βελτιωθούν αν ελαχιστοποιήσουμε την πολυπλοκότητα στην επικοινωνία και τον ανταγωνισμό στις σχέσεις εργαζομένων-διοίκησης και αν πείσουμε τη διοίκηση για τη σημασία της συμμετοχής των εργαζομένων στη λειτουργία των επιχειρήσεων. Οι θετικές επιπτώσεις στην εξέλιξη της παραγωγικότητας, σε αυτή τη περίπτωση, θα πρέπει να θεωρούνται σίγουρες.

## **7. ΠΟΛΙΤΙΚΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ**

Το ευρύτερο πολιτικοοικονομικό και θεσμικό πλαίσιο στο οποίο λειτουργούν οι επιχειρήσεις και τα κοινωνικά χαρακτηριστικά κάθε εποχής, επηρεάζουν πολύ

σημαντικά την παραγωγικότητα. Πρόκειται για μια σειρά παραγόντων που δεν είναι ελέγξιμοι από τις επιχειρήσεις: οι εθνικές και διεθνείς οικονομικές, ο ρόλος του κράτους, οι επιδιώξεις και τα ιδιαίτερα συμφέροντα κοινωνικών ομάδων, οι οργανωτικές δομές και οι παραδοσιακές λειτουργίες(ΚΕΠΕ 2002).

Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στο ρολό και τη συμβολή του κράτους στη δημιουργία ενός ασφαλούς περιβάλλοντος λειτουργίας των επιχειρήσεων που θα προωθεί τις επενδύσεις και προτρέπει προς την ανάληψη πρωτοβουλιών για τη βελτίωση της παραγωγικότητας. Θετική επίδραση στην παραγωγικότητα μπορούν να έχουν έργα και υπηρεσίες υποδομής, ενώ αρνητική, κυβερνητικοί κανονισμοί και διατάξεις.

Τα παραπάνω μπορούν να γίνουν πιο εύκολα κατανοητά αν λάβουμε υπόψη μας, τις συνθήκες που έχουν δημιουργηθεί για τις επιχειρήσεις που δρουν στη χώρα μας και τους εργαζόμενους τους. Οι επιχειρήσεις δραστηριοποιούνται σε ένα περιβάλλον τόσο ασταθές το οποίο μέρα με τη μέρα μεταβάλλεται και δημιουργεί προβλήματα στην λειτουργία της. Ακόμα και για τους εργαζόμενους που εργάζονται σε ένα τόσο ασφυκτικό περιβάλλον έντονης πίεσης με το φόβο για πολλές αλλαγές στην εργασία τους και στον τρόπο αμοιβή τους, καθιστά την αύξηση της παραγωγικότητας τους ως τελευταίο κίνητρο τους.

Τέλος, ο προστατευτισμός, σε διεθνές επίπεδο, εμποδίζει τον παγκόσμιο καταμερισμό της εργασίας και καθυστερεί την ανακατανομή των συντελεστών μεταξύ των οικονομικών δραστηριοτήτων, έχοντας επίσης αρνητικές επιπτώσεις στην παραγωγικότητα.

## 1.7 ΜΕΤΡΗΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ

Για τη μέτρηση της παραγωγικότητας είναι απαραίτητη η μέτρηση τόσο των εκροών όσο και των εισροών ενός συστήματος και η μεταξύ τους συσχέτιση. Για τον συσχετισμό εισροών/εκροών χρησιμοποιούνται διάφοροι δείκτες οι κυριότεροι από τους οποίους είναι:

- Ο δείκτης της ολικής παραγωγικότητας που συσχετίζει το αποτέλεσμα με το σύνολο των χρησιμοποιούμενων πόρων. Ως αποτέλεσμα λογίζεται το αποτέλεσμα της παραγωγής σε ένα συγκεκριμένο έτος αναφοράς και το σύνολο των χρησιμοποιηθέντων πόρων αποτελεί το συνολικό κόστος για το οποίο επιβαρύνθηκε η επιχείρηση.
- Απλοί δείκτες που συσχετίζουν το αποτέλεσμα με ένα πόρο, όπως η παραγωγικότητα της εργασίας και η παραγωγικότητα του κεφαλαίου.
- Ο φαινομενικός δείκτης ή μερικός δείκτης παραγωγικότητας της εργασίας ορίζεται ως η σχέση του προϊόντος ανά απασχολούμενο ή ανά ώρα απασχόλησης. Σαν προσέγγιση του προϊόντος μπορεί να λαμβάνεται ο όγκος της παραγωγής σε φυσικές μονάδες, η συνολική αξία της παραγωγής σε σταθερές τιμές, η αξία των πωλήσεων σε σταθερές τιμές, τα μεικτά κέρδη σε σταθερές τιμές και τέλος η προστιθέμενη αξία των ενδιάμεσων προϊόντων και αναλώσεων.
- Η φαινομενική ή μερική παραγωγικότητα του κεφαλαίου είναι ένα από τα προσεγγιστικά μεγέθη του προϊόντος, κυρίως η προστιθέμενη αξία, ενώ ως παρανομαστής λαμβάνεται κάποια μεταβλητή, η οποία αποτυπώνει όσο το δυνατόν πιο αξιόπιστα το μέγεθος ή την αξία του απασχολούμενου κεφαλαίου

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2.ΤΟ ΚΟΣΤΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

### 2.1 ΤΟ ΚΟΣΤΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΩΣ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΤΙΚΟΣ ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ ΤΗΣ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

Η ανταγωνιστικότητα των επιχειρηματικών μονάδων σε κάθε χώρα εξαρτάται από τους βασικούς παράγοντες που προσδιορίζουν το κόστος παραγωγής και διάθεσης των προϊόντων τους στην εγχώρια και τις ξένες αγορές και από τη δυνατότητά τους να διαθέτουν τα προϊόντα τους σε τιμές που να καλύπτουν αυτό το κόστος. Το κόστος παραγωγής και διανομής των επιχειρήσεων επηρεάζεται από τη δική τους οργανωτική δομή και επιχειρηματική δυναμικότητα και από το οικονομικό περιβάλλον στο οποίο λειτουργούν. Οι τιμές πώλησης εξαρτώνται από το είδος των προϊόντων που παράγονται και προσφέρονται προς πώληση και από το βαθμό κατά τον οποίο αυτά τα προϊόντα αντιμετωπίζουν ευνοϊκές συνθήκες ζήτησης στην εγχώρια και την παγκόσμια αγορά. Η ανταγωνιστικότητα μιας επιχείρησης εξαρτάται από το κόστος παραγωγής και διάθεσης των προϊόντων της αφού βρίσκεται εκτεθειμένη στο διεθνή ανταγωνισμό. Μια αναγκαία προϋπόθεση για τη συνεχή διατήρηση του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος της ανταγωνιστικότητας μιας επιχείρησης είναι η συγκράτηση του κόστους σε επίπεδα χαμηλότερα από αυτά των ανταγωνιστών της. Προκειμένου να επιτευχτεί αυτό θα πρέπει οι επιμέρους κατηγορίες κόστους που συνθέτουν το συνολικό κόστος να συγκρατούνται σε χαμηλά επίπεδα. Στην συγκεκριμένη εργασία θα ερευνηθεί ειδικότερα το κόστος της εργασίας και πως αυτό μπορεί να αποτελέσει συγκριτικό πλεονέκτημα για τις επιχειρήσεις.

### 2.2 ΤΟ ΚΟΣΤΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΕΝΙΚΑ

Στην έννοια του κόστους για την εργασία περιλαμβάνονται:

1)οι αμοιβές που καταβάλλονται σε εκείνους, που είναι εξαρτημένοι από σύμβαση εργασίας συνδεδεμένη με την επιχείρηση και οι όποιοι αποτελούν το προσωπικό της.

2)Οι επιπλέον δαπάνες που καταβάλλονται στους εργαζόμενους, οι οποίες πραγματοποιούνται ή προκύπτουν από το προσωπικό και συνιστούν επιβαρύνσεις.

Τα βασικά χαρακτηριστικά των αμοιβών προσωπικού και των επιβαρύνσεων τους είναι τα εξής:

A)το υψηλό ποσοστό συμμετοχής τους στο τελικό κόστος των προϊόντων που κυμαίνεται στις περισσότερες περιπτώσεις μεταξύ  $1/3$  και  $1/2$  επί του κόστους(K.Καρδακαρη1996).

B)Η δυνατότητα βελτίωσης της οργάνωσης της εργασίας από την όποια μπορεί να επέλθει μείωση των δαπανών.

Γ)Η δυνατότητα παροχής κινήτρων στους εργαζόμενους σε πολλές περιπτώσεις για την βελτίωση των απολαβών τους ενώ επιπλέον επέρχεται και μείωση του κόστους.

Δ)Η προοδευτική τάση για αύξηση του κατά μονάδα χρόνου αμοιβής που διαπιστώνεται με έντονο ρυθμό.

Ε)Η κοινωνική σημασία της εργασίας η όποια συντελεί στην εξαίρεση της από τα εν γένει οικονομικά αγαθά, καθώς αφορά την τιμή τους στο νόμο της προσφοράς και της ζήτησης, με την ειδική προστασία των αμοιβών του προσωπικού από το νόμο.

Τα πιο πάνω χαρακτηριστικά δικαιολογούν την διεξοδικότερη ανάλυση του θέματος με σκοπό τον έλεγχο του κόστους των δαπανών του προσωπικού, ο οποίος και αποτελεί μόνιμο και σοβαρότατο πρόβλημα στη σημερινή επιχείρηση που δραστηριοποιείται στο διεθνές περιβάλλον.

## 2.3 ΑΜΕΣΗ ΚΑΙ ΕΜΜΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Άμεση εργασία: είναι η αναλογία εργατικών, τα όποια επιβαρύνουν απευθείας την παράγωγη (προέρχεται από φύλλα εργασίας ή και φύλλα παραγγελίας) χρεώνονται στην παραγγελία ή λειτουργία που αφορούν και το σύνολο τους μεταφέρεται στον λογαριασμό παραγωγής(ή ανακατεργασμένα) του αντιστοίχου τμήματος.

Ένας άλλος ορισμός που μπορεί να δοθεί είναι ο εξής: άμεση εργασία είναι εκείνη η οποία έχει σαν αποτέλεσμα την κατά αναλογία αύξηση της παραγωγής. Π.χ. εργασία που προσφέρεται από τους χειριστές των μηχανημάτων των κύριων παραγωγικών τμημάτων και κάθε άλλη που αναλώνεται αμέσως πάνω από τις πρώτες ύλες και στα ημικατεργασμένα προϊόντα, μέχρι τη πλήρη ολοκλήρωση της παραγωγής.

