

**ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ
ΙΔΡΥΜΑ ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ
ΣΧΟΛΗ: ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ: ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ**

**ΣΥΣΤΑΣΗ - ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ Ο.Ε.
ΚΑΙ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ**

**ΦΟΙΤΗΤΡΙΕΣ:
ΜΠΙΤΗ ΔΗΜΗΤΡΑ
ΣΑΡΙΔΟΥ ΕΙΡΗΝΗ**

**ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ:
κ. Α. ΣΤΑΥΡΟΠΟΥΛΟΣ**

ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ 2008

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Α ΜΕΡΟΣ ΓΕΝΙΚΑ Ο.Ε.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	1
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	
ΣΥΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΟΜΟΡΡΥΘΜΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ	4
1.1 Δικαιώματα των ομόρρυθμων εταίρων	4
1.2 Υποχρεώσεις	5
1.3 Σύσταση της ομόρρυθμης εταιρείας	6
1.4 Καταστατικό	7
1.5 Σκοποί διάρκεια κ διαχειριστές της ομορ εταιρείας	8
1.6 Δημοσίευση του καταστατικού	9
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2	
ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΣ, ΣΥΓΧΩΝΕΥΣΗ ΚΑΙ ΛΥΣΗ, ΕΚΚΑΘΑΡΙΣΗ ΤΗΣ Ο. Ε.	10
2.1 Μετασχηματισμός ομόρρυθμης εταιρείας	10
2.2 Συγχώνευση της ομόρρυθμης εταιρείας	10
2.3 Αύξηση του εταιρικού κεφαλαίου	11
2.4 Μείωση του εταιρικού κεφαλαίου	11
2.5 Περάτωση της ομόρρυθμης εταιρείας	12
2.6 Λύση της ομόρρυθμης εταιρείας	12
2.7 Εκκαθάριση της ομόρρυθμης εταιρείας	13
2.8 Εκκαθαριστές	14
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3	
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ : ΣΥΣΤΑΤΙΚΑ ΚΑΙ ΣΥΝΑΛΛΑΓΕΣ	15
3.1 Τεχνολογίες του ηλεκτρονικού εμπορίου	15
3.2 Τα συστατικά του ηλεκτρονικού εμπορίου	16
3.3 Ασφαλείς ηλεκτρονικές συναλλαγές	18
3.4 Ηλεκτρονικές πληρωμές	21
3.5 Γενικά προβλήματα	22
3.6 Έλλειψη κεντρικού εγγυητή των συναλλαγών	23

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4	
ΟΦΕΛΗ ΚΑΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΤΟΥ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΥ ΕΜΠΟΡΙΟΥ	24
4.1 Τα οφέλη του ηλεκτρονικού εμπορίου	24
4.2 Πλεονεκτήματα του ηλεκτρονικού εμπορίου για τον καταναλωτή	27
4.3 Πλεονεκτήματα του ηλεκτρονικού εμπορίου για την εταιρία	30
4.4 Διάλυση παραδοσιακών κοινοτήτων μέσω χρηματικών σεξουαλικών συναλλαγών	32
4.5 Εχθροί και κίνδυνοι	32

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5	
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΑ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΤΙΜΕΣ	34
5.1 Εξασφαλισμένη η ανάπτυξη των εταιρειών μέσω του ηλεκτρονικού εμπορίου	34
5.2 Θεαματική άνοδος των on line συναλλαγών	35
5.3 Οι δυνατότητες των μικρομεσαίων επιχειρήσεων	36
5.4 Το μέλλον του ηλεκτρονικού εμπορίου	37
5.5 Ανταγωνισμός και τιμές	39
5.6 Διαφοροποίηση των προϊόντων κ διαφορισμός τιμών	40

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6	
ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΟΥ Η.Ε. ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΣΤΙΣ ΕΙΔΙΚΕΥΣΕΙΣ	41
6.1 Ηλεκτρονικό εμπόριο , εργασία και ειδικεύσεις	41
6.2 Επίδραση στην απασχόληση ανά κλάδο	42
6.3 Επιρροή του Ηλεκτρονικού Εμπορίου στην απασχόληση	42
6.4 Δυνατότητες και προοπτικές	44

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7	
Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ	46
7.1 Η εξέλιξη	46
7.2 Το συμβουλευτικό ύφος της διεύθυνσης	48
7.3 Συνθήκες μέθοδοι –Επιπτώσεις του συμβουλευτικού ύφους	51
7.4 Το συμμετοχικό ύφος της διεύθυνσης	52
7.5 Συνθήκες μέθοδοι επιπτώσεις του συμμετοχικού ύφους	55

7.6 Έννοια και μορφές της συμμετοχής	67
7.7 Η συμμετοχή των εργαζομένων και παραγωγικότητα	74
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	78
Β ΜΕΡΟΣ ΑΣΚΗΣΗ	80
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	97

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το άρθρο 20 του Εμπορικού Νόμου καθορίζει την έννοια της ομόρρυθμης εταιρείας, σύμφωνα με το οποίο: «Ομόρρυθμος είναι η συστατινόμενη (εταιρεία) μεταξύ δύο ή και πολλών (προσώπων) σκοπόν έχόντων να συνεμπορεύονται υπό επωνυμίαν εταιρικήν».

Η νομική προσωπικότητα της εταιρείας ορίζεται από το άρθρο 784 του Αστικού Κώδικα, κατά το οποίο: «Η εταιρεία του κεφαλαίου αυτού, αν επιδιώκει οικονομικό σκοπό, αποκτά νομική προσωπικότητα, εφόσον τηρηθούν οι όροι της δημοσιότητας που ο νόμος τάσσει για το σκοπό αυτό στις ομόρρυθμες εμπορικές εταιρείες. Η προσωπικότητα αυτή της αστικής εταιρείας εξακολουθεί να υπάρχει ωσότου περατωθεί η εκκαθάριση και για τις ανάγκες της εκκαθάρισης».

Το βασικό χαρακτηριστικό της ομόρρυθμης εταιρείας είναι ότι οι εταίροι ευθύνονται «προσωπικώς», «απεριορίστως» και «εις ολόκληρον» για τα χρέη και τις υποχρεώσεις της εταιρείας, όπως ορίζεται από το άρθρο 22 του Εμπορικού Νόμου.

Η έννοια «απεριορίστως» σημαίνει ότι οι ομόρρυθμοι εταίροι ευθύνονται με όλα τα περιουσιακά τους στοιχεία για τις υποχρεώσεις της ομόρρυθμης εταιρείας, ενώ η έννοια «εις ολόκληρον» σημαίνει ότι οι εταίροι ευθύνονται αλληλέγγυα.

Επιπλέον, κάθε νέος εταίρος που εισέρχεται στην ομόρρυθμη εταιρεία, ευθύνεται «απεριορίστως» και «εις ολόκληρον» για το σύνολο των χρεών της, άσχετα αν αυτά δημιουργήθηκαν πριν από την είσοδό του σε αυτή. Κατ' εξαίρεση, ο νέος εταίρος δεν φέρει ευθύνη για τα προγενέστερα χρέη της ομόρρυθμης εταιρείας, όταν υπάρχει δημοσιευμένη συμφωνία των εταίρων για αυτό. Τέλος, σε περίπτωση μετατροπής της ομόρρυθμης εταιρείας σε ανώνυμη, οι πρώην ομόρρυθμοι εταίροι συνεχίζουν να ευθύνονται «απεριορίστως» και «εις ολόκληρον» για τις υποχρεώσεις της εταιρείας πριν τη μετατροπή της σε ανώνυμη εταιρεία.

Από τα προαναφερθέντα προκύπτει, ότι η ευθύνη των εταίρων είναι άμεση, δηλαδή ο ομόρρυθμος εταίρος ευθύνεται άμεσα απέναντι στους δανειστές της εταιρίας σαν να ήταν δικές του προσωπικές υποχρεώσεις και όχι έμμεσα σαν εταίρος μέσω της εταιρίας.

Το ηλεκτρονικό εμπόριο (e-commerce) ορίζεται ως η τεχνολογία, η επεξεργασία και η λειτουργία που χρησιμοποιείται για εμπορικές συναλλαγές μέσω δικτύων χρησιμοποιώντας συστήματα πληροφορικής. Το ηλεκτρονικό εμπόριο έχει αναφερθεί ως μια από τις μεγαλύτερες εξελίξεις των τελευταίων χρόνων αφού έχει δημιουργήσει μια επανάσταση στον τρόπο πώλησης αγαθών και υπηρεσιών. Ο αριθμός των ανθρώπων που χρησιμοποιούν το ηλεκτρονικό εμπόριο για τις εμπορικές τους συναλλαγές έχει αυξηθεί ραγδαία φτάνοντας το €1 τρισεκατομμύριο στο τέλος του 2002, ποσό που εξαπλασιάστηκε μέχρι το τέλος του 2004!

Γενικότερα, ο όρος ηλεκτρονικό εμπόριο αναφέρεται στην χρήση του Internet (ιδιαίτερα του World Wide Web) για εμπορικές δραστηριότητες και χρησιμοποιείται για όλου του είδους τις εμπορικές συναλλαγές, από την αγορά εισιτηρίων μέχρι και την παροχή υπηρεσιών και την αγορά προσωπικών ειδών και δώρων. Περισσότεροι από 60% των χρηστών του Internet χρησιμοποιούν τακτικά τις υπηρεσίες ηλεκτρονικού εμπορίου για τις αγορές τους.

Το θέμα της συμμετοχής των εργαζομένων στη διοίκηση των επιχειρήσεων προσελκύει εδώ και χρόνια το ενδιαφέρον τόσο των επιστημόνων όσο και των ανθρώπων της πράξης. Αν και από τη σκοπιά της διοίκησης των επιχειρήσεων θα μπορούσαμε να υποστηρίξουμε ότι ο θεσμός αυτός αποτελεί μια φιλοσοφία διοίκησης, η οποία προσπαθεί να κεντρίσει το ενδιαφέρον των εργαζομένων και να τους υποκινήσει προς αποδοτική συμπεριφορά, εντούτοις αντιμετωπίζεται διαφορετικά από κάθε πλευρά.

Έτσι π.χ. ορισμένοι πιστεύουν ότι ο θεσμός αποτελεί παρέκκλιση από το βασικό καθήκον της διοίκησης (που είναι να προμηθεύει κερδοφόρες και αποτελεσματικές υπηρεσίες στον πελάτη) και ότι η εργοδοσία πρέπει να έχει το δικαίωμα να παίρνει αποφάσεις χωρίς να λαμβάνει υπόψη τα ενδιαφέροντα του εργαζομένου. Άλλοι πάλι υποστηρίζουν ότι αυτή η θεώρηση των πραγμάτων έρχεται σε πλήρη αντίθεση με τα δημοκρατικά ιδεώδη στα οποία βασίζονται σήμερα οι ανεπτυγμένες κοινωνίες και ότι

οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν γνώμη για τις αποφάσεις που επηρεάζουν την εργασιακή τους σχέση και κατάσταση.

Εκείνο βέβαια που ενδιαφέρει άμεσα τόσο την πλευρά των εργοδοτών όσο και την πλευρά των εργαζομένων είναι τα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα που αποφέρει ο θεσμός αυτός και στις δυο πλευρές. Μεταξύ λοιπόν των πλεονεκτημάτων θα μπορούσαν να αναφερθούν ότι βελτιώνεται η ποιότητα ζωής στον εργασιακό χώρο, δεδομένου ότι, συμμετέχοντας ο εργαζόμενος στη διοίκηση αισθάνεται πιο υπεύθυνος, ικανοποιεί τα ανώτερα επίπεδα αναγκών του και, το βασικότερο, αποκτά την αίσθηση ότι συμμετέχει σε μια συλλογική προσπάθεια, η επιτυχία ή αποτυχία της οποίας εξαρτάται οπωσδήποτε και από τη δική του συμπεριφορά είναι φυσικό ο εργαζόμενος να επιδιώξει με πολύ περισσότερο ζήλο την υλοποίηση μίας απόφασης στη λήψη της οποίας συνέπραξε και ο ίδιος, σε αντίθεση, με μια απόφαση που του επιβλήθηκε από πάνω και για την οποία δε ρωτήθηκε αν συμφωνεί ή όχι και γιατί ο θεσμός της συμμετοχής χρησιμεύει σαν μέσο για την ανάπτυξη διοικητικών στελεχών, δίνει τη δυνατότητα στους αποφασίζοντες να βασιστούν σε περισσότερες πληροφορίες, σε ειδικές γνώσεις και απόψεις, ενώ γενικά το κλίμα των ανθρωπίνων σχέσεων μέσα στην επιχείρηση.

Από την άλλη πάλι πλευρά ο θεσμός παρουσιάζει ορισμένα από τα μειονεκτήματα που παρουσιάζουν οι ομάδες. Μπορεί π.χ. να εκδηλωθούν συγκρούσεις και διαφωνίες μεταξύ των μελών μιας ομάδας που είναι υπεύθυνη να πάρει αποφάσεις και η τελική απόφαση να είναι προϊόν των ισχυρότερων, αλλά όχι απαραίτητα καλά πληροφορημένων μελών. Ή, πάλι, όπως είναι γνωστό, όταν δεν επιτυγχάνονται τα αναμενόμενα αποτελέσματα, υπάρχει μια τάση να επιρρίπτονται αλλού οι ευθύνες για την αποτυχία. Ένα συμβούλιο ή μια ομάδα εργασίας είναι κάτι το απρόσωπο, στο οποίο οι ευθύνες προσδιορίζονται δυσκολότερα από ό,τι σε ένα μεμονωμένο άτομο.

Γενικά, μία επιχείρηση διαθέτει για τη λειτουργία και την απόδοση της άψυχο και έμψυχο υλικό, μηχανές και ανθρώπους. Οι διοικούντες την επιχείρηση πρέπει να συνδυάσουν τους συντελεστές παραγωγής με τέτοιο τρόπο, ώστε να καθοριστούν και να πραγματοποιηθούν οι βραχυπρόθεσμοι, μεσοπρόθεσμοι και μακροπρόθεσμοι στόχοι της. Σύμφωνα με τον κλασικό ορισμό της διοίκησης, κάθε εργαζόμενος δεν είναι μόνο εκτελεστής, αλλά συμμετέχει και στην λήψη αποφάσεων.

1. ΔΙΚΑΙΩΜΑ, ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΥΣΤΑΣΗ ΤΩΝ ΟΜΟΡΡΥΘΜΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ

1.1 Δικαιώματα

Η συμμετοχή σε μία προσωπική εταιρία και η άσκηση της εταιρικής ιδιότητας, όπως αυτή διαμορφώνεται με τις διατάξεις του Εμπορικού Νόμου και του Αστικού Κώδικα, παρέχει τη δυνατότητα στους εταίρους να ασκούν ορισμένα δικαιώματα:

Το δικαίωμα εκπροσώπησης - δέσμευσης της εταιρείας με την υπογραφή τους και της διαχείρισης της περιουσίας της. Όπως προκύπτει από το άρθρο 22 του Εμπορικού Νόμου, όλοι οι εταίροι είναι διαχειριστές, δεσμεύουν την εταιρεία με την υπογραφή τους και έχουν δικαίωμα στη διαχείριση της περιουσίας της. Εκτός εάν, με απόφασή τους ορίσουν έναν ή περισσότερους διαχειριστές για να εκπροσωπούν την εταιρεία, ως νομικό πρόσωπο.

Το δικαίωμα της ψήφου στη λήψη αποφάσεων. Οι αποφάσεις λαμβάνονται κατά αριθμητική πλειοψηφία και όχι κατά κεφαλαιουχική, όπως συμβαίνει στις ανώνυμες εταιρείες, με συνέπεια να λαμβάνεται σοβαρά υπόψη η γνώμη εταίρων με μικρή συμμετοχή στο κεφάλαιο.

Το δικαίωμα ελέγχου των εταιρικών υποθέσεων. Όλοι οι εταίροι, διαχειριστές και μη, έχουν δικαίωμα να ελέγχουν τα λογιστικά βιβλία και όλα τα στοιχεία της εταιρείας που εμφανίζουν την πορεία της εταιρείας. Ιδιαίτερα, ο διαχειριστής οφείλει να ενημερώνει και να διευκολύνει τους εταίρους σε έναν τέτοιον έλεγχο, ενώ σε αντίθετη περίπτωση, οι εταίροι έχουν την δυνατότητα ελέγχου της εταιρείας προσφεύγοντας ακόμη και σε ασφαλιστικά μέτρα.

Το δικαίωμα παραίτησης από την θέση του διαχειριστή. Ο εταίρος έχει το δικαίωμα να παραιτηθεί από τη θέση του διαχειριστή μόνο για σπουδαίο λόγο, ενώ ευθύνεται για τη ζημία που θα προκαλέσει με την παραίτησή του άνευ σπουδαίου λόγου.

Το δικαίωμα καταγγελίας των εταιρικών συμβάσεων. Κάθε ομόρρυθμος εταίρος, έχει το δικαίωμα να καταγγείλει οποιαδήποτε σύμβαση της εταιρείας ορισμένου χρόνου ή αορίστου. Η καταγγελία μπορεί να πραγματοποιηθεί από οποιονδήποτε από τους εταίρους, καθιστώντας έτσι τη μειοψηφία των εταίρων ισχυρή. Το γεγονός αυτό, περιγράφεται στη βιβλιογραφία σαν ένα από τα μεγαλύτερα μειονεκτήματα της οε, δεδομένου ότι μια καταγγελία εταιρικής σύμβασης, η οποία θα είναι άκαιρη, μπορεί να επιφέρει οικονομική καταστροφή στην εταιρεία και να προκαλέσει δυσκολίες στους εταίρους.

Το δικαίωμα στο προϊόν της εκκαθάρισης της εταιρείας. Μετά τη λύση – διάλυση της εταιρείας επέρχεται το στάδιο της εκκαθάρισης, σύμφωνα με το οποίο εκποιείται η εταιρική περιουσία για την αποπληρωμή των δανειστών, ενώ το ποσό της εταιρικής περιουσίας που απομένει μετά την εκκαθάριση, διανέμεται στους εταίρους κατ' αναλογία με το μερίδιο συμμετοχής τους στο εταιρικό κεφάλαιο.

1.2 Υποχρεώσεις

Εκτός από τα δικαιώματα που απορρέουν από την άσκηση της εταιρικής ιδιότητας, ο ομόρρυθμος εταίρος έχει και υποχρεώσεις τις οποίες οφείλει να τηρεί.

Υποχρέωση για καταβολή της εισφοράς σύστασης. Για τη σύσταση της ομόρρυθμης εταιρείας απαιτείται κεφάλαιο, το οποίο συμφωνείται να καταβληθεί από τους εταίρους. Σε διαφορετική περίπτωση, οι υπόλοιποι εταίροι έχουν δικαίωμα να καταγγείλουν την εταιρεία. Ωστόσο, μετά την καταβολή της εισφοράς, ο ομόρρυθμος εταίρος δεν είναι υποχρεωμένος να συμμετέχει και στην περαιτέρω αύξηση του εταιρικού κεφαλαίου, ούτε να συμπληρώσει με επιπλέον κεφάλαιο το μερίδιο της συμμετοχής του σε περίπτωση που μειωθεί, επειδή η εταιρεία σε μία ή περισσότερες εταιρικές χρήσεις παρουσίασε ζημίες.

Υποχρέωση διαχείρισης και εκπροσώπησης της εταιρείας. Με το άρθρο 748 του Αστικού Κώδικα, όλοι οι ομόρρυθμοι εταίροι έχουν την υποχρέωση της διαχείρισης των εταιρικών υποθέσεων. Βέβαια ο Αστικός Κώδικας στο άρθρο 749, εξαιρεί από την υποχρέωση άσκησης της

διαχείρισης, όλους εκείνους τους εταίρους, οι οποίοι αποκλείονται από διαχειριστές, κατόπιν συμφωνίας και καταγραφής στο καταστατικό της σύστασης.

