



**ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΑΝΟΙΚΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ**

Πρόγραμμα Σπουδών: ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ

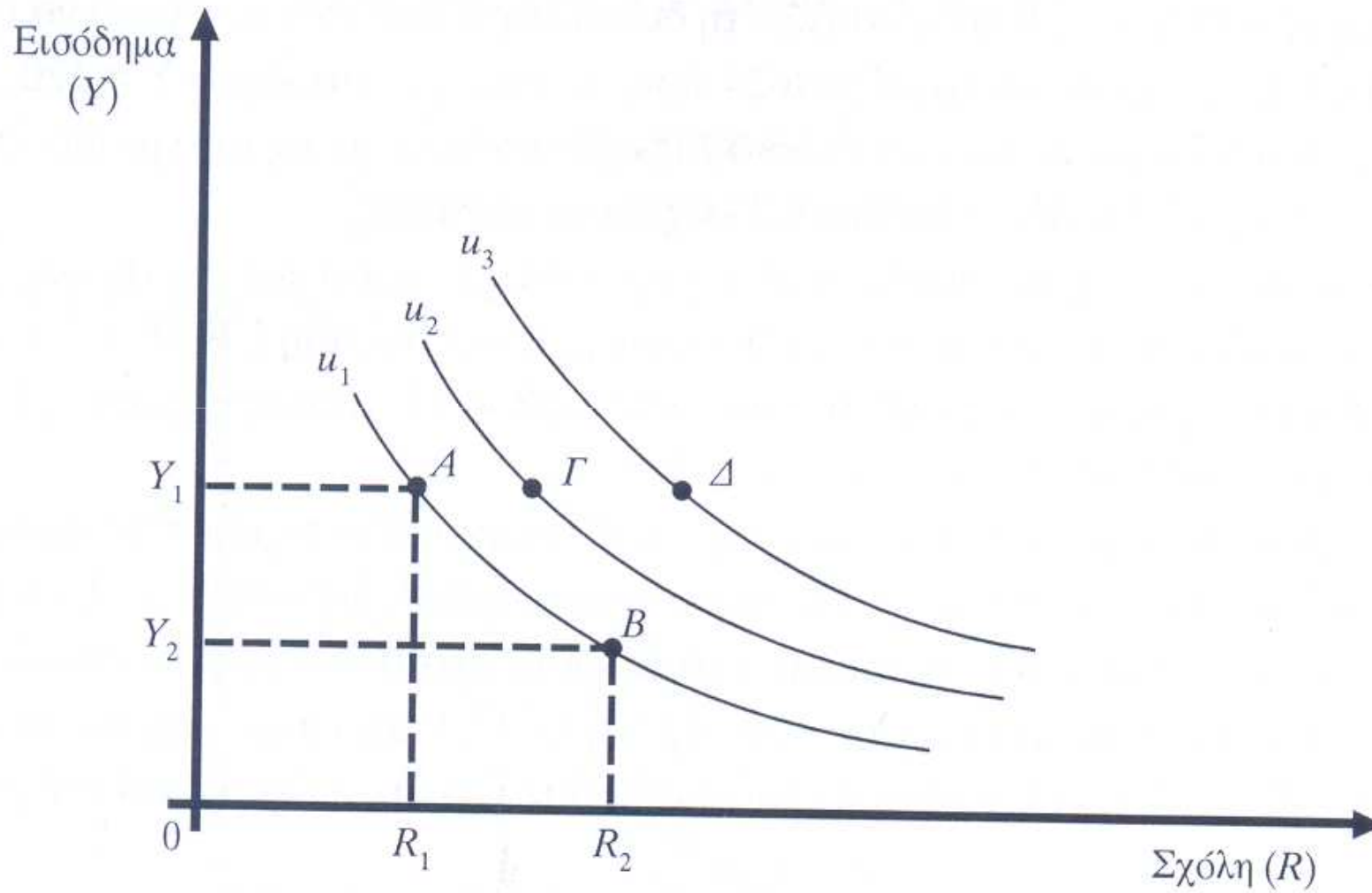
**ΣΕΙΡΑ ΔΙΑΦΑΝΕΙΩΝ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗΣ  
ΤΩΝ ΒΑΣΙΚΩΝ ΣΗΜΕΙΩΝ ΚΑΙ ΕΝΝΟΙΩΝ  
ΤΟΥ Β' ΤΟΜΟΥ ΤΟΥ ΜΑΘΗΜΑΤΟΣ**

*Δημήτρης Γιαννιάς*

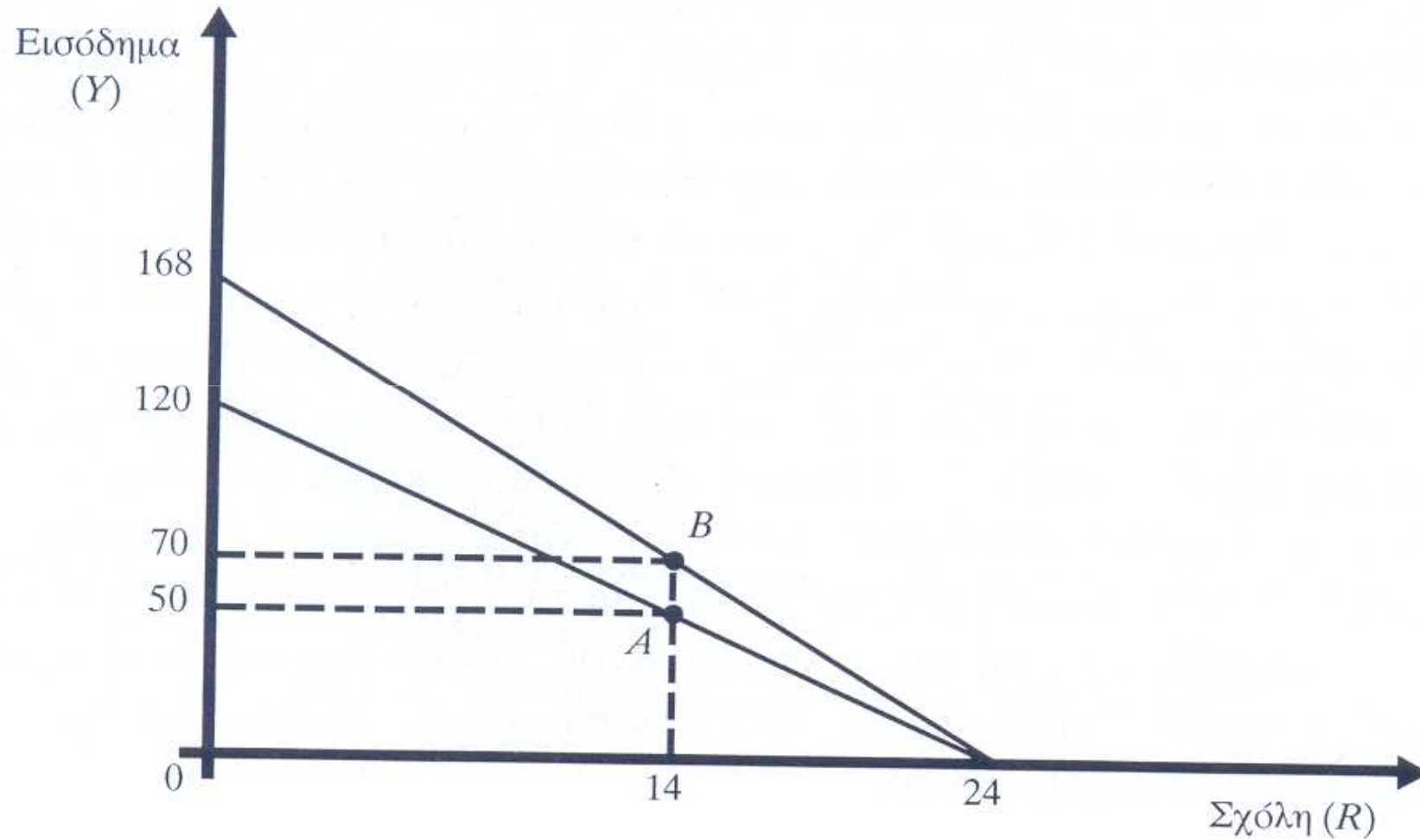
**ΔΕΟ 43**

ΕΑΠ - ΔΕΟ 43 - ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ  
ΟΡΓΑΝΩΣΗ - Δ Γιαννιάς

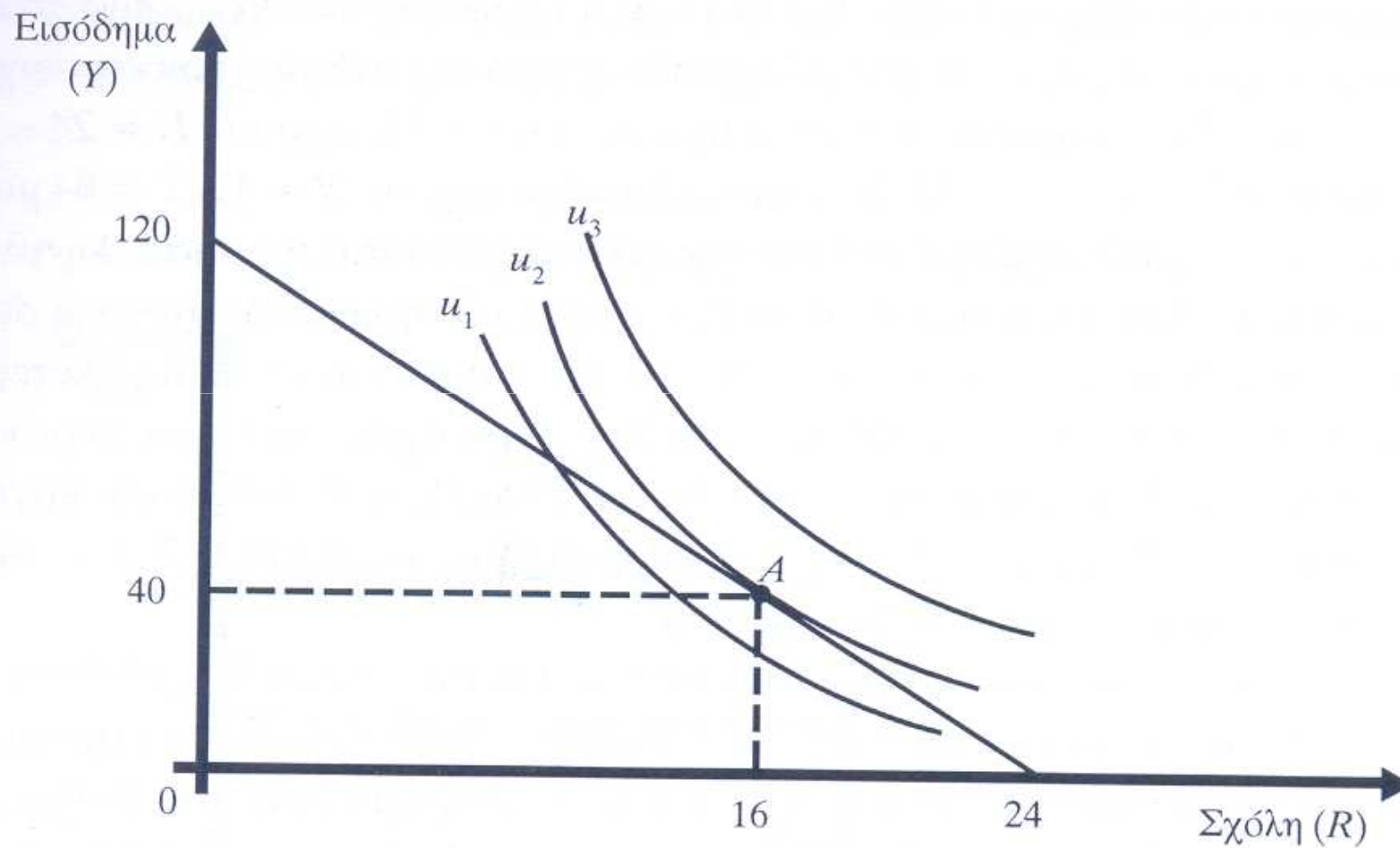
## Διάγραμμα 2.1 Καμπύλες αδιαφορίας σχόλης-εισοδήματος