Γενικά με κοστολογικά κριτήρια άμεση εργασία μπορεί να χαρακτηριστεί σαν έμμεση όταν:



1)υπάρχει άμεση σχέση αυτής προς το προϊόν μέσω της παραγωγικής διαδικασίας ή ενός τμήματος.

2)το κόστος της εργασίας μπορεί να μετρηθεί υπό το πρίσμα αυτό και

3)το κόστος της εργασίας είναι αξιόλογο.

Έμμεση εργασία: οι αμοιβές εργαζομένων, όπως εποπτών, ελεγκτών, βοηθών, υπαλλήλων, κατανέμονται σε συγκεκριμένα τμήματα και περιλαμβάνονται στα Γενικά Βιομηχανικά Έξοδα του τμήματος. Επίσης και οι υπερωρίες, τα πριμ βάρδιας κλπ της άμεσης εργασίας εντάσσονται σε αυτή τη κατηγορία.

Ένας ακόμα ορισμός που θα μπορούσε να δοθεί είναι το εξής: έμμεση εργασία είναι αυτή η οποία δεν προσφέρεται απευθείας στην μεταποίηση των πρώτων υλών, αλλά συμβάλει κατά τρόπο έμμεσο στη διεξαγωγή της παραγωγικής διαδικασίας. Είναι η εργασία ροών βοηθητικών υπηρεσιών όπως η παρουσία τους κρίνεται απαραίτητη για να μπορέσουν να αποδώσουν οι άμεσοι εργαζόμενοι.

Η σημασία της διάκρισης της εργασίας σε άμεση και έμμεση είναι πολύ σημαντική για τους εξής λόγους.1)Επιτρέπει τον πιο ακριβή προσδιορισμό του κόστους των προϊόντων.2)Επιτρέπει τον καθορισμούς αποτελεσματικότητας της άμεσης εργασίας με την μέτρηση των μονάδων, που παράγονται, ενώ η έμμεση εργασία έχει ελάχιστη σχέση με την ποσότητα παραγωγής.3)Επιτρέπει την χρησιμοποίηση της άμεσης εργασίας σαν κριτήριο καταλογισμού των ΓΒΕ. Σε αυτή την εργασία κυρίως θα μας απασχολήσει η ερευνά του κόστους της άμεσης εργασίας.

## 2.4 ΤΟ ΚΟΣΤΟΣ ΤΗΣ ΑΜΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Το κόστος της άμεσης εργασίας επιβαρύνει το κόστος των παραγομένων προϊόντων. Επειδή όμως είναι δυνατόν τα παραγόμενα προϊόντα να είναι ποικίλα και να διαφέρουν μεταξύ τους ως προς την ποσότητα ή την ποιότητα της άμεσης εργασίας η οποία απαιτείται για την παραγωγή τους, είναι απαραίτητο να υπάρχει ανάλυση του πως και στην παραγωγή ποιών προϊόντων έχει αναλωθεί ο χρόνος του εργατικού προσωπικού(Κουλέρης Π.Αναστάσιος). Είναι αυτονόητο ότι το σύνολο του χρόνου που θα προκύψει από την ανάλυση αυτή θα πρέπει να ισούται με το χρόνο της παρουσίας του εργαζομένου στο εργοστάσιο. Ένας τρόπος για να παρακολουθηθεί το πως και το που το εργατικό προσωπικό αναλίσκει το χρόνο του είναι η χρησιμοποίηση των «φύλλων ανάλυσης χρόνου». Τα φύλλα αυτά συμπληρώνονται από τον ίδιο τον εργαζόμενο και μπορεί να είναι είτε εβδομαδιαία είτε ημερήσια. Ο εργαζόμενος συμπληρώνει πάνω στο φύλλο ανάλυσης χρόνου ότι π.χ. σε μια συγκεκριμένη ημερομηνία από τις 7.30 πμ. έως τις 10.00 πμ. εργάστηκε για την παραγωγή του προϊόντος X, από 10.00 πμ. έως 10.30 πμ., περίμενε να του δοθούν υλικά από την αποθήκη, από 10.30 πμ. έως 10.45 πμ. έκανε διάλειμμα, από 10.45

πμ. έως 11.30 πμ., περίμενε να του δοθούν εντολές από τον εργοδηγό του, από 11.30 πμ. έως 1.00 μμ., απασχολήθηκε στο τμήμα Κ του εργοστασίου κ.τ.λ.

Το μειονέκτημα που παρουσιάζουν τα εβδομαδιαία φύλλα είναι ότι συνήθως οι εργαζόμενοι τα συμπληρώνουν μόνο όταν είναι υποχρεωμένοι να κάνουν κάτι τέτοιο, δηλ. στο τέλος της εβδομάδας, έχει δε παρατηρηθεί ότι επειδή έχουν ξεχάσει το τι έκαναν νωρίτερα μέσα στην εβδομάδα δίνουν ανακριβή στοιχεία. Τα ημερήσια φύλλα είναι απαλλαγμένα από το μειονέκτημα αυτό. Ένας άλλος τρόπος ανάλυσης του χρόνου είναι με τη χρησιμοποίηση της «κάρτας εργασίας». Η διαφορά μεταξύ κάρτας εργασίας και φύλλου αναλύσεως χρόνου είναι ότι η κάρτα εργασίας αναφέρεται σε εργασία, ενώ το φύλλο αναλύσεως χρόνου αναφέρεται σε εργαζόμενοι κάρτα εργασίας αναφέρεται είτε σε ένα σύνολο εργασιών, είτε σε κάθε μια επί μέρους εργασία. Όταν υπάρχει μια κάρτα εργασίας για ένα σύνολο εργασιών, τότε η κάρτα αυτή πρέπει να πηγαίνει σε όλους τους εργαζομένους που θα κάνουν το σύνολο αυτό των εργασιών. Π.χ. στην περίπτωση μιας βιομηχανίας ψυγείων, έστω ότι η εργασία που πρέπει να γίνει είναι η συναρμολόγηση ενός ψυγείου. Στην ουσία πρόκειται για ένα σύνολο εργασιών στις οποίες θα συμμετέχουν ψυκτικοί, μηχανικοί και ηλεκτρολόγοι. Η κάρτα εργασίας θα ακολουθήσει το παραγόμενο προϊόν και καθώς οι διάφοροι τεχνικοί θα εναλλάσσονται για να κάνει ο καθένας τη δουλειά του, θα συμπληρώνουν και την κάρτα εργασίας του προϊόντος. Το πλεονέκτημα το οποίο παρουσιάζει η κάρτα εργασίας που αναφέρεται σε σύνολο εργασιών είναι ότι όταν αυτή φτάσει στο γραφείο κοστολόγησης, όλοι οι χρόνοι είναι συγκεντρωμένοι ανά εργασία και ο υπολογισμός του κόστους είναι ευκολότερος. Το μειονέκτημα του τρόπου αυτού είναι ότι το κόστος δεν είναι γνωστό παρά μόνο όταν τελειώσουν όλες οι επί μέρους εργασίες με αποτέλεσμα να είναι άγνωστη η προοδευτική διαμόρφωση του κόστους μειονέκτημα αυτό διορθώνεται εάν κάθε κάρτα εργασίας αναφέρεται σε κάθε μία επί μέρους εργασία.

Όπως προκύπτει από όσα έχουν λεχθεί μέχρι στιγμής, ο υπολογισμός του κόστους της άμεσης εργασίας, που αποτελεί τμήμα του συνολικού κόστους παραγωγής μιας μονάδας προϊόντος, βασίζεται στον υπολογισμό των ωρών που αναλώθηκαν για την παραγωγή της μονάδας αυτής του προϊόντος. Στη συνέχεια, με βάση τον αριθμό των ωρών, θα προκύψει το ποσό της αμοιβής — τακτικής, έκτακτης, υπερωριακής κλπ. — των εργαζομένων καθώς και το ποσό.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3.ΣΥΝΔΕΣΗ ΚΑΙ ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΚΟΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ

### 3.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Σκοπός αυτού του κεφαλαίου είναι η καταγραφή της πρακτικής που ακολουθητέοι αναφορικά με την σύγκριση και τη σύνδεση του κόστους της εργασίας και της παραγωγικότητας. Ειδικότερα, σε διεθνές επίπεδο περισσότερο και ελάχιστα στην Ελλάδα υιοθετούνται συστήματα αμοιβής της εργασίας για να αυξηθεί η παραγωγικότητα μιας επιχείρησης ώστε να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν στον οξύ ανταγωνισμό. Ακόμα αυτή η σύνδεση πραγματοποιείται για να μπορεί η επιχείρηση να ανταμείβει τους πιο παραγωγικούς εργαζόμενους δίνοντας τους επιπρόσθετα ένα κίνητρο για να βελτιωθούν. Τα συστήματα αυτά υιοθετούνται ώστε να διατηρήσουν και να προάγουν τις εργασιακές σχέσεις και να καταστήσουν τους εργαζόμενους ενεργούς στην διαδικασία παραγωγής του προϊόντος(ή της υπηρεσίας).