Υποχρέωση της διαφύλαξης των εταιρικών συμφερόντων. Η διαφύλαξη των συμφερόντων της εταιρείας από πλευράς των εταίρων περιγράφεται στο άρθρο 747 του Αστικού Κώδικα, στο οποίο αναφέρεται ότι, ο ομόρρυθμος εταίρος δεν έχει το δικαίωμα να προβεί σε ενέργειες που αντιτίθενται στα νόμιμα συμφέροντα της εταιρείας. Συνεπώς, ο ομόρρυθμος εταίρος δεν μπορεί να ασκεί δραστηριότητες ως φυσικό πρόσωπο, όμοιες, με τους σκοπούς της εταιρείας, χωρίς τη σύμφωνη γνώμη και των υπολοίπων εταίρων.

1.3 Σύσταση της Ομόρρυθμης Εταιρείας

Για τη σύσταση της ομόρρυθμης εταιρείας απαιτείται καταστατικό (ή εταιρικό ή εταιρική σύμβαση) και δημοσίευσή του, κατά τον τρόπο που ορίζει ο νόμος.

Η ομόρρυθμη εταιρεία, έχει τη δική της εταιρική επωνυμία που αποτελείται από το όνομα ενός ή περισσοτέρων μελών, με ενδεχόμενη προσθήκη και άλλων λέξεων, ενδεικτικών του είδους της επιχείρησης ή της ένδειξης «& Σία» που καλύπτει τους μη αναφερόμενους εταίρους.

Από την σύστασή της η ομόρρυθμη εταιρεία μπορεί να κατέχει τη δική της περιουσία και να αποκτά κυριότητα επί κινητών και ακινήτων, ενώ μπορεί να συμμετέχει ως εταίρος σε άλλες εταιρίες καθώς επίσης και να παρίσταται στο δικαστήριο, αλλά και να διεκδικεί δικαιώματα για βλάβες κατά της προσωπικότητάς της.

Τα πρόσωπα που συμμετέχουν στη σύσταση ομόρρυθμη εταιρεία πρέπει να έχουν τη νομική ικανότητα απόκτησης της εμπορικής ιδιότητας, εφόσον με μόνη την συμμετοχή τους γίνονται έμποροι. Επομένως, θα είναι άκυρη η σύσταση όταν ένας από τους συμβαλλόμενους εταίρους είναι ανήλικος κατά την σύστασή της.

1.4 Το Καταστατικό της Ομόρρυθμης Εταιρείας

Η γενική αρχή που ισχύει σε όλες τις εταιρείες του εμπορικού δικαίου που έχουν νομική προσωπικότητα, ισχύει και στην ομόρρυθμη εταιρεία. Σύμφωνα με την αρχή αυτήν η ομόρρυθμη εταιρεία καταρτίζεται με έγγραφο, το καταστατικό. Το καταστατικό αρκεί να είναι ιδιωτικό, σε ορισμένες περιπτώσεις πρέπει να είναι συμβολαιογραφικό. Αυτό συμβαίνει όπου ρητά ορίζει ο νόμος.

Κατά την άποψη που κρατεί στην νομολογία το έγγραφο σύστασης είναι αποδεικτικό και όχι συστατικό. Αυτό σημαίνει ότι αν δεν συντάχθηκε έγγραφο, οι εταίροι στις μεταξύ τους σχέσεις μπορούν να αποδείξουν την ύπαρξη της ομόρρυθμης εταιρείας με μάρτυρες, εφόσον υπάρχει αρχή έγγραφης απόδειξης, αλλιώς μόνο με όρκο και ομολογία, ενώ οι τρίτοι μπορούν να επικαλεστούν πάντα μάρτυρες.

Το καταστατικό περιέχει τουλάχιστον το όνομα, επώνυμο, όνομα και επώνυμο γονέων, ημερομηνία γέννησης, τόπος γέννησης, αριθμός ταυτότητας με την εκδότρια αρχή και τον χρόνο έκδοσης, τον αριθμό του φορολογικού μητρώου και την εφορία στην οποία ανήκει, την κατοικία των εταίρων, την επωνυμία, την έδρα, το σκοπό, τη διάρκεια της εταιρείας, το όνομα του διαχειριστή, το είδος, την αξία, τον τρόπο και χρόνο καταβολής των εισφορών.

Το έγγραφο του καταστατικού πρέπει να περιέχει το προοίμιο και το κυρίως μέρος. Στο προοίμιο αναφέρονται, η επικεφαλίδα, ο τόπος και ο χρόνος της συμβάσεως και τα πλήρη στοιχεία της ταυτότητας των συμβαλλομένων εταίρων.

Στο κυρίως μέρος του καταστατικού, το οποίο χωρίζεται σε άρθρα, περιγράφονται με λεπτομέρεια όλα εκείνα τα στοιχεία για την εύρυθμη λειτουργία της ομόρρυθμης εταιρείας. Συγκεκριμένα περιγράφονται, η επωνυμία, οι σκοποί της εταιρείας, η διάρκειά της, τα μερίδια των εταίρων, η διαχείριση και η εκπροσώπηση της εταιρείας και η λύση αυτής.

1.5 Σκοποί, διάρκεια και διαχειριστές της Ομόρρυθμης Εταιρείας

Οι σκοποί για την επίτευξη των οποίων ιδρύθηκε η εταιρεία, αναγράφονται σε ξεχωριστό άρθρο με ακρίβεια και πλήρως διασαφηνισμένοι. Σκοποί αντίθετοι από τα χρηστά ήθη επιφέρουν ακυρότητα της εταιρείας. Η τροποποίηση των σκοπών της εταιρείας είναι δυνατή, εφόσον συνοδεύεται από την αντίστοιχη τροποποίηση του καταστατικού.

Η διάρκεια της εταιρείας ορίζεται στο καταστατικό σε ξεχωριστό άρθρο και προσδιορίζει τον χρόνο κατά τον οποίο η ομόρρυθμη εταιρεία έχει το δικαίωμα να εξασκεί τη δραστηριότητά της. Μετά το πέρας της προβλεπόμενης ημερομηνίας λήξεως, η εταιρεία θεωρείται λυθείσα. Η διάρκεια της εταιρείας μπορεί να παραταθεί, αν το επιθυμούν οι ομόρρυθμοι εταίροι, πάντα πριν από την προβλεπόμενη ημερομηνία λήξης με τροποποίηση του καταστατικού και μπορεί να αναφέρονται στο καταστατικό οι όροι παράτασης της διάρκειας.

Επίσης στο καταστατικό, εφόσον το επιθυμούν οι εταίροι, μπορεί να αναφέρεται ο όρος της αυτόματης παράτασης, δηλαδή, ότι η εταιρεία θα συνεχίσει αυτοδίκαια τη λειτουργία της και για περαιτέρω χρονικό διάστημα μετά τη λήξη της διάρκειάς της. Για τη συνέχιση της λειτουργίας μιας ομόρρυθμης εταιρείας, της οποίας η διάρκεια έχει εκπνεύσει, απαιτείται η σύνταξη ιδιωτικού εγγράφου ή έγγραφο σε συμβολαιογράφο, στο οποίο να αναφέρεται η συμφωνία των εταίρων για την αναβίωση της εταιρείας, καθώς και η ημερομηνία σύνταξής του.

Το ποσοστό συμμετοχής των εταίρων στην ομόρρυθμη εταιρεία καθορίζεται από το ύψος του ποσού της εισφοράς τους στο εταιρικό κεφάλαιο. Ο εταίρος ή οι εταίροι οι οποίοι ορίζονται να διοικούν και να εκπροσωπούν με την υπογραφή τους την εταιρεία, καθορίζονται σε ξεχωριστό άρθρο σε ξεχωριστό άρθρο του καταστατικού της.

Διαχειριστές της εταιρείας, εκτός από τους εταίρους, είναι δυνατόν να οριστούν και τρίτοι, οι οποίοι δεν μετέχουν στο εταιρικό κεφάλαιο. Βέβαια, όλοι οι εταίροι είναι αλληλεγγύως και απεριορίστως υπεύθυνοι για τις υποχρεώσεις που έχουν αναληφθεί από την ομόρρυθμη εταιρεία

με την υπογραφή ενός εταίρου και ο ορισμός κάποιων από τους εταίρους ως διαχειριστών αφορά λόγους τυπικούς και όχι λόγους ουσίας.

Εκτός των άρθρων που συνήθως εντάσσονται στο έγγραφο του καταστατικού της εταιρείας, είναι δυνατόν να περιλαμβάνονται και άλλες ρήτρες ή όροι, που αφορούν τις ιδιαιτερότητες των ομόρρυθμων εταιρειών και στοχεύουν στην προστασία των εταιρικών συμφερόντων. Τέτοιοι μπορεί να είναι, η απαγόρευση της σφράγισης των εταιρικών καταστάσεων, η ρήτρα της διαιτησίας, για την επίλυση διαφορών μεταξύ των εταίρων, η δυνατότητα απόληψης έναντι των μελλοντικών κερδών κ.α.

1.6 Δημοσίευση του καταστατικού

Τα άρθρα 42 και 43 της ομόρρυθμης εταιρείας ορίζουν τον τρόπο και το περιεχόμενο δημοσιότητας του εταιρικού. Όμως, μπορεί να πει κανείς ότι οι προηγούμενες διατάξεις έχουν περιπέσει σε αχρηστία. Αυτό γιατί στην πρακτική ακολουθείται η εξής διαδικασία δημοσιότητας: στη γραμματεία του Πρωτοδικείου της έδρας της εταιρείας κατατίθεται ολόκληρο το έγγραφο του εταιρικού, αφού συνταχθεί πάνω σε αυτό έκθεση κατάθεσης που αναφέρει, μεταξύ άλλων στοιχείων, τον αύξοντα αριθμό έκθεσης κατάθεσης και την ημερομηνία. Το εταιρικό φυλάσσεται από το γραμματέα του Πρωτοδικείου και βιβλιοδετείται στο τέλος κάθε χρόνου μαζί με τα υπόλοιπα όμοια έγγραφα.

Πριν από τη δημοσίευση του καταστατικού της η ομόρρυθμη εταιρεία δεν αποκτά νομική υπόσταση, οπότε δεν μπορεί να προβαίνει σε εμπορικές πράξεις. Ωστόσο, βάσει του άρθρου 166 του Αστικού Κώδικα, μπορεί να συνταχθεί προσύμφωνο σύστασης της εταιρείας μεταξύ των εταίρων.

Απαιτείται θεώρηση του καταστατικού από την αρμόδια οικονομική εφορία για την καταβολή του φόρου συγκέντρωσης κεφαλαίου και των άλλων επιβαρύνσεων που ορίζει ο νόμος. Η παραπάνω διαδικασία δημοσιότητας ακολουθείται και σε περίπτωση τροποποίησης του εταιρικού.

Η διαδικασία δημοσιότητας ακολουθείται, τέλος, και σε περίπτωση λύσης της ομόρρυθμης εταιρείας. Αν δεν τηρηθεί οι εταίροι δεν μπορούν να προτείνουν τη λύση έναντι τρίτων. Μπορούν, όμως, να την επικαλεστούν στις μεταξύ τους σχέσεις.

2. ΜΕΤΑΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΣ –ΣΥΓΧΩΝΕΥΣΗ ΚΑΙ ΛΥΣΗ –ΕΚΚΑΘΑΡΙΣΗ ΤΗΣ ΟΜΟΡΡΥΘΜΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ

2.1 Μετασχηματισμός της ομόρρυθμης εταιρείας

Μετασχηματισμός ή μετατροπή είναι η μεταβολή με απόφαση των εταίρων του νομικού τύπου της ομόρρυθμης εταιρείας που γίνεται με τροποποίηση του καταστατικού της.

Διακρίνουμε δύο είδη μετασχηματισμού, τον καταχρηστικό και τον κατά κυριολεξία μετασχηματισμό. Ο καταχρηστικός μετασχηματισμός υπάρχει στην περίπτωση που λύνεται η ομόρρυθμη εταιρεία και στη θέση της ιδρύεται άλλη εταιρεία που φέρει το νέο τύπο που θέλησαν οι εταίροι.

Ο κατά κυριολεξία μετασχηματισμός ή μετατροπή υπάρχει, όταν η μεταβολή του νομικού τύπου της ομόρρυθμης εταιρείας γίνεται με απόφαση των εταίρων, κατόπιν τροποποίησης του καταστατικού, χωρίς να αλλάξει η ταυτότητά της.

2.2 Συγχώνευση της Ομόρρυθμης Εταιρείας

Συγχώνευση ομόρρυθμης εταιρείας ή γενικότερα προσωπικών εμπορικών εταιρειών είναι η συνένωση σε μια ενιαία τουλάχιστον δύο προσωπικών εταιρειών που γίνεται με σύμβαση.

Υπάρχουν δύο τρόποι συγχώνευσης. Η δημιουργία νέας εταιρίας και η συγχώνευση με απορρόφηση. Το πρώτο είδος υπάρχει όταν δύο τουλάχιστον ομόρρυθμες εταιρείες ενώνονται με συμφωνία μεταξύ τους και αποτελούν μια νέα εταιρεία, ο οποία περιλαμβάνει τις εταιρείες που συγχωνεύτηκαν ως προς όλες τους τις απόψεις, δηλαδή τόσο τα μέλη τους όσο και τις επιχειρήσεις.

Συγχώνευση με απορρόφηση υπάρχει όταν συμφωνείται μεταξύ δύο τουλάχιστον ομόρρυθμων εταιρειών η ενσωμάτωση της μιας στην άλλη ως προς όλες τις απόψεις τους.

2.3 Αύξηση εταιρικού κεφαλαίου

Στη διάρκεια λειτουργίας μιας ομόρρυθμης εταιρείας, παρουσιάζονται ανάγκες που καθιστούν επιτακτική την αύξηση του εταιρικού της κεφαλαίου. Η αύξηση του εταιρικού κεφαλαίου, συνιστά και ταυτόχρονη τροποποίηση του καταστατικού της εταιρείας με τον προσδιορισμό του νέου κεφαλαίου και των ποσοστών συμμετοχής των εταίρων σ' αυτό.

Η αύξηση του εταιρικού κεφαλαίου μπορεί να πραγματοποιηθεί με οποιονδήποτε από τους παρακάτω τρόπους:

- πρόσθετες εισφορές
- κεφαλαιοποίηση κερδών
- κεφαλαιοποίηση αποθεματικών
- κεφαλαιοποίηση της υπεραξίας από την αναπροσαρμογή των πάγιων στοιχείων του ενεργητικού
- απορρόφηση άλλης επιχείρησης

2.4 Μείωση εταιρικού κεφαλαίου

Σε σπάνιες περιπτώσεις, παρουσιάζονται ανάγκες για μείωση του εταιρικού κεφαλαίου σε μια ομόρρυθμη εταιρεία. Οι κυριότεροι λόγοι που οδηγούν στη μείωση του εταιρικού κεφαλαίου είναι η έξοδος εταίρου από την εταιρεία ή η ύπαρξη πλεονάζοντος κεφαλαίου.

Η μείωση του εταιρικού κεφαλαίου γίνεται κατόπιν συμφωνίας όλων των εταίρων και τροποποίηση του καταστατικού. Στο καταστατικό πρέπει να αναγράφεται, ο σκοπός της μείωσης, το ποσό και ο τρόπος που θα πραγματοποιηθεί.

2.5 Περάτωση της Ομόρρυθμης Εταιρείας

Περάτωση της ομόρρυθμης εταιρείας είναι η διάλυσή της ως ενοχικής, ιδιότυπης, αμφοτεροβαρούς, διαρκούς και έντονα προσωπικής και εμπιστευτικής σύμβασης.

Η περάτωση ολοκληρώνεται σε δύο στάδια, το πρώτο είναι η λύση και το δεύτερο η εκκαθάριση. Υπάρχουν όμως και περιπτώσεις άμεσης περάτωσης, χωρίς δηλαδή να γίνει η εκκαθάριση.

Όμως η λύση της ομόρρυθμης εταιρείας δεν συνεπάγεται τη λύση των συμβάσεων της εταιρείας με τους τρίτους. Έτσι, οι ομόρρυθμοι εταίροι ευθύνονται για τις υποχρεώσεις που δημιουργούνται από μη λυόμενες συμβάσεις κατά το στάδιο της εκκαθάρισης.

2.6 Λύση της Ομόρρυθμης Εταιρείας

Η λύση της ομόρρυθμης εταιρείας, επέρχεται μετά το πέρας της ορισμένης από το καταστατικό διάρκειάς της. Η λύση της εταιρείας επέρχεται αυτοδικαίως, με την πάροδο του χρόνου διάρκειας αυτής, χωρίς να είναι αναγκαία κάποια ιδιαίτερη ενέργεια εκ μέρους των εταίρων.

Λύση της εταιρείας, λόγω της παύσης εργασιών της είναι δυνατόν να μην υπάρξει στην περίπτωση που συνεχίζει τις λειτουργίες της σιωπηρά, μετά την πάροδο της διάρκειάς της. Στην περίπτωση αυτή, έχουμε σιωπηρή ανανέωση του χρόνου διάρκειας της εταιρείας για αόριστο χρόνο.

Λύεται, επίσης, κατόπιν καταγγελίας ενός ή περισσότερων μελών και ανεξάρτητα αν είναι ορισμένης ή αόριστης διάρκειας, αρκεί η επίκληση ύπαρξης σπουδαίου λόγου. Σπουδαίοι λόγοι μπορεί να είναι η αντισυμβατική συμπεριφορά κάποιου εταίρου, όπως η διενέργεια ανταγωνιστικών πράξεων, η κακή πορεία των εργασιών της εταιρείας, η ασυμφωνία μεταξύ των εταίρων, η αδυναμία κάποιου ή κάποιων εταίρων να ανταποκριθούν στις υποχρεώσεις τους π. χ. λόγω μακράς ασθένειας κ.λ.π.

Λύεται, επίσης, με κοινή απόφαση όλων των εταίρων. Στην εταιρεία αόριστης διάρκειας παρέχεται δικαίωμα καταγγελίας από όλους τους εταίρους, χωρίς να απαιτείται τήρηση προθεσμίας, σπουδαίου λόγου ή δημοσίευση της καταγγελίας.

Λύεται και λόγω θανάτου εταίρου, εκτός και αν συμφωνηθεί μεταξύ των λοιπών μελών και των κληρονόμων του θανόντος η συνέχισή της ή προβλέπεται από το καταστατικό.

Τέλος, λύεται, λόγω νόμιμης ή δικαστικής απαγόρευσης ή κήρυξης σε πτώχευση εταίρου, εκτός και αν συμφωνήθηκε στην περίπτωση αυτή η εταιρεία να συνεχίσει μεταξύ των λοιπών εταίρων. Δεν επέρχεται λύση της εταιρείας στις περιπτώσεις μετατροπής, συγχώνευσης και πτώχευσης.

2.7 Εκκαθάριση της Ομόρρυθμης Εταιρείας

Μετά τη λύση της εταιρείας ακολουθεί το στάδιο της εκκαθάρισης, κατά το οποίο γίνεται ρευστοποίηση της υπάρχουσας περιουσίας, εξοφλούνται τα χρέη και το υπόλοιπο διανέμεται στους εταίρους.

Κατά το στάδιο της εκκαθάρισης, αρχικά επιστρέφονται στους εταίρους τα ποσά των εισφορών που εισήλθαν στην εταιρεία κατά χρήση. Στη συνέχεια, οι εταίροι εξοφλούν τα χρέη της εταιρείας προς τους τρίτους. Στη συνέχεια και εφόσον υπάρχουν ακόμη περιουσιακά στοιχεία στην εταιρεία, αυτά χρησιμοποιούνται για την εξόφληση των χρεών μεταξύ των εταίρων.