## Διάγραμμα 2.2 Εισοδηματικός περιορισμός

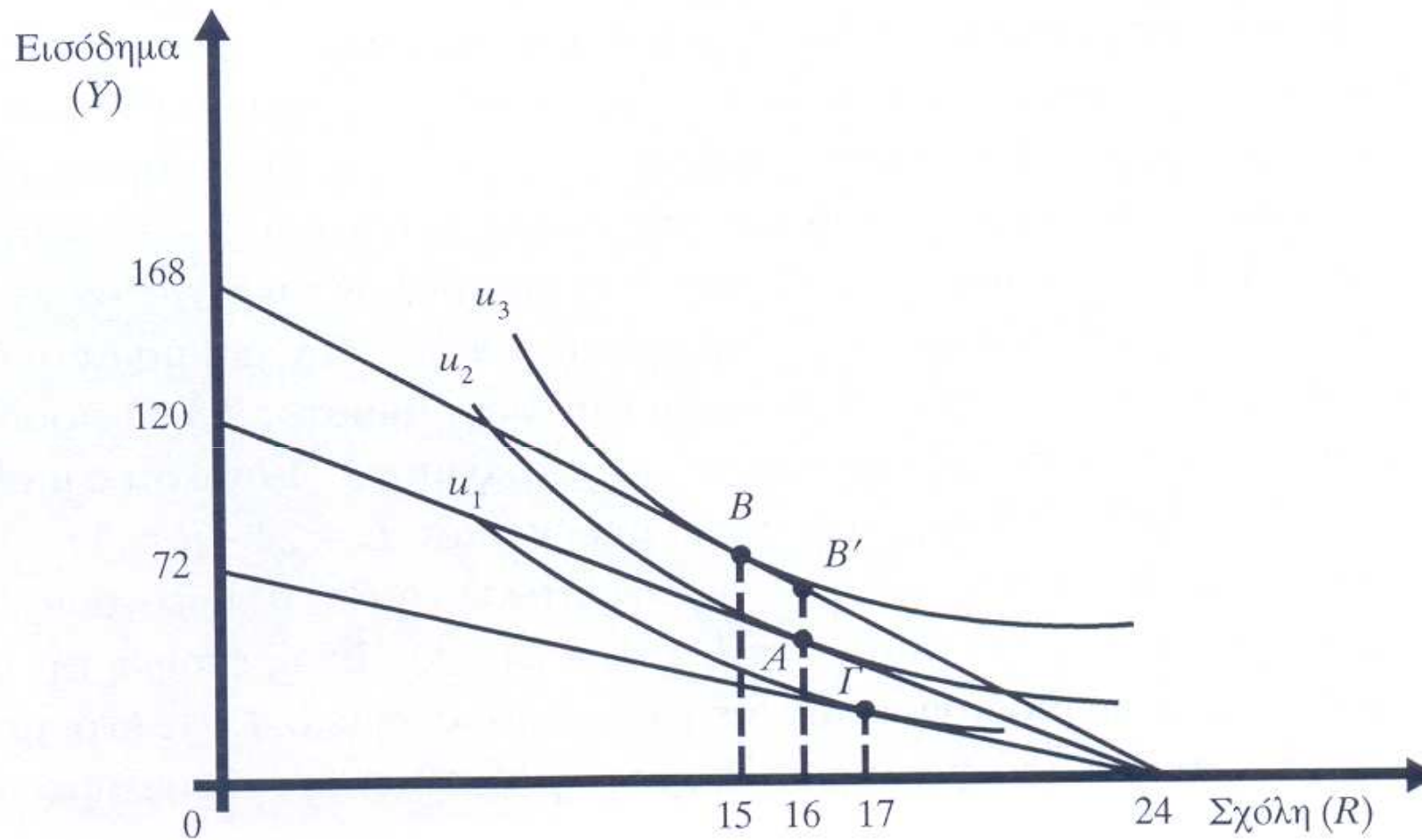


### Διάγραμμα 2.3 Ισορροπία του εργαζόμενου ατόμου

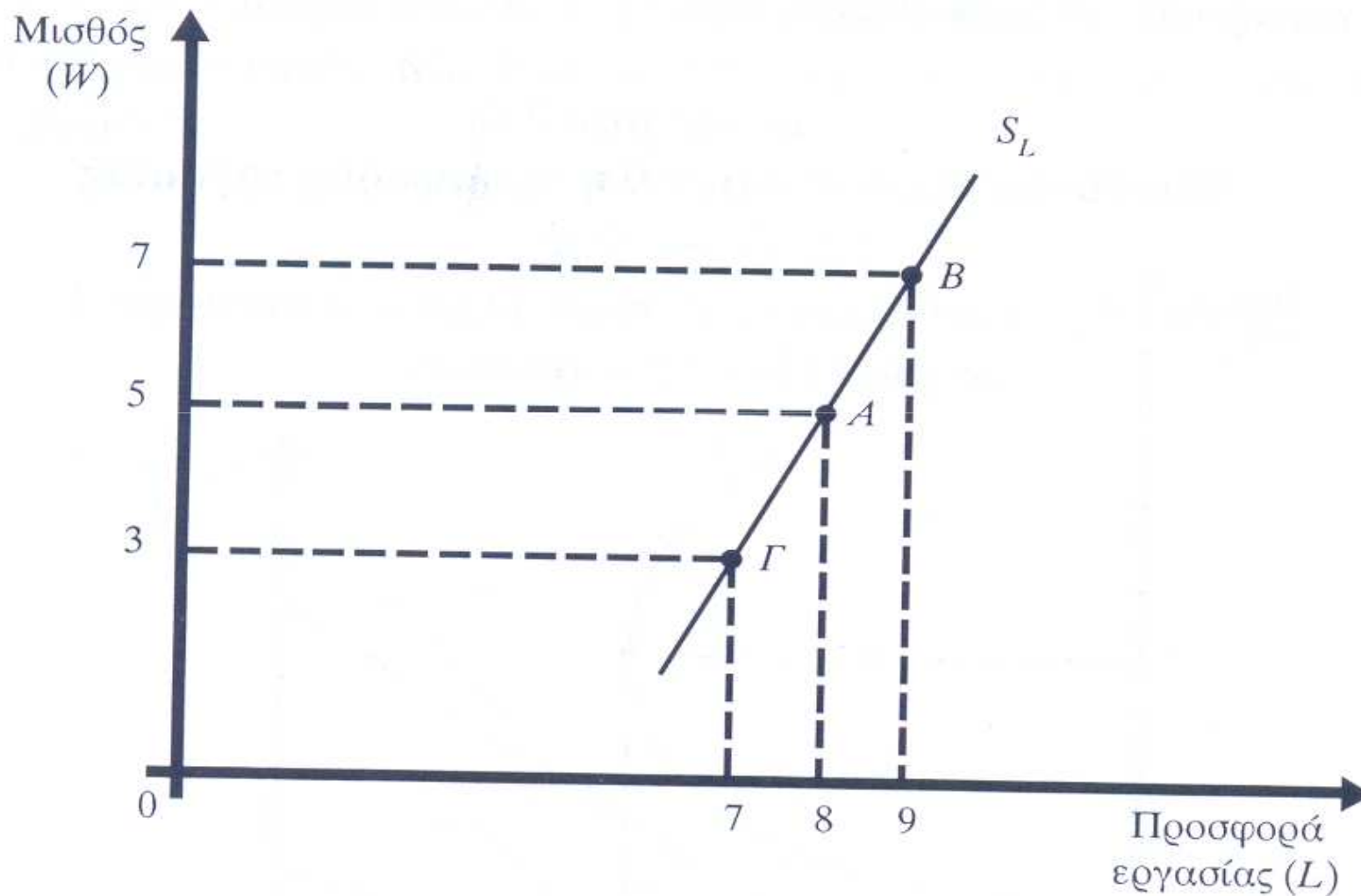


## Διάγραμμα 2.4

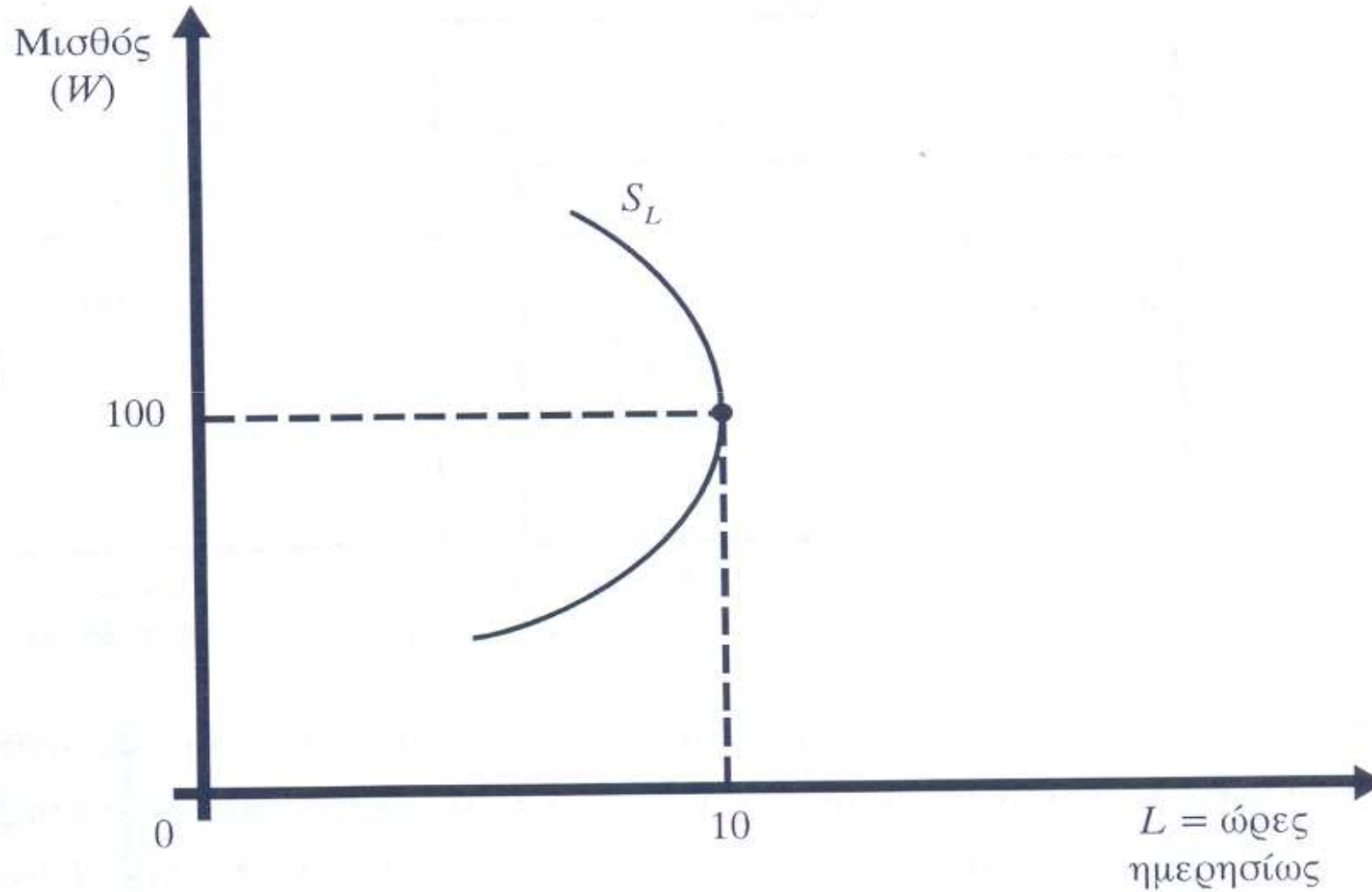
### Ισορροπία του εργαζόμενου ατόμου με μεταβολή μισθού



