

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ

ΣΧΟΛΗ: ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ: ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΛΕΓΚΤΙΚΗΣ



ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**Τίτλος θέματος
Οικονομική κρίση αίτια, συνέπειες και πιθανές λύσεις.**

Φοιτήτρια

**Ντάκου Εστέλλα του Χρήστου
ΑΜ: 2004111**

Εισηγητής

Αλέξανδρος Λυγγίτσος

ΚΑΛΑΜΑΤΑ ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2013

[Πληκτρολογήστε κείμενο]

Σύνοψη Διπλωματικής

Η οικονομία αποτελεί τομέα ζωτικής σημασίας στη δομή ενός κράτους, γιατί εμπερικλείει όλα τα συστατικά στοιχεία εκείνα τα οποία είναι απαραίτητα για την εύρυθμη λειτουργία της χώρας.

Ένα ενδεχόμενο πλήγμα στον ζωτικό αυτό χώρο έχει πολλές και πολυεπίπεδες αρνητικές συνέπειες στη ευρύτερη οικονομία του κράτους, ακριβώς γιατί η αγορά εργασίας αποτελεί την “καρδιά” του εργασιακού περιβάλλοντος.

Όπως πολύ καλά γνωρίζουμε η Ελλάδα τα τελευταία χρόνια αντιμετωπίζει τεράστια οικονομικά προβλήματα τα οποία επηρεάζουν σε σημαντικό βαθμό τις οικονομικές δυνατότητες της χώρας, περιορίζοντας σημαντικά τις εργασιακές σχέσεις. Τα δαιδαλώδη αυτά προβλήματα δεν έχουν προκληθεί, από τη γενικευμένη διεθνή οικονομική αστάθεια, άλλα έχουν τις ρίζες τους βαθιά στη δομή και στο τρόπο λειτουργίας του οικονομικού συστήματος της χώρας. Η διεθνής οικονομική κρίση αποτελεί την αφορμή για την εμφάνιση του προβλήματος και όχι την αιτία.

Στόχος της διπλωματικής εργασίας είναι μέσα από τη διερεύνηση και τη μελέτη των οικονομικών δεικτών, να μπορέσουμε να αντιληφθούμε και να κατανοήσουμε τα μεγάλα οικονομικά προβλήματα που ταλανίζουν τη χώρα, να μάθουμε το μέγεθος της ζημιάς που έχει προκληθεί στους διάφορους τομείς που αφορούν την οικονομία, να αποτυπώσουμε όλα τα στοιχεία εκείνα τα οποία καταδεικνύουν τις προσπάθειες χειρισμού της κρίσης, και τέλος να προσπαθήσουμε να προτείνουμε ορισμένες πιθανές διεξόδους από το πρόβλημα.

Ο τρόπος προσέγγισης καθώς και η μεθοδολογία η οποία εφαρμόστηκε είναι πολύ σημαντικά στοιχεία, καθώς αποτελούν κατά κάποιο τρόπο τον “οδικό χάρτη” ολόκληρης της έρευνας, στη προσπάθεια μας να ακολουθήσουμε τους σωστούς δρόμους οι οποίοι θα μας βοηθήσουν να βρούμε τις λύσεις, και τις διεξόδους από αυτή την κρίση. Προσπαθήσαμε να προσεγγίσουμε το ζήτημα κυρίως με δυο τρόπους.

Αρχικά προσπαθήσαμε να συλλέξουμε πληροφορίες για το μέγεθος του προβλήματος μέσα από τη μελέτη μιας εκτεταμένης αρθρογραφίας διάφορων επιστημόνων, ερευνητών, οικονομολόγων, δημοσιογράφων και πολιτικών. Επίσης σημαντικά στοιχεία για την αποτύπωση του προβλήματος λάβαμε από ποσοτικές και ποιοτικές έρευνες που έχουν διενεργηθεί από διάφορους οικονομικούς φορείς.

Τέλος για να δημιουργήσουμε μια ολοκληρωμένη εικόνα του ζητήματος, αλλά και για να βρούμε απαντήσεις σε ερωτήματα τα οποία δεν έχουν τεθεί σε καμία άλλη μελέτη, αποφασίσαμε με τον επιβλέποντα καθηγητή να διενεργήσουμε μια έρευνα πεδίου στο χώρο των επιχειρήσεων, με ερωτήματα οι απαντήσεις των οποίων θα έριχναν φως σε αρκετά από τα “σκοτεινά” σημεία του τρόπου αντίδρασης των επιχειρήσεων σε αυτή την κρίση.

Σε όλη τη διάρκεια της ενασχόλησης μας με το αντικείμενο, ήμασταν σε θέση να μελετάμε και να συγκρίνουμε τις πληροφορίες που συλλέγαμε από αυτές τις τρεις κύριες πηγές πληροφοριών, και τέλος κατανοώντας τα στοιχεία τους να εξάγουμε και να αποτυπώνουμε τα συμπεράσματα μας.

Η οικονομική αστάθεια που υπάρχει αυτή την στιγμή στην Ελλάδα, είναι μια κατάσταση η οποία έχει ως γενεσιουργό αιτία το πρόχειρο κτίσιμο της ελληνικής οικονομίας. Μια οικονομία δομημένη με λάθος τρόπο, είναι πολύ ευάλωτη απέναντι σε εξωτερικούς οικονομικούς κινδύνους, και το γεγονός της αδυναμίας της ελληνικής οικονομίας να αντεπεξέλθει αποτελεί μια αυτοεκπληρούμενη προφητεία.

Το Ελληνικό κράτος και οι επιχειρήσεις δεν έχουν καταφέρει μέχρι στιγμής να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά την κρίση, κυρίως γιατί εφαρμόζουν μέτρα και πολιτικές που αποσκοπούν στην μείωση των δαπανών χωρίς να δίνεται έμφαση στην ανάπτυξη. Η κατάσταση αυτή οδηγεί αναπόφευκτα σε χειρότερα προβλήματα καθώς αυξάνεται η ανεργία και μειώνεται η αγοραστική δύναμη των πολιτών, κόβοντας με αυτό τον τρόπο το “οξυγόνο” από την αγορά.

Το κράτος και οι επιχειρήσεις πρέπει να αρχίζουν να εφαρμόζουν μέτρα τα οποία θα στοχεύουν στην ανάπτυξη και την διεύρυνση της οικονομίας και όχι στη συρρίκνωση της. Με αυτό τον τρόπο θα μπορέσει να κινηθεί η αγορά, να ανοιχτούν θέσεις εργασίας, να αποκαταστήσει η χώρα την αξιοπιστία της στο διεθνές οικονομικό στερέωμα και να ξαναδοθεί στους πολίτες της χώρας η ελπίδα για ένα καλύτερο μέλλον.

Περιεχόμενα

Κεφάλαιο 1: Χαρακτηριστικά αγοράς εργασίας.....	9
1.1. Εισαγωγή.....	9
1.2. Αγορά εργασίας.....	10
1.2.1. Τέσσερις πυλώνες της αγοράς εργασίας.....	10
1.2.1.1. Ανάγκες της παραγωγής.....	10
1.2.1.2. Προσφορά μισθωτής απασχόλησης.....	11
1.2.1.3. Θεσμικό πλαίσιο.....	11
1.2.1.4. Γεωγραφικά όρια αγοράς εργασίας.....	11
1.3. Λειτουργία Οικονομίας.....	11
1.3. Οικονομικές κρίσεις του παρελθόντος.....	13
Κεφάλαιο 2: Το ξέσπασμα της κρίσης.....	15
2.1. Εισαγωγή.....	15
2.2. Αίτια της οικονομικής κρίσης.....	16
2.2.1. Ανισορροπία οικονομικών συστημάτων μεταξύ των χωρών.....	16
2.2.2. Η φούσκα της αγοράς ακινήτων.....	16
2.2.3. Προσέγγιση της αποτελεσματικής αγοράς.....	17
2.2.4. Οίκοι αξιολόγησης.....	17
2.2.5. Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης.....	18
2.2.6. Υπερχρεωμένα νοικοκυριά.....	18
2.3. Μεταφορά της κρίσης στην πραγματική οικονομία.....	18
2.4. Κρίση στην Ελλάδα.....	19
2.5. Αντίδραση επιχειρήσεων.....	20
2.5.1. Βέλτιστες πρακτικές αντιμετώπισης της κρίσης και οφέλη που εξασφαλίζουν (πίνακας 2.5.1.).....	21

2.5.2.Κατάταξη Ελλάδας σύμφωνα με το δείκτη παγκόσμιας ανταγωνιστικότητας (διάγραμμα 2.5.2).....	22
2.5.3.Παραγωγικότητα εργασίας-Μοναδιαίο κόστος εργασίας (διάγραμμα 2.5.3.)...23	23
2.5.4.Μέτρα αντιμετώπισης κρίσης (διάγραμμα.2.5.4.).....	23
2.5.5.Επίδραση οικονομικής κρίσης στις αποφάσεις των επιχειρήσεων (διάγραμμα.2.5.5.).....	24
2.6.Νέο θεσμικό πλαίσιο.....	25

Κεφάλαιο 3: **Επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην αγορά εργασίας της**

Ελλάδας.....	26
3.1. Εισαγωγή.....	26
3.2. Έκρηξη ανεργίας.....	26
3.2.1.Μεταβολές εργατικού δυναμικού (Πίνακας 3.2.1).....	27
3.2.2.Σύνθεση εργατικού δυναμικού (Πίνακας.3.2.2.).....	28
3.3. Μειώσεις μισθών.....	28
3.3.1.Κατώτατοι μηνιαίοι μισθοί στις χώρες της ΕΕ (Πίνακας.3.3.1.).....	29
3.4. Απολύσεις.....	30
3.5. Νέες μορφές απασχόλησης.....	31
3.5.1.Μεταβολές στην πλήρη και μερική απασχόληση (Πίνακας.3.5.1.).....	32
3.6. Κλείσιμο επιχειρήσεων.....	32
3.6.1.Λουκέτα σε επιχειρήσεις (Πίνακας.3.6.1.).....	33
3.7. Ανασφάλιστη εργασία.....	33
3.8. Μετανάστευση.....	34

Κεφάλαιο 4: **Έρευνα Πεδίου.....**

4.1. Κατάστρωση ερωτηματολογίου.....	36
--------------------------------------	----

4.2. Παράθεση αποτελεσμάτων έρευνας.....	37
4.2.1.Έδρα επιχείρησης (διάγραμμα 1).....	37
4.2.2.Χρόνια δραστηριοποίησης επιχείρησης (διάγραμμα 2).....	39
4.2.3.Κλάδος δραστηριοποίησης επιχείρησης (διάγραμμα 3).....	40
4.2.4.Μέγεθος εργατικού δυναμικού επιχείρησης (διάγραμμα 4).....	41
4.2.5.Ηλικιακή σύνθεση εργατικού δυναμικού επιχείρησης (διάγραμμα 5).....	42
4.2.6.Βαθμός επηρεασμού επιχείρησης από την κρίση (διάγραμμα 6).....	43
4.2.7.Υπαρξη προβλημάτων στην επιχείρηση πριν από την κρίση (διάγραμμα 7).....	44
4.2.8.Ανάπτυξη σχεδίου αντιμετώπισης της κρίσης (διάγραμμα 8).....	45
4.2.9.Περιεχόμενο σχεδίου αντιμετώπισης της κρίσης (διάγραμμα 9).....	46
4.2.10.Αποδέσμευση εργαζομένων (διάγραμμα 10).....	47
4.2.11.Φύλο αποδεσμευμένων εργαζομένων (διάγραμμα 11).....	48
4.2.12.Ηλικία αποδεσμευμένων εργαζομένων (διάγραμμα 12).....	48
4.2.13.Μορφωτικό επίπεδο αποδεσμευμένων εργαζομένων (διάγραμμα 13).....	49
4.2.14.Πολιτικές μείωσης μισθών (διάγραμμα 14).....	50
4.2.15.Άλλες μέθοδοι μείωσης κόστους (διάγραμμα 15).....	51
4.2.16.Επιπτώσεις στην παραγωγικότητα της επιχείρησης (διάγραμμα 16).....	52
4.2.17.Βαθμός επηρεασμού παραγωγικότητας (διάγραμμα 17).....	52
4.2.18.Αναστολή λειτουργίας τμήματος επιχείρησης (διάγραμμα 18).....	53
4.2.19.Τμήμα επιχείρησης που έχει ανασταλεί η λειτουργία (διάγραμμα 19).....	54
4.2.20.Εφαρμογή προγραμμάτων επιμόρφωσης (διάγραμμα 20).....	54
4.2.21.Περιεχόμενο προγραμμάτων επιμόρφωσης (διάγραμμα 21).....	55
4.2.22.Αποτελεσματικότητα προγραμμάτων (διάγραμμα 22).....	56
4.2.23.Εκτιμήσεις επιχειρήσεων για τον αντίστοιχο κλάδο (διάγραμμα 23).....	56
4.2.24.Βαθμός αποδοχής δεδομένων από τους εργαζόμενους (διάγραμμα 24).....	57
4.2.25.Εκτιμήσεις ερωτώμενων για το μέλλον της επιχείρησης (διάγραμμα 25).....	58

Κεφάλαιο 5: Συμπεράσματα-Πρόταση.....	59
5.1. Συμπεράσματα.....	59
5.2. Πρόταση.....	61
5.2.1. Παρακίνηση εργαζομένων.....	61
5.2.1.1. Η πυραμίδα του Μασλοου (Διάγραμμα.5.2.1.1.).....	62
5.2.2. Χρήση νέων τεχνολογιών.....	62
5.2.3. Εκπαίδευση.....	63
5.2.4. Ευελισφάλεια.....	63
5.2.4.1. Αποσαφήνιση όρων Ευελιξίας – Ασφάλειας.....	64
5.2.4.2. Η “σύνθεση” της ευελισφάλειας.....	65
5.3. Περιορισμοί – προτάσεις.....	67
Παράρτημα.....	68
<i>Βιβλιογραφία.....</i>	<i>81</i>

Κεφάλαιο 1

Χαρακτηριστικά αγοράς εργασίας

1.1. Εισαγωγή

Τα τελευταία χρόνια είμαστε μάρτυρες μιας πρωτοφανούς σε μέγεθος και ένταση οικονομικής κρίσης. Οι ραγδαίες οικονομικές εξελίξεις που λαμβάνουν χώρα μπροστά στα μάτια μας, δημιουργούν αισθήματα φόβου, λύπης, ανασφάλειας αλλά και παράλληλα ελπίδας ότι θα μπορέσουμε ως χώρα να ξεπεράσουμε αυτή τη μεγάλη οικονομική κρίση που μας έχει πλήξει.

Η ανάδυση ενός προβλήματος, συνοδεύεται και από τις πιθανές λύσεις οι οποίες θα μπορούσαν να μας απαλλάξουν από αυτό, συνήθως το δύσκολο κομμάτι είναι η εφαρμογή αυτών των λύσεων οι οποίες θα επιφέρουν την αλλαγή. Δυστυχώς στη χώρα μας τα δεδομένα είναι διαφορετικά, τέσσερα χρόνια μετά το ξέσπασμα της οικονομικής κρίσης το αδιέξοδο που αντιμετωπίζει η ελληνική κοινωνία δεν είναι η δυσκολία εφαρμογής των όποιων λύσεων, αλλά η εν γένει εξεύρεση λύσεων απέναντι στην οικονομική κρίση.

Προτάσεις επί προτάσεων, οικονομικά μέτρα, νομοθεσίες και φόροι αποτελούν μόνο μερικές από τις προσπάθειες του Ελληνικού κράτους να αντιμετωπίσει την κρίση. Οι προσπάθειες αυτές δυστυχώς όχι μόνο δεν επέφεραν την προσδοκώμενη αλλαγή, αλλά στις πλείστες των περιπτώσεων δυσχέραιναν ακόμη περισσότερο την ζωή των Ελλήνων πολιτών σπρώχνοντας τους ακόμη περισσότερο στην οικονομική εξαθλίωση.

Η οικονομική αυτή κρίση όμως, είναι επικίνδυνη γιατί ακριβώς πλήττει ένα παράγοντα πολύ σημαντικό για την ομαλή και εύρυθμη λειτουργία ενός κράτους. Η διαμορφούμενη κατάσταση στην οικονομία της χώρας είναι μια ωρολογιακή βόμβα στα θεμέλια της κοινωνικής μας σύνθεσης καθώς επηρεάζεται και πλήττεται η αγορά εργασίας. Η εργασία αποτελεί ένα σημαντικό κομμάτι της ζωής των ανθρώπων καθώς αποτελεί την πηγή εσόδων μια οικογένειας. Η απώλεια της εργασίας (ή η μείωση του μισθού) δυσχεραίνει την κατάσταση στα νοικοκυριά ενώ παράλληλα στερεί από την αγορά την κατανάλωση εκείνη η οποία είναι απαραίτητη για την εύρυθμη λειτουργία της. Η οικονομία και ο τρόπος που λειτουργεί είναι ένας κύκλος, όπου η μια κατάσταση οδηγεί και προκαλεί ενέργειες που επηρεάζουν μια άλλη.

Αν η οικονομία μιας χώρας είναι δομημένη σε στέρεα και γερά θεμέλια τότε ο “κύκλος της οικονομίας” λειτουργεί ορθά και αποδοτικά προσφέροντας στους πολίτες οικονομική ευφορία, ανάπτυξη και προοπτική. Αντίθετα αν η οικονομία “νοσεί” τότε αργά ή γρήγορα η χώρα θα αντιμετωπίσει τεράστια προβλήματα που

μπορεί να την οδηγήσουν σε οικονομική κατάρρευση, παρασέρνοντας τη χώρα σε ένα κυκεώνα δυσμενών εξελίξεων, όπως την οικονομική εκμετάλλευση της χώρας από κράτη του εξωτερικού έως και την απώλεια εθνικής κυριαρχίας.

Στη συνέχεια της διπλωματικής θα προχωρήσουμε σε μια αποσαφήνιση των όρων αγορά εργασίας και οικονομική κρίση, και θα αποτυπώσουμε τις σημαντικότερες λειτουργίες μιας οικονομίας, καθώς είναι σημαντικό να γνωρίζουμε τον τρόπο με τον οποίο “εξελίσσονται” οι οικονομικές δραστηριότητες ενός κράτους.

Κατόπιν θα αναφερθούμε σε παλαιότερα παραδείγματα οικονομικών κρίσεων, στο ξέσπασμα της κρίσης που βιώνουμε σήμερα, αλλά και στις επιπτώσεις που έχουν προκληθεί ως αποτέλεσμα αυτής της κρίσης στην αγορά εργασίας της χώρας. Τέλος θα παραθέσουμε διάφορα στοιχεία τα οποία αναδύονται από την έρευνα πεδίου την οποία έχουμε διενεργήσει με αντικείμενο τις επιχειρήσεις και τον τρόπο που αντιμετωπίζουν την κρίση, ενώ θα παρουσιάσουμε και τα πολύ σημαντικά ευρήματα των συνεντεύξεων που διενεργήσαμε.

1.2.Αγορά εργασίας.

Σημαντικός όρος για να μπορέσουμε να κατανοήσουμε το πρόβλημα και το μέγεθος του, είναι να αντιληφθούμε τι εμπερικλείει η αγορά εργασίας.

Η αγορά εργασίας είναι το κοινωνικό πεδίο στο οποίο συνάπτονται συμβόλαια και συμβάσεις εργασίας, σύμφωνα με τα οποία οι εργαζόμενοι αναλαμβάνουν την υποχρέωση να προσφέρουν την εργασία τους, λαμβάνοντας ως αντίτιμο τον μισθό. Κυρίαρχο στοιχείο είναι η σχέση μισθωτής απασχόλησης, δηλαδή στον ορισμό της αγοράς εργασίας αυτό καθ’ αυτό, πρέπει να αποκλείσουμε τις μορφές εργασίας που δεν δηλώνουν ρητά ή έμμεσα σχέση μισθωτής απασχόλησης, όπως παραδείγματος χάρη είναι οι αυτοαπασχολούμενοι.

1.2.1.Τέσσερις πυλώνες της αγοράς εργασίας.

Η αγορά εργασίας, στηρίζεται σε τέσσερις διαφορετικούς πυλώνες, ο καθένας από τους οποίους αναφέρεται σε ένα διαφορετικό στοιχείο της. Η κατανόηση των τεσσάρων αυτών χαρακτηριστικών θα μας βοηθήσει στο να αντιληφθούμε ότι η έννοια και η ουσία της αγοράς εργασίας, είναι πολύ πιο σύνθετη από ότι νομίζουμε.

1.2.1.1.Ανάγκες της παραγωγής.

Οι ανάγκες της παραγωγής αναφέρονται στους παράγοντες εκείνους οι οποίοι καθορίζουν κάθε φορά τις ανάγκες που έχει η επιχείρηση για εργασία. Οι ανάγκες αυτές δημιουργούνται και καθορίζονται από τα τεχνολογικά μέσα τα οποία διαθέτει η επιχείρηση και από τη ζήτηση του προϊόντος.

1.2.1.2. Προσφορά μισθωτής απασχόλησης.

Στη κατηγορία αυτή περιλαμβάνονται οι μεταβλητές εκείνες οι οποίες καθορίζουν το μέγεθος της προσφερόμενης εργασίας. Τέτοιοι παράγοντες είναι μεταξύ άλλων το σύστημα ανταμοιβών, η σύνθεση του πληθυσμού, το εκπαιδευτικό σύστημα κτλ.

1.2.1.3.Θεσμικό πλαίσιο.

Το θεσμικό πλαίσιο στο οποίο εργάζεται και παράγει την εργασία του ο εργαζόμενος, είναι πολύ σημαντικό εργαλείο για την οριοθέτηση των κανόνων της αγοράς εργασίας. Το θεσμικό πλαίσιο είναι το σύνολο των κανόνων, οι οποίοι με ρητό ή έμμεσο τρόπο διέπουν τη σχέση της μισθωτής εργασίας. Ορισμένοι από αυτούς τους “κανόνες” είναι οι νόμοι του κράτους, οι διάφορες κανονιστικές διατάξεις και οι εσωτερικοί κανονισμοί των επιχειρήσεων.

1.2.1.4.Γεωγραφικά όρια αγοράς εργασίας.

Τα γεωγραφικά όρια της αγοράς εργασίας είναι η περιοχή μέσα στην οποία ο εργοδότης θα αναζητήσει την εργασία. Τα γεωγραφικά όρια δεν είναι τα ίδια για όλες τις επιχειρήσεις, ακόμη και αν η έδρα τους είναι στην ίδια περιοχή. Διαφορετικά είναι τα όρια για μια πολυεθνική επιχείρηση, η οποία αναζητεί υπαλλήλους για εργασία και εκτός συνόρων, από τα όρια μιας επιχείρησης μεσαίου μεγέθους της οποίας οι δραστηριότητες περιορίζονται εντός της χώρας.

Η αγορά εργασίας είναι ένας όρος τον οποίο όλοι έχουμε σε κάποιο βαθμό αναφέρει. Είτε αναλύοντας τον όρο σε βάθος, είτε μένοντας στη συνοπτική του περιγραφή η σημαντικότητα του όρου αυτού είναι αδιαμφισβήτητη. Η αγορά εργασίας είναι η “καρδιά” της οικονομικής δραστηριότητας ενός κράτους, και για αυτόν ακριβώς το λόγο η προστασία και η εξασφάλιση της εύρυθμης λειτουργίας της πρέπει να αποτελούν προτεραιότητα.

1.3. Λειτουργία οικονομίας

Ο όρος οικονομική κρίση είναι γνωστός σε όλους μας, και σε κάποια στιγμή της καθημερινότητας μας (ακριβώς γιατί μας επηρεάζει και αφορά) όλοι τον έχουμε αναφέρει, αλήθεια όμως πόσοι γνωρίζουμε ακριβώς τι είναι μια οικονομική κρίση; πως δημιουργήθηκε; τι επιπτώσεις έχει; πως λειτουργεί μια οικονομία κοκ.

Ο όρος οικονομία εμπερικλείει όλα τα μακροοικονομικά μεγέθη της οικονομίας όπως παραδείγματος χάρη η απασχόληση, οι τιμές και το εθνικό προϊόν, ενώ ο σημαντικότερος δείκτης για μια οικονομία είναι οι επενδύσεις, οι οποίες ανάλογα με τη διακύμανση τους (αύξηση ή μείωση) επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό τους υπόλοιπους παράγοντες. Οικονομική κρίση, είναι στην ουσία η αισθητή μείωση

της οικονομικής δραστηριότητας της οικονομίας ενός κράτους με αποτέλεσμα τη συρρίκνωση των οικονομικών του δυνατοτήτων.

Οι οικονομικές διακυμάνσεις (οι οποίες λέγονται και κυκλικές διακυμάνσεις) μεταφράζονται ως οι διαδοχικές αυξομειώσεις των δραστηριοτήτων μια οικονομίας, επηρεάζοντας με αυτό τον τρόπο είτε θετικά είτε αρνητικά την οικονομία του κράτους. Μέσα από έρευνες που έχουν γίνει, αλλά και από την παρατήρηση των οικονομιών στο χρόνο, οι οικονομολόγοι υποστηρίζουν ότι αυτές οι οικονομικές διακυμάνσεις (οικονομικοί κύκλοι) διαρκούν περίπου επτά με έντεκα χρόνια.

Ένας οικονομικός κύκλος αποτελείται από την άνοδο (οικονομική άνθηση) και την κάθοδο (οικονομική κρίση). Η άνοδος συνοδεύεται από την ανάκαμψη και την υπερθέρμανση, ενώ η κάθοδος από την κάμψη και την ύφεση.

Ποιοι είναι όμως οι παράγοντες εκείνοι οι οποίοι προκαλούν και διαμορφώνουν τις κυκλικές διακυμάνσεις; οι παράγοντες αυτοί σύμφωνα με την οικονομική επιστήμη μπορεί να είναι εξωγενείς ή ενδογενείς.

Εξωγενείς παράγοντες είναι συνήθως απροσδόκητα γεγονότα τα οποία αν και συμβαίνουν εκτός των οικονομικών συνόρων ενός κράτους, εντούτοις μεταφέρονται στην οικονομία της χώρας λόγω του αλληλένδετου χαρακτήρα των οικονομιών των κρατών. Τέτοια γεγονότα μπορεί να είναι πόλεμοι, σεισμοί, εχθροπραξίες αλλά και οικονομικές κρίσεις άλλων κρατών που επηρεάζουν εν τέλει και άλλες χώρες. Η εξέλιξη των διακυμάνσεων αυτών, είναι σημαντικά διαφοροποιημένη από αυτή των κανονικών οικονομικών κύκλων. Επίσης εξαιτίας του απροόπτου του χαρακτήρα τους είναι ιδιαίτερα δύσκολο να ερευνηθούν γιατί δεν ακολουθούν ένα συγκεκριμένο δρόμο εξέλιξης.

Ενδογενείς παράγοντες είναι τα γεγονότα και οι εξελίξεις που λαμβάνουν χώρα εντός του κράτους. Τέτοιοι παράγοντες μπορεί να είναι η μειωμένη αγοραστική δύναμη των καταναλωτών, η ραγδαία αύξηση των επενδύσεων, η διακύμανση του επιτοκίου κτλ. Σε αντίθεση με τους εξωγενείς, οι ενδογενείς παράγοντες μπορούν να ερευνηθούν και να αντιμετωπισθούν ευκολότερα από τα κράτη καθώς είναι γεγονότα με τα οποία υπήρξε επαφή και αντιμετώπιση στο παρελθόν.

Διαβάζοντας και κατανοώντας τον τρόπο λειτουργίας της οικονομίας όπως έχει περιγραφεί πιο πάνω καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι το στοιχείο που χαρακτηρίζει τη λειτουργία ενός οικονομικού συστήματος είναι το πόσο αλληλένδετες είναι οι ενέργειες που εμπρικλείονται σε αυτό. Μια απλή διαφοροποίηση των δεδομένων μπορεί προκαλώντας αλυσιδωτές αντιδράσεις να επιφέρει σημαντικές αλλαγές στην λειτουργία μιας οικονομίας είτε προς το χειρότερο, είτε προς το καλύτερο. Για αυτό ακριβώς το λόγο οι αρμόδιοι πρέπει να αντιμετωπίζουν τα θέματα της οικονομίας με προσοχή, σύνεση και αποφασιστικότητα, έχοντας πάντα ως στόχο τη μακροχρόνια υγεία του συστήματος μακριά από πολιτικές που αποσκοπούν στο πρόσκαιρο όφελος.

