

**ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΑΘΗΝΩΝ**



**ATHENS UNIVERSITY
OF ECONOMICS
AND BUSINESS**

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗ
ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ**

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ

για στελέχη της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού

Εισηγητής : Πατσουράτης Β.

Ομότιμος Καθηγητής ΟΠΑ

Ακαδημαϊκό έτος : 2021-2022

Αγαπητές/οί φοιτήτριες/τές

Σας καλωσορίζω στο πρόγραμμα και σας εύχομαι μια ευχάριστη και αποτελεσματική περίοδο μαζί μας.

Οι σημειώσεις που κρατάτε στα χέρια σας γράφτηκαν μόνο για σας. Δεν έχουν τα χαρακτηριστικά ενός ολοκληρωμένου συγγράματος και δεν έχουν ως στόχο να σας προσφέρουν μια πλήρη οικονομική ανάλυση των θεμάτων που διαπραγματεύονται.

Στόχος μου είναι να σας δώσω κάποιες έννοιες, με απλό αλλά επιστημικό τρόπο, που θα σας επιτρέπουν να αντιλαμβάνεστε τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας και μαζί με τις πολύτιμες γνώσεις που θα σας δώσουν οι εκλεκτοί συνάδελφοι να παίρνετε αποτελεσματικές αποφάσεις στην καρέρα σας. Συγκέντρωσα σε αυτές τις σημειώσεις τις πιο βασικές οικονομικές έννοιες που έχουν σχέση με το ανθρώπινο δυναμικό και συζητούνται στην καθημερινότητά μας και πρέπει να γνωρίζει ένα στέλεχος της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού. Τέτοιες έννοιες είναι η παραγωγικότητα και το κόστος εργασίας, τα κατώτατα ημερομίσθια, το μοναδιαίο κόστος εργασίας, η ευελιξία στην αγορά εργασίας κ.α.

Είναι λογικό να μην υπάρχει ομοιομορφία και λεπτομερής ανάλυση που υπάρχει σε ένα σύγγραμμα αλλά, όπως λέει και η οικονομική θεωρία, αλλά και η ζωή, πάντα υπάρχει ένα κόστος ευκαιρίας. Θυσιάζουμε κάτι για να κερδίσουμε κάτι άλλο.

Καλό δρόμο να έχετε στην πορεία σας για την Ιθάκη.

Β. Πατσουράτης

Ομότιμος καθηγητής ΟΠΑ

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ

Οικονομικά της Εργασίας για Στελέχη Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού

➤ Τίτλος του μαθήματος

Οικονομικά της Εργασίας για Στελέχη Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού

➤ Όνομα του διδάσκοντος/των διδασκόντων

Βασίλης Πατσουράτης, Ομότιμος Καθηγητής ΟΠΑ

➤ **Επιδιωκόμενα μαθησιακά αποτελέσματα (Αντικειμενικοί στόχοι του μαθήματος)**

Στόχος του μαθήματος είναι να δώσει στον φοιτητή βασικές οικονομικές έννοιες που έχουν σχέση με το ανθρώπινο δυναμικό και την αγορά εργασίας και συζητούνται στη καθημερινότητά μας. Τις έννοιες αυτές πρέπει να γνωρίζει ένα στέλεχος της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού προκειμένου να λαμβάνει αποφάσεις οι οποίες θα συμβάλλουν στην δημιουργία του κατάλληλου εργασιακού περιβάλλοντος με στόχο την βελτίωση της απόδοσης των εργαζομένων. Τέτοιες οικονομικές έννοιες είναι η παραγωγικότητα της εργασίας, τα κατώτατα ημερομίσθια, το μοναδιαίο κόστος εργασίας, οι μορφές απασχόλησης και ανεργίας κ.α. Έτσι το μάθημα αυτό θα βοηθήσει το φοιτητή να

- Κατανοήσει τη λειτουργία της αγοράς εργασίας και τις δυνάμεις που την επηρεάζουν
- Αντιληφθεί τη σχέση μεταξύ επιχειρηματικού περιβάλλοντος και αγοράς εργασίας
- Κατανοήσει το ρόλο και τη σημασία της εκπαίδευσης-επιμόρφωσης στην απόδοση του εργαζομένου και στην ποιότητα του παραγόμενου προϊόντος
- Εξηγήσει την έννοια και τη σημασία της παραγωγικότητας της εργασίας, καθώς και τους παράγοντες που την επηρεάζουν
- Αντιληφθεί την κοινωνική και οικονομική διάσταση του προσδιορισμού των κατώτατων αμοιβών των εργαζομένων από την πολιτεία
- Εξηγήσει την παράλληλη επίδραση της παραγωγικότητας και του κόστους εργασίας στην ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης-οικονομίας
- Ερμηνεύσει την σημασία του μοναδιαίου κόστους εργασίας ως δείκτη ανταγωνιστικότητας
- Αντιληφθεί την έννοια του εργατικού δυναμικού και τη σημασία για το βιοτικό επίπεδο μιας κοινωνίας της συμμετοχής του πληθυσμού σε αυτό, καθώς και τις διάφορες μορφές απασχόλησης.
- Αντιληφθεί τη σημασία των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, ιδιαίτερα σε περιόδους έντονου ανταγωνισμού.
- Αντιληφθεί τα αίτια και τις μορφές ανεργίας, καθώς και τα ενεργητικά και παθητικά μέτρα καταπολέμησης αυτής που έχει στη διάθεσή της η πολιτεία.

➤ Προαπαιτήσεις

Δεν υπάρχουν προαπαιτούμενες γνώσεις για την παρακολούθηση του μαθήματος.

➤ Περιεχόμενο του μαθήματος (Syllabus)

- Οι αγορές των συντελεστών παραγωγής
- Ισορροπία στην Αγορά Εργασίας : Οικονομική και κοινωνική διάσταση
- Επίδραση της εκπαίδευσης και επιμόρφωσης του ανθρώπινου δυναμικού στην απόδοση του εργαζόμενου
- Επιχειρηματικό Περιβάλλον και Αγορά Εργασίας
- Παραγωγικότητα της εργασίας, μέτρηση αυτής, επίπτωση στο κόστος παραγωγής και παράγοντες που την επηρεάζουν
- Κατώτατες αμοιβές και επιπτώσεις αυτών στη ζήτηση και προσφορά εργασίας
- Κόστος εργασίας και πως αυτό επηρεάζει την ανταγωνιστικότητα
- Μοναδιαίο κόστος εργασίας, ορισμός και η σημασία του ως δείκτη ανταγωνιστικότητας
- Η σχέση μεταξύ παραγωγικότητας-Κόστους Εργασίας και Ανταγωνιστικότητας
- Εργατικό δυναμικό- Μορφές Απασχόλησης
- Εμπόδια στην αγορά εργασίας
- Ευέλικτες μορφές απασχόλησης –εργασία με ασφάλεια (flexicurity)
- Ανεργία-Μέτρα καταπολέμησης της ανεργίας (ενεργητικά-παθητικά)

➤ Συνιστώμενη βιβλιογραφία προς μελέτη

- Borjas J.George (2016), Τα Οικονομικά της Εργασίας , εκδόσεις Κριτική
- Ehbeng G.Ronald and Smith S.Robert,(2017), Σύγχρονη Προσέγγιση στη Θεωρία και Δημόσια Πολιτική, εκδόσεις Π.Χ Πασχαλίδη
- Borjas J. George,(2016) Labor Economics
- Ehbeng G. Ronald and Smith S.Robert, (2017), Modern Labor Economics : Theory and Public Policy, Broken hill Publications LTD.
- Bell, Brian and Stephen Marchin (2018), Minimum Wages and Firm Value, journal of Labor Economics
- Blah, Francine D, Laurence m Kain,(2017), The gender wage gap :Extent, trends and explanations, journal of Economic Literature.
- Chetty et.al (2011), Are Micro and Macro Labor Supply Elasticity Constant ? A Review of Evidence on the Intensive and Extensive

Margins, American Economic Review ,papers and proceeding,101,pp471-475.

- Crepon B et.al. (2008), The Two French Work-Sharing Experiments: Employment and Productivity Effects, in working Hours and Jobs Sharing in the EU and USA : Are Europeans Lazy ? or Americans Crazy? By Tito Boers, MichaelBuret,and Francine Kramarz.
- David, H. Alan,(2016),Morning and Christopher C. Smith The Contribution of the minimum wage to the U.S wage inequality over three decades : a reassessment. American Economic Journal: Applied Economics
- Edo, Antony, and Hiller Rapoport (2019),Minimum Wages and the Labor Markets Effects

➤ **Διδακτικές και μαθησιακές μέθοδοι**

Κατά την διάρκεια των διαλέξεων χρησιμοποιούνται στοιχεία από την Ελληνική και Ευρωπαϊκή αγορά εργασίας προκειμένου οι φοιτητές να συνδέσουν τη θεωρία με την πράξη και να ενημερωθούν για τα χαρακτηριστικά αυτών των αγορών προκειμένου να αναλαμβάνουν αποτελεσματικές αποφάσεις.

➤ **Μέθοδοι αξιολόγησης/ βαθμολόγησης**

Το μάθημα εντάσσεται στα προπαρασκευαστικά μαθήματα του προγράμματος σπουδών και δεν υπάρχουν εξετάσεις.

ΘΕΜΑΤΑ ΕΠΙΚΑΙΡΟΤΗΤΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- **Με πτυχία, αλλά χωρίς εφόδια-Πτυχιούχοι χωρίς δεξιότητες-Η Ελλάδα, ουραγός στη διασύνδεση εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας**
- **CEDEFOP : Η ανάπτυξη δεξιοτήτων προϋπόθεση για την ανταγωνιστικότητα**
- **ΣΕΒ: καμπανάκι για τις δεξιότητες των εργαζομένων σε σχέση με τις ανάγκες της αγοράς.**
- **Η μείωση των μισθών μόνο δεν φέρνει αύξηση της απασχόλησης**
- **Θηλιά για τις επιχειρήσεις οι υψηλές εργοδοτικές εισφορές**
Το μη μισθολογικό κόστος στη χώρα μας είναι το μεγαλύτερο στην Ευρώπη
- **Εργασιακό περιβάλλον και παραγωγικότητα**
- **Μακροπρόθεσμα η παραγωγικότητα είναι τα πάντα**
- **Η γραφειοκρατία και όχι το εργατικό κόστος καίει τις επενδύσεις**
- **Ανταγωνιστικότητα μέσω του ανθρώπινου δυναμικού**

- **Το χαμηλό κόστος εργασίας δεν ερμηνεύει τα πάντα, χρειάζεται και παραγωγικότητα**
- **Τέλος εποχής για τον κατώτατο μισθό**
 - Αντίθετες οι επιχειρήσεις στην καθιέρωση ελάχιστου μισθού
 - Σταδιακή αναπροσαρμογή του κατώτατου μισθού προτείνει ο πρόεδρος της ΕΣΕΕ
- **Οι μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας ενισχύουν την οικονομία και το κράτος πρόνοιας**
- **Σε άλλον τομέα θα χρειαστεί να εργαστούν τα επόμενα χρόνια πάνω από 640.000 έλληνες**
- **Καμπανάκι από το ΔΝΤ για τη γήρανση των ελλήνων**
Αύξηση του μεριδίου των εργαζομένων ηλικίας 55-64 ετών κατά πέντε ποσοστιαίες μονάδες οδηγεί σε μείωση της συνολικής παραγωγικότητας κατά 2% - 4%
- **Τα θετικά της ευελιξίας εργασίας**
- **Οι απολύσεις συχνά αποφέρουν μεγαλύτερο κόστος παρά όφελος**
- **Η διαχείριση συστημάτων αμοιβών σε περιόδους οικονομικής κρίσης**

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

Hard skills :Γνώση του γνωστικού αντικειμένου

Soft skills : Δεξιότητες και Ικανότητες

« Αν νομίζεις ότι η εξυπνάδα και τα καλά σχολεία είναι αρκετά εφόδια για να κατακτήσεις την κορυφή γελιέσαι...». Κάρλα Χάρις, Wall Street.

Δεν αρκεί μόνο το γνωστικό αντικείμενο, αλλά και οι δεξιότητες-ικανότητες, οι οποίες το συμπληρώνουν και αναβαθμίζουν την προσωπικότητά μας.

«Δεν θέλουμε μόνο γνώσεις-πτυχία αλλά ανθρώπους»

«Να έχουμε τα μάτια μας ανοικτά-Να μαθαίνουμε τι συμβαίνει γύρω μας» -Επίκαιροι

Δεξιότητες-Ικανότητες (soft skills)

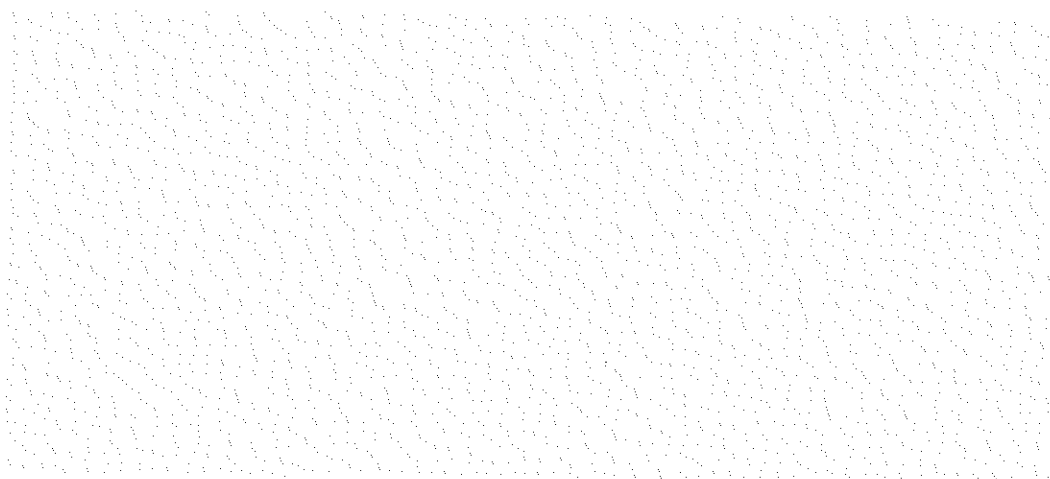
- Ικανότητα διοίκησης : Σωστό μίγμα διαφορετικότητας, εκπροσώπων διαφορετικών γενεών, εμπειριών κ.ο.κ.
- Εμπορικό πνεύμα
- Αναλυτική ικανότητα και ικανότητα επίλυσης προβλημάτων
- Ομαδικό πνεύμα-συνεργασία
- Πελατοκεντρική αντίληψη
- Διαπραγματευτική ικανότητα
- Συναισθηματική νοημοσύνη: Προτερήματα-αδυναμίες
- Διαχείριση ανθρώπων-Διαχείριση συγκρούσεων
- Κριτική σκέψη
- Ψηφιακές δεξιότητες
- Οχι παθητικοί-Επιθετικό ποδόσφαιρο-μπάσκετ
- Διαχείριση κρίσεων
- Αποτελεσματική επικοινωνία
- Αποτελεσματική διαχείριση του χρόνου