Διάγραμμα 2.5  
Προσφορά εργασίας του ατόμου

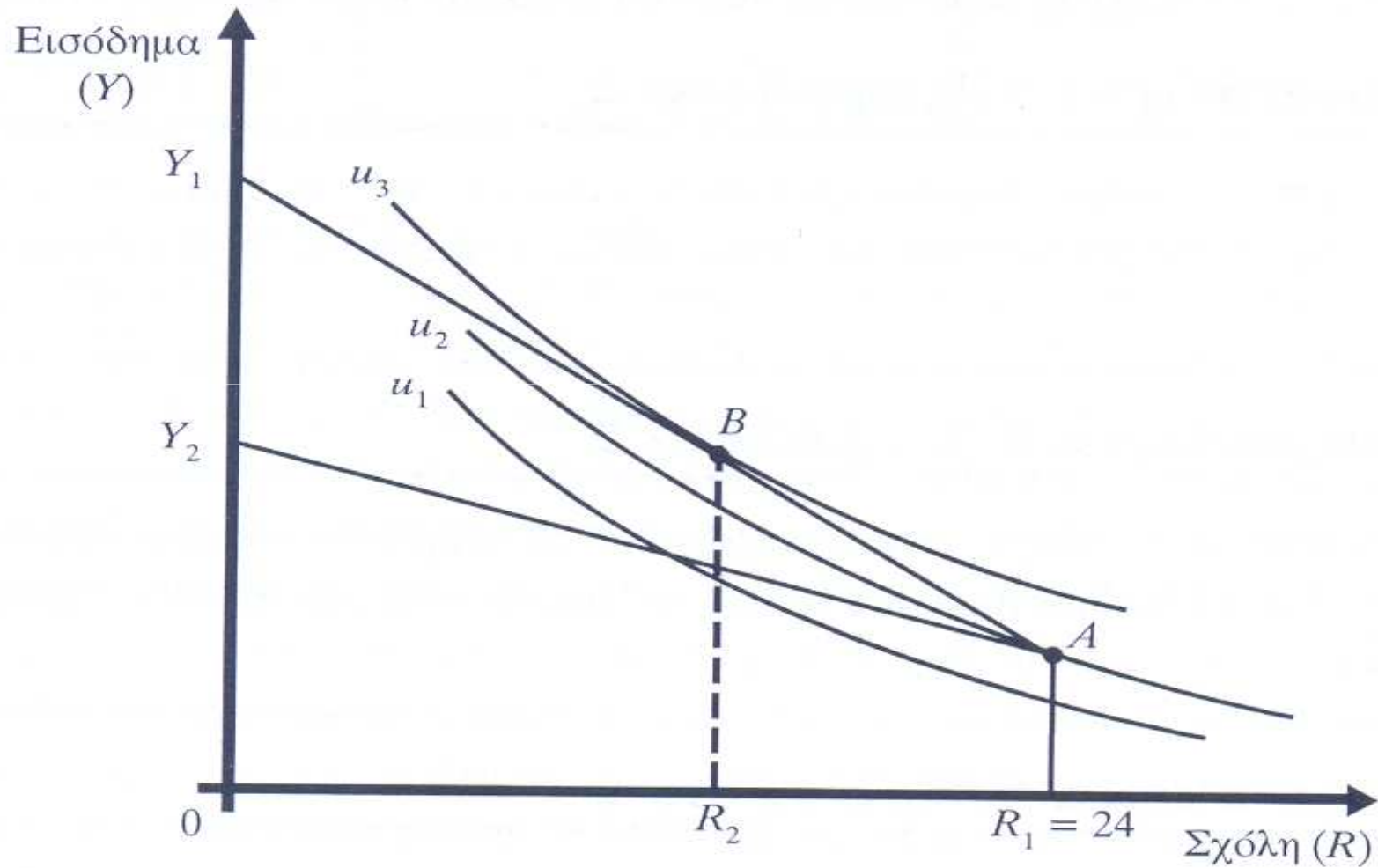


Διάγραμμα 2.6  
Οπισθολυγίζουσα καμπύλη προσφοράς εργασίας



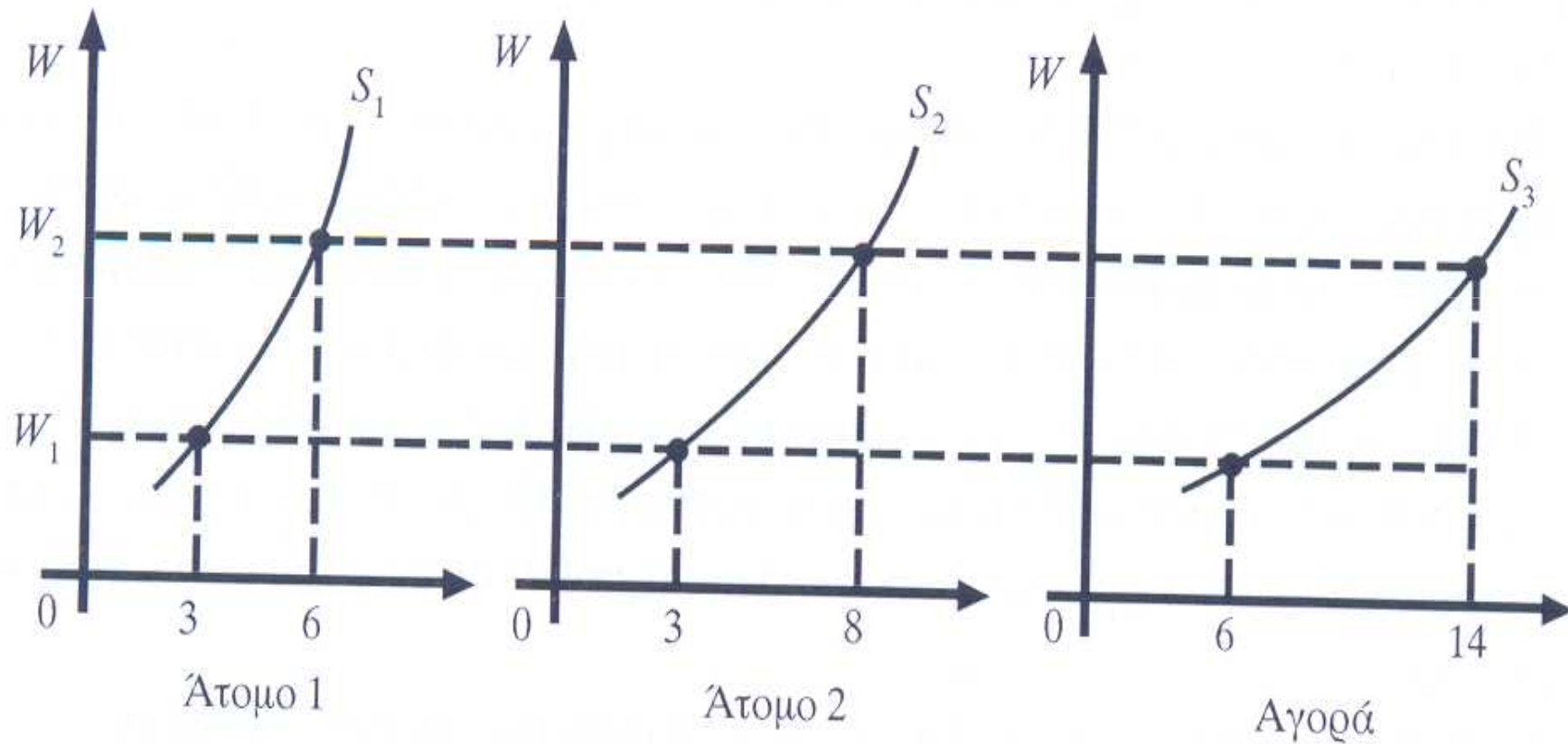
## Διάγραμμα 2.7

### Ισορροπία του εργαζόμενου ατόμου όταν έχει σταθερό εισόδημα από άλλη πηγή

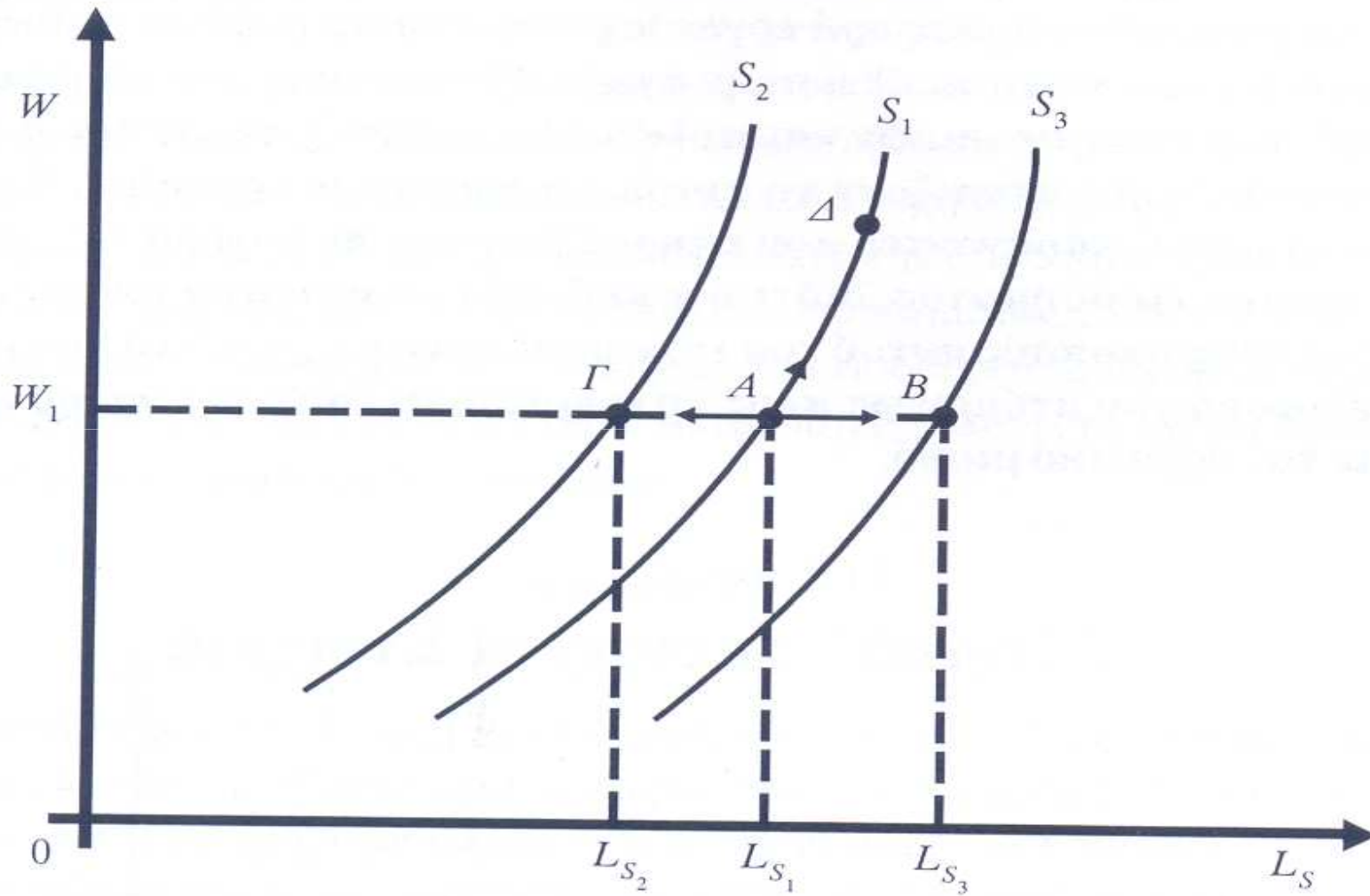




Διάγραμμα 2.9  