Τέλος, επιστρέφονται στους εταίρους οι εισφορές τους. Κατά το στάδιο της εκκαθάρισης οι εισφορές των εταίρων αποδίδονται σε χρήμα. Στην περίπτωση των εταίρων με εισφορά σε είδος, τους αποδίδεται η αξία του πράγματος σε χρήμα, που είχε κατά τον χρόνο που το εισέφερε και όχι κατά τον χρόνο της εκκαθάρισης.

2.8 Εκκαθαριστές

Όταν η εταιρεία προχωρήσει στο στάδιο της εκκαθάρισής της, τότε παύει να υφίσταται και η εξουσία των διαχειριστών, η οποία μεταβιβάζεται στα χέρια των εκκαθαριστών. Οι εκκαθαριστές, συνήθως, ορίζονται από τη σύσταση της ομόρρυθμης εταιρείας και προβλέπονται στο καταστατικό της.

Συνήθως, εκκαθαριστές της εταιρείας, προβλέπεται να ορίζονται κάποιои από τους ομόρρυθμους εταίρους. Στην περίπτωση που δεν οριστεί εκκαθαριστής στο καταστατικό της εταιρείας, τότε ο ορισμός του μπορεί να γίνει με συμφωνία των εταίρων στη λύση της εταιρείας.

Εάν δεν συμβεί ούτε αυτό, τότε την εκκαθάριση αναλαμβάνουν όλοι οι εταίροι. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις, όπου υπάρχει ασυμφωνία των εταίρων, τότε, με σχετική αίτηση, διορίζεται εκκαθαριστής από το δικαστήριο προκειμένου να διενεργήσει την εκκαθάριση.

Εκτός από τους εταίρους, είναι δυνατόν να οριστεί εκκαθαριστής τρίτο πρόσωπο κατ' αναλογία με τον διορισμό του διαχειριστή, ιδιαίτερα αν ο διορισμός γίνεται από το δικαστήριο. Η ανάκληση του εκκαθαριστή είναι δυνατή έπειτα από ομόφωνη απόφαση των εταίρων και όταν συντρέχει σπουδαίος λόγος.

Το στάδιο της εκκαθάρισης δεν είναι υποχρεωτικό και αυτό γιατί ενδέχεται να μην υπάρχει εταιρική περιουσία για ρευστοποίηση, εξόφληση χρεών και διανομή.

3. ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ: ΣΥΣΤΑΤΙΚΑ ΚΑΙ ΣΥΝΑΛΛΑΓΕΣ

3.1 Τεχνολογίες του Ηλεκτρονικού Εμπορίου

Οι τεχνολογίες του ηλεκτρονικού εμπορίου δεν είναι νέες . Οι περισσότερες από αυτές χρησιμοποιούνται εδώ και μερικά χρόνια από συγκεκριμένες επιχειρήσεις η κλάδους. Αυτό που τους έδωσε την απαιτούμενη ώθηση και έκανε την αντιμετώπιση τους ενιαία – κάτω από τη μορφή του ηλεκτρονικού εμπορίου ήταν η αποδοχή διεθνών προτύπων και η ανάγκη για νέες μορφές οργάνωσης και λειτουργικής διαχείρισης. Έτσι , οι επιχειρήσεις θα μπορούσαν στο εξής να αντεπεξέλθουν στις νέες καταναλωτικές αντιλήψεις και κοινωνικές συνθήκες.

✓ Ηλεκτρονική Ανταλλαγή Δεδομένων (EDI- Electronic Data)

Η EDI δημιουργήθηκε στις αρχές της δεκαετίας του 70 και είναι μια κοινή δομή αρχείων που σχεδιάστηκε ώστε να επιτρέψει σε μεγάλους οργανισμούς να μεταδίδουν πληροφορίες μέσα από μεγάλα ιδιωτικά δίκτυα . Πρόκειται για την Ηλεκτρονική Ανταλλαγή εμπορικών και διοικητικών Δεδομένων από υπολογιστή σε υπολογιστή , με την ελάχιστη παρέμβαση χειρόγραφων διαδικασιών . Τα δεδομένα αυτά είναι οργανωμένα σε αυτοτελή μηνύματα (τιμολόγια , παραγγελίες , τιμοκατάλογοι , φορτωτικές κλπ.) το περιεχόμενο και δομή των οποίων καθορίζονται από κάποιο κοινώς αποδεκτό πρότυπο . Τα πρότυπα που χρησιμοποιούνται σε παγκόσμιο επίπεδο προέρχονται από τον Οργανισμό Ηνωμένων Εθνών και καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα επικοινωνιακών αναγκών των εμπορικών εταιριών . Το πρότυπο αυτό είναι το EDIFACT (For Administration , Commerce and Transportation) .

✓ Επίπεδο Ασφαλειών Συνδέσεων (SSL – Secure Sockets Layer) .

Το πρωτόκολλο αυτό σχεδιάστηκε προκειμένου να πραγματοποιεί ασφαλή σύνδεση με τον εξυπηρετητή (server) . Το SSL χρησιμοποιεί κλειδί δημόσιας κρυπτογράφηση (έρχεται να διασφαλίσει το απόρρητο των προσωπικών πληροφοριών) με σκοπό να προστατεύει τα δεδομένα καθώς ταξιδεύουν μέσα στο Internet .

Παρόλο που τα συστήματα ηλεκτρονικού εμπορίου μπορούν να εφαρμοστούν και ενδοεπιχειρησιακά , τα πραγματικά οφέλη εμφανίζονται όταν το ηλεκτρονικό εμπόριο εφαρμόζεται μεταξύ επιχειρήσεων . Ακόμη και στις περιπτώσεις των συστημάτων επιχείρησης προς καταναλωτή υπάρχει διεπιχειρησιακή ολοκλήρωση των εφαρμογών μέσω συστημάτων ηλεκτρονικού εμπορίου . Για παράδειγμα , σε ένα ηλεκτρονικό κατάστημα η ολοκλήρωση των συναλλαγών επιτυγχάνεται με την ηλεκτρονική πληρωμή , η οποία στην ουσία εμπλέκει έναν πελάτη και οργανισμούς .

3.2 Τα συστατικά του Ηλεκτρονικού Εμπορίου

Θα γίνει μια σύντομη αναφορά στις διάφορες μορφές του Ηλεκτρονικού Εμπορίου, στους τύπους προϊόντων και στις επιχειρηματικές διαδικασίες που λαμβάνουν χώρα στον εμπορικό κύκλο. Σε ένα περιβάλλον Ηλεκτρονικού Εμπορίου μπορεί να συμμετέχουν επιχειρήσεις, δημόσιοι οργανισμοί και καταναλωτές. Στα πλαίσια αυτά, οι εφαρμογές το Ηλεκτρονικού Εμπορίου μπορούν να διαχωριστούν στις ακόλουθες τέσσερις κατηγορίες:

ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΦΟΡΕΑΣ ΠΡΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ. Η κατηγορία εφαρμογών επιχείρηση προς δημόσιους οργανισμούς καλύπτει κάθε μορφή ηλεκτρονικής επικοινωνίας μεταξύ ιδιωτικών εταιριών και των αρμοδίων αρχών, τόσο για τη διεκπεραίωση φορολογικών ή άλλων υποχρεώσεων, όσο και για την αυτοματοποίηση της διαδικασίας των δημοσίων προμηθειών. Οι συναλλαγές των επιχειρήσεων με τους δημόσιους φορείς αφορούν συνήθως τη φορολογία, τις εισαγωγές- εξαγωγές μέσω τελωνείων, τις δημόσιες προμήθειες και τις προηγμένες ηλεκτρονικές υπηρεσίες (ηλεκτρονική πληροφόρηση, έκδοση βεβαιώσεων-πιστοποιητικών κ.λ.π.).

Σε προηγμένες χώρες του εξωτερικού όπως οι ΗΠΑ, ο Καναδάς και η Σιγκαπούρη έχει αναπτυχθεί πληθώρα εφαρμογών της μορφής αυτής, επιτυγχάνοντας μείωση των λειτουργικών εξόδων, καλύτερες υπηρεσίες, αποτελεσματικότερο έλεγχο των εσόδων και διάφανη δημόσια διοίκηση. Σύντομα θα τεθούν σε λειτουργία και στη χώρα μας παρόμοιες εφαρμογές.

ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΦΟΡΕΣ ΠΡΟΣ ΠΟΛΙΤΕΣ- ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΕΣ. Στις περισσότερες εφαρμογές της μορφής αυτής, οι πολίτες- φορολογούμενοι συναλλάσσονται με τους δημόσιους οργανισμούς χρησιμοποιώντας εφαρμογές ηλεκτρονικού εμπορίου, είτε για να ολοκληρώσουν τις φορολογικές τους υποχρεώσεις, είτε για να προμηθευτούν με τα απαραίτητα πιστοποιητικά ή βεβαιώσεις, είτε ακόμη και για να εξασφαλίσουν τις απαραίτητες πληροφορίες που χρειάζονται.

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΠΡΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ. Οι εφαρμογές της μορφής αυτής στοχεύουν στην απλοποίηση των διαδικασιών των επιχειρήσεων, στον έλεγχο και τη μείωση του αποθέματος, στην αυτοματοποιημένη αντικατάσταση των προϊόντων κ.α. Απαραίτητη προϋπόθεση για την επιτυχία των εφαρμογών της κατηγορίας αυτής είναι η συνεργασία και ο συντονισμός των επιχειρήσεων. Ένα παράδειγμα εφαρμογής ηλεκτρονικού εμπορίου μεταξύ επιχειρήσεων είναι η χρήση τηλεπικοινωνιακών δικτύων για να διεκπεραιωθούν ηλεκτρονικά καίριες λειτουργίες, όπως η παραγγελιοδοσία και η τιμολόγηση.

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΠΡΟΣ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΗ. Η κατηγορία εφαρμογών επιχείρηση προς καταναλωτή παρουσιάζει αυξανόμενη χρήση σε διεθνές επίπεδο, λόγω της ευρείας χρήσης των δυνατοτήτων του διαδικτύου, το οποίο ενδείκνυται για την αποτελεσματική προώθηση προϊόντων και υπηρεσιών σε μεγάλο εύρος πιθανών πελατών. Οι επιχειρήσεις εκμεταλλευόμενες τα στρατηγικά οφέλη που προσφέρει το ηλεκτρονικό εμπόριο και ειδικότερα η παγκοσμιοποίηση της αγοράς μέσω της οικονομίας του διαδικτύου, δημιουργούν καινοτομικά προϊόντα και υπηρεσίες και τα προωθούν στους καταναλωτές. Έτσι έχει αναπτυχθεί μία ατελείωτη σειρά εφαρμογών που περιλαμβάνει μεταξύ άλλων την υποστήριξη πελατών, την ηλεκτρονική δημοσιογραφία, την ηλεκτρονική διανομή προϊόντων, τη διαφήμιση και τις ηλεκτρονικές πληρωμές.

Οι εφαρμογές του ηλεκτρονικού εμπορίου παρέχουν τη δυνατότητα εύρεσης και ανάκτησης πληροφοριών, καθώς επίσης και συναλλαγής τεσσάρων τύπων προϊόντων: αγαθά, εργασίες, υπηρεσίες και άυλα αγαθά. Κάθε ένα από αυτά έχει ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που καθιστούν χρήσιμη τη μελέτη τους, αφού η αντιμετώπισή τους σε μια εφαρμογή ηλεκτρονικού εμπορίου πρέπει να γίνεται με προσαρμογή στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τους.

Τα αγαθά είναι φυσικά αντικείμενα, που έχουν παραχθεί σύμφωνα με κάποιες προδιαγραφές που κατά κύριο λόγο τις ορίζει ο κατασκευαστής τους. Συνήθως συμπεριλαμβάνεται στην έννοιά τους και η μεταφορά από τον τόπο παραγωγής στον τόπο πώλησης. Παραδείγματα αυτής της κατηγορίας περιλαμβάνουν: χημικά, φαρμακευτικά προϊόντα, είδη ένδυσης και οχήματα.

Στην κατηγορία των εργασιών υπάγονται εργασίες ανάπτυξης ή κατασκευής αγαθών σύμφωνα με προδιαγραφές που θέτει ο πελάτης. Βασικές επιχειρηματικές διαδικασίες που έχουν σχέση με αυτήν την κατηγορία αφορούν στη διαπραγμάτευση των προδιαγραφών, τις πληρωμές σύμφωνα με την πρόοδο του έργου κ.λ.π.

Σχετικά με τις υπηρεσίες αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι η διάθεση και η πώληση υπηρεσιών είναι συνήθως διαδικασίες αλληλοεξαρτώμενες. Παραδείγματα αυτής της κατηγορίας περιλαμβάνουν δημόσιες, τουριστικές, χρηματοοικονομικές, ψυχαγωγικές συμβουλευτικές και υπηρεσίες υγείας.

Στα άυλα αγαθά περιλαμβάνονται προϊόντα των οποίων η αξία δεν συνδέεται άμεσα με το κόστος παραγωγής τους, αλλά με το περιεχόμενο και τη χρήση τους. Επίσης, η διανομή τους εξαρτάται άμεσα από κάποιο μέσο επικοινωνίας ενώ συνδέονται άρρηκτα με την έννοια των δικαιωμάτων χρήσης. Παραδείγματα αυτής της κατηγορίας περιλαμβάνουν: τις κινηματογραφικές ταινίες, προϊόντα μουσικής, πακέτα λογισμικού και σχέδια διάφορων ειδών. Επιχειρηματικές διαδικασίες που σχετίζονται με αυτήν την κατηγορία περιλαμβάνουν την αναπαραγωγή των προϊόντων κατόπιν σχετικής άδειας και όλες τις επικοινωνιακές διεργασίες που πρέπει να συντελεστούν γι' αυτόν τον σκοπό.

3.3 Ασφαλείς Ηλεκτρονικές Συναλλαγές (SET-Secure Electronic Transactions)

Το SET κωδικοποιεί αριθμούς της πιστωτικής κάρτας που αποθηκεύονται στον εξυπηρετητή του εμπόρου . Το πρότυπο αυτό ,

που δημιουργήθηκε από τη Visa και τη Mastercard , απολαμβάνει μεγάλης αποδοχής από την τραπεζική κοινότητα .

✓ Γράμματος Κώδικας (Barcode)

Η τεχνολογία του γραμμωτού κώδικα αποτελεί τμήμα του γενικότερου τομέα των τεχνολογιών αυτόματης αναγνώρισης (Auto ID Technologies) . Είναι ένα σύγχρονο εργαλείο , το οποίο βοηθά καταλυτικά στην ομαλή διακίνηση και διαχείριση (logistics) προϊόντων και υπηρεσιών .

Η ανάπτυξη της τεχνολογίας του γραμμωτού κώδικα ξεκίνησε στις αρχές της δεκαετίας του 1960 , με σκοπό να εξυπηρετήσει την πληρωμή προϊόντων στα καταστήματα τροφίμων . Οι πρώτες εφαρμογές σε βιομηχανικό περιβάλλον εμφανίστηκαν στα τέλη της ίδιας δεκαετίας σε μεγάλες αυτοκινητοβιομηχανίες για το περιορισμό του κόστους εργασίας που σχετιζόταν με την παραγωγή.

Εκτεταμένη χρήση παρουσιάστηκε μετά την ανάπτυξη των πρώτων προτύπων (λόγω των πιέσεων των αρκετών πλέον χρηστών – προμηθευτών υποκαταστημάτων των μεγάλων βιομηχανιών) στα τέλη της δεκαετίας του 1970 . Κατά τη δεκαετία του 1980 υπήρξε αλματώδης ανάπτυξη του εξοπλισμού , κατ' επέκταση και των τρόπων χρήσης της τεχνολογίας γραμμωτού κώδικα .

✓ Έξυπνες κάρτες (Smart card)

Οι έξυπνες κάρτες αποτελούν εξέλιξη των καρτών μαγνητικής λωρίδας (παθητικό μέσο αποθήκευσης , τα περιεχόμενα του οποίου μπορούν να διαβαστούν και να αλλαχθούν) . Οι Έξυπνες κάρτες μπορούν να αποθηκεύσουν μεγάλη ποσότητα δεδομένων και παρέχουν δυνατότητες κρυπτογράφησης και χειρισμού ηλεκτρονικών υπογραφών για την ασφάλεια των περιεχομένων τους .

Η ιδέα της έξυπνης κάρτας ξεκίνησε στη Γαλλία το 1974 . Το 1975 , τα δικαιώματα ανάπτυξης πέρασαν σε μεγάλες εταιρείες ηλεκτρονικού εξοπλισμού . Η νέα αυτή τεχνολογία παρουσιάστηκε στο κοινό το 1981 . Μια σειρά από πιλοτικά σχέδια ξεκίνησε αμέσως και το 1984 με μια συλλογική αξιολόγηση τους εκδόθηκαν νέες ολοκληρωμένες προδιαγραφές.

Σήμερα επικρατεί η λανθασμένη εντύπωση ότι οι Smart cards είναι τραπεζικές ή πιστωτικές κάρτες , με αποτέλεσμα να μην αναγνωρίζεται το μεγάλο εύρος των δυνατοτήτων τους . Η τεχνολογία των έξυπνων καρτών προσφέρει απεριόριστες δυνατότητες χρήσης στη βιομηχανία , το εμπόριο , και τη δημόσια διοίκηση .

✓ Πιστοποίηση και ασφάλεια

Για την ασφάλεια των ηλεκτρονικών συναλλαγών χρησιμοποιούνται ευρέως τα Firewalls . Το Firewall αποτελεί λογισμικό ή υλικό , που επιτρέπει μόνο στους εξωτερικούς χρήστες που έχουν τα κατάλληλα δικαιώματα , να προσπελάσουν το προστατευόμενο δίσκο . Ένα Firewall επιτρέπει στους εσωτερικούς χρήστες να έχουν πλήρη πρόσβαση στις παρεχόμενες υπηρεσίες , ενώ οι εξωτερικοί χρήστες πρέπει να πιστοποιηθούν . Υπάρχουν πολλοί τύποι Firewalls , καθένας από τους οποίους παρέχει διαφορετικά επίπεδα προστασίας . Ο συνηθέστερος τρόπος χρησιμοποιήσεως ενός Firewall είναι η τοποθέτηση ενός υπολογιστή ή δρομολογητή μεταξύ συγκεκριμένου δικτύου και του Internet , και η παρακολούθηση όλης της κυκλοφορίας μεταξύ του εξωτερικού και του τοπικού δικτύου .

Η εμπιστευτική πληροφορία που διακινείται στο δίκτυο μπορεί να προστατευθεί με κρυπτογράφηση και χρήση μυστικών κωδικών . Η ασφάλεια του ηλεκτρονικού εμπορίου βασίζεται κατεξοχήν στην κρυπτογράφηση , δηλαδή στην κωδικοποίηση του μεταδιδόμενου κειμένου κατά τέτοιο τρόπο ώστε να μπορεί να αποκρυπτογραφηθεί μόνο με την χρήση του ειδικού κλειδιού αποκρυπτογράφησης .

Η κρυπτογράφηση συνοδεύεται πολλές φορές και από την ψηφιακή υπογραφή του αποστολέα ,έτσι ώστε ο παραλήπτης να μπορεί να βελτιωθεί για την ταυτότητα του πρώτου .