Τα απαιτήτα skills των εργαζομένων

«Στις δεξιότητες αυτές περιλαμβάνονται ένα εύρος στοιχείων προσωπικότητας, συμπεριφορών και δεξιοτήτων που ενισχύουν την αλληλεπίδρασή του ατόμου με το εργασιακό και κοινωνικό περιβάλλον ή συνδέονται με τη συμμετοχή του στην αγορά εργασίας, όπως η αίσθηση χρονικής προοπτικής και ο οραματισμός για το μέλλον, η επαγγελματική προσαρμοστικότητα, η ψυχική και επαγγελματική ανθεκτικότητα, η προσχεδιασμένη τυχειότητα, η δημιουργικότητα, η συναισθηματική νοημοσύνη, η επίλυση προβλημάτων, η διαχείριση της λήψης αποφάσεων, το ψυχικό σθένος, η αναστοχαστικότητα, η ελπίδα, η σωστή διαχείριση του χρόνου, ο δυναμισμός και η θετική αντιμετώπιση των προκλήσεων, η διεκδικητικότητα, η δικτύωση, η διάθεση για καινοτομία, η κοινωνική δικαιοσύνη και η ενδυνάμωση της κοινωνικής συνοχής. Οι δεξιότητες αυτές σηματοδοτούν τη συνδιαλλαγή μεταξύ της εσωτερικής-ψυχολογικής πλευράς και της εξωτερικής-κοινωνικής πλευράς του ατόμου, στη δόμηση και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας του ενώ το άτομο καλείται να τις αναπτύξει, προκειμένου να προσαρμόσει τη συμπεριφορά του για να ανταποκριθεί στις ανάγκες που διαμορφώνονται στην αγορά εργασίας, ώστε να είναι ανταγωνιστικό. Συνεπώς, οι υπάρχουσες δεξιότητες επιτακτική ανάγκη είναι να εξελίσσονται διαρκώς και αυτές που δεν υπάρχουν να αναπτύσσονται. Καθώς ο κόσμος της αγοράς εργασίας γίνεται ολοένα και πιο σύνθετος, αναμένεται από τους εργαζόμενους να αναλάβουν όλο και περισσότερο την ευθύνη ανάπτυξης των δεξιοτήτων τους».

Κατερίνα Αργυροπούλου

Επίκουρη Καθηγήτρια ΕΚΠΑ .



ΜΕΡΟΣ Α

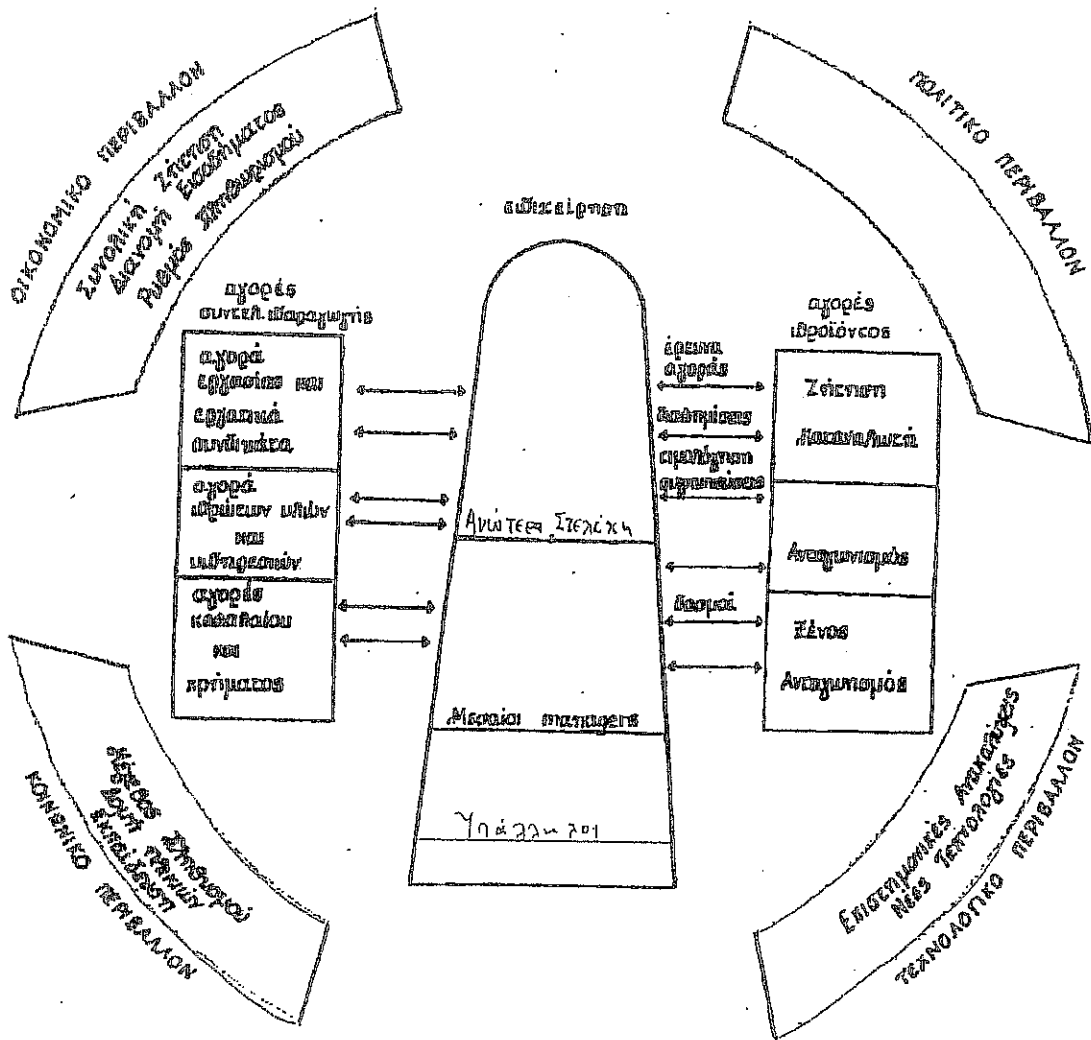
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- Γιατί είναι Σημαντικό να Μελετούμε τους Συντελεστές Παραγωγής.
- Συντελεστής Παραγωγής Εργασία : Κοινωνική και Οικονομική Διάσταση.
- Πώς μια Επιχείρηση Αποφασίζει για τον Αριθμό των Απασχολούμενων.
- Επιχειρηματικό Περιβάλλον – Έμφαση στα Εργασιακά.
- Αμοιβή Εργασίας, Ονομαστικός και Πραγματικός Μισθός.
- Παραγωγικότητα.
- Κατώτατα Ημερομίσθια.
- Μοναδιαίο Κόστος Εργασίας.
- Εργατικό Δυναμικό – Οικονομικά Ενεργός Πληθυσμός.
- Ποσοστό Συμμετοχής Εργατικού Δυναμικού.
- Μορφές Απασχόλησης.
- Δυσκαμψίες στην Αγορά Εργασίας.
- Ευελιξία στην Αγορά Εργασίας.
- Ανεργία.
- Γιατί θα Υπάρχει Πάντα Ανεργία.
- Απολύσεις : Λάθος Στρατηγική;
- Φυσικό Ποσοστό Ανεργίας.
- Πολιτικές Καταπολέμησης της Ανεργίας.
- Προσοχή στη Διαχείριση των Στοιχείων που Αφορούν την Αγορά Εργασίας.

ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ



Πίνακας 1: Ανάλυση Ευρύτερου Περιβάλλοντος μιας Επιχείρησης

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ακαθάριστο Εθνικό Προϊόν ▪ Επιτόκιο ▪ Προσφορά Χρήματος ▪ Πληθωριστικές Τάσεις ▪ Επίπεδο Ανεργίας ▪ Έλεγχοι Μισθών/Τιμών ▪ Υποτίμηση/Ανατίμηση ▪ Διαθεσιμότητα και Κόστος Ενέργειας ▪ Διάθεση Εισοδήματος 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Εθνική δαπάνη για έρευνα και ανάπτυξη ▪ Δαπάνη της βιομηχανίας για έρευνα και ανάπτυξη ▪ Εστίαση τεχνολογικών προσπαθειών ▪ Προστασία ευρεσιτεχνιών ▪ Νέα προϊόντα ▪ Πρόοδος στη μεταφορά τεχνολογίας από το εργαστήριο στην αγορά ▪ Βελτίωση της παραγωγικότητας με αυτοματισμό
ΠΟΛΙΤΙΚΟ-ΝΟΜΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ-ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Νομοθεσία κατά των μονοπωλίων ▪ Νόμοι για την προστασία του περιβάλλοντος ▪ Φορολογία ▪ Ειδικά κίνητρα ▪ Κανονισμοί εξωτερικού εμπορίου ▪ Κυβερνητική σταθερότητα ▪ Νόμοι για τις προσλήψεις και τις προαγωγές 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Αλλαγές στον τρόπο ζωής ▪ Καριέρα ▲ ▪ Δραστηριοποίηση των καταναλωτών ▪ Ρυθμός αύξησης του πληθυσμού ▪ Κατανομή του πληθυσμού κατά ηλικία ▪ Μετακίνηση του πληθυσμού ▪ Ρυθμός γεννήσεων ▪ Υπολογιζόμενη διάρκεια ζωής

ΟΙ ΤΕΧΝΙΚΕΣ PEST ΚΑΙ SWOT ΑΝΑΛΥΣΗΣ

Οι τεχνικές αυτές αναπτύχθηκαν τις δεκαετίες 1970 και 1980. Στοχεύουν στο να εξετάσουν αν το περιβάλλον μέσα στο οποίο δραστηριοποιείται μία επιχείρηση ή κλάδος είναι ευνοϊκό ή όχι να προσφέρει ευκαιρίες ή απειλές. Ο στόχος είναι η αξιοποίηση των ευκαιριών και η αποφυγή των απειλών.

Η ανάλυση SWOT (strong, weak, opportunities and threats) αναλύει τα ισχυρά και αδύνατα σημεία μιας επιχείρησης καθώς και τις ευκαιρίες και απειλές που παρουσιάζονται γι' αυτή. Ένα ισχυρό σημείο για παράδειγμα μιας επιχείρησης (κλάδου) μπορεί να είναι το χαμηλό κόστος παραγωγής του προϊόντος της. Αντίθετα αδυναμία μπορεί να είναι η πτώση του μεριδίου αγοράς της επιχείρησης καθώς και η ασθενής χρηματοδοτική θέση αυτής. Οι ευκαιρίες και οι απειλές έρχονται από το εξωτερικό περιβάλλον της επιχείρησης. Η είσοδος για παράδειγμα της χώρας μας στην ΟΝΕ προσφέρει ορισμένα πλεονεκτήματα για τις επιχειρήσεις

εξαιτίας του κοινού νομίσματος ή/και προκαλεί κάποιους κινδύνους γι' αυτές από την όξυνση του ανταγωνισμού που έχει προκύψει.

Η ανάλυση PEST (Political, Economic, Social and Technological) αναλύει και αξιολογεί τους πολιτικούς, οικονομικούς, κοινωνικούς και τεχνολογικούς παράγοντες που διαμορφώνουν το περιβάλλον μέσα στο οποίο δραστηριοποιείται μία επιχείρηση (ένας κλάδος). Ένας μάνατζερ για παράδειγμα προκειμένου να επιλέξει τον τόπο εγκατάστασης ή συνέχιση της λειτουργίας της επιχείρησης στην οποία εργάζεται θα εξετάσει την πολιτική σταθερότητα του τόπου αυτού, τον ρυθμό με τον οποίο αναπτύσσεται η οικονομία του, το φορολογικό σύστημα, τις συνθήκες λειτουργίας της αγοράς εργασίας, την αποτελεσματικότητα της δημόσιας διοίκησης κ.α.

ΝΕΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

- **Αβέβαιο και συνεχώς μεταβαλλόμενο**
- **Αύριο θα είναι πολύ διαφορετικό**
- **Οξύς Ανταγωνισμός**
- **Περίπλοκο**
- **Επιδείνωση της Θέσης των Εργαζομένων**
- **Αμφισβήτηση μακροχρόνιων θέσεων**

ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΚΑΙ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- Όροι και συνθήκες εργασίας
- Διάκριση φύλου και φυλής
- Νομοθεσία για την απασχόληση νέων
- Απασχόληση ατόμων με ειδικές ανάγκες (ΑΜΕΑ)
- Νομοθεσία για προσλήψεις , απολύσεις και προαγωγές
- Δικαιώματα μητρότητας
- Κατώτατα ημερομίσθια
- Μέγιστος χρόνος εργασίας την εβδομάδα
- Επίπεδα υγιεινής και ασφάλειας εργαζομένων
- Ίσες ευκαιρίες για εργασία για όλους τους πολίτες
- Πληθυσμός : Μέγεθος, σύνθεση κατά φύλο, ηλικία εγκατάσταση, ειδικότητα και εκπαιδευτικό επίπεδο, οικονομική δραστηριότητα , μεταβολές που πραγματοποιούνται στην κατανομή του πληθυσμού μέσω της μετακίνησης-μετανάστευσης
- Τεχνολογία και : Φύση της εργασίας και αλλαγές σε αυτήν, ποικιλία νέων ευκαιριών, μείωση του κόστους παραγωγής με τη βελτίωση της παραγωγικότητας, βελτίωση της ποιότητας των προϊόντων με τη μείωση των ανθρωπίνων λαθών, επανάσταση στην τεχνολογία της πληροφορικής, κ.α

ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΟ ΕΞΩΤΕΡΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ-ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

- Ταχύτατες Επιχειρηματικές Αλλαγές-Υψηλή Αβεβαιότητα
- Αύξηση Κόστους Παραγωγής-Πίεση για Αποδοτικότητα
- Συνεχείς Τεχνολογικές Αλλαγές-Αυξημένη Ζήτηση για Νέες Ειδικότητες
- Ανάγκη για Αυξημένη Ευλιξία στην Παραγωγή
- Εσωτερική Αναδιάρθρωση Επιχειρήσεων, Οργανωτική Ευελιξία ,Ομαδική Συνεργασία,
- Αλλαγές στο Εξωτερικό Πλαίσιο Λειτουργίας Επιχειρήσεων (νομοθεσία,συνδικαλισμός,κοινωνικός διάλογος κ.α)
- Αλλαγές στους Εργαζόμενους,όπως υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο,ικανοποίηση ηθικών αναγκών,απαιτήσεις για υψηλότερη ποιότητα εργασίας και ζωής.