### 3.2 ΣΥΝΔΕΣΗ ΑΜΟΙΒΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΤΗΝ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ

Για τον παραπάνω σκοπό έχουν δημιουργηθεί κάποια συστήματα αμοιβής της εργασίας τα οποία έχουν πλέον εισχωρήσει στις επιχειρήσεις. Μερικά από αυτά είναι τα εξής:

#### **1)αμοιβή της εργασίας σύμφωνα με τη παραγόμενη ποσότητα του προϊόντος**

Το σύστημα αυτό αμοιβής εργασίας είναι από τα αρχαιότερα που εφαρμόζονται στις μέρες μας. Υιοθετήθηκε για να εξυπηρετήσει την ανάγκη για αυξημένη παραγωγή. Η μέτρηση της συμβολής καθ ενός από τους εργαζόμενους είναι σχετικά εύκολη. Σύμφωνα με το σύστημα αυτό κάθε εργαζόμενος αμείβεται ανάλογα με τη μονάδα προϊόντος την οποία και παράγει ανά ώρα/ημέρα/εβδομάδα/μηνά. Σε περίπτωση ομαδικής παραγωγής(team production) η αμοιβή αυτή αφορά συλλογικά την ομάδα των εργαζομένων. Στο σύστημα αυτό αμοιβής της εργασίας λειτουργούν οι λεγόμενες νόρμες παραγωγής. Σύμφωνα με τις υιοθετούμενες νόρμες παραγωγής, οι εργαζόμενοι αμείβονται ανάλογα με τον αριθμό των παραγομένων μονάδων, οι οποίες έχουν ένα προκαθορισμένο μέγιστο χρόνο παραγωγής(10 λεπτα.20,30,1 ώρα).Ο χρόνος αυτός παραγωγής συνήθως προσδιορίζεται από τους εργοδότες με τη συμφωνία των εργαζομένων και τυπικά αποτελεί το χρόνο παραγωγής της συγκεκριμένης μονάδας προϊόντος σε μέσο επίπεδο δεξιοτήτων των εργαζομένων, λαμβανομένου και του νεκρού χρόνου που μπορεί να προκύψει από βλάβη στο μηχανολογικό εξοπλισμό της επιχείρησης, των διαλλειμάτων των εργαζομένων, της

ώρας προέλευσης τους. Για την αποφυγή δε παραγωγής χαμηλής ποιότητας συνήθως υπάρχει ανώτατο πλαφόν. Το πλαφόν αυτό είτε απαγορευτικό(δεν επιτρέπεται να ξεπερασθεί ο αριθμός των μονάδων) ή προαιρετικό. Στην τελευταία περίπτωση, η πρόσθετη αμοιβή του εργαζόμενου συναρτάται άμεσα από την προκύπτουσα (έλεγχοι) ποιότητα της παραγόμενης μονάδας. Η αμοιβή ανάλογα με τη παραγόμενη μονάδα προϊόντος εξυπηρετήσε και εξυπηρετεί τον αυστηρό καταμερισμό εργασίας και τη μαζικότητα της παραγωγής αντίστοιχη με τη μαζικότητα στην κατανάλωση. Δεδομένης της καθετοποίησης στις αγορές προϊόντων ,του αυξανόμενου μεγέθους των επιχειρήσεων , του νέου ανταγωνιστικού περιβάλλοντος που αναπτύσσεται ,το σύστημα αμοιβής της εργασίας εμφανίζει μάλλον σημάδια υποχώρησης.

## **2)αμοιβή εργασίας ανάλογη με του όγκου πωλήσεων της επιχείρησης**

Η διαφορετική διάρθρωση των σύγχρονων επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στο διεθνές περιβάλλον, από την άποψη των διαφόρων τμημάτων παραγωγής αλλά και από την άποψη του καθεστώτος της ιδιοκτησίας(Α.Ε. με μετοχικά συμφέροντα διαφορετικά, ύπαρξη μάνατζερ και ιδιοκτών με διαφορετικά καθήκοντα και διαφορετική δύναμη) συντέιναν ώστε ο όγκος των πωλήσεων να αποτελεί προσδιοριστική μεταβλητή της αμοιβής της εργασίας. Σύμφωνα με το σύστημα αυτό (sales volume) κάθε εργαζόμενος (πωλητής ή group manager) λαμβάνει μια προκαθορισμένη αμοιβή της εργασίας, ανάλογα με τον όγκο των πωλήσεων της συγκεκριμένης επιχείρησης.

Η αμοιβή αυτή συνήθως συναρτάται άμεσα, και είναι αναλογική ως προς το ύψος της, από την προκαθορισμένη αγορά στην οποία επιχειρείται η διείσδυση του προϊόντος, δεδομένου του κύκλου ζωής του. Συνήθως, η πρόσθετη (ή αποκλειστική) αμοιβή της εργασίας, σύμφωνα με τις πωλούμενες ποσότητες προϊόντος ,είναι υψηλή κατά το στάδιο εισαγωγής ή υπερβολικής ωρίμανσης του συγκεκριμένου προϊόντος στην αγορά. Σύμφωνα με τα επικροτούμενα σενάρια διείσδυσης στην αγορά προϊόντος οι πωλητές αμείβονται για αντίστοιχες πωλήσεις τους το 15μερο ή το μηνά. Οι μάνατζερ (συνήθως αρχαιότεροι στην υπηρεσία)αμείβονται για την επιτελική υπηρεσία, που προσφέρουν στην επιχείρηση(μάρκετινγκ επιδεξιότητες στο τομέα των πωλήσεων), ενώ οι κατ'ιδίαν πωλητές αποκλειστικά και μόνο από τον επιτελούμενο όγκο των πωλήσεων.

## **3)αμοιβή της εργασίας σύμφωνα με την εξέλιξη της προστιθέμενης αξίας**

Συμφώνα με το σύστημα αυτό η αμοιβής της εργασίας (συνήθως πρόσθετη) προσδένεται στην καθαρή προστιθέμενη αξία της συγκεκριμένης επιχείρησης, όπως προκύπτει από το αποτέλεσμα της παραγωγής και της διάθεσης του προϊόντος της. Το σύστημα αυτό υπό ορισμένες προϋποθέσεις ταυτίζεται με το σύστημα αμοιβής της εργασίας σύμφωνα με τα κέρδη ή τα έσοδα της επιχείρησης, που εξετάζεται παρακάτω.

Το σύστημα αμοιβής της εργασίας ανάλογα με την προστιθέμενη αξία της επιχείρησης συναντάται, με τη μορφή που αναφέρθηκε παραπάνω, ως δείκτης

προσέγγισης και των κερδών της επιχείρησης (profit sharing) στις αναπτυγμένες επιχειρήσεις. Αποτελεί δε πρόσθετη αμοιβή στο μίνιμουμ καθορισμένο μισθό του εργαζόμενου. Το σύστημα της αμοιβής της εργασίας με τη καθαρή προστιθέμενη αξία της επιχείρησης επιδέχθηκε μικρότερη κριτική απ ό τι το αντίστοιχο της σύνδεσης με τα κέρδη της επιχείρησης, μιας και κατά τον υπολογισμό της προστιθέμενης αξίας δεν υπεισέρχεται κατ ανάγκη άλλες μεταβλητές που θεωρούνται ότι δημιουργούνται αποκλειστικά από τη Διεύθυνση.

#### **4) αμοιβή εργασίας ανάλογη της εξέλιξης των εσόδων**

Συμφώνα με το σύστημα αυτό της σύνδεσης της αμοιβής της εργασίας κάθε εργαζόμενος στη συγκεκριμένη επιχείρηση αμείβεται ανάλογα με τη διακύμανση, που παρουσιάζουν τα έσοδα της. Τα τελευταία προσδιορίζουν βασικά και τα κέρδη της δεδομένου του κοστολογίου, που για πολλούς εκ των εργαζομένων θεωρείται σταθερή ή φθίνουσα μεταβλητή, δεδομένης της εξάντλησης των οικονομικών κλίμακας στη παραγωγή.

Η κατανομή των εσόδων της επιχείρησης επιτυγχάνεται με αναλογικό συντελεστή για το μέρος εκείνο που προαποφασίζεται (κοινή συναινέσει βάσει ατομικών συμβολαίων) να διανεμηθεί μεταξύ των εργαζομένων στα διάφορα τμήματα. Η διανομή των εσόδων μεταξύ των εργαζομένων πραγματοποιείται είτε κατά κεφαλήν στο συγκεκριμένο τμήμα, είτε σύμφωνα ενός ξεχωριστά στη διαμόρφωση τους συμβολή αυτή λαμβάνεται υπόψη της τόσο τις επιδεξιότητες των εργαζομένων, πολλές φορές συνυφασμένες με την αρχαιότητα όσο και αλλά κριτήρια αξιολόγησης. Σε μερικές επιχειρήσεις στην αξιολόγηση των εργαζομένων υπάρχει κάποιο ινστιτούτο, το οποίο έχει ήδη προκαθορίσει, αν όχι τους ειδικότερους τρόπους αξιολόγησης.

#### **5) αμοιβή εργασίας σύμφωνα με τα κέρδη**

Το σύστημα σύνδεσης αμοιβής της εργασίας με τα κέρδη της επιχείρησης υιοθετήθηκε από τις μεγάλες επιχειρήσεις του παγκόσμιου εμπορίου. Στο σύστημα αυτό η συμμετοχή στα κέρδη της επιχείρησης είναι καθοριστικός προσδιοριστικός παράγοντας παραγωγικότητας των εργαζομένων, η δε κατανομή στα επί μέρους τμήματα της επιχείρησης και μεταξύ των εργαζομένων ποικίλει ανάλογα με την συμβολή καθενός από αυτών. Τα προς διανομή κέρδη ορίζονται από το τμήμα του λογιστηρίου της επιχείρησης δεδομένων των αποσβέσεων, του μετοχικού αδιανέμητου μέρους τους, του μέρους που απαλλάσσεται της φορολογίας και δεδομένης της γνώμης των εποπτικών συμβουλίων των εργαζομένων. Μετά τον προσδιορισμό των διανεμητών κερδών, ακολουθεί ο επιμερισμός των μεταξύ εργαζομένων τμημάτων της επιχείρησης είτε σε κατά κεφαλήν όρους είτε ανάλογα με τη συμβολή τους στο στόχο της αύξησης της παραγωγικότητας. Επομένως και στο σύστημα αυτό τα ατομικά ή συλλογικά πριμ παραγωγικότητας προϋποθέτουν την ύπαρξη ενός κοινά αποδεκτού συστήματος αξιολόγησης των εργαζομένων. Η αξιολόγηση αυτή προκύπτει εκεί όπου το εργατικό δυναμικό θεωρείται ανομοιογενές

με διαφορετικά καθήκοντα και δεξιότητες. Αντίθετα, εκεί όπου υπάρχει ομοιογένεια τα διάφορα πριμ παραγωγικότητας βάσει κερδών επιχείρησης, μπορούν να δοθούν και σε κατά κεφαλήν όρους.

### **6)άλλα συστήματα αμοιβής της εργασίας**

#### **A)αμοιβή εργασίας, παραγωγικότητα και προαγωγές**

Σύμφωνα με το σύστημα αυτό αμοιβής της εργασίας, ο εργαζόμενος προωθείται σε διαφορετική θέση εντός του συγκεκριμένου τμήματος της επιχείρησης. Η θέση αυτή υπόσχεται τόσο μεγαλύτερο άμεσο ή έμμεσο μισθό όσο και διαφορετικά bonus. Η προώθηση αυτή πραγματοποιείται ανάλογα με τις αποδόσεις παραγωγής καθενός των εργαζομένων, όπως ορίζονται από το επικαλούμενο tournament της επιχείρησης, το οποίο υιοθετεί σειρά κατάταξης παραγομένων μονάδων δεδομένης ποιότητας.