Δυο πράγματα πάντως θα πρέπει να παρακολουθεί κάποιος . Πρώτον , το θέμα της νομικής υπόστασης της ηλεκτρονικής ανταλλαγής εγγράφων , κατά πόσο δηλ είναι δυνατόν να θεωρηθεί κάποιας μορφής ηλεκτρονική ανταλλαγή ως νόμιμο αντίστοιχο π.χ. του τιμολογίου . Το άλλο είναι το γεγονός ότι οι αυτόματες διαδικασίες πολλές φορές είναι δύσκολο να παρακολουθούνται με τους παραδοσιακούς τρόπους γι αυτό καλό θα

ήταν να μελετηθούν προσεκτικά τα πιστωτικά όρια και μετά να αυτοματοποιηθούν .

3.4 Ηλεκτρονικές πληρωμές

Το κρισιμότερο σημείο κάθε εμπορικής συναλλαγής είναι η πληρωμή. Εμπόριο χωρίς χρήμα δεν έχει νόημα. Το Internet παρουσιάζει την ιδιομορφία να μην υπάρχει προσωπική επαφή μεταξύ του εμπόρου και του πελάτη, ιδιαίτερα στις λιανικές συναλλαγές. Κατά συνέπεια το θέμα των πληρωμών είναι το σημαντικότερο κομμάτι του ηλεκτρονικού εμπορίου. Το μεγαλύτερο μέρος της παρακάτω συζήτησης θα αναφέρεται κυρίως στις πληρωμές λιανικών πωλήσεων , οι οποίες έχουν και το σημαντικότερο πρόβλημα καθώς τις περισσότερες φορές η επαφή πελάτη-εμπόρου είναι πολύ σπάνια ή και μοναδική .

Η ύπαρξη των παραστατικών που τα απαιτούν οι αρχές , κάνει δύσκολη την δημιουργία νέων κόλπων από κακοπληρωτές ή την διείσδυση νέου τύπου απατεώνων. Αν η κύρια χρήση χρήση του δικτυακού σας τόπου είναι το χονδρεμπόριο τότε λίγα πράγματα θα αλλάξουν από πλευράς πληρωμών. Απλά θα υπάρχει ακόμα ένα κανάλι διανομής στο οποίο η επιχείρηση πρέπει να χρησιμοποιήσει την τακτική της συγκεκριμένης αγοράς. Δυο πράγματα πάντως θα πρέπει να παρακολουθεί κάποιος.

Πρώτον , το θέμα της νομικής υπόστασης της ηλεκτρονικής ανταλλαγής εγγράφων ,κατά πόσο δηλ είναι δυνατόν να θεωρηθεί κάποιας μορφής ηλεκτρονική ανταλλαγή ως νόμιμο αντίστοιχο λ.χ. του τιμολογίου . Το άλλο είναι το γεγονός ότι οι αυτόματες διαδικασίες πολλές φορές είναι δύσκολο να παρακολουθούνται με τους παραδοσιακούς τρόπους γι'αυτό καλό θα ήταν να μελετηθούν προσεκτικά τα πιστωτικά όρια και μετά να αυτοματοποιηθούν.

Υπάρχει μία γκάμα πιθανών μεθόδων πληρωμής που χρησιμοποιείται στο Internet. Η πιο συνήθης είναι η χρήση πιστωτικής κάρτας . Δεδομένου ότι αυτή είναι η μόνη ώριμη μέθοδος στην Ελλάδα , θα επικεντρωθούμε στην σε αυτή . Η ταχύτητα εξελίξεων στο διαδίκτυο είναι τέτοια που πάντα θα πρέπει κάποιος να θεωρεί ότι πάντα θα υπάρχουν μέθοδοι πληρωμών που δεν τις ξέρει άρα θα πρέπει να ψάχνει συνέχεια.

3.5 Γενικά προβλήματα

Τα προβλήματα που μπορεί να παρουσιαστούν στις ηλεκτρονικές πληρωμές είναι ποικίλα και πολλές φορές απρόβλεπτα. Το χαρακτηριστικό ίσως πρόβλημα είναι το θέμα της επίδρασης στην νομική πολιτική μίας χώρας. Γενικά μια απαρίθμηση μερικών προβλημάτων θα είναι διαφωτιστική, τόσο για τα ίδια τα προβλήματα που σχετίζονται με το δικτυακό εμπόριο και τις πληρωμές του όσο και σαν γεύση των αλλαγών που φέρνει το διαδίκτυο .

ΠΛΑΣΤΟΠΡΟΣΩΠΙΑ : Ένας σοβαρός αλλά όχι ιδιαίτερα γνωστός κίνδυνος. Έγκειται στο να χρησιμοποιήσει κάποιος τη δικτυακή ταυτότητα κάποιου άλλου με κακόβουλο σκοπό. Η λύση είναι περίπλοκη , τόσο τεχνικά όσο και διαδικαστικά / νομικά .

Μια ιδιόμορφη περίπτωση που μοιάζει με πλαστοπροσωπία είναι η χρήση ενός ονόματος ενός δικτυακού τόπου που να διαφέρει μόνο σε ένα γράμμα από ένα άλλο. Αν και τα δυο αυτά γράμματα είναι κοντά στο πληκτρολόγιο τότε ένας υποψήφιος πελάτης , κάνοντας ένα συνηθισμένο λάθος , θα βρεθεί σε άλλο δικτυακό τόπο. Αν ο τόπος αυτός μοιάζει με αυτόν που πραγματικά ήθελε ο πελάτης υπάρχει η πιθανότητα να γίνουν οι συναλλαγές χωρίς να γίνει αντιληπτό το λάθος. Αυτό το κόλπο χρησιμοποιείται με τα ονόματα των εταιρειών με γνωστό όνομα π.χ. αντί WWW.IBM.COM να ονομάσουμε τον κόμβο WWW.IVM.COM ώστε να <<υποκλέπεται>> ένα ποσοστό της πελατείας της γνωστής εταιρείας.

ΚΛΑΣΙΚΕΣ ΑΠΑΤΕΣ : Οι κλασικές απάτες είναι πολύ συχνές το τελευταίο διάστημα. Λόγω ότι οι πληρωμές είναι απρόσωπες και χωρίς να είναι γνωστή η γεωγραφική θέση των μερών, είναι εύκολο να χρησιμοποιηθούν κλασικά μοτίβα εξαπάτησης, τα οποία πολλές φορές έχουν καταπολεμηθεί αποτελεσματικά στη φυσική τους μορφή. Παράδειγμα αποτελούν οι διάφορες μορφές χρηματιστηριακής ή ασφαλιστικής εξαπάτησης, τα παράνομα στοιχήματα κλπ.

ΞΕΠΛΥΜΑ ΧΡΗΜΑΤΟΣ : Πρόκειται για ένα άλλο θέμα που προκαλεί πονοκεφάλους σε διάφορες αστυνομικές δυνάμεις. Πολλά και ποικίλα κόλπα είναι δυνατά, αλλά τα διάφορα ηλεκτρονικά καζίνο φαίνονται να απαριθμούν τον μεγαλύτερο αριθμό υπόπτων. Υπάρχει μια μικρή πιθανότητα να εμπλακούν και άλλοι άσχετοι τρίτοι σε μερικά τέτοια

κόλπα, γι' αυτό οι εταιρείες που διακινούν πολύ χρήμα θα πρέπει να είναι κάπως φιλύποπτες.

ΦΟΡΟΔΙΑΦΥΓΗ : Η φοροδιαφυγή είναι ο μεγαλύτερος πονοκέφαλος πολλών κυβερνήσεων. Ένα μεγάλο μέρος των εσόδων πολλών κυβερνήσεων προέρχεται από τους έμμεσους φόρους . Δεδομένου όμως ότι πολλές από τις συναλλαγές στο διαδίκτυο είναι διεθνές, ο φόρος, όταν πληρώνεται , μένει στη χώρα αποστολής σε αντίθετα με τα σημερινά δεδομένα. Συνήθως , δε , η χώρα αποστολής δεν θέλει να εισπράξει φόρους από εξαγωγή. Στη χώρα εισαγωγής τώρα είναι σχεδόν αδύνατο να συλληφθεί αυτή η φορολογητέα ύλη , καθώς τα προϊόντα αποστέλλονται σε μικρές ποσότητες μέσω ταχυδρομείου . Το αποτέλεσμα είναι μια τεράστια διαρροή εσόδων για όλες τις χώρες. Το πρόβλημα έχει πάρει διεθνείς πολιτικές διαστάσεις καθώς το μεγαλύτερο μέρος των εμπορικών τόπων είναι στις ΗΠΑ και οι καταναλωτές είναι πρακτικά σε όλα τα μήκη και τα πλάτη της γης . Το αποτέλεσμα αυτής της κατάστασης είναι ότι οι ΗΠΑ εισπράττουν τον εμπορικό όγκο και τα υπόλοιπα κράτη χάνουν τα έσοδα . Αν η αύξηση του όγκου του ηλεκτρονικού εμπορίου διατηρηθεί στα σημερινά επίπεδα , τότε το πρόβλημα της φοροδιαφυγής / φοροαποφυγής θα εξελιχθεί στο υπ ' αριθμό ένα οικονομικό – πολιτικό πρόβλημα της δεκαετίας . Σε αυτό το στάδιο θα πρέπει να αναμένεται ισχυρή επέμβαση των κυβερνήσεων , αλλά δεν είναι καθόλου βέβαιο ότι θα βρεθεί ικανοποιητική λύση. Σε κάθε περίπτωση , θα πρέπει να αναμένονται σημαντικές αλλαγές στο διεθνές φορολογικό κύκλωμα.

3.6 Έλλειψη κεντρικού εγγυητή των συναλλαγών

Μια από τις λειτουργίες μιας κεντρικής τράπεζας είναι η εγγύηση του συστήματος πληρωμών . Αν π.χ. κάποιος σας δώσει μια τραπεζική επιταγή και η εκδότρια τράπεζα δεν μπορεί να πληρώσει τότε η εκδότρια τράπεζα κλείνει και η κεντρική τράπεζα πληρώνει από το εκδοτικό προνόμιο . Έτσι , αν μία εγγυημένης μορφής πληρωμή μένει στον αέρα υπάρχει έσχατος εγγυητής με την ισχύ να επέμβει . Στις πληρωμές μέσω διαδικτύου είναι δύσκολο να φτιάξει κανείς τέτοιο εγγυητική αρχή . Ο κίνδυνος που υπάρχει είναι να εγγραφεί ένας μεγάλος αριθμός πληρωμών να μην συμψηφιστεί άμεσα και η πλευρά που χρωστάει τα λεφτά να κηρύξει στάση πληρωμών στο μέσο της διαδικασίας . Σε αυτή την περίπτωση ο έχων λαμβάνειν θα βρεθεί να έχει δώσει τα λεφτά χωρίς να τα πάρει στο τέλος της ημέρας .

Δεδομένου ότι το ποσοστό των διεθνών συναλλαγών στο διαδίκτυο είναι μεγάλο , εγγύηση των πληρωμών στην ουσία σημαίνει είτε κάποιας μορφής παγκόσμια κεντρική τράπεζα είτε σοβαρή επανασχεδίαση του παγκόσμιου διατραπεζικού συστήματος πληρωμών . Το πρόβλημα αυτό σε διάφορες μορφές είναι γνωστό τουλάχιστον από τις αρχές της δεκαετίας του 1970 . Παρά το χρονικό περιθώριο των σχεδόν 30 ετών δε μοιάζει να υπάρχει ακόμη κοινά αποδεκτή λύση .Το μέγεθος του πολιτικού αλλά και του καθαρά τεχνικού προβλήματος είναι εμφανές.

4. ΤΑ ΟΦΕΛΗ ΚΑΙ ΟΙ ΚΙΝΔΥΝΟΙ ΤΟΥ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΥ ΕΜΠΟΡΙΟΥ

4.1 Τα οφέλη από το Ηλεκτρονικό Εμπόριο

Οι περισσότερες εφαρμογές Ηλεκτρονικού Εμπορίου σχετίζονται άμεσα με την επικοινωνία συστημάτων που βρίσκονται σε διαφορετικές επιχειρήσεις συμβάλλοντας στη διαλειτουργικότητα τους. Παρόλο που, τα συστήματα ηλεκτρονικού εμπορίου μπορούν να εφαρμοστούν και ενδοεπιχειρησιακά, τα πραγματικά οφέλη εμφανίζονται όταν το ηλεκτρονικό εμπόριο εφαρμόζεται μεταξύ επιχειρήσεων. Ακόμη και στις περιπτώσεις των συστημάτων επιχείρησης προς καταναλωτή υπάρχει διεπιχειρησιακή ολοκλήρωση των εφαρμογών μέσω συστημάτων ηλεκτρονικού εμπορίου. Για παράδειγμα, σε ένα ηλεκτρονικό κατάστημα η ολοκλήρωση των συναλλαγών επιτυγχάνεται με την ηλεκτρονική πληρωμή, η οποία στην ουσία εμπλέκει έναν πελάτη και οργανισμούς.

Λόγω των παραπάνω συνθηκών, τα οφέλη που αποκομίζουν οι επιχειρήσεις αντικατοπτρίζονται και στους καταναλωτές. Κάθε επιχειρησιακή ευκαιρία που παρέχει η χρήση ηλεκτρονικού εμπορίου σε έναν προμηθευτή, μπορεί στις περισσότερες περιπτώσεις να μεταφραστεί και σε ένα αντίστοιχο όφελος για τους πελάτες του. Με την έννοια αυτή, το ηλεκτρονικό εμπόριο αποτελεί επιχειρησιακή καινοτομία, αφού για να αποδώσει καρπούς δεν στηρίζεται στον ανταγωνισμό, αλλά στην συνεργασία μεταξύ των εμπλεκόμενων για το αμοιβαίο τους κέρδος.

Το ηλεκτρονικό εμπόριο βρίσκει εφαρμογή σε ένα ευρύ πεδίο δραστηριοτήτων, πυρήνα των οποίων αποτελεί ο κύκλος των εμπορικών συναλλαγών. Κατά συνέπεια μιλάμε για την ηλεκτρονική εμπορευματοποίηση των φυσικών αγαθών και υπηρεσιών, τη διαφήμιση και προώθηση αυτών, την διευκόλυνση της επικοινωνίας μεταξύ των εμπόρων, την υποστήριξη πελάτη (πριν και μετά την πώληση), την εξαγγελία δημόσιας προμήθειας και την υποστήριξη κοινών επιχειρηματικών διαδικασιών. (Πασχοπουλός Α., Σκαλτσάς Π.)

Ένα από τα σημαντικότερα οφέλη του ηλεκτρονικού εμπορίου είναι η δυνατότητα που παρέχει σε όλους να δραστηριοποιηθούν στην παγκόσμια αγορά, ανεξάρτητα από μέγεθος και τις οικονομικές τους δυνατότητες. Μέχρι σήμερα κάτι τέτοιο ήταν εφικτό μόνο για τις μεγάλες πολυεθνικές επιχειρήσεις, ενώ οι μικρότερες επιχειρηματικές μονάδες ήταν υποχρεωμένες να κινούνται σε μικρές τοπικές αγορές που προσδιορίζονταν από γεωγραφικούς, εθνικούς, χρηματοοικονομικούς, ή άλλους περιορισμούς.

Με τη συνεχώς αυξανόμενη κάλυψη όλου του πλανήτη με τέτοια δίκτυα, το ηλεκτρονικό εμπόριο δίνει για πρώτη φορά, ακόμα και σε μικρού μεγέθους επιχειρήσεις, τη δυνατότητα να επιτύχουν την παρουσία τους στην 'Παγκόσμια' αγορά. Από την άλλη μεριά, αυτή η ακριβώς η δυνατότητα δίνει απεριόριστες δυνατότητες επιλογών στους πελάτες που δεν είναι πλέον υποχρεωμένοι να επιλέξουν προϊόντα και υπηρεσίες μόνο από τους προμηθευτές με τους οποίους μπορούν να έρθουν σε φυσική επαφή.

Επίσης, η ηλεκτρονική επικοινωνία επιτρέπει στους προμηθευτές προϊόντων και υπηρεσιών να γίνουν πιο ανταγωνιστικοί, κυρίως προσφέροντας προς τους πελάτες τους υπηρεσίες που πριν ήταν αδύνατο ή πολύ δύσκολο να προσφέρουν. Για παράδειγμα, η υποστήριξη του πελάτη πριν και μετά την αγορά ήταν πολύ κοστοβόρα για πολλές επιχειρήσεις. Αντίθετα, με τη χρήση των ηλεκτρονικής επικοινωνίας, ο προμηθευτής έρχεται "κοντά" στον πελάτη προσφέροντας του έτσι υπηρεσίες υψηλής ποιότητας με πολύ μικρό επιπλέον κόστος. Έτσι συναντάμε πολύ συχνά στο διαδίκτυο, κόμβους οι οποίοι προσφέρουν υποστήριξη στον πελάτη.

Ένα άλλο πλεονέκτημα του ηλεκτρονικού εμπορίου είναι ότι με τη χρήση του οι προμηθευτές έχουν τη δυνατότητα να παρακολουθούν πιο αποτελεσματικά το προφίλ του αγοραστικού κοινού τους. Με τον τρόπο αυτό, μπορούν να σχεδιάζουν και να προσφέρουν προϊόντα που απευθύνονται στους μεμονωμένους πελάτες τους, αλλά σε τιμές της μαζικής αγοράς. Ένα απλό παράδειγμα μπορεί να είναι ένα ηλεκτρονικό περιοδικό που προσφέρει τα άρθρα του στο διαδίκτυο με τέτοιο τρόπο που να δίνει έμφαση στα συγκεκριμένα ενδιαφέροντα κάθε ενός συνδρομητή, προτείνοντας του συγκεκριμένες πηγές αναζήτησης πληροφοριών στο δίκτυο.

Επιπλέον, η πρώτη ίσως συνεισφορά που θα μπορούσε κανείς να αποδώσει στο ηλεκτρονικό εμπόριο είναι η μείωση του λειτουργικού κόστους για τους προμηθευτές, με τα αντίστοιχα οφέλη και για τους πελάτες (μείωση κόστους και δυνατότητα εξασφάλισης καλύτερων τιμών). Κάθε φυσική επικοινωνία που ήταν απαραίτητη για μια εμπορική συναλλαγή κοστίζει και διαρκεί λιγότερο αν πραγματοποιηθεί ηλεκτρονικά (π.χ. ηλεκτρονικό ταχυδρομείο αντί για τηλέφωνο ή συναντήσεις). Με την ωρίμανση της τεχνολογίας των δικτύων υπολογιστών, η διαφορά κόστους μεταξύ φυσικής και ηλεκτρονικής επικοινωνίας θα γίνεται ολοένα και πιο εμφανής.

Ένα από τα πλέον συχνά αναφερόμενα οφέλη του ηλεκτρονικού εμπορίου είναι η συμβολή του στην 'εξάλειψη' των μη απαραίτητων μεσαζόντων στις εμπορικές συναλλαγές. Κάτι τέτοιο συνεπάγεται αυτόματα τη σμίκρυνση της προμηθευτικής αλυσίδας με τέτοιο τρόπο που ο προμηθευτής έρχεται σε απευθείας επικοινωνία με τον πελάτη χωρίς την παρεμβολή τρίτων (π.χ. αποστολή προϊόντων χωρίς τη χρήση διαμεταφορέων). Το αντίστοιχο όφελος για τον πελάτη είναι η άμεση κάλυψη των αναγκών του, καθώς μπορεί να παραλάβει το προϊόν /υπηρεσία που επιθυμεί χωρίς τις χρονικές καθυστερήσεις που αναπόφευκτα –εισάγουν στον κύκλο διανομής τα ενδιάμεσα μέρη.