Συνολική προσφορά εργασίας

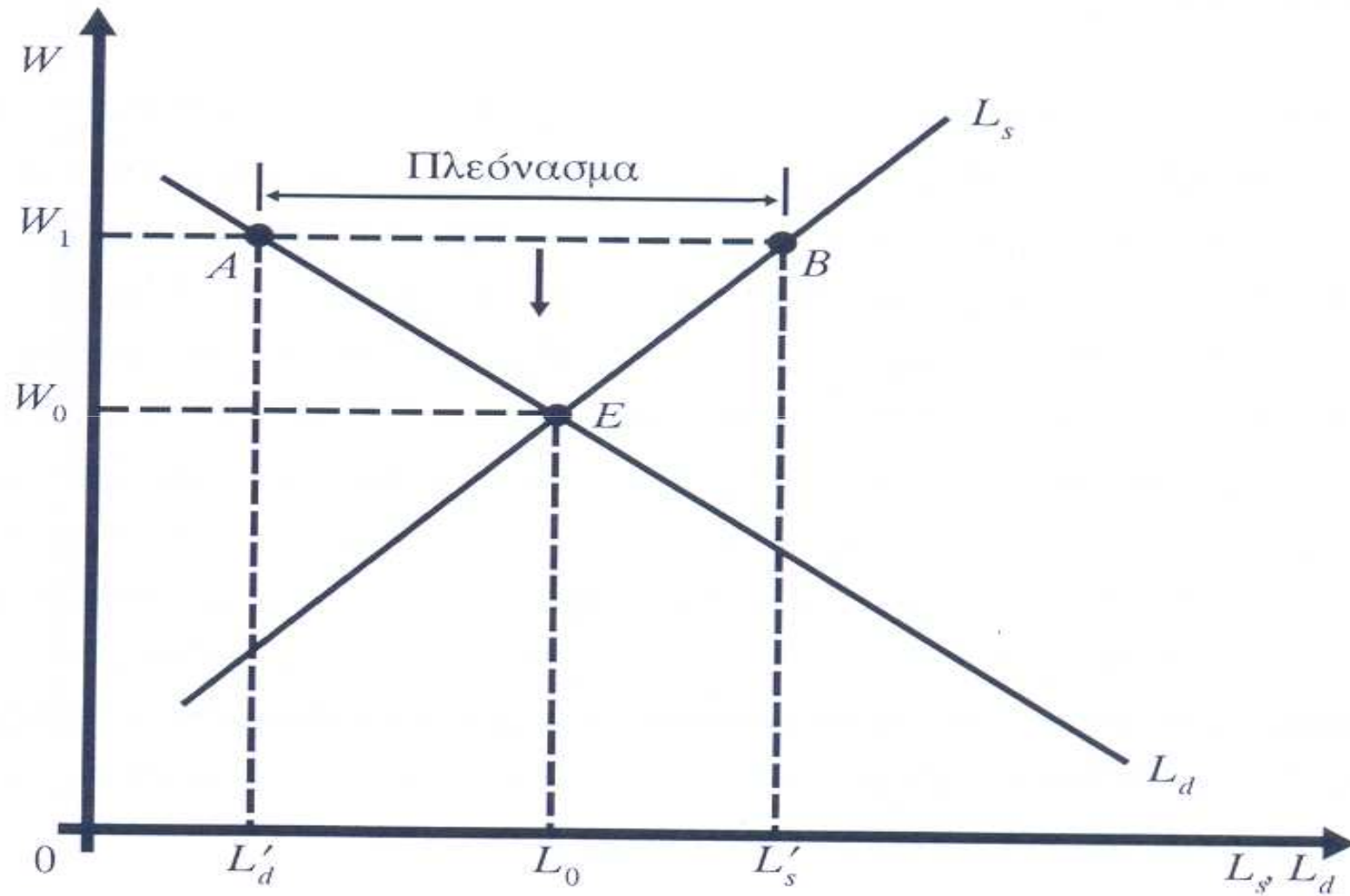


Διάγραμμα 2.10  
Μετατόπιση της προσφοράς εργασίας

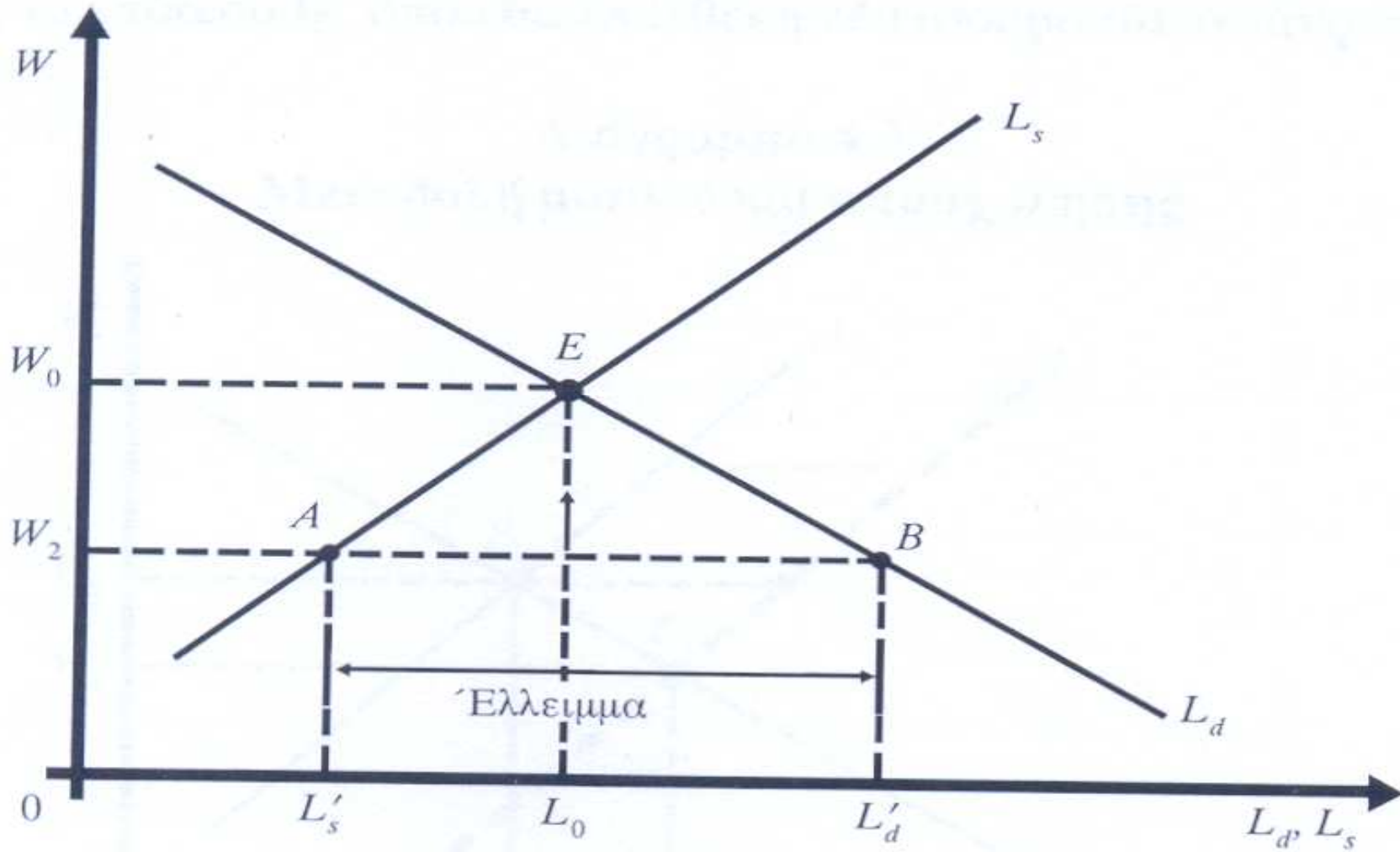


### Διάγραμμα 4.1

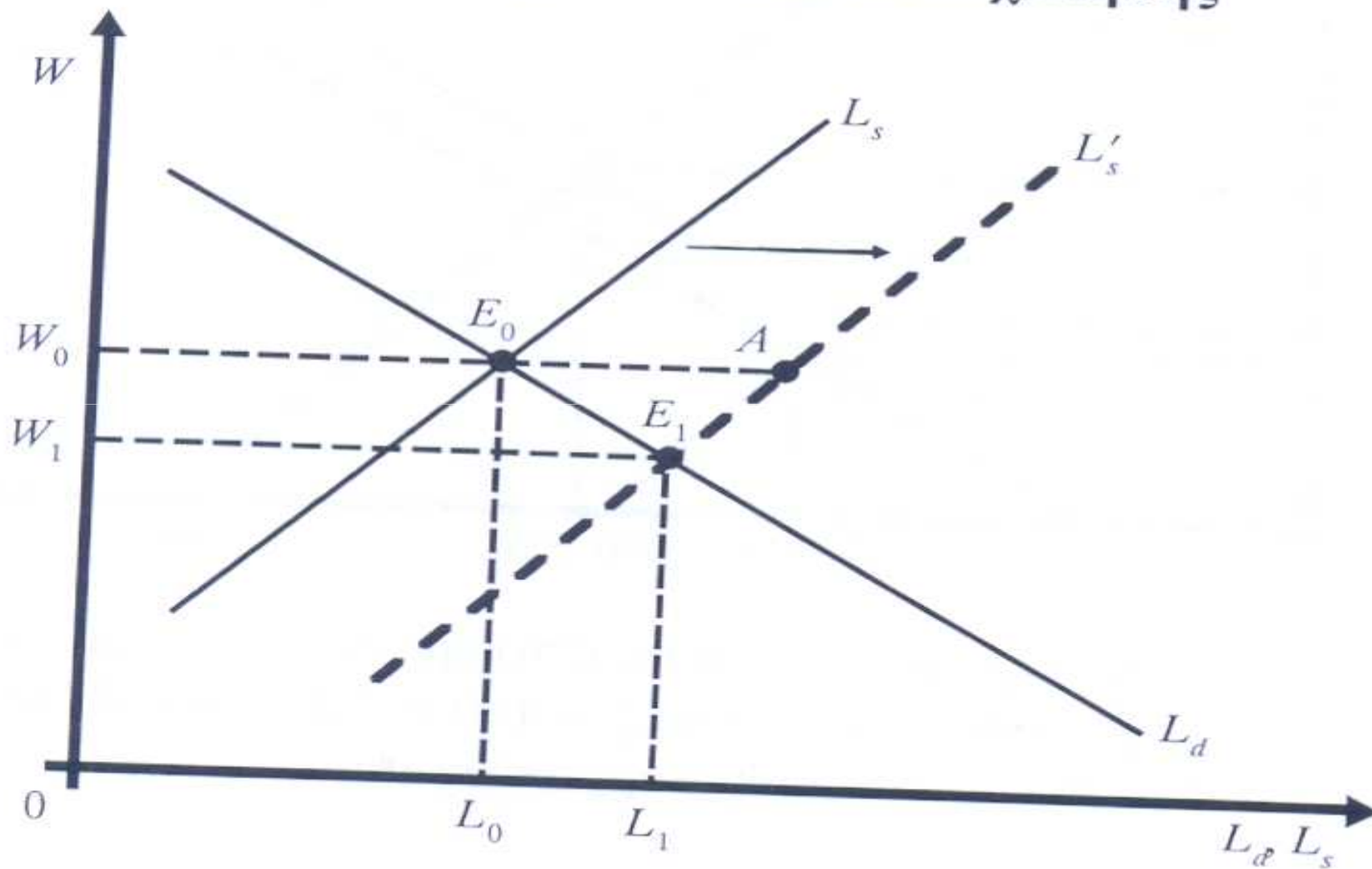
## Προσφορά και ζήτηση εργασίας – Πλεόνασμα



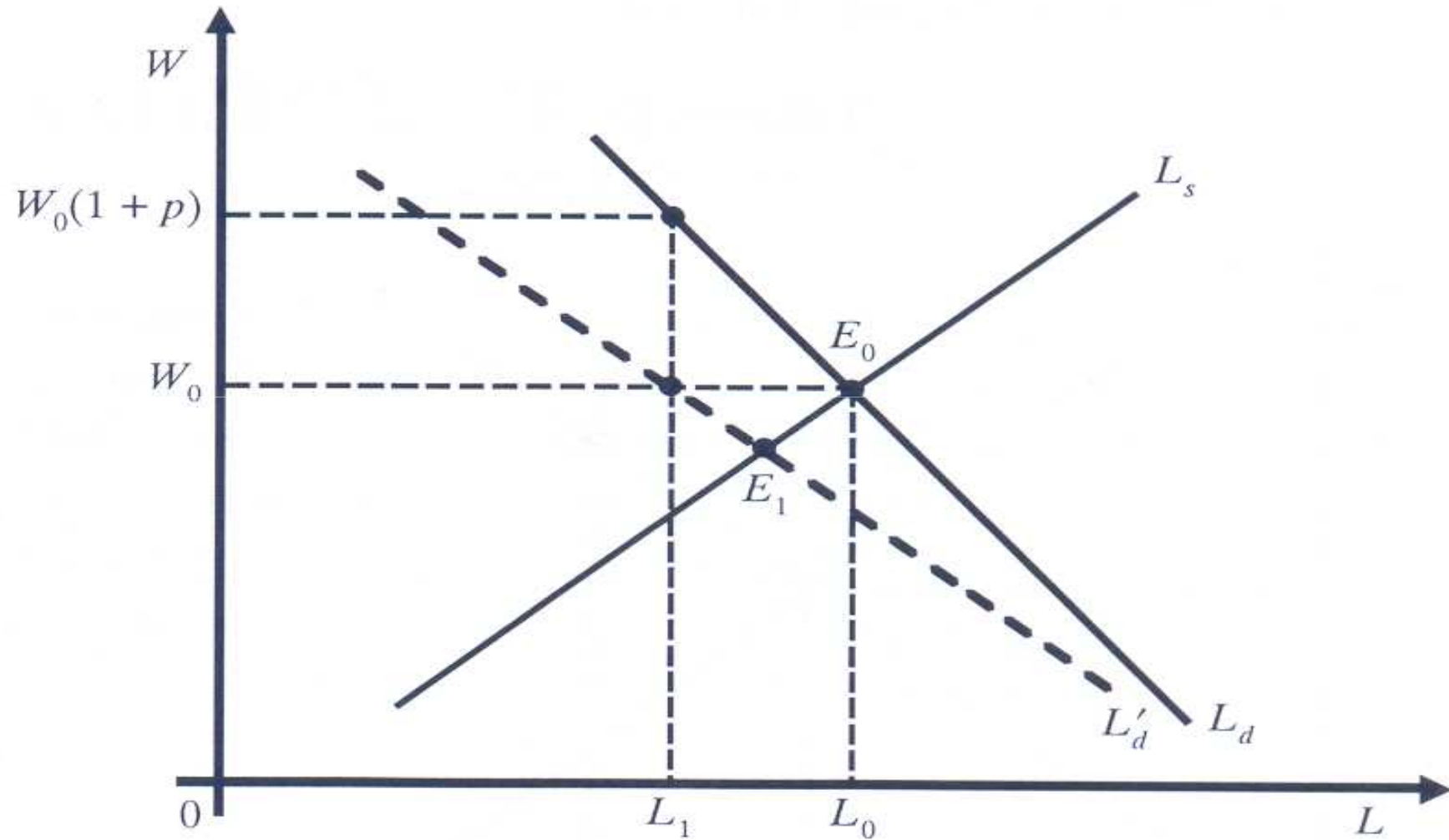
## Διάγραμμα 4.2 Προσφορά και ζήτηση εργασίας – Έλλειμμα