#### **B)αμοιβή εργασίας, παραγωγικότητα και απειλή απόλυσης**

Αυτό το σύστημα αμοιβής εργασίας είναι αποτέλεσμα της έρευνας ότι η απόλυση αποτελεί προσδιοριστικό παράγοντα αύξησης της παραγωγικότητας της επιχείρησης. Η τελευταία, στην περίπτωση που η συμβολή του εργαζόμενου (οριακό προϊόν) ευρίσκεται κάτω από το επίπεδο του αντιπροσωπευτικού μισθού, έχει την ευχέρεια να προβεί σε απόλυση. Η συμβολική απόλυση αποτελεί φόβητρο για τους εναπομείναντες εργαζόμενους ώστε να ανταποκριθούν στις παραγωγικές απαιτήσεις.

#### **Γ) αμοιβή εργασίας, παραγωγικότητα. Αλλά συστήματα**

Μεταξύ των παραπάνω υπάρχουν ποικίλες παραλλαγές των συστημάτων αμοιβής εργασίας. Αρχικά, τα συλλογικά πριμ παραγωγικότητας, γνωστά και ως «gain sharing» προσδιορίζουν τις πρόσθετες αμοιβές των εργαζομένων ανάλογα με τις επιδιώξεις της συγκεκριμένης επιχείρησης. Τα συστήματα αυτά άλλοτε προϋποθέτουν και άλλοτε αναιρούν την ύπαρξη ενός ελάχιστου βασικού μισθού. Επίσης, σε άλλες περιπτώσεις όπου υπάρχει μεγάλο μερίδιο του τριτογενή τομέα στις οικονομικές δραστηριότητες η πρόσθετη, η επιλεκτική, ή αποκλειστική αμοιβή της εργασίας πηγάζει, από μια κοινώς αποδεκτή ταξινόμηση των υπαλλήλων σύμφωνα με την υπηρεσιακή τους αξιολόγηση. Τέλος, συχνά αναφέρεται σε πολλές επιχειρήσεις ότι ο άμεσος και έμμεσος μισθός θεωρείται ως μοχλός στρατολόγησης έμπειρου και άκρως εξειδικευμένου προσωπικού (πιθανόν και πιο παραγωγικού). Για να απορροφήσει το προσωπικό αυτό η επιχείρηση, δεδομένου του βαθμού κινητικότητας της εργασίας, θέτει τον βασικό μισθό συνήθως υπεράνω του επικρατούντος επιπέδου μισθού στην αγορά και αυτού που ορίζει η κατά περίπτωση σύμβαση.

### 3.3 ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΑΜΟΙΒΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ

Παρακάτω γίνεται μια προσπάθεια μέσω παραδειγμάτων να δηχθεί η σύγκριση μεταξύ της αμοιβής της εργασίας και της παραγωγικότητας.

Είναι ανάγκη να τονισθεί, ότι στα παραδείγματα η παραγωγικότητα θα μετρηθεί με τον τύπο : παραγωγή/εργατοώρες

#### Παράδειγμα 1

Η επιχείρηση Α έχει ένα τμήμα παραγωγής στο οποίο απασχολούνται 2 εργαζόμενοι οι Χ και ο Ψ. Ο καθένας τους εργάζεται 40 ώρες την εβδομάδα, χωρίς να κάνει υπερωρίες. Πληρώνονται 300€ την εβδομάδα.

#### 1 περίπτωση

Την πρώτη εβδομάδα παράθησαν 160 μονάδες. Η παραγωγικότητα υπολογίζεται σε μονάδες παραγωγής ανά εργατοώρα. Γίνεται η υπόθεση ότι τα ΓΒΕ είναι 1200€ την εβδομάδα και οι εργαζόμενοι αμείβονται με 300€/εβδομάδα.

Παραγωγή	160 μονάδες
Παραγωγικότητα (80 εργατοώρες)	2 μονάδες ανά εργατοώρα
Συνολικό κόστος(300+300+1200)	1800€
Κόστος ανά εργατοώρα (1800/80)	22,50€
Κόστος ανά μονάδα(1800/160)	11,25€

#### 2 περίπτωση

Την δεύτερη εβδομάδα, η διοίκηση άσκησε κάποια πίεση με την απειλή απόλυσης και οι Χ και Ψ παράγααν 200μον στον ίδιο χρόνο. Με βάση την πρώτη εβδομάδα γίνονται τα εξής:

Παραγωγή	200 Μον(αύξηση 25%)
Παραγωγικότητα(80 εργατοώρες)	2,5 μον. ανά εργατοώρα (αύξηση 25%)

Συνολικό κόστος(300+300+1200)	1800€
Κόστος ανά εργατοώρα(1800/80)	22,50€(το ίδιο με 1 περίπτωση)
Κόστος ανά μονάδα(1800/200)	9€(μείωση 20%)

Υπάρχει μια αύξηση στην παραγωγικότητα κατά 25% χωρίς να επιβαρυνθεί με επιπλέον κόστος η επιχείρηση. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την μείωση του ανά μονάδα κόστους παραγωγής.

### 3περιπτωση

Την τρίτη εβδομάδα οι X και Ψ συμφωνήσαν να εργαστούν 20 ώρες υπερωριακώς με επιπρόσθετη αμοιβή 150€. Η παραγόμενη ποσότητα είναι πάλι 200 μον. Τα ΓΒΕ είναι 300€ παραπάνω. Με βάση την πρώτη εβδομάδα έχουμε:

παραγωγή	200 Μον(25%)
Παραγωγικότητα(100 εργατοώρες)	2μον ανά εργατοώρα(καμία μεταβολή)
Συνολικό κόστος(300+300+150+1200+300)	2250€
Κόστος ανά εργατοώρα(2250/100)	22,50€(το ίδιο με 1 περίπτωση)
Κόστος ανά μονάδα(2250/200)	11,25€(το ίδιο με 1 περίπτωση)

### Συμπέρασμα

Μια αύξηση της παραγωγής χωρίς αύξηση στην παραγωγικότητα δεν θα μείωση το ανά μονάδα κόστος. Μια αύξηση όμως στην παραγωγικότητα θα μειώσει το ανά μονάδα κόστος.



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

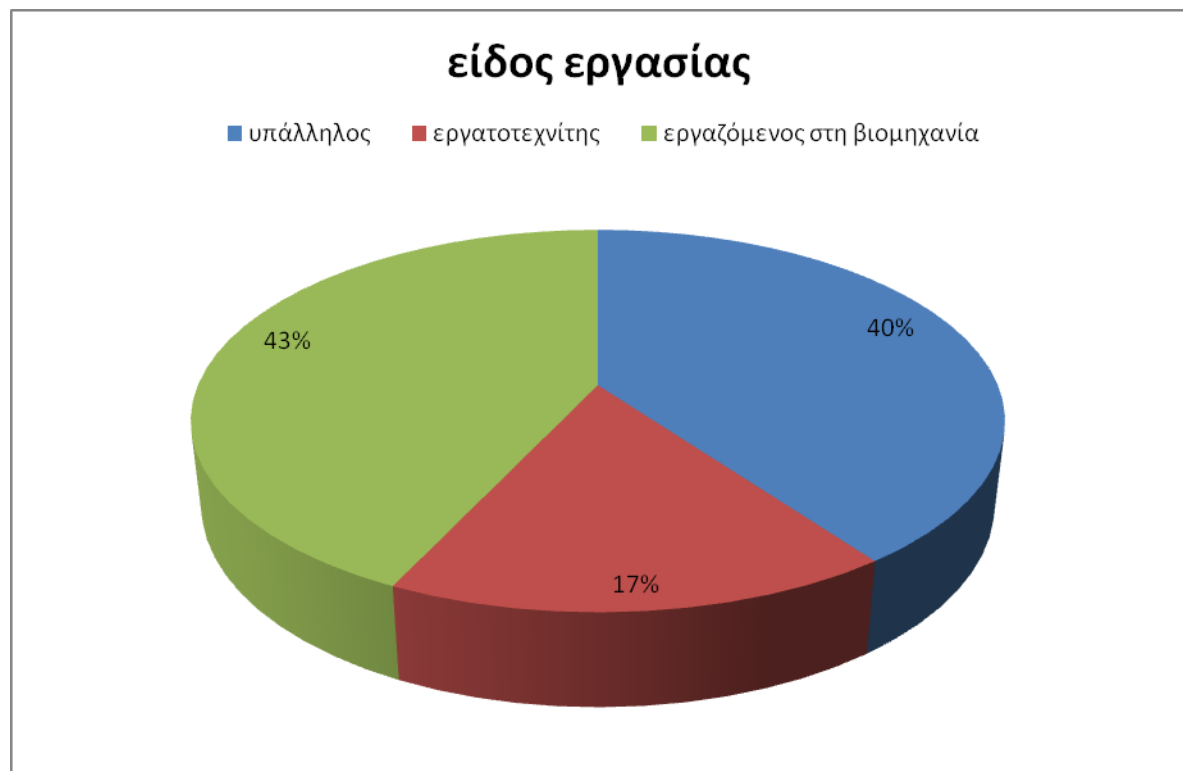
### ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ ΜΕ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

1. Ποιο είναι το είδος της εργασίας που επιτελείται;