Η πλέον ακραία περίπτωση σμίκρυνσης της προμηθευτικής αλυσίδας επέρχεται στην περίπτωση που το ίδιο το προϊόν έχει τέτοια φύση που μπορεί να μεταφερθεί ηλεκτρονικά. Στην περίπτωση αυτή μιλάμε για πλήρη εξάλειψη της προμηθευτικής αλυσίδας, καθώς δεν χρειάζεται καμιά φυσική επαφή για να πραγματοποιηθεί η εμπορική πράξη. Τέτοια παραδείγματα έχουν αρχίσει να εμφανίζονται σε αγορές όπως η βιομηχανία παραγωγής λογισμικού (εταιρίες λογισμικού διαθέτουν τα

προϊόντα τους μέσω του δικτύου παρακάμπτοντας όλους τους ενδιάμεσους μεταπωλητές), οι τομείς ψυχαγωγίας και ενημέρωσης.

4.2 Πλεονεκτήματα του Ηλεκτρονικού Εμπορίου για τον καταναλωτή

Τα ηλεκτρονικά καταστήματα είναι ανοιχτά 24 ώρες το 24 ωρο . Με άλλα λόγια οποιαδήποτε στιγμή το επιθυμεί ο καταναλωτής μπορεί να αγοράσει π.χ. ένα cd , ένα αεροπορικό εισιτήριο η ακόμα και τα μονωτικά υλικά που χρειάζεται για την οικοδόμηση . Το κόστος των προϊόντων μέσω διαδικτυου είναι κατά γενικό κανόνα πολύ χαμηλότερο από τις τιμές του εμπόριου , αφού εν ηλεκτρονικό κατάστημα είναι απαλλαγμένο από ένα μεγάλο μέρος του λειτουργικού κόστους ενός πραγματικού καταστήματος (ενοικίαση χώρου και αέρα , ηλεκτρικό , νερό , κλπ) και γενικά απαιτεί πολύ λιγότερο υπαλληλικό προσωπικό .

Η αγορά είναι πραγματικά παγκόσμια. Με άλλα λόγια , μπορεί κανείς μέσω του υπολογιστή να αγοράσει ακόμα κάτι το οποίο δεν κυκλοφορεί στην Ελλάδα , χωρίς να επιτρέπει πια να πρέπει να περιμένει πότε κάποιος φίλος θα ταξιδεύει στο εξωτερικό για να το φέρει .

Η συναλλαγή είναι γρήγορη και άμεση . Με άλλα λόγια , από τη στιγμή που ολοκληρώνεται η παραγγελία το αργότερο σε 3-4 ημέρες θα την λάβουν , ακόμα και αν εκείνη τη στιγμή το προϊόν βρισκόταν στην άλλη άκρη του πλανήτη .

Ο καθένας βρίσκει αυτό που θέλει , χωρίς να κάνει βήμα , χωρίς δηλαδή κόπο και χωρίς καμιά σπατάλη χρόνου . Με άλλα λόγια απλά και εύκολα ψώνια από το γραφείο η το σπίτι .

Η έκδοση και η χρήση ηλεκτρονικών τιμολογίων καλύπτουν ένα σημαντικό κενό που υπήρχε μέχρι σήμερα στις διαδικασίες του ηλεκτρονικού εμπορίου . Ενώ δηλαδή ήταν δυνατή online προσφορά της παραγγελίας και η χρέωση / πίστωση της αξίας της στους δικαιούχους επιχειρηματίες – μέσω της χρέωσης πιστωτικής κάρτας η της μεταφοράς χρημάτων σε λογαριασμό η έκδοση του τιμολογίου παράμενε μια διαδικασία που μπορούσε να πραγματοποιηθεί μόνο μέσω της φυσικής παραδοσιακής οδού . Πλέον με την ψήφιση και εφαρμογή της νέας

νομοθεσίας , αυτό το στάδιο μπορεί να υλοποιηθεί ηλεκτρονικά, συμβάλλοντας έτσι στην περαιτέρω αυτοματοποίηση και ενοποίηση των online συναλλαγών .

Η επιχείρηση που υποχρεούνται στην έκδοση των τιμολογίων (προμηθευτής) μειώνει σημαντικά δαπάνες της για αναλώσιμα υλικά (μελάνι , χαρτί , ειδικοί εκτυπωτές κ.λ.π.) .Συγχρόνως , και ο λιανέμπορος ευνοείται καθώς δεν υποχρεώνεται να τυπώνει τα τιμολόγια (εκτός ορισμένων περιπτώσεων) , μπορεί δηλαδή να διατηρεί σε ηλεκτρονική μορφή , αρχειοθετούμενα σε κάποιο ψηφιακό αποθευτικό μέσω εργασιών , που μπορούν να πραγματοποιηθούν ηλεκτρονικά (υποβολή ΦΠΑ ,δήλωσης εισοδήματος όπως επίσης και την οργανωμένη χρήση , προβολή και ανάλυση τους .

Μείωση των δυσλειτουργιών που παρουσιάζονται όταν η έκδοση και η παράδοση των παραστατικών γίνονται με τον παραδοσιακό τρόπο (π.χ. απώλεια τιμολογίου η φθορά του κατά την διάρκεια της παράδοσης, λανθασμένα στοιχεία στα τιμολόγια που γίνονται αντιληπτά εκ των υστέρων στο παρελθόν ελάχιστοι πίστευαν ότι ένας δικτυακός τόπος μπορεί να αποφέρει πραγματικό κέρδος . Σήμερα πολλές εταιρείες έχουν κατορθώσει να έχουν επικερδείς δραστηριότητες στο διαδίκτυο. Εταιρείες που πάνω απο όλα προσπάθησαν να αναλύσουν πολύ προσεκτικά τι προτιμούν οι πελάτες τους και να τους το προσφέρουν .

Η εφαρμογή του ψηφιακού τιμολογίου στην ΕΕ διευκολύνει τις συναλλαγές μεταξύ επιχειρήσεων που βρίσκονται σε διαφορετικά κράτη μέλη , επί τη βάση ύπαρξης ενός κοινού προτύπου μπορεί να ακολουθεί με ευκολία . Στο ίδιο πλαίσιο , η δυνατότητα έκδοσης ηλεκτρονικών παραστατικών από κάποιο μικρό προμηθευτή σε κάποιο άλλο λιανέμπορο (π.χ. σούπερ μάρκετ) προσδίδει στον πρώτο συγκριτικό πλεονέκτημα έναντι του ανταγωνισμού , καθώς το παρέχει τη δυνατότητα να συναλλάσσεται με μεγάλες επιχειρήσεις , που είτε βρίσκεται στην ίδια χώρα σε κάποιο άλλο κράτος – μέλος της ΕΕ .

Επιπλέον , η πρώτη ίσως συνεισφορά που θα μπορούσε κανείς να αποδώσει στο ηλεκτρονικό εμπόριο είναι η μείωση του λειτουργικού κόστους για τους προμηθευτές, με τα αντίστοιχα οφέλη και για τους πελάτες (μείωση κόστους και δυνατότητα εξασφάλισης καλύτερων τιμών) .

Κάθε φυσική επικοινωνία που ήταν απαραίτητη για μια εμπορική συναλλαγή κοστίζει και διαρκεί λιγότερο αν πραγματοποιηθεί ηλεκτρονικά (π.χ. ηλεκτρονικό ταχυδρομείο αντί για τηλέφωνο ή συναντήσεις) . Με την ωρίμανση της τεχνολογίας των δικτύων υπολογιστών , η διαφορά κόστους μεταξύ φυσικής και ηλεκτρονικής επικοινωνίας θα γίνεται ολοένα και πιο εμφανής .

Στα πλεονεκτήματα συμπεριλαμβάνεται ασφαλώς και η μεγάλη εξοικονόμηση χρόνου , αφού ο χρόνος που απαιτείται για την εκτύπωση των τιμολογίων εξοικονομείται στο μεγαλύτερο μέρος του, ενώ η τιμολόγηση λαμβάνει χώρα 24 ώρες το 24 ώρο , κάθε μέρα , 365 ημέρες το χρόνο . Εν κατακλείδι το e-invoice συντελεί στη βελτίωση του επιπέδου συνεργασίας μεταξύ προμηθευτή και αγοραστή και εφεξής αμφότερα μπορούν να απολαμβάνουν υπηρεσίες προστιθέμενης αξίας , που καθιστούν την εργασία τους ευκολότερη , αποδοτικότερη και παραγωγικότερη .

Το ηλεκτρονικό εμπόριο βρίσκει εφαρμογή σε ένα ευρύ πεδίο δραστηριοτήτων , πυρήνα των οποίων αποτελεί ο κύκλος των εμπορικών συναλλαγών . Κατά συνέπεια μιλάμε για την ηλεκτρονική εμπορευματοποίηση των φυσικών αγαθών και υπηρεσιών , τη διαφήση και προώθηση αυτών , την διευκόλυνση της επικοινωνίας μεταξύ των εμπόρων, την υποστήριξη πελάτη (πριν και μετά την πώληση) , την εξαγγελία δημόσιας προμήθειας και την υποστήριξη κοινών επιχειρηματικών διαδικασιών (Πασχοπουλός Α , Σκαλτσάς Π)

Το διαδύκτιο δίνει μια άνευ προηγουμένου δύναμη στον πελάτη , ο οποίος μπορεί για παράδειγμα όχι μόνο να δίνει τις χρεώσεις για ένα δωμάτιο σε διάφορα ξενοδοχεία μιας περιοχής αλλά και να δει τι θα πλήρωνε αν αντί π.χ. να αγοράσει ένα πακέτο διακοπών από ελληνικό ταξιδιωτικό πρακτορείο , επέλεγε ένα αγγλικό . Παράλληλα , στο επίκεντρο της προσοχής ενός δικτυακού τόπου πρέπει να είναι το πώς θα κεντρίσει και πως θα διατηρήσει την του χρήστη , του υποψήφιου πελάτη.

4.3 Πλεονεκτήματα του Ηλεκτρονικού Εμπορίου για την Εταιρία

Κάθε εταιρία που έχει ηλεκτρονική παρουσία μπορεί να διαρρεύσει τον κύκλο εργασιών της επεκτείνοντας τα γεωγραφικά όρια των συναλλαγών της . Αυτό σημαίνει πως κάθε επιχείρηση που διαθέτει τα προϊόντα της online μπορεί και αποκτά πελάτες σε περιοχές που βρίσκονται μακριά από την έδρα της , ακόμα και στο εξωτερικό . Με άλλα λόγια , κάθε επιχείρηση που έχει ένα ηλεκτρονικό κατάστημα , είναι σαν να έχει υποκαταστήματα σε πολλές περιοχές και μάλιστα με ελάχιστο λειτουργικό κόστος .

Κάθε εταιρία που χρησιμοποιεί τις νέες τεχνολογίες όπως το Διαδίκτυο γίνεται εξ ορισμού πιο ανταγωνιστική , αφού μπορεί να ενημερώνεται πιο εύκολα για τις τρέχουσες εξελίξεις στο χώρο της . Με άλλα λόγια και το δεδομένο το ότι σε λίγα χρόνια όλες οι εμπορικές δραστηριότητες θα γίνονται μέσω διαδικτύου το ηλεκτρονικό εμπόριο είναι η νέα μεγάλη πρόκληση για κάθε εταιρία που θέλει να είναι ανταγωνιστική .

Οι ηλεκτρονικές συναλλαγές επιτρέπουν την αμφίδρομη σχέση μεταξύ επιχείρησης και καταναλωτή (interaction) . Αυτό σημαίνει πως κάθε εταιρία μέσω των ηλεκτρονικών συναλλαγών μπορεί να συλλέξει πολλά στοιχεία για τις συνήθειες , τις ανάγκες και τα γούστα των καταναλωτών και σύμφωνα με αυτά να αναπροσαρμόσει την πολιτική της προς το θετικότερο .

Γνωρίζοντας τις συγκεκριμένες ανάγκες των πελατών τους , οι εταιρίες μπορούν να προχωρήσουν στη δημιουργία συγκεκριμένων προϊόντων είτε ανταποκρινόμενων σε έναν καταναλωτή , είτε σε μια ομάδα καταναλωτών που χρειάζονται ένα προϊόν το οποίο δεν υπάρχει ακόμα στην αγορά .

Σε ότι αφορά τις επιχειρήσεις που θα δραστηριοποιηθούν στον τομέα του ηλεκτρονικού εμπορίου , η εισαγωγή του θα απαιτήσει αλλαγές σε βασικές τους λειτουργίες και διαδικασίες , στις μορφές και την οργάνωση της εργασίας (π.χ. τηλεργασία) , καθώς και οι αλλαγές που συνδέονται με τα πωλούμενα προϊόντα μέσα από τα νέα κανάλια προώθησης και

διανομής (π.χ. νέες μέθοδοι marketing και προώθησης , νέου τύπου σχέσεις ανάμεσα στην επιχείρηση και τους πελάτες κλπ) .

Σύμφωνα με την μελέτη του HELTRUN για παράδειγμα η επαφή επιχείρησης –πελάτη μπορεί ακόμη να οδηγήσει και στην μείωση του ρόλου των λιανεμπορικών επιχειρήσεων , που διαμεσολαβούν για την πώληση , αφού θα υπάρχει η δυνατότητα άμεσης πώλησης από τον κατασκευαστή στο πελάτη . Από την πλευρά τους οι λιανέμποροι και προκειμένου να μην μείνουν έξω από την αλυσίδα διανομής θα πρέπει να προχωρήσουν σε αλλαγές εκμεταλλευόμενοι τις ειδικές γνώσεις που έχουν για τα προϊόντα και τα χαρακτηριστικά τους και παρέχοντας εξειδικευμένες υπηρεσίες με ηλεκτρονική μορφή .

Το ηλεκτρονικό εμπόριο αναμένεται να έχει σημαντικές επιπτώσεις στα ωράρια εργασίας , στη διαθεσιμότητα του εργαζομένου για εργασία , στις άδειες και τα ρεπό , στην υγιεινή και ασφάλεια στους χώρους εργασίας αλλά και στα ασφαλιστικά δικαιώματα . Γενικά θα πρέπει να αναμένεται μια μείωση της ανάγκης για φυσική παρουσία . Επίσης θα πρέπει να αναμένεται αυξημένη ευελιξία σε ότι αφορά το χρόνο εργασίας , είτε με τη μορφή της μερικής απασχόλησης με βάση το έργο που πρέπει να παραδοθεί .

Είναι πολύ πιθανό η εργασία με αυτή την μορφή να μην προστατεύεται όπως συμβαίνει με την παραδοσιακή απασχόληση που ρυθμίζεται από την εργατική νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και μπορεί να οδηγήσει σε ακραίου τύπου φαινόμενα ευελιξιών που θα μείνουν με κάθε τρόπο το κόστος εργασίας , προκειμένου να αυξάνεται η ανταγωνιστικότητα .

Προκύπτει λοιπόν η ανάγκη , τα συνδικάτα να παρέμβουν ενεργά στις εξελίξεις που θα έχει η ανάπτυξη του ηλεκτρονικού εμπορίου , καταγράφοντας τις αλλαγές στο εργασιακό πεδίο . Σημαντικό ρόλο παίζουν η ικανοποιητική τιμή αλλά και οι προσφορές. Για παράδειγμα, όλο και περισσότερα ηλεκτρονικά καταστήματα κάνουν εκπτώσεις όταν ο πελάτης παραγγείλει περισσότερα από ένα προϊόντα . Κάθε σύγχρονο ηλεκτρονικό κατάστημα εφαρμόζει πέντε βασικές αρχές : χαμηλές τιμές , μεγάλη ποικιλία , διαθεσιμότητα , ευκολία και πλήρη πληροφόρηση για τα προσφερόμενα προϊόντα.

4.4 Διάλυση παραδοσιακών κοινοτήτων μέσω χρηματικών σεξουαλικών συναλλαγών

Το μεγαλύτερο μέρος των πληρωμών που γίνονται αυτή τη στιγμή στο διαδίκτυο είναι σεξουαλικού περιεχομένου . Το εύκολο χρήμα πάντα θα είναι ισχυρός μαγνήτης . Η σχεδόν βίαιη σεξουαλική απελευθέρωση που έρχεται με το διαδίκτυο μπορεί να προκαλέσει κοινωνικές διαστρεβλώσεις . Αν κάποιος παρακολουθήσει ακόμη και για λίγα λεπτά τα διάφορα σεξουαλικού περιεχομένου sites , θα διαπιστώσει ένα αφύσικο μεγάλο αριθμό ανδρών και γυναικών από το πρώην Σοβιετικό μπλοκ . Δεν είναι δύσκολο να φανταστεί κανείς οργανωμένες ομάδες εγκληματιών να εκβιάζουν αυτά τα άτομα , ένα ηλεκτρονικό κύκλωμα μαστροπείας με άλλα λόγια . Ήδη δε υπάρχουν οι πρώτες αναφορές σε περιπτώσεις παθολογικής εξάρτησης από διάφορες , σεξουαλικής μορφής διαδικτυακές δραστηριότητες .

Το internet banking δεν είναι μέθοδος πληρωμής . Πρακτικά είναι το ηλεκτρονικό κατάστημα μιας τράπεζας . Μπορεί βεβαίως να γίνει μέθοδος πληρωμής με την κατ ‘ ευθείαν μεταφορά χρημάτων από λογαριασμό σε λογαριασμό . Ο γράφων δε το έχει δει ποτέ , αλλά αυτό οφείλεται μάλλον στο ότι το electronic banking , δεν έχει διαδοθεί αρκετά . Ως ηλεκτρονικό κατάστημα έχει ενδιαφέρον . Δυστυχώς δεν είναι εύκολο να τα δει κάποιος, διότι συνήθως απαιτείται ειδικός κωδικός πρόσβασης . Ο γράφων πιστεύει ότι εάν κάποιος είναι σοβαρός στο θέμα του ηλεκτρονικού καταστήματος , θα πρέπει να ψάξει να βρει μία τράπεζα με πλήρες internet banking μέσω του οποίου θα κάνει όλες τις τραπεζικές εργασίες της εταιρείας του . Είναι η καλύτερη δυνατή εισαγωγή στο θέμα του ηλεκτρονικού χρήματος και δεν χάνεται χρόνος.

4.5 Εχθροί και κίνδυνοι του Ηλεκτρονικού Εμπορίου

Το πρώτο στάδιο κάθε μελέτης ασφάλειας είναι η ανάλυση των κινδύνων . Η αρχή γίνεται με μία παρουσίαση των τύπων των εχθρών . Ξεκινώντας από τους πιο γνωστούς και προχωρώντας προς τους πιο ουσιαστικούς έχουμε τους γνωστούς :

Ο ερασιτέχνης χομπίστας, γνωστός ως hacker . Συνήθως αναφέρεται ως η σημαντικότερη απειλή . Είναι σίγουρα πρόβλημα, αν όχι τόσο σοβαρό όσο λέγεται . Το πρόβλημα έγκειται στο απροσδόκητο της συμπεριφοράς του, καθώς ο στόχος σπανίως είναι το κέρδος. Υπάρχουν περιπτώσεις όπου έχει παραβιασθεί η ασφάλεια κεντρικού υπολογιστεί τράπεζας και αντι να γίνει κλοπή όλα τα υπόλοιπα πολλαπλασιάστηκαν επί 1000 . Μια τέτοια άσκοπη ουσιαστικά παραμόρφωση των δεδομένων είναι πολύ δύσκολο να εντοπισθεί. Αν παραμόρφωση κρατήσει κάποιες μέρες χωρίς να γίνει αντιληπτή, το κόστος επαναφοράς στην αρχική κατάσταση γίνεται σημαντικό .