### Διάγραμμα 4.3 Μεταβολή μισθού και απασχόλησης

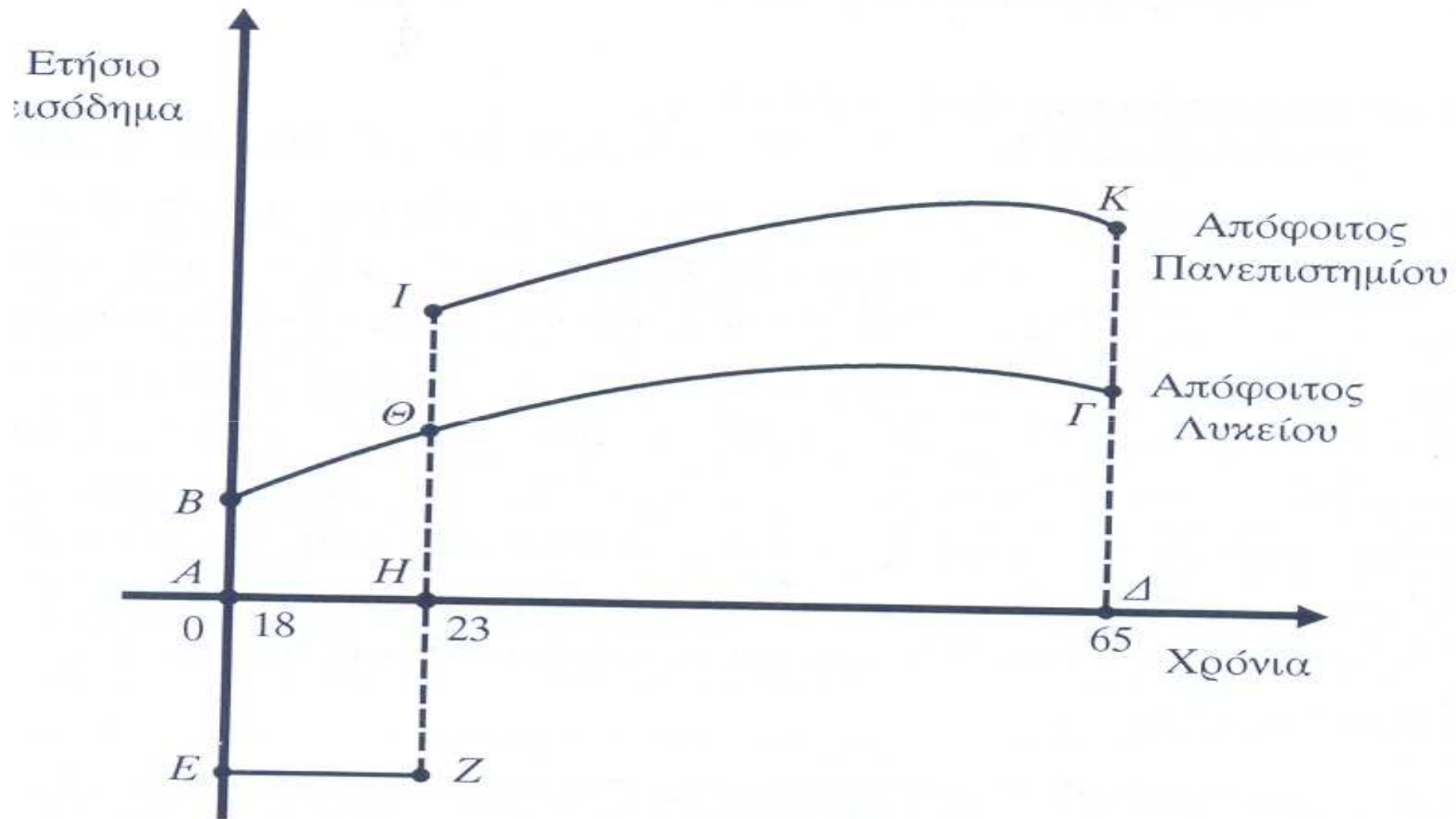


## Διάγραμμα 4.6 Επίδραση της εργοδοτικής εισφοράς



# Διάγραμμα 5.1

## Δαπάνες και αποδόσεις επένδυσης σε εκπαίδευση



$$PV_1 = \frac{Y_1}{1+r} + \frac{Y_2}{(1+r)^2} + \dots + \frac{Y_{47}}{(1+r)^{47}} = \sum_{i=1}^{47} \frac{Y_i}{(1+r)^i}$$



**Μετανάστευση**: μετακίνηση του εργατικού δυναμικού από μία περιοχή σε μία άλλη ή από μία χώρα σε μία άλλη.

Η περιοχή από την οποία προέρχονται οι μετανάστες αναφέρεται συνήθως ως **περιοχή προέλευσης**, ενώ αυτή στην οποία πηγαίνουν ως **περιοχή προορισμού**.

Αν οι περιοχές προέλευσης και προορισμού είναι στην ίδια χώρα, η μετανάστευση ονομάζεται **εσωτερική** ενώ αν είναι σε διαφορετικές χώρες ονομάζεται **διεθνής ή εξωτερική**.

**Η εσωτερική:** είναι ελεύθερη χωρίς νομικά εμπόδια

**Η εξωτερική:** προϋποθέτει διακρατικές συμφωνίες, άδειες εισόδου για εργασία κ.λπ., εκτός αν είναι παράνομη οπότε υπάρχουν άλλα εμπόδια.

Η μετανάστευση συνεπάγεται σημαντικό κόστος για τον μετακινούμενο εργαζόμενο.

Το κόστος μετανάστευσης περιλαμβάνει δύο κατηγορίες:

- το οικονομικό κόστος
- ψυχικό κόστος

# Απόφαση για μετανάστευση

Ο βασικός συστηματικός λόγος για τον οποίο οι άνθρωποι μεταναστεύουν είναι οικονομικός, δηλαδή η αναζήτηση καλλιτέρων οικονομικών συνθηκών εργασίας και διαβίωσης.

Η απόφαση για μετανάστευση θα βασιστεί στη σύγκριση των παρακάτω μεγεθών:

- Την παρούσα αξία της ροής των εισοδημάτων στη χώρα προορισμού
- Την παρούσα αξία της ροή των εισοδημάτων που εκτιμά ότι θα εισπράξει αν μείνει εκεί που είναι
- Το κόστος της μετανάστευσης

Στην πραγματικότητα, οι παραπάνω υπολογισμοί είναι δύσκολο να γίνουν

Παρά τις δυσκολίες δεχόμαστε ότι το άτομο είναι σε θέση να κάνει λογικούς υπολογισμούς και να πάρει τις σωστές γι' αυτό αποφάσεις.

Υπάρχουν πάντοτε αποφάσεις οι οποίες εκ των υστέρων αποδεικνύονται εσφαλμένες και γι' αυτό πολλοί μετανάστες αναθεωρούν τις αποφάσεις τους και επιστρέφουν στη χώρα προέλευσης.

Υπάρχει επίσης το ψυχικό κόστος, την ένταση του οποίου δεν γνωρίζουν παρά μόνον εφ' όσον το υποστούν.

Αν το ψυχικό κόστος θεωρείται μεγάλο από τον υποψήφιο μετανάστη, η μετανάστευση μπορεί να μην λάβει χώρα εκτός εάν το οικονομικό όφελος είναι αρκετά μεγάλο