1.4.Οικονομικές κρίσεις του παρελθόντος

Είναι όμως αυτή η κρίση που περνάμε πρωτοφανής; Έχουν αντιμετωπίσει παρόμοιες καταστάσεις άλλα κράτη; τι επιπτώσεις είχαν; πως τις αντιμετωπίσαν;

Όπως όλοι γνωρίζουμε, υπήρξαν στο παρελθόν πολλές περιπτώσεις όπου διάφορα κράτη βρέθηκαν αντιμέτωπα με παρόμοια αδιέξοδα, δυστυχώς αυτή η οικονομική κρίση δεν είναι μοναδική. Κατά τη διάρκεια του περασμένου αιώνα αρκετές φορές οι άνθρωποι ήρθαν αντιμέτωποι με οικονομικές κρίσεις άλλοτε μεγαλύτερης και άλλοτε μικρότερης εμβέλειας.

Πιο κάτω θα αναφέρουμε επιγραμματικά τις μεγαλύτερες κρίσεις που αντιμετώπισαν οι άνθρωποι τον προηγούμενο αιώνα. Κοινή συνισταμένη όλων των περιπτώσεων είναι αναμφισβήτητα το βαθύ πλήγμα στην αγορά εργασίας της κάθε χώρας, το οποίο είχε ως συνέπεια τη δημιουργία μια οικονομικά ασύμφορης κατάστασης λόγω της εκτίναξης της ανεργίας και της μείωσης του εργατικού δυναμικού.

Το 1929 ξέσπασε στην Αμερική μια τεράστια οικονομική κρίση γνωστή και ως το “μεγάλο κραχ”. Όλα ξεκίνησαν όταν τη τελευταία βδομάδα του Οκτωβρίου του 1929 οι μετοχές στη Γουόλ Στριτ είχαν πέσει αισθητά και αναπάντεχα γεγονός ασυνήθιστο καθώς οι τιμές των μετοχών στη Γουόλ Στριτ είχαν ανοδική πορεία επί δέκα συναπτά έτη. Μέσα σε δυο μόνο μέρες οι μετοχές καταποντίστηκαν, σημειώνοντας απώλεια της τάξης του 25%, η οποία αντιστοιχούσε με τεράστια ποσά τα οποία ισοδυναμούσαν περίπου με το διπλάσιο δημόσιο χρέος των Η.Π.Α..

Να αναφέρουμε ότι την κύρια αιτία της κρίσης την προκάλεσαν οι επενδυτές της Γουόλ Στριτ οι οποίοι πουλούσαν μετοχές με ιλιγγιώδεις ρυθμούς προκαλώντας πανικό στους πολίτες, αυτό είχε ως αποτέλεσμα σε διάστημα τριών μηνών οι μετοχές να χάσουν το μισό της αξίας τους. Αναπόφευκτα η κρίση μεταφέρθηκε στο τραπεζικό σύστημα στη βιομηχανία και κατ’ επέκταση και στον απλό λαό.

Μέσα σε ένα χρόνο ο δείκτης της ανεργίας είχε φτάσει το 25% ενώ η αξία των επιχειρήσεων στο χρηματιστήριο της Νέας Υόρκης το 1931 είχε μειωθεί δέκα φορές σε σχέση με το Σεπτέμβριο του 1929.

Πριν από 25 περίπου χρόνια ξέσπασε στην Αμερική μια νέα οικονομική κρίση η οποία είναι γνωστή ως η “μαύρη Δευτέρα”. Στις 19 Οκτωβρίου του 1987 ο δείκτης τιμών του χρηματιστηρίου της Γουόλ Στριτ έχασε 22%, δηλαδή περίπου 550 εκατομμύρια δολάρια ενώ οι μετοχές είχαν χάσει το 10% της αξίας τους, αυτή ήταν η μεγαλύτερη πτώση που σημειώθηκε ποτέ ως τότε τουλάχιστον στην αγορά μετοχών.

Επίσης μια άλλη σημαντική οικονομική κρίση της οποίας οι τραγικές συνέπειες απετράπησαν τη τελευταία στιγμή ήταν το “φαινόμενο τεκίλα” το οποίο αφορούσε τη κρίση του μεξικανικού πέσο. Στις 30 Ιανουαρίου του 1995 οι σημαντικότεροι τραπεζίτες του κόσμου βρίσκονταν στο Νταβός της Ελβετίας για το

παγκόσμιο οικονομικό συνέδριο. Κατά τη διάρκεια του συνεδρίου ένας από τους συνέδρους ανέφερε ότι τα συναλλαγματικά αποθέματα του Μεξικού ήταν λιγότερα από 5 δισεκατομμύρια δολάρια. Το Μεξικό όμως ήταν αναγκασμένο μέσα σε λίγες μέρες να επιστρέψει στις Η.Π.Α. το ποσό των 18 δισεκατομμυρίων δολαρίων, διαφορετικά η αδυναμία εξόφλησης των χρεών θα ζημίωνε και το Μεξικό αλλά και την Αμερική. Μπροστά στον μεγάλο κίνδυνο μιας νέας οικονομικής κρίσης ο τότε πρόεδρος της Αμερικής Μπιλ Κλίντον με παρέμβαση του κατάφερε και εξασφάλισε διεθνή χρηματοδότηση ύψους 50 δισεκατομμυρίων για το Μεξικό, αποτρέποντας με αυτό τον τρόπο την έκρηξη οικονομικής κρίσης.

Μια άλλη ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα οικονομική κρίση είναι η λεγόμενη κρίση των “τίγρεων της Ν.Α. Ασίας”. Η οικονομική κρίση της Νοτιοανατολικής Ασίας είχε ξεκινήσει τον Ιούλιο του 1997 με την υποτίμηση του νομίσματος της Ταϊλάνδης. Το γεγονός αυτό είχε ως αποτέλεσμα οι οικονομίες των λεγόμενων “ασιατικών τίγρεων”, δηλαδή των χωρών των οποίων οι οικονομίες ως τότε ήταν πολύ δυναμικές να αρχίσουν να καταρρέουν η μια μετά την άλλη. Στην Ινδονησία το ποσοστό της φτώχειας από το 11% εκτινάχθηκε στο 40% μέσα σε ένα χρόνο, ενώ η Νότιος Κορέα της οποίας η οικονομία ήταν πολύ ανεπτυγμένη, αποτάθηκε για δάνειο στο Διεθνές Νομισματικό Ταμείο. Ένα χρόνο μετά το ξέσπασμα της κρίσης τα νομίσματα των περισσότερων “τίγρεων” είχαν χάσει από 30% ως και 70% της αξίας τους.

Οι πιο πάνω είναι μερικές από τις μεγαλύτερες οικονομικές κρίσεις οι οποίες έπληξαν διάφορες χώρες τον περασμένο αιώνα. Ο λόγος που αναφέραμε παλαιότερα παραδείγματα κρίσεων είναι για να βοηθήσουμε να γίνει κατανοητό ότι οι άνθρωποι είχαν αντιμετωπίσει και στο παρελθόν τέτοιου είδους κρίσεις και ασκώντας σωστή διαχείριση και ενεργώντας με σύνεση μπόρεσαν να τις ξεπεράσουν. Πρέπει όλοι να αντιληφθούμε πως δεν είναι ωφέλιμο να πανικοβαλλόμαστε και να καταφεύγουμε σε λύσεις βιαστικές και επιζήμιες. Είναι σημαντικό αφού πρώτα αναγνωρίσουμε και κατανοήσουμε το πρόβλημα, να αξιολογήσουμε όλες τις πιθανές λύσεις, να αποκλείσουμε τις αχρείαστες και βιαστικές τακτικές και πορευόμενοι με σύνεση να προσπαθήσουμε να ξεπεράσουμε αυτή τη βαθιά οικονομική κρίση που έχει πλήξει και τη δική μας χώρα.

Κεφάλαιο 2

Το ξέσπασμα της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης

2.1. Εισαγωγή

Η παγκόσμια οικονομία πριν το ξέσπασμα της οικονομικής κρίσης λειτουργούσε σε συνθήκες μεγάλης αισιοδοξίας. Την πενταετία 2002-2007 παρατηρήθηκε η μεγαλύτερη μέση παγκόσμια ανάπτυξη των τελευταίων δεκαετιών. Το ύψος της παγκόσμιας οικονομικής δραστηριότητας άγγιξε το 2007 τα 56 τρισεκατομμύρια δολάρια. Πολλοί οικονομολόγοι χαρακτηρίζουν της περίοδο αυτή ως την εποχή της μεγάλης ανάπτυξης και ευδαιμονίας.

Τίποτα δεν προέβλεπε το τσουνάμι εξελίξεων που θα ακολουθούσε, τουλάχιστον αυτό πίστευαν όσοι δεν κατανοούσαν τις βαθύτερες έννοιες του παγκόσμιου οικονομικού οικοδομήματος, γιατί σε πολλούς άλλους ήταν κοινή η άποψη ότι η όλη εικόνα ήταν πλασματική.

Μια σειρά γεγονότων και εξελίξεων άλλαξαν άρδην τα δεδομένα στο χώρο της παγκόσμιας οικονομίας, μετατρέποντας την πρότερη αισιοδοξία σε απόγνωση. Οι εξελίξεις που ακολούθησαν ήσαν τόσο ραγδαίες και αλυσιδωτές που εξανέμιζαν την όποια δυνατότητα αντίδρασης εκ μέρους των κρατικών και παγκόσμιων μηχανισμών.

Το 2007 πολλές τράπεζες αντιμετώπισαν τεράστια προβλήματα επιβίωσης. Συγκεκριμένα η βρετανική τράπεζα HSBC παρουσίασε μια απομείωση της τάξης των 10,5 δισεκατομμυρίων, ενώ τον Απρίλιο του ίδιου έτους η αμερικανική στεγαστική τράπεζα New Century Financial μη μπορώντας να αντέξει το βάρος των απωλειών της, κατέθεσε αίτηση πτώχευσης.

Επίσης η τράπεζα UBS εμφάνισε ζημιές 125 εκατομμυρίων, ενώ η τράπεζα επενδύσεων Bear Stearns παρουσίασε τεράστιες απώλειες 1,4 δις. Το ίδιο σκηνικό υπήρχε σε πολλές τράπεζες του σύγχρονου κόσμου. Το γεγονός όμως της οικονομικής αδυναμίας και αστάθειας των τραπεζών σε συνδυασμό με το φόβο που έσπερναν στις αγορές οι διεθνείς οίκοι αξιολόγησης, οδηγούσαν πολλές φορές σε λάθος εκτιμήσεις και παρεμβάσεις. Η μεγέθυνση του προβλήματος έσπερνε τον φόβο στους πολίτες οι οποίοι αποσύροντας τις καταθέσεις τους από τους τραπεζικούς τους λογαριασμούς, επέφεραν (άθελα τους) τη χαρακτηριστική βολή στις τράπεζες.

Η κρίση στον χρηματοπιστωτικό τομέα όπως αναφέραμε και πιο πάνω ξεκίνησε το 2007, το γεγονός όμως που σηματοδότησε τη τελική κατάρρευση έλαβε χώρα το Σεπτέμβριο του 2008 με τη πτώση της Lehman Brothers στις 15 του ίδιου μήνα. Να αναφέρουμε ότι της χρεωκοπίας της τράπεζας είχαν προηγηθεί συζητήσεις

και διαβουλεύσεις διαφόρων οικονομικών παραγόντων μεταξύ των οποίων και ο υπουργός οικονομίας των Η.Π.Α Henry Paulson, με σκοπό τη διάσωση της τράπεζας.

Οι διαπραγματεύσεις με υποψήφιους αγοραστές δεν καρποφόρησαν, και έτσι αποφασίστηκε να αφηθεί η τράπεζα να πτωχεύσει, απόφαση που εκ του αποτελέσματος κρίνεται ολέθρια. Με τη χρεοκοπία της Lehman brothers προκλήθηκε ένα ντόμινο ανησυχιών και εξελίξεων στη παγκόσμια οικονομία με τον κίνδυνο πλέον να απειλεί και ασφαλιστικές εταιρίες όπως τον ασφαλιστικό κολοσσό AIG ο οποίος για να μπορέσει να διασωθεί κρατικοποιήθηκε. Οι πτωχεύσεις τραπεζών και οι προσπάθειες διάσωσης τους συνεχίστηκαν σε όλο τον κόσμο επιδεινώνοντας το αίσθημα φόβου και ανασφάλειας ανάμεσα στη κοινή γνώμη.

2.2. Αίτια της οικονομικής κρίσης

Ποια ήταν όμως τα αίτια αυτής της οικονομικής κρίσης; πως το παγκόσμιο οικονομικό σύστημα από τη περίοδο της αισιοδοξίας κατέληξε στη κατάρρευση;. Η γνώση των αιτιών της κρίσης θα μας βοηθήσει να αντιληφθούμε τη ρίζα του δαιδαλώδους αυτού προβλήματος, αλλά και θα μας επιτρέψει μαθαίνοντας από τα λάθη και τις παραλήψεις να αποφύγουμε παρόμοια φαινόμενα στο μέλλον.

2.2.1. Ανισορροπία οικονομικών συστημάτων μεταξύ των χωρών

Στο παγκόσμιο οικονομικό σύστημα λειτουργούν και “δραστηριοποιούνται” πολλά κράτη των οποίων τα οικονομικά συστήματα είναι οργανωμένα με διαφορετικό τρόπο. Εξαιτίας αυτής της ασυμφωνίας που υπάρχει είναι φυσιολογικό να δημιουργούνται προβλήματα τα οποία μεταφράζονται ως κρίσεις.

Το διεθνές οικονομικό σύστημα λόγω των πολλών και διαφορετικών οικονομιών που το αποτελούν, μπορούμε να το παρομοιάσουμε με τη λειτουργία μιας πολυεθνικής επιχείρησης αποτελούμενης από πολλά και διαφορετικά μεταξύ τους τμήματα. Σε αντίθεση όμως με τη λειτουργία μια υγιούς πολυεθνικής τα “τμήματα” αυτά δεν συνεργάζονται αρμονικά, και το κάθε ένα κυνηγάει τη δική του επιτυχία, πολλές φορές εις βάρος των υπολοίπων. Ένα τέτοιο οικοδόμημα είναι πολύ δύσκολο να ακολουθήσει μια ομαλή λειτουργία, ιδιαίτερα όταν σε πολλές περιπτώσεις η ευημερία ενός κράτους προϋποθέτει την οικονομική κατάρρευση ενός δεύτερου.

2.2.2. Η φούσκα της αγοράς ακινήτων

Μια από τις κύριες αιτίες της οικονομικής κρίσης ήταν το φαινόμενο που έμεινε γνωστό ως “η φούσκα των ακινήτων” στην Αμερική. Για αρκετά χρόνια στην Αμερική, κυρίως γιατί τα επιτόκια ήταν μηδαμινά, υπήρχε η δυνατότητα σε οποιονδήποτε να πάρει στεγαστικό δάνειο για την απόκτηση σπιτιού. Τα δάνεια χορηγούνταν με αρκετά ευνοϊκούς όρους, χωρίς να εξετάζεται η δυνατότητα αποπληρωμής τους.

Μια άλλη παράμετρος που δημιουργήθηκε λόγω των χαμηλών επιτοκίων, ήταν η αγορά ακινήτων με σκοπό όχι την ιδιοκατοίκηση, αλλά την μεταπώληση τους σε υψηλότερη τιμή εξαιτίας της ραγδαίας αύξησης στις τιμές των ακινήτων.

Με αυτό τον τρόπο λειτουργούσε η αγορά ακινήτων στην Αμερική για ορισμένα χρόνια, προσφέροντας σε πολλούς πολίτες την “ευκαιρία” για γρήγορο κέρδος. Ωστόσο τα πράγματα κάθε άλλο παρά ομαλά θα εξελίσσονταν. Η αύξηση των επιτοκίων, και η κατακόρυφη αύξηση στις τιμές των ακινήτων ανέτρεψε δραματικά τα δεδομένα. Οι πολίτες αδυνατούσαν να ξεπληρώσουν τα δάνεια που έλαβαν, και οι κατασχέσεις ακινήτων αυξήθηκαν σημαντικά. Η αδυναμία αποπληρωμής των δανείων οδήγησε εκατοντάδες χιλιάδες πολίτες στο δρόμο επιφέροντας ένα σημαντικό κτύπημα στην μεγαλύτερη οικονομία του πλανήτη.

2.2.3. Προσέγγιση της αποτελεσματικής αγοράς

Μια άλλη αιτία του ζητήματος είναι η ευρέως διαδεδομένη αντίληψη περί αποτελεσματικότητας της αγοράς. Οι πολέμιοι αυτής της αντίληψης υποστηρίζουν ότι επιθυμούν μια ελεύθερη αγορά, αλλά όχι μια ασύδοτη αγορά. Δηλαδή σε κάθε περίπτωση πρέπει να υπάρχει ελευθερία στο επιχειρηματικό και το επενδυτικό γίνεσθαι. Αναγκαίο όμως είναι να υπάρχουν νόμοι και κανονισμοί οι οποίοι θα διέπουν τις διαδικασίες, και θα καθορίζουν τις “κόκκινες γραμμές” επιτρέποντας και διασφαλίζοντας παράλληλα την ομαλή λειτουργία μια οικονομίας.

Στο παράδειγμα που δώσαμε πιο πάνω με τη φούσκα των ακινήτων, είναι απόλυτα σαφές ότι η όλη κατάρρευση του συστήματος θα μπορούσε να είχε αποφευχθεί (ή τουλάχιστον να γίνει υπό ομαλότερες συνθήκες) αν είχαν εφαρμοσθεί οι απαραίτητες εκείνες ασφαλιστικές δικλείδες οι οποίες δεν θα επέτρεπαν τα φαινόμενα “ασυδοσίας” στην αγορά ακινήτων.

2.2.4. Οίκοι αξιολόγησης

Πολλοί είναι εκείνοι που υποστηρίζουν την άποψη ότι για την επιδείνωση της κρίσης φέρουν σημαντική ευθύνη οι οίκοι αξιολόγησης. Σε αρκετές περιπτώσεις παρατηρήσαμε με απορία τους διεθνείς οίκους να εφαρμόζουν τακτικές οι οποίες κάθε άλλο παρά βοηθητικές ήταν για τις ευρωπαϊκές και όχι μόνο οικονομίες. Μεγάλο ενδιαφέρον συγκεντρώνει η έκθεση της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας όπου σύμφωνα με τους οικονομολόγους της Ε.Κ.Τ. “οι υποβαθμίσεις των οικονομιών από τους οίκους, οδήγησαν την Ευρωζώνη σε μια αυτοεκπληρούμενη προφητεία”.

Επίσης υποστηρίζουν ότι οι οίκοι αξιολόγησης δεν ακολουθούν τα τεκταινόμενα στις αγορές, αλλά σε πολλές περιπτώσεις τα διαμορφώνουν. Ειδικότερα για την κρίση στον Ελληνικό χώρο, σύμφωνα με έκθεση η οποία βασίζεται σε στοιχεία που έχουν συγκεντρωθεί κατά την περίοδο 2008 – 2011, κάθε υποβάθμιση επιβάρυνε τον ελληνικό δανεισμό με επιτόκια αυξημένα κατά μια μονάδα, ενώ κάθε υποβάθμιση προκαλούσε κατά μέσο όρο άνοδο στα spread των ελληνικών ομολόγων κατά 98 μονάδες. Φυσικά να αναφέρουμε ότι η διοίκηση της ΕΚΤ μπορεί με

ανακοίνωση της να αναφέρει ότι δεν συμμερίζεται απαραίτητα τα συμπεράσματα των οικονομολόγων της, αλλά είναι γεγονός ότι αυτά λαμβάνονται υπόψη από τα μέλη του συμβουλίου της τράπεζας.

2.2.5. Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης

Τα Μ.Μ.Ε. αποτελούν την “τέταρτη εξουσία”, και αυτό όχι μόνο διότι δρουν ελεγκτικά απέναντι στην εξουσία και γιατί παρέχουν ενημέρωση στο λαό, αλλά και γιατί μπορούν να διαμορφώσουν απόψεις, είτε με το περιεχόμενο των παρεχομένων πληροφοριών, είτε με τον τρόπο παρουσίασης των παρεχόμενων πληροφοριών. Σε τέτοιες περιπτώσεις κρίσεων όπως αυτή που ζούμε σήμερα το χειρότερο που θα μπορούσαν να προσφέρουν τα Μ.Μ.Ε. στον κόσμο είναι τα αισθήματα φόβου και ανασφάλειας. Και αυτό γιατί σε περιόδους οικονομικής κρίσης δεν πρέπει να στερείτε η αγορά από ρευστό χρήμα, γεγονός αναπόφευκτο όταν ο πολίτης φοβάται για την επιβίωση του.

Επίσης η διόγκωση των προβλημάτων δημιουργεί πανικό στους πολίτες που προβαίνουν σε ενέργειες καθόλα αρνητικές για τη χώρα, όπως για παράδειγμα η μεταφορά χρημάτων στο εξωτερικό. Στη περίπτωση της Ελλάδας, μιας χώρας η οποία στηρίζεται στον τουρισμό της, η μετάδοση εικόνων χάους και πλήρους κρατικής αποσύνθεσης επιφέρουν πλήγμα στον οικονομικό πνεύμονα της χώρας που είναι ο τουρισμός.

2.2.6. Υπερχρεωμένα νοικοκυριά

Ένας ακόμη σημαντικός παράγοντας ο οποίος συνέβαλε στη μεταφορά της κρίσης στην πραγματική οικονομία, είναι ο υπερδανεισμός των νοικοκυριών σε επίπεδο τέτοιο που δεν μπορούσαν να αντεπεξέλθουν. Σε κάθε περίπτωση ευθύνες φέρουν οι τράπεζες με τον αλόγιστο δανεισμό που επέτρεπαν, όμως δεν πρέπει να παραγνωρίζουμε και τις ευθύνες των ίδιων των νοικοκυριών τα οποία ως μια μικρογραφία των κρατών, σε πολλές περιπτώσεις ξόδευαν περισσότερα από όσα μπορούσαν είτε μέσω δανείων, είτε μέσω αλόγιστων επενδύσεων, οικονομικών ανοιγμάτων κτλ.

2.3. Μεταφορά κρίσης στην πραγματική οικονομία

Κομβικό σημείο ήταν η μεταφορά της κρίσης σε αυτό που λέμε “πραγματική οικονομία”. Η πραγματική οικονομία εδράζεται στην αρχή “παράγω ένα πρωτογενές προϊόν, και με αυτό το προϊόν παράγω πλούτο. Ο όρος πραγματική οικονομία αναφέρεται σε υλικά αγαθά κυρίως υπεραξίας. Εκείνος που δρα στην πραγματική οικονομία είναι αυτός που δημιουργεί δηλαδή παράγει εκ του μηδενός, όπως είναι για παράδειγμα ένας αγρότης που δημιουργεί αγαθά από το χωράφι του ή ο κτηνοτρόφος ο οποίος λαμβάνει τα αγαθά από τα ζώα του (πχ γάλα). Επίσης πραγματική οικονομία αποτελούν και εκείνοι οι παραγωγικοί παράγοντες οι οποίοι μεταποιούν τα

πρωτογενή προϊόντα προσθέτοντας τους μεγαλύτερη αξία όπως είναι για παράδειγμα ο τυροκόμος.

Με τη κατάρρευση του διεθνούς εμπορίου και της παραγωγής επηρεάστηκαν οικονομικά όλες οι χώρες. Οι τράπεζες για να συγκρατήσουν τις ζημιές που παρουσίασαν αποφάσισαν να μειώσουν τον δανεισμό στα νοικοκυριά. Τα κριτήρια για την χορήγηση δανείων έγιναν πολύ πιο αυστηρά. Το γεγονός αυτό όμως στέρησε από τις επιχειρήσεις πολύτιμο χρήμα αναγκαίο για τις δραστηριότητές τους, ενώ παράλληλα συρρίκνωσε και τις οικονομικές δυνατότητες των νοικοκυριών. Τα γεγονότα αυτά επηρέασαν αρνητικά την οικονομία της κάθε χώρας, καθώς οι θέσεις εργασίας περιορίστηκαν, η ανεργία αυξήθηκε, το χρήμα στην αγορά μειώθηκε κοκ.

Η μεταφορά λοιπόν της κρίσης στην πραγματική οικονομία έφερε σε άμεση επαφή τους πολίτες με το πρόβλημα, σημαίνοντας με αυτό τον τρόπο τη πλήρη κατάρρευση του οικονομικού συστήματος.

2.4. Κρίση στην Ελλάδα

Το αλληλένδετο χαρακτηριστικό της παγκόσμιας οικονομίας είχε ως επακόλουθο τη μεταφορά της κρίσης και στην ελληνική οικονομία. Σημαντικό είναι να αναφέρουμε ότι πέραν της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης, η Ελλάδα αντιμετωπίζει και οξύ πρόβλημα χρέους, το οποίο δεν δημιουργήθηκε από την πρόσφατη διεθνή οικονομική αστάθεια. Το οξύμωρο είναι ότι διάφοροι οικονομικοί παράγοντες και φορείς εντός της χώρας, πριν ξεσπάσει η κρίση υποστήριζαν ότι η ελληνική οικονομία είναι σε στέρεες βάσεις και δεν πρόκειται να απειληθεί από τον οικονομικό αυτό κίνδυνο. Κάποιος μπορεί να ισχυρισθεί ότι η τακτική αυτή ήταν σωστή υπό την έννοια ότι το χειρότερο συστατικό σε αυτού του είδους τις καταστάσεις είναι ο φόβος και η ανασφάλεια μεταξύ των πολιτών. Όμως όταν η λογική αυτή οδηγεί στη μη λήψη των απαραίτητων εκείνων μέτρων για θωράκιση του οικονομικού συστήματος της χώρας, τότε ως επιλογή κρίνεται λανθασμένη.

Μέχρι τα μέσα περίπου της τελευταίας δεκαετίας στην Ελλάδα υπήρχε μια σχετική αισιοδοξία στον τομέα της οικονομίας, ο ρυθμός ανάπτυξης που είχε η χώρα, η χαμηλή για τα δεδομένα ανεργία, αλλά και η φανταχτερή εικόνα της Ελλάδας των Ολυμπιακών Αγώνων συνέβαλαν στη δημιουργία αυτής της εντύπωσης. Επίσης η οικονομία της χώρας δεν πλήγηκε σχεδόν καθόλου με το ξέσπασμα της κρίσης, πληροφοριακά να αναφέρουμε ότι για το έτος 2008 (ενώ είχε είδη ξεσπάσει η κρίση) η Ελλάδα εμφάνισε ρυθμούς ανάπτυξης 1,3%, τη στιγμή που στην υπόλοιπη Ευρώπη ο μέσος όρος ανάπτυξης ήταν στο 0,4%, ωθώντας ορισμένους να υποστηρίξουν ότι η χώρα δεν πρόκειται να επηρεαστεί σημαντικά.

Δυστυχώς οι απόψεις αυτές δεν επαληθεύτηκαν. Με τη μεταφορά της κρίσης στη πραγματική οικονομία ο ρυθμός ανάπτυξης της χώρας έγινε αρνητικός, η ανεργία αυξήθηκε κατακόρυφα, οι τράπεζες μείωσαν τις χορηγήσεις δανείων, ενώ στο

προσκήνιο ήρθε και το μεγάλο δημόσιο χρέος της χώρας. Να αναφέρουμε ότι ενώ τις δεκαετίες 60 και 70 η Ελλάδα ήταν σε θέση να ισοσκελίζει σε σημαντικό βαθμό τις δαπάνες τις με τα έσοδα, τη δεκαετία του 80 το δημόσιο έλλειμμα εκτινάχθηκε στο 8% του Α.Ε.Π..

Επίσης να προσθέσουμε ότι το δημόσιο χρέος τη δεκαετία του 80 ανήλθε στο 26% , στο 71% τη δεκαετία του 90, και στο 115% του Α.Ε.Π. το 2009. Με τις αγορές να πιέζουν όλο και περισσότερο την ελληνική οικονομία, αποφάσεις για μέτρα είχαν ληφθεί από την κυβέρνηση το 2009, μέτρα τα οποία δεν εφαρμόστηκαν καθώς ο λαός στις εκλογές επέλεξε την αλλαγή εξουσίας.

Ο νέος υπουργός οικονομίας με την ανάληψη των καθηκόντων του ανακοίνωσε ότι το έλλειμμα της χώρας θα άγγιζε το 12,5% και όχι 6% σύμφωνα με τις πρότερες εκτιμήσεις. Το γεγονός αυτό σε συνδυασμό με τις προβλέψεις ότι το δημόσιο χρέος της χώρας θα ανερχόταν στο 126,8% προκάλεσαν νέες αντιδράσεις στις αγορές με τους οίκους αξιολόγησης να υποβαθμίζουν συνεχώς την πιστοληπτική ικανότητα της Ελλάδας. Πλέον ακουγόταν ξεκάθαρα και η άποψη περί κινδύνου αποχώρησης της χώρας από τη ζώνη του Ευρώ, με συνέπεια να κινδυνεύει το ίδιο το νόμισμα.