Γενικά οι hackers είναι άτομα μικρής σχετικά ηλικίας , με σημαντική τεχνογνωσία και αν είναι φοιτητές με πρόσβαση πολλές φορές σε σημαντική τεχνολογική υποστήριξη , σαφώς πιο ισχυρή ακόμη και από μεγάλες επιχειρήσεις . Αυτό είναι συνήθως αποτέλεσμα της σχέσης τους με τα πανεπιστημιακά ιδρύματα . Ευτυχώς για το μέσω ηλεκτρονικό κατάστημα , αυτή η κατηγορία ατόμων συνήθως επιτίθεται σε γνωστά ή δύσκολα sites , όπως τραπεζών , μεγάλων εταιρειών ή κρατικών φορέων .

Οι υπάλληλοι σας. Ο δεύτερος σε μέγεθος κίνδυνος . Υπάλληλοι που ήθελαν να προαχθούν αλλά δεν προήχθησαν , υπάλληλοι που πίστευαν ότι δεν πληρώνονται καλά . Οι στατιστικές δείχνουν ότι είναι οι πιο επικίνδυνοι από όλους τους παραπάνω μαζί . Αν κάποιος το σκεφτεί είναι λογικό : τι καλύτερο για έναν υπάλληλο που θέλει να εκδικηθεί , από το να χαλάσει κάτι που χαλάει εύκολα και κανείς δε μπορεί να το επιδιορθώσει εύκολα.

Αυτόβουλα κακόβουλα προγράμματα. Ο μεγαλύτερος κίνδυνος από όλους . Η πιο γνωστή μορφή τέτοιου προγράμματος είναι οι ιοί . Ένας ιός H/Y είναι ένα πρόγραμμα με την ικανότητα να αντιγράφει τον εαυτό του. Με αυτό το μηχανισμό οι ιοί προχωρούν από H/Y σε H/Y . Είναι πρόβλημα ακόμα και εάν δεν είναι προγραμματισμένοι να κάνουν κάτι το καταστροφικό . Τελικό αποτέλεσμα να μολύνονται όλα τα προγράμματα του H/Y με σημαντική καθυστέρηση όταν δουλεύουν τα αρχεία που έχουν μολυνθεί από τον ιό.

5. ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΑ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ – ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΠΙΤΥΧΙΑΣ

5.1 Εξασφαλισμένη η ανάπτυξη των εταιρειών μέσω του Ηλεκτρονικού Εμπορίου

Οι φρενήρεις ρυθμοί ανάπτυξης του Internet και η ραγδαία αύξηση του αριθμού των χρηστών του, έχουν προκαλέσει παγκόσμιο επιχειρηματικό ενδιαφέρον και το ηλεκτρονικό εμπόριο διαμορφώνει πλέον ένα νέο μοντέλο επιχειρηματικής δραστηριότητας με τεράστιο περιθώριο ανάπτυξης και θαυμαστών οικονομικών επιδόσεων.

Αποτελεί ήδη συνείδηση για τις εταιρείες των τεχνολογικά ανεπτυγμένων χωρών το γεγονός ότι η επέκταση των δραστηριοτήτων τους στο Internet αποτελεί μοναδική εγγύηση προσοδοφόρας εμπορικής ανάπτυξης και στην ουσία μονόδρομο και επιτακτική ανάγκη.

Τα κανάλια διανομής προϊόντων και υπηρεσιών συνεχώς διευρύνονται, η αγορά-στόχος των επιχειρήσεων δεν αντιμετωπίζει πλέον γεωγραφικά όρια, ο ανταγωνισμός γίνεται περισσότερο πιεστικός ενώ ο καταναλωτής από την πλευρά του αναζητά ολοένα και υψηλότερη ποιότητα εξυπηρέτησης διαθέτοντας την ίδια στιγμή λιγότερο ελεύθερο χρόνο.

Το Internet αποτελεί την απάντηση στις παραπάνω διαφοροποιήσεις που παρουσιάζει η νέα εικόνα της αγοράς. Το ηλεκτρονικό εμπόριο με τη σειρά του, προσδίδει στις κάθε είδους συναλλαγές τη σύγχρονή τους διάσταση. Απάντηση της Hellas Line στο χώρο του ηλεκτρονικού εμπορίου αποτελούν οι λύσεις που παρέχει και οι οποίες συνιστούν ολοκληρωμένες επιχειρηματικές εφαρμογές, λειτουργικά ενταγμένες στις καθημερινές διαδικασίες των επιχειρήσεων και αρμονικά δεμένες με την υπάρχουσα τεχνολογική τους υποδομή.

Οι προτάσεις του ηλεκτρονικού εμπορίου της Hellas Line είναι σχεδιασμένες έτσι ώστε να βασίζονται στις απαιτήσεις και ανάγκες της επιχείρησης στους πελάτες στους οποίους στοχεύει, στην τεχνολογική

της υποδομή και στη στρατηγική marketing και επικοινωνίας της (Παναγιώτης Σαραντόπουλος, 1999) . Ιδιαίτερη έμφαση δίδεται στην ευκολία αναβάθμισης της λύσης και ενσωμάτωσης νέων χαρακτηριστικών καλύπτοντας κάθε μελλοντική ανάγκη της επιχείρησης.

Η Hellas On Line αναγνωρίζοντας το διαφορετικό βαθμό ετοιμότητας της κάθε επιχείρησης όσον αφορά την επένδυση στο χώρο του ηλεκτρονικού εμπορίου έρχεται και προσφέρει λύσεις σε τρία διαφορετικά επίπεδα, κάθε ένα από τα οποία μπορεί εύκολα να αναβαθμιστεί στο επόμενο.

5.2 Θεαματική Άνοδος των online Συναλλαγών

Το 2003 ήταν πραγματικά μια χρυσή χρονιά για το ηλεκτρονικό εμπόριο και τα online καταστήματα . Μόνο στις Ηνωμένες Πολιτείες η άνοδος του όγκου συναλλαγών κυμάνθηκε πάνω από 35% σε σύγκριση με το 2002 , ενώ σύμφωνα με εκτιμήσεις , αντίστοιχη άνοδος σημειώθηκε και στην Ευρώπη παρ όλη την οικονομική ύφεση που επικρατεί . Για παράδειγμα , στη Βρετανία η άνοδος στον όγκο των συναλλαγών που πραγματοποιήθηκαν σε Ηλεκτρονικά καταστήματα ήταν 10 φορές μεγαλύτερη από την αντίστοιχη του offline λιανεμπορίου .

Σύμφωνα με την έρευνα του Economist , ένας είναι ο κύριος παράγοντας της τόσο σημαντικής ανόδου του ηλεκτρονικού εμπορίου : η διάδοση των ευρυζωνικών συνδέσεων , δηλαδή του γρήγορου διαδικτύου (μια άνοδος που παρατηρείται πλέον και στην Ελλάδα) . Οι συνδέσεις υψηλής ταχύτητας καθιστούν τις online αγορές ευκολότερες και πιο αξιόπιστες σύμφωνα με μελέτες , οι συνδρομητές ευζωνικής σύνδεσης εκτελούν διπλάσιες σε αριθμό εργασίες στο διαδίκτυο από τους κατόχους απλών συνδέσεων .

Το Διαδίκτυο σύμφωνα με την έρευνα του Economist , αλλάζει πλέον καταλυτικά και ταχύτητα τις καταναλωτικές συνήθειες των ανθρώπων σε όλο τον κόσμο . Η γνωστή διεθνής εταιρία ερευνών Forrester διεξήγαγε πανευρωπαϊκή έρευνα , σύμφωνα με τα αποτελέσματα της οποίας , περίπου οι μισοί από τα 60 εκατομμύρια των Ευρωπαίων που διαθέτουν σύνδεση στο Διαδίκτυο , προτού αγοράσουν προϊόντα offline από

παραδοσιακά καταστήματα , είχαν κάνει έρευνα για τις τιμές και τα υπόλοιπα χαρακτηριστικά των προϊόντων στο Διαδίκτυο .

Η τάση αυτή , εκτός από προϊόντα που διακινούνται εδώ και χρόνια μέσω διαδικτύου (βιβλία , πακέτα διακοπών κλπ) επεκτείνεται ακόμα και σε προϊόντα όπως τα καινούργια και μεταχειρισμένα αυτοκίνητα . Αυτό σημαίνει ότι , πέρα από την ύπαρξη ηλεκτρονικού καταστήματος , ένας δικτυακός τόπος μπορεί να αυξήσει τις πωλήσεις της επιχείρησης και με έμμεσο τρόπο , ταυτόχρονα σύμφωνα με το Economist , σε αρκετές χώρες οι καταναλωτές αρχίζουν να προμηθεύονται από το διαδίκτυο πολύ πιο σύνθετα προϊόντα από DVD και βιβλία , ενώ τα ηλεκτρονικά καταστήματα εξελίσσονται διαρκώς προκειμένου να προσφέρουν νέες δυνατότητες στους επισκέπτες τους . Ως αποτέλεσμα , οι καταναλωτές θεωρούν σύμφωνα με έρευνες το ίδιο η και περισσότερο ευχάριστο να ψωνίζουν online παρά σε ένα φυσικό κατάστημα .

Η εμπορική επιτυχία η αποτυχία ενός ηλεκτρονικού καταστήματος (η άλλου σχετικού εγχειρήματος) εξαρτάτε άμεσα , μεταξύ πολλών άλλων, και από το εύρος του κοινού στο οποίο απευθύνεται , τους δυνητικούς πελάτες . Χωρίς να αποτελεί κανόνα , όσο περισσότεροι είναι οι δυνητικοί πελάτες (το κοινό στόχος) τόσο το καλύτερο για την επιχείρηση που προβλέπει σε αυτούς . Βέβαια , υπάρχουν και ποιοτικά χαρακτηριστικά τα οποία θα μπορούσαν ενδεχομένως να αμβλύνουν τη σημασία της ποσότητας ,ωστόσο είναι σίγουρα καλύτερα να απευθύνεσαι π.χ. σε 1 εκατομμύριο χρήστες , παρά σε 10 χιλιάδες . Είναι λοιπόν σαφείς συνολικός αριθμός δυνητικών πελατών επηρεάζει τις πωλήσεις και την πορεία του ηλεκτρονικού καταστήματος .

5.3 Οι Δυνατότητες των Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων

Πως όμως μπορούν οι μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις να συμμετάσχουν σε αυτή την εκρηκτική άνοδο του ηλεκτρονικού εμπορίου και να χρησιμοποιήσουν το Διαδίκτυο ως ένα κανάλι πωλήσεων ; Πρώτα από όλα, οι ΜΜΕ ξεκινούν με ένα σημαντικό πλεονέκτημα . Το διαδίκτυο αυξάνει τη διαφάνεια και διευκολύνει τη σύγκριση τιμών. Έτσι ο καταναλωτής θα επιλέξει το προϊόν που τον συμφέρει περισσότερο , είτε για να αγοράσει online , είτε σε πολλές περιπτώσεις για να

πραγματοποιήσει offline αγορές χωρίς να εξετάσει το μέγεθος της επιχειρήσεις .

Πάνω από όλα λοιπόν σημαντικό ρόλο παίζουν η ικανοποιητική τιμή αλλά και οι προσφορές . Για παράδειγμα όλα και περισσότερα ηλεκτρονικά καταστήματα κάνουν εκπτώσεις όταν ο πελάτης παραγγείλει περισσότερα από προϊόντα . Κάθε χρόνο σύγχρονο ηλεκτρονικό κατάστημα εφαρμόζει πέντε βασικές αρχές : χαμηλές τιμές , μεγάλη ποικιλία , διαθεσιμότητα , ευκολία , και πλήρη πληροφόρηση για τα προσφερόμενα προϊόντα .

Σύμφωνα με τον Economist , η επικοινωνία με τους πελάτες και η χρήση του διαδικτύου ως καναλιού πωλήσεων έχει αποδεχθεί ότι συμφέρει και τις ίδιες επιχειρήσεις που επενδύουν στη δημιουργία ενός online καταστήματος . Μελέτες έχουν δείξει ότι το ηλεκτρονικό εμπόριο μειώνει το κόστος των επιχειρήσεων γεγονός ιδιαίτερα σημαντικό για τις ΜΜΕ , η επιβίωση των οποίων στο σύγχρονο περιβάλλον συχνά εξαρτάται από το κατά πόσο μπορούν να λειτουργήσουν ανταγωνιστικά μειώνοντας τα κόστη τους για τις συναλλαγές που πραγματοποιούν . Χαμηλότερα κόστη οδηγούν σε χαμηλότερες τιμές , σε όσους επιλέγουν να αγοράσουν προϊόντα και υπηρεσίες από το διαδικτυακό τους τόπο , αποκτώντας έτσι ακόμη μεγαλύτερο ανταγωνιστικό πλεονέκτημα σε σχέση με τα φυσικά καταστήματα .

5.4 Το μέλλον του Ηλεκτρονικού Εμπορίου

Η εξέλιξη του ηλεκτρονικού εμπορίου και οι δυνατότητες που παρέχει στους χρήστες θα οδηγήσουν ένα 10-15% της κατανάλωσης σε online αγορές μέσα στην επόμενη δεκαετία , εκτιμούν οι ειδικοί . Πρόκειται για ένα μεγάλο ποσοστό και για μια σημαντική αλλαγή στον τρόπο που οι καταναλωτές ξοδεύουν τα χρήματά τους . Καμία επιχείρηση , ακόμα και οι μικρότερες ΜΜΕ δεν θα είναι σε θέση να αφήσουν ένα τόσο σημαντικό ποσοστό του τζίρου τους να κατευθυνθεί σε ένα Μέσο (το διαδίκτυο) στο οποίο δεν θα διαθέτουν παρουσία.

Παράλληλα, σύμφωνα πάντοτε με τον Economist , καθώς εξελίσσεται το ηλεκτρονικό εμπόριο πολλά φυσικά καταστήματα θα έχουν πλέον

οργανωθεί και δομηθεί με τέτοιο τρόπο , ώστε να είναι στενά συνδεδεμένα με τα online υποκαταστήματα τους . Ο ηλεκτρονικός και ο συμβατός εμπορικός κόσμος θα ενωθούν για να δημιουργήσουν ένα νέο , ενιαίο κανάλι πωλήσεων , στο οποίο ο κόσμος του Διαδικτύου θα είναι το απαραίτητο συστατικό .

Το μέλλον του ηλεκτρονικού εμπορίου δεν είναι ανέφελο ούτε λείπουν τα προβλήματα. Ήδη εκφράζονται έντονες αντιδράσεις τόσο εναντίον του Spam (των ενοχλητικών διαφημιστικών e-mail , που έχουν εξασθενήσει σοβαρά το email marketing) όσο και εναντίον του μεγάλου όγκου της διαφήμισης που πραγματοποιείται με pop – up banners (μικρά παράθυρα με διαφημιστικό περιεχόμενο , που ανοίγουν μόλις ο χρήστης εισέλθει η εξέλθει από μια ιστοσελίδα) . Οι απάτες τις επιθέσεις από ιούς .

Το ζήτημα της ασφάλειας και η καταπολέμηση της διαδικτυακής απάτης αποτελούν τις βασικότερες προκλήσεις για την περαιτέρω άνοδο του ηλεκτρονικού εμπορίου . Αν αυτές οι προκλήσεις δεν αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά , οι πελάτες των online καταστημάτων θα επιστρέψουν στην παραδοσιακή αγορά .

Το μέλλον βρίσκεται στην έννοια της ηλεκτρονικής επιχείρησης (σε αντίθεση με το απλό μοντέλο του ηλεκτρονικού καταστήματος όπου οι συναλλαγές και οι διεργασίες της επιχείρησης μεταβάλλονται ώστε να γίνονται με ηλεκτρονικά μέσα .

Σημαντικό κομμάτι για την σωστή διαχείριση της επιχείρησης δεν είναι η διαχείριση των αγαθών όσο της πληροφορίας και η καλύτερη δυνατή οργάνωση και ολοκλήρωση της με τελικό στόχο τις καλύτερες δυνατές παρεχόμενες υπηρεσίες προς τον πελάτη . Η βελτίωση της ποιότητας των υπηρεσιών και των αγαθών είναι από τους βασικότερους παράγοντες αυτής της αλλαγής , όπως και η συνεχή παρακολούθηση των αιτημάτων των πελατών. Για τον ελλαδικό χώρο , ως πλέον σημαντική εμφανίζεται η αύξηση των καναλιών διάθεσης των προϊόντων και του εύρους της αγοράς. Παγκοσμιοποίηση των αγορών συντελείται μέσα από την αξιολόγηση των ψηφιακών επιχειρήσεων .

5.5 Ανταγωνισμός και τιμές

Το Διαδίκτυο ευνοεί την ελεύθερη είσοδο και έξοδο των επιχειρήσεων από μια αγορά. Οι νομικοί περιορισμοί είναι ελάχιστοι και είναι ακόμα πιο δύσκολο να εφαρμοστούν, διότι η έννοια του τόπου και της χώρας χάνει τη σημασία της σε ένα παγκόσμιο δίκτυο.

Από την άλλη, το Διαδίκτυο μπορεί να μειώσει σημαντικά το κόστος εισόδου το οποίο γίνεται και περισσότερο ανακτήσιμο. Σε μια φυσική αγορά λιανικής πώλησης μια μεγάλη επιχείρηση έχει προβάδισμα έναντι μιας μικρότερης, διότι έχει τη δυνατότητα να αγοράσει μεγαλύτερα καταστήματα, τα οποία βρίσκονται σε κεντρικά σημεία της πόλης, ώστε να προσελκύσει περισσότερη πελατεία.

Σε μια ηλεκτρονική αγορά όμως ο τόπος είναι ουσιαστικά η διεύθυνση, οπότε μια μεγάλη επιχείρηση δεν έχει φανερό προβάδισμα εκ των προτέρων. Το μικρό σχετικά κόστος συνίσταται στην ενοικίαση ενός δικτυακού χώρου από μια εταιρεία παροχής πρόσβασης και στην αγορά των υπολογιστικών συστημάτων.

Η προϋπόθεση για ομοιογενή προϊόντα είναι αυτή που πιθανώς να αντιστραφεί σε μια ηλεκτρονική αγορά. Είναι σχετικά εύκολο να δημιουργηθούν πάρα πολλές επιχειρήσεις λιανικής πώλησης οι οποίες θα πωλούν τα ίδια προϊόντα, αγορασμένα από τις εταιρείες παραγωγής.

Από την άλλη όμως μεριά, μια εταιρεία που παράγει ένα ψηφιακό προϊόν μπορεί να χρησιμοποιήσει την τεχνολογία που της παρέχει το διαδίκτυο για να εκμεταλλευτεί τις ιδιαίτερες προτιμήσεις των καταναλωτών προς όφελός της, διαφοροποιώντας και εξατομικεύοντας το προϊόν. Αυτό σημαίνει ότι μπορεί να παρέχει διαφορετικές εκδόσεις του για ομάδες καταναλωτών με παρόμοια γούστα, όπως για παράδειγμα μια ψηφιακή εφημερίδα η οποία περιέχει μόνο τις ειδήσεις που ενδιαφέρουν τον αναγνώστη, ή μια υπηρεσία πληροφόρησης των επενδυτών, για τις μετοχές όμως και τα χρηματοοικονομικά προϊόντα που τους αφορούν άμεσα.

5.6 Διαφοροποίηση των προϊόντων και διαφορισμός των τιμών

Η ικανότητα μιας επιχείρησης να διαφοροποιεί τα προϊόντα της εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τις πληροφορίες που έχει για τις προτιμήσεις των εν δυνάμει καταναλωτών της. Αν οι προτιμήσεις παρουσιάζουν μια πλατιά κατανομή χωρίς σημεία μεγάλης συγκέντρωσης, τότε η διαφοροποίηση αλλά και η ποικιλία προϊόντος πρέπει να είναι μεγάλη.