Τα παραπάνω επιβάλλουν

- αύξηση της παραγωγικότητας
- βελτίωση της ποιότητας
- ανάπτυξη νέων προϊόντων

**ΟΙ ΑΓΟΡΕΣ ΤΩΝ ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΩΝ
ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ**

ΣΥΝΑΡΤΗΣΗ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ

$$Q = f(K, L)$$

Όπου K συμβολίζει το κεφάλαιο και L την εργασία που χρησιμοποιούνται στην παραγωγή ενός αγαθού.

ΑΓΟΡΑ ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΩΝ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ

Η ζήτηση για συντελεστές παραγωγής είναι παράγωγος ζήτηση (derived demand)

Δηλαδή, η ζήτηση μιας επιχείρησης για ένα συντελεστή παραγωγής (π.χ εργασία) είναι αποτέλεσμα της απόφασής της να προσφέρει ένα αγαθό

Το μέγεθος της ζήτησης για τον συντελεστή παραγωγής ποικίλει και εξαρτάται από :

- Την παραγωγικότητα του συντελεστή
- Την τιμή του στην οποία μπορεί η επιχείρηση να διαθέσει το παραγόμενο προϊόν.

ΓΙΑΤΙ ΕΙΝΑΙ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟ ΝΑ
ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΟΥΜΕ ΤΗΝ ΠΟΡΕΙΑ ΤΩΝ
ΤΙΜΩΝ ΤΩΝ ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΩΝ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ;

Οι Τιμές των Συντελεστών Παραγωγής
επηρεάζουν:

1. Το κόστος παραγωγής
2. Τις αναλογίες των συντελεστών παραγωγής που χρησιμοποιούνται στην παραγωγή
3. Την κατανομή των συντελεστών παραγωγής μεταξύ κλάδων και επιχειρήσεων
4. Το εισόδημα και την κατανομή του μεταξύ των εισοδηματικών μονάδων.

**ΠΟΣΕΣ ΜΟΝΑΔΕΣ ΕΝΟΣ ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗ
ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΑΓΟΡΑΣΕΙ ΜΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ;**

- Οριακή Ανάλυση :

«Συνεχίστε να προσλαμβάνετε έναν επιπλέον εργαζόμενο μέχρις ότου η πρόσθετη απόδοση (έσοδα) που προέρχεται από την πρόσληψη του να είναι ίση με το πρόσθετο κόστος που προκύπτει από αυτήν».

Αξία Οριακού Προϊόντος = Οριακό
Κόστος Εργαζομένου

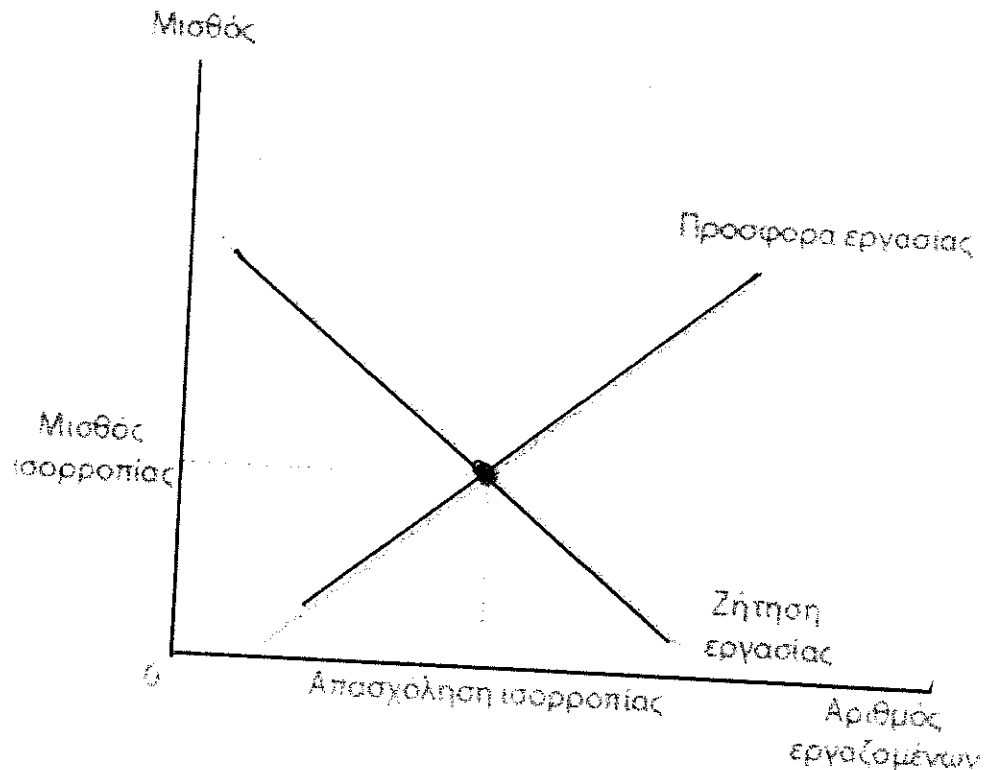
Πως μια Ανταγωνιστική Επιχείρηση Απαφασίζει

Πόσους Εργαζόμενους Θα Προσλάβει

ΠΙΝΑΚΑΣ 1							
Γη (στρέμματα)	Εργασία (αριθμός Εργαζομένων)	Συνολικό Προϊόν	Μέσο Προϊόν	Οριακό Προϊόν	Αξία οριακού προϊόντος	Μισθός	Οριακό Κέρδος (Ζημία)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
10	0	0	0	-			
10	1	10	10	10	$10 \times 10 = 100$	150	-50
10	2	26	13	16	$16 \times 10 = 160$	150	10
10	3	45	15	19	$19 \times 10 = 190$	150	40
10	4	62	15,5	17	$17 \times 10 = 170$	150	20
10	5	74	14,8	12	$12 \times 10 = 120$	150	-30
10	6	78	1	4	$4 \times 10 = 40$	150	-90
10	7	78	11,1	0	$0 \times 10 = 0$	150	-150
10	8	72	9	-6	$-6 \times 10 = -60$	150	-210

Για τη μεγιστοποίηση του κέρδους μια ανταγωνιστική επιχείρηση προσλαμβάνει εργαζόμενους μέχρι το σημείο που η αξία του οριακού προϊόντος ισούται με το οριακό κόστος του εργαζόμενου, δηλαδή, το μισθό του. Στο παραπάνω παράδειγμα, η επιχείρηση θα προσλάβει 4 εργαζόμενους.

ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



Η αγορά εργασίας λειτουργεί, όπως και οι άλλες μορφές αγορών (προϊόντος, κεφαλαίου και συναλλάγματος), με τις δυνάμεις της προσφοράς και ζήτησης.

Προσδιοριστικοί Παράγοντες της Ζήτησης για Εργασία

- Η Ζήτηση για το Παραγόμενο Προϊόν
- Η Παραγωγικότητα της Εργασίας
- Τιμές των Άλλων Συντελεστών Παραγωγής
- Αριθμός Εργοδοτών
- Η Τιμή του Προϊόντος που Παράγεται

Προσδιοριστικοί Παράγοντες της Ελαστικότητας Ζήτησης

- Ρυθμός Μείωσης του Οριακού Φυσικού Προϊόντος
- Ελαστικότητα Ζήτησης του Προϊόντος
- Δυνατότητα Υποκατάστασης των Συντελεστών Παραγωγής
- Μερίδιο στο Συνολικό Κόστος Παραγωγής
- Το Σταθερό Κόστος Πρόσληψης & Απόλυσης
- Χρονική Περίοδος

Προσδιοριστικοί Παράγοντες Προσφοράς Εργασίας

- Ημερομίσθια που Πληρώνονται σε Άλλες Απασχολήσεις
- Άλλα Εισοδήματα (εκτός εργασίας)
- Προτίμηση της Εργασίας έναντι της Ανάπαυσης
- Άλλες πλευρές της εργασίας εκτός του μισθού
- Αριθμός Ατόμων με Ειδικά Προσόντα

ΑΜΟΙΒΗ/ΜΙΣΘΟΣ

❖ **Ονομαστικός (Χρηματικός)**, ποσό χρήματος που δικαιούται ο εργαζόμενος για την εργασία του κατά τη διάρκεια μιας ορισμένης χρονικής περιόδου

❖ **Πραγματικός**, αγοραστική δύναμη που αποκτά ο εργαζόμενος, δηλ. ποσότητα αγαθών που μπορεί να αγοράσει με το μισθό του, δηλ.

ΟΝΟΜΑΣΤΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ

ΔΕΙΚΤΗΣ ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΤΙΜΩΝ

ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΜΙΣΘΟΥ ΚΑΙ ΚΑΜΠΥΛΗ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Κάθε άτομο μπορεί να διαθέσει το χρόνο του μεταξύ εργασίας και ανάπαυσης.

Το κόστος ευκαιρίας μιας ελεύθερης ώρας ισούται με την απώλεια της αμοιβής του ατόμου αν αυτό προτιμούσε την ανάπαυση αντί της εργασίας.

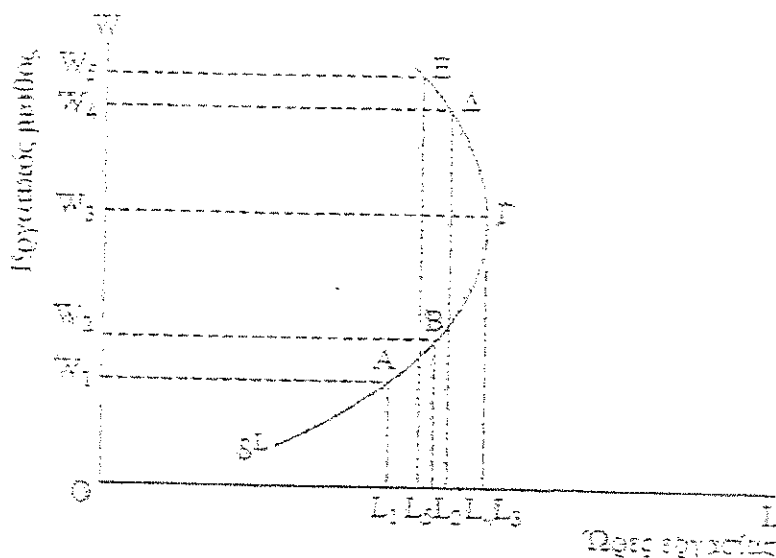
Όταν η αμοιβή αυξάνεται τότε :

- ο χρόνος της ανάπαυσης γίνεται πιο ακριβός. Συνεπώς ο εργαζόμενος ίσως προτιμήσει να ξεκουραστεί λιγότερο χρόνο. (Επίδραση Υποκατάστασης)
- η αγοραστική δύναμη του εργαζόμενου αυξάνεται. Το γεγονός αυτό ίσως οδηγήσει τον εργαζόμενο να εργαστεί λιγότερο χρόνο (Επίδραση εισοδήματος).

Ποιά από τις παραπάνω επιδράσεις είναι ισχυρότερη ;

Αν η επίδραση υποκατάστασης είναι μεγαλύτερη από την επίδραση εισοδήματος τότε το άτομο θα εργαστεί περισσότερ χρόνο. Αν ισχύει το αντίθετο τότε το άτομο θα εργαστεί λιγότερο χρόνο..

Ατομική Καμπύλη Προσφοράς Εργασίας



Μισθολογικές Διαφορές

Αιτίες

- 1.** Αντιστάθμιση μη οικονομικών χαρακτηρισιστών της εργασίας (θέματα ωραρίου, υγιεινής, ασφάλειας κ.α).
- 2.** Ανθρώπινο κεφάλαιο (εκπαίδευση, εμπειρία)
- 3.** Ικανότητα, Προσπάθεια , Τύχη
- 4.** Οι Super Stars (γιατροί, τραγουδιστές, επαγγελματίες αθλητές κ.α) των οποίων οι καταναλωτές προτιμούν τα προϊόντα-υπηρεσίες τους.

ΕΛΑΧΙΣΤΟ ΕΓΓΥΗΜΕΝΟ ΕΙΣΟΔΗΜΑ

ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

- Ποσό Εγγυημένου Εισοδήματος
- Οριακός Φορολογικός Συντελεστής
- Νεκρό Επίπεδο Εισοδήματος

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ

- Ελάχιστο Εγγυημένο Εισόδημα : 1.000 ευρώ
- Οριακός Φορολογικός Συντελεστής :30%
- Νεκρό Επίπεδο Εισοδήματος : 1500 ευρώ

Εισοδ.από Εργασία	Επίδομα	Συνολ.Εισόδημα
0	1.000	1.000
200	$1.000-70\%200=860$	1.060
300	$1.000-70\%300=790$	1.090
500	$1.000-70\%500=650$	1.150
1.000	$1.000-70\%1000=300$	1.300

ΟΝΟΜΑΣΤΙΚΑ ΚΑΙ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΜΕΓΕΘΗ

Οικονομικές μεταβλητές (ΑΕΠ, εισόδημα-μισθός,κατανάλωση, επιτόκιο πωλήσεις κ.α)

- σε ονομαστικές(τρέχουσες) τιμές
- σε πραγματικές (σταθερές) τιμές-αγοραστική δύναμη

Τα παραπάνω μεγέθη μετριοούνται σε αξία , δηλαδή,

$$\text{Αξία} = \text{Ποσότητα} \times \text{Τιμή}$$

- Η ποσότητα είναι αυτή που παράγεται κάθε έτος
- Η τιμή μπορεί να είναι :

α. Είναι αυτή που ισχύει για κάθε έτος στο οποίο αναφερόμαστε

β. Είναι είναι μία (η ίδια,δηλαδή) για όλα τα έτη στα οποία αναφερόμαστε. Είναι η τιμή του έτους βάσης.

ΑΕΠ

Σε Τρέχουσες (ονομαστικές) και Σταθερές (πραγματικές) τιμές

Έτος	ΑΕΠ Τρέχουσες τιμές	ΑΕΠ Σταθερές τιμές
1.	$P_1 \times T_1$	$P_1 \times T_1$
2	$P_2 \times T_2$	$P_2 \times T_1$
3.	$P_3 \times T_3$	$P_3 \times T_1$

ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ

Παραγωγικότητα.*

Η έννοια της παραγωγικότητας είναι ίσως η πλέον σημαντική για μια οικονομία και κοινωνία. Αποτελεί το κλειδί για τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας μιας οικονομίας και κατά συνέπεια της ευημερίας ενός λαού. Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι η βελτίωση της παραγωγικότητας δεν μπορεί να είναι αποτέλεσμα της έντασης της εργασίας ή των περισσότερων ωρών απασχόλησης, αλλά της καλύτερης οργάνωσης μιας επιχείρησης, του καλύτερου εργασιακού κλίματος που επικρατεί σε αυτή, της αξιοποίησης της σύγχρονης τεχνολογίας και άλλων παραγόντων που συμβάλλουν στην βελτίωση της συνολικής απόδοσης της επιχείρησης. Αύξηση της παραγωγής δεν σημαίνει απαραίτητα βελτίωση της παραγωγικότητας. Η τελευταία θα προέλθει από την αποτελεσματικότερη αξιοποίηση των παραγωγικών πόρων (εργασία, κεφάλαιο, γη, πρώτες ύλες κ.α).