Τα διάφορα μέτρα τα οποία προσπάθησε να εφαρμόσει η κυβέρνηση για να προλάβει τη χρεοκοπία της χώρας δεν είχαν αποτέλεσμα με αποτέλεσμα η χώρα το Μάιο του 2010 να ενταχθεί στο μηχανισμό στήριξης με την υπογραφή του μνημονίου, το οποίο προέβλεπε την εφαρμογή διαρθρωτικών αλλαγών με την παράλληλη χρηματοδότηση της χώρας μέσω δανεισμού. Δυστυχώς, όπως είναι γνωστό δεν επιτεύχθηκε η οικονομική ανόρθωση της χώρας, με αποτέλεσμα την υπογραφή και νέου μνημονίου το οποίο επέφερε και τη χαριστική βολή στην οικονομία της χώρας.

2.5. Αντίδραση επιχειρήσεων

Σε περιόδους κρίσης, οι επιχειρήσεις στη προσπάθειά τους να επιβιώσουν λαμβάνουν μέτρα τα οποία θεωρούν ότι θα συμβάλουν στην διάσωση τους. Τις περισσότερες φορές οι προσπάθειες αυτές των επιχειρήσεων περιστρέφονται γύρω από την μείωση του κόστους που έχουν. Είναι λογικό η πρώτη λύση σε ένα πρόβλημα οικονομικού χαρακτήρα όπως είναι η κρίση που υπάρχει, να είναι η περιστολή των εξόδων. Την πραγματικότητα αυτή μπορούμε να την δούμε και στη δικιά μας καθημερινότητα. Όταν αντιμετωπίζουμε οικονομικό πρόβλημα είτε προσωπικά είτε ως οικογένεια, η πρώτη λύση που αποφασίζουμε είναι η μείωση των εξόδων.

Σε αυτές τις περιπτώσεις όμως, η λύση της ελαχιστοποίησης των δαπανών μας (κυρίως με την αποφυγή περιττών εξόδων), μπορεί να προσφέρει στην οικογένεια μια σημαντική οικονομική ανάσα, καθώς σε αντίθεση με μια επιχείρηση η οικογένεια δεν βαρύνετε με διάφορα ζητήματα τα οποία για να λειτουργούν παραγωγικά

απαιτούν σημαντικά κόστη, όπως μισθοί εργαζομένων, αποζημιώσεις, παραγωγή κτλ. Η λειτουργία μιας επιχείρησης δυστυχώς ή ευτυχώς απαιτεί σημαντικό κεφάλαιο το οποίο λειτουργεί ως “καύσιμο στη μηχανή” μιας εταιρίας. Η συνηθισμένη τακτική της μείωσης των εξόδων, μπορεί να δημιουργήσει καταστάσεις πολύ χειρότερες από αυτές οι οποίες είδη υφίστανται.

Σημαντικές πληροφορίες σχετικά με την ορθή αντιμετώπιση της κρίσης μας προσφέρει η εταιρεία Hay Group μέσω των διάφορων ερευνών που έχει διεξάγει. Συμπερασματικά η εταιρεία μέσα από τα στοιχεία, τους αριθμούς και τις απόψεις που έχει συλλέξει από τις μελέτες που έχει πραγματοποιήσει, έχει καταφέρει να δημιουργήσει ένα πλαίσιο “κανόνων” αντιμετώπισης της κρίσης το οποίο μπορεί να λειτουργήσει ως “οδικός χάρτης” για τις επιχειρήσεις στη προσπάθεια τους να αντιμετωπίσουν τα οικονομικά αδιέξοδα.

Πίνακας.2.5.1.Βέλτιστες πρακτικές αντιμετώπισης της κρίσης και οφέλη που εξασφαλίζουν.

Βέλτιστες πρακτικές κορυφαίων επιχειρήσεων	Οφέλη που εξασφαλίζουν
Έμφαση στη σωστή τοποθέτηση κατά την ανάκαμψη από την κρίση.	Πλεονεκτική θέση έναντι του ανταγωνισμού ως προς τη δυνατότητα αξιοποίησης ευκαιριών.
Επένδυση στην ηγεσία που δημιουργεί κλίμα υψηλής απόδοσης.	Δέσμευση και αποδοτικότητα εργαζομένων.
Επένδυση σε στελέχη ταλέντα.	Μεγιστοποίηση αποδοτικότητας.
Ευκαιρίες ανάπτυξης ικανοτήτων.	Διατήρηση ηγετικών ταλέντων και ομάδων.
Υλοποίηση προγραμμάτων που εξασφαλίζουν ότι οι ηγετικές τους ομάδες είναι ευθυγραμμισμένες με τη στρατηγική της εταιρείας.	Επικέντρωση όλων στις στρατηγικές προτεραιότητες εξόδου από την κρίση.

Συμπεράσματα εταιρείας Hay Group

Όπως φαίνεται και από τον πίνακα, είναι προς το συμφέρον των επιχειρήσεων να επικεντρωθούν σε πρακτικές οι οποίες στοχεύουν στην μακροπρόθεσμη ευημερία μέσω της υλοποίησης μέτρων τα οποία θα αποδώσουν στο μέλλον πολύ περισσότερα από τις συνηθισμένες πολιτικές μειώσεων σε μισθούς, προσωπικό κτλ. Είναι σπουδαίο προτέρημα για έναν επιχειρηματία να είναι διορατικός, να μπορέσει δηλαδή να διακρίνει τις ορθές επιλογές, και να αποφύγει βιαστικές λύσεις.

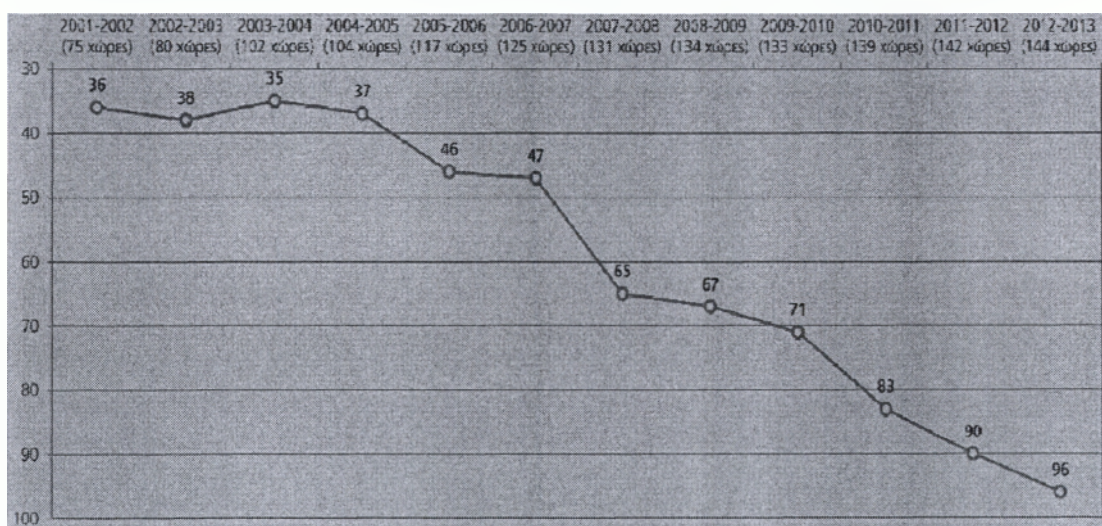
Δίνοντας έμφαση στην ανάπτυξη των ικανοτήτων των στελεχών, εφαρμόζοντας προγράμματα άρτιας επικοινωνίας εντός της επιχείρησης και δημιουργώντας το κατάλληλο κλίμα συνεργασίας, μια εταιρεία μπορεί όχι μόνο να επιβιώσει από την κρίση, αλλά και να μεγιστοποιήσει τις δραστηριότητες της.

Σε περιόδους κρίσης ο συνηθέστερος τρόπος αντίδρασης των επιχειρήσεων είναι οι απολύσεις, ο περιορισμός των κινήτρων, η μείωση της εκπαίδευσης κτλ. Μια

επιχείρηση όμως, μπορεί να αναζητήσει την οικονομική της επιβίωση σε διαφορετικά μονοπάτια από αυτά που συνήθως ακολουθούνται, και τα οποία στις πλείστες των περιπτώσεων οδηγούν σε αδιέξοδο.

Για παράδειγμα η αύξηση της ανταγωνιστικότητας της εταιρίας μπορεί να αποφέρει τεράστια οφέλη στα ταμεία της επιχείρησης. Η ισχυροποίηση της παρουσίας της εταιρείας στο κλάδο της, μπορεί να “απορροφήσει” τους κραδασμούς της οικονομικής στενότητας. Δυστυχώς σύμφωνα και με την έκθεση της παγκόσμιας ανταγωνιστικότητας, η Ελλάδα κατατάσσεται στη πολύ χαμηλή ενενηκοστή έκτη θέση.

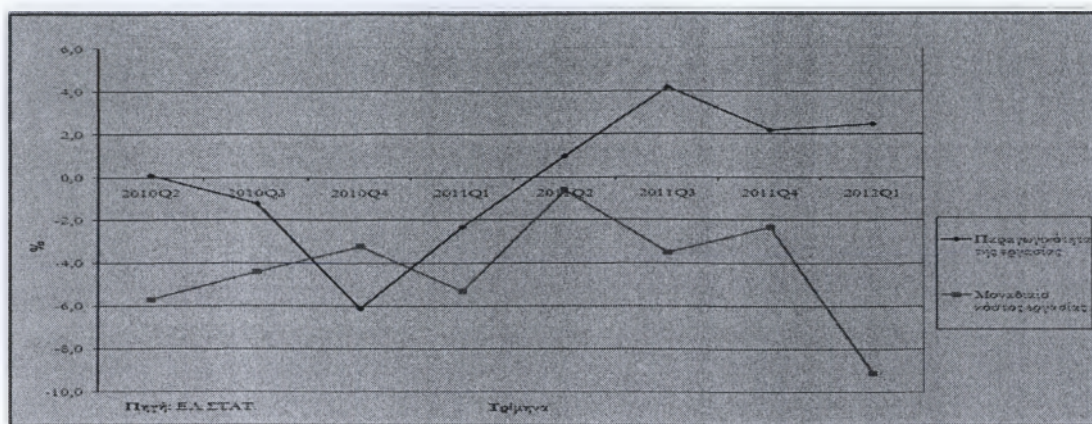
Διάγραμμα.2.5.2.Κατάταξη Ελλάδας σύμφωνα με το δείκτη παγκόσμιας ανταγωνιστικότητας



Πηγή: The global competitiveness report 2011-2012

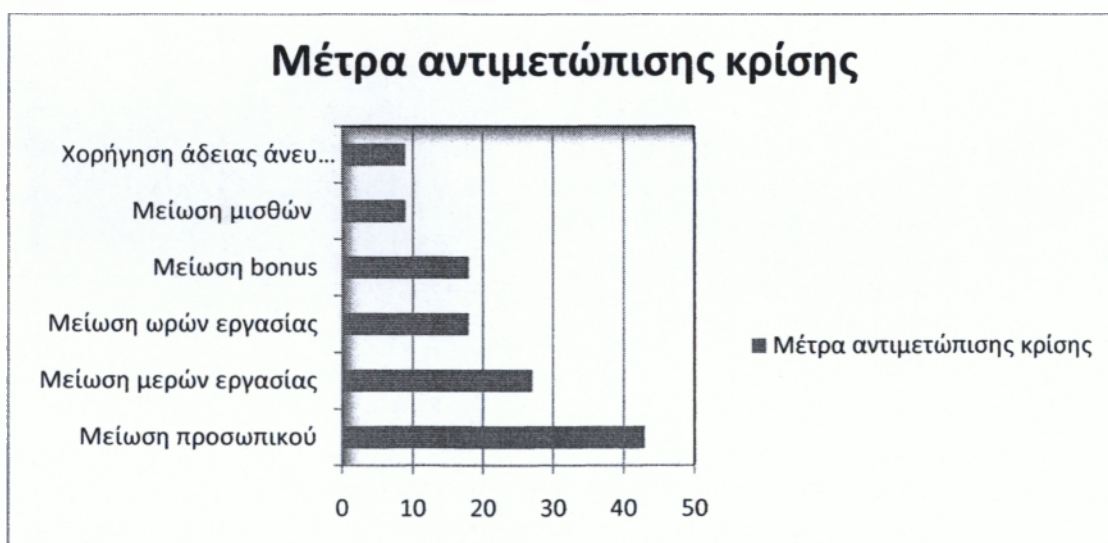
Επίσης η αύξηση της παραγωγικότητας μπορεί να δημιουργήσει τις κατάλληλες συνθήκες εκείνες, μέσα στις οποίες η επιχείρηση θα μπορέσει να αντεπεξέλθει στις δυσκολίες. Σε κάθε περίπτωση, είναι σημαντικό να τονίσουμε ότι σύμφωνα και με επίσημους δείκτες της Ευρώπης, η παραγωγικότητα εργασίας στην Ελλάδα βρίσκεται σε σχετικά χαμηλά επίπεδα, όπως φαίνεται και από το διάγραμμα.

Διάγραμμα.2.5.3.Παραγωγικότητα εργασίας-Μοναδιαίο κόστος εργασίας στην Ελλάδα



Δυστυχώς η εικόνα αυτή απέχει πολύ από την πραγματικότητα. Τα μέτρα τα οποία λαμβάνουν οι επιχειρήσεις σε περιόδους κρίσεις, έχουν έντονο το στοιχείο της μείωσης των εξόδων, χωρίς παράλληλα μέτρα για ανάπτυξη. Σημαντικά είναι τα ευρήματα της έρευνας η οποία πραγματοποιήθηκε το πρώτο τρίμηνο του 2012 για λογαριασμό της εταιρείας ICAP, με αντικείμενο τα μέτρα που θα λάβουν οι επιχειρήσεις για την αντιμετώπιση της κρίσης το επόμενο τρίμηνο.

Διάγραμμα.2.5.4. Μέτρα αντιμετώπισης κρίσης των ελληνικών επιχειρήσεων



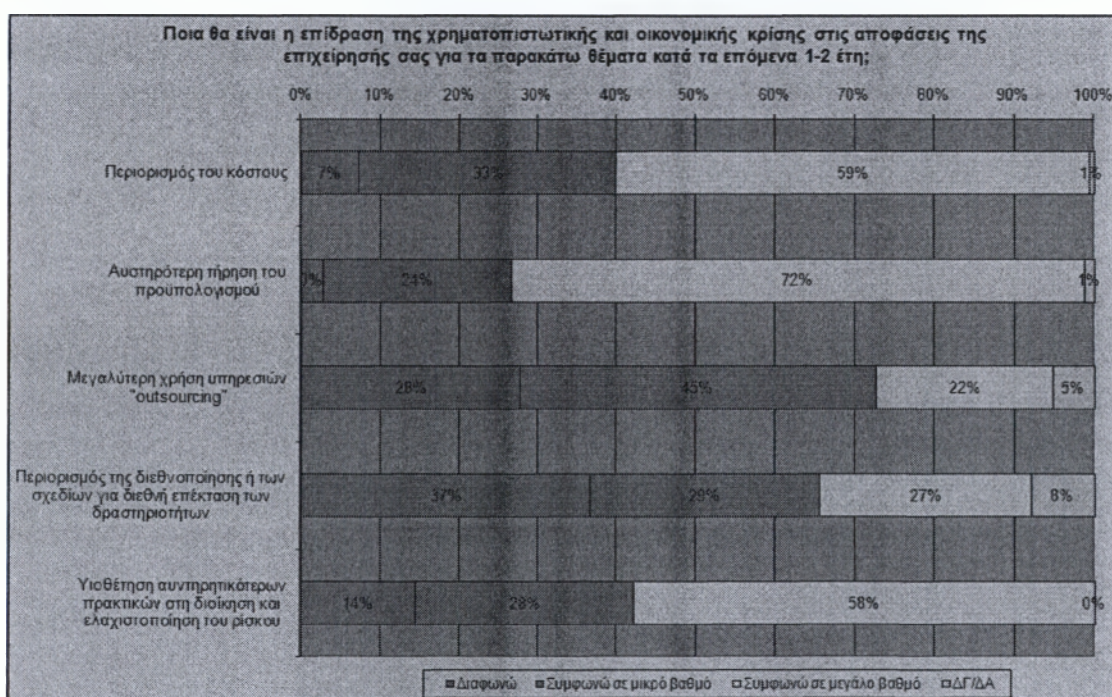
Τριμηνιαία έρευνα ICAP

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, το 43% των επιχειρήσεων θα προχωρήσουν σε απολύσεις προσωπικού, ενώ ένα ποσοστό 27% των εταιρειών για να περιορίσουν τα έξοδα θα μειώσουν τις μέρες εργασίας των εργαζομένων. Επίσης το 18% των επιχειρήσεων θα μειώσει τις ώρες εργασίας και τα μπόνους των υπαλλήλων, ενώ το 9% απάντησε ότι θα μειώσει του μισθούς των εργαζομένων. Τέλος την εφαρμογή του μέτρου της χορήγησης αδειών άνευ απολαβών έχει αποφασίσει επίσης το 9% του δείγματος.

Όπως μπορούμε να καταλάβουμε, σχεδόν όλα τα μέτρα τα οποία λαμβάνονται έχουν ως κύριο συστατικό στοιχείο τη μείωση του κόστους, είτε με τη μείωση μισθών, είτε με τη μείωση των θέσεων εργασίας.

Ενδεικτικά είναι και τα αποτελέσματα έρευνας που διενεργήθηκε για λογαριασμό του Συνδέσμου Εταιρειών Συμβούλων Μάνατζμεντ Ελλάδος (ΣΕΣΜΕ). Η έρευνα αφορούσε τις επιδράσεις που έχει η οικονομική κρίση στις αποφάσεις των επιχειρήσεων σε θέματα οικονομικού και εργασιακού χαρακτήρα. Όπως πολύ γλαφυρά αποτυπώνεται και στο διάγραμμα, η κρίση έχει επηρεάσει σε μεγάλο βαθμό τη λειτουργία και τις αποφάσεις των επιχειρήσεων.

Διάγραμμα.2.5.5.Επίδραση οικονομικής κρίσης στις αποφάσεις των ελληνικών επιχειρήσεων



Έρευνα Συνδέσμου Εταιρειών Συμβούλων Μάνατζμεντ Ελλάδος

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, ένα ποσοστό της τάξης του 92% συμφωνεί (είτε σε μικρότερο, είτε σε μεγαλύτερο βαθμό) ότι η κρίση θα οδηγήσει τις επιχειρήσεις σε πολιτικές μείωσης κόστους, ενώ το 96% προβλέπει αυστηρότερη τήρηση των προϋπολογισμών της επιχείρησής.

Επίσης η πλειοψηφία συμφωνεί στην ανάγκη των επιχειρήσεων να στραφούν στη χρήση υπηρεσιών outsourcing για την περεταίρω μείωση του κόστους.

Τα δεδομένα είναι διαφοροποιημένα σχετικά με τη διεθνοποίηση και την γενικότερη επέκταση των δραστηριοτήτων των εταιρειών στο εξωτερικό. Μπορεί η πλειοψηφία των επιχειρήσεων να συμφωνεί στον περιορισμό της διεθνοποίησης σε ποσοστό 56%, όμως υπάρχει και ένα σημαντικό ποσοστό που κυμαίνεται στο 37%

που διαφωνεί με τον περιορισμό των δραστηριοτήτων. Το γεγονός οφείλεται στο ότι οι επιχειρήσεις θεωρούν πολύ σημαντική την παρουσία τους στο διεθνή χώρο.

Αναφορικά με τη διοίκηση και το επιχειρηματικό ρίσκο, οι εταιρείες στη συντριπτική τους πλειοψηφία (86%), συμφωνούν με την εφαρμογή συντηρητικότερων πρακτικών στον τομέα της διοίκησης, και με την ελαχιστοποίηση του ρίσκου.

2.6.Νέο θεσμικό πλαίσιο

Η πολιτεία εφάρμοσε μια σειρά μέτρων με στόχο την οικονομική περισυλλογή. Η αναγκαιότητα ή όχι των μέτρων αυτών, και η αποτελεσματικότητα τους δεν θα μας απασχολήσουν, καθώς δεν αποτελούν το αντικείμενο της έρευνας που διεξάγουμε. Οφείλουμε όμως να αναφέρουμε ορισμένες από τις σημαντικότερες αλλαγές που έχουν επέλθει στην αγορά εργασίας για σκοπούς δημιουργίας μιας ολοκληρωμένης εικόνας.

Οι κυριότερες μεταβολές στις σχέσεις εργασίας είναι οι εξής:

- Μηδενική αποζημίωση αν ο εργαζόμενος συμπλήρωσε ένα χρόνο εργασίας.
- Αν τηρηθεί ο χρόνος της απαιτούμενης προειδοποίησης πριν από την απόλυση, η αποζημίωση μπορεί να μειωθεί έως και 50% της ισχύουσας.
- Αν η απόλυση γίνει κατά τη διάρκεια ειδικής επιχειρηματικής σύμβασης, τότε η αποζημίωση θα είναι μειωμένη
- Θέσπιση δυνατότητας καταβολής της αποζημίωσης σε δόσεις
- Δυνατότητα καταβολής της αποζημίωσης με διαφορετικό τρόπο.

Όπως μπορούμε να συμπεράνουμε, οι πιο πάνω αλλαγές δυσχεραίνουν σε ακόμη μεγαλύτερο βαθμό τις ζωές των εργαζομένων, οι οποίοι βρίσκονται εγκλωβισμένοι σε ένα κυκεώνα δυσμενών εξελίξεων, δεχόμενοι το ένα κτύπημα μετά το άλλο, ανήμποροι να αντιδράσουν.

Κεφάλαιο 3

Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα

3.1. Εισαγωγή

Σε κάθε περίπτωση στο άκουσμα και μόνο της λέξης “κρίση”, στο μυαλό μας δημιουργούνται άσχημες εικόνες, έχουμε όμως αντιληφθεί τι πραγματικά προκαλεί μια οικονομική κρίση; ποιους τομείς πλήττει, και σε ποιο βαθμό;. Οι συνέπειες αυτής της οικονομικής αστάθειας είναι πολλές και πλήττουν ζωτικούς τομείς της καθημερινότητας των Ελλήνων εργαζομένων. Τα δεδομένα στον εργασιακό χώρο έχουν ανατραπεί, καθώς τα μέτρα τα οποία έχουν εφαρμοσθεί (μειώσεις μισθών, φορολογία κτλ), σε συνδυασμό με τις μη ελεγχόμενες από το κράτος εξελίξεις (απολύσεις, κλείσιμο επιχειρήσεων, ανασφάλιστη εργασία κτλ) έχουν κυριολεκτικά διαλύσει τον κοινωνικό ιστό της χώρας παραλύοντας την αγορά εργασίας.

Οι προσπάθειες του κράτους να ελέγξει την κατάσταση, και αν είναι δυνατόν να αναστρέψει το αρνητικό κλίμα, όχι μόνο έχουν πέσει στο κενό, αλλά σε ένα μεγάλο βαθμό έχουν δυσχεράνει τα δεδομένα κυρίως εξαιτίας των μέτρων που είχαν ως απώτερο στόχο την εξοικονόμηση χρημάτων για τα ταμεία του κράτους από τις τσέπες των πολιτών.

Στη συνέχεια θα αναφερθούμε στις αρνητικές συνέπειες οι οποίες έχουν προκληθεί από την οικονομική αυτή κρίση, και θα εξηγήσουμε λεπτομερώς τον αρνητικό αντίκτυπο που έχουν στην καθημερινότητα των Ελλήνων εργαζομένων. Με αυτό τον τρόπο θα μπορέσουμε να κατανοήσουμε το πραγματικό μέγεθος του προβλήματος, καθώς θα γνωρίσουμε μια κατάσταση για την οποία μέχρι τώρα είχαμε ακούσει μόνο, αλλά ποτέ δεν γνωρίσαμε εις βάθος.

3.2. Έκρηξη ανεργίας

Η ανεργία αποτελεί ένα από τα μεγάλα και δυσεπίλυτα προβλήματα που ταλανίζουν την αγορά εργασίας, καθώς με την απώλεια της εργασίας έρχεται και η απώλεια του μισθού γεγονός που στερεί χρήματα από την αγορά και συρρικνώνει τις οικονομικές δυνατότητες μια οικογένειας. Τι είναι όμως αυτό το οποίο προκαλεί την ανεργία;. Όσο δύσκολο και περίπλοκο είναι να επιλυθεί το δαιδαλώδες αυτό ζήτημα, άλλο τόσο εύκολο είναι να το εξηγήσουμε. Η μείωση στους μισθούς οδηγεί στη μείωση της κατανάλωσης, με αποτέλεσμα οι επιχειρήσεις λόγω της πτώσης της ζήτησης στην αγορά προϊόντων να αναγκάζονται να μειώσουν τα έξοδα τους.

Έχοντας ως στόχο τη μείωση των εξόδων οι επιχειρήσεις εφαρμόζουν το μέτρο των απολύσεων, δημιουργώντας με αυτό τον τρόπο ακόμη μεγαλύτερα προβλήματα καθώς με την αύξηση της ανεργίας μειώνεται ακόμη περισσότερο η κατανάλωση.

Σύμφωνα λοιπόν με την ετήσια έκθεση του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ για το 2011, το σύνολο των ανέργων έχει αυξηθεί κατά 205.835 άτομα, περισσότερο δηλαδή από το ένα τρίτο του συνόλου των ανέργων του 2010, φτάνοντας για το έτος 2011 τους 792.601 ανέργους (ποσοστό 15,9%), από τους οποίους το 51.5% είναι γυναίκες. Το 36% των ανέργων είναι νέοι ηλικίας 15 – 29 χρονών, με το ποσοστό ανεργίας μεταξύ αυτής της ηλικιακής κατηγορίας να φτάνει το 30,9% σε σχέση με το 22,3% του προηγούμενου έτους.

Οι άνεργοι άνω των 30 ετών αυξήθηκαν κατά 135.800 με τη ποσοστιαία μεταβολή τους να αγγίζει το 36,75%. Σημαντικό να αναφέρουμε ότι πάνω από το ένα πέμπτο του συνόλου των ανέργων (22,3%) είναι “νέοι άνεργοι” δηλαδή άτομα τα οποία αναζητούν για πρώτη φορά εργασία, ενώ το ποσοστό των “παλαιών ανέργων” ατόμων δηλαδή που έχουν εργαστεί και στο παρελθόν ανέρχεται στο 77,2%. Επίσης οι μακροχρόνια άνεργοι (εκείνοι οι οποίοι ψάχνουν εργασία πάνω από ένα χρόνο, ανεξάρτητα από το αν είναι νέοι ή παλαιοί) αποτελούν το 46,2% των ανέργων σε σχέση με το 44,6% του περασμένου έτους.

Επίσης να προσθέσουμε ότι η πλειοψηφία των ανέργων είναι άτομα με πανεπιστημιακή μόρφωση, και αυτό γιατί οι εργοδότες αποφεύγουν να προσλαμβάνουν νέους με πτυχία γιατί θα πρέπει να τους καταβάλουν μεγαλύτερο μισθό. Ενδεικτικά για να έχουμε μια πιο ολοκληρωμένη εικόνα και άποψη επί του θέματος παραθέτουμε τον πίνακα μεταβολών του εργατικού δυναμικού (2010 – 2011), και τον πίνακα σύνθεσης του εργατικού δυναμικού στις διάφορες περιφέρειες της χώρας.

Πίνακας.3.2.1. Μεταβολές εργατικού δυναμικού (2010-2011)

	Εργατικό Δυναμικό 2011, (σε χιλ.)				Μεταβολές 2010-2011		
	Σύνολο	Απασχολούμενοι	Ανεργοί	% Ανεργίας	Σύνολο	Απασχολούμενοι	Ανεργοί
Σύνολο	4.987,0	4.194,4	792,6	15,9%	-25,361	-231,195	205,835
15-29 ετών	927,4	640,719	286,6	30,9%	-45,351	-115,381	70,030
30 ετών & άνω	4.059,7	3.553,7	506,0	12,5%	19,990	-115,814	135,805
Άνδρες	2.888,0	2.503,9	384,1	13,3%	-36,223	-156,198	119,975
15-29 ετών	509,1	372,3	136,8	26,9%	-27,637	-67,419	39,782
30 ετών & άνω	2.378,8	2.131,5	247,3	10,4%	-8,586	-88,779	80,193
Γυναίκες	2.099,1	1.690,6	408,5	19,5%	10,862	-74,997	85,859
15-29 ετών	418,2	268,4	149,8	35,8%	-17,714	-47,962	30,248
30 ετών & άνω	1680,8	1422,2	258,7	15,4%	28,576	-27,035	55,612

Πηγή: Γ.Γ. ΕΛ.ΣΤΑΤ. ΕΕΔ 2010, 2011 Α τριμήνου.