Αντίθετα, αν η κατανομή έχει λίγες μόνο κορυφές με μεγάλη συγκέντρωση, τότε η διαφοροποίηση πρέπει να είναι μικρή. Ενώ σε μια φυσική αγορά η έρευνα αγοράς (market survey) μπορεί να αποκαλύψει το πολύ το σχήμα της κατανομής των προτιμήσεων των καταναλωτών, σε μια ηλεκτρονική αγορά μπορούμε να έχουμε ακόμα και εικόνα για τις προτιμήσεις κάθε καταναλωτή ξεχωριστά.

Παραδοσιακά, οι πρωτογενείς πληροφορίες σε μια φυσική αγορά συγκεντρώνονται από ερωτηματολόγια που συμπληρώνονται σε κάθε είδους οικονομικές συναλλαγές αλλά και μέσω πληρωμών που γίνονται χωρίς μετρητά, όπως οι πιστωτικές κάρτες. Αν, για παράδειγμα, κάποιος αλλάξει λάδια σε ένα βενζινάδικο, θα λάβει όχι μόνο υπενθύμιση ύστερα από μερικούς μήνες για την επόμενη αλλαγή λαδιού, αλλά και φυλλάδια με διαφημίσεις από εταιρείες ελαστικών, αξεσουάρ αυτοκινήτου κ. λ. π.

Σημαντικές είναι και οι πληροφορίες που μαζεύονται από τα ίχνη που αφήνει κάποιος όταν χρησιμοποιεί την πιστωτική του κάρτα καθώς καταγράφεται το τι αγόρασε, πότε και πού. Αυτές οι πρωτογενείς πληροφορίες πολλές φορές πωλούνται σε τρίτους. Η αξία τους όμως αποκαλύπτεται μόνο όταν γίνει η επεξεργασία τους και στοιχειοθετηθούν προφίλ κατανάλωσης. Τέτοιες πληροφορίες ονομάζονται δευτερογενείς.

Αντίθετα, στο Internet συγκεντρώνονται πληροφορίες για τους καταναλωτές όχι μόνο όταν αγοράζουν κάτι αλλά και όταν απλώς επισκέπτονται ένα δικτυακό χώρο. Συγκεκριμένα, ο υπολογιστής του δικτυακού χώρου (web server) καταγράφει τη διεύθυνση IP και το Domain Name του επισκέπτη, την ώρα προσπέλασης, τις ενέργειες του

χρήστη καθώς και τα έγγραφα που διαβάζει. Επίσης, μέσω του προγράμματος πλοήγησης μπορεί να μάθει το όνομα και τη διεύθυνση του χρήστη, το επάγγελμά του κ. λ. π

6. ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΥ ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ, ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΣΤΙΣ ΕΙΔΙΚΕΥΣΕΙΣ

6.1 Ηλεκτρονικό εμπόριο, εργασία και ειδικεύσεις

Σε μακροχρόνια βάση, οι επιπτώσεις της ανάπτυξης του Ηλεκτρονικού Εμπορίου θα είναι πιο έντονες, καθώς αυτό θα επεκταθεί σε πολλούς τομείς οικονομικής δραστηριότητας. Η είσοδος των << εικονικών >> επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται μέσω του Διαδικτύου έχει ως άμεσο αποτέλεσμα τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Ωστόσο, η συμπληρωματική αυτή επίδραση στον αριθμό θέσεων εργασίας, δεν συνεπάγεται κατ' ανάγκην << καθαρή>> αύξησή τους, λόγω της υποκατάστασης παραδοσιακών δραστηριοτήτων από on-line δραστηριότητες, που τείνει να μειώσει τις θέσεις εργασίας. Η υποκατάσταση θα είναι ιδιαίτερα έντονη στην περίπτωση που οι νέες δραστηριότητες διαφοροποιούνται, κυρίως ποιοτικά, από τις παραδοσιακές δραστηριότητες που υποκαθιστούν (Υ. Katsoulacos, 1984).

Νέες θέσεις εργασίας μπορεί να δημιουργηθούν έμμεσα μέσω της αύξησης του σχετικού όγκου των ηλεκτρονικών συναλλαγών και της επίδρασής της στις τιμές, το κόστος και την παραγωγικότητα. Η επίδραση στις τιμές δεν μπορεί πάντα να καθορισθεί εκ των προτέρων, σε πολλές περιπτώσεις αναμένεται να υπάρξει μείωση τιμών. Σε αυτές τις περιπτώσεις, και ανάλογα με την τιμή της ελαστικότητας της ζήτησης ως προς τις τιμές, οι συναλλαγές του ηλεκτρονικού εμπορίου θα επιδράσουν θετικά στη ζήτηση κλάδων οι οποίοι αφορούν προϊόντα ή υπηρεσίες όπως: λογισμικό, online υπηρεσίες, audio-visual, εκδοτικές υπηρεσίες κ. λ. π.

6.2 Η επίδραση στην απασχόληση ανά κλάδο

Ο κλάδος <<Copyright>> περιλαμβάνει υπηρεσίες πληροφοριών, κυρίως υπηρεσίες προϊόντων λογισμικού, καθώς και κλάδους περιεχομένου όπως: κινηματογραφικών ταινιών, οπτικο-ακουστικών προϊόντων και εκδόσεων. Το μερίδιο της απασχόλησης στον κλάδο αυτό ως προς τη συνολική απασχόληση είναι 3% στον Καναδά, στην Ιαπωνία, στις ΗΠΑ και στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Παρά το γεγονός ότι ο κλάδος του λογισμικού αποτελεί έναν από τους πλέον δυναμικά αναπτυσσόμενους κλάδους υπολογίζεται ότι θα αντιπροσωπεύει μόνο 1% της συνολικής απασχόλησης, η οποία αναμένεται να αυξηθεί κατά 9,5% κατά το 2010. Ο κλάδος του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου τα τελευταία χρόνια έχει ραγδαία ανάπτυξη. Η χρήση του Διαδικτύου έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση του ανταγωνισμού μεταξύ των ταχυδρομείων. Η αύξηση της παραγωγικότητας σε υπηρεσίες μεταφοράς ταχυδρομικών προϊόντων έχει επιτρέψει την αύξηση της απασχόλησης σε θέσεις εργασίας οι οποίες έχουν δημιουργηθεί μετά από την ανάπτυξη νέων αγορών για την παροχή υπηρεσιών.

Ο κλάδος λιανικού εμπορίου των ΗΠΑ παρέχει 21,6 εκατομμύρια θέσεις εργασίας, ποσοστό 18% ως προς το συνολικό εργατικό δυναμικό ποσοστό το οποίο αυξάνεται με το χρόνο. Παρόλ' αυτά, σύμφωνα με τις προβλέψεις του US Bureau of Labor Statistics, το εν λόγω ποσοστό αναμένεται να ακολουθήσει φθίνουσα πορεία.

Ο κλάδος των χρηματοοικονομικών υπηρεσιών επηρεάζεται σε σημαντικό βαθμό από την ανάπτυξη του ηλεκτρονικού εμπορίου. Το 82% των τραπεζών κάνουν χρήση του Διαδικτύου, ενώ το 19% των τραπεζών χρησιμοποιούν το Διαδίκτυο ως μέσο πώλησης προϊόντων και υπηρεσιών. Η απασχόληση στον τραπεζικό τομέα παρουσιάζει σταδιακή μείωση μετά το 1989, την ίδια περίοδο παρατηρείται ραγδαία αύξηση του αριθμού των πελατών οι οποίοι κάνουν χρήση ηλεκτρικών τραπεζικών συναλλαγών, ενώ περισσότερο από το 1/3 των θέσεων εργασίας έχει απολεσθεί.

6.3 Επιρροή του Ηλεκτρονικού Εμπορίου στην Απασχόληση

Η άνθηση του εμπορίου έχει σημαντικό αντίκτυπο στην Απασχόληση σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση δεδομένου ότι πάνω από 22 εκατ άνθρωποι εργάζονται στο Εμπόριο (σχεδόν το 16% της συνολικής απασχόλησης) . Κατά τη δεκαετία μεταξύ 1982 και 1992 , το εμπόριο δημιούργησε περίπου 2,3 εκατ. Θέσεις εργασίας στα κράτη μέλη , αριθμός που ισοδυναμεί με αύξηση κατά 12% . Την ίδια περίοδο , η συνολική απασχόληση στην ευρωπαϊκή ένωση αύξηθηκε κατά 7% . Συνεπώς , το εμπόριο δημιούργησε ένα πολύ ψηλότερο ποσοστό θέσεων απασχόλησης απ ότι η οικονομία στο σύνολο της .

Η διαδικασία παγοσμιοποίησης προσφέρει πλέον μεγάλες δυνατότες τόσο για τους παραγωγούς όσο και για τους καταναλωτές , αλλά θεωρείται επίσης από ορισμένους ως απειλή για τις υπάρχουσες θέσεις εργασίας και το επίπεδο διαβίωσης . Αυτό συμβαίνει επειδή οι μεταβολές στο εμπόριο και στις επενδύσεις , καθώς και η φιλελευθεροποίηση των εγχώριων αγορών και οι θεσμικές αλλαγές , συνδυάζονται με την τεχνολογία για να αλλάξουν την δομή της απασχόλησης , των δεξιοτήτων και των μισθών . Η διαδικασία αυτή επομένως επιβάλλει στις οικονομίες να είναι πιο ευέλικτες και στους εργαζόμενους να είναι περισσότερο πρόθυμοι και ικανοί να αλλάξουν θέση εργασίας η να αποκτήσουν νέες δεξιότητες .

Συνολικά , υπάρχουν πολλές ενδείξεις ότι η κατάσταση των εργαζομένων με χαμηλή ειδίκευση έχει επιδεινωθεί στις περισσότερες χώρες . Οι τάσεις αυτές δεν είναι νέες ωστόσο μπορεί σήμερα να είναι περισσότερο οξυμένες επειδή οι εξελίξεις στη πληροφορική πραγματοποιούνται με γρήγορους μισθούς , προσφέρουν ταχύτερη διάδοση γνώσεων και έχουν αλλάξει ριζικά τον τρόπο παραγωγής αγαθών και υπηρεσιών . Πράγματι, η εμφάνιση των τεχνολογιών πληροφορικής αποτελεί θεμελιώδη κινητήρια δύναμη για την παγκοσμιοποίηση της βιομηχανίας και υπηρεσιών και για τη συναφή αναδιάρθρωση των οικονομιών .

Όσο αφορά το αντίκτυπο στην απασχόληση , τα θέματα που αξίζει να εξεταστούν είναι τα εξής :

1. Η αυτοματοποίηση, έχει εξαλήψει τις ανάγκες για πολλούς ανειδίκευτους η ημειδίκευμένους εργαζόμενους σε μονάδες συναρμολόγησης.

2.Ο ανασχεδιασμός επιχειρηματικών λειτουργιών , εργασιακή ανάθεση και συρρίκνωση των δραστηριοτήτων. Ολόκληρα τμήματα είτε εξαφανίζονται είτε αναδιοργανώνονται και ιεραρχίες συρρικνώνονται.

3.Η τηλεργασία δεν αποτελεί τεχνολογικό θέμα αλλά κυρίως κοινωνικό θέμα .

4.Συγκέντρωση , αποκέντρωση και ενδυνάμωση . Πρόκειται κυρίως για την πρόσβαση σε πληροφορίες και τελικά την δυνατότητα των εργαζομένων να λαμβάνουν αποφάσεις .

Η εξέταση της επίδρασης του Ηλεκτρονικού Εμπορίου στην απασχόληση θα πρέπει να γίνει από δυο κυρίως οπτικές γωνίες :

1.Από την πλευρά των εργαζομένων στο Εμπόριο , που αφορούν τις αλλαγές στη φύση, στις συνθήκες και στις προοπτικές εργασίας στον τομέα του Εμπορίου και

2.από την άποψη των εργοδοτών , όπου υπάρχουν αλλαγές σε επίπεδο επιχείρησης και κλάδου , στις απαιτήσεις που θέτουν οι αλλαγές αυτές για τις πρακτικές διαχείρισης (π.χ. διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού) και σε θέματα που αφορούν το περιβάλλον του τομέα του εμπορίου .

6.4 Δυνατότητες και Προοπτικές

Με την ολοένα ταχύτερη ανάπτυξη των τεχνολογιών και των επικοινωνιών και ιδίως την ραγδαία , τα τελευταία χρόνια , ανάπτυξη του internet , η φύση και η δραστηριότητα του εμπορίου αλλάζει . Μια νέα μορφή εμπορίου , το ηλεκτρονικό εμπόριο έχει κάνει δυναμική εμφάνιση και διεκδικεί σημαντικό μερίδιο από το παραδοσιακό εμπόριο . Η ανάπτυξη του οφείλεται ακριβώς στο γεγονός ότι προσφέρει τη δυνατότητα να πραγματοποιούνται κάθε είδους συναλλαγές συμπεριλαμβανομένου της πώλησης αγαθών και υπηρεσιών μέσα από ηλεκτρονικά μέσα με μεγάλη ταχύτητα και μικρό κόστος .

Έτσι για παράδειγμα , εάν κανείς συνδεθεί με το internet θα διαπιστωθεί αμέσως ότι μπορεί να επιλέξει και να αγοράσει μέσω του Η/Υ από το ηλεκτρονικά καταστήματα , μια σειρά από προϊόντα και υπηρεσίες : από βιβλία και ρούχα ως πακέτα διακοπών για οποιαδήποτε χώρα . Μπορεί

επίσης να κλείσει αεροπορικό εισιτήριο χρεώνοντας την πιστωτική του κάρτα και αμέσως μετά να παραγγείλει φαγητό για το σπίτι . Ωστόσο το ηλεκτρονικό εμπόριο δεν έχει μόνο αυτήν την μορφή, αντίθετα περιλαμβάνει μια ευρεία κλίμακα συναλλαγών και χρήση πολλαπλών τεχνολογικών εφαρμογών.

Ειδικότερα το ηλεκτρονικό εμπόριο εμφανίζεται με δύο τύπους δραστηριότητες και τέσσερις μορφές. Ως προς τους τύπους μπορεί να διακρίνει ανάμεσα στο έμμεσο ηλεκτρονικό εμπόριο ,όπου η παραγγελία των προϊόντων γίνεται μέσω Η/Υ , τα οποία στη συνέχεια παραδίδονται στον πελάτη με φυσικό τρόπο χρησιμοποιώντας μεταφορικά και ταχυδρομικά μέσα , και το άμεσο ηλεκτρονικό εμπόριο , όπου η παραγγελία , πώληση αλλά και το άμεσο ηλεκτρονικό εμπόριο , όπου η παραγγελία , πώληση αλλά και παράδοση προϊόντων και υπηρεσιών γίνεται ηλεκτρονικά (π.χ. πώληση προγραμμάτων λογισμικού , παροχή πληροφόρησης , κ.α.). Από την άλλη πλευρά οι πιο συνηθισμένες μορφές ηλεκτρονικού εμπορίου ανάλογα με τα μέρη που εμπλέκονται σε μια ηλεκτρονική συναλλαγών αφορούν :

Α) επιχειρήσεις προς επιχειρήσεις : εδώ υπάρχουν συναλλαγές μεταξύ των επιχειρήσεων με παραγγελίες και πληρωμές μέσα από τα δίκτυα τηλεπικοινωνιών

Β) επιχειρήσεις προς τους καταναλωτές : η πιο γνωστή στους χρήστες Internet μορφή ηλεκτρονικού εμπορίου , η οποία θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως ηλεκτρονικό λιανικό εμπόριο

Γ) επιχείρηση προς τη δημόσια διοίκηση : στην περίπτωση αυτή περιλαμβάνει συναλλαγές όπως για παράδειγμα η παροχή υπηρεσιών

Δ) τη δημόσια διοίκηση προς τους πολίτες : η μορφή αυτή ηλεκτρονικού εμπορίου αναμένεται να γνωρίσει έκρηξη τα επόμενα χρόνια καθώς ολοένα και περισσότερες υπηρεσίες πληροφόρησης και ενημέρωσης παρέχονται από κρατικούς φορείς μέσω internet

Είναι γεγονός ότι η ραγδαία ανάπτυξη του ηλεκτρονικού εμπορίου θα έχει επιπτώσεις στο θέμα της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων, ιδίως στον κλάδο του εμπορίου . Τα οποία όπως έκταση θα λάβουν και το αν το τελικό ισοζύγιο θα είναι θετικό , δεν μπορεί κανείς να το υπολογίσει σήμερα κανείς με βεβαιότητα .

Σήμερα υπολογίζεται ότι περίπου 23 εκατ νοικοκυριά είναι παγκοσμίως συνδεδεμένα με το internet , στοιχείο το οποίο μεταφράζεται σε 55-60 εκατ. Χρήστες. Άλλοι υπολογισμοί αναφέρουν ότι έως την επόμενη πενταετία οι χρήστες internet θα έχουν ανέλθει σε 550 εκατ. , δηλαδή περίπου το 10% του πληθυσμού . Στη μελέτη της eurofiet και του eurocommerce αναφέρεται ότι ήδη , στην Ευρώπη λειτουργούν περίπου 150.000 εμπορικά sites τα οποία από μόνα τους έχουν δημιουργήσει κατά τους υπολογισμούς 3000 νέες θέσεις εργασίας , ενώ στις ΗΠΑ όπου το ηλεκτρονικό εμπόριο είναι πολύ περισσότερο αναπτυγμένο υπολογίζεται ότι έχει δημιουργήσει 760.000 θέσεις εργασίας .

Ως αποτέλεσμα το ηλεκτρονικό εμπόριο θα επιφέρει και σημαντικές επιπτώσεις στην αγορά εργασίας . Οι επιπτώσεις αυτές αναφέρονται περισσότερο στις μορφές εργασίας που θα αναπτυχθούν και τα προσόντα των εργαζομένων που θα απαιτηθούν

Από την άλλη πλευρά , αν για παράδειγμα το ηλεκτρονικό εμπόριο αποκτήσει ένα σημαντικό μέρος της αγοράς με αντίστοιχη μείωση των παραδοσιακών μορφών πώλησης στα καταστήματα , τότε θα υπάρξουν πιθανά απολύσεις ιδίως στα μεγάλα καταστήματα . Παράλληλα όμως, πάντα θα υπάρχει η αναγκαιότητα της φυσικής παράδοσης των προϊόντων. Ίσως υπάρξει μείωση παραδοσιακής εξόρμηξης στα καταστήματα για ψώνια αλλά θα αυξηθούν οι ανάγκες για παραδόσεις των προϊόντων.

7. Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ

7.1 Η εξέλιξη

Οι μελέτες και τα συμπεράσματα που πραγματεύονται την εκδήλωση της ανθρώπινης συμπεριφοράς που έγιναν κατά την περίοδο μετά τον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο, από αξιόλογους ερευνητές και ακαδημαϊκούς είναι τόσο ευρέως διαδεδομένα, που αποτελούν τη βάση των μετέπειτα ερευνών.

Οι εμπειρίες του πολέμου και η ανάγκη για ειρήνη και ευημερία οδήγησαν τους ερευνητές σε νέες μελέτες για την ανάπτυξη και την αποδοτικότητα της επιχείρησης. Είναι σημαντικό να σταθούμε στην περίοδο μετά τον πόλεμο της Κορέας. Η ιδιαιτερότητα στον πόλεμο αυτόν, που ανάγκασε τους μελετητές να εμβαθύνουν στην ανθρώπινη συμπεριφορά, έγκειται στον τρόπο χειρισμού των Αμερικανών αιχμαλώτων από τους Κορεάτες. Οι αιχμάλωτοι είχαν κλειστεί σε στρατόπεδα συγκέντρωσης, φρουρούμενα αυστηρά, ενώ δεσμοφύλακες κυκλοφορούσαν ανάμεσά τους χωρίς να κρατούν όπλα. Οι αιχμάλωτοι δεν ήταν έγκλειστοι σε κελιά αλλά ελεύθεροι μέσα στο στρατόπεδο. Δεν υφίσταντο κανενός είδους κακομεταχείριση ούτε και βασανιστήρια. Απεναντίας, οι φρουροί τους συμπεριφέρονταν με ευγένεια και συζητούσαν μαζί τους όλα τα θέματα, ακόμη και εκείνα του πολέμου.