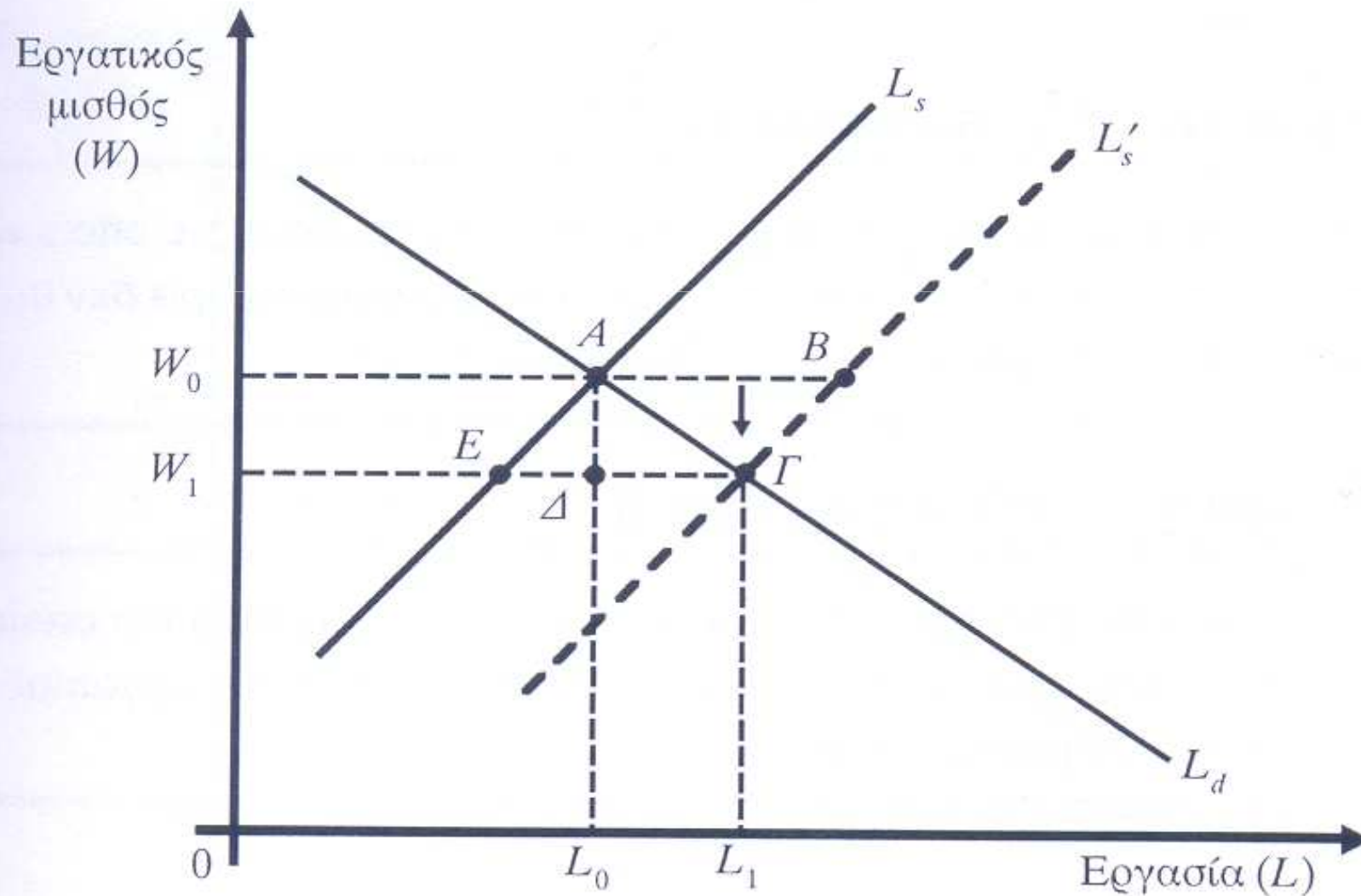


## Οικογενειακή μετανάστευση

### Η μετανάστευση ως οικογενειακή απόφαση

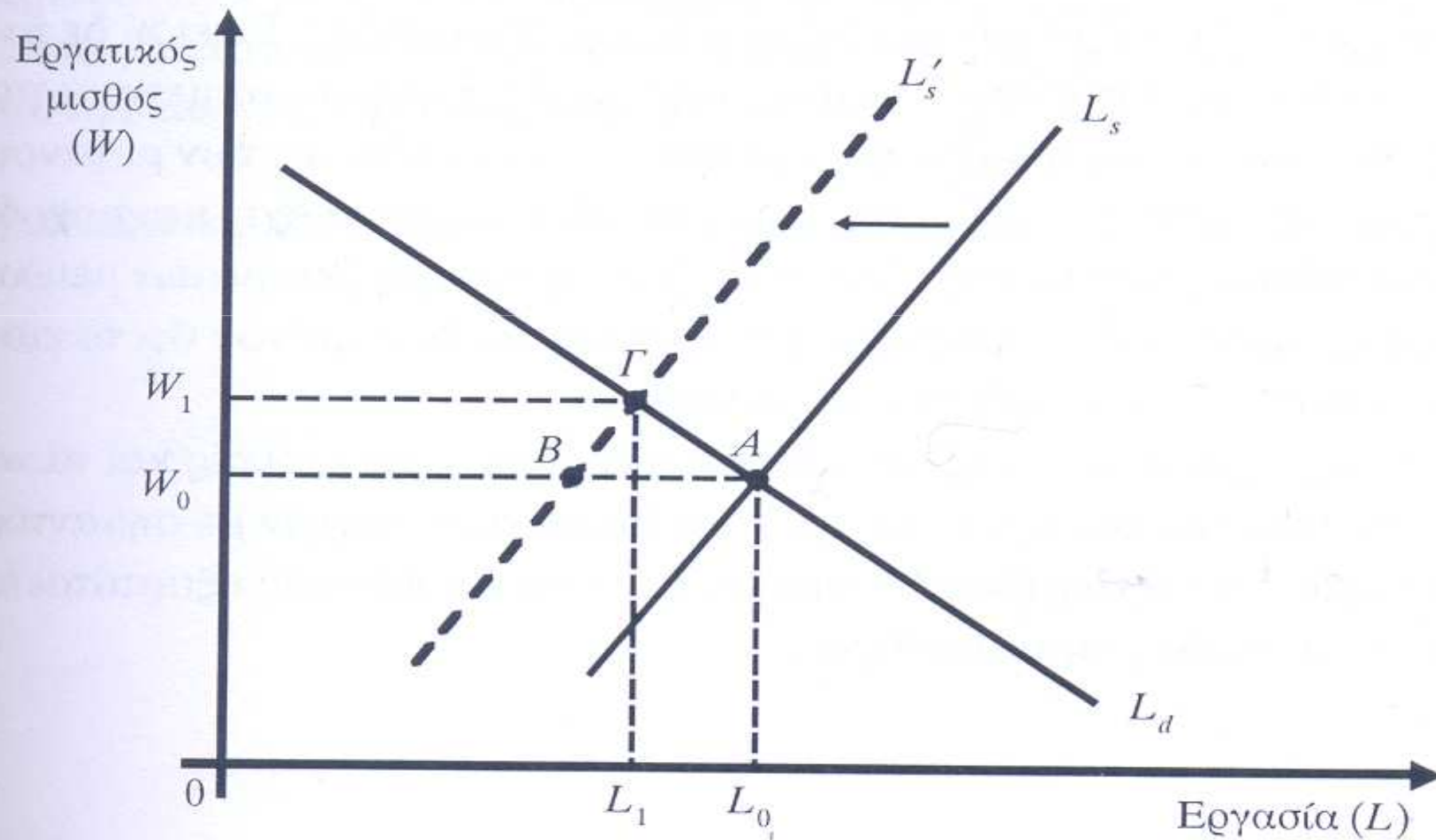
## Διάγραμμα 6.1

Συνέπειες της μετανάστευσης στην αγορά εργασίας της χώρας προορισμού

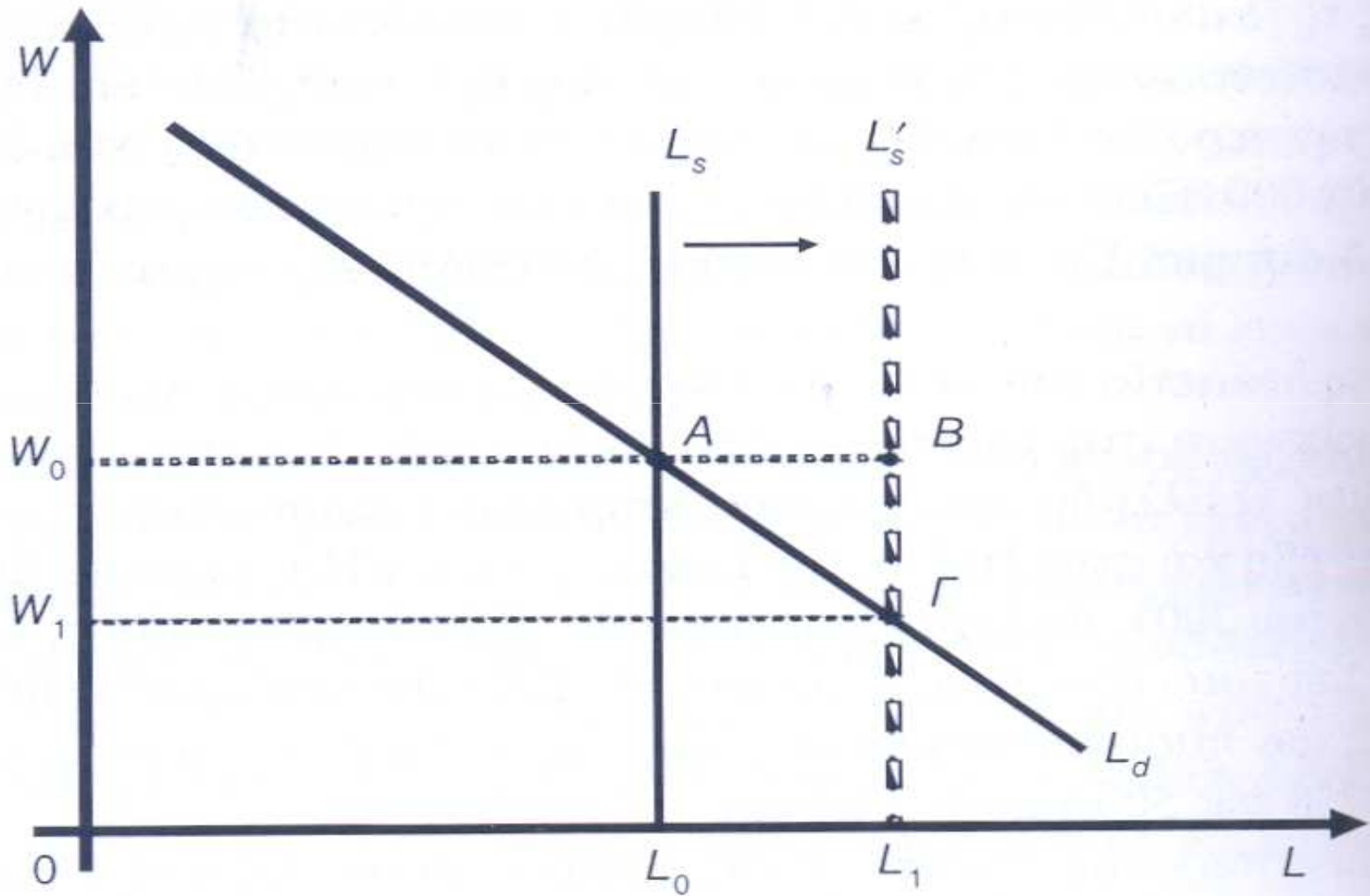


## Διάγραμμα 6.2

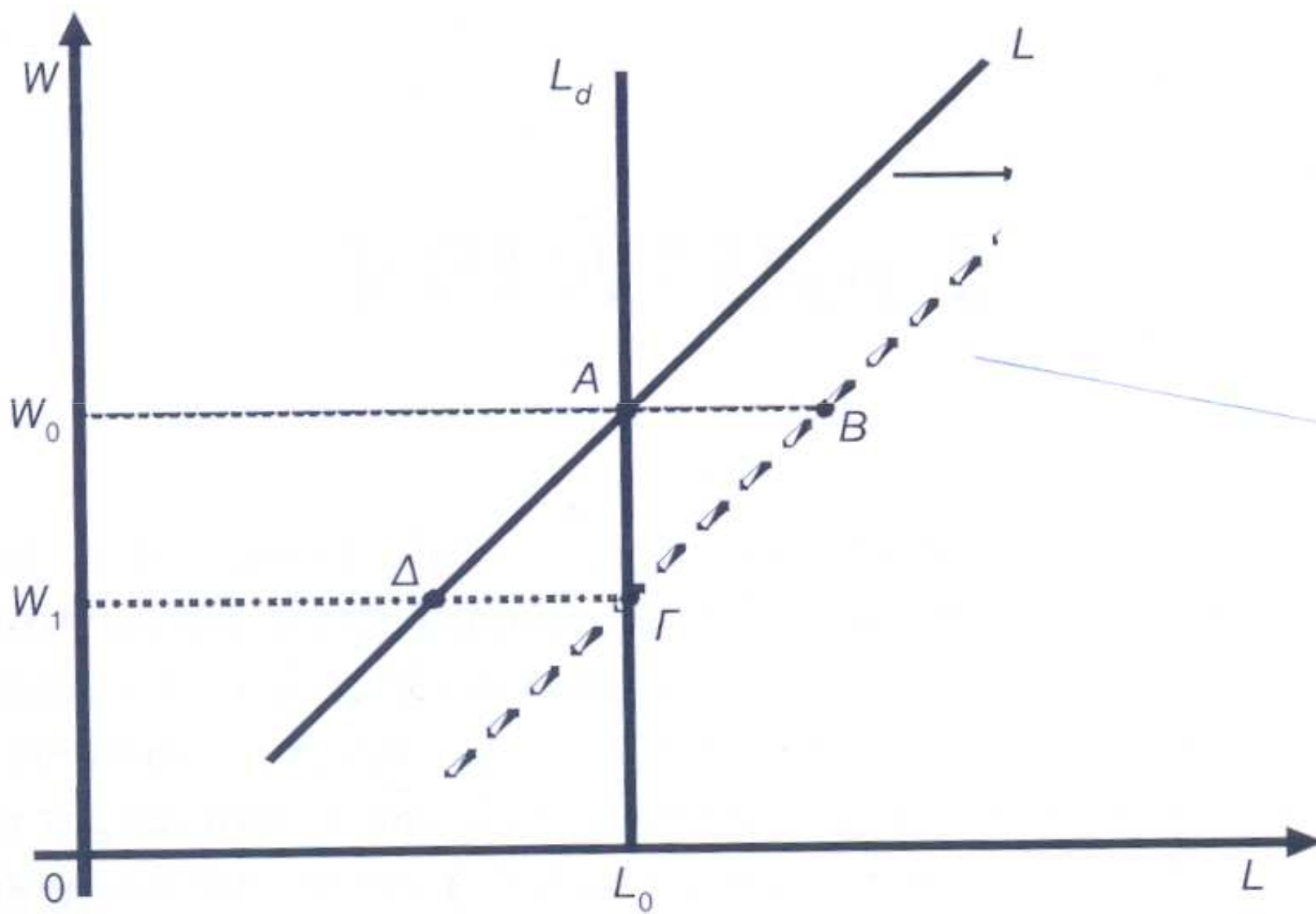
### Συνέπειες της μετανάστευσης στην αγορά εργασίας της χώρας προέλευσης



Διάγραμμα 6.3



Διάγραμμα 6.4



# **ΕΡΓΑΤΙΚΑ ΣΩΜΑΤΕΙΑ**

ΕΑΠ - ΔΕΟ 43 - ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΗ  
ΟΡΓΑΝΩΣΗ - Δ Γιαννιάς

# ΣΚΟΠΟΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΣΩΜΑΤΕΙΟΥ:

η βελτίωση της οικονομικής  
κατάστασης των μελών του.

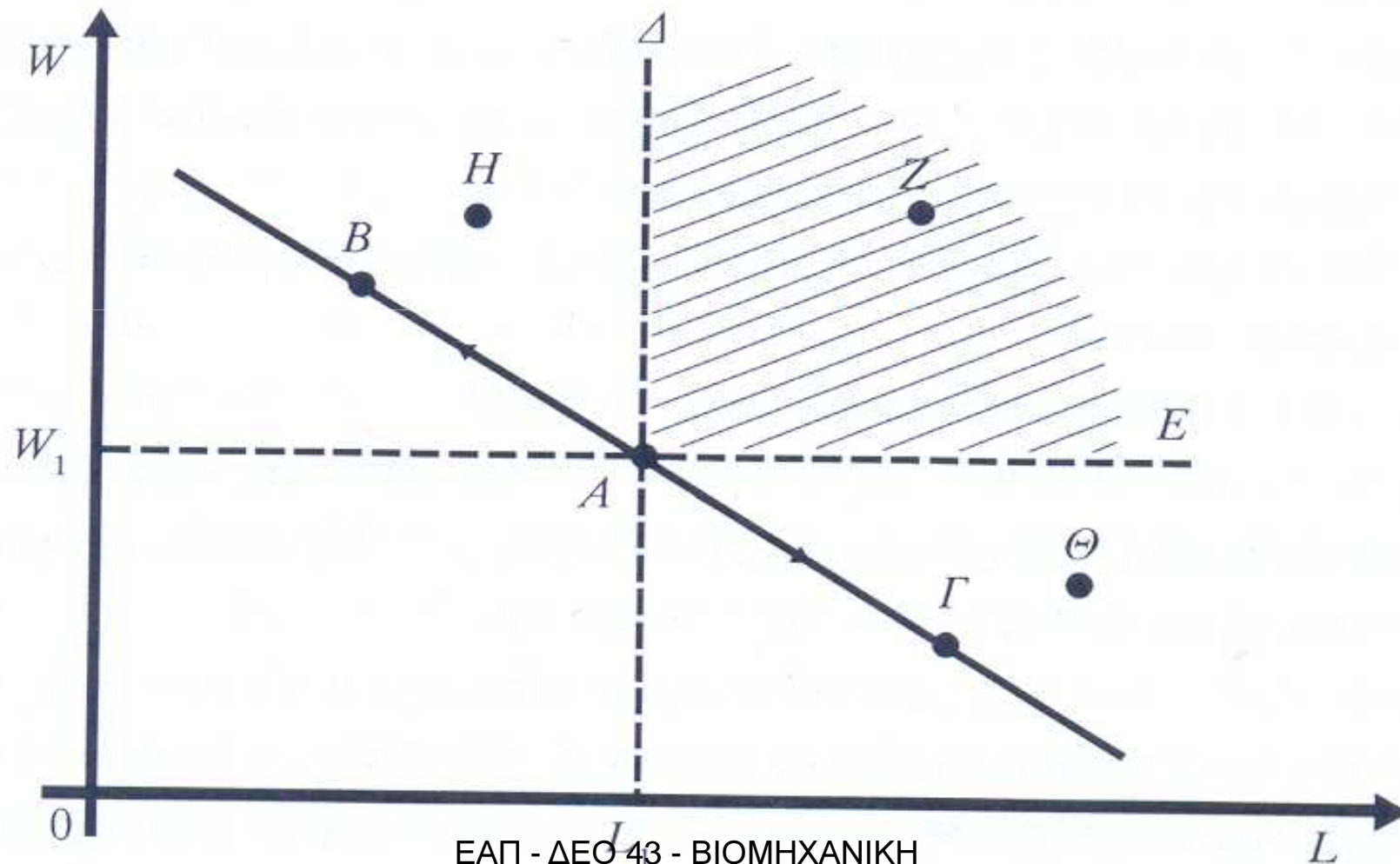
Δηλαδή:

- Αύξηση του εργατικού μισθού
- Εξασφάλιση συνεχούς απασχόλησης
- Βελτίωση των συνθηκών
- Προστασία των εργαζομένων έναντι αδικιών
- Συμμετοχή στις αποφάσεις της διοίκησης



# Διάγραμμα 7.1

## Αντιφατικότητα των στόχων του σωματείου



# Η ισχύς του εργατικού σωματείου

Η επίτευξη των στόχων που θέτει το εργατικό σωματείο εξαρτάται από τη δύναμη που έχει.