Η έννοια της παραγωγικότητας διακρίνεται σε ολική παραγωγικότητα και αναφέρεται σε όλους τους συντελεστές παραγωγής (εργασία, κεφάλαιο) και μερική παραγωγικότητα όταν αναφέρεται σε έναν μόνο συντελεστή παραγωγής.

Η παραγωγικότητα μετράται με το λόγο του παραγόμενου προϊόντος προς τη χρησιμοποιηθείσα εισροή. Εκφράζεται σε φυσικές μονάδες (ποσότητα) ή σε αξία (ακαθάριστη αξία παραγωγής ή προστιθέμενη αξία). Η αξία πρέπει να εκφράζεται σε σταθερά μεγέθη ή σε μονάδες αγοραστικής δύναμης. Πιο συγκεκριμένα, η παραγωγικότητα της εργασίας για το σύνολο της οικονομίας είναι ο λόγος της αξίας του πραγματικού ΑΕΠ προς τις μονάδες εργασίας (αριθμός απασχολούμενων ή ώρες εργασίας). Η παραγωγικότητα της εργασίας για έναν κλάδο της οικονομίας είναι ο λόγος της προστιθέμενης αξίας αυτού, σε σταθερές τιμές, προς τον αριθμό των εργαζομένων ή των ωρών εργασίας. Τέλος, η παραγωγικότητα της εργασίας για μια επιχείρηση είναι ο λόγος της προστιθέμενης αξίας, σε σταθερές τιμές, προς τον αριθμό των απασχολούμενων ή των ωρών εργασίας που χρειάστηκαν για την παραγωγή της ελόγω αξίας.

Το ερώτημα που προκύπτει είναι το πόσο αξιόπιστο είναι το μέτρο αυτό. Είναι γεγονός ότι είναι δύσκολη η μέτρηση της παραγωγικότητας καθόσον δεν μπορούν να αποτιμηθούν η ένταση της προσπάθειας που καταβάλλεται από τον εργαζόμενο, η ποιότητα της εργασίας αυτού, η δημιουργικότητα και η ανάπτυξη καινοτομιών, καθώς και τα οφέλη που προκύπτουν από τα διάφορα συστήματα μανάτζμεντ.

Οι παράγοντες που συμβάλλουν στην βελτίωση της παραγωγικότητας είναι το ανθρώπινο δυναμικό μέσω της γνώσης και των προσόντων που διαθέτει και αποκτώνται μέσω της εκπαίδευσης, της εμπειρίας και της παιδείας. Το φυσικό κεφάλαιο που διαθέτει μια οικονομία-επιχείρηση (σύγχρονη τεχνολογία, κτιριακός εξοπλισμός) που χρησιμοποιούνται στην παραγωγική διαδικασία. Οι φυσικοί πόροι

δηλαδή, τα μέσα που παρέχονται από τη φύση για την παραγωγή προϊόντων (πετρέλαιο , κ.α).Τέλος, η τεχνολογική γνώση ,δηλαδή η κατανόηση και η αξιοποίηση των καλύτερων τεχνικών παραγωγής προϊόντων.

Οι παραπάνω παράγοντες μπορούν να εξασφαλιστούν μέσω των επενδύσεων, των καινοτομιών,των δεξιοτήτων των εργαζομένων και του ανταγωνισμού, μέσω της προώθησης της επιχειρηματικότητας. Επομένως, μια οικονομία για να είναι ανταγωνιστική πρέπει να διαθέτει ανθρώπινο δυναμικό με τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες (δια βίου μάθηση) , τις απαραίτητες υποδομές ,την οικονομική σταθερότητα.

Εν κατακλείδι, η υψηλή παραγωγικότητα μιας οικονομίας της επιτρέπει να εξασφαλίζει υψηλές αμοιβές για τους εργαζόμενους, χωρίς την αύξηση του κόστους παραγωγής, να καταπολεμά τον πληθωρισμό και να βελτιώνει συνεχώς την ανταγωνιστικότητά της.

*.Σημειώσεις ,Β.Πατσουράτη

ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ

Κλειδί για την Ευμερία ενός Λαού

Ορισμός : $\Pi = \frac{\text{Προϊόν}}{\text{Εισροή}}$

Είδη Παραγωγικότητας

- Μερική Παραγωγικότητα (εργασίας ή κεφαλαίου)
- Ολική Παραγωγικότητα (εργασίας και κεφαλαίου)

Εκφράζεται σε :

- Φυσικές μονάδες (ποσότητα)
- Αξία (Ακαθάριστη αξία παραγωγής-Προστιθέμενη Αξία)
- Πραγματικά Μεγέθη
- Αγοραστική Δύναμη

Μέτρηση :

Παραγωγικότητα Εργασίας της Οικονομίας :

Αξία πραγματικού ΑΕΠ

Μονάδες Εργασίας
(απασχολούμενοι , ώρες εργασίας)

Παραγωγικότητα της Εργασίας του κλάδου :

Προστιθέμενη Αξία(πραγματικές τιμές)

Μονάδες Εργασίας
(απασχολούμενοι, ώρες εργασίας)

Παραγωγικότητα της Εργασίας της Επιχείρησης :

Προστιθέμενη Αξία (σε πραγματικές τιμές)

Μονάδες εργασίας
(απασχολούμενοι , ώρες εργασίας)

- **Προσδιοριστικοί Παράγοντες Παραγωγικότητας**

- **Ανθρώπινο Κεφάλαιο**

- Γνώση και προσόντα που αποκτούν οι εργαζόμενοι μέσω της εκπαίδευσης, της εμπειρίας και της παιδείας.

- **Φυσικό Κεφάλαιο**

- Απόθεμα εξοπλισμού (π.χ. μηχανήματα, κτίρια) που χρησιμοποιούνται για την παραγωγή αγαθών.

- **Φυσικοί Πόροι**

- Τα μέσα για την παραγωγή αγαθών που παρέχονται από τη φύση (π.χ. πετρέλαιο).

- **Τεχνολογική Γνώση**

- Κατανόηση των καλύτερων τρόπων παραγωγής αγαθών.

ΠΗΓΕΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ

- Επενδύσεις
- Καινοτομίες : νέες τεχνολογίες-νέα προϊόντα- νέες επιχειρηματικές δομές
- Αεξιότητες
- Επιχειρηματικότητα
- Ανταγωνισμός

Σε πιο γενικό και συνολικό επίπεδο

- Υποδομές
- Ανθρώπινο δυναμικό
- Απασχόληση
- Οικονομική σταθερότητα

Επιφύλαξη !!!!

Πόσο Αξιόπιστο Μέτρο ;

Η μέτρηση είναι δύσκολη διότι δεν μπορούν να αποτιμηθούν :

- Η ένταση ή η προσπάθεια των εργαζομένων
- Η ποιότητα της εργασίας
- Η δημιουργικότητα και η ανάπτυξη καινοτομιών
- Τα οφέλη που προκύπτουν από διαφορετικά συστήματα Management

Γενικότερα , σχετίζεται με την

Αποτελεσματικότερη χρήση των παραγωγικών πόρων

- Εργασία
- Κεφάλαιο
- Γη
- Πρότες ύλες ,κ.λ.π

Δηλαδή , όχι πιο σκληρή εργασία !!!

Προσοχή !

Αύξηση της παραγωγής δεν σημαίνει απαραίτητα βελτίωση της παραγωγικότητας

Συνοψίζοντες

Επιτρέπει :

Την αύξηση των αμοιβών ΧΩΡΙΣ την αύξηση του κόστους παραγωγής

Καταπολεμά τον Πληθωρισμό

Βελτιώνει την Ανταγωνιστικότητα

ΑΙΤΙΕΣ ΤΗΣ ΧΑΜΗΛΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

1. ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

- ΓΡΑΦΕΙΟΚΡΑΤΙΑ
- ΡΥΘΜΙΣΤΙΚΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ

Αποτέλεσμα: Λιγότερες επενδύσεις, απώλεια ωρών εργασίας

2. ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΕΝΟΣ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ ΣΕ ΒΑΣΙΚΟΥΣ ΚΛΑΔΟΥΣ

Αποτέλεσμα: - αναποτελεσματική κατανομή των παραγωγικών πόρων
- μείωση του παραγόμενου προϊόντος
- χαμηλή αποδοτικότητα

3. ΜΙΚΡΟΤΕΡΟ ΜΕΓΕΘΟΣ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

4. ΑΡΓΗ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΣΕ ΝΕΕΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ

5. ΑΔΥΝΑΜΙΕΣ ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ

ΤΙΜΗ-ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ

Α . ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΖΟΥΝ ΤΗΝ ΤΙΜΗ ΤΟΥ ΠΡΟΙΟΝΤΟΣ

- Τιμή της πρώτης ύλης (-)
- Αμοιβή της εργασίας (-)
- Αμοιβή του κεφαλαίου (-)
- Κέρδος (-)
- Παραγωγικότητα (+)

B. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΗΣ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑΣ

	πριν τη βελτίωση	μετά τη βελτίωση
• Απασχολούμενα άτομα	10	10
• Ποσότητα προϊόντος (μονάδες)	120	140
• Μέση παραγωγικότητα (προϊόν/εισροή)	12	14
• Αμοιβές	960	960
• Μέσο κόστος	$960/120 = 8$	$960/140=7$

Αρα η επιχείρηση έχει τη δυνατότητα να μειώσει την τιμή του προϊόντος της και να γίνει πιο ανταγωνιστική

ΠΡΟΣΟΧΗ

ΠΑΡΑΓΩΓΗ \neq ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ

ΑΣΚΗΣΗ

Δίδονται τα παρακάτω δεδομένα για την επιχείρηση Α.
Να βρείτε την μέση παραγωγικότητα εργασίας :

Ασχολούμενοι 10
Αμοιβές 600

Ετος	Αξία προϊόντος (τρέχουσες Τιμές) (1)	Προστιθέμενη Αξία (τρέχουσες τιμές) (2)	Δείκτης τιμών καταναλωτή (3)	Προστιθέμενη αξία (πραγματικές τιμές) (4) = (2) : (3) X 100
1	180	126	100.0	$(126: 100.0) \times 100.0 = 126.0$
2	220	154	105.0	$(154 : 105.0) \times 100.0 = 146.6$
3	280	196	112.0	$(196 : 112.0) \times 100 = 175.0$
4	340	238	116.0	$(238:116.0) \times 100 = 205.2$

Αρα η μέση παραγωγικότητα (παραγωγικότητα ανά εργαζόμενο) είναι :

Ετος	Παραγωγικότητα
1	$126/10 = 12.6$
2	$146/10 = 14.6$
3	$175/10 = 17.5$
4	$205/10 = 20.5$

ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ

Έτος	Όνομαστικές (τρέχουσες) τιμές			Πραγματικές(σταθερές) τιμές	
	Αξία παραγωγής (1)	Προστιθέμενη αξία (2)	Δείκτης τιμών (3)	αξία Παραγωγής (4)=(1) : (3)	προστιθέμενη αξία (5)=(2) : (3)
1	200	160	100	200	160
2	250	200	105	238	190
3	320	256	108	296	237
4	380	304	112	339	271

Έτος	Εργαζόμενοι (άτομα)	εργατοώρες
1	10	80
2	11	88
3	12	96
3	13	104

Παραγωγικότητα = Προστιθέμενη αξία σε σταθ.τιμές : εργατοώρες

Έτος	Παραγωγικότητα
1	160 : 80 = 2,0
2	190 : 88 = 2,2
3	237 : 96 = 2,5
4	271 : 104 = 2,6

Σημείωση : Μερικοί συγγραφείς υπολογίζουν την παραγωγικότητα θέτοντας στον αριθμητή την αξία παραγωγής αντί της προστιθέμενης αξίας.

Μέση Παραγωγικότητα Εργασίας (ευρώ ανά ώρα εργασίας, ΕΕ-27 =100)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Αυστρία	117,3	116,8	117,3	117,5	116,3	116,5	115,5	114,3
Βέλγιο	130,2	131,2	131,6	130,7	129,7	129,2	129,1	126,9
Βουλγαρία	42,9	44	44,5	45,7	46	47,1	48,6	50,5
Γαλλία	116,8	116,1	115,7	115,3	114,9	115,3	116,7	115,5
Γερμανία	104,3	106,3	105,3	105,9	105,7	105,1	103,6	103,2
Δανία	115,5	115,5	114,9	114,8	116	116,7	116,9	122,1
Δημοκρατία της Τσεχίας	76,8	79,3	79,9	79,9	81,4	83,8	85,3	86,2
ΕΕ 27	100	100	100	100	100	100	100	100,0
Ελλάδα	87,2	86,4	83,5	81,5	80,6	80,5	78,5	70,0
Εσθονία	73,8	75,4	72,4	73	74,2	76,7	78,7	82,6
Ευρωζώνη	107,5	107,6	107,3	107,2	106,9	106,4	105,7	104,9
Ιρλανδία	143	146,5	188,6	182,3	187	195,1	196,9	215,6
Ισπανία	103,4	103,3	102,2	101,8	101,5	99,6	98,2	96,6
Ιταλία	109,4	107,7	106,6	108,1	107,4	106,4	104,9	103,1
Κροατία	73,5	70,8	70,7	72	71,9	72,7	72,1	71,4
Κύπρος	86	84	84,9	87,1	85,5	85,3	83,7	80,8
Λετονία	62,6	64,7	64,4	64,8	66,7	68,6	68,7	71,7
Λιθουανία	74,1	74,4	72,8	71,8	75	76	77,5	81,9
Λουξεμβούργος	163,8	169,7	169,6	170,8	166	164,6	162	163,1
Μάλτα	89,7	91,5	95,2	95,9	94,1	94,4	93,5	88,7
Ολλανδία	115,4	113,5	112,8	110,5	110,5	109,8	108	112,1
Ουγγαρία	73,1	71,4	70,9	67,4	67,7	70	71,6	72,3
Πολωνία	74,1	73,8	74,5	74	74,9	76,7	80,1	82,3
Πορτογαλία	79,9	79	78,3	77,9	75,8	75,1	76,1	75,5
Ρουμανία	56,2	56,7	58,6	63,1	66,1	68,7	72,6	75,1
Σλοβακία	84,1	84,3	83,5	77	75,7	76,2	76,2	74,9
Σλοβενία	81,1	81,5	80,6	80,8	81,7	82,1	81,9	82,9
Σουηδία	115,9	115,2	116,7	113,4	112,9	111,6	112,2	116,0
Φινλανδία	108,3	107,7	107,6	108,1	109	107,9	106,6	110,9

ΚΟΣΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Το επίπεδο και η δομή του κόστους εργασίας είναι σημαντικοί μακροοικονομικοί δείκτες , οι οποίοι χρησιμοποιούνται από αυτούς που χαράσσουν πολιτική, τους εργοδότες και τα εργατικά συνδικάτα για να αξιολογήσουν τις συνθήκες προσφοράς και ζήτησης εργασίας.