α. υπάλληλος

β. εργατοτεχνίτης

γ. εργαζόμενος στη βιομηχανία

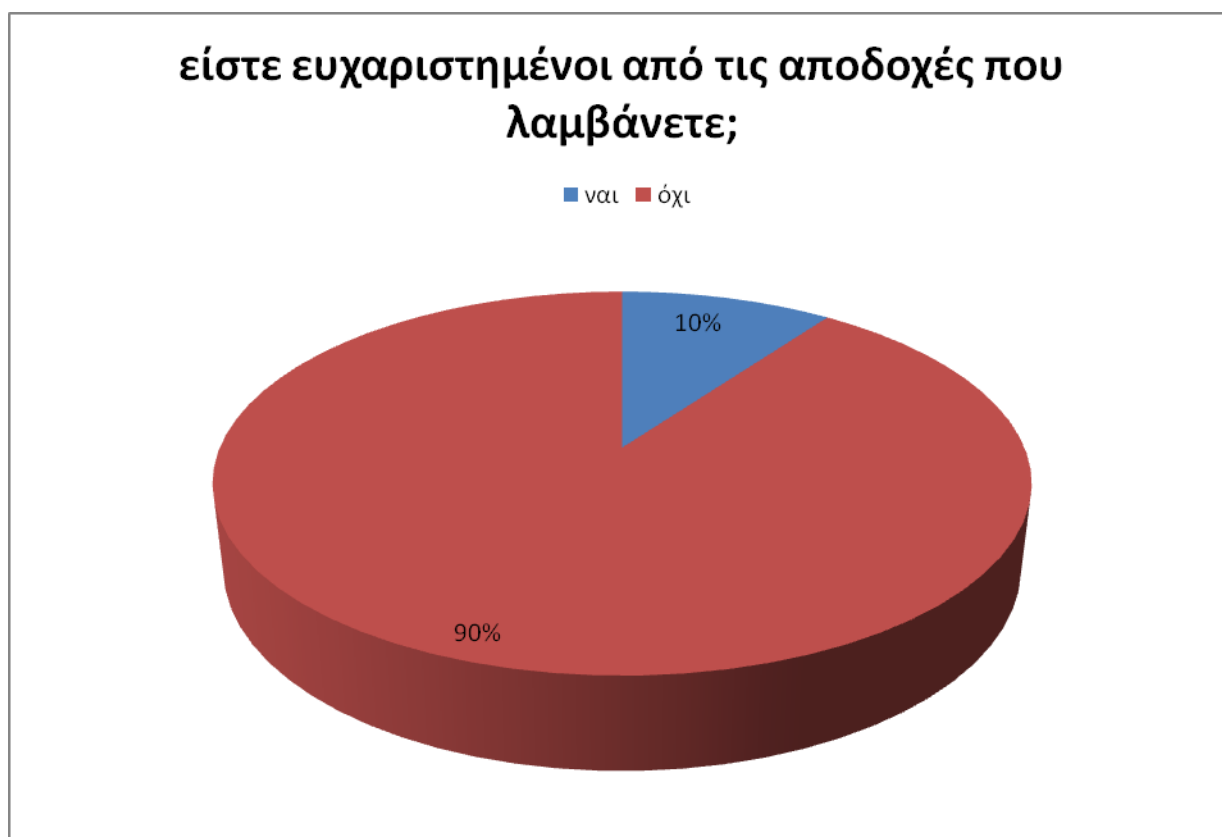


Το 40% του δείγματος είναι υπάλληλοι, το 17% εργατοτεχνίτες και το 43% εργαζόμενοι στη βιομηχανία.

2.Είστε ευχαριστημένοι με τις αποδοχές που λαμβάνετε(μισθολογικές ή μη);

α. Ναι

β. Όχι

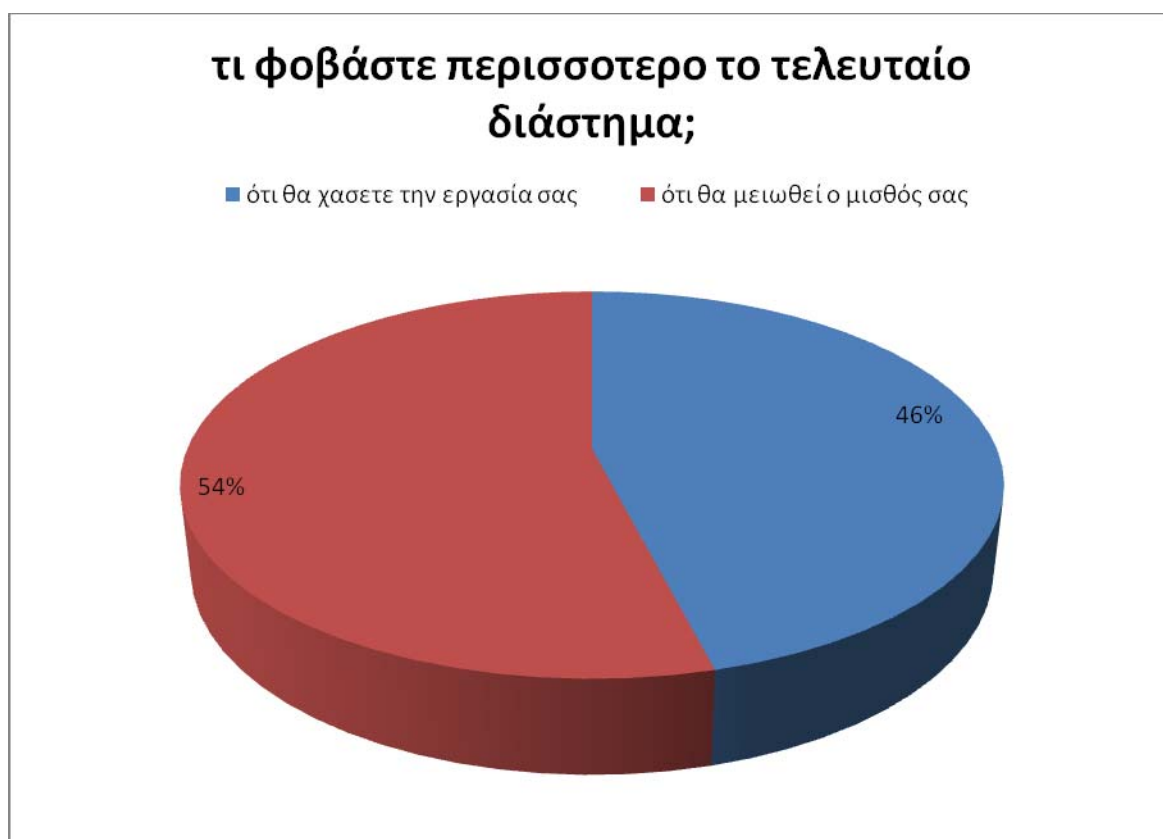


Το 90% των ερωτηθέντων απάντησαν πως δεν είναι ευχαριστημένοι από τις αποδοχές που λαμβάνουν και το 10% πως είναι ευχαριστημένοι με τις αποδοχές που λαμβάνουν. Είναι ένα πολύ σημαντικό στοιχείο το οποίο δείχνει πως οι εργαζόμενοι δεν είναι ευχαριστημένοι με τις αποδοχές τους και αυτό συγκεντρώνει μεγάλες πιθανότητες να είναι ένας λόγος για τον οποίο οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να είναι παραγωγικοί στην εργασία τους.

3.Φοβάστε τι περισσότερο το τελευταίο διάστημα;

α. ότι θα χάσετε την εργασία σας

β. ότι θα μειωθεί ο μισθός σας



Σε αυτή την ερώτηση το ποσοστό των απαντήσεων είναι λίγο μεγαλύτερο όσον αφορά τη μείωση του μισθού των εργαζομένων. Αυτό δείχνει πως οι εργαζόμενοι έχουν καταλάβει πόσο σημαντικό είναι για την επιχείρηση το μισθολογικό κόστος και πως υπάρχει η πιθανότητα να μειωθεί ο μισθός τους αλλά και μεγάλο ποσοστό 46% πιστεύει πως μπορεί να χάσει την εργασία του.

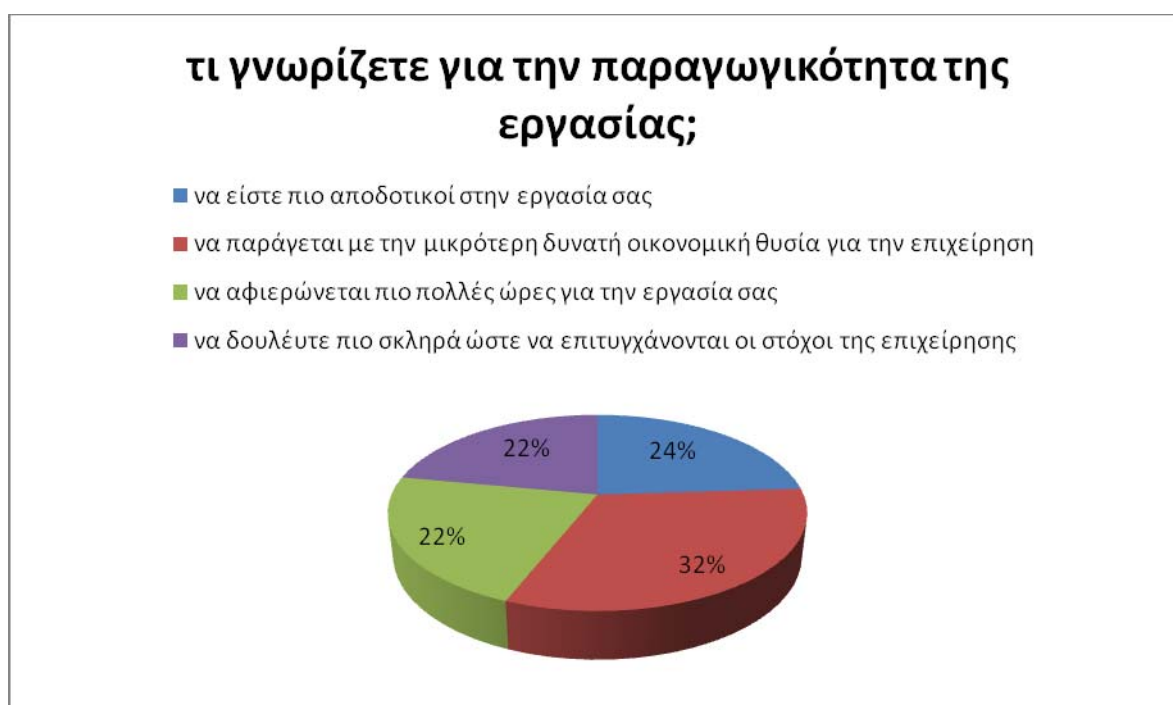
4. Τι γνωρίζετε για την παραγωγικότητα της εργασίας;

α. να είστε πιο αποδοτικοί στην εργασία σας

β. να παράγεται με την μικρότερη δυνατή οικονομική θυσία(κόστος) για την επιχείρηση.

γ. να αφιερώνεται πιο πολλές ώρες για την εργασία σας

δ. να δουλεύεται πιο σκληρά ώστε να επιτυγχάνονται οι στόχοι της επιχείρησης



Σύμφωνα με τις απαντήσεις των ερωτηθέντων το αποτέλεσμα αυτό δείχνει πως σε ποσοστό  $(21+25+21)=67\%$  οι εργαζόμενοι δεν γνωρίζουν τι ακριβώς είναι η παραγωγικότητα της εργασίας. Αρχικά, αυτό μπορεί να θεωρηθεί ένα αρνητικό

στοιχείο για την εξέλιξη της παραγωγικότητας. Επίσης πρέπει να τονισθεί πως όχι μόνο οι απαντήσεις δείχνουν πως οι εργαζόμενοι δεν είναι σωστά πληροφορημένοι για την παραγωγικότητα αλλά και πως τηρούν μια αρνητική στάση απέναντι σε αυτή νομίζοντας πως είναι κάτι που μάλλον θα τους επιβαρύνει στην εργασία τους.