Πίνακας.3.2.2.Σύνθεση εργατικού δυναμικού

Περιφέρειες	Εργατικό Δυναμικό 2011				Εργατικό Δυναμικό 2010-2011		
	Σύνολο	Απασχολούμενοι	Ανεργοί	%Ανεργίας	Σύνολο	Απασχολούμενοι	Ανεργοί
ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ	4.987,0	4.194,4	792,6	15,9%	-25,4	-231,2	205,8
Ανατολική Μακεδονία και Θράκη	261,2	214,3	46,9	18,0%	-1,8	-11,4	9,5
Κεντρική Μακεδονία	834,5	688,4	146,2	17,5%	-5,5	-47,0	41,7
Δυτική Μακεδονία	124,5	96,8	27,7	22,3%	2,5	-6,7	9,2
Ήπειρος	155,1	131,2	23,9	15,4%	-3,2	-7,9	4,6
Θεσσαλία	323,3	277,1	46,1	14,3%	-6,9	-15,9	8,8
Ιόνια Νησιά	105,3	83,9	21,4	20,3%	-1,0	-0,8	-0,2
Δυτική Ελλάδα	321,6	273,1	48,5	15,1%	4,8	-14,3	19,2
Στερεά Ελλάδα	243,7	204,4	39,3	16,1%	2,1	-8,9	11,0
Αττική	1.880,7	1.587,1	273,6	14,7%	-13,4	-87,2	73,7
Πελοπόννησος	265,2	232,2	33,0	12,4%	-2,9	-12,4	9,5
Βόρειο Αιγαίο	79,6	69,6	10,0	12,6%	-0,9	-4,8	3,9
Νότιο Αιγαίο	132,2	100,1	32,1	24,3%	-3,3	-9,8	6,5
Κρήτη	280,1	236,2	43,9	15,7%	4,2	-4,2	8,4

Πηγή: Γ.Γ. ΕΛ.ΣΤΑΤ. ΕΕΔ 2010, 2011 (Α' τριμήνου).

Τέλος επιγραμματικά να αναφέρουμε ότι σύμφωνα με την έρευνα του ΙΝΕ ο κλάδος ο οποίος επηρεάστηκε σε μεγαλύτερο βαθμό, είναι αυτός των κατασκευών όπου η συνολική απασχόληση έχει μειωθεί κατά 73.200 εργαζομένους περίπου, και ακολουθούν οι κλάδοι της γεωργίας με μείωση 43.000 και της μεταποίησης με συρρίκνωση του εργατικού δυναμικού κατά 41.200. Το παράδοξο όμως είναι ότι υπάρχουν και κλάδοι οι οποίοι παρουσιάζουν αύξηση του απασχολούμενου προσωπικού όπως για παράδειγμα ο τομέας των διοικητικών και υποστηρικτικών υπηρεσιών με αύξηση κοντά στις 10.000 εργαζομένους.

Η ανεργία αποτελεί μαχαίρι στη καρδιά της αγοράς εργασίας καθώς χτυπά την οικονομική δραστηριότητα μιας χώρας στον νευραλγικό τομέα της απασχόλησης. Ακριβώς για αυτό το λόγο πρέπει οι αρμόδιοι να προσδώσουν την δέουσα προσοχή στο ζήτημα, και μακριά από σκοπιμότητες να προτείνουν λύσεις ρεαλιστικές και εφαρμόσιμες για την επίλυση του ακανθώδους αυτού ζητήματος, το οποίο σύμφωνα με τα αποτελέσματα των τελευταίων ερευνών έχει λάβει ραγδαίες διαστάσεις, με την ανεργία να σκαρφαλώνει στο 23,1% και τον συνολικό αριθμό των ανέργων να αγγίζει το 1250000 άτομα σήμερα.

3.3. Μειώσεις μισθών

Επιπλέον πλήγμα στην αγορά εργασίας αποτελεί η συρρίκνωση των μισθών των εργαζομένων. Σε πολλές περιπτώσεις οι εργαζόμενοι βρίσκονται αντιμέτωποι με το εφιαλτικό δίλλημα, να εργαστούν με μειωμένο μισθό ή να επιλέξουν την ανεργία. Οι μειώσεις μισθών μαζί με το μέτρο των απολύσεων αποτελούν τους πλέον συνηθισμένους τρόπους μείωσης των εξόδων. Δυστυχώς αυτή η τακτική οδηγεί

σχεδόν σε κάθε περίπτωση σε πολύ αρνητικά αποτελέσματα, όχι μόνο για την επιχείρηση αλλά και για το ίδιο το κράτος.

Η μείωση αυτή του μισθού έχει ως φυσικό επακόλουθο τον περιορισμό της παραγωγικότητας της επιχείρησης, την δημιουργία αρνητικού κλίματος, την έλλειψη εμπιστοσύνης, “φαινόμενα εκδίκησης” κτλ. Δημιουργούνται δηλαδή πολλών ειδών προβλήματα και εντός της ίδιας της επιχείρησης, η οποία στη προσπάθεια της να λύσει ένα πρόβλημα βρίσκεται αντιμέτωπη με πολλά αδιέξοδα.

Συγκεκριμένα να αναφέρουμε ότι σύμφωνα με της ετήσια έκθεση του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, στην κατάταξη των οικονομικά πλούσιων κρατών, θέτοντας ως κριτήριο τις μικτές αποδοχές σε ευρώ (εισφορές του εργοδότη και ακαθάριστος μισθός), η Ελλάδα σημειώνει μια από τις χαμηλότερες επιδόσεις, κατάσταση η οποία ισχύει τα τελευταία χρόνια. Οι μέσες ετήσιες αποδοχές για το έτος 2011 στην Ελλάδα ανέρχονταν σε 27.336 ευρώ, ενώ ο μέσος όρος αποδοχών στην Ευρώπη για το 2011 ήταν 39.562 ευρώ.

Σε περίπτωση που θέλουμε να συγκρίνουμε απόλυτα μεγέθη μεταξύ των κρατών, θα λέγαμε ότι υπάρχουν τρεις “κατηγορίες” κρατών ανάλογα με το ύψος του κατώτατου μισθού. Στην πρώτη (και πιο εύπορη) κατηγορία με κατώτατο μισθό μεταξύ 1139 – 1758 ευρώ, βρίσκονται το Ηνωμένο Βασίλειο, η Γαλλία, η Ολλανδία, η Ιρλανδία και το Λουξεμβούργο. Στην δεύτερη κατηγορία κρατών με κατώτατο μισθό μεταξύ 566 – 863 ευρώ είναι η Ελλάδα, η Πορτογαλία, η Ισπανία, η Μάλτα και η Σλοβενία. Τέλος στην οικονομικά ασθενέστερη κατηγορία κρατών των οποίων οι πολίτες αμείβονται με κατώτατους μισθούς μεταξύ 123 – 349 ευρώ, τοποθετούνται χώρες όπως η Ρουμανία, η Βουλγαρία και η Λετονία. Τα πιο πάνω στοιχεία περιγράφονται με τον πιο ανάγλυφο τρόπο στον πίνακα που ακολουθεί.

Πίνακας.3.3.1. Κατώτατοι μηνιαίοι μισθοί στις χώρες της ΕΕ σε ευρώ



Πηγή: Eurostat.

Μπορεί ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα να είναι αρκετά υψηλότερος από χώρες σαν την Ρουμανία, όμως την ίδια στιγμή σε σύγκριση με τα πιο προηγμένα οικονομικά κράτη όπως είναι το Ηνωμένο βασίλειο το χάσμα μεταξύ των κατώτατων μισθών στις δυο χώρες είναι μεγάλο.

Επιπλέον με την υπογραφή και εφαρμογή του νέου Μνημονίου ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα δυστυχώς συρρικνώνεται ακόμη περισσότερο προσεγγίζοντας επίπεδα χωρών με πολύ χαμηλότερες επιδόσεις. Συγκεκριμένα οι ελάχιστοι μισθοί οι οποίοι έχουν θεσπιστεί από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας θα μειωθούν κατά 22% σε σύγκριση με το επίπεδο μισθού που ίσχυε την 1^η Ιανουαρίου του 2012, ενώ για τους νέους (ηλικίας μέχρι 25 ετών) οι μισθοί θα μειωθούν κατά 32%.

Τέλος είναι σημαντικό να σημειώσουμε ότι δυστυχώς υπάρχουν εργοδότες οι οποίοι χωρίς να αντιμετωπίζουν ουσιαστικό πρόβλημα, εκμεταλλεύονται την διαμορφούμενη κατάσταση και προβαίνουν σε μειώσεις μισθών θέτοντας ως πρόσχημα και δικαιολογία την οικονομική ύφεση που απειλεί και τους ίδιους. Φαινόμενα τέτοια μόνο ως θλιβερά μπορούν να χαρακτηριστούν, τα οποία προσβάλουν το κύρος και την αξιοπρέπεια των Ελληνικών επιχειρήσεων.

3.4. Απολύσεις

Η αγορά εργασίας επηρεάζεται αρνητικά και από το συνεχώς αυξανόμενο κύμα απολύσεων το οποίο απειλεί να παρασύρει ότι έχει απομείνει όρθιο στον εργασιακό τομέα. Οι διοικούντες των επιχειρήσεων μπροστά στον κίνδυνο της πτώχευσης, προσπαθούν να βρουν τρόπους μείωσης των εξόδων της επιχείρησης.

Μια από τις διεξόδους στο πρόβλημα τους είναι η αποδέσμευση μέρος του προσωπικού. Φυσικά εάν η διαδικασία αυτή δεν γίνει βάση ορθών και δίκαιων κριτηρίων, με οργάνωση και μεθοδικότητα, μπορεί να οδηγήσει σε προβλήματα πολύ μεγαλύτερα.

Με το ξέσπασμα της κρίσης δεκάδες επιχειρήσεις επέλεξαν να απολύσουν μέρος τους προσωπικού τους, άλλοτε με θετικά αποτελέσματα και άλλοτε με αρνητικό αντίκτυπο. Το τεράστιο αυτό κύμα των απολύσεων έχει επηρεάσει σε τέτοιο βαθμό που απειλείται άμεσα η οικονομική συνοχή της χώρας, καθώς οι δεκάδες χιλιάδες απολυμένοι προστίθενται στους είδη τεράστιους αριθμούς των ανέργων. Το γεγονός αυτό δυσχεραίνει πολύ τις δυνατότητες οικονομικής κάλυψης όλων αυτών των ανέργων από τα ταμεία ανεργίας της χώρας.

Σε κάθε περίπτωση η αγορά εργασίας στερείται από πολύτιμο εργατικό δυναμικό, ενώ η κατανάλωση μειώνεται στερώντας χρήματα από την αγορά. Δυστυχώς υπάρχουν και σε αυτό τον τομέα περιπτώσεις φορέων οι οποίοι εκμεταλλευόμενοι τη διαμορφούμενη συγκυρία, προβαίνουν σε απολύσεις προσωπικού προτάσσοντας ως δικαιολογία την οικονομική κρίση.

3.5. Νέες μορφές απασχόλησης

Η οικονομική κρίση έχει διαφοροποιήσει σε σημαντικό βαθμό και το χρόνο εργασίας. Οι εργοδότες μη μπορώντας να αντέξουν το οικονομικό βάρος που συνεπάγεται η πλήρης απασχόληση, καταφεύγουν σε λύσεις μείωσης του χρόνου εργασίας. Από μια οπτική γωνία η τακτική αυτή είναι δόκιμη, καθώς η εργασία με μειωμένες ώρες (και μειωμένο μισθό), είναι προτιμότερη από τον εφιάλτη της ανεργίας. Σε αυτές τις περιπτώσεις οι πολίτες ακολουθούν την τακτική του “μη χείρον βέλτιστων”, δηλαδή το δρόμο της λιγότερο επιζήμιας επιλογής.

Δύο είναι οι κυριότερες μορφές νέας απασχόλησης, η εκ περιτροπής εργασία και η μερική απασχόληση. Μια αποσαφήνιση των δύο όρων κρίνεται απαραίτητη, καθώς αρκετός κόσμος συγχέει αυτές τις δύο έννοιες θεωρώντας ότι αναφέρονται στην ίδια μορφή εργασίας.

Εκ περιτροπής εργασία, είναι μια μορφή απασχόλησης όπου ο εργαζόμενος προσφέρει την εργασία λιγότερες ημέρες την εβδομάδα ή το δεκαπενθήμερο ή το μήνα. Ενώ μερική απασχόληση υφίσταται όταν ο εργαζόμενος απασχολείται στην εργασία του λιγότερες ώρες είτε τη μέρα, είτε τη βδομάδα, είτε το μήνα.

Τα στοιχεία που λαμβάνουμε από το ΣΕΠΕ (Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας) είναι ενδεικτικά της ισχύουσας κατάστασης. Σύμφωνα με το ΣΕΠΕ για το έτος 2011 παρουσιάζεται μείωση 20,93% των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης, τη στιγμή που τα ποσοστά συμβάσεων μερικής απασχόλησης παρουσιάζονται αυξημένα κατά 3,96%, ενώ η εκ περιτροπής απασχόληση έχει αυξηθεί κατά 12,17% σε σύγκριση με το προηγούμενο έτος.

Επίσης να αναφέρουμε ότι οι συμβάσεις πλήρους απασχόλησης που λόγω των συνθηκών μετατράπηκαν στη διάρκεια του 2011 σε συμβάσεις μερικής απασχόλησης παρουσιάζουν αύξηση κατά 102,46%, ενώ η αύξηση αγγίζει το 307,44% για όσες μετατράπηκαν σε συμβάσεις εκ περιτροπής εργασίας. Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται οι μεταβολές στην πλήρη και μερική απασχόληση από το έτος 2010 στο 2011, όπως έχουν καταγραφεί στην ετήσια έρευνα του Ινστιτούτου εργασίας της ΓΕΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ.

Πίνακας.3.5.1.Μεταβολές στην πλήρη και μερική απασχόληση (2010-2011)

	Α' τρίμηνο 2010	Α' τρίμηνο 2011	Α' τρίμηνο 2010-2011	Α' τρίμηνο 2010- 2011 (%)
ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ	4.425,6	4.194,4	-231,2	-5,2
ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	283,2	285,2	1,9	0,7
ΠΛΗΡΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	4.142,4	3.909,3	-233,1	-5,6
% ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	6,4	6,8		

Πηγή: Γ.Γ. ΕΛ.ΣΤ.ΑΤ, ΕΕΔ 2010, 2011 Α' τριμήνου.

Σημασία έχει όμως να τονίσουμε ότι για τις παραπάνω περιπτώσεις αναγκαία προϋπόθεση ήταν η σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων, γεγονός που δεν ισχύει όταν ο εργοδότης αποφασίζει μονομερώς να μεταβάλει τη σχέση εργασίας. Οι

περιπτώσεις αυτές σύμφωνα πάντα με τα στοιχεία του ΣΕΠΕ παρουσιάζουν μια εκρηκτική αύξηση που ανέρχεται στο 1192,39%.

Τέλος για να σχηματίσουμε ολοκληρωμένη εικόνα να σημειώσουμε ότι ενώ το 2009 οι συμβάσεις πλήρους απασχόλησης “αντιπροσώπευαν” το 79% των νέων συμβάσεων, το ποσοστό αυτό μειώθηκε στο 66,9% για το 2010 και κατρακύλησε στο 58,92% στο 2011. Αντίθετα ραγδαία είναι η αύξηση των νέων συμβάσεων μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας. Συγκεκριμένα στο τομέα της μερικής απασχόλησης από το 16,7% των νέων συμβάσεων για το 2009, οι νέες συμβάσεις έφθασαν στο 32,52% για το 2011, ενώ οι νέες συμβάσεις τύπου εκ περιτροπής εργασίας από το πολύ χαμηλό ποσοστό του 4,3% που αντιπροσώπευαν το 2009 έφθασαν στο 8,56% το 2011.

Αυτού του είδους οι ευέλικτες όπως συνηθίζεται να χαρακτηρίζονται μορφές απασχόλησης, είναι σχεδόν βέβαιο ότι θα συνεχίσουν να παρουσιάζουν αυξητικές τάσεις, λόγω των αυξημένων οικονομικών δυσκολιών των επιχειρήσεων. Να σημειώσουμε ότι ο κύριος Ρομπόλης μας ανέφερε ότι οι νέες αυτές μορφές απασχόλησης, θα μπορούσαν αν εφαρμόζονταν με ορθό τρόπο να απορροφήσουν μέρος της ανεργίας.

3.6. Κλείσιμο επιχειρήσεων

Το χειρότερο σενάριο για κάθε επιχειρηματία είναι το λουκέτο στην επιχείρησή του, ένα έργο το οποίο δυστυχώς έχουμε δει να “παίζεται” κατ’επανάληψη τα τελευταία χρόνια. Στις περισσότερες των περιπτώσεων παρά τις όποιες διορθωτικές κινήσεις των εργοδοτών, οι επιχειρήσεις αδυνατούν να αντέξουν το βάρος των δυσμενών οικονομικών εξελίξεων.

Το κλείσιμο των επιχειρήσεων είναι ένα ακόμη κομμάτι του φαύλου κύκλου της οικονομικής αυτής λαίλαπας. Τη χρεοκοπία ενός οργανισμού ακολουθεί η ένταξη των εργαζομένων στο ταμείο ανεργίας, η μείωση του οικογενειακού εισοδήματος, το πλήγμα στην αγορά προϊόντων κοκ. Τα στοιχεία τα οποία έχουμε συλλέξει από την έρευνα του Ινστιτούτου Εμπορίου και Υπηρεσιών είναι αποκαρδιωτικά.

Πίνακας.3.6.1.Λουκέτα σε επιχειρήσεις

Περιοχές	Αύγουστος 2010	Μάρτιος 2011	Αύγουστος 2011	Μάρτιος 2012	Αναλογία κλειστών επιχειρήσεων	Μεταβολή ές Μάρτιος 2012/2011
ΚΕΝΤΡΟ ΑΘΗΝΑΣ	18%	23%	24%	30%	1/3	+27%
ΚΟΔΩΝΑΚΙ	12%	19%	24%	20%	1/5	+6,0%
ΚΑΛΛΙΘΕΑ	13%	17%	20%	23%	1/4	+35 %
ΜΑΡΟΥΣΙ	16%	17%	20%	17%	1/5	0%
ΝΕΑ ΙΩΝΙΑ	15%	18%	21%	28,1%	1/4	+58%
ΧΑΛΑΝΔΡΙ	17%	22%	21%	20%	1/5	-10%
ΚΗΦΙΣΙΑ	12%	21%	24%	24%	1/4	+13%
ΠΕΙΡΑΙΑΣ	11%	21%	27%	28%	1/4	+55%

Πηγή: Ινστιτούτο Εμπορίου και Υπηρεσιών

Όπως μπορούμε να δούμε από τον πίνακα, σε σημαντικές εμπορικές περιοχές της χώρας το ποσοστό των κλειστών επιχειρήσεων είναι τόσο μεγάλο που θέτει σε κίνδυνο την συνολική αγορά στις περιοχές αυτές. Εμπορικοί δρόμοι οι οποίοι κάποτε έσφυζαν από ζωή, έχουν πλέον ερημώσει. Σε μεγαλύτερο βαθμό έχουν πληγεί η οδός Σταδίου στην Αθήνα με ποσοστό κλειστών επιχειρήσεων (έναντι του συνόλου) 42% και η οδός Νοταρά στον Πειραιά με ποσοστό 44%.

Επίσης, χρήσιμα συμπεράσματα που εξάγονται από την έρευνα (η οποία διενεργήθηκε τον Μάρτιο του 2012) είναι, η ανάγκη μετεγκατάστασης πολλών επιχειρήσεων σε χώρους με χαμηλότερο ενοίκιο, η αλλοίωση των χαρακτηριστικών της αγοράς, αλλά και η απουσία κρατικής βοήθειας.

Τέλος να αναφέρουμε ότι στο σύνολο των επιχειρήσεων της Αττικής που είναι περίπου 9.275 ένα ποσοστό 26% που αντιστοιχεί σε 2.374 επιχειρήσεις έχει κλείσει.

3.7. Ανασφάλιστη εργασία

Καίριο πλήγμα στην αγορά εργασίας επιφέρει και η ανασφάλιστη εργασία. Η ασφάλιση ενός εργαζομένου είναι στοιχείο απαραίτητο για την ζωή του. Είναι δυστυχώς πολύ μεγάλος ο αριθμός των εργαζομένων οι οποίοι εργάζονται σήμερα χωρίς ασφάλιση.

Σύμφωνα με έρευνα που διενεργήθηκε από την Ειδική Υπηρεσία Ελέγχων Ασφάλισης του Ι.Κ.Α. (ΕΥΠΕΑ) το φαινόμενο της ανασφάλιστης εργασίας εξαπλώνεται ραγδαία και τείνει να γίνει “φυσιολογική εξέλιξη” στο χώρο της εργασίας. Συγκεκριμένα ελέγχτηκαν συνολικά 21.063 επιχειρήσεις όλων των παραγωγικών χώρων, από τις οποίες οι 1.313 διαπιστώθηκε ότι δεν τηρούσαν μητρώο Ι.Κ.Α.-ΕΤΑΜ, και δεν είχαν ενημερώσει τις αρμόδιες υπηρεσίες (ΟΑΕΔ – Επιθεώρηση Εργασίας) σχετικά με το προσωπικό το οποίο απασχολούσαν. Επίσης από τους 68.345 απασχολούμενους στις επιχειρήσεις αυτές, οι 20.567 εργάζονταν χωρίς ασφάλιση.

Σημαντικό είναι να αναφέρουμε ότι ένας μεγάλος αριθμός των ανασφάλιστων αυτών εργαζομένων ήταν αλλοδαποί (8.225), μεταξύ των οποίων και αρκετοί οι οποίοι δεν είχαν χαρτιά νομιμοποίησης της εργασίας τους. Τέλος αναφορικά με τα συμπεράσματα της έρευνας, να αναφέρουμε ότι καταλογίσθηκαν πρόστιμα σε περίπου 9.216 επιχειρήσεις ύψους 11.632.000 ευρώ.

Η ανασφάλιστη εργασία δεν επηρεάζει μόνο τους ίδιους τους εργαζόμενους, πλήττει σημαντικά και το ίδιο το συνταξιοδοτικό σύστημα καθώς στερεί εισόδημα πολύτιμο για την επαρκή οικονομική κάλυψη των συνταξιούχων του σήμερα. Το μέγεθος του προβλήματος μπορούμε να το καταλάβουμε αν αναλογισθούμε ότι ενώ η ιδανικότερη αναλογία εργαζόμενων προς συνταξιούχων (αναλογία ενός υγιούς

συνταξιοδοτικού συστήματος) είναι 4 προς 1, στην Ελλάδα αυτή τη στιγμή η αναλογία εργαζομένων προς συνταξιούχων είναι περίπου 2 προς 1.

Είναι αδιανόητο οι εργαζόμενοι να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους χωρίς ασφαλιστική κάλυψη, είναι απαραίτητο οι επιχειρήσεις ανεξάρτητα από τις οικονομικές δυσκολίες που αντιμετωπίζουν να ασφαλίζουν τους υπαλλήλους που απασχολούν. Η πολιτεία και οι αρμόδιες υπηρεσίες πρέπει να λάβουν τα απαραίτητα μέτρα που θα διασφαλίζουν την ασφαλιστική κάλυψη όλου του εργατικού δυναμικού.

3.8. Μετανάστευση

Ένα διαφορετικό κομμάτι αυτού του πάζλ είναι το συνεχώς αυξανόμενο κύμα μετανάστευσης των Ελλήνων στο εξωτερικό. Η οικονομική κατάρρευση της χώρας και η απουσία προοπτικής είναι οι λόγοι που ωθούν τους Έλληνες στην αναζήτηση μιας δεύτερης ευκαιρίας στο εξωτερικό.

Εκ πρώτης όψεως ορισμένοι μπορούν να ισχυριστούν ότι η μετανάστευση μέρους του εργατικού δυναμικού μια χώρας η οποία αντιμετωπίζει τεράστια οικονομικά προβλήματα, μπορεί να επιφέρει θετικές συνέπειες όπως για παράδειγμα την μεταφορά κεφαλαίων από τις χώρες επιλογής των Ελλήνων μεταναστών προς την Ελλάδα, αλλά και τη μείωση της ανεργίας (αφού αυτοί οι οποίοι θα μεταναστεύσουν είναι κατά κύριο λόγο άνεργοι).

Δυστυχώς η πραγματικότητα απέχει πολύ από το υπεραισιόδοξο αυτό σενάριο. Με τη μετανάστευση των Ελλήνων, η αγορά εργασίας της χώρας χάνει πολύτιμο εργατικό δυναμικό το οποίο είναι απαραίτητο για την εύρυθμη και ομαλή λειτουργία του οικονομικού συστήματος.

Επίσης η συντριπτική πλειοψηφία εκείνων που επιλέγουν να φύγουν από την χώρα είναι νέοι επιστήμονες οι οποίοι με το νεαρό της ηλικίας τους σε συνδυασμό με την διευρυμένη επιστημονική κατάρτιση και το υψηλό μορφωτικό επίπεδο θα αποτελούσαν την καρδιά της επιστημονικής κοινότητας της χώρας. Άνθρωποι με γνώση και κατανόηση για τις νέες και αυξημένες ανάγκες της αγοράς, με μόρφωση που εδράζεται στα νέα δεδομένα των επιχειρήσεων και στην επιτυχημένη αντιμετώπιση των δεκάδων προκλήσεων που υπάρχουν στον “δύσκολο” χώρο της απασχόλησης αναγκάζονται να φύγουν από την Ελλάδα.

Τα στοιχεία που λαμβάνουμε από διάφορες έρευνες είναι ενδεικτικά και απολύτως αντιπροσωπευτικά της κατάστασης που επικρατεί. Περίπου 100.000 βιογραφικά έχουν αποσταλεί στο Europass (Εθνικό Κέντρο Ευρωδιαβατηρίου) για το 2011, 67% εξ αυτών από νέους που δεν ξεπερνούσαν τα 35, ενώ περίπου 50% των νέων που έχουν στείλει βιογραφικό έχουν ελάχιστη ή και καθόλου εργασιακή εμπειρία.

Χρήσιμα στοιχεία επίσης λαμβάνουμε από έρευνα της εταιρίας Κάπα Research. Σύμφωνα με την έρευνα αυτή 64% των Ελλήνων πιστεύουν ότι στην Ελλάδα δεν μπορούν να πετύχουν τους επαγγελματικούς τους στόχους, ενώ το 73% απαντάει θετικά στην ερώτηση, αν θα έφευγε από την Ελλάδα εφόσον του δινόταν η ευκαιρία. Επίσης ένα ποσοστό κοντά στο 42% έχει είδη προβεί σε ενέργειες για να φύγει από τη χώρα, με πιο επιθυμητές επιλογές να κατατάσσονται οι Δυτικές χώρες (ΗΠΑ, Ευρωπαϊκά κράτη) με ποσοστό 78,4%. Τέλος το πλέον ανησυχητικό στοιχείο της έρευνας είναι η θέληση των ερωτηθέντων σε ποσοστό που αγγίζει το 60% να παραμείνουν μόνιμα στη χώρα του εξωτερικού αν εκεί έβρισκαν μια εργασία αντάξια των προσδοκιών τους.

Κεφάλαιο 4

Έρευνα Πεδίου

4.1. Κατάστρωση ερωτηματολογίου

Στο κεφάλαιο αυτό γίνεται αρχικά μια εκτενής αναφορά στον τρόπο και στην μεθοδολογία κατάστρωσης της έρευνας πεδίου. Να αναφέρουμε ότι δόθηκε μεγάλη σημασία στην ορθή και αποτελεσματική δημιουργία του ερωτηματολογίου καθώς οι απαντήσεις των επιχειρήσεων στις ερωτήσεις της έρευνας αποτελούσαν και το κλειδί για την όσο το δυνατό μεγαλύτερη αποτύπωση της ισχύουσας κατάστασης στον τομέα της αγοράς εργασίας.

Η μέθοδος που χρησιμοποιήσαμε είναι η τυχαία δειγματοληψία, και επικεντρωθήκαμε στην λήψη απαντήσεων από επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται κατά κύριο λόγο στην Αθήνα όπου σύμφωνα και με τα αποτελέσματα διάφορων άλλων ερευνών, επικεντρώνεται το μεγαλύτερο πρόβλημα στη χώρα. Με την επιλογή της τυχαίας δειγματοληψίας εξασφαλίζεται σε κάθε περίπτωση η αμεροληψία των εμπλεκομένων, ενώ την ίδια στιγμή μας δίνετε η δυνατότητα μια μεγαλύτερης ευελιξίας κατά την επιλογή των επιχειρήσεων. Η επικοινωνία με τις εταιρίες, η αποστολή του ερωτηματολογίου καθώς και η συλλογή των αποτελεσμάτων πραγματοποιήθηκαν με δυο κυρίως τρόπους. Σε ορισμένες περιπτώσεις επισκεπτόμασταν προσωπικά την έδρα της κάθε επιχείρησης (αφού πρώτα είχαμε τηλεφωνική επικοινωνία), και κατόπιν συζήτησης με τους υπευθύνους πραγματοποιούσαμε την έρευνα πεδίου.