Το κόστος εργασίας διακρίνεται σε :

ΑΜΕΣΟ,

είναι αυτό που λαμβάνει ο εργαζόμενος (μισθός-ημερομίσθια , αμοιβές σε μετρητά και σε είδος).

ΕΜΜΕΣΟ

οι δαπάνες που πληρώνουν οι επιχειρήσεις για εργοδοτικές εισφορές, εκπαιδευτικά σεμινάρια κ.α

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΚΟΣΤΟΣ

$$Ε.Κ = \frac{\text{Ωριαίο Κόστος Εργασίας}}{\text{Παραγωγικότητα της Εργασίας}}$$

Ωριαίο Κόστος Εργασίας :

- Άμεσο ωριαίο κόστος εργασίας
- Κοινωνικές επιβαρύνσεις
- Άλλες επιβαρύνσεις

ΩΡΙΑΙΟ ΚΟΣΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (σε ευρώ)

(2019 ,Επιλεγμένες χώρες)

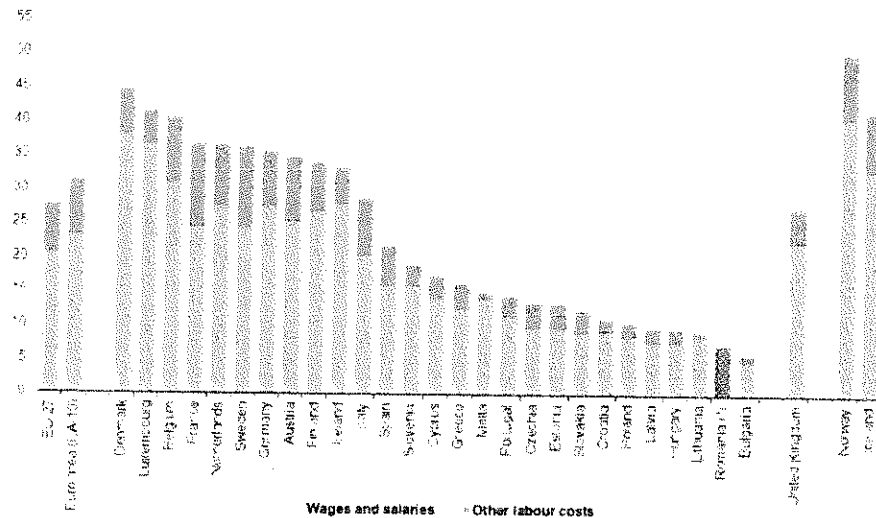
Βουλγαρία	6,0
Ρουμανία	7,7
Λιθουανία	9,4
Λετονία	9,9
Ουγγαρία	9,9
ΕΛΛΑΔΑ	16,4
Γερμανία	35,6
Σουηδία	36,3
Ολλανδία	36,4
Γαλλία	36,6
Βέλγιο	40,5
Λουξεμβούργο	41,6
Δανία	44,7
ΕΕ-27	27,7
Ευρωζώνη	31,4

Σημείωση : Τα στοιχεία αφορούν με 10 ή περισσότερους εργαζόμενους και δεν περαμβάνουν τον αγροτικό τομέα και τη δημόσια Διοίκηση

Πηγή : Eurostat

Estimated hourly labour costs, 2019 (EUR).png

Estimated hourly labour costs, 2019
(EUR)



Note: whole economy (excluding agriculture and public administration) in enterprises with 10 or more employees
 Provisional data
 (1) Only the total hourly labour cost is displayed. The wage and salary/wage breakdown is not published for 2019 as estimates are not comparable with previous years due to changes in national legislation
 Source: Eurostat (online data code: lcr_lev)

ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΗΜΕΡΙΣΜΙΣΘΙΑ

ΚΑΡΤΕΛΑ ΠΡΟΒΟΛΗΣ

- Ορίζεται ως κοινή προσπάθεια των μελών της ομάδας με σκοπό την επίτευξη ενός ενιαίου βιοτικού επιπέδου
- Δεν επιβάλλουν εμπόδια και εμποδίζουν την ανάπτυξη
- Διαβιβάζουν την εμπόνηση-προσπερόσηψη στην ποσότητα εργασία - ποσότητα παραγωγής

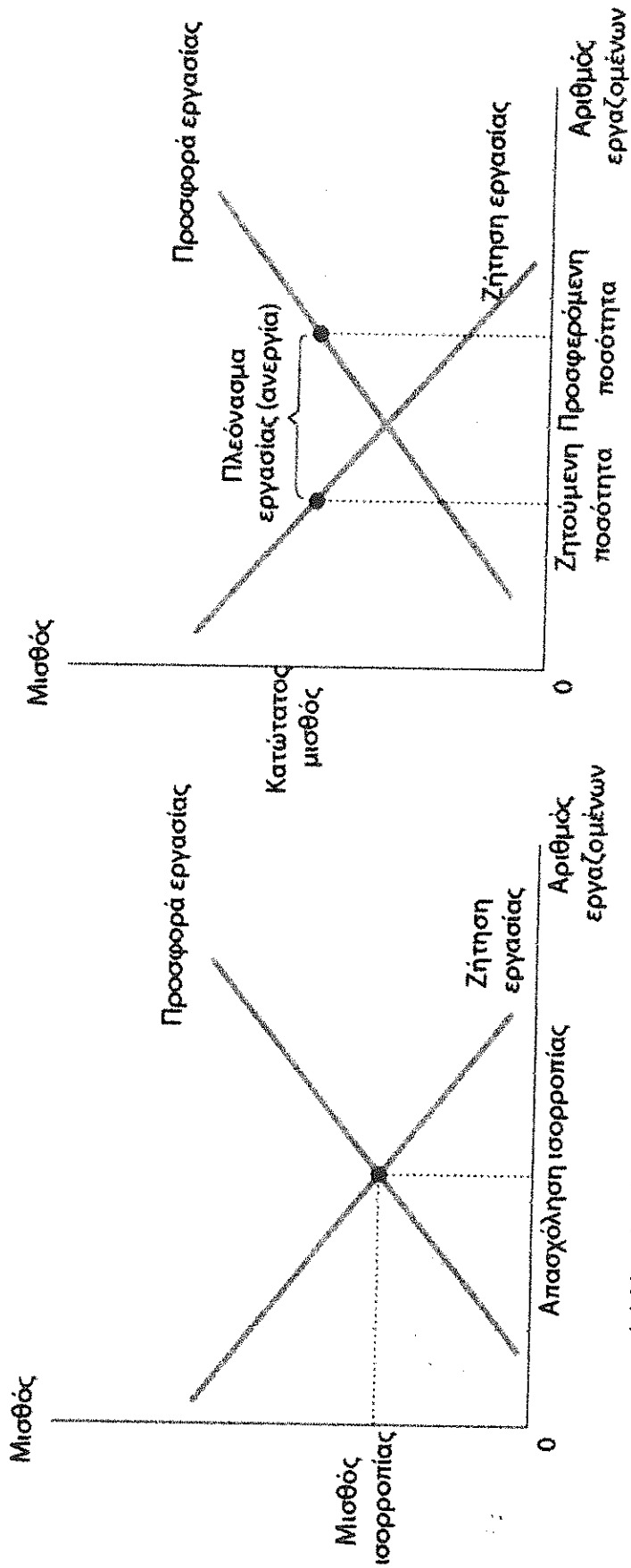
ΚΑΤΑ :

- Αυξάνουν τα εισοδήματα των εργαζομένων
- Αποκροπρόθεσμα μειώνουν την ανεργία

ΚΑΤΑ :

- Δεν είναι ο καλύτερος τρόπος καταπολέμησης της φτώχειας —ελάχιστο εγγυημένο εισόδημα
- Όταν καθορίζονται σε υψηλά επίπεδα
 1. Προκαλούν ανεργία
 2. Ενθαρρύνουν τους νέους να αφήσουν τις σπουδές τους
 3. Εμποδίζουν τους αναπόλυτους να ειδικευτούν
- Ενισχύουν το πρόβλημα της παύσης αγοράς

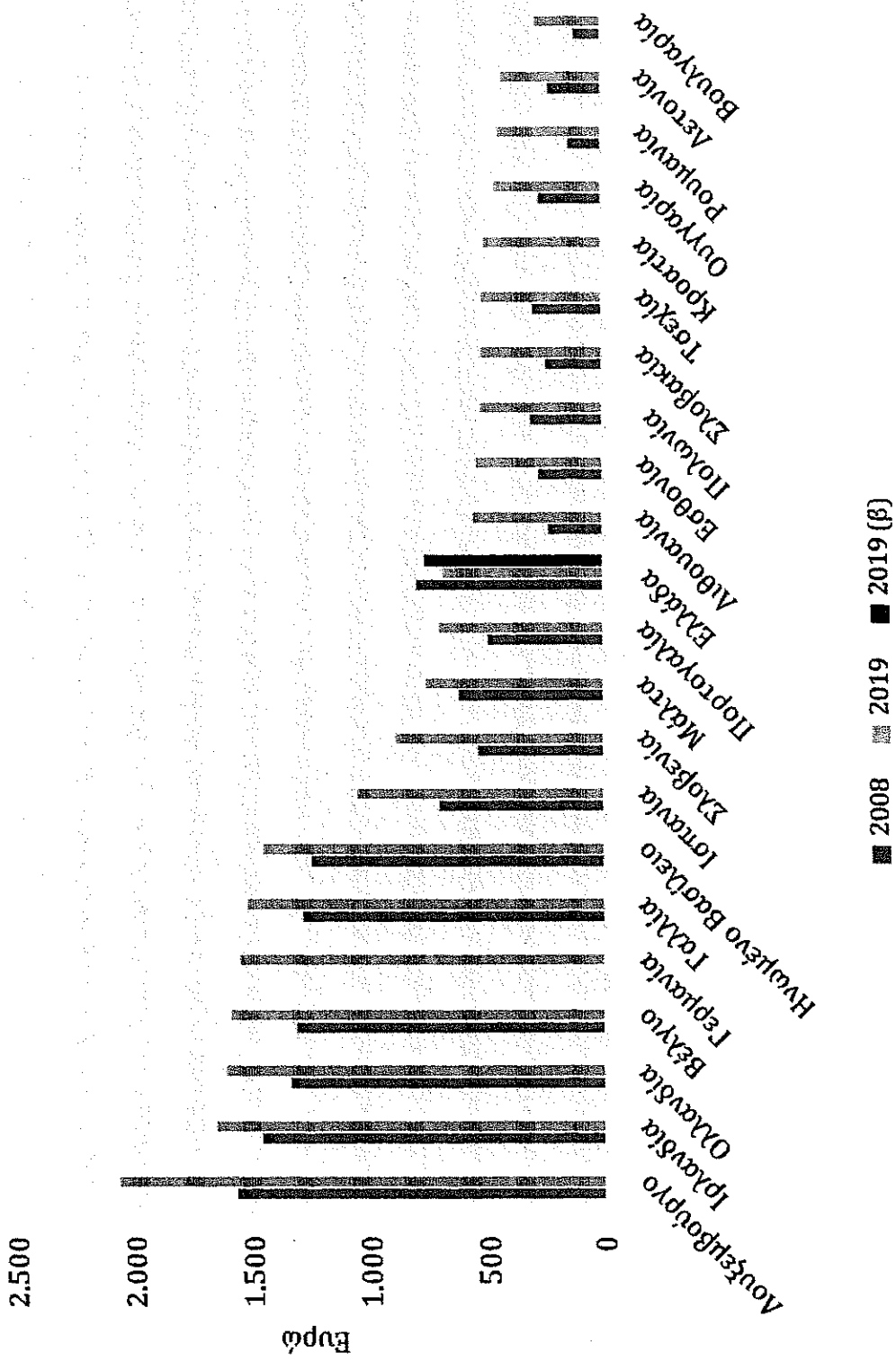
Πώς το Κατώτατο Όριο Μισθών Επηρεάζει την Αγορά Εργασίας



(α) Μια ελεύθερη αγορά εργασίας

(β) Μια αγορά εργασίας με δεσμευτικό κατώτατο μισθό

Κατώτατος μισθός ανά χώρα (2008, 2019, δωδεκάμηνη βάση)



Πηγή: Eurostat (επεξεργασία ΙΝΕ ΓΣΣΕ)

ΜΟΝΑΔΙΑΙΟ ΚΟΣΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Συγκρίνει: ΤΗΝ ΑΜΟΙΒΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΤΗΝ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ

Μετρίεται: $MKE = \frac{\text{Σύνολο Αμοιβών Εργαζομένων} / \text{Απασχολούμενοι}}{\text{ΑΕΠ/Απασχολούμενοι Μισθωτοί}}$

Εξαρτάται: - Ημερομίσθια
- Παραγωγικότητα
- Συναλλαγματική Ισοτιμία

Μοναδιαίο Κόστος Εργασίας

Το μοναδιαίο κόστος εργασίας (ΜΚΕ) ορίζεται ως το μέσο κόστος εργασίας μιας μονάδας προϊόντος και υπολογίζεται με το λόγο του συνολικού κόστους εργασίας προς το πραγματικό αποτέλεσμα της παραγωγικής διαδικασίας, δηλ. το συνολικό προϊόν σε πραγματικές τιμές. Στον αριθμητή του κλάσματος εμφανίζεται ο μέσος μισθός στο σύνολο της οικονομίας, μέγεθος που αντιστοιχεί στην παραγωγή του συνόλου του ΑΕΠ, ενώ στον παρονομαστή τίθεται η αξία της μέσης παραγωγής που δημιουργεί ο κάθε εργαζόμενος. Η αξία αυτή προκύπτει από τη διαίρεση της αξίας του συνόλου του ΑΕΠ, δια του αριθμού των απασχολούμενων στο σύνολο της οικονομίας. Με άλλα λόγια, ο αριθμητής του κλάσματος δείχνει το μέσο κόστος εργασίας και ο παρονομαστής την αξία της παραγωγής του μέσου εργαζομένου στο σύνολο της χώρας. Συσχετίζει δηλαδή την αμοιβή της εργασίας και το παράγόμενο από αυτή προϊόν. Όταν η αξία του κλάσματος μεγαλώνει σημαίνει ότι είτε ο αριθμητής μεγαλώνει (το μέσο κόστος εργασίας μεγαλώνει), είτε ο παρονομαστής μικραίνει (η αξία του μέσου προϊόντος μειώνεται), είτε και τα δύο. Η εξέλιξη αυτή δεν κρίνεται θετική για την οικονομία. Αντίθετα, όταν η τιμή του κλάσματος μειώνεται είτε το κόστος εργασίας μειώνεται, είτε η αξία του προϊόντος που παράγεται αυξάνεται είτε και τα δύο. Αυτή η εξέλιξη θεωρείται θετική για την οικονομία.