Η δύναμη αυτή **ορίζεται, σε σχέση με τον εργοδότη, ως η ικανότητα να επιφέρει ζημιά σε περίπτωση διαφωνίας.**

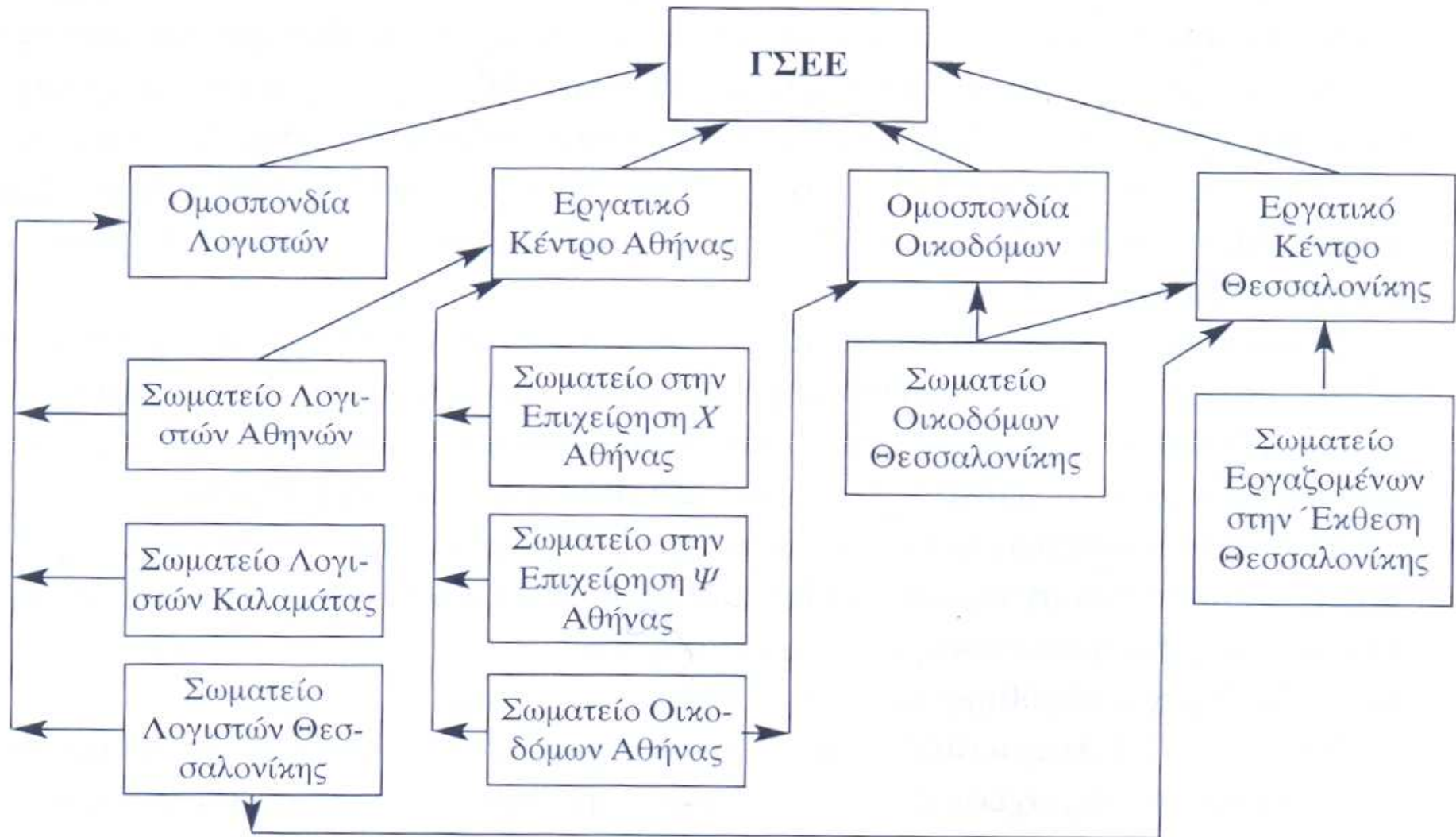
# Παράγοντες μεγάλης σημασίας:

- η πυκνότητα του σωματίου
- η δυσκολία υποκατάστασης της εργασίας των μελών του σωματίου

## Μέθοδοι προς επίτευξη των στόχων του:

- Η πειθώ.
- Η απειλή απεργίας.
- Η απεργία.
- Μείωση της παραγωγικότητας της εργασίας.

Σχήμα 7.1  
Δομή εργατικών σωματείων



- **Απεργίες**

- Η απεργία είναι δικαίωμα των εργαζομένων που ασκείται από τα σωματεία για την επίτευξη των σκοπών τους ή ως εκδήλωση αλληλεγγύης προς άλλους εργαζομένους.
- Η απόφαση για απεργία σε πρωτοβάθμιες οργανώσεις λαμβάνεται από τη Γενική Συνέλευση του σωματείου. Στην περίπτωση απεργιών δευτεροβάθμιων και τριτοβάθμιων οργανώσεων απαιτείται απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου.

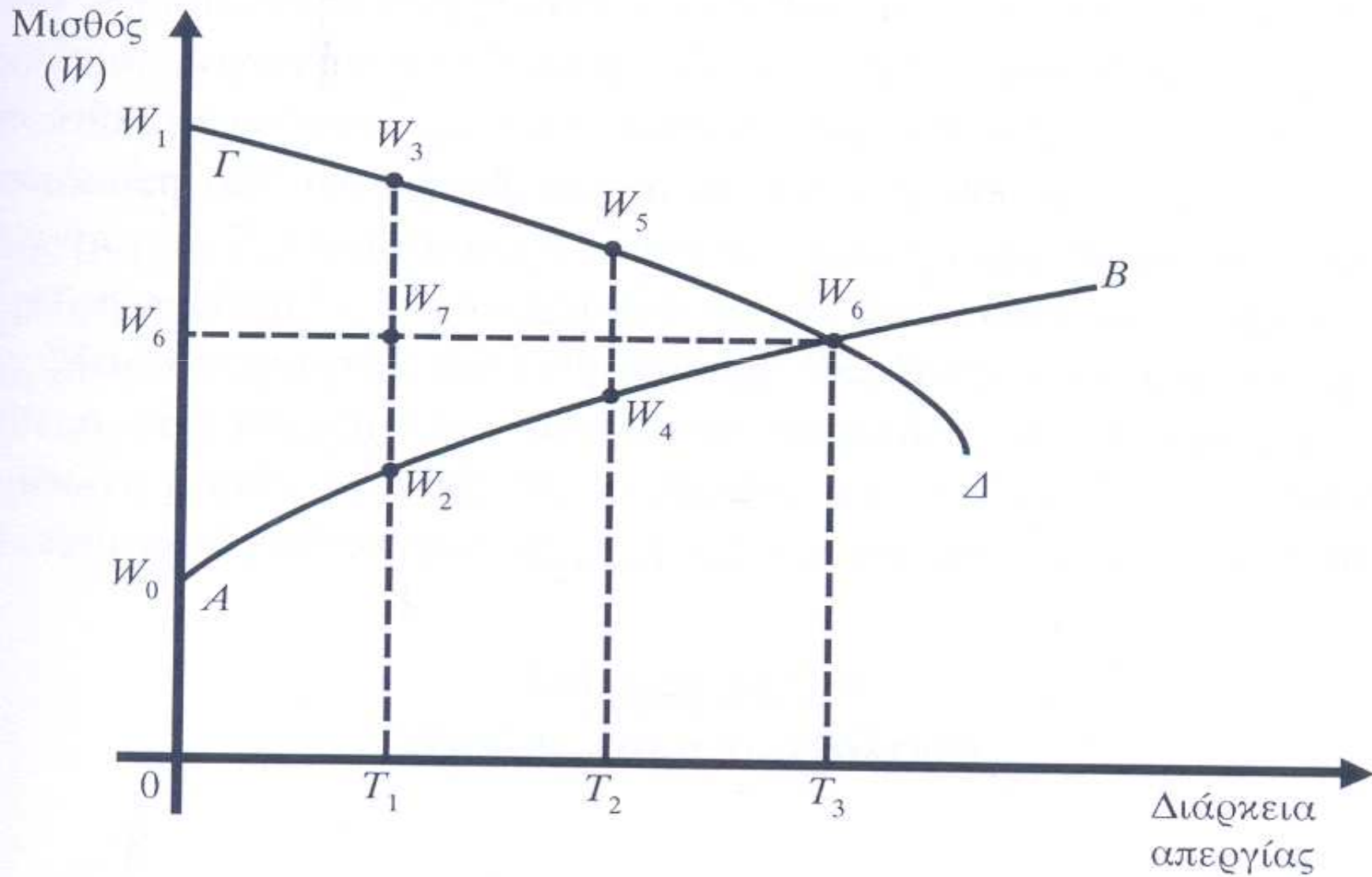
- Για την κήρυξη απεργίας απαιτείται προειδοποίηση του εργοδότη εικοσιτέσσερις ώρες τουλάχιστον προ της έναρξης της απεργίας.
- Στις απεργίες μπορούν να συμμετέχουν και εργαζόμενοι που δεν είναι μέλη του σωματείου.

Κατά τη διάρκεια της απεργίας το σωματείο πρέπει να φροντίζει να υπάρχει το αναγκαίο προσωπικό για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και την πρόληψη καταστροφών ή ατυχημάτων καθώς επίσης και για την αντιμετώπιση στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου.



- Κατά τη διάρκεια της απεργίας απαγορεύεται η πρόσληψη απεργοσπαστών καθώς και η ανταπεργία (το λοκ άουτ).