Σε άλλες περιπτώσεις μετά από τηλεφωνική επικοινωνία που είχαμε με την επιχείρηση, στέλναμε την έρευνα πεδίου με email. Χαρακτηριστικό στοιχείο και στις δύο μεθόδους, ήταν το γεγονός ότι οι επιχειρήσεις πολύ δύσκολα αποδέχονταν το αίτημα μας, και ακριβώς για αυτό το λόγο χρειάστηκε μεγάλη προσπάθεια αλλά και επιμονή στο να επιτύχουμε να συλλέξουμε ένα ικανοποιητικό δείγμα. Χρησιμοποιώντας πολλές φορές την δικαιολογία της έλλειψης χρόνου, είτε την πολιτική περί μη αποδοχής ερευνών, μεγάλος αριθμός εταιριών απέρριπτε το αίτημα μας. Παρόλα αυτά καταφέραμε να συλλέξουμε εβδομήντα απαντήσεις από αντίστοιχο αριθμό επιχειρήσεων.

Κατά την κατάρτιση του ερωτηματολογίου (η οποία έγινε σε συνεργασία με τον επιβλέποντα καθηγητή), δώσαμε μεγάλη προσοχή στην ανάγκη δημιουργίας ενός ερωτηματολογίου σχετικά μικρού σε αριθμό ερωτήσεων μεν, (ούτως ώστε να μην λειτουργεί το μέγεθος του ως ανασταλτικός παράγοντας στην απόφαση συμπλήρωσης του ή όχι), με δυνατότητα κάλυψης όλων των απαραίτητων ζητημάτων δε. Οι αρχικές ερωτήσεις έχουν ως αντικείμενο στοιχεία δημογραφικά, τα οποία μας έδωσαν μια

πρώτη εικόνα της επιχείρησης. Στη συνέχεια επεκταθήκαμε σε πιο ειδικές και στοχευμένες ερωτήσεις ως προς την οικονομική κρίση και το βαθμό επηρεασμού των επιχειρήσεων. Τέλος επιχειρήσαμε να εντάξουμε ερωτήσεις που θα μας φανέρωναν τις όποιες προσπάθειες των επιχειρήσεων να αντιμετωπίσουν το πρόβλημα (λαμβάνόμενα μέτρα), καθώς και πως βλέπουν οι ίδιοι τις εξελίξεις στο χώρο των επιχειρήσεων.

Προσπαθήσαμε να αποφύγουμε διάφορα λάθη όπως ασαφείς ερωτήσεις, διφορούμενες επιλογές, ερωτήσεις που θα έφερναν σε δύσκολη θέση της εταιρίες ή ερωτήσεις που θα αφορούσαν εσωτερικά δεδομένα των οργανισμών. Πιστεύουμε ότι τα αποτελέσματα που έχουμε λάβει μας επέτρεψαν να “σχεδιάσουμε” το κάδρο της αγοράς εργασίας στη χώρα μας.

4.2. Παράθεση αποτελεσμάτων έρευνας

Ερώτηση 1 : Σε ποια περιοχή έχει την έδρα της η επιχείρηση;

Η ερώτηση αυτή είναι καθαρά δημογραφική και αφορά τον χώρα δραστηριότητας της επιχείρησης. Όπως έχουμε αναφέρει και πιο πριν η έρευνα αφορά κυρίως την πρωτεύουσα της χώρας όπου και παρουσιάζεται και το μεγαλύτερο πλήγμα της οικονομικής κρίσης.

Το σύνολο των εταιριών που συμμετείχαν στην έρευνα έχουν την έδρα τους στην Αθήνα. Η οικονομική κρίση έχει πλήξει και άλλες μεγάλες πόλεις και την επαρχία, όμως η οξύτητα με την οποία παρουσιάζεται το πρόβλημα στην Αθήνα είναι πραγματικά εντυπωσιακή. Επίσης επιλέξαμε να επικεντρωθούμε στην συγκεκριμένη γεωγραφική περιοχή γιατί εκεί βρίσκεται συγκεντρωμένη και η κύρια παραγωγική δραστηριότητα της Ελλάδας.

Διάγραμμα.4.2.1.



Ερώτηση 2: Πόσα χρόνια δραστηριοποιείται η επιχείρηση;

Και η δεύτερη ερώτηση έχει το δημογραφικό στοιχείο. Ο χρόνος ύπαρξης μιας επιχείρησης είναι πολύ σημαντικός παράγοντας αναφορικά με τη δυνατότητα αντοχής των πίεσεων της αγοράς. Στις πλείστες περιπτώσεις μια επιχείρηση με μακροχρόνια παρουσία στο χώρο δραστηριότητας της, έχει λάβει τα μέτρα εκείνα τα οποία θα μπορέσουν να δημιουργήσουν ένα ιδιότυπο “δίκτυ ασφαλείας” σε περιπτώσεις οικονομικών κρίσεων. Αντίθετα ένας νεοσύστατος οργανισμός είναι πολύ πιο ευάλωτος στις εξωτερικές οικονομικές πιέσεις.

Η μεγάλη πλειοψηφία των επιχειρήσεων που έλαβαν μέρος στην έρευνα έχουν διάρκεια ζωής μεγαλύτερη από 25 έτη, ενώ σε πολύ μικρότερο βαθμό έχουν αντιπροσωπευτεί στο δείγμα εταιρίες με διάρκεια ζωής 6 με 15 χρόνια και 16 με 25 χρόνια. Το γεγονός αυτό κρίνεται και θετικό, αλλά και αρνητικό για σκοπούς ακρίβειας της έρευνας γιατί μπορούμε μεν να αποτυπώσουμε τις επιπτώσεις της κρίσης σε επιχειρήσεις που υπάρχουν χρόνια, όμως η απουσία στο δείγμα μας εταιριών οι οποίες δημιουργήθηκαν πρόσφατα (παρά το γεγονός ότι στείλαμε και σε τέτοιες επιχειρήσεις την έρευνα, δεν λάβαμε καμία απάντηση) μας στερεί τη δυνατότητα να μάθουμε σε πιο βαθμό έχουν επηρεαστεί επιχειρήσεις οι οποίες δημιουργήθηκαν λίγο πριν τη κρίση ή ακόμα και κατά το ξέσπασμα της κρίσης.

Θα ήταν πραγματικά πολύ ενδιαφέρον εκτός από την καταγραφή των στοιχείων αυτών των εταιριών, να ερχόμασταν και σε προσωπική επαφή με τον ιδιοκτήτη με σκοπό να μάθουμε πως αποφάσισε να ανοίξει μια επιχείρηση εν μέσω τέτοιας οικονομικής κρίσης, αλλά και ποια τακτική έχει εφαρμόσει.

Επίσης να αναφέρουμε ότι το γεγονός ότι η μεγάλη πλειοψηφία των εταιριών έχουν μακρόχρονη παρουσία στο χώρο, είναι θετικό από μια οπτική γωνία, καθώς αποτυπώνει τις πολλές δυνατότητες των επιχειρήσεων αυτών και εκπέμπει παράλληλα ένα θετικό μήνυμα σε όσους σκέφτονται να ανοίξουν μια επιχείρηση. Δυστυχώς όμως έχει και μια αρνητική χροιά καθώς φανερώνει μια αδυναμία δημιουργίας νέων επιχειρήσεων στη χώρα, γεγονός που έχει επιπτώσεις σε πολλούς ζωτικούς τομείς όπως είναι η ανεργία. Όπως μπορούμε να δούμε και από το διάγραμμα δεν συμπεριλαμβάνεται στο δείγμα επιχείρηση με λιγότερα από 5 έτη λειτουργίας.

Διάγραμμα.4.2.2



Ερώτηση 3: Σε ποιο κλάδο της οικονομίας δραστηριοποιείται η επιχείρηση;

Σημαντική ερώτηση για να κατανοήσουμε ποιους κλάδους της οικονομίας έχει πλήξει σε μεγαλύτερο βαθμό η οικονομική κρίση. Δυστυχώς όμως ο τυχαίος χαρακτήρας της δειγματοληψίας δεν μας επιτρέπει να δημιουργήσουμε μια ακριβή και σαφή εικόνα επ'αυτού. Σε κάθε περίπτωση όμως ακόμη και στον σχετικά περιορισμένο βαθμό που μας επιτρέπει η τυχαία δειγματοληψία, είμαστε σε θέση γνωρίζοντας τα αποτελέσματα της έρευνας να σχηματίσουμε μια αν όχι ολοκληρωμένη, τότε αρκετά επαρκή εικόνα σχετικά με το μέγεθος του προβλήματος σε συγκεκριμένους κλάδους της οικονομίας.

Όπως βλέπουμε και από το διάγραμμα στη έρευνα έλαβαν μέρος επιχειρήσεις από αρκετούς κλάδους. Το 22% αφορά φαρμακεία, το 20% το χώρο της εστίασης, το 18% αφορά τον τομέα της ένδυσης, το 8% εμπορία επίπλων, το 2% τον ναυτιλιακό, τον τραπεζικό και τον ξενοδοχειακό κλάδο, ενώ στο υπόλοιπο 26% υπάρχουν εταιρίες από άλλους τομείς. Φυσικά να αναφέρουμε ότι το μέγεθος με το οποίο αντιπροσωπεύεται ο κάθε κλάδος στο δείγμα της έρευνας που έχουμε, δεν είναι αντιπροσωπευτικό της ισχύουσας κατάστασης γεγονός το οποίο δεν μας επιτρέπει να χαρακτηρίσουμε τα συμπεράσματα μας εντελώς ασφαλή.

Διάγραμμα.4.2.3.



Ερώτηση 4: Ποιο είναι το μέγεθος του εργατικού δυναμικού που απασχολεί η επιχείρηση;

Η ερώτηση αυτή μας δίνει μια εικόνα για το μέγεθος των εταιριών οι οποίες έλαβαν μέρος στην έρευνα. Όπως και στην ερώτηση 2 που αφορούσε το χρόνο λειτουργίας, έτσι και εδώ το μέγεθος της επιχείρησης διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στις δυνατότητες αντοχής μια εταιρίας, καθώς οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις έχουν μεγαλύτερο φάσμα επιλογών από ότι οι μικρότερες. Η πραγματικότητα αυτή

αποτυπώνεται με τον πλέον ξεκάθαρο τρόπο μέσα από μελέτες που έχουν γίνει, τα αποτελέσματα των οποίων δηλώνουν ξεκάθαρα ότι το μεγαλύτερο κτύπημα το έχουν δεχτεί οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις.

Η πλειοψηφία των εταιριών που έλαβαν μέρος στην έρευνα απασχολούν μέχρι 10 άτομα με ποσοστό 75%, ενώ το 7% απασχολούν περισσότερους από 250 εργαζόμενους, το 4% των εταιριών έχουν προσωπικό από 30 έως 100 εργαζόμενους και από 101 έως 250 εργαζόμενους. Τέλος υπάρχει και ένα ποσοστό της τάξης του 10% που απασχολεί από 11 έως 29 υπαλλήλους. Να σημειώσουμε ότι δεν επιλέξαμε τυχαία μεγάλο αριθμό επιχειρήσεων οι οποίες με βάση τον αριθμό των εργαζομένων μπορούν να χαρακτηρισθούν μικρές. Ο λόγος που το πράξαμε αυτό είναι γιατί όπως είναι ευρέως γνωστό η οικονομική κρίση αυτή έχει επηρεάσει σε μεγαλύτερο βαθμό τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, και με αυτό τον τρόπο επιχειρήσαμε να διερευνήσουμε το μέγεθος του προβλήματος. Φυσικά σε κάθε περίπτωση δεν θα μπορούσαμε να αφήσουμε έξω από το δείγμα και τις μεγάλες επιχειρήσεις, οι οποίες όπως μπορούμε να διακρίνουμε αποτελούν αθροιστικά περίπου το 11% του δείγματος.

Διάγραμμα.4.2.4.



Ερώτηση 5: Ποια είναι η ηλικιακή σύνθεση του εργατικού δυναμικού της επιχείρησης;

Πολύ σημαντική ερώτηση η οποία μας δείχνει την ηλικιακή σύνθεση των εργαζομένων των επιχειρήσεων. Σε συνδυασμό με την ερώτηση που αφορά την ηλικία εργαζομένων που έχουν απολυθεί, μας φανερώνουν ποιες ηλικίες θεωρούν οι εργοδότες ότι είναι οι λιγότερο παραγωγικές με αποτέλεσμα να αποτελούν τους πρώτους “στόχους” σε περιπτώσεις απολύσεων.

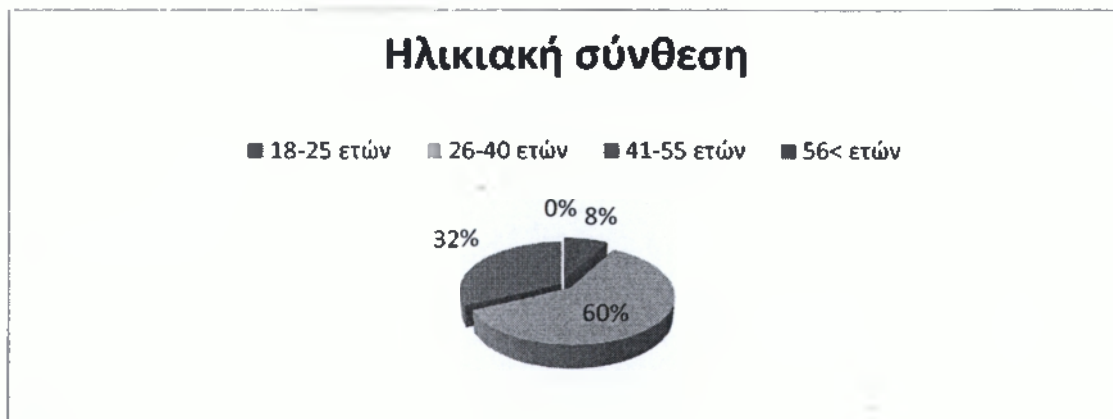
Να αναφέρουμε ότι για λόγους πρακτικούς αλλά και για σκοπούς ευκολίας των ερωτηθέντων δεν επιδιώξαμε να μάθουμε τις ηλικίες όλων των εργαζομένων στην κάθε επιχείρηση. Αν σε κάποιο βαθμό αυτό θα ήταν δυνατό και εφικτό για τις μικρότερες εταιρίες, για τους μεγαλύτερους οργανισμούς το εγχείρημα αυτό θα ήταν αδύνατο για τους ερωτηθέντες και υπερβολικό εκ μέρους μας ως αίτημα.

Σύμφωνα με τα στοιχεία που λάβαμε το 60% των εταιριών απασχολούν στην πλειοψηφία τους προσωπικό ηλικίας από 26 έως 40 ετών, ένα 32% απασχολεί προσωπικό ηλικίας 41 έως 55 ετών, ενώ μόλις το 8% απασχολεί στη πλειοψηφία του πάντα, εργαζόμενους από 18 μέχρι 25 ετών. Χαρακτηριστική είναι να αναφέρουμε η απουσία από το δείγμα απαντήσεων που να δηλώνουν ως πλειοψηφική ομάδα τις ηλικίες πάνω από 56 ετών.

Ως ευρύτερη ανάλυση των απαντήσεων που μας δόθηκαν, να πούμε ότι οι περισσότερες εταιρείες απασχολούν στην πλειοψηφία τους προσωπικό που θα μπορούσαμε να πούμε ότι βρίσκεται στην πιο παραγωγική ηλικία, ενώ το ένα τρίτο των εταιριών απασχολούν εργαζόμενους που έχουν ξεπεράσει αυτή την παραγωγική περίοδο. Φυσικά κρίνουμε σκόπιμο να τονίσουμε ότι δεν είναι πάντα απόλυτα τα συμπεράσματα αυτά, καθώς πολλές φορές η εργατικότητα και η αποτελεσματικότητα του κάθε υπαλλήλου δεν αφορά μόνο την ηλικιακή ομάδα στην οποία βρίσκεται, αλλά εμπερικλείει και άλλες σημαντικές παραμέτρους όπως είναι η εκπαίδευση η οποία έχει λάβει, τα προσωπικά του χαρακτηριστικά, το κίνητρο που έχει κτλ.

Επίσης να πούμε ότι είναι ανησυχητικό το γεγονός ότι μόλις ένα 8% των εταιριών απασχολούν προσωπικό που στη πλειοψηφία του έχει ηλικία μεταξύ 18 και 25 ετών. Το γεγονός αυτό φυσικά οφείλεται σε σημαντικό βαθμό στο πάγωμα προσλήψεων που έχουν εφαρμόσει πολλές εταιρείες όπως θα δούμε στη συνέχεια της έρευνας.

Διάγραμμα.4.2.5.



Ερώτηση 6: Σε ποιο βαθμό έχει επηρεαστεί η επιχείρησή σας από την οικονομική κρίση;

Η ερώτηση 6 είναι και η πρώτη από μια σειρά ερωτήσεων οι οποίες έχουν υποβληθεί για να αποτυπώσουν το μέγεθος του προβλήματος. Ο βαθμός ο οποίος μια επιχείρηση έχει επηρεασθεί από την κρίση αποτελεί ουσιαστικά το “αφετηριακό σημείο” της διαδικασίας αντιμετώπισης της κρίσης εκ μέρους της διοίκησης του οργανισμού, είτε με γενικότερα μέτρα αύξησης εσόδων (μειώσεις τιμών, προσφορές κτλ), είτε με διαδικασίες περισσότερο επώδυνες για τους εργαζομένους (απολύσεις, μειώσεις μισθών κτλ).

Η ερώτηση αυτή είναι ίσως και η πιο σημαντική από όλη την διαδικασία, καθώς στοχεύει στην “καρδιά” τους ζητήματος, δηλαδή στο μέγεθος της ζημιάς που έχει προκληθεί.

Σύμφωνα με τις απαντήσεις μόνο ένα 8% των εταιριών έχει επηρεαστεί λίγο από την κρίση, ενώ ένα 36% και 32% έχουν επηρεαστεί αρκετά και πολύ αντίστοιχα. Επίσης ένα ποσοστό της τάξης του 24% έχει επηρεασθεί σε πολύ μεγάλο βαθμό από τις συνέπειες του προβλήματος. Δηλαδή το σύνολο των εταιριών έχει επηρεαστεί από την κρίση, ενώ αθροιστικά το 92% των επιχειρήσεων που έλαβαν μέρος στην έρευνα έχουν επηρεασθεί από την κρίση σε ένα τουλάχιστο σημαντικό βαθμό. Όπως μπορούμε να δούμε και από το διάγραμμα δεν υπήρχε καμία επιχείρηση που να μην έχει δεχθεί τις αρνητικές συνέπειες του προβλήματος, γεγονός αναμενόμενο.

Διάγραμμα.4.2.6.



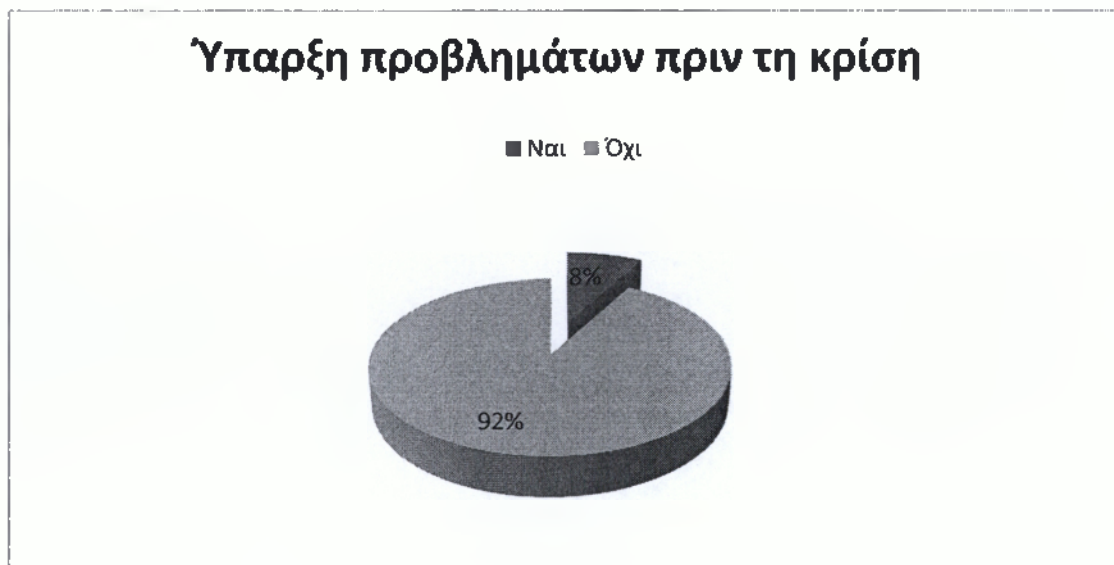
Ερώτηση 7: Η επιχείρησή σας αντιμετώπιζε προβλήματα πριν το ξέσπασμα της κρίσης;

Η ερώτηση επτά, θα μπορούσαμε ίσως κάπως αυθαίρετα να την χαρακτηρίσουμε και ως ερώτηση “γοήτρου”, καθώς είναι πολύ εύκολο να αντιληφθούμε ότι ο καθένας θα ήθελε να δημιουργήσει μια εικόνα θετική για τη επιχείρησή του. Όπως θα δούμε και από τα αποτελέσματα της έρευνας η συντριπτική

πλειοψηφία των ερωτώμενων, έχει απαντήσει αρνητικά στην ερώτηση αυτή. Σε κάθε περίπτωση όμως είναι σημαντικό να γνωρίζουμε αν τα προβλήματα της κάθε επιχείρησης έχουν δημιουργηθεί από την κρίση ή απλά επιδεινώθηκαν από αυτή.

Όπως παρατηρούμε η πλειονότητα των εταιριών δεν αντιμετώπιζε δυσκολίες πριν τη κρίση, συγκεκριμένα το 92% απάντησε αρνητικά, και μόλις ένα 8% απάντησε θετικά στο ερώτημα αυτό. Φυσικά να επαναλάβουμε ότι στην ερώτηση αυτή υπάρχει και το στοιχείο του “γούστρου” για τις εταιρίες, καθώς πολύ δύσκολα θα παραδεχόταν ένας επιχειρηματίας ότι η εταιρία της οποίας ηγείται, αντιμετώπιζε πρόβλημα σε περιόδους σχετικής οικονομικής σταθερότητας. Αν και είμαστε σίγουροι ότι η πλειοψηφία των εταιριών δεν αντιμετώπιζε δυσκολίες, εκφράζουμε τις επιφυλάξεις μας για το μεγάλο ποσοστό αρνητικών απαντήσεων.

Διάγραμμα.4.2.7.

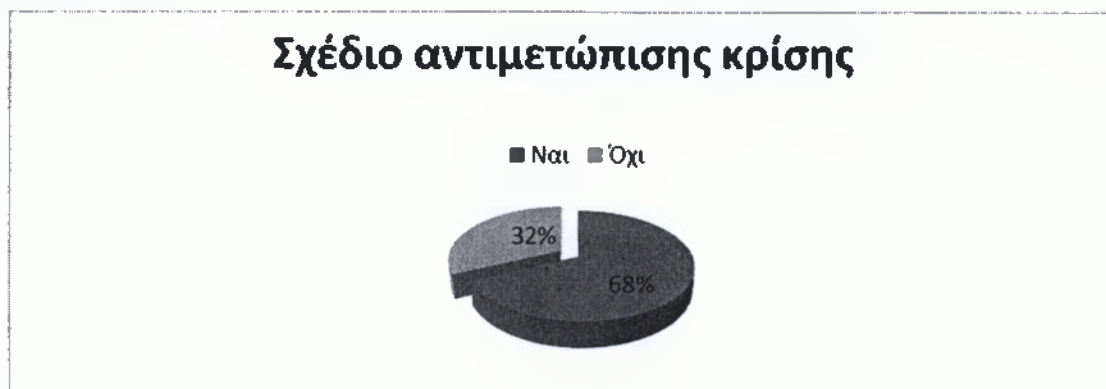


Ερώτηση 8: Έχετε αναπτύξει κάποιο σχέδιο αντιμετώπισης της κρίσης (crisis management);

Ίσως θα μπορούσαμε να τη θεωρήσουμε ως την ερώτηση η οποία διαχωρίζει τις επιχειρήσεις οι οποίες έχουν λάβει μέτρα για να αντιμετωπίσουν το ζήτημα, από αυτές οι οποίες “έχουν αποδεχτεί τη μοίρα τους”. Όπως όλοι γνωρίζουμε μια σοβαρή επιχείρηση η οποία διαθέτει πλάνο λειτουργίας, έχει λάβει τα μέτρα της για να εξασφαλίσει την επιβίωση της. Ίσως μας φανεί παράξενο, όμως όπως θα δούμε και από τις απαντήσεις στην ερώτηση αυτή, ένας αρκετά σημαντικός βαθμός επιχειρήσεων αν και αντιλαμβάνεται πλήρως την ύπαρξη του προβλήματος, δεν έχει δημιουργήσει τις απαραίτητες εκείνες ασφαλιστικές δικλείδες οι οποίες θα εξασφάλιζαν την ομαλή λειτουργία της εταιρίας.

Σύμφωνα με τις απαντήσεις που συλλέξαμε, το 68% των ερωτηθέντων μας απάντησε θετικά, ενώ το 32% δηλαδή περίπου μια στις τρεις, απάντησε αρνητικά. Και σε αυτή την ερώτηση υπάρχει ένα στοιχείο “παραπλάνησης”, καθώς είναι πολύ πιθανό εταιρίες οι οποίες δεν έχουν αναπτύξει κάποιο σχέδιο, να έχουν απαντήσει θετικά για λόγους αποφυγής δημιουργίας κακής εικόνας της επιχείρησης, δηλαδή ως μιας εταιρίας η οποία δεν έχει λάβει τα αναγκαία μέτρα.

Διάγραμμα.4.2.8.



Ερώτηση 9: Αν η επιχείρηση έχει αναπτύξει κάποιο σχέδιο αντιμετώπισης της κρίσης μιλήστε μας λίγο για αυτό.

Στην ερώτηση 9 οι εταιρίες οι οποίες έχουν αναπτύξει ένα πλάνο αντιμετώπισης της οικονομικής κρίσης, καλούνται να μας αναφέρουν τα μέτρα τα οποία έχουν λάβει. Όπως θα δούμε και από τις απαντήσεις, ένας μεγάλος αριθμός διαφορετικών επιλογών έχει επιλεγεί και αναπτυχθεί με κύριο στόχο την περιστολή εξόδων. Πολλές επιχειρήσεις έχουν λάβει μέτρα χωρίς προηγουμένως να έχουν αναπτύξει ένα συγκεκριμένο και δομημένο πλάνο. Περιπτώσεις τέτοιες αποτελούν χαρακτηριστικά παραδείγματα εταιριών οι οποίες με “σπασμωδικές κινήσεις” προσπαθούν να αντεπεξέλθουν. Επιβολή μέτρων χωρίς να έχει αναπτυχθεί σχέδιο αντιμετώπισης της κρίσης είναι πολύ πιθανό να δημιουργήσει τα ακριβώς αντίθετα αποτελέσματα από τα προσδοκώμενα.

Όπως πολύ γλαφυρά περιγράφεται στο διάγραμμα, τα μέτρα τα οποία έχουν ληφθεί είναι πολλά και διαφορετικά. Κάθε εταιρία στην απάντηση της μας ανέπτυξε και τα αντίστοιχα μέτρα τα οποία έχει λάβει. Στο πιο πάνω δείγμα αναφέρονται τα μέτρα τα οποία έχουν λάβει το 68% των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στη έρευνα, δηλαδή το ποσοστό που έχει αναπτύξει σχέδιο αντιμετώπισης της κρίσης. Συγκεκριμένα, το 20% έχει εφαρμόσει πολιτικές μείωσης αγορών, 19% των εταιριών εισήγαγαν νέα τεχνολογία στην λειτουργία της επιχείρησης, ενώ 10% των εταιριών μείωσαν μισθούς, έξοδα, και χορήγησαν άδειες. Επίσης το 8% των εταιριών προσέφυγαν στο μέτρο των απολύσεων και το 7% εφάρμοσε προγράμματα εθελουσίας εξόδου.

Το 5% των επιχειρήσεων ανακοίνωσαν προσφορές στα προϊόντα τους, ενώ το ίδιο ποσοστό πάγωσε τις προσλήψεις καινούριων υπαλλήλων. Τέλος ένα μέγεθος της τάξης του 3% μείωσε τις τιμές στα προϊόντα του, ενώ το ίδιο ποσοστό ως μια απάντηση στην κρίση επέλεξε να ανακαινίσει το χώρο των καταστημάτων του, σε μια προσπάθεια να δημιουργήσει μια ελκυστικότερη εικόνα της επιχείρησης. Να σημειώσουμε ότι πολλές εταιρείες έλαβαν περισσότερα από ένα μέτρα.