Γίνεται φανερό από τα παραπάνω ότι το ΜΚΕ αντιπροσωπεύει μια άμεση σχέση μεταξύ της παραγωγικότητας και του κόστους εργασίας που χρησιμοποιήθηκε για την παραγωγική διαδικασία.

Σύνολο Αμοιβών Εργαζομένων/Απασχολούμενοι

ΜΚΕ= _____

ΑΕΠ/Απασχολούμενοι Μισθωτοί

Σε επίπεδο επιχείρησης το ΜΚΕ μετρείται στο νόμισμα της χώρας (π.χ. ευρώ) ανά μονάδα προϊόντος (π.χ. ένα μέτρο ύφασμα). Σε επίπεδο οικονομίας, ωστόσο, δεν υπάρχει ισοδύναμο του φυσικού προϊόντος και χρησιμοποιείται η προτιθέμενη αξία σε πραγματικές τιμές.

Το ΜΚΕ αυτό καθ' αυτό, όπως εξηγείται σε επόμενο τμήμα, δεν μπορεί να εκλαμβάνεται ως ένα αμιγές μέτρο της ανταγωνιστικότητας μιας οικονομίας αλλά αντικατοπτρίζει την επίδραση του κόστους παραγωγής στην ανταγωνιστικότητα. Πράγματι η διεθνής ανταγωνιστικότητα σε όρους ΜΚΕ, επηρεάζεται επίσης από τη συναλλαγματική ισοτιμία. Μια υποτίμηση του νομίσματος μπορεί να αντισταθμιστεί με χαμηλή παραγωγικότητα και υψηλά ημερομίσθια και μέσω της αύξησης των τιμών των εισαγόμενων προϊόντων.

Από τα παραπάνω γίνεται φανερό ότι χαμηλότερο σχετικό ΜΚΕ μπορεί να επιτευχθεί με :

- α. Μείωση του σχετικού κόστους εργασίας
- β. Αύξηση της σχετικής παραγωγικότητας και
- γ. Μείωση της πραγματικής συναλλαγματικής ισοτιμίας ή με ένα συνδυασμό των παραπάνω.

πηγή: <http://www.ifo.it>

Εκδόσεις: 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012

Αμοιβές και Κόστος Εργασίας

(ποσοστιαίες μεταβολές)

	2016	2017	2018	2019	2020*
Αμοιβές εξαρτημένης εργασίας ανά μισθωτό	-0,1	2,3	3,6	5,2	1,0
Παραγωγικότητα της εργασίας (ΑΕΠ/συνολική απασχόληση)	-0,7	-0,04	0,2	-0,1	-0,1
Κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος (σύνολο οικονομίας)	-0,3	0,6	1,1	1,3	0,4

*Προβλέψεις

Πηγή : Τράπεζα Ελλάδος

ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ

ΚΟΣΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ

..... το μεγάλο ερώτημα ;

Παραγωγικότητα-Κόστος Εργασίας- Ανταγωνιστικότητα

Ο όρος ανταγωνιστικότητα ανά χρησιμοποιείται πλεονεκτήματα δεν υπόκεινται ένας κοινός ορισμός και ένα κοινό μέτρο για την μέτρησή της. Η θεωρητική και εμπειρική ανάλυση διατηρούνται ότι η μακροοικονομική ανάπτυξη μιας οικονομίας στηρίζεται κυρίως στην παραγωγικότητα των συντελεστών παραγωγής που διαθέτει καθώς και στην κατάλληλη συναλλαγματική πολιτική που ακολουθείται. Η ανταγωνιστικότητα μπορεί να μετρηθεί τόσο σε όρους τιμής όσο και σε όρους ακτής τιμής. Οι δείκτες που εκτιμούν την ανταγωνιστικότητα ως προς τη τιμή είναι η παραγωγικότητα (οικονομική ή υφαντική), η πραγματική συναλλαγματική ισοτιμία και το σχετικό ανά μονάδα κόστος εργασίας. Η παραγωγικότητα της εργασίας είναι το περισσότερο συναντώμενο μέτρο και συχνά η πιο σημαντική εισροή στην παραγωγή. Η αύξηση της παραγωγικότητας μπορεί να οδηγήσει σε χαμηλότερο κόστος παραγωγής και συνεπώς σε χαμηλότερες τιμές προϊόντων και υπηρεσιών καθιστώντας τα πιο ανταγωνιστικά. Οι χαμηλότερες τιμές μπορεί να οδηγήσουν σε υψηλότερη ζήτηση προϊόντων στην εξωτερική και στην εσωτερική αγορά και αυτή με τη σειρά της σε περισσότερες θέσεις εργασίας. Ο δείκτης της πραγματικής συναλλαγματικής ισοτιμίας είναι η αξία του μετρούμενου νομίσματος έναντι ενός σταθερομένου δείκτη άλλων νομισμάτων (συνήθως σε όρους του μεριδίου ευρωζώνου).

Το σχετικό ανά μονάδα κόστος εργασίας, όπως συζητήθηκε σε προηγούμενα τμήματα, είναι ένας δείκτης του ανά μονάδα προϊόντος κόστους εργασίας για μια συγκεκριμένη χώρα διαμορφούμενο με το δείκτη ανά μονάδα κόστους εργασίας άλλων χωρών. Ο δείκτης αυτός είναι από τα πιο πλαίσιά χρησιμοποιούμενα μέσα για την ανάλυση της ανταγωνιστικότητας.

Μεταξύ των παραγόντων εκτός της τιμής, που επηρεάζουν την ανταγωνιστικότητα συμπεριλαμβάνονται η ποιότητα του προϊόντος, η αξιοπιστία των συναλλασσόμενων, οι υπηρεσίες που προσφέρονται κατά την παράδοση,

του προϊόντος καθώς και μετά την πώληση αυτού κ.α. Έτοιμα που αναφέρονται στις διαφορές και τη σημασία των παραγόντων που επηρεάζουν την ανταγωνιστικότητα εκτός της τιμής, είναι πολύ επάνω επειδή είναι δύσκολο να προσεκοποιηθούν. Παράγοντες όπως η αξιοπιστία του προϊόντος, η ποιότητα αυτού, το σχέδιο και η εξυπηρέτηση είναι πιθανόν όλοι να εξαρτώνται σημαντικά από το επίπεδο των επενδύσεων, της καινοτομίας, των δεξιοτήτων κ.α. που επικρατούν σε μια οικονομία.

Από τα παραπάνω συμπεραίνεται ότι είναι πολύ δύσκολο να επιτευχθεί αν η τιμή ή οι παράγοντες εκτός αυτής είναι περισσότερο σημαντικοί για την ανταγωνιστικότητα ενός προϊόντος. Πράγματι είναι πιθανό να είναι ένας συνδυασμός των δύο αν και στην πράξη είναι δύσκολο να ξεχωρίσεις τις επιπτώσεις του καθενός. Χαμηλά επίπεδα επενδύσεων ίσως οδηγούν σε χαμηλή παραγωγικότητα και υψηλό ανά μονάδα κόστος εργασίας. Ίσως επίσης να οδηγούν σε χαμηλή ποιότητα προϊόντος. Εναλλακτικά, άκαμπτα επίπεδα ποιότητας, παράδοσης και έλεγχου ίσως να ανεβάζουν το συνολικό κόστος παραγωγής. Μια υπερτιμημένη ισοτιμία του ευρώ προκαλεί τις κοινοτικές επιχειρήσεις να τραβούν σε μειώσεις των τιμών των προϊόντων τους προκειμένου να αντισταθμίσουν τις υψηλές αξίες στα εξωτερικά. Αυτό θα μειώσει το περιθώριο κέρδους. Στη περίπτωση αυτή θα έχουν λιγότερα κέρδη που θα παραμείνουν στην επιχείρηση και λιγότερα κεφάλαια διαθέσιμα για επενδύσεις.

Εν κατακλείδι, η ανταγωνιστικότητα στηρίζεται στις τιμές των προϊόντων και υπηρεσιών χρησιμοποιώντας το ΜΚΕ ως ένα έμμεσο τρόπο εκτίμησης των τιμών με την παραδοχή ότι η σχέση μεταξύ ΜΚΕ και τιμών παραμένει σταθερή σε όλες τις χώρες και διαχρονικά. Ωστόσο, μεταβολές στους άλλους παράγοντες όπως η ποιότητα, η αξιοπιστία κ.α. ίσως εξασθενούν τη σχέση μεταξύ ΜΚΕ και τιμών.

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ
ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ

Εισαγωγικές έννοιες

Κάθε οικονομία έχει ένα ορισμένο μέγεθος πληθυσμού. Τον πληθυσμό αυτόν τον διακρίνουμε σε οικονομικά ενεργό και σε μη οικονομικά ενεργό. Ο οικονομικά ενεργός πληθυσμός αποτελεί το εργατικό δυναμικό της οικονομίας και περιλαμβάνει τα άτομα εκείνα τα οποία είναι ικανά προς εργασία και ταυτόχρονα θέλουν να εργαστούν. Το εργατικό δυναμικό με τη σειρά του διακρίνεται σε αυτούς που εργάζονται, τους απασχολούμενους, και σε αυτούς που δεν εργάζονται, τους άνεργους. Τα άτομα εκείνα τα οποία δεν μπορούν να εργαστούν, για παράδειγμα, μικρά παιδιά, ηλικιωμένοι, ασθενείς, στρατιώτες κ.α. δεν ανήκουν στο εργατικό δυναμικό της οικονομίας.

Το μέγεθος του εργατικού δυναμικού μιας οικονομίας εξαρτάται από πλήθος παραγόντων όπως :

- η πολιτική σε θέματα συνταξιοδότησης
- η προώθηση της μερικής και προσωρινής απασχόλησης
- η εξέλιξη της δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης
- η εξέλιξη της στρατιωτικής θητείας
- το επίπεδο οικονομικής δραστηριότητας (ανθηρή οικονομία ή οικονομία σε ύφεση)

Ένας σημαντικός δείκτης για την οικονομία και την κοινωνία είναι ο δείκτης συμμετοχής του πληθυσμού στο εργατικό δυναμικό της οικονομίας. Ο δείκτης αυτός προσδιορίζει τις παραγωγικές δυνατότητες της οικονομίας και κατ' επέκταση το εισόδημα που δημιουργείται για την κοινωνία.

ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ

- Το εργατικό δυναμικό αποτελείται από όσους μπορούν και θέλουν να συμμετάσχουν στην παραγωγική διαδικασία

- Οικονομικά ενεργός Πληθυσμός

Απασχολούμενοι + Άνεργοι
Μισθωτοί + Εργοδότες + Ελεύθεροι
Επαγγελματίες + Αγρότες + Εισοδηματίες

- Μη Οικονομικά ενεργός Πληθυσμός

Συνταξιούχοι + Βαριά ανάπηροι +
Νοικοκυρές + Νέοι που σπουδάζουν +
Εισοδηματίες που δεν εργάζονται

- Δείκτης Συμμετοχής στο Εργατικό Δυναμικό(L) $L = \frac{\text{Εργατικό Δυναμικό}}{\text{Πληθυσμός ηλικίας 15-65}}$

ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ

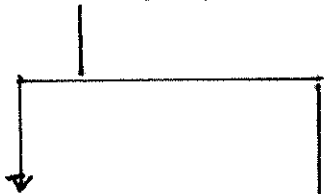
ΗΛΙΚΙΕΣ 14-65

A

Οικονομικά

Ενεργός Πληθυσμός

(Εργατικό Δυναμικό)



Απασχολούμενοι

Άνεργοι

B

Οικονομικά

Μη Ενεργός Πληθυσμός

Η ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ ΑΡΙΘΜΟΥΣ
(υποθετικό παράδειγμα)

ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ	5000
ΑΝΕΡΓΟΙ	500
ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ	5500
ΜΗ-ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ	3000
ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ (14-65)	8500

ΡΥΘΜΟΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ: $\text{ΑΝΕΡΓΟΙ} / \text{ΕΡΓΑΤ. ΔΥΝΑΜΙΚΟ} = 500 / 5500 \times 100 = 9.0 \%$

ΡΥΘΜΟΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ : $\text{ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ} / \text{ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ (14-65)}$

$$5500 / 8500 = 64,7\%$$

Πληθυσμός ηλικίας 15 ετών και άνω, κατά κατάσταση απασχόλησης (σε χιλ.)