Διάγραμμα 7.2  
Διάρκεια απεργίας



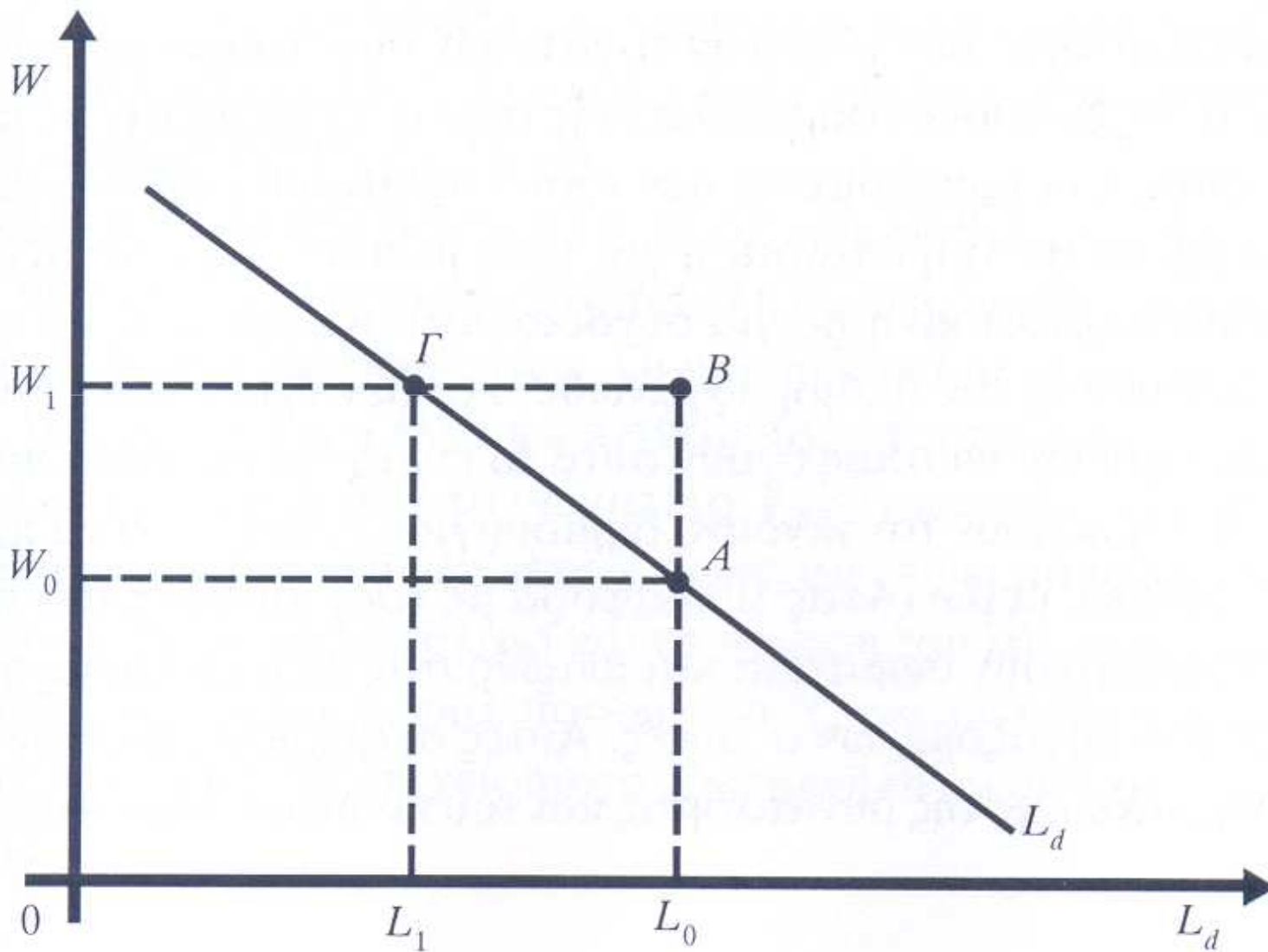
## Επιδράσεις επί των μισθών

Το εργατικό σωματείο, μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των απεργιακών κινητοποιήσεων, μπορεί να επιτύχει αύξηση μισθού μεγαλύτερη απ' αυτή που θα ήθελε να προσφέρει ο εργοδότης σύμφωνα με διαδικασία μεγιστοποίησης των κερδών.

Όμως, το σωματείο δεν είναι πανίσχυρο.  
Μπορεί να επηρεάσει το ύψος του  
μισθού, αλλά δεν μπορεί ταυτόχρονα  
να επιβάλλει και το μέγεθος της  
απασχόλησης.

Η αύξηση του μισθού, αργά η γρήγορα, θα συνδυασθεί με μείωση της απασχόλησης στην επιχείρηση διότι αυτό υπαγορεύει η επιδίωξη από τον εργοδότη του μεγίστου κέρδους.

Διάγραμμα 7.3  
Μισθός και απασχόληση



Τα σωματεία επιτυγχάνουν σημαντικές αυξήσεις μισθών και μειώνουν την απασχόληση, θα υπάρξει μετακίνηση εργατικού δυναμικού προς τις επιχειρήσεις εκείνες και στους κλάδους εκείνους στους οποίους είτε δεν υπάρχουν σωματεία ή είναι ανίσχυρα.

Σ' αυτές τις επιχειρήσεις και σ' αυτούς τους κλάδους η απασχόληση θα αυξάνεται και οι μισθοί θα είναι σχετικά χαμηλοί. Αυτή είναι η δεύτερη επίδραση των εργατικών σωματείων και συχνά αναφέρεται ως αποτέλεσμα διάχυσης.

Δηλαδή, το αποτέλεσμα διάχυσης έχει ως συνέπεια την διαφορά μισθών μεταξύ των συνδικαλιστικά οργανωμένων και εκείνων που δεν έχουν ισχυρή συνδικαλιστική εκπροσώπηση.



Παρόμοιο φαινόμενο διαφοράς μισθών προκύπτει αν θεωρήσουμε ότι οι επιχειρήσεις στις οποίες υπάρχουν ισχυρά εργατικά σωματεία, δεν μειώνουν την απασχόληση, αλλά αποφεύγουν τις νέες προσλήψεις και οργανώνονται έτσι ώστε να λειτουργούν με λιγότερο εργατικό δυναμικό.

Οι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας  
θα βρίσκουν δύσκολα απασχόληση σ'  
αυτές τις επιχειρήσεις και κατ' ανάγκη  
θα αναζητούν απασχόληση σε  
επιχειρήσεις ή σε κλάδους χωρίς  
(ισχυρά) σωματεία.

## ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑ:

η αγορά εργασίας χωρίζεται στους «εντός» των σωματείων που απολαμβάνουν υψηλούς μισθούς και άλλα ίσως προνόμια, και στους «εκτός» που είτε απασχολούνται σε επιχειρήσεις ή κλάδους με χαμηλότερους μισθούς ή είναι άνεργοι.

Η δραστηριότητα των ισχυρών εργατικών σωματίων μπορεί να έχει επιδράσεις επί της μισθολογικής πολιτικής άλλων επιχειρήσεων, κυρίως ομοειδών, στις οποίες οι εργαζόμενοι δεν έχουν οργανωθεί συνδικαλιστικά.

Αν τα σωματεία έχουν θετική επίδραση για τους μισθούς των εργαζομένων, αυτό μπορεί να αποτελέσει κίνητρο για συνδικαλιστική οργάνωση σε επιχειρήσεις ή κλάδους που δεν έχουν ακόμη οργανωθεί και δεν έχουν συλλογική εκπροσώπηση.

Προκειμένου να αποφύγουν αυτό το ενδεχόμενο, είναι πιθανόν, οι επιχειρήσεις που βλέπουν τον κίνδυνο δημιουργίας σωματίων να προβαίνουν σε αυξήσεις μισθών, μειώνοντας την διαφορά με τους μισθούς των επιχειρήσεων στις οποίες υπάρχουν σωματεία και έτσι μειώνοντας το κίνητρο για σύσταση σωματίου των εργαζομένων σ' αυτές.

Αυτές οι αυξήσεις μισθών είναι το αποτέλεσμα της απειλής της δυνατότητας και του κινήτρου δημιουργία εργατικού σωματίου.

# Ατέλειες στην αγορά εργασίας

## Η τέλεια αγορά

Η οικονομία έχει μια τέλεια αγορά εργασίας αν:

(α) οι εργαζόμενοι έχουν πλήρη γνώση των συνθηκών εργασίας και των μισθών στις δύο αγορές

(β) δεν υπάρχει κανένας περιορισμός στην προσπάθεια των εργαζομένων να μετακινηθούν από την μια αγορά στην άλλη, αν το επιθυμούν, και

(γ) οι εργοδότες δεν κάνουν διακρίσεις στην πρόσληψη των εργαζομένων ή στους μισθούς που πληρώνουν στους διάφορους εργαζομένους,

**Μια τέτοια αγορά, στην  
οποία δεν υπάρχουν  
εμπόδια στην εξίσωση  
μισθών για ομοειδή  
εργασία, μπορεί να  
χαρακτηρισθεί ως τέλεια  
αγορά εργασίας.**



# ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΜΙΣΘΩΝ

Ποιες είναι οι αιτίες για τις οποίες δύο άτομα μπορεί να έχουν μεγάλη διαφορά στην αμοιβή που λαμβάνουν για την εργασία τους?

# Ατέλειες στην αγορά εργασίας

- Έλλειψη πληροφοριών
- Περιορισμοί στην μετακίνηση
- Διακρίσεις

**Οι συνθήκες εργασίας**

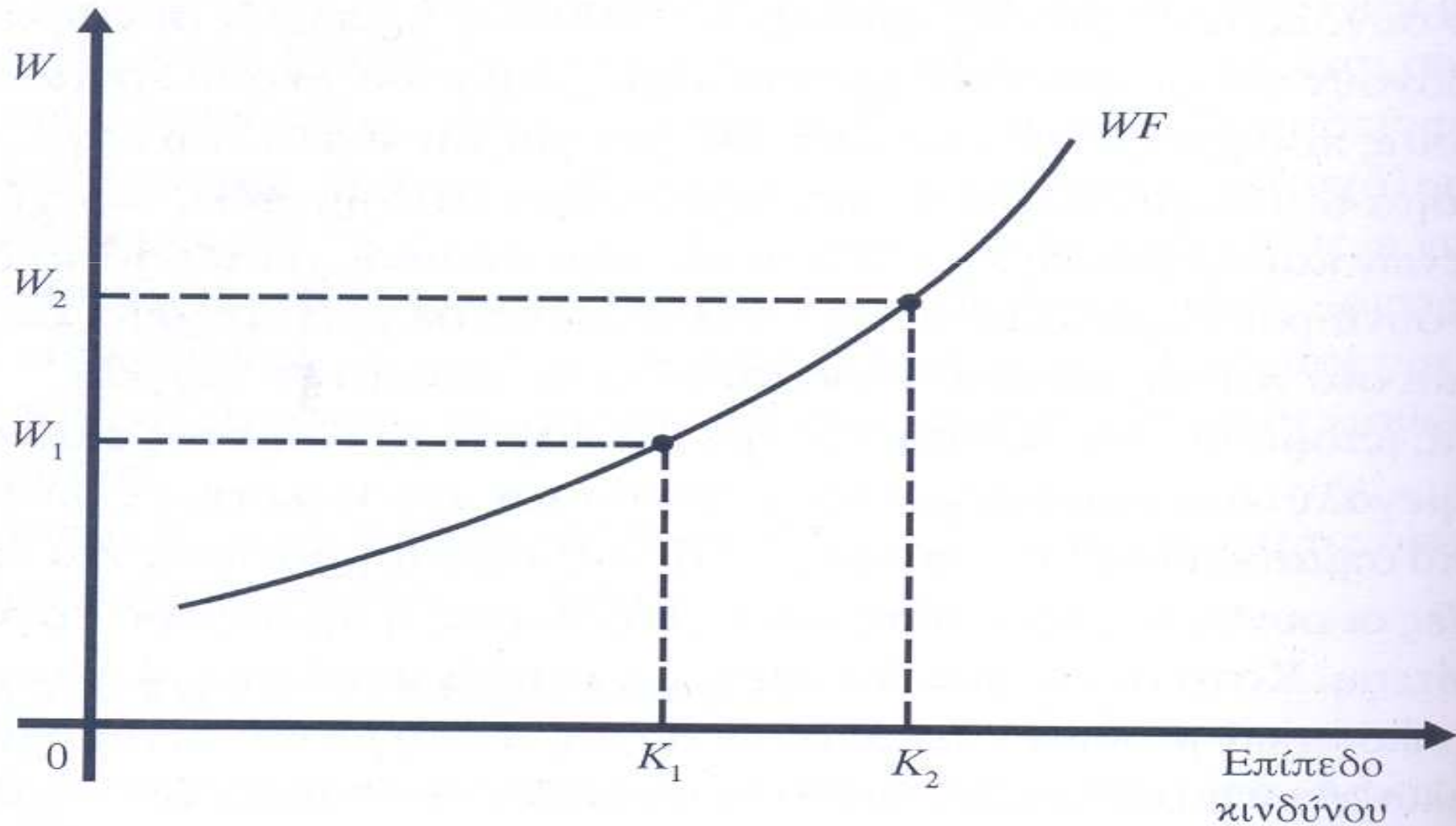
**Ανθρώπινο κεφάλαιο,  
εργατικά σωματεία κ.λπ.**

**Άλλοι παράγοντες**

- Γεωγραφική θέση
- Κύρος της επιχείρησης
- Ατομικά χαρακτηριστικά

# Πχ συνθηκών εργασίας

Διάγραμμα 8.1  
Σχέση μισθού και κινδύνου εργασίας



Οι διαφορές μισθών που οφείλονται στους παράγοντες που αναφέραμε πιο πάνω, είναι διαφορές που μπορούν να θεωρηθούν ότι έχουν μόνιμο χαρακτήρα.

Αυτό σημαίνει ότι δεν υπάρχουν μηχανισμοί που να έχουν ως αποτέλεσμα την εξίσωση των μισθών.

# Προσωρινές διαφορές μισθών

Υπάρχουν όμως και διαφορές μισθών που έχουν προσωρινό χαρακτήρα.

Αυτό σημαίνει ότι υπάρχουν μηχανισμοί που θα επιφέρουν την εξίσωση των μισθών.

# Προσωρινές διαφορές μισθών προέρχονται από:

- μεταβολές στη ζήτηση προϊόντων
- μεταβολές στην προσφορά εργασίας διαφόρων περιοχών λόγω μετακίνησης πληθυσμών, π.χ. μετανάστευση, ή λόγω δημογραφικών αλλαγών
- μεταβολές στην τεχνολογία της παραγωγής σε διάφορους κλάδους παραγωγής.