Είναι πολύ σημαντικό το γεγονός ότι εκτός από τα συνηθισμένα και επίπονα για τους εργαζόμενους μέτρα, ορισμένες εταιρίες επιχείρησαν να εφαρμόσουν πρακτικές οι οποίες έχουν ένα πιο αναπτυξιακό χαρακτήρα και όχι το στοιχείο της συρρίκνωσης. Τέτοια μέτρα είναι το εγχείρημα εισαγωγής νέων τεχνολογιών στη λειτουργία των εταιριών, αλλά και η προσπάθεια βελτίωσης της εικόνας της επιχείρησης μέσω της ανακαίνισης.

Διάγραμμα.4.2.9.



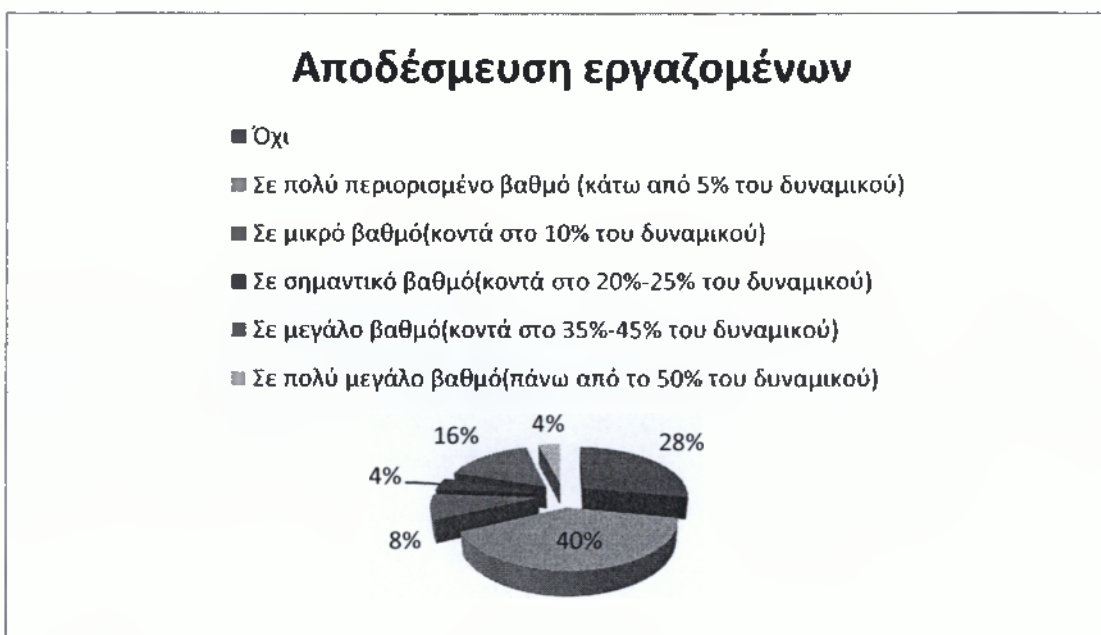
Ερώτηση 10α: Έχει αναγκασθεί η επιχείρησή σας να αποδεσμεύσει εργαζόμενους λόγω της οικονομικής κρίσης; αν ναι ,σε ποιο βαθμό;

Η απόλυση των εργαζομένων συρρικνώνει τις επιχειρήσεις, αυξάνει την ανεργία και μειώνει κατακόρυφα την αγοραστική δύναμη των απολυμένων. Να αναφέρουμε ότι και σε αυτή την ερώτηση ορισμένοι εργοδότες είναι δυνατό να απέφυγαν να μας απαντήσουν με πλήρη ειλικρίνεια, καθώς είναι δύσκολο να παραδεχτεί κάποιος ότι με δική του απόφαση εργαζόμενοι έχασαν τη δουλειά τους.

Σύμφωνα με τις απαντήσεις, ένα 28% δήλωσε ότι δεν έχει αποδεσμεύσει προσωπικό γεγονός ενθαρρυντικό μιν, αλλά που φαντάζει ως ποσοστό πολύ μικρό σε σύγκριση με το υπόλοιπο 72%. Συγκεκριμένα το 40% των εταιριών μας απάντησαν

ότι αν και έχουν απολύσει εργαζόμενους, το ποσοστό των απολυμένων είναι κάτω από το 5% του δυναμικού της εταιρίας. Ένα ποσοστό της τάξης του 8% των επιχειρήσεων μας ανέφερε ότι έχει αποδεσμεύσει λιγότερους από το 10% των εργαζομένων στην επιχείρηση. Στο 4% ανέρχονται οι επιχειρήσεις οι οποίες έχουν απολύσει προσωπικό κοντά στο 25% του συνολικού δυναμικού, ενώ στο 16% ένα σημαντικό ποσοστό δηλαδή, βρίσκονται οι επιχειρήσεις των οποίων οι απολυμένοι εργαζόμενοι αποτελούσαν σχεδόν το 45% του δυναμικού της εταιρίας.

Τέλος θετικό γεγονός αποτελεί το μικρό ποσοστό του 4% των επιχειρήσεων οι οποίες έχουν απολύσει πάνω από τους μισούς εργαζόμενους στην εταιρία. Φυσικά να σημειώσουμε ότι αν όντως ισχύει η επιφυλακτικότητα με την οποία απαντάνε πολλοί εργοδότες στην εν λόγω ερώτηση, τότε τα πραγματικά στατιστικά δυστυχώς είναι αρκετά διαφοροποιημένα.



Διάγραμμα 4.2.10

Ερώτηση 10β: Σε περίπτωση που έχετε αποδεσμεύσει προσωπικό από την εταιρία αναφέρατε το φύλο ,την ηλικία, και το μορφωτικό επίπεδο εκείνων που έχουν απομακρυνθεί από την επιχείρηση.

Στη συγκεκριμένη ερώτηση προσπαθούμε να δημιουργήσουμε το προφίλ του Έλληνα εργαζόμενου ο οποίος έχει χάσει τη δουλειά του. Η καταγραφή του φύλου, της ηλικίας, αλλά και του μορφωτικού επιπέδου των απολυμένων μας βοηθά να μάθουμε ποιες είναι οι “ευπαθείς ομάδες” αυτής της κρίσης. Ενδεικτικά να αναφέρουμε ότι τα αποτελέσματα της ερώτησης αυτής δεν μας δημιούργησαν έκπληξη.

Όπως βλέπουμε από το διάγραμμα υπάρχει μια σχετική ισορροπία στα δυο φύλα. Το ποσοστό των γυναικών βρίσκεται στο 55% , ενώ των αντρών ανέρχεται στο

45%. Το αποτέλεσμα αυτό επιβεβαιώνεται πλήρως και από τις διάφορες έρευνες που έχουν γίνει από αρκετούς φορείς, οι οποίες καταμαρτυρούν ξεκάθαρα ότι περισσότερο από την οικονομική κρίση έχουν πληγεί οι γυναίκες εργαζόμενο

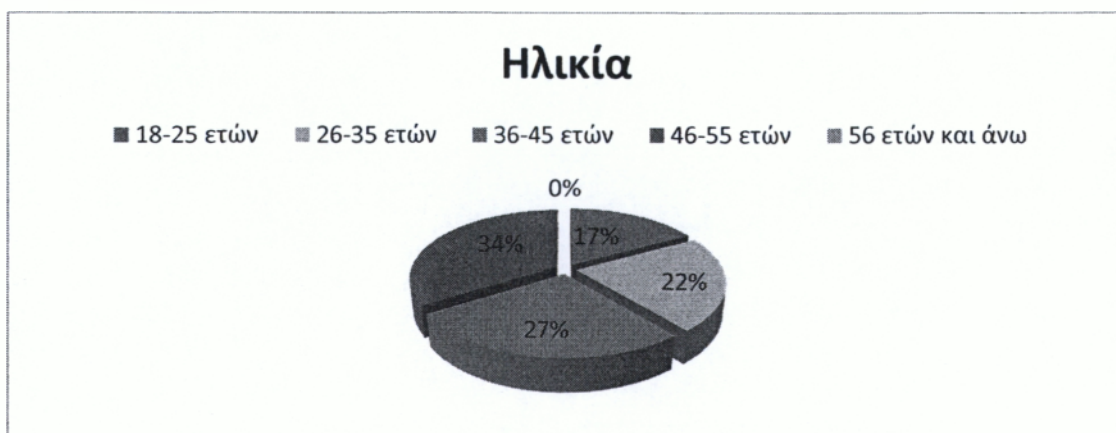
Διάγραμμα.4.2.11.



Η επόμενη κάρτα είναι ίσως η μοναδική στην οποία καταγράφεται μια σχετική ισορροπία στις απαντήσεις. Σύμφωνα με αυτήν η πλειοψηφία των απολυμένων είναι μεταξύ των ηλικιών 46-55 σε ποσοστό 34%, ενώ ακολουθούν οι ηλικίες 36-45 σε ποσοστό 27%, και η ηλικιακή ομάδα 26-35 ετών με ποσοστό 22%. Το μικρότερο πλήγμα το έχει δεχθεί όπως βλέπουμε η ηλικιακή ομάδα των 18-25 ετών σε ποσοστό 17%.

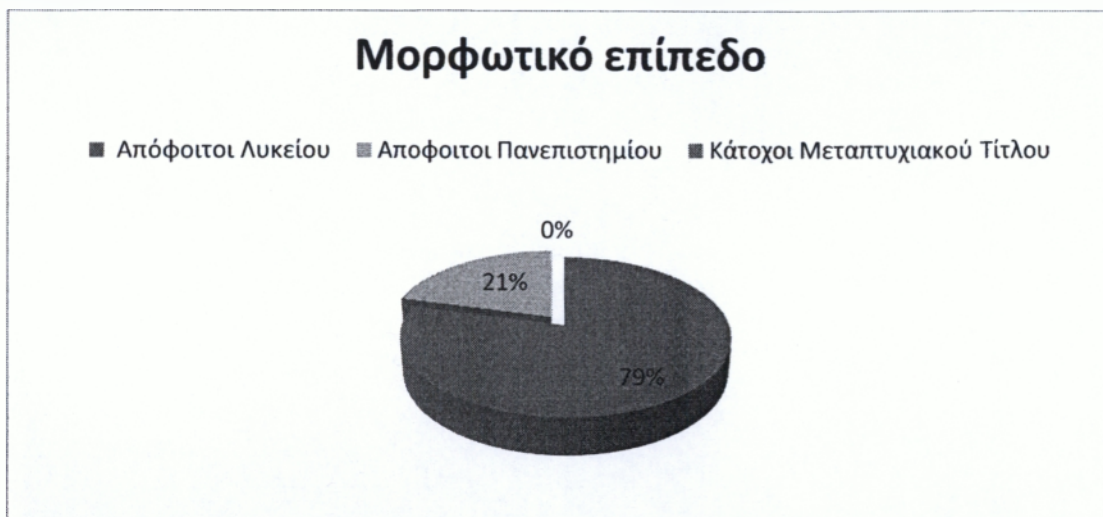
Να αναφέρουμε πως το γεγονός ότι η ηλικιακή ομάδα των 56 ετών και άνω εμφανίζει μηδενικό ποσοστό, δεν μεταφράζεται ως μηδενικές απολύσεις, το φαινόμενο αυτό παρουσιάζεται γιατί ζητήσαμε από τις επιχειρήσεις να μας αναφέρουν ποιας ηλικιακής ομάδας είναι η πλειοψηφία των απολυμένων, και όχι την ηλικία του κάθε εργαζόμενου ο οποίος έχει αποδεσμευθεί από την εταιρία, καθώς κάτι τέτοιο θα ήταν δύσκολο να μας το απαντήσουν.

Διάγραμμα.4.2.12.



Η ερώτηση που αφορά το μορφωτικό επίπεδο, είναι σημαντική για να μπορέσουμε να εξάγουμε συμπεράσματα ως προς τη διαφοροποίηση που δύναται να υπάρχει ανάμεσα στα διάφορα επίπεδα μόρφωσης. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, το μεγαλύτερο πλήγμα το έχουν δεχτεί οι εργαζόμενοι οι οποίοι έχουν μόνο απολυτήριο λυκείου, με το ποσοστό τους να βρίσκεται στο πολύ υψηλό 79%, ενώ αντίθετα πολύ μειωμένο (στο 21%)είναι το ποσοστό των εργαζομένων που έχουν απολυθεί οι οποίοι είναι απόφοιτοι κάποιου πανεπιστημιακού ιδρύματος. Τέλος η κατηγορία των κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου δεν καταγράφει κάποιο ποσοστό.

Διάγραμμα.4.2.13.



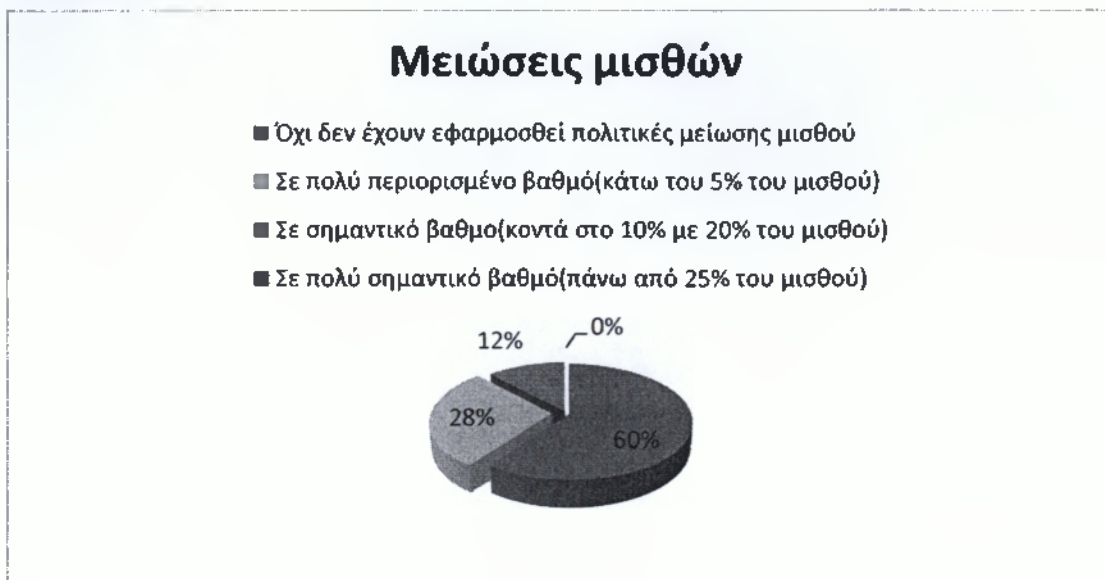
Ερώτηση 11: Έχει εφαρμόσει η επιχείρησή σας πολιτικές μείωσης μισθών; αν ναι, σε ποιο βαθμό;

Η πολιτική της μείωσης του μισθού είναι επίσης ένα επώδυνο μέτρο για τους εργαζόμενους. Όπως θα δούμε και από τα αποτελέσματα οι περισσότερες επιχειρήσεις έχουν απαντήσει αρνητικά στο ερώτημα αυτό, γεγονός παράξενο το οποίο έρχεται σε αντίθεση με πολλές έρευνες οι οποίες έχουν διενεργηθεί από διάφορους φορείς. Ίσως μια απάντηση στο παράδοξο αυτό να είναι η απροθυμία πολλών εργοδοτών να παραδεχτούν ότι στην δικιά τους εταιρία εφαρμόζονται μέτρα τα οποία πλήττουν με τέτοιο τρόπο τους υπαλλήλους τους.

Το 60% των επιχειρήσεων απάντησαν αρνητικά στην ερώτηση αν έχουν εφαρμόσει μέτρα μείωσης μισθών, σε αντίθεση με το 40% που απάντησαν θετικά. Συγκεκριμένα το 28% ισχυρίζεται ότι αν και προσχώρησε σε μειώσεις μισθών, αυτές δεν αποτελούσαν περισσότερο από το 5% του μισθού που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι, ενώ το 12% μας απάντησε ότι τα μέτρα μείωσης του μισθού που εφάρμοσε ανέρχονταν κοντά στο 20% του μισθού, δηλαδή περίπου το ένα πέμπτο του εισοδήματος που λάμβαναν οι εργαζόμενοι στις συγκεκριμένες εταιρίες έχει χαθεί.

Τέλος να σημειώσουμε ότι καμία εταιρία (σύμφωνα τουλάχιστον με όσα μας απάντησαν) δεν έχει περικόψει περισσότερο από το 25% του μισθού των υπαλλήλων της.

Διάγραμμα.4.2.14.



Ερώτηση 12: Εκτός από τις επιλογές της απόλυσης προσωπικού και της μείωσης των μισθών, εφαρμόζει η επιχείρησή σας και άλλες μεθόδους μείωσης του κόστους; Αν ναι, αναφέρατε τις μεθόδους.

Στην ερώτηση αυτή οι εργοδότες καλούνται να μας γνωστοποιήσουν αν εφαρμόζουν και άλλα μέτρα για να μειώσουν τα κόστη της εταιρίας τους. Είναι σημαντικό να αναφέρουμε ότι είναι σε κάθε περίπτωση λογικό μια επιχείρηση η οποία αντιμετωπίζει οικονομικό πρόβλημα να εφαρμόσει μέτρα περιστολής εξόδων, (καθώς με αυτό τον τρόπο μπορεί να εξασφαλιστεί η επιβίωση της επιχείρησης). Το ζήτημα λαμβάνει αρνητική χροιά όταν εργοδότες λαμβάνουν μέτρα περισσότερα από ότι απαιτείται, αλλά και όταν με πρόφαση την κρίση λαμβάνουν μέτρα χωρίς ουσιαστικά να συντρέχει ουσιαστικός ρόλος. Το φαινόμενο αυτό όπως μας ομολόγησε και ο κύριος Ρομπόλης στη συνέντευξη που μας παραχώρησε έχει λάβει διαστάσεις ανησυχητικές.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, το 56% των επιχειρήσεων εφάρμοσε το μέτρο του παγώματος των προσλήψεων, το 12% εισήγαγε προγράμματα εθελουσίας εξόδου, το 4% χορήγησε σε υπαλλήλους τις άδειες άνευ απολαβών, ενώ το 28% μας απάντησε ότι δεν έχει εφαρμόσει άλλες μεθόδους μείωσης του κόστους.

Όπως βλέπουμε η πλειοψηφία των επιχειρήσεων δεν προσλαμβάνει νέους υπαλλήλους, γεγονός το οποίο μαραζώνει την αγορά εργασίας καθώς διαμορφώνει ένα πλαίσιο μέσα στο οποίο δεκάδες χιλιάδες άνεργοι εργαζόμενοι ψάχνουν

εναγωνίως για εργασία χωρίς αποτέλεσμα. Αναφορικά με τα προγράμματα εθελουσίας εξόδου, πρέπει να αναφέρουμε ότι αν είναι δομημένα σε ένα σωστό πλαίσιο, αποτελούν μια αρκετά θετική λύση υπό τις ισχύουσες πάντα περιστάσεις, σε αντίθεση με το μέτρο των αδειών χωρίς απολαβές, μια πρακτική η οποία ουσιαστικά δημιουργεί μια κατάσταση “ευγενικής” απόλυσης.

Διάγραμμα.4.2.15.



Ερώτηση 13: Έχει επηρεαστεί καθόλου η παραγωγικότητα της επιχείρησης;(ως αποτέλεσμα των μέτρων αντιμετώπισης της κρίσης).

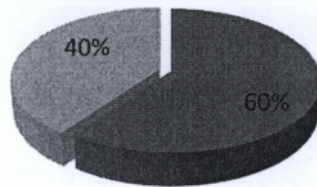
Η ερώτηση 13 επιλέχθηκε και εντάχθηκε στο ερωτηματολόγιο για να μας δείξει το βαθμό επηρεασμού της παραγωγικότητας των επιχειρήσεων. Σε πολλές περιπτώσεις παρατηρείται το φαινόμενο του “φαύλου κύκλου”, όπου ενώ η επιχείρηση λαμβάνει μέτρα για να ξεφύγει από τη κρίση, τα μέτρα αυτά λειτουργούν ως “μπούμεραγκ” με αποτέλεσμα νέο ντόμινο εξελίξεων που βαθαίνει ακόμη περισσότερο το πρόβλημα, δημιουργώντας ανάγκη για λήψη πρόσθετων μέτρων.

Σύμφωνα με το διάγραμμα το 60% των απαντήσεων είναι θετικές, ενώ το υπόλοιπο 40% απάντησε αρνητικά. Αποτελεί κρίσιμο και κομβικό σημείο για μια επιχείρηση, να επιτύχει να εφαρμόσει τα μέτρα με τέτοια “χειρουργική ακρίβεια”, ούτως ώστε να επιτύχει τους στόχους της, δηλαδή να καλύψει τις “μαύρες τρύπες” που έχουν δημιουργηθεί χωρίς να ανοίγει νέα μέτωπα. Εγχείρημα σε κάθε περίπτωση δύσκολο, καθώς όταν μειώνεις το “καύσιμο από τη μηχανή παραγωγής” το πιθανότερο ενδεχόμενο είναι να μειωθεί η απόδοση της.

Διάγραμμα.4.2.16.

Επηρεασμός παραγωγικότητας

■ Ναι ■ Όχι



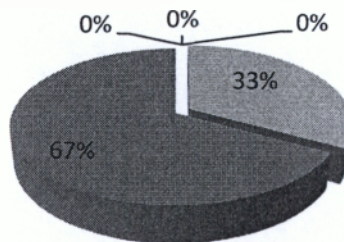
Ερώτηση 14: Αν η παραγωγικότητα της επιχείρησης έχει επηρεασθεί, αναφέρετε σε ποιο βαθμό.

Στην ερώτηση δεκατέσσερα ζητάμε να μάθουμε το βαθμό μείωσης της παραγωγικότητας. Το 67% μας απάντησαν ότι η παραγωγική δραστηριότητα της επιχείρησης μειώθηκε σε αρκετό βαθμό εξ αιτίας των μέτρων που έχουν λάβει, ενώ το 33% μας απάντησε ότι το πλήγμα που έχουν δεχθεί ήταν σχετικά ασθενές.

Διάγραμμα.4.2.17.

Βαθμός επηρεασμού παραγωγικότητας

■ Σε πολύ περιορισμένο βαθμό ■ Σε μικρό βαθμό
■ Σε αρκετό βαθμό ■ Σε σημαντικό βαθμό
■ Σε πολύ μεγάλο βαθμό



Ερώτηση 15α: Έχετε αναγκασθεί ως επιχείρηση εξαιτίας της κρίσης να αναστείλετε τη λειτουργία κάποιου τμήματος;

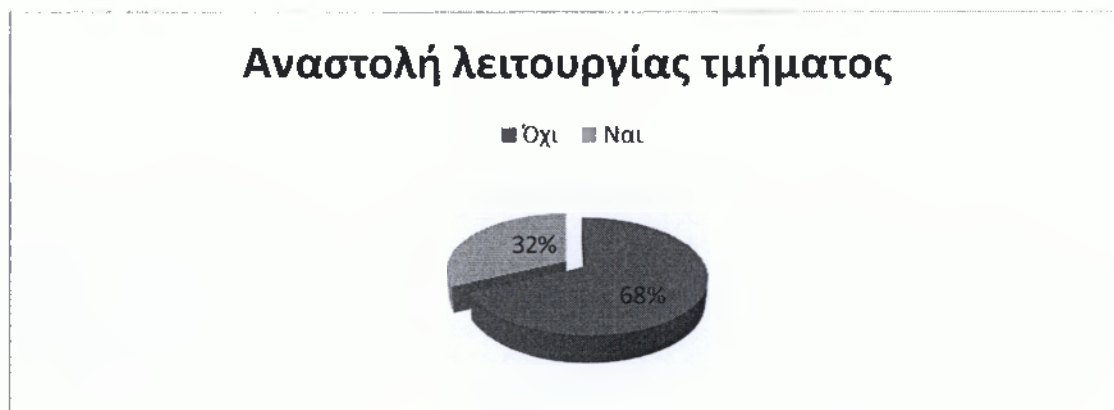
Όταν μια επιχείρηση φτάσει στο σημείο να αναστείλει τη λειτουργία κάποιου τμήματος της, τότε η επιχείρηση αυτή έχει περιέλθει σε πολύ μεγάλο κίνδυνο. Και

πάλι σε αυτές τις περιπτώσεις, εταιρίες με μεγάλο φάσμα δραστηριοτήτων που συνεπάγεται με την ύπαρξη πολλών τμημάτων, έχουν μεγαλύτερα επίπεδα αντοχής από ότι εταιρίες περιορισμένων δραστηριοτήτων.

Η επιλογή αυτή αποτελεί συνήθως μια από τις έσχατες λύσεις των εταιριών καθώς συνεπάγεται με άμεση και απευθείας μείωση των δραστηριοτήτων της. Φυσικά σε τέτοια περίπτωση, το πλήγμα στο εργατικό δυναμικό είναι τεράστιο.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα στην έρευνα που έχουμε διεξάγει αποτελεί ένας ξενοδοχειακός όμιλος ο οποίος λόγω της κρίσης αναγκάστηκε να κλείσει ολόκληρη ξενοδοχειακή μονάδα. Όπως βλέπουμε από τα αποτελέσματα περίπου μια στις τρεις επιχειρήσεις έχουν αναγκασθεί να αναστείλουν τη λειτουργία τμήματος ή τμημάτων της, αριθμός ιδιαίτερα υψηλός.

Διάγραμμα.4.2.18.



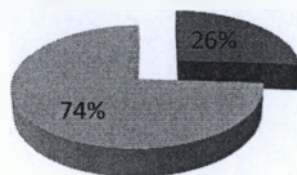
Ερώτηση 15β: Αν η επιχείρησή σας έχει αναστείλει τη λειτουργία κάποιου τμήματος της επιχείρησής, αναφέρατε μας συγκεκριμένα ποιο τμήμα.

Στην ερώτηση αυτή ζητήσαμε από τις επιχειρήσεις να μας απαντήσουν συγκεκριμένα ποιο τμήμα έχει παύσει να λειτουργεί. Όπως βλέπουμε το 74% αναγκάστηκε να αναστείλει τη παραγωγή κάποιου προϊόντος ενώ το 26% μας δήλωσε ότι έχει αναστείλει τη λειτουργία ολόκληρης μονάδας της εταιρίας. Μέσα σε αυτό το ποσοστό βρίσκεται και το παράδειγμα που αναφέραμε παραπάνω, της ξενοδοχειακής επιχείρησης.

Διάγραμμα.4.2.19.

Αναστολή λειτουργίας τμήματος

■ Αναστολή λειτουργίας μονάδας ■ Αναστολή παραγωγής κάποιου προϊόντος



Ερώτηση 16: Εφαρμόζονται στην επιχείρησή σας προγράμματα επιμόρφωσης με σκοπό την αποδοτικότερη εργασία των εργαζομένων;

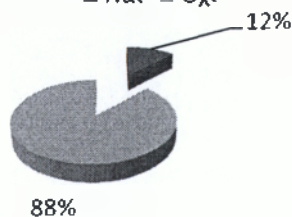
Η ερώτηση 16 μοιάζει με την ερώτηση 8 που αφορούσε την ανάπτυξη ή όχι σχεδίου αντιμετώπισης της κρίσης. Τα προγράμματα επιμόρφωσης των εργαζομένων μόνο θετικά μπορούν να λειτουργήσουν για την εταιρία καθώς εκπαιδεύουν τους υπαλλήλους σε διάφορα πεδία όπως μπορεί να είναι η εκπαίδευση για αντιμετώπιση της κρίσης. Μια εταιρία η οποία πραγματικά επιθυμεί να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά το πρόβλημα πρέπει (εφόσον φυσικά έχει τη δυνατότητα) να δημιουργήσει τέτοια προγράμματα τα οποία μπορούν να καταρτίσουν τους εργαζόμενους με τέτοιο τρόπο, ώστε η αντιμετώπιση της κρίσης να έχει τα προσδοκώμενα αποτελέσματα.

Είναι ένα μέτρο καθαρά προληπτικό το οποίο εάν εφαρμοσθεί σωστά μπορεί να προσφέρει πολύ στην αντιμετώπιση της κρίσης, κυρίως γιατί μπορούν με αυτό τον τρόπο να αποφευχθούν λύσεις δυσβάστακτες για τους εργαζομένους. Σχετικά με τις απαντήσεις που μας δόθηκαν, όπως βλέπουμε το 12% των επιχειρήσεων έχουν εισάγει τέτοια προγράμματα επιμόρφωσης, σε αντίθεση με το 88% που απάντησε αρνητικά.

Διάγραμμα.4.2.20.