**Στο σημείο αυτό πρέπει να επισημάνουμε πως δίνεται ο ορισμός της παραγωγικότητας (κατά την άποψη μου ο πιο ορθός) ώστε να υπάρχουν και απαντήσεις των εργαζομένων έχοντας υπόψη πλέον και την σωστή έννοια της παραγωγικότητας.**

Για την ομαλή συνέχεια του ερωτηματολογίου θα πρέπει να διαβάσετε και να λάβετε υπόψη σας τον παρακάτω ορισμό της παραγωγικότητας:

Η παραγωγικότητα εκφράζει τη σχέση μεταξύ των παραγομένων αγαθών ή υπηρεσιών (εκροή) και των πόρων που αναλώθηκαν για την παράγωγή τους(εισροές).

Θεωρείται ότι εκφράζει την αποτελεσματικότητα της χρησιμοποίησης των συντελεστών παράγωγης, όταν μετατρέπονται σε αγαθά και υπηρεσίες. Έτσι η αύξηση της παραγωγικότητας είναι η εξοικονόμηση πόρων κατά την παραγωγική διαδικασία ή την παροχή των υπηρεσιών και το αντίθετο αποτελεί τη μείωση της παραγωγικότητας.

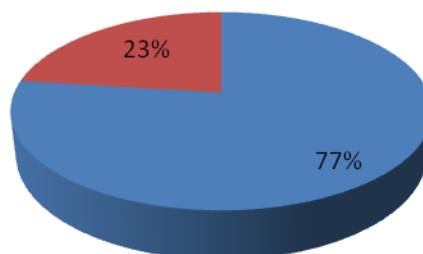
5. Θα θέλατε να αμείβεστε με ένα σταθερό μισθό όσο παραγωγικοί και αν είστε ή με έναν μικρότερο σταθερό μισθό και ανάλογα με την πορεία της παραγωγικότητας σας να λαμβάνετε κάποιο bonus;

α. Ναι

β. Όχι

**Θα θέλατε να αμοίβεστε με ένα σταθερό μισθό όσο παραγωγικοί και να είστε ή με με έναν μικρότερο σταθερό μισθό και ανάλογα με την πορεία της παραγωγικότητας σας να λαμβάνετε κάποιο bonus;**

■ ναι ■ όχι



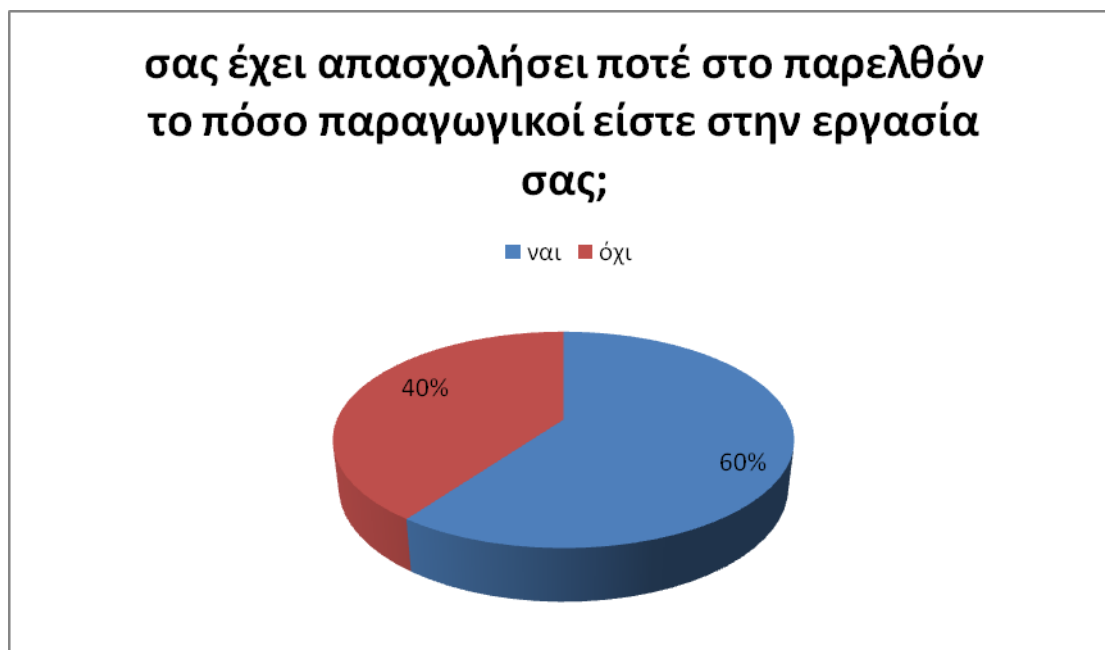
Από αυτή την απάντηση των εργαζομένων εύκολα γίνεται αντιληπτό πως οι εργαζόμενοι φοβούνται να κριθούν από τις επιχειρήσεις για το πόσο παραγωγικοί είναι για αυτό και επιλέγουν να λαμβάνουν ένα σταθερό μισθό αντί για αυξημένες αποδοχές ανάλογα με την εξέλιξη της παραγωγικότητας.

Αυτό μπορεί να οφείλεται σε πολλά και διαφορετικά πράγματα. Αρχικά, μπορεί κάποιος να υποθέσει πως οι εργαζόμενοι φοβούνται γιατί η διοίκηση της εταιρίας θα καθορίσει αυτή τα σημεία εκείνα που θα πρέπει να ξεπεραστούν για να λάβει κάποιος bonus παραγωγικότητας. Ακόμα μπορεί να μην θέλουν αυτόν τον τρόπο χρηματικής ανταμοιβής γιατί φοβούνται πως δεν μπορούν να γίνουν περισσότερο παραγωγικοί. Τέλος μπορούμε να υποθέσουμε πως αρνούνται γιατί δεν τους δημιουργεί κάποιο κίνητρο το χρηματικό bonus για να αυξήσουν την παραγωγικότητα τους.

6. Σας έχει απασχολήσει ποτέ στο παρελθόν το πόσο παραγωγικοί είστε στην εργασία σας;

α. Ναι

β. Όχι



Η παραπάνω απάντηση δείχνει πως σε μεγάλο ποσοστό οι εργαζόμενοι έχουν προβληματιστεί με το πόσο παραγωγικοί είναι στην εργασία τους αλλά ταυτόχρονα υπάρχει ένα μεγάλο ποσοστό εργαζομένων που δεν μπορεί να αμφισβητηθεί το όποιο δεν το έχει απασχολήσει καθόλου αν είναι παραγωγικοί στην εργασία τους.

7. Αν η διοίκηση της εταιρίας στην οποία εργάζεστε σας ενημέρωνε ότι πρέπει να γίνεται πιο παραγωγικοί, θα σκεφτόσασταν τι περισσότερο;

α. Ότι θα εργάζεστε περισσότερες ώρες

β. Θα εργάζεστε σκληρότερα (περισσότερη πνευματική ή σωματική κόπωση)

γ. Θα εκπληρώνατε πιο γρήγορα την εργασία σας.



Η απάντηση αυτή δείχνει πως οι ερωτηθέντες εργαζόμενοι έχουν κατά 60% μια λάθος αντίληψη για τα αποτελέσματα που μπορεί να έχει η αύξηση της παραγωγικότητας. Είναι ανάγκη για κάθε επιχείρηση η οποία θέλει να αυξήσει την παραγωγικότητα των εργαζομένων να τους εξηγήσει και να τους αποδείξει έμπρακτα ότι με την αύξηση της, οι εργασίες που θα πρέπει να επιτευχθούν θα είναι πιο γρήγορα και πιο σωστά υλοποιημένες.



8. Πιστεύετε ότι θα μπορούσατε να είστε πιο παραγωγικοί στην εργασία σας;

α. Ναι

β. Όχι



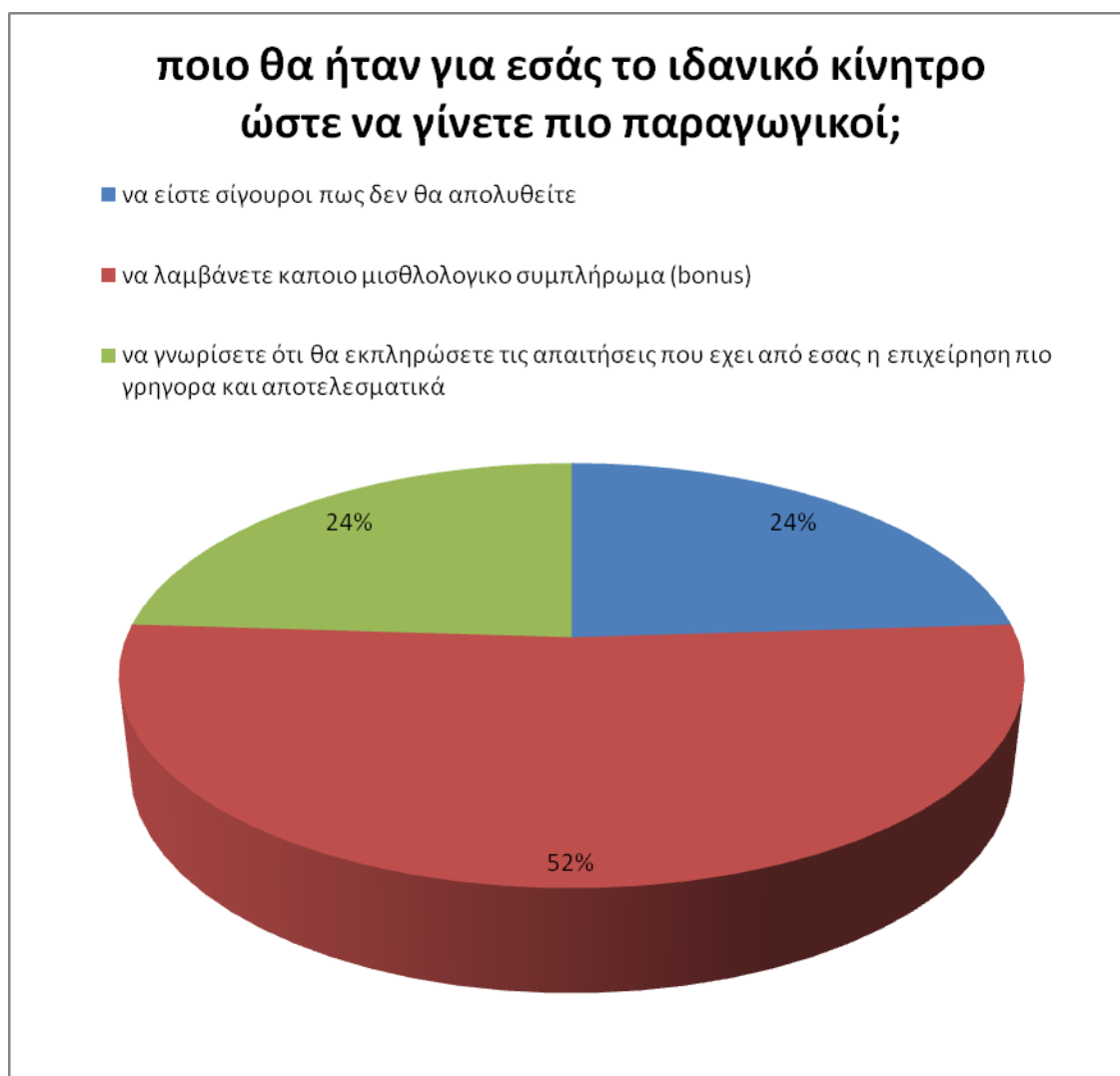
Η απάντηση σε αυτή την ερώτηση του ερωτηματολογίου δείχνει πως οι εργαζόμενοι γνωρίζουν πως μπορούν να βελτιώσουν την παραγωγικότητα τους αλλά σύμφωνα και με προηγούμενες και με επόμενες απαντήσεις μάλλον δεν γνωρίζουν με ποιο τρόπο μπορεί να επιτευχτεί αυτό.