2008	9.435,1	53,0	4.610,5	92,3	387,9	7,8
2009	9.431,1	53,4	4.556,0	90,4	484,7	9,6
2010	9.399,4	53,5	4.389,8	87,3	639,4	12,7
2011	9.372,9	52,7	4.054,4	82,2	881,8	17,9
2012	9.344,8	52,3	3.895,0	75,6	1.195,1	24,4
2013	9.309,5	52,1	3.513,2	72,5	1.330,4	27,5
2014	9.282,1	51,8	3.336,3	73,5	1.274,4	26,3
2015	9.246,6	52,0	3.610,7	75,1	1.197,0	24,9
α' τρίμ. 2016	9.226,3	52,0	3.606,3	74,1	1.195,1	24,9
β' τρίμ. 2016	9.217,2	52,2	3.702,6	76,9	1.112,1	23,1
γ' τρίμ. 2016	9.208,3	52,4	3.736,7	77,4	1.092,6	22,6
δ' τρίμ. 2016	9.199,4	51,9	3.648,6	76,4	1.124,0	23,6
2016	9.212,8	52,1	3.673,6	76,5	1.130,9	23,5
α' τρίμ. 2017	9.190,7	51,9	3.659,3	76,7	1.114,7	23,3
β' τρίμ. 2017	9.181,4	52,4	3.791,4	78,9	1.016,6	21,1
γ' τρίμ. 2017	9.172,3	52,3	3.823,7	78,8	970,1	20,2
δ' τρίμ. 2017	9.163,3	51,8	3.736,3	78,8	1.006,8	21,2
2017	9.176,9	52,1	3.752,7	78,6	1.027,1	21,5
α' τρίμ. 2018	9.154,0	51,6	3.723,8	78,8	1.001,2	21,2
β' τρίμ. 2018	9.144,7	52,1	3.890,4	81,0	908,0	19,0
γ' τρίμ. 2018	9.135,5	52,2	3.894,2	81,7	871,8	18,3
δ' τρίμ. 2018	9.126,4	51,7	3.833,7	81,3	881,1	18,7
2018	9.140,2	51,9	3.828,0	80,7	915,0	19,3
α' τρίμ. 2019	9.117,3	51,8	3.814,0	80,8	907,1	19,2
β' τρίμ. 2019	9.108,0	52,3	3.936,4	83,1	825,0	16,9
γ' τρίμ. 2019	9.089,9	52,2	3.971,9	83,6	777,0	16,4
δ' τρίμ. 2019	9.089,9	51,6	3.901,8	83,2	786,4	16,8
2019	9.103,5	52,0	3.911,0	82,7	818,9	17,3
α' τρίμ. 2020	9.083,8	50,6	3.832,6	83,8	745,1	16,2

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ. Έρευνα Εργατικού Δυναμικού

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7)

- (1) Περίοδος αναφοράς
- (2) Γενικό Σύνολο
- (3) Ποσοστό (%) του Πληθυσμού
- (4) Απασχολούμενοι
- (5) Ποσοστό (%) του Εργατικού Δυναμικού
- (6) Άνεργοι
- (7) Ποσοστό (%) του Εργατικού Δυναμικού

ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

1. Πλήρης Μακρόχρονη Απασχόληση
2. Απασχόληση Μειωμένου Ωραρίου
3. Κατανομή Εργασίας Μεταξύ Δυο Εργαζομένων (job sharing)
4. Συμβόλαια Ετησίων Ωρών
5. Τηλεργασία
6. Ελαστικότητα Έργου

ΔΥΣΚΑΜΨΙΕΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.Ελάχιστο ημερομίσθιο

2.Ελλειψη Επαγγελματικής και Γεωγραφικής
Κινητικότητας

4.Φορολογικές Επιβαρύνσεις

5.Δύναμη των Εργατικών Συνδικάτων

6.Ακαμψίες στις Αγορές Προϊόντων

7.Προστασία της Απασχόλησης από τη Νομοθεσία

- Προσλήψεις-Απολύσεις
- Ώρες απασχόλησης
- Αναγκαστικές τοποθετήσεις
- Ομαδικές απολύσεις
- Υπερωριακή απασχόληση
- Αποζημιώσεις

ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ
ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΚΥΡΙΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. Ευελιξία στην πληρωμή των εργαζομένων
2. Ευκολία και Κόστος στην Πρόσληψη-Απόλυση Εργαζομένων
3. Δυνατότητα να Δίδονται Εργασίες εκτός της Επιχείρησης (subcontracting)
4. Λειτουργική Ευελιξία (μετακίνηση εργαζομένων)
5. Ευελιξία στον Αριθμό και Διευθέτηση των Ωρών Εργασίας
6. Ευελιξία στα Συμβόλαια
7. Ευελιξία στο Μήκος της Εργατικής Ζωής
8. Ευελιξία στον Τόπο Εργασίας (τηλεργασία)

ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- Ικανότητα προσαρμογής
- Δεν αφορά μόνον τον παράγοντα εργασία
(επιχείρηση , κλάδο , εθνική οικονομία , τεχνολογία , θεσμοί ,
πολιτική , κ.α)
- Βασίζεται στο μοντέλο της μισθωτής
εξαρτώμενης εργασίας , αλλά τουλάχιστο μια
παράμετρος, όπως
 - το ωράριο
 - η διάρκεια σύμβασης
 - ο τρόπος παροχής υπηρεσιών
- Προέκυψε , εξαιτίας της
 1. παγκόσμιας οικονομικής κρίσης
 2. της τεχνολογικής προόδου
 3. της ριζικής μεταβολής της σύνθεσης του
ανθρώπινου δυναμικού :
 - α. μείωση της παραγωγικότητας
 - β. αύξηση της ανεργίας

Η ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΣΧΕΤΙΖΕΤΑΙ

Με:

1. Νομοθεσία : π.χ ευχέρεια απολύσεων
2. Μέτρα προστασίας κατά της ανεργίας :επίπεδο και διάρκεια των επιδομάτων ανεργίας
- 3.Διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου και ρύθμιση του ορίου και της αμοιβής των υπερωριών
- 4,Νομοθεσία περί κατώτατων μισθών και εισοδηματικής πολιτικής
- 5.Δύναμη των εργατικών συνδικάτων
- 6.Προστασία των εργαζομένων στο χώρο της παραγωγής :π.χ γονικές παροχές .
- 7.Εκπαίδευση-κατάρτιση
- 8.Μη μισθολογικό κόστος,π.χ συνταξοδοτικά δικαιώματα

ΕΥΕΛΙΞΙΑ

Αναφέρεται

- στο ΜΕΓΕΘΟΣ της απασχόλησης
(απελευθέρωση/διευκόλυνση απολύσεων)
- στο ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ της Απασχόλησης
(μερική, προσωρινή, δανεισμός κλπ)
- στον ΕΡΓΑΣΙΜΟ ΧΡΟΝΟ (ελαστικά ωράρια κλπ)
- στη Διαμόρφωση ΑΜΟΙΒΩΝ

ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΑΜΟΙΒΩΝ

- α. ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ των μισθών στις εξελίξεις των βασικών οικονομικών μεγεθών :
- Οικονομική συγκυρία
 - Ανεργία
 - Παραγωγικότητα
 - Τιμάριθμος
- β. ΜΕΤΑΒΟΛΗ των μισθών ανάλογα με την εξέλιξη
- του Κόστους Παραγωγής
 - των Αποτελεσμάτων της Επιχείρησης

ΑΡΙΘΜΗΤΙΚΗ ΕΥΕΛΙΞΙΑ (αριθμός εργαζομένων)

Προσαρμογή του Επιπέδου Απασχόλησης ανάλογα

Με :

- Κυκλικές Διακυμάνσεις
- Διαρθρωτικές Μεταβολές της Ανεργίας
- Τεχνολογικές Μεταβολές

Στόχος

Η αριθμητική Προσαρμογή του προσωπικού ανάλογα
με τις Ανάγκες της Επιχείρησης

Μορφές

- Συμβάσεις Ορισμένου Χρόνου
- Ενοικίαση Εργαζομένων
- Περιστασιακή Απασχόληση
- Μερική Απασχόληση

ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΣΤΟ ΧΡΟΝΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (πόσες ώρες)

Δεν Μεταβάλλεται ο ΑΡΙΘΜΟΣ των Εργαζομένων

Αλλά

Η ΔΙΑΡΚΕΙΑ της Παρεχόμενης Εργασίας

Μορφές

Υπερωριακή Εργασία

Κυκλικά Ωράρια

Κυμαινόμενα Ωράρια

Βάρδιες

Μερική Απασχόληση

Εξατομικευμένη Απασχόληση

ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ: ΘΕΤΙΚΕΣ ΠΛΕΥΡΕΣ

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ

- Επιλογή Τόπου Εγκατάστασης
- Έμμεσα Οικονομικά Οφέλη
- Οικογενειακά & Ψυχολογικά Οφέλη

ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ

- Αυξημένη Παραγωγικότητα
- Αυξημένη Ποιότητα Εργασίας
- Βελτιωμένη Αποδοτικότητα Κεφαλαίου
- Καλύτερη Μέτρηση Παραγωγικότητας

ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ

- Περιορισμός της Ατμοσφαιρικής Ρύπανσης & Κυκλοφοριακού
- Αλλαγής της Δομής της Σύγχρονης Πόλης Χωροταξικά
- Ανάπτυξη Υπαίθρου & Περιορισμός Αστυφιλία

ΤΗΛΕΡΓΑΣΙΑ: ΑΡΝΗΤΙΚΕΣ ΠΛΕΥΡΕΣ

- Κατάργηση Θέσεων Εργασίας
- Απομόνωση του Ατόμου με Κίνδυνο τη Διάλυση του Κοινωνικού Ιστού
- Αποδυνάμωση της Συλλογικής Επαγγελματικής Δράσης
- Περιορισμός του Ομαδικού Πνεύματος & Συνεργασίας
- Πρόβλημα Διαχείρισης & Συντονισμού ενός Διάσπαρτου Προσωπικού, Έλλειψη Επικοινωνίας

ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΜΕ ΑΣΦΑΛΕΙΑ

- Προέρχεται από τη Δανία
- ΕΕ : Αρχισε να την συζητάει το 2007
- Συνδυάζει τρεις παράγοντες
 - Εύκαμτη αγορά εργασίας
 - Γενναιόδωρα επιδόματα ανεργίας-Προστασία επιπέδου ζωής και εισοδήματος
 - Ενθαρρύνει και βοηθάει τους ανέργους να βρουν απασχόληση

ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΜΕ ΑΣΦΑΛΕΙΑ

Συνδυάζει τρεις παράγοντες

- εύκαμπτη αγορά εργασίας
- γεναιόδωρα επιδόματα ανεργίας-προστασία επιπέδου ζωής
- ενθαρρύνει και βοηθάει τους ανέργους να βρουν απασχόληση

Πέραν από την εγγύηση της διατήρησης μιας θέσης, ασφάλεια σημαίνει :

- Εφοδιασμό των ατόμων με δεξιότητες
- Χορήγηση κατάλληλων παροχών ανεργίας
- Περισσότερες δυνατότητες κατάρτισης

Η ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΜΕ ΑΣΦΑΛΕΙΑ

Περιλαμβάνει τέσσερα στοιχεία πολιτικής που δημιουργούν ένα ισόρροπο σύνολο :

- Ευέλικτες και ασφαλείς συμβατικές ρυθμίσεις
- Σφαιρικές στρατηγικές δια βίου μάθησης
- Αποτελεσματικές και ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας
- Σύγχρονα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης

Μετατροπές συμβάσεων πλήρους εργασίας σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης (2009-2018)

Έτος	Μετατροπή σύμβασης πλήρους εργασίας σε:						Συμμετοχή εκ περιτρο- πής στο σύ- νολο μετα- βολών (%)
	Μερική απασχόληση	Εκ περιτρο- πής με σύμ- φωνη γνώμη του εργαζό- μενου	Εκ περιτροπής με μονομερή γνώμη του ερ- γοδότη	Σύνολο εκ περιτροπής	Γενικό σύνολο μετατροπών		
2018	36.795	12.230	3.808	16.038	52.833	30	
2017	35.189	12.629	5.663	18.292	53.481	34	
2016	32.600	13.211	5.451	18.662	51.262	36	
2015	30.928	15.641	10.682	26.323	57.251	46	
2014	25.488	12.405	7.896	20.301	45.789	44	
2013	28.410	14.258	15.386	29.644	58.054	51	
2012	49.640	21.478	13.372	34.850	84.490	41	
2011	32.420	19.128	7.414	26.542	58.962	45	
2010	18.713	6.527	1.013	7.540	26.253	29	
2009	12.219	4.146	612	4.758	16.977	28	
Απόκλιση 2009-2018	24.576	8.084	3.196	11.280	35.856		
Απόκλιση 2009-2018 (%)	201,13	194,98	522,22	237,07	211,20		
Απόκλιση 2017-2018	1.606	-399	-1.855	-2.254	-648		
Απόκλιση 2017-2018 (%)	4,56	-3,16	-32,76	-12,32	-1,21		

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ (επεξεργασία ΙΝΕ ΓΣΕΕ)

Νέες προσλήψεις ανά μορφή σύμβασης/απασχόλησης (2009-2018)

Έτος	Νέες προσλήψεις - Συμβάσεις					Ποσοστό (%) ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ Μορφών εργασίας επί του συνόλου
	Πλήρης εργασία	Μερική εργασία	Εκ περιτροπής εργασία	Γενικό σύνολο νέων προσλήψεων	Σύνολο μερικής και εκ περιτροπής εργασίας	
2018	1.218.566	1.110.239	340.118	2.668.923	1.450.357	54,3
2017	1.083.418	981.758	335.222	2.400.398	1.316.980	54,9
2016	969.965	859.439	313.570	2.142.974	1.173.009	54,7
2015	805.064	677.521	326.967	1.809.552	1.004.488	55,5
2014	775.221	566.373	224.545	1.566.139	790.918	50,5
2013	593.337	412.019	101.868	1.107.224	513.887	46,4
2012	375.843	241.985	66.615	684.443	308.600	45,1
2011	460.706	233.558	68.300	762.564	301.858	39,6
2010	586.281	228.994	60.677	875.952	289.671	33,1
2009	746.911	157.738	40.489	945.138	198.227	21,0
Απόκλιση 2009-2018	471.655	952.501	299.629	1.723.785	1.252.130	72,6
Απόκλιση 2009-2018 (%)	63,15	603,85	740,03	182,38	631,66	
Απόκλιση 2017-2018	135.148	128.481	4.896	268.525	133.377	49,7
Απόκλιση 2017-2018 (%)	12,47	13,09	1,46	11,19	10,13	

ΑΝΕΡΓΙΑ

ΑΝΕΡΓΙΑ

$$\text{Ποσοστό Ανεργίας} = \frac{\text{Αριθμός Ανέργων}}{\text{Ανθρώπινο Δυναμικό}} \times 100$$

Κατάταξη Ανέργων :

- Βραχυπρόθεσμα άνεργοι (έως 6 μήνες)
- Μεσοπρόθεσμα άνεργοι (6-12 μήνες)
- Μακροχρόνια άνεργοι (πάνω από 12 μήνες)

Συνέπειες της Ανεργίας

A. Οικονομικές

- Αναξιοποίητοι παραγωγικοί πόροι (απώλεια προϊόντος)
- Απώλεια εισοδήματος
- Επιβάρυνση του προϋπολογισμού (επιδόματα)

B. Κοινωνικές

- Μείωση της κοινωνικής θέσης
- Προβλήματα αυτοσεβασμού
- Οικογενειακές τριβές
- Αύξηση της εγκληματικότητας

ΓΙΑΤΙ ΘΑ ΥΠΑΡΧΕΙ ΠΑΝΤΑ ΑΝΕΡΓΙΑ;

1. Νομοθεσία για τα Κατώτατα Ημερομίσθια
2. Μονοπωλιακή Δύναμη των Εργατικών Σωματείων
3. Θεωρία των Μισθών Αποδοτικότητας (Υψηλοί Μισθοί)
 - Βελτίωση της υγείας των εργαζομένων
 - Μείωση της εναλλαχής των εργαζομένων
 - Αύξηση της προσπάθειας και της ποιότητας της εργασίας
4. Αναζήτηση εργασίας

ΜΕΤΡΗΣΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

- 1. Ατομα που ζητούν το επίπεδο ανεργίας (ΟΑΕΔ)**
- 2. Έρευνες εργατικού δυναμικού (ΕΛΣΤΑΤ)**

ΑΙΤΙΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Οικονομική Κρίση

Απουσία Σύνδεσης Εκπαίδευσης-Πραγωγής

Μείωση Επενδύσεων-Ανταγωνισμού

Κατάργηση Παραδοσιακών Επαγγελμάτων

Τεχνολογική Ανάπτυξη

**Μετεγκατάσταση Ελληνικών Επιχειρήσεων στο
Εξωτερικό**

ΤΡΟΠΟΙ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Επιχειρηματικότητα

Καλύτερη Οργάνωση της Αγοράς Εργασίας

Επανεκπαίδευση Εργατικού Δυναμικού

Παροχή Πληροφόρησης

Ενίσχυση της Συνολικής Ζήτησης

ΜΟΡΦΕΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

1. ΔΙΑΡΘΡΩΤΙΚΗ ΑΝΕΡΓΙΑ
2. ΑΝΕΡΓΙΑ ΤΡΙΒΗΣ
3. ΑΝΕΡΓΙΑ ΑΝΕΠΑΡΚΟΥΣ ΖΗΤΗΣΗΣ
(ΚΥΚΛΙΚΗ ΑΝΕΡΓΙΑ)
4. ΕΠΟΧΙΑΚΗ ΑΝΕΡΓΙΑ
5. ΚΛΑΣΙΚΗ ΑΝΕΡΓΙΑ

Ποσοστό Ανεργίας - Σύνολο Πληθυσμού

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2020/19	2019/18
Αυστρία	5,7	6,0	5,5	4,9	4,5	5,4	0,9	-0,4
Βέλγιο	8,5	7,8	7,1	6,0	5,4	5,6	0,2	-0,6
Βουλγαρία	9,2	7,6	6,2	5,2	4,2	5,1	0,9	-1,0
Γαλλία	10,4	10,1	9,4	9,0	8,4	8,0	-0,4	-0,6
Γερμανία	4,6	4,1	3,8	3,4	3,1	3,8	0,7	-0,3
Δανία	6,3	6,0	5,8	5,1	5,0	5,6	0,6	-0,1
Δημοκρατία της Τσεχίας	5,1	4,0	2,9	2,2	2,0	2,6	0,6	-0,2
ΕΕ 27	10,0	9,1	8,1	7,2	6,7	7,1	0,4	-0,5
Ελλάδα	24,9	23,6	21,5	19,3	17,3	16,3	-1,0	-2,0
Εσθονία	6,2	6,8	5,8	5,4	4,4	6,8	2,4	-1,0
Ευρωζώνη	10,8	10,0	9,0	8,1	7,5	7,8	0,3	-0,6
Ιρλανδία	10,0	8,4	6,7	5,8	5,0	5,7	0,7	-0,8
Ισπανία	22,1	19,6	17,2	15,3	14,1	15,5	1,4	-1,2
Ιταλία	11,9	11,7	11,2	10,6	10,0	9,2	-0,8	-0,6
Κροατία	16,2	13,1	11,2	8,5	6,6	7,5	0,9	-1,9
Κύπρος	15,0	13,0	11,1	8,4	7,1	7,6	0,5	-1,3
Λετονία	9,9	9,6	8,7	7,4	6,3	8,1	1,8	-1,1
Λιθουανία	9,1	7,9	7,1	6,2	6,3	8,5	2,2	0,1
Λουξεμβούργο	6,7	6,3	5,5	5,6	5,6	6,8	1,2	0,0
Μάλτα	5,4	4,7	4,0	3,7	3,6	4,3	0,7	-0,1
Ολλανδία	6,9	6,0	4,9	3,8	3,4	3,8	0,4	-0,4
Ουγγαρία	6,8	5,1	4,2	3,7	3,4	4,3	0,9	-0,3
Πολωνία	7,5	6,2	4,9	3,9	3,3	3,2	-0,1	-0,6
Πορτογαλία	12,6	11,2	9,0	7,1	6,5	6,9	0,4	-0,6
Ρουμανία	6,8	5,9	4,9	4,2	3,9	5,0	1,1	-0,3
Σλοβακία	11,5	9,7	8,1	6,5	5,8	6,7	0,9	-0,7
Σλοβενία	9,0	8,0	6,6	5,1	4,5	5,0	0,5	-0,6
Σουηδία	7,4	7,0	6,7	6,4	6,8	8,3	1,5	0,4
Φινλανδία	9,4	8,8	8,6	7,4	6,7	7,8	1,1	-0,7

Ποσοστό ανεργίας στους νέους 15 έως 24 ετών

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2020/19	2019/18
Αυστρία	10,6	11,2	9,8	9,4	8,5	10,5	2,0	-0,9
Βέλγιο	22,1	20,1	19,3	15,8	14,2	15,3	1,1	-1,6
Βουλγαρία	21,6	17,2	12,9	12,7	8,9	14,2	5,3	-3,8
Γαλλία	24,7	24,5	22,1	20,8	19,5	20,2	0,7	-1,3
Γερμανία	7,2	7,1	6,8	6,2	5,8	7,5	1,7	-0,4
Δανία	12,2	12,2	12,4	10,5	10,1	11,6	1,5	-0,4
Δημοκρατία της Τσεχίας	12,6	10,5	7,9	6,7	5,6	8,0	2,4	-1,1
ΕΕ 27	21,7	20,0	17,9	16,0	15,0	16,8	1,8	-1,0
→ Ελλάδα	49,8	47,3	43,6	39,9	35,2	35,0	-0,2	-4,7
Εσθονία	13,1	13,4	12,1	11,8	11,1	17,9	6,8	-0,7
Ευρωζώνη	22,2	20,8	18,6	16,8	15,6	17,4	1,8	-1,2
Ιρλανδία	20,2	16,8	14,4	13,8	12,5	15,3	2,8	-1,3
Ισπανία	48,3	44,4	38,6	34,3	32,5	38,3	5,8	-1,8
Ιταλία	40,3	37,8	34,7	32,2	29,2	29,4	0,2	-3,0
Κροατία	42,3	31,3	27,4	23,7	16,6	21,1	4,5	-7,1
Κύπρος	32,8	29,1	24,7	20,2	16,6	18,2	1,6	-3,6
Λετονία	16,3	17,3	17,0	12,2	12,4	14,9	2,5	0,2
Λιθουανία	16,3	14,5	13,3	11,1	11,9	19,6	7,7	0,8
Λουξεμβούργο	17,3	18,9	15,4	14,2	17,0	23,2	6,2	2,8
Μάλτα	11,6	10,7	10,6	9,1	9,3	10,7	1,4	0,2
Ολλανδία	11,3	10,8	8,9	7,2	6,7	9,1	2,4	-0,5
Ουγγαρία	17,3	12,9	10,7	10,2	11,4	12,8	1,4	1,2
Πολωνία	20,8	17,7	14,8	11,7	9,9	10,8	0,9	-1,8
Πορτογαλία	32,0	28,0	23,9	20,3	18,3	22,6	4,3	-2,0
Ρουμανία	21,7	20,6	18,3	16,2	16,8	17,3	0,5	0,6
Σλοβακία	26,5	22,2	18,9	14,9	16,1	19,3	3,2	1,2
Σλοβενία	16,3	15,2	11,2	8,8	8,1	14,2	6,1	-0,7
Σουηδία	20,4	18,9	17,9	17,4	20,1	23,9	3,8	2,7
Φινλανδία	22,4	20,1	20,1	17,0	17,2	21,4	4,2	0,2

Ποσοστό Μακροχρόνιας Ανεργίας(*)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2020/19	2019/18
Αυστρία	29,2	32,3	33,4	28,9	25,1	24,5	-0,6	-3,8
Βέλγιο	51,7	51,6	48,6	48,7	43,5	41,6	-1,9	-5,2
Βουλγαρία	61,2	59,1	55	58,4	56,6	45	-11,6	-1,8
Γαλλία	43,9	45,4	45,1	41,6	40	36,5	-3,5	-1,6
Γερμανία	43,6	40,8	41,7	40,9	37,8	29,6	-8,2	-3,1
Δανία	25,7	20,4	20,5	19,1	16,4	16,4	0	-2,7
Δημοκρατία της Τσεχίας	47,3	42,1	35	30,5	30	22,1	-7,9	-0,5
ΕΕ 27	49,6	48	46,3	44,4	41,4	35,4	-6	-3
→ Ελλάδα	73,1	72	72,8	70,3	70,1	66,5	-3,6	-0,2
Εσθονία	38,3	31,6	33,5	24,9	20	17,1	-2,9	-4,9
Ευρωζώνη	51,1	49,7	48,5	46,4	43,5	37,5	-6	-2,9
Ιρλανδία	53,6	50,5	44,9	36,3	32,1	23,6	-8,5	-4,2
Ισπανία	51,6	48,4	44,5	41,7	37,8	32,1	-5,7	-3,9
Ιταλία	58,1	57,4	57,8	58,1	56	51,5	-4,5	-2,1
Κροατία	63,1	50,7	41	40,2	35,8	28,1	-7,7	-4,4
Κύπρος	45,6	44,4	40,6	31,7	29,1	28,1	-1	-2,6
Λετονία	45,3	41,4	37,6	41,6	38	27,3	-10,7	-3,6
Λιθουανία	42,9	38,3	37,6	32,2	30,6	29	-1,6	-1,6
Λουξεμβούργο	28,4	34,8	38,1	24,7	22,8	25,5	2,7	-1,9
Μάλτα	50,1	50,5	50,8	48,1	25,1	25,5	0,4	-23
Ολλανδία	42,9	41,5	39,5	36,6	30,3	23,2	-7,1	-6,3
Ουγγαρία	45,6	46,5	40,4	38,5	31,9	26,2	-5,7	-6,6
Πολωνία	39,3	35	31	26,9	21,6	20	-1,6	-5,3
Πορτογαλία	57,4	55,4	49,9	43,7	42,6	33,3	-9,3	-1,1
Ρουμανία	43,9	50	41,4	44,1	42,4	29,9	-12,5	-1,7
Σλοβακία	65,8	60,2	62,4	61,8	58,2	47,8	-10,4	-3,6
Σλοβενία	52,3	53,3	47,5	42,9	43	38,8	-4,2	0,1
Σουηδία	19,6	18,3	18,5	17,2	13,7	13,9	0,2	-3,5
Φινλανδία	24,4	25,7	24,2	21,8	17,6	15,4	-2,2	-4,2

(*) % ανέργων για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των 12 μηνών στο σύνολο των ανέργων

ΜΕΙΩΣΗ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΚΟΣΤΟΥΣ - ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ

1. Επενδύσεις για το υπάρχον δυναμικό (εκπαίδευση κ.λπ.)

2. Κόστος επιμόρφωσης των νέων απασχολουμένων

3. Κόστος αποζημίωσης απολυομένων

4. Απώλεια τεχνογνωσίας

5. Τρωθέν κύρος της επιχείρησης

6. Ανασφάλεια των υπολοίπων εργαζομένων

Πλευρά της Προσφοράς

- Αντικατάσταση εργασίας με φθηνότερες εισροές
- Ορθολογική λειτουργία των επιχειρήσεων
- Περισσότερο ευέλικτη αγορά εργασίας
- Μεγαλύτερη προσαρμοστικότητα στις αλλαγές
- Βελτίωση εργατικών ειδικοτήτων και δεξιοτήτων

Φυσικό Ποσοστό Ανεργίας

Προσδιορίζεται από:

1. Νομοθεσία
 - α) συλλογικές συμβάσεις
 - β) κατώτατα ημερομίσθια
 - γ) προσλήψεις - απολύσεις
2. Μέγεθος και Σύστημα Επιδομάτων
3. Αποτελεσματικότητα Σύζευξης της Προσφοράς με ζήτηση για εργασία
4. Επάρκεια Προγραμμάτων Κατάρτισης και Δια Βίου παιδεία
5. Παράγοντες που επηρεάζουν τον βαθμό ευελιξίας αγοράς εργασίας

**ΜΕΤΡΑ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ
ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ**

ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

1. Μακροοικονομικές πολιτικές

- i. Keynesian Economics: Ζήτηση \uparrow \rightarrow Προϊόν \uparrow \rightarrow Απασχόληση \uparrow

2. Οικονομικά της Προσφοράς

- i. Μείωση της φορολογίας.
- ii. Εξάλειψη δυσκαμψιών στην αγορά εργασίας.
- iii. Απελευθέρωση εμπορίου.

3. Η Ανάπτυξη να γίνει περισσότερο Εντάσεως Εργασίας

- i. Συγκράτηση έμμεσου κόστους εργασίας.
- ii. Μείωση συντελεστών φορολογίας εισοδήματος.
- iii. Μείωση της δύναμης των εργατικών συνδικάτων.
- iv. Εξάλειψη των μεροληπιών εναντίον εργασίας στη δομή των βιομηχανικών κινήτρων.
- v. Κίνητρα για τους εργαζόμενους.
- vi. Κίνητρα για τους εργοδότες.

4. Ενεργητικά Μέτρα

- i. Βελτίωση ροής πληροφοριών για κενές θέσεις εργασίας.
- ii. Εκπαίδευση – Επιμόρφωση \rightarrow Βελτίωση κίνητρου και δεξιοτήτων.
- iii. Άμεση δημιουργία θέσεων εργασίας: δημόσια έργα, ειδικά επιδόματα εργασίας στον ιδιωτικό τομέα.

Πολιτικές Καταπολέμησης Ανεργίας

A) Ανεργία Τριβής

Πληροφόρηση για



Κενές θέσεις εργασίας

Απαραίτητες δεξιότητες

Εναρμόνιση (ταίριασμα): εργαζομένων-εργοδοτών

B) ΔΙΑΡΘΡΩΤΙΚΗ ΑΝΕΡΓΙΑ

1. Εκπαιδευτικά Επιδόματα
2. Ίσες Ευκαιρίες για όλους
3. Εκπαίδευση και Επιμόρφωση
4. Εργασία στο Δημόσιο Τομέα
5. Άμεση Επιδότηση Ημερομισθίων - Φορολογική Πίστωση (tax credit)
6. Προειδοποίηση Απόλυσης

Γ) Ανεργία Ανεπαρκούς Ζήτησης

1. Δημοσιονομική Πολιτική (Φόροι - Δαπάνες)
2. Νομισματική Πολιτική (Προσφορά χρήματος - επιτόκια)
3. Πολιτικές Οικονομικών της Προσφοράς (εξάλειψη δυσκαμψιών - απελευθέρωση εμπορίου)
4. Εργασία στο Δημόσιο Τομέα
5. Επιδότηση Ημερομισθίων με Φορολογική Πίστωση 101