Προγράμματα επιμόρφωσης

■ Ναι ■ Όχι

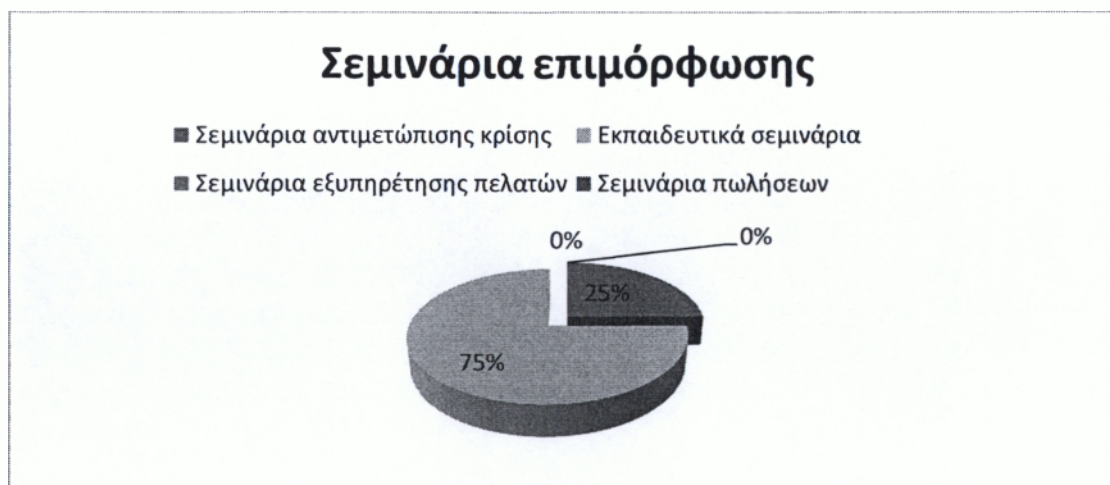


Ερώτηση 17: Αν έχετε απαντήσει θετικά στην προηγούμενη ερώτηση, παρακαλώ αναφέρατε μας συγκεκριμένα τα προγράμματα αυτά.

Στην ερώτηση αυτή ζητείτε να μας αναφέρουν πια προγράμματα έχουν εφαρμοσθεί και τι περιεχόμενο έχουν.

Όπως βλέπουμε από το διάγραμμα η μεγάλη πλειοψηφία προσφέρει στους υπαλλήλους της, γενικότερου περιεχομένου εκπαιδευτικά σεμινάρια, τα οποία έχουν διάφορα αντικείμενα μελέτης και επιμόρφωσης, τα οποία μπορεί να αφορούν συγκεκριμένους τομείς της εργασίας, αλλά και μεθόδους αντιμετώπισης της κρίσης. Από την άλλη ένα 25% μας απάντησε ότι τα προγράμματα επιμόρφωσης τα οποία εφαρμόζουν έχουν ως αντικείμενο αποκλειστικά και μόνο την αντιμετώπιση της κρίσης.

Διάγραμμα.4.2.21.



Ερώτηση 18: Πόσο αποτελεσματικά ήταν;

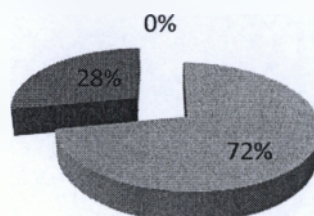
Φυσικά σε κάθε περίπτωση όσα προγράμματα εκπαίδευσης και να έχουν εφαρμοσθεί, δεν έχουν καμία απολύτως αξία εάν δεν αποδώσουν τα επιθυμητά για τις επιχειρήσεις αποτελέσματα. Γνωρίζοντας τα αποτελέσματα της ερώτησης αυτής μπορούμε με βεβαιότητα να πούμε ότι πράγματι τα προγράμματα επιμόρφωσης μπορούν να βοηθήσουν στην καλύτερη αντιμετώπιση του ζητήματος.

Σύμφωνα με τις απαντήσεις που λάβαμε το 72% των επιχειρήσεων που εφαρμόζουν τέτοια προγράμματα είδαν θετικές εξελίξεις στην επιχείρησή τους, ενώ το υπόλοιπο 28% μας ανέφερε ότι τα αποτελέσματα αυτών των προγραμμάτων ήταν πολύ θετικά. Δεν υπήρχε κάποια επιχείρηση που να έχει αποτύχει στον τομέα αυτό, γεγονός ενθαρρυντικό.

Διάγραμμα.4.2.22.

Αποτελεσματικότητα προγραμμάτων επιμόρφωσης

■ Λίγο ■ Αρκετά ■ Πολύ



Ερώτηση 19: Πως πιστεύετε ότι θα εξελιχθεί η κατάσταση στον δικό σας κλάδο;

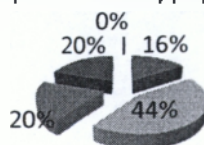
Η ερώτηση αυτή όπως και οι δύο επόμενες αφορούν τις απόψεις αλλά και το πώς αισθάνονται εργοδότες και εργαζόμενοι σχετικά με τα νέα δεδομένα που έχουν δημιουργηθεί. Δυστυχώς όπως θα δούμε και από τις απαντήσεις οι απόψεις των εργοδοτών για την εξέλιξη της κρίσης μόνο θετικές δεν είναι.

Σύμφωνα λοιπόν με τις απαντήσεις που μας έχουν δοθεί, το 44% των εταιριών πιστεύει ότι η κατάσταση στον κλάδο τους θα εξελιχθεί αρνητικά γεγονός που συνεπάγεται με μια μείωση των δραστηριοτήτων τους, ένα ποσοστό της τάξης του 16% θεωρεί πως τα χειρότερα δεν έχουν έρθει ακόμη, ενώ ένα ποσοστό 20% πιστεύει ότι θα υπάρξει μια στασιμότητα στο δικό του κλάδο. Ενθαρρυντικό είναι το γεγονός ότι υπάρχει και ένα ποσοστό μεγέθους 20% το οποίο προβλέπει θετικά σημάδια ανάκαμψης στον κλάδο.

Διάγραμμα.4.2.23.

Εξελίξεις στον κλάδο

- Πολύ αρνητικά (λουκέτα, όξυνση κρίσης κτλ)
- Αρνητικά (περαιτέρω μείωση των δραστηριοτήτων, σμίκρυνση επιχειρήσεων κτλ)
- Στασιμότητα (παγίωση υπάρχουσας κατάστασης)
- Θετικά (σημάδια ανάκαμψης, αργή αλλά σταθερή επιστροφή σε δεδομένα ανάπτυξης και κέρδους)
- Πολύ θετικά (ραγδαία βελτίωση των δεικτών, μεγάλη ανάπτυξη)



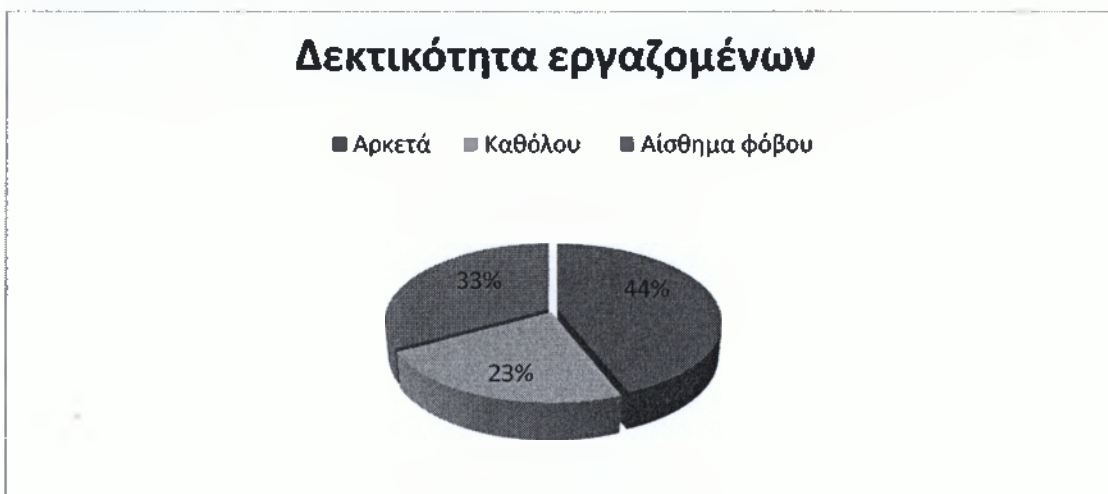
Ερώτηση 20: Πόσο δεκτικοί είναι οι εργαζόμενοι της επιχείρησής σας στα νέα δεδομένα που έχουν διαμορφωθεί;

Είναι πολύ σημαντική η συμπεριφορά των εργαζομένων απέναντι στα μέτρα τα οποία τους έχουν επιβληθεί. Ένας δυσαρεστημένος εργαζόμενος είναι πολύ πιο πιθανό να παράγει λιγότερο στην εργασία του σε σχέση με έναν εργαζόμενο ο οποίος είναι ευχαριστημένος με τα δεδομένα που τον περιβάλλουν. Το γεγονός αυτό φυσικά έχει αντίκτυπο και στους ευρύτερους δείκτες απόδοσης της εταιρίας, γι'αυτό ακριβώς το λόγο οι αρμόδιοι πρέπει να είναι πολύ προσεχτικοί στα μέτρα τα οποία επιβάλλουν, αλλά και στο πώς προετοιμάζουν τους εργαζόμενους για τις επερχόμενες αλλαγές στο εργασιακό τοπίο.

Μια συμπεριφορά κατανόησης εκ μέρους των εργαζομένων μπορεί να βοηθήσει σημαντικά στον χειρισμό της όλης κατάστασης, ενώ αντίθετα η αρνητική διάθεση των εργαζομένων μπορεί να αποτελέσει τη χαρακτηριστική βολή στην όλη πορεία ενός οργανισμού.

Το 44% των ερωτηθέντων μας απάντησαν ότι οι εργαζόμενοι είναι αρκετά δεκτικοί στα μέτρα που έχουν επιβληθεί, ενώ αντίθετα ένα 23% μας ανέφερε ότι οι υπάλληλοι δεν είναι καθόλου σύμφωνοι με το καινούριο καθεστώς. Τέλος ένα 33% μας απάντησε ότι οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν τα νέα δεδομένα με αίσθημα φόβου.

Διάγραμμα.4.2.24.



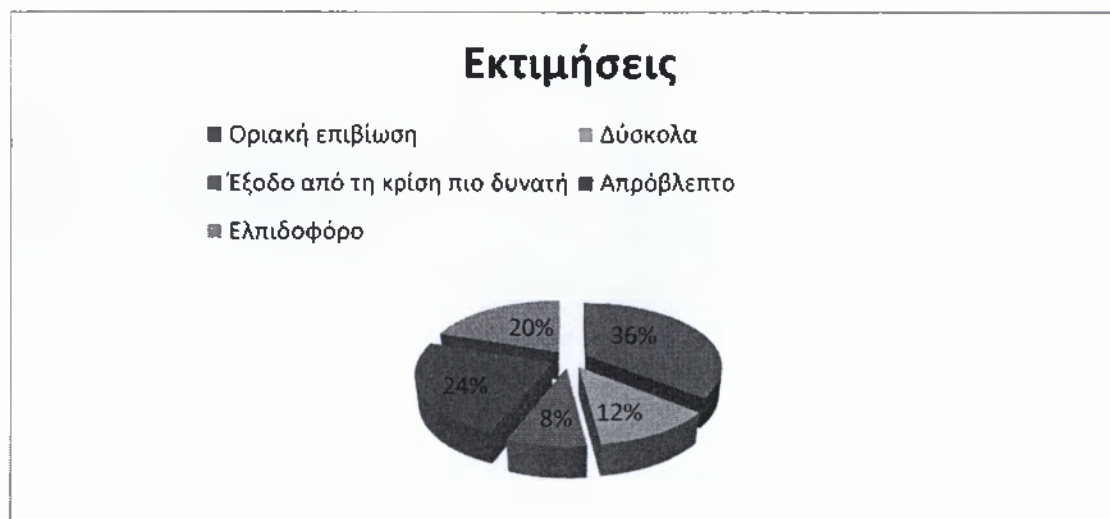
Ερώτηση 21: Πώς βλέπετε το μέλλον της επιχείρησής σας, σε αυτή τη δύσκολη οικονομική συγκυρία;

Η τελευταία ερώτηση της έρευνας που έχουμε πραγματοποιήσει αφορά τις απόψεις των εργοδοτών σχετικά με την πορεία της δικιάς τους επιχείρησης.

Η αισιοδοξία σε τέτοιου είδους ζητήματα είναι ένας πολύ σημαντικός παράγοντας. Το πώς περιμένεις τα γεγονότα να εξελιχθούν (θετικά ή αρνητικά), επηρεάζει και διαμορφώνει, ενσυνείδητα και υποσυνείδητα το πώς θα συμπεριφερθείς στο μέλλον. Η ύπαρξη αισιοδοξίας όσο δύσκολο και αν είναι σε τέτοιες περιπτώσεις, είναι συνθήκη αναγκαία για να αντιμετωπίσει αποτελεσματικά μια επιχείρηση την οικονομική αυτή κρίση.

Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων σε ποσοστό 36% μας απάντησε ότι προβλέπει μια οριακή επιβίωση της επιχείρησης του, το 12% μας ανέφερε ότι η κατάσταση θα συνεχίσει να είναι δύσκολη, ενώ το 24% θεωρεί πως το μέλλον της επιχείρησης είναι αβέβαιο. Αθροιστικά δηλαδή ένα ποσοστό 72% θεωρεί δυσοίωνο το μέλλον για την επιχείρηση του. Αντίθετα ένα ποσοστό αθροιστικά στο 28% έχει θετικές βλέψεις για την κατάσταση. Συγκεκριμένα το 20% δηλαδή μια στις πέντε επιχειρήσεις (μέγεθος αρκετά σημαντικό) πιστεύει ότι το μέλλον είναι ελπιδοφόρο, ενώ ένα 8% πιστεύει ότι θα εξέλθει της κρίσης ακόμα πιο δυνατή. Κάτι λιγότερο δηλαδή από το 30% των εταιριών θεωρεί το προσεχές μέλλον γεμάτο ελπίδα και προσδοκία γεγονός πολύ σημαντικό για την ευρύτερη οικονομία της χώρας.

Διάγραμμα.4.2.25.



Κεφάλαιο 5

Συμπεράσματα - Προτάσεις

5.1. Συμπεράσματα

Η ενασχόληση με το αντικείμενο της έρευνας που έχουμε διεξάγει, η μελέτη της βιβλιογραφίας, αλλά και η γενικότερη τριβή με το ζήτημα, έφερε στην επιφάνεια μια σειρά από συμπεράσματα τα οποία παραθέτουμε πιο κάτω.

- Η παγκόσμια οικονομική κρίση οφείλεται σε αρκετούς παράγοντες με κυριότερους την ανισορροπία των οικονομικών συστημάτων μεταξύ των χωρών, και την θεωρία της αποτελεσματικής αγοράς.
- Η Ελλάδα αντιμετωπίζει πολύ μεγαλύτερο κίνδυνο από τις άλλες χώρες, γιατί παράλληλα αντιμετωπίζει και μια τεράστια κρίση χρέους. Ήταν σίγουρο ότι κάποια στιγμή η Ελλάδα θα αντιμετώπιζε οικονομικό πρόβλημα, λόγω της προβληματικής δομής της ελληνικής οικονομίας. Η παγκόσμια οικονομική κρίση έφερε στην επιφάνεια τα τεράστια προβλήματα του οικονομικού οικοδομήματος της χώρας, τα οποία σε συνδυασμό με τη διεθνή αστάθεια δημιούργησαν την κατάσταση που επικρατεί σήμερα.
- Το κράτος καθυστέρησε να αντιμετωπίσει το πρόβλημα, και όταν έλαβε μέτρα ήταν προς την λάθος κατεύθυνση.
- Οι πολιτικές που εφαρμόστηκαν από τις κυβερνήσεις δυσχέραιναν ακόμη περισσότερο την κατάσταση. Τα μέτρα τα οποία λήφθηκαν αποσκοπούσαν αποκλειστικά στην μείωση των δαπανών, χωρίς παράλληλα να στοχεύουν στην ανάπτυξη, που θα δημιουργούσε θέσεις εργασίας.
- Οι επιχειρήσεις δέχτηκαν αφόρητες πιέσεις λόγω της κρίσης, καθώς είδαν τα κέρδη τους να μειώνονται κατακόρυφα, αδυνατούσαν να εξασφαλίσουν δάνεια από τις τράπεζες, και έγιναν πιο ευάλωτες στο διεθνή ανταγωνισμό.
- Οι επιχειρήσεις δεν έλαβαν καμία ουσιαστική βοήθεια από το κράτος, με αποτέλεσμα να αντιμετωπίσουν το πρόβλημα χωρίς καμία κρατική αρωγή η οποία θα ήταν πολύτιμη.
- Σημαντικό ποσοστό των ελληνικών επιχειρήσεων έχει χρεοκοπήσει, οδηγώντας χιλιάδες κόσμο στον εφιάλτη της ανεργίας, στερώντας παράλληλα πολύτιμο χρήμα από την αγορά κατανάλωσης.
- Οι κυριότερες επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης είναι η κατακόρυφη αύξηση της ανεργίας (ως αποτέλεσμα του κύματος απολύσεων και της χρεοκοπίας χιλιάδων επιχειρήσεων), οι μειώσεις στους μισθούς των εργαζομένων, και η αναγκαστική μετανάστευση χιλιάδων Ελλήνων στο εξωτερικό.

- Στοιχείο απαισιοδοξίας των εργοδοτών για το μέλλον της επιχείρησής τους. Η ραγδαία μείωση των κερδών των επιχειρήσεων, η συρρίκνωση των παραγωγικών τους δυνατοτήτων, η αδυναμία των τραπεζών να χορηγήσουν δάνεια, η γενικότερη απροθυμία των καταναλωτών να ξοδέψουν χρήματα, και η παντελής απουσία κρατικής αρωγής, έχουν δημιουργήσει κλίμα απαισιοδοξίας στις επιχειρήσεις.
- Αίσθημα φόβου και απουσία ελπίδας από τους εργαζόμενους. Η αποδέσμευση από την θέση εργασίας, η μείωση του μισθού, τα δυσβάστακτα μέτρα που έχουν επιβληθεί, και η πεποίθηση ότι δεν έχουν έρθει ακόμη τα χειρότερα, έχουν εξαφανίσει κάθε αίσθημα ελπίδας στους εργαζόμενους.

Η κατάσταση που έχει δημιουργηθεί είναι χωρίς καμία αμφιβολία πολύ δύσκολη. Η οικονομική κρίση έχει κτυπήσει την αγορά εργασίας σε τέτοιο βαθμό που πολλοί θεωρούν την κατάσταση μη αναστρέψιμη. Τα στοιχεία που έχουμε συλλέξει από τις διάφορες πηγές πληροφοριών, αλλά και τα αποτελέσματα της έρευνας πεδίου που έχουμε διενεργήσει φανερώνουν το μέγεθος της ζημιάς που έχει προκληθεί. Το πινέλο της κρίσης έχει δημιουργήσει ένα “ιδιότυπο κάδρο”, στο οποίο τραγικές φιγούρες είμαστε όλοι εμείς.

Η αγορά εργασίας της χώρας, η κινητήριος δύναμη δηλαδή της οικονομίας ενός κράτους, βρίσκεται σε παράλυση, αδυνατώντας να απορροφήσει το πολυπληθές εργατικό δυναμικό, στερώντας με αυτό τον τρόπο πολύτιμο “καύσιμο” στη μηχανή της οικονομίας της Ελλάδος.

Για αυτή την δυσμενή οικονομικά κατάσταση μεγάλο μερίδιο ευθύνης φέρουν και οι ίδιες οι κρατικές αρχές, οι οποίες σε καμία περίπτωση δεν στάθηκαν στο ύψος των περιστάσεων. Η λήψη μέτρων τα οποία είχαν αποκλειστικό και μόνο στόχο τη μείωση των δαπανών και όχι την εφαρμογή πολιτικών που θα βοηθούσαν στην οικονομική ανάπτυξη, επέφερε ακόμη ένα σημαντικό πλήγμα στην είδη κατεστραμμένη αγορά εργασίας της χώρας.

Η κρίση έπληξε μια χώρα με προβλήματα και αδυναμίες βαθιά ριζωμένες στα θεμέλια της, μια χώρα με εμφανής δυσλειτουργίες σε πολλούς και νευραλγικούς τομείς. Η κρίση υποστηρίζουν αρκετοί, δεν είναι η γενεσιουργός αιτία της κατάρρευσης του κράτους, αλλά η σταγόνα που ξεχείλισε το ποτήρι, η χαριστική βολή που αποτελείωσε την οικονομία της χώρας. Μπορούμε όμως να μετατρέψουμε την κρίση σε ευκαιρία; είναι δυνατό να ανατρέψουμε το αρνητικό κλίμα; υπάρχει τελικά ελπίδα ανόρθωσης;.

5.2. Προτάσεις

Η σφαιρική αντιμετώπιση ενός ζητήματος, μετά από τη διαδικασία ανίχνευσης, ανάλυσης και κατανόησης, ολοκληρώνεται με την κατάθεση προτάσεων για υπερκέρηση του προβλήματος. Τη δική μας πρόταση για αντιμετώπιση του ζητήματος την καταθέτουμε έχοντας πλέον πλήρη επίγνωση των δυσκολιών που υπάρχουν, και προσπαθώντας να συνδυάσουμε το μικρότερο δυνατό κόστος, με τη μεγαλύτερη γενική ωφέλεια.

Η προστασία της αγοράς εργασίας συνδέεται κατά απόλυτο τρόπο με τα διάφορα μέτρα που θα επιβληθούν από το κράτος, αλλά και με τις ενέργειες των επιχειρήσεων. Τα μέτρα τα οποία θα εφαρμόσουν οι εργοδότες πρέπει να είναι παράλληλα “φιλικά” προς τους εργαζόμενους, και αποτελεσματικά απέναντι στην κρίση. Πρέπει να ληφθούν αποφάσεις οι οποίες θα ενισχύσουν την αγορά εργασίας, χωρίς την αποδυνάμωση της κατανάλωσης.

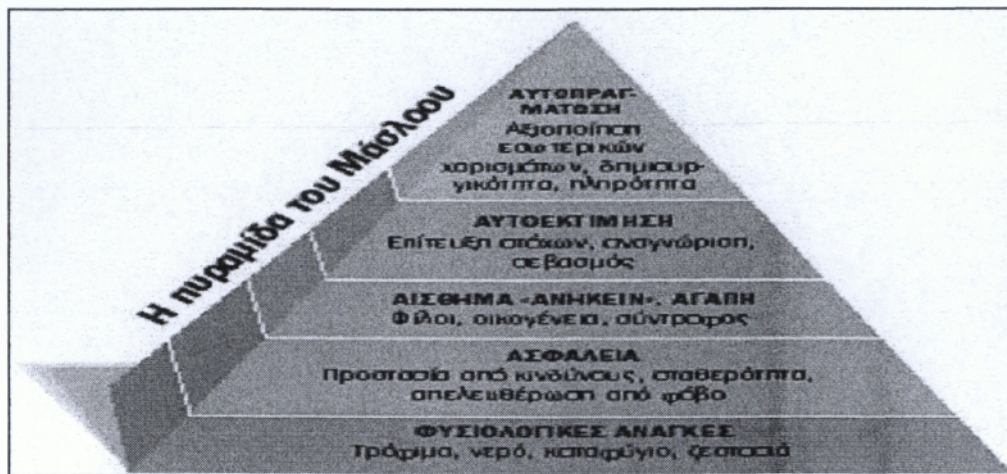
Οι ενέργειες αυτές θα στοχεύουν στην καρδιά του προβλήματος, χωρίς “παράπλευρες απώλειες”. Πιο κάτω θα αναφέρουμε ορισμένες μεθόδους αντιμετώπισης της κρίσης φιλικές προς τους εργαζόμενους και υποβοηθητικές προς της αγορά εργασίας. Τέλος θα κάνουμε μια εκτενή αναφορά στον όρο ευελισφάλεια, επιχειρώντας να αναδείξουμε τις ευεργετικές συνέπειες που θα υπάρξουν στο τομέα της εργασίας αν οι επιχειρήσεις αποφασίσουν (με την συμπαράσταση και τους κράτους) να την εφαρμόσουν.

5.2.1. Παρακίνηση εργαζομένων – βελτίωση παραγωγικότητας

Η ουσία της μεθόδου αυτής αφορά την “κινητοποίηση” των εργαζομένων μέσω κινήτρων (κυρίως), προς την κατεύθυνση της μεγιστοποίησης της αποδοτικότητας στην εργασία με αποτέλεσμα να αυξηθεί η παραγωγικότητα (γεγονός που προσδοκά η επιχείρηση) με την παράλληλη ανταμοιβή των εργαζομένων για την “επιπλέον” απόδοση.

Ο Abraham Maslow ένας από τους μεγαλύτερους θεωρητικούς στον τομέα της λειτουργίας των επιχειρήσεων δημιούργησε την περίφημη πυραμίδα των ανθρωπίνων αναγκών η οποία μας προσφέρει μια ολοκληρωμένη εικόνα του τρόπου ιεράρχησης των αναγκών του ανθρώπου. Η γνώση της πυραμίδας αυτής είναι πολύ σημαντικό στοιχείο στη διαδικασία της παρακίνησης καθώς σύμφωνα με τον Maslow η ομαλή ικανοποίηση των επιθυμιών του ανθρώπου ακολουθεί πορεία από τη βάση της πυραμίδας προς την κορυφή. Δηλαδή είναι για παράδειγμα αδύνατο να ικανοποιηθεί η ανάγκη αυτοεκτίμησης (επίτευξη στόχων), εάν δεν έχει πρώτα εκπληρωθεί η ανάγκη για νερό, τροφή κτλ.

Διάγραμμα.5.2.1.1. Η πυραμίδα του Μασλοου



Πηγή : Διαδίκτυο

Όπως βλέπουμε από την εικόνα ο άνθρωπος ιεραρχικά ικανοποιεί τις ανάγκες που έχει με της εξής σειρά:

- Φυσιολογικές ανάγκες: Είναι οι βιολογικές ανάγκες του ανθρώπου (νερό, τροφή, στέγη).
- Ασφάλεια : Η επιθυμία για ασφάλεια, σταθερότητα , απουσία φόβου.
- Κοινωνικές ανάγκες: Η ανάγκη για δημιουργία φιλίας, ύπαρξη αγάπης, συντροφικότητας οικογένειας, αλλά και το αίσθημα ότι ως άτομο ανήκει κάπου.
- Αυτοεκτίμηση: Ο άνθρωπος πλέον επιθυμεί την επίτευξη στόχων, την αναγνώριση αλλά και των σεβασμό από το περιβάλλον του.
- Αυτοπραγμάτωση: Η κορυφή της πυραμίδας αφορά την εκπλήρωση των μεγαλύτερων στόχων του ανθρώπου, την ανάγκη για ευτυχία, επιτυχία, και γενικά την απόκτηση του “ιδεατού” τρόπου ζωής.

Ο άνθρωπος τείνει να παρακινείται δηλαδή όταν του προσφέρονται τα κίνητρα για να ικανοποιήσει τις παραπάνω ανάγκες. Όταν οι ανάγκες αυτές ικανοποιούνται οι εργαζόμενοι αυξάνουν τη δέσμευση που έχουν με την επιχείρηση (το γεγονός αυτό μπορεί να γίνει και υποσυνείδητα), μεγιστοποιούν την απόδοσή τους, είναι συνεπέστεροι ως προς τις υποχρεώσεις τους απέναντι στην εταιρία με αποτέλεσμα να αυξάνεται η παραγωγικότητα της επιχείρησης.

5.2.2. Χρήση νέων τεχνολογιών.

Οι ραγδαία αυξανόμενοι ρυθμοί λειτουργίας των επιχειρήσεων, επιτάσσουν στο προσωπικό αυτών, να προσαρμοσθούν στις νέες και αυξανόμενες ανάγκες στο επιχειρησιακό περιβάλλον. Διοικήσεις οργανισμών οι οποίες στοχεύουν στην αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης με άξονα την αύξηση της παραγωγικότητας επιβάλλεται να εμπλουτίσουν τον “μηχανισμό” της επιχείρησης με νέες τεχνολογίες, συνθήκη ικανή και αναγκαία για την επίτευξη της αύξησης της παραγωγικότητας.

Η πρόοδος της τεχνολογίας έχει συμβάλει σημαντικά στην βελτίωση και στην ταχύτητα των εργασιών που λαμβάνουν χώρα σε ένα οργανισμό. Τα εξελιγμένα πληροφοριακά συστήματα που υπάρχουν στην αγορά μπορούν να συμβάλουν στη καλύτερη και αποδοτικότερη οργάνωση της επιχείρησης, μειώνοντας παράλληλα διάφορα “περιττά” κόστη τα οποία μπορεί να αφορούσαν διάφορες γραφειοκρατικές διαδικασίες.