9. Ποιο θα ήταν για εσάς το ιδανικό κίνητρο ώστε να γίνετε πιο παραγωγικοί;

α. να είστε σίγουροι πως δεν θα απολυθείτε

β. να λαμβάνετε κάποιο μισθολογικό συμπλήρωμα (bonus)

γ. να γνωρίζετε ότι θα εκπληρώσετε τις απαιτήσεις που έχει από εσάς η επιχείρηση πιο γρήγορα και αποτελεσματικά



Σε αυτή την ερώτηση οι ερωτηθέντες επέλεγον να απαντήσουν πως προτιμούν ένα μισθολογικό bonus που σε άλλες ερωτήσεις δεν είδαμε πως συγκέντρωνε τις περισσότερες θετικές απαντήσεις. Αυτό μπορεί να συμβαίνει (συγκεντρώνει τις περισσότερες πιθανότητες κατά την άποψη μου) γιατί απορρίπτουν τις άλλες δυο περιπτώσεις που είναι η βεβαιότητα για την εργασία και η γρήγορη εκτέλεση των εργασιών.

10. Τι πιστεύετε ότι είναι πιο σημαντικό για την επιχείρησή που εργάζεστε;

α. η αύξηση της παραγωγής

β. η αύξηση της παραγωγικότητας

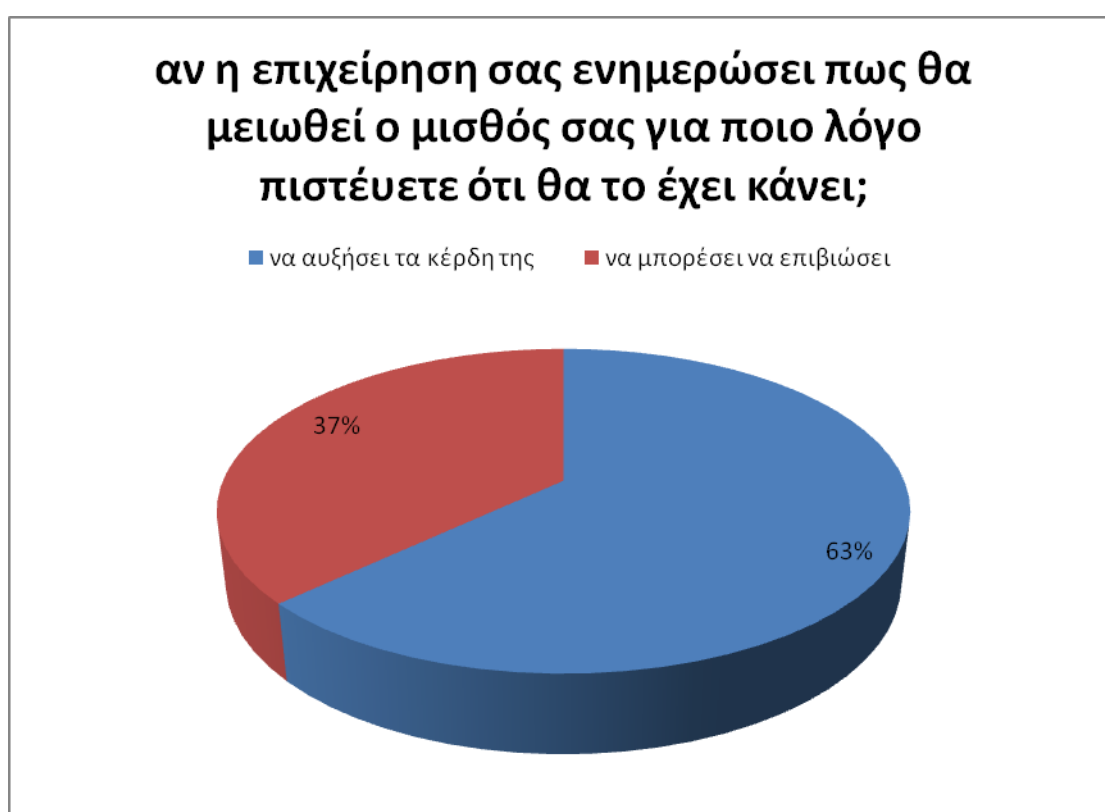


Αποτελεί ένα πολύ θετικό δείγμα η απάντηση σε αυτή την ερώτηση που αποδεικνύει πως οι εργαζόμενοι αναγνωρίζουν ότι οι επιχειρήσεις που εργάζονται ενδιαφέρονται για την αύξηση της παραγωγικότητάς τους. Είναι ένα στοιχείο που μπορεί να αποτελέσει κίνητρο για πολλούς εργαζόμενους.

11. Αν η επιχείρησή σας ενημερώσει πως θα μειωθεί ο μισθός σας για ποιο λόγο πιστεύετε ότι θα το έχει κάνει;

α. να αυξήσει τα κέρδη της

β. να μπορέσει να επιβιώσει



Αποτελεί μια αρνητική απάντηση για το πώς βλέπουν οι εργαζόμενοι τις μειώσεις των μισθών στις οποίες γίνονται. Πιθανώς πιστεύουν ότι επιχειρήσεις αυτές τις δύσκολες μέρες που διανύει η οικονομία, θέλουν να διατηρήσουν την κερδοφορία που είχαν προηγούμενα και να θυσιάσουν τους μισθούς των εργαζομένων.

Το κόστος της εργασίας αποτελεί μια από τις μεγαλύτερες δαπάνες που έχει η επιχείρηση και μέσα από τη μείωση αυτής της δαπάνης δύναται η επιχείρηση να έχει μια ένεση ρευστότητας η οποία θα την βοηθήσει να ξεπεράσει ένα πρόβλημα το οποίο χτυπά σχεδόν όλες τις ελληνικές επιχειρήσεις αυτό το καιρό.

12. Με ποιο τρόπο πιστεύετε ότι θα βελτιωθεί η παραγωγικότητα της εργασίας σας;( βάλτε τις παρακάτω επιλογές σε σειρά προτίμησης ξεκινώντας από αυτή που θεωρείται προτιμητέα)

α. με την απειλή της απόλυση σας

β. με την αύξηση του μισθού σας

γ. με την εντονότερη συνεργασία με τους συναδέλφους σας και με τη διοίκηση της εταιρίας

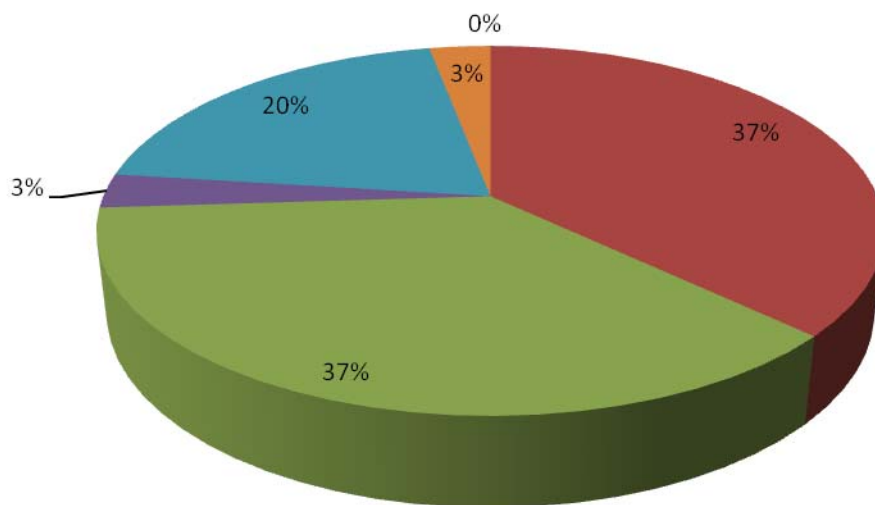
δ. με περισσότερες ώρες εργασίας

ε. με την παροχή μισθολογικών ή μη μισθολογικών κινήτρων

στ. χρησιμοποιώντας καλύτερα υλικά (όσον αφορά τη βιομηχανία-βιοτεχνία), καλύτερα μέσα και εργαλεία οποιασδήποτε μορφής(όσον αφορά τη παροχή των υπηρεσιών)

## με ποιο τρόπο πιστεύετε ότι θα βελτιωθεί η παραγωγικότητα της εργασίας σας;

- με την απειλή της απολυσίς σας
- με την αύξηση του μισθού σας
- με την εντονότερη συνεργασία με τους συναδέλφους σας
- με περισσότερες ώρες εργασίας
- με την παροχή μισθολογικών ή μη κινήτρων
- χρησιμοποιώντας καλύτερα υλικά ή μέσα και εργαλεία

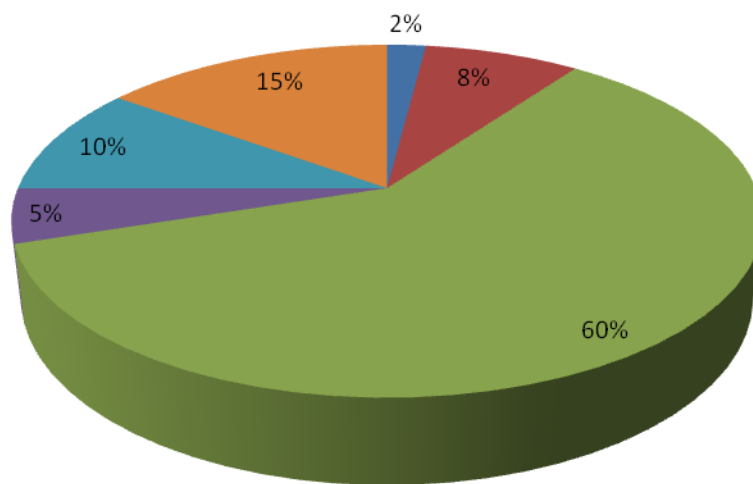


Σε αυτή τη τελευταία ερώτηση θα γίνει και ένας διαχωρισμός των απαντήσεων ανάλογα με το είδος τις εργασίας που επιτελούν οι ερωτηθέντες.

1) Για τους υπάλληλους

## με ποιό τρόπο πιστεύετε ότι θα βελτιωθεί η παραγωγικότητα της εργασίας σας;

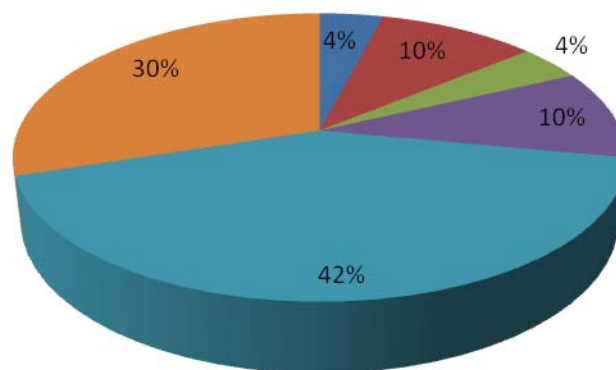
- με την απειλή της απολυσίς σας
- με την αύξηση του μισθού σας
- με την εντονότερη συνεργασία με τους συναδέλφους σας
- με περισσότερες ώρες εργασίας
- με την παροχή μισθολογικών ή μη κινήτρων
- χρησιμοποιώντας καλύτερα υλικά ή μέσα και εργαλεία



2) για τους εργατοτεχνίτες

## με ποιό τρόπο πιστεύετε ότι θα βελτιωθεί η παραγωγικότητα της εργασίας σας;

- με την απειλή της απολυσής σας
- με την αύξηση του μισθού σας
- με την εντονότερη συνεργασία με τους συναδέλφους σας
- με περισσότερες ώρες εργασίας
- με την παροχή μισθολογικών ή μη κινήτρων
- χρησιμοποιώντας καλύτερα υλικά ή μέσα και εργαλεία

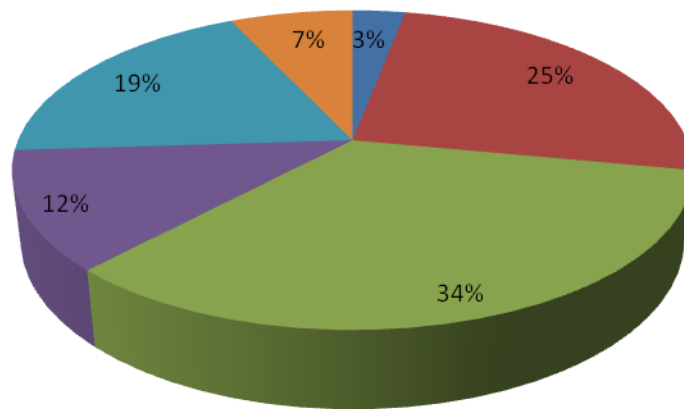


3)για τους εργαζόμενους στη βιομηχανία



## με ποιό τρόπο πιστεύετε ότι θα βελτιωθεί η παραγωγικότητα της εργασίας σας;

- με την απειλή της απολυσίης σας
- με την αύξηση του μισθού σας
- με την εντονότερη συνεργασία με τους συναδέλφους σας
- με περισσότερες ώρες εργασίας
- με την παροχή μισθολογικών ή μη κινήτρων
- χρησιμοποιώντας καλύτερα υλικά ή μέσα και εργαλεία



ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΣΥΝΕΧΕΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Είναι ανάγκη στο τέλος αυτής της εργασίας να επισημανθεί η σημαντικότητα των δυο μεγεθών που ασχοληθήκαμε. Της παραγωγικότητας και του κόστους της εργασίας. Αυτό ήταν και το ερέθισμα αυτής της εργασίας, να διερευνηθεί και να αποδειχθεί η μεγάλη σημασία που έχει για τις επιχειρήσεις. Στις μέρες αυτές της οικονομικής ύφεσης είναι δυο μεγέθη που απασχολούν καθημερινά τις διοικήσεις των επιχειρήσεων το πώς αυτά τα μεγέθη κυμαίνονται. Μια πρόταση για επόμενη εργασία ή έρευνα από άλλον φοιτητή ή ερευνητή μπορεί να αποτελέσει, η κατάσταση των μεγεθών που προσδιορίζουν την παραγωγικότητα όταν η οικονομική ύφεση θα αποτελεί παρελθόν ή το πώς μεγέθη σαν αυτά μπορούν να αποτελέσουν αφετηρία για την εκκίνηση μιας νέας κατάστασης που θα έχουν επέλθει οι επιχειρήσεις σε μερικά χρόνια. Η παραγωγικότητα είναι ένα μέγεθος στο οποίο η χώρα μας πήγαινε πολύ καλά μέχρι το 2005 αλλά μετά ήρθε μια μεγάλη πτώση και πρέπει να στοχεύσει η χώρα στον επαναπροσδιορισμό αυτού του στόχου και να αποτελέσει εφαλτήριο για μια νέο ξεκίνημα προς την ανάπτυξη της οικονομίας. Όσον αφορά το κόστος τη εργασίας πρέπει να επισημάνουμε και αυτό φάνηκε ιδιαίτερα μέσα από το ερωτηματολόγιο που κλήθηκαν να απαντήσουν οι εργαζόμενοι είναι εκείνο το σημείο που τους απασχολεί παρά πολύ. Είναι ένα σημείο που θα πρέπει οι επιχειρήσεις να δίνουν μεγάλη προσοχή έτσι ώστε να καταφέρνουν να κρατούν τις ισορροπίες που χρειάζονται για να μην έχουν προβλήματα ρευστότητας που θα θέσουν σε κίνδυνο τη βιωσιμότητα της επιχείρησης αλλά και που θα διατηρούν τους εργαζόμενους σε ένα επίπεδο ικανοποίησης ώστε να μην δημιουργείτε πρόβλημα όσον αφορά την αύξηση της παραγωγικότητας.

- 1.Αναστάσιος Π.Κουρέλης “Επιχειρησιακή Κοστολόγηση”
2. “Παραγωγικότητα και αμοιβή εργασίας : η πρακτική στην Ελλάδα και η διεθνής εμπειρία / Θεόδωρος Παπαηλίας” ; με την συνεργασία των Γεωργίου Βαφειάδη, Διονυσίου Μπαλούρδου, Γεωργίου Σαπουνά. Εκδόσεις Σταμούλη
3. Εμπόδια στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής βιομηχανίας. Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών. .Πατσουράτη Β 1995
- 4.Παραγωγικότητα, μελέτη οργάνωσης και αμοιβή της εργασίας.Εκδόσεις Ζήτη Θεσσαλονίκη 2001
- 5.Καρδακάρη Κ. Αναλυτική Λογιστική Εκμεταλλεύσεως: Βιομηχανική Λογιστική, Λογιστική του κόστους.
- 6.Ιωακείμογμου Ηλίας Κόστος εργασίας, περιθώρια κέρδους και ανταγωνιστικότητα στην Ελλάδα 1995-2009.Ινστιτούτο ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.Αθήνα 2011
- 7.Μπέης Ιωάννης, Παραγωγικότητα, μείωση κόστους, ανταγωνιστικότητα. Εκδόσεις Επίκεντρο Αθήνα 2007
- 8.Δημοπούλου Ιωάννα Δημάκη. Διοικητική Λογιστική. Εκδόσεις Interbooks, Αθήνα 2006
- 9.Βενιέρης Γεώργιος. Λογιστική Κόστους τόμος Γ. Εκδόσεις ΕΑΠ Πάτρα 2008
10. Παυλόπουλος Παναγιώτης, Οικονομική Θεωρία. Εκδόσεις Αντώνης Ν.Σάκκουλας, Αθήνα 1984
11. Σαρσέντης Βασίλειος, Λογισμός επιχειρηματικής δραστηριότητας:Διοικητική Λογιστική. Εκδόσεις Σταμούλης
12. Χασσίδ Ιωσήφ, Προσδιοριστικοί παράγοντες της βιομηχανικής παραγωγικότητας Εκδόσεις IOBE 1994

## ΞΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Accounting for management decisions Arnold, John Turley, Stuart. Prentice Hall, 1996
2. Drury Collin "Costing: An introduction: teachers manual", International Thomson Bussiness Press, London 1999
3. Garrison, Ray H. Norren, Eric W, " Managerial accounting: concepts for planning, control, decision making", 1994

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

1. Οικονομικές εξελίξεις: τεύχος 2 Απρίλιος 2003, ΚΕΠΕ 2002
2. Σ. Ζουγανέλη Ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων μέσω της υιοθέτησης νέων τεχνολογιών και καινοτομιών. Διπλωματική εργασία, Πάτρα 2009
3. Δ. Πασχαλούδης Ο ρόλος της καινοτομίας στο σύγχρονο περιβάλλον της αγοράς VOL. VI No 1 2001. Περιοδική Επιστημονική Έκδοση του ΤΕΙ ΠΕΙΡΑΙΑ
4. Αλέξανδρος Γ. Σαχινίδης. Ανταγωνιστικότητα και Παραγωγικότητα: δύο επίμονα προβλήματα στην Ανάπτυξη των Ελληνικών Επιχειρήσεων
5. Αν. Ντάνος. Η ανάπτυξη της Κίνας και οι επιπτώσεις στην Παγκόσμια Οικονομία. VOL XI No2, 2006. Περιοδική Επιστημονική Έκδοση του ΤΕΙ ΠΕΙΡΑΙΑ
6. Β. Πανάγου, Θ. Παπαηλίας. Ο Γεωργικός τομέας στο πλαίσιο μιας αναπτυγμένης κοινωνίας. VOL. VI No 1 2001. Περιοδική Επιστημονική Έκδοση του ΤΕΙ ΠΕΙΡΑΙΑ
7. Κουρέλης Αναστάσιος. Ο βαθμός απασχολήσεως ως παράγων επηρεασμού του κόστους. Αθήνα 2010