Επίσης εκτός από τη χρήση νέων τεχνολογιών στον τομέα των πληροφοριακών συστημάτων, οι διευρυμένες αυτές δυνατότητες που απορρέουν από την τεχνολογική πρόοδο είναι δυνατό να αφορούν την ίδια τη παραγωγική διαδικασία, με την χρήση δηλαδή μηχανημάτων, εργαλείων κτλ. Με αυτό τον τρόπο η μείωση του επιχειρησιακού κόστους αφορά κυρίως την αυτοματοποίηση της διαδικασίας παραγωγής.

Οι ενέργειες αυτές έχουν ως αποτέλεσμα – στόχο , τη σημαντική μείωση του χρόνου παραγωγής που απαιτείται, την κατακόρυφη μείωση των σφαλμάτων από τους εργαζόμενους (καθώς χειρίζονται μηχανήματα με πολύ συγκεκριμένες ενέργειες), τη πτώση των εξόδων συντήρησης, αλλά και τη δυνατότητα των εργαζομένων να ασχοληθούν και με άλλες υποχρεώσεις, λόγω του χρόνου που κερδίζεται με την ταχύτητα διεκπεραίωσης των εργασιών της αυτοματοποιημένης διαδικασίας παραγωγής.

5.2.3. Εκπαίδευση

Για τη σημαντικότητα της εκπαίδευσης στο χώρο της εργασίας έχουμε αναφερθεί και σε άλλα σημεία της μελέτης. Ειδικότερα μετά το ξέσπασμα της κρίσης οι επιχειρήσεις πρέπει να εφαρμόσουν τέτοια προγράμματα τα οποία θα καταρτίσουν τους εργαζόμενους με τις απαραίτητες εκείνες ικανότητες για την αντιμετώπιση της δύσκολης αυτής κατάστασης. Η εφαρμογή εκπαιδευτικών προγραμμάτων είναι μέτρο ανώδυνο για τους εργαζόμενους, το οποίο δεν θέτει σε κίνδυνο το μισθό ή την ίδια της εργασία τους. Η υψηλότερη και αρτιότερη τεχνική κατάρτιση των εργαζομένων μόνο θετικό πρόσημο μπορεί να έχει για την επιχείρηση και για τους ίδιους.

5.2.4. Ευελισφάλεια

Η δυσχερής οικονομική κατάσταση της αγοράς εργασίας επιτάσσει την ανάγκη για αναζήτηση νέων κανόνων εργασίας, οι οποίοι σε αντίθεση με ότι ισχύει σήμερα θα μπορούν να προσφέρουν ευελιξία στην εργασία, παράλληλα με ασφάλεια στον εργαζόμενο. Αυτό το κενό που υπάρχει επιχειρείται να καλυφθεί από την καθιέρωση μιας καινούριας έννοιας στον χώρο των εργασιακών σχέσεων, την εμπέδωση της ευελισφάλειας.

Η λεγόμενη ευελισφάλεια στοχεύει, ισορροπώντας μεταξύ των δικαιωμάτων των εργοδοτών και των εργαζομένων, να επιλύσει τα δαιδαλώδη προβλήματα που έχουν δημιουργηθεί από την ακαμψία που χαρακτηρίζει το γενικότερο σύστημα των εργασιακών σχέσεων. Με τον ορθό συνδυασμό της ευελιξίας και της ασφάλειας είναι

δυνατό να διασφαλισθεί η ασφάλεια στις εργασιακές σχέσεις χωρίς παράλληλα να πληγεί ο ανταγωνισμός των επιχειρήσεων.

Η προώθηση της δια βίου μάθησης, η ισότητα ευκαιριών, τα αποτελεσματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, και η εμπέδωση κλίματος εμπιστοσύνης είναι οι τέσσερις κύριοι πυλώνες πάνω στους οποίους οι αρμόδιοι ευελπιστούν να κτίσουν την ιδεατή μορφή εργασιακών σχέσεων. Όπως πολύ εύκολα μπορούμε να αντιληφθούμε η λέξη ευελισφάλεια είναι παράγωγο των λέξεων ευελιξία και ασφάλεια.

Ίσως με μια στενή προσέγγιση αυτών των δυο όρων κάποιος να μπορούσε να υποστηρίξει πως το περιεχόμενο της λέξης ευελιξία αφορά, ενδιαφέρει και αναφέρεται στις επιχειρήσεις, ενώ αντίθετα το περιεχόμενο της λέξης ασφάλεια αφορά και απασχολεί τους εργαζόμενους. Πιο κάτω θα αναφέρουμε συνοπτικά το περιεχόμενο των δύο όρων για να το κατανοήσουμε καλύτερα.

5.2.4.1. Αποσαφήνιση όρων Ευελιξίας – Ασφάλειας

Ευελιξία

- Η ευελιξία προσδιορίζεται σε αντιδιαστολή με το παραδοσιακό Τευλορικό-Φορντικό πρότυπο μαζικής παραγωγής το οποίο χαρακτηρίζεται από έναν άκαμπτο και λεπτομερώς οριοθετημένο καταμερισμό εργασίας καθώς και από σταθερές όσο και απόμακρες εργασιακές σχέσεις .
- Η ευελιξία μπορεί να επιφέρει αφ ενός ποιοτικές ή ποσοτικές μεταβολές του παραδοσιακού προτύπου εργασιακών σχέσεων, και αφ' εταίρου εσωτερικές ή εξωτερικές προς το προσωπικό διευθετήσεις των όρων εργασίας .

Δηλαδή όπως αντιλαμβανόμαστε η ευελιξία δεν περιορίζεται σε μια μόνο ερμηνευτική διάσταση. Ο ένας άξονας της αναφέρεται στην ευχέρεια προσαρμογής της ποσότητας της εργασίας στις μεταβολές της αγοράς και στην ευχέρεια προσαρμογής της ποιότητας της εργασίας, ενώ η άλλη διάσταση της ευελιξίας αναφέρεται στην ευχέρεια προσαρμογής με βάση το υπάρχον προσωπικό ή σε συνάρτηση με την ευρύτερη αγορά εργασίας.

Ασφάλεια

Μια άλλη σημαντική διάσταση των όρων εργασίας είναι η ασφάλεια της απασχόλησης. Σύμφωνα με τις Ευρωπαϊκές επιταγές ο όρος ασφάλεια εργασίας αποτελείται από τα εξής πεδία:

- Περιεχόμενο εργασίας : Ο όρος περιεχόμενο εργασίας περιλαμβάνει το είδος της εργασίας, δηλαδή το ποια ακριβώς είναι η αποστολή του κάθε εργαζόμενου στο χώρο απασχόλησης του, πώς πρέπει να φέρει εις πέρας τους στόχους που του έχουν ανατεθεί, ποια μέσα πρέπει να χρησιμοποιήσει, το χρόνο μέσα στον οποίο πρέπει να εργαστεί, τον τρόπο συνεργασίας με τους συναδέλφους του, την ιεραρχική δομή του επαγγελματικού περιβάλλοντος

στο οποίο ανήκει, και φυσικά τα κριτήρια αξιολόγησης του από τους ανωτέρους του.

- **Συνθήκες/περιβάλλον εργασίας:** Όπως μπορούμε πολύ εύκολα να αντιληφθούμε ο όρος συνθήκες εργασίας περιλαμβάνει το περιβάλλον στο οποίο εργάζεται ο εργαζόμενος και τους κινδύνους στους οποίους ενδεχομένως να εκτίθεται. Δηλαδή είναι η υποχρέωση των εργοδοτών να δημιουργήσουν ένα χώρο εργασίας όπου θα πληρούνται οι ευρωπαϊκές προδιαγραφές περί υγιεινής και ασφάλειας στο χώρο εργασίας, και να εξαλείψουν κάθε πιθανό κίνδυνο για την ασφάλεια των υπαλλήλων τους (πχ φθαρμένα καλώδια, παλιά μηχανήματα κτλ)
- **Μισθός:** Το ζήτημα του μισθού αποτελεί ίσως το σημαντικότερο παράγοντα για την επιλογή ή όχι μιας θέσης εργασίας. Ακριβώς για αυτό το λόγο είναι μεγάλης σημασίας ο εργαζόμενος να αισθάνεται ασφάλεια σχετικά με τις μισθολογικές του παροχές, δηλαδή να είναι σε θέση να γνωρίζει ότι ανεξάρτητα από τυχόν “νέα δεδομένα” ή “νέες πολιτικές”, ο μισθός που λαμβάνει είναι εξασφαλισμένος.
- **Ασφάλεια κατά τη σύνταξη/απόλυση/απομάκρυνση:** Επίσης πολύ σημαντικό ρόλο στις αποφάσεις των εργαζομένων διαδραματίζει η “ασφάλεια” που επιθυμούν να έχουν κατά τη σύνταξη τους, αλλά και σε περίπτωση απόλυσης τους από την εργασία. Δηλαδή με λίγα λόγια τι παροχές θα λαμβάνουν (είτε από την εταιρία στην οποία δουλεύουν, είτε από το κράτος) μετά τη λήξη της εργασίας τους, ανεξάρτητα αν αφορά περιπτώσεις σύνταξης, πρόωρης σύνταξης και απόλυσης.

Μια ανάγνωση των παραπάνω στοιχείων μας δίνει τη δυνατότητα να καταλάβουμε το πόσο σημαντικός είναι ο παράγοντας ασφάλειας για τους εργαζομένους, και πόσο αναγκαίο είναι οι επιχειρήσεις να λαμβάνουν τα μέτρα εκείνα τα οποία προσδίδουν ασφάλεια και σιγουριά στο χώρο εργασίας.

5.2.4.2. Η “σύνθεση” της ευελισφάλειας

Οι κατευθυντήριες γραμμές πάνω στις οποίες οφείλουν να βαδίσουν οι αρμόδιοι ούτως ώστε να πετύχουν τη σωστή και αποτελεσματική λειτουργία της ευελισφάλειας είναι :

- Ευέλικτες και αξιόπιστες σχέσεις εργασίας (από τη πλευρά του εργοδότη και του εργαζομένου) μέσω σύγχρονων εργατικών νομοθεσιών, συλλογικών συμβάσεων, αλλά και μέσω της ορθής οργάνωσης της εργασίας.
- Ολοκληρωμένη δια βίου μάθηση (δηλαδή ένα σύστημα παιδείας το οποίο δεν θα αναγκάζει το μαθητή – φοιτητή να μορφώνεται , αλλά θα του παρέχει όλα τα εφόδια εκείνα τα οποία θα τον εμποτίσουν με τη θέληση και τη δίψα για μάθηση αλλά και για τον περαιτέρω εμπλουτισμό των γνώσεων του). Η υψηλής ποιότητας αρχική εκπαίδευση, το ευρύ φάσμα βασικών ικανοτήτων, και η συνεχής

επένδυση στις δεξιότητες, βελτιώνουν τις ικανότητες των εργαζομένων, ενώ ταυτόχρονα τους εφοδιάζουν με όλες εκείνες τις γνώσεις που τους είναι απαραίτητες για να αντεπεξέλθουν στην “εργασιακή ζούγκλα”. Να σημειώσουμε ότι ολοκληρωμένες στρατηγικές δια βίου μάθησης απαιτούν την ενεργό συμμετοχή των κυβερνήσεων, των κοινωνικών εταίρων, των επιχειρήσεων και φυσικά των ίδιων των εργαζομένων.

- Στρατηγικές για να εξασφαλίζεται η συνεχής προσαρμοστικότητα και απασχολησιμότητα των εργαζομένων (ιδίως των ευάλωτων ομάδων του πληθυσμού).
- Αποτελεσματικές και αξιόπιστες πολιτικές στην αγορά εργασίας που θα βοηθούν τους πολίτες να αντιμετωπίσουν τις ραγδαίες αλλαγές, αλλά και θα συμβάλουν στην μείωση της ανεργίας, και στην ευκολότερη μετάβαση σε νέες θέσεις εργασίας.
- Σύγχρονα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης τα οποία στηρίζουν το εισόδημα των καταναλωτών, και θα ενθαρρύνουν την απασχόληση στην αγορά εργασίας. Στο τομέα αυτό εντάσσονται διατάξεις περί κοινωνικής προστασίας (πχ επιδόματα ανεργίας, συντάξεις, υγειονομική περίθαλψη κτλ) που θα βοηθούν τους πολίτες να συνδυάζουν την εργασία με τις ιδιωτικές και οικογενειακές υποχρεώσεις.

Το μόνο σίγουρο δεδομένο είναι η δυσκολία ενσωμάτωσης και εφαρμογής των παραπάνω “κανόνων” της ευελισφάλειας στην αγορά εργασίας της χώρας, καθώς είναι πολύ δύσκολο να αντιμετωπισθούν παθογένειες δεκαετιών οι οποίες βρίσκονται βαθιά ριζωμένες στον Ελληνικό χώρο εργασίας. Δυστυχώς ή ευτυχώς τα δεδομένα αυτή τη στιγμή είναι με τέτοιο τρόπο διαμορφωμένα, όπου οι εναλλακτικές επιλογές και τα περιθώρια έχουν στενέψει, και πρέπει η πολιτεία και οι πολίτες παραμερίζοντας τα όποια πιθανά αρνητικά, να αγωνισθούν για να διασώσουν τη οικονομία της χώρας.

5.3.Περιορισμοί – προτάσεις

Στις μελλοντικές προτάσεις για βελτίωση της διπλωματικής περιλαμβάνονται τα παρακάτω, τα οποία λόγω περιορισμένου χρόνου δεν μπόρεσαν να καλυφθούν από την παρούσα εργασία.

- 1) Θα μπορούσαμε να συλλέξουμε μεγαλύτερο αριθμό δείγματος για ακόμη πιο αξιόπιστα αποτελέσματα.
- 2) Θα μπορούσαμε να καλύψουμε ευρύτερη γεωγραφική περιοχή, για να έχουμε στοιχεία και από άλλες πόλεις τις χώρας.
- 3) Θα ήταν ενδιαφέρον να εντάσσαμε στο ερωτηματολόγιο και άλλα ερωτήματα για να δημιουργήσουμε ακόμη πιο ολοκληρωμένη εικόνα

- 4) Θα μπορούσαμε να διενεργήσουμε στην ίδια επιχείρηση συνεντεύξεις σε κάποιο εργαζόμενο αρχικά, και σε στέλεχος του διοικητικού προσωπικού μετά για να δούμε πως αποτυπώνεται το ίδιο πρόβλημα από διαφορετικές οπτικές.
- 5) Θα ήταν σημαντικό να δημιουργήσουμε και μια έρευνα πεδίου που θα απευθύνετε σε εργαζόμενους.
- 6) Θα μπορούσαμε να δώσουμε την έρευνα και σε επιχειρήσεις του εξωτερικού για να συγκρίνουμε τα αποτελέσματα.
- 7) Στο μέλλον όταν η οικονομική κρίση θα αποτελεί παρελθόν, θα μπορούσαμε να δώσουμε ξανά στις επιχειρήσεις την έρευνα πεδίου για να συγκρίνουμε τα αποτελέσματα.
- 8) Θα μπορούσαμε να διενεργήσουμε συνεντεύξεις και σε άλλους φορείς, όπως παραδείγματος χάρη, με στέλεχος του Συνδέσμου Ελλήνων Βιομηχάνων.
- 9) Θα ήταν πολύ ενδιαφέρον αν καταφέραμε να εξασφαλίσουμε συνέντευξη από κάποιο κυβερνητικό αξιωματούχο για να μας αναλύσει τις θέσεις της κυβέρνησης σχετικά με τις πολιτικές που ακολουθούνται.

Παράρτημα

- 1) Σε πια περιοχή έχει την έδρα της η επιχείρηση ;
 - A) Αθήνα
 - B) Θεσσαλονίκη
 - Γ) Άλλη πόλη
- 2) Πόσα χρόνια δραστηριοποιείται η επιχείρηση;
 - A) Έως 5 χρόνια
 - B) Από 6 έως 15 χρόνια
 - Γ) Από 16 έως 25 χρόνια
 - Δ) Πάνω από 25 χρόνια
- 3) Σε ποιο κλάδο της οικονομίας δραστηριοποιείται η επιχείρηση;
- 4) Ποιο είναι το μέγεθος του εργατικού δυναμικού που απασχολεί η επιχείρηση ;
 - A) Έως 10 εργαζόμενους
 - B) Από 11 έως 29 εργαζόμενους
 - Γ) Από 30 έως 100 εργαζόμενους
 - Δ) Από 101 έως 250 εργαζόμενους
 - E) Πάνω από 250 εργαζόμενους
- 5) Ποια είναι η ηλικιακή σύνθεση του εργατικού δυναμικού της επιχείρησης; αναφέρετε τον αριθμό των εργαζομένων για την κάθε ηλικιακή ομάδα.
 - A) Από 18 έως 25 ετών
 - B) Από 26 έως 40 ετών
 - Γ) Από 41 έως 55 ετών
 - Δ) Πάνω από 56 ετών
- 6) Σε ποιο βαθμό έχει επηρεαστεί η επιχείρησή σας από την οικονομική κρίση ;
 - A) Καθόλου
 - B) Λίγο

Γ) Αρκετά

Δ) Πολύ

Ε) Σε πολύ μεγάλο βαθμό

7) Η επιχείρησή σας αντιμετώπιζε προβλήματα πριν το ξέσπασμα της κρίσης;

Α) Ναι

Β) Όχι

8) Έχετε αναπτύξει κάποιο σχέδιο αντιμετώπισης της κρίσης (crisis management) ;

Α) Ναι

Β) Όχι

9) Αν η επιχείρησή σας έχει αναπτύξει κάποιο σχέδιο αντιμετώπισης της κρίσης μιλήστε μας λίγο για αυτό.

10α) Έχει αναγκασθεί η επιχείρησή σας να αποδεσμεύσει εργαζόμενους λόγω της οικονομικής κρίσης ; (αν ναι, σε ποιο βαθμό).

Α) Σε πολύ περιορισμένο βαθμό (κάτω του 5% του δυναμικού)

Β) Σε μικρό βαθμό (κοντά στο 10% του δυναμικού)

Γ) Σε σημαντικό βαθμό (κοντά στο 20%-25% του δυναμικού)

Δ) Σε μεγάλο βαθμό (κοντά στο 35%-45% του δυναμικού)

Ε) Σε πολύ μεγάλο βαθμό (πάνω από 50% του δυναμικού)

10β) Σε περίπτωση που έχετε αποδεσμεύσει προσωπικό από την εταιρία αναφέρετε το φύλο, την ηλικία, και το μορφωτικό επίπεδο εκείνων που έχουν απομακρυνθεί από την επιχείρησή σας.

11) Έχει εφαρμόσει η επιχείρησή σας πολιτικές μείωσης μισθών; (αν ναι σε ποιο βαθμό).

Α) Όχι δεν έχουν εφαρμοσθεί πολιτικές μείωσης μισθού

Β) Σε πολύ περιορισμένο βαθμό (κάτω του 5% του μισθού)

Γ) Σε σημαντικό βαθμό (κοντά στο 10% με 20%)

Δ) Σε πολύ σημαντικό βαθμό (Πάνω από 25%)

12) Εκτός από τις επιλογές της απόλυσης προσωπικού και της μείωσης των μισθών, εφαρμόζει η επιχείρησή σας και άλλες μεθόδους μείωσης του κόστους ; (αν ναι αναφέρατε τις μεθόδους).

13) Έχει επηρεαστεί καθόλου η παραγωγικότητα της επιχείρησης; (ως αποτέλεσμα ενδεχόμενων μέτρων αντιμετώπισης της κρίσης).

A) Ναι

B) Όχι

14) Αν η παραγωγικότητα της επιχείρησης έχει επηρεασθεί, αναφέρετε σε ποιο βαθμό.

A) Σε πολύ περιορισμένο βαθμό

B) Σε μικρό βαθμό

Γ) Σε αρκετό βαθμό

Δ) Σε σημαντικό βαθμό

E) Σε πολύ μεγάλο βαθμό

15α) Έχετε αναγκασθεί ως επιχείρηση εξαιτίας της κρίσης να αναστείλετε τη λειτουργία κάποιου τμήματος;

A) Ναι

B) Όχι

15β) Αν η επιχείρηση σας έχει αναστείλει τη λειτουργία κάποιου τμήματος της επιχείρησης, αναφέρατε μας συγκεκριμένα ποιο τμήμα.

16) Εφαρμόζονται στην επιχείρηση σας προγράμματα επιμόρφωσης με σκοπό την αποδοτικότερη εργασία των εργαζομένων;

A) Ναι

B) Όχι

17) Αν έχετε απαντήσει θετικά στην προηγούμενη ερώτηση, παρακαλώ αναφέρετε μας συγκεκριμένα τα προγράμματα αυτά.

18) Πόσο αποτελεσματικά ήταν;

A) Λίγο

B) Αρκετά

Γ) Πολύ

19) Πώς πιστεύεται ότι θα εξελιχθεί η κατάσταση στον δικό σας κλάδο ;

A) Πολύ αρνητικά (λουκέτα, όξυνση της ύφεσης κτλ)

Β) Αρνητικά (περαιτέρω μείωση των δραστηριοτήτων, σμίκρυνση επιχειρήσεων κτλ).

Γ) Στασιμότητα (παγίωση υπάρχουσας κατάστασης)

Δ) Θετικά (σημάδια ανάκαμψης, αργή αλλά σταθερή επιστροφή σε δεδομένα ανάπτυξης και κέρδους)

Ε) Πολύ θετικά (ραγδαία βελτίωση των δεικτών, μεγάλη ανάπτυξη)

20) Πόσο δεκτικοί είναι οι εργαζόμενοι της επιχείρησής σας στα νέα δεδομένα που έχουν διαμορφωθεί;

21) Πως βλέπετε το μέλλον της επιχείρησής σας , σε αυτή τη δύσκολη οικονομική συγκυρία ;

Βιβλιογραφία

Ακριτίδης Θωμάς (Οκτώβριος 2011). *Οικονομική κρίση στην Ελλάδα, ελληνική οικονομία, δυνατότητες και προβλήματα*. www.geopolitics.gr

Γαβρόγλου Σταύρος (2007). *Εργασία και νέες τεχνολογίες*. Παρατηρητήριο Απασχόλησης. Σελίδες 11-34, 131-149

Δεδουσόπουλος Απόστολος (2007). *Η πολιτική οικονομία της αγοράς εργασίας*. Σελίδες 3-33

Δημάδης Θάνος (Σεπτέμβριος 2011). *Η οικονομική κρίση θα μας οδηγήσει στον τρίτο δρόμο*. www.protagon.gr

Ζέζα Ζέκου (Σεπτέμβριος 2012). *Η κρίση χρεών αυξάνει τις πιθανότητες οικονομικής καταστροφής*. Εφημερίδα Καθημερινή.

Δρ Θεοδώρου Θεόδωρος (2008). *Η οικονομική κρίση*. www.alfavita.gr

Καραμήτσας Δημήτριος (Δεκέμβριος 2008). *Το κίνημα των βιοτικών αναγκών και η πραγματική οικονομία*. www.inka.gr

Κώστας Καλλίτσης (Οκτώβριος 2012). *Κρίση, η ευκαιρία που χάνουμε*. Εφημερίδα Καθημερινή.

Λεβέντης Γιώργος (2007). *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*. Εκδόσεις Αντώνης Σάκουλας. Σελίδες 372-434

Ληξουριώτης Ιωάννης (2005). *Εργατικό Δίκαιο*. Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη. Σελίδες 115-124, 307-310, 440-449

Μαρμάρου Γιάννα (Μάιος 2008). *Οικονομικές κρίσεις: Από το 1929 μέχρι σήμερα, η ιστορία επαναλαμβάνεται*. www.enthesis.net

Μητρόπουλος Αλέξης (2008). *Το τέλος του κοινωνικού κράτους*. Εκδοτικός οίκος Α.Α Λιβάνη. Σελίδες 82-104

Σταύρος Μαυρουδέας. (Αύγουστος 2012). *Η αρχή του τέλους του ελληνικού δράματος*. www.stavrosmauroudeas.gr

Χαρδούβελης Γκίκας (Νοέμβριος 2008). *Η διεθνής κρίση και η Ελλάδα*. Ομιλία στο 8th South East Europe Finance and Investment Conference. www.hardouvelis.gr

Χαρδούβελης Γκίκας (2011). *Το χρονικό της διεθνούς και συνακόλουθης ελληνικής και ευρωπαϊκής κρίσης: αιτία, επιπτώσεις, αντιδράσεις, προοπτική*. Σελίδες 2-33. www.hardouvelis.gr

Χρυσικοπούλου Μαρία. (Οκτώβριος 2008). *Η οικονομική κρίση χρειάζεται ψυχραιμία και στρατηγική σκέψη*. Εφημερίδα Ναυτεμπορική.

Bekker Sonja - Wilthagen Ton. (Απρίλιος 2008). *Flexicurity – a European approach to labour market policy*.

McAleese Dermot (2004). *Economics for Business*. Εκδόσεις Γιώργος Δαρδανός. Σελίδες 529-555, 641-659

Ελληνική Στατιστική Αρχή (Απρίλιος 2012). *Δείκτης παραγωγικότητας εργασίας στην Ελλάδα* www.elstat.gr

Ελληνική Στατιστική Αρχή (Απρίλιος 2011). *Δείκτης μεταβολών εργατικού δυναμικού στην Ελλάδα* www.elstat.gr

Ελληνική Στατιστική Αρχή (Απρίλιος 2011). *Δείκτης σύνθεσης εργατικού δυναμικού στην Ελλάδα* www.elstat.gr

Ηλεκτρονική εφημερίδα το Βήμα (Φεβρουάριος 2012). *Ανεργία στην Ελλάδα* www.tovima.gr

Ηλεκτρονική εφημερίδα Attica (Ιανουάριος 2012). *Νομοθετική ρύθμιση για απελευθέρωση απολύσεων και μείωση αποζημιώσεων*. www.atticafreepress.gr

Ηλεκτρονική εφημερίδα κέρδος (Μάρτιος 2012). *Η ανεργία πυροβολεί την Ευρωζώνη, η Ελλάδα πρώτος στόχος* www.kerdos.gr

Ηλεκτρονική εφημερίδα Καθημερινή. (Απρίλιος 2012). *Μειώσεις μισθών και απολύσεις σε επιχειρήσεις (Αποτελέσματα έρευνας ICAP)* www.kathimerini.gr

Ινστιτούτο Εμπορίου και υπηρεσιών.(Μάρτιος 2012). *Έρευνα καταγραφής κλειστών επιχειρήσεων*. www.esee.gr

Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ. (Αύγουστος 2011). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση (Ετήσια Έκθεση 2011)* Σελίδες 155-248, 281-336. www.inegsee.gr

Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων (Ιούλιος 2012). *Εξαμηνιαία αποτύπωση οικονομικού κλίματος στις μικρές επιχειρήσεις (Δελτίο Τύπου)*. Στοιχεία από κ Δασκαλάκη.

Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων (2012). *Ενημερωτικό δελτίο για τη ΣΒΜ*. Στοιχεία από κ Δασκαλάκη.

Κάπα Research (εταιρία δημοσκοπήσεων). (Ιούνιος 2010). *Οι νέοι της Ελλάδας σήμερα και η νέα μετανάστευση.* www.kapa-research.com

Σύνδεσμος εταιριών συμβούλων μάνατζμεντ. (Σεπτέμβριος 2010). *Οι επιπτώσεις της τρέχουσας χρηματοπιστωτικής και οικονομικής κρίσης στις ελληνικές επιχειρήσεις και οι εκτιμήσεις των επιχειρήσεων για την πορεία της ελληνικής οικονομίας.*(Δελτίο τύπου 2010). www.sesma.gr

Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας. (Απρίλιος 2012). *Έκθεση Πεπραγμένων Σ.ΕΠ.Ε. 2011*

ALBA Graduate Business School. (2^ο εξάμηνο 2011). *Έρευνα Δείκτη τάσεων αγοράς εργασίας.* www.alba.edu.gr

Eurofound (ιστοσελίδα Ευρωπαϊκού ινστιτούτου για την βελτίωση της ζωής και των εργασιακών συνθηκών). (2008). *Flexicurity.* www.eurofound.europa.eu

Europa (επίσημη ιστοσελίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης).(Νοέμβριος 2006). *Πράσινη Βίβλος για τον εκσυγχρονισμό της εργατικής νομοθεσίας.* www.europa.eu

Europa (επίσημη ιστοσελίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης).(Ιούλιος 2007). *Flexicurity: common principles and pathways.* www.europa.eu

Europa (επίσημη ιστοσελίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης). (2007). *What is flexicurity ?.* www.europa.eu

World Economic Forum. (2012). *The global competitiveness report.* www.weforum.org