Με την πάροδο του χρόνου, οι αιχμάλωτοι άρχισαν να ανταποκρίνονται στον τρόπο συμπεριφοράς των φρουρών τους. Ανάμεσα στις φιλικές συζητήσεις, αναφέρονταν συχνά και σε στρατιωτικά θέματα και αποκάλυπταν τις μεθόδους των ενεργειών του αμερικάνικου στρατού.

Έτσι, πολλές απόρρητες πληροφορίες διέρρευσαν προς την ηγεσία των Κορεατών, οι οποίοι προσάρμοσαν κατάλληλα την πολεμική τακτική τους και κατάφεραν πολλά επιτυχημένα πλήγματα στους Αμερικανούς.

Η ηγεσία του στρατού διερώτονταν πως διέρρευσαν τόσες πολλές πληροφορίες, και μετά το τέλος του πολέμου οι επιστήμονες έκαναν μια έρευνα στους Αμερικανούς στρατιώτες που επέστρεψαν. Έτσι, ανακάλυψαν την τακτική των Κορεατών και διαπίστωσαν ότι η συμπεριφορά των στρατιωτών είχε επηρεαστεί, σε μεγάλο βαθμό, από τη συμπεριφορά των φρουρών τους. Ο φιλικός τρόπος είχε ανταπόκριση από την πλευρά των αιχμαλώτων, οι οποίοι μιλούσαν πολύ πιο άνετα για απόρρητα θέματα, ενώ δεν θα συνέβαινε το ίδιο, εάν οι Κορεάτες ακολουθούσαν μια καταπιεστική πολιτική ή και βασανιστήρια.

Οι επιστήμονες οδηγήθηκαν έτσι στη θεωρία των κινήτρων, ιδιαίτερα των ατομικών και ομαδικών, και εξερεύνησαν με επιτυχία τους τρόπους υποκίνησης των ανθρώπων. Αυτό άλλαξε τη θεωρία για την απόδοση του προσωπικού, από την πίεση και τον στενό έλεγχο, σε έλξη και υποκίνηση. Κατέληξαν έτσι στην Οργανωτική Εξέλιξη ως μέσο μετατροπής της επιχείρησης από αυταρχική σε υποκινητική. Κατά την

δεκαετία του '60, οι θεωρίες αυτές άρχισαν να εφαρμόζονται με αργό ρυθμό και στην Ευρώπη.

Για τη μελέτη και την ανάπτυξη των θεωριών χρησιμοποιήθηκαν επιστημονικές μέθοδοι. Επιστήμες όπως η ψυχολογία, η κοινωνιολογία, η κοινωνική ψυχολογία και άλλες, αποτέλεσαν τη βάση για τις μελέτες και απέφεραν καθαρά και τεκμηριωμένα αποτελέσματα.

Αξιοπρόσεκτες είναι οι εργασίες και οι μελέτες που έγιναν στα μεγάλα επιστημονικά κέντρα της Αμερικής, όπως το MIT, το Πανεπιστήμιο Harvard και τους καθηγητές και επιστήμονες των ιδρυμάτων αυτών. Με τα έργα τους έδωσαν το έναυσμα για περαιτέρω μελέτες και έρευνες από άλλους επιστήμονες. Έτσι, ασκήθηκε πολύ μεγάλη πίεση για αλλαγή μέσω των πανεπιστημίων, παρά μέσα από δυνάμεις που αποτελούν τη διαδικασία της παραγωγής.

Δεν υπάρχει σαφής χρονική περίοδος που να διαχωρίζει το Αυταρχικό από το Συμμετοχικό σύστημα. Στην πράξη το Αυταρχικό, το Συμβουλευτικό και το Συμμετοχικό Ύφος Διεύθυνσης συνυπάρχουν, έστω και κατά αντιπαράθεση μέσα στην οικονομία, και θα εξακολουθήσουν να συνυπάρχουν για αρκετό ακόμη διάστημα.

Όσο οι συνθήκες στο περιβάλλον αλλάζουν και η ανάγκη ανταγωνιστικότητας της επιχείρησης γίνεται εντονότερη, τόσο αυξάνονται και ανελίσσονται οι ικανότητες και τα κίνητρα του προσωπικού το Αυταρχικό σύστημα συρρικνώνεται προς όφελος του Συμμετοχικού.

7.2 Το Συμβουλευτικό Ύφος Διεύθυνσης

Το Συμβουλευτικό Ύφος αποτελεί μια βελτιωμένη εξέλιξη του Αυταρχικού. Η Διεύθυνση, επηρεασμένη από τα συμπεράσματα των ερευνητών, αποφάσισε να αφήσει το προσωπικό της να εκφέρει απόψεις πάνω στα θέματα της δουλειάς του. Τα αποτελέσματα υπήρξαν πολύ ενθαρρυντικά, γιατί έτσι το προσωπικό άρχισε να δείχνει περισσότερο ενδιαφέρον και να αισθάνεται μεγαλύτερη πιστότητα στην επιχείρηση. Η

επικοινωνία άρχισε να γίνεται πιο άνετη και να παρατηρείται συνεννόηση και συνεργασία σε μεγαλύτερο βαθμό.

Το Αυταρχικό – Συμβουλευτικό Ύφος είναι προέκταση του Αυταρχικού. Η Διεύθυνση παρατήρησε ότι, όταν προσπαθήσει να ζητήσει τη γνώμη άλλων μελών του προσωπικού, τα οποία βρίσκονται σε καίριες θέσεις στην εργασία, έχει καλά αποτελέσματα. Πέραν από τη δεύτερη γνώμη που είχε η Διεύθυνση, τα άτομα που συνέβαλαν με τη γνώμη τους στη λήψη καλύτερων αποφάσεων θεωρούσαν τον εαυτό τους σημαντικό και έπρεπε να σκέφτονται, ώστε να δίδουν καλές και βάσιμες απαντήσεις. Για να μπορούν να το κάνουν, έπρεπε να γνωρίζουν το θέμα, και επομένως είχαν υποχρέωση να δείξουν ενδιαφέρον και να το μελετήσουν με προσοχή. Η σημασία που τους έδωσε η Διεύθυνση αναβάθμιζε την αξιοπρέπειά τους και ένιωθαν χρήσιμοι και σημαντικοί.

Στην πραγματικότητα, όμως, στόχος της Διεύθυνσης δεν ήταν να πάρει και άλλες απόψεις, αλλά να περάσει μέσω της συζήτησης τις δικές της απόψεις, πείθοντας ή πειθαναγκάζοντας τους άλλους να τις αποδεχθούν και να τις ακολουθήσουν. Αντιμετώπιζαν κάθε εισήγηση ή άποψη υφισταμένου τους κατά τέτοιο τρόπο, που τελικά τους έπειθαν ή τους πειθανάγκαζαν να δεχθούν ότι οι απόψεις τους δεν είναι σωστές και έπρεπε να αποδεχθούν εκείνες του προϊσταμένου τους.

Τα αποτελέσματα είναι πολύ φτωχά. Τα κίνητρα των εργαζομένων παραμένουν έξω από τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, εφόσον οποιαδήποτε άποψη και αν εκφέρει ο υφιστάμενος, το αποτέλεσμα θα είναι το ίδιο. Η τελική απόφαση παραμένει στον Διευθυντή και είναι η δική του αρχική άποψη.

Το Πατριαρχικό Ύφος είναι παρόμοιο με το Αυταρχικό – Συμβουλευτικό, διαφέρει ως προς το ότι ο Διευθυντής συζητά με το προσωπικό του, αλλά όταν οι απόψεις τους διαφέρουν, τότε επιμένει στις δικές του θέσεις, προσπαθεί να πείσει, να συμβιβάσει, να μετακινήσει τους άλλους από τις θέσεις τους, ώστε να πλησιάσουν τη δική του και τελικά να την αποδεχθούν, έστω και αν δεν πειστούν ότι η δική του άποψη είναι η καλύτερη.

Το κύριο επιχείρημα που προβάλλει είναι ότι, ως προϊστάμενός τους, πιο έμπειρος και, τελικά, ο υπεύθυνος εάν κάτι δεν πάει καλά, πρέπει να έχει αποδεκτές και σύμφωνες γνώμες από όλους, για να μπορεί να προχωρήσει με μεγαλύτερη βεβαιότητα στο έργο του. Το ότι συζητά τόσο χρόνο μαζί τους, δείχνει και τα αισθήματα αγάπης και ενδιαφέροντος για τους συνεργάτες του. Πιστεύει ότι τους φέρεται σαν στοργικός πατέρας, που τους αγαπά και ενδιαφέρεται για το δικό τους καλό. Γι' αυτό δεν «επιτρέπεται» να μη συμφωνούν με τις θέσεις και με τη λογική του.

Είναι συνήθως ικανός να συζητά πολύ χρόνο, μέχρι να κουραστούν όλοι και στο τέλος να δεχτούν, ακόμη και αν δεν πειστούν, τις δικές του θέσεις, απλώς και μόνο γιατί αντιλαμβάνονται ότι δεν μπορούν να τον πείσουν για την ορθότητα των δικών τους θέσεων. Κάθε συζήτηση μαζί του είναι χαμένος χρόνος, γιατί αντιλαμβάνονται ότι δεν κάθεται σε συνεδριάσεις για να συζητήσει αλλά για να επιβάλλει τις απόψεις του.

Οι αποφάσεις που παίρνονται με αυτόν τον τρόπο δεν αντιπροσωπεύουν φυσικά τις απόψεις του προσωπικού, και, επομένως, η δέσμευσή του στην εφαρμογή τους παραμένει πολύ χαμηλή. Τα αποτελέσματα είναι πολύ φτωχά, γιατί η νοοτροπία δεν διαφέρει εκείνης του αυταρχικού Ύφους και, επομένως, δεν ανταποκρίνεται στα κίνητρα και τα ενδιαφέροντά τους.

Το Δημοκρατικό -Συμβουλευτικό Ύφος είναι πιο εξελιγμένης μορφής από τα προηγούμενα. Ενέχει την έννοια της συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων, έστω και αν δεν προβλέπεται η ενδυνάμωση του προσωπικού. Από τη στιγμή που οι προϊστάμενοι και οι υφιστάμενοι μπορούν να συζητήσουν, ούτως ώστε να καταλήξουν σε κοινή απόφαση για εκείνο που πρέπει να γίνει, σημαίνει ότι στηρίζεται πάνω στο Ύφος της συμμετοχής.

Όμως, δεν παίρνονται όλες οι αποφάσεις με τη συμμετοχή του προσωπικού, γιατί οι κύριες αποφάσεις πολιτικής αποτελούν προνόμιο μόνο του Γενικού Διευθυντή. Θεωρείται ότι τα σημαντικά θέματα πολιτικής ανήκουν κατά αποκλειστικότητα στο Διευθυντή, ο οποίος είναι ο τελικός υπεύθυνος να παίρνει τις αποφάσεις αυτές και δεν τις συμερίζεται με τα στελέχη. Ένα τέτοιο σύστημα μπορεί να θεωρηθεί η «Διεύθυνση βάσει στόχων» (MBA).

Συνήθως, οι στόχοι τίθενται από τον προϊστάμενο σε συνεργασία με τον υφιστάμενο, ο οποίος θεωρεί ότι είναι και δική του πρόταση και αναλαμβάνει με την υποστήριξη του προϊσταμένου του, να την υλοποιήσει.

Από μια άποψη, το σύστημα υπήρξε αποδοτικό. Εκεί που υπήρξε δυσκολία ήταν στον τρόπο καταμέτρησης του αποτελέσματος, που έγινε πολύ γραφειοκρατικός και, στο τέλος, έφερε τα αντίθετα αποτελέσματα. Εφόσον αποφευχθεί η γραφειοκρατία, το σύστημα μπορεί να αποδώσει.

Το Δημοκρατικό Συμβουλευτικό Ύφος θεωρείτε ο πρόδρομος του Συμμετοχικού Ύφους. Τελικά, η όλη προσπάθεια αφομοιώθηκε μέσα στην πορεία ανέλιξης των συστημάτων Διεύθυνσης και συνέβαλε στη βελτίωση του παραδοσιακού.

7.3 Συνθήκες, μέθοδοι και επιπτώσεις του Συμβουλευτικού Ύφους

Το Συμβουλευτικό Ύφος Διεύθυνσης συνυπάρχει ταυτόχρονα με το Χαλαρό-Αυταρχικό, γι' αυτό και οι συνθήκες είναι ακριβώς οι ίδιες. Η εξέλιξη των συνθηκών του περιβάλλοντος ευνοούν καλύτερα το Συμβουλευτικό παρά το Αυταρχικό. Αλλά και αυτό βρίσκεται πολύ πίσω, για να μπορέσει να ικανοποιήσει τις ανάγκες υποκίνησης του προσωπικού και να ελκύσει προς το ενδιαφέρον και την απόδοση.

Η διεύθυνση δεν είναι πια μια απλή τεχνική όπως θεωρούνταν πριν. Η δύναμη και η εξουσία πάνω στον άνθρωπο, ο οποίος είχε απόλυτη ανάγκη μια δουλεία για να έχει εισόδημα, είναι πλέον εντελώς ανεδαφική και αναποτελεσματική. Χρειάζονται γνώσεις, μελέτη της ανθρώπινης συμπεριφοράς και εφαρμογή κινήτρων, που να τους κάνουν να δείξουν ενδιαφέρον και δέσμευση στη δουλειά τους. Γι' αυτό, ο παραδοσιακός διευθυντής με την αυταρχική εξουσία δεν μπορεί να φέρει κανένα αποτέλεσμα.

Το Συμβουλευτικό Ύφος προσπαθεί να επικοινωνήσει καλύτερα με τους εργαζομένους, δίνοντάς τους περισσότερη σημασία. Η απόσταση μεταξύ

Διεύθυνσης και προσωπικού μειώνεται σε μια προσπάθεια καλύτερης συνεννόησης. Συχνά καθορίζονται οι στόχοι εργασίας των στελεχών από κοινού με τους προϊσταμένους, και επιδιώκεται η μεγαλύτερη ευρύτητα στον τρόπο ελέγχου. Ο έλεγχος δεν είναι στενός, όπως στο αυταρχικό σύστημα, αλλά καθορίζονται στάδια ενδιάμεσου ελέγχου ως προς τους στόχους που έχουν τεθεί. Έτσι, το άτομο αποκτά μεγαλύτερα περιθώρια δράσης και αποφάσεων.

Η κατανομή ευθυνών και εξουσιών γίνεται μεγαλύτερη, παρόλο που ο προϊστάμενος εξακολουθεί να διατηρεί την τελική ευθύνη για κάθε εργασία, της οποίας η εξουσία εκχωρείτε στους υφιστάμενους. Ενώ αναγνωρίζεται ευθύνη στον υφιστάμενο, αυτή είναι προέκταση της ευθύνης του προϊσταμένου. Ταυτόχρονα, χρησιμοποιείται η δημιουργία κινήτρων, με κυριότερο την καλύτερη αμοιβή. Διευρύνεται και η ιεραρχία, επιτρέποντας σε περισσότερα στελέχη να αναλαμβάνουν εξουσίες.

Οι κυριότερες επιπτώσεις που επέφερε το Συμβουλευτικό Ύψος αφορούν την καλύτερη επικοινωνία της Διεύθυνσης με τα στελέχη, κυρίως, της επιχείρησης. Οι επαφές των προϊσταμένων με τους υφιστάμενους τους, και η συζήτηση για εργασιακά θέματα βελτίωσαν σημαντικά τις σχέσεις μεταξύ τους. Παράλληλα, «έδεσαν» πιο πολύ τους εργαζόμενους στη δουλειά, κάνοντάς τους να δείξουν περισσότερο ενδιαφέρον γι' αυτή.

Οι επιπτώσεις από αυτήν την τακτική αφορούν τη μείωση του φόβου, που έδωσε στους εργαζόμενους μεγαλύτερη άνεση στην εργασία και αύξησε το ενδιαφέρον τους. Τους έδωσε κάποιο αίσθημα σημαντικότητας, αφού τύγχαναν σημασίας από τους προϊσταμένους τους. Τα κίνητρα που εφαρμόστηκαν ενθάρρυναν τους εργαζόμενους να δείξουν περισσότερο ενδιαφέρον και να αυξήσουν την απόδοση της δουλειάς τους.

7.4 Το Συμμετοχικό Ύψος Διεύθυνσης

Το Συμμετοχικό Ύψος άρχισε να έχει εφαρμογή σε επιχειρήσεις, όπου το Ανθρώπινο Δυναμικό είναι πολύ απαιτητικό και βρίσκεται σε μεγάλο διεθνή ανταγωνισμό. Το προσωπικό επιλέγεται με αυστηρά κριτήρια και

κύρια χαρακτηριστικά τη γνώση της δουλειάς, που προορίζονταν να κάνουν, αλλά, κυρίως, τις ανεπτυγμένες ικανότητες αναλήψεις ευθυνών, πρωτοβουλιών αλλά και των κινδύνων, που συνοδεύουν τις πρωτοβουλίες και καινοτομίες που εισάγουν στη δουλειά τους.

Η σχετική βιβλιογραφία είναι πολύ περιορισμένη. Μέσα σε εγχειρίδια διαφόρων συγγραφέων είναι δυνατόν να εντοπίσει κανείς μικρές αναφορές περί Συμμετοχικού Ύφους. Υπάρχουν ακόμα και ειδικές εκδόσεις πάνω στο θέμα, όπως: participative managment, 'Harvard Review', 'The Power of Empowerment' κ.ά.

Το χαρακτηριστικό αυτών των συγγραμμάτων είναι ότι αναφέρονται σε επιτυχημένες εφαρμογές του Συμμετοχικού Ύφους και περιγράφουν τα αποτελέσματα που έχουν επιτευχθεί σε αυτές. Απουσιάζει, όμως, η ολοκληρωμένη ανάλυση και ο τρόπος εφαρμογής, χωρίς να αναλύεται το Σύστημα ούτε να δίνονται τα δομικά στοιχεία της επιχείρησης που διαμορφώνουν το Σύστημα.

Από το επόμενο κεφάλαιο θα γίνει ανάλυση του Συστήματος, των δομικών στοιχείων της επιχείρησης, των προβλημάτων και των δυσκολιών που ενδέχεται να παρουσιαστούν, καθώς και του τρόπου εισαγωγής και λειτουργίας του Συστήματος.

Για να καταστεί δυνατή η κατανόηση των αντιλήψεων του Ύφους αυτού, κρίνεται αναγκαίο να γίνουν μερικές αναλύσεις, που θα βοηθήσουν προς αυτήν την κατεύθυνση. Είναι αναγκαίο να δοθεί η ερμηνεία των όρων που χρησιμοποιούνται, για να αποκτηθεί κοινή, κατά το δυνατό, αντίληψη του ακριβούς περιεχομένου τους:

1. Το Αυταρχικό Σύστημα προσπαθεί να πιέσει τον εργαζόμενο να αποδώσει, έστω και αν η δουλειά που κάνει δεν τον ενδιαφέρει και του υπαγορεύει τι η Διεύθυνση θέλει να κάνει, ανεξάρτητα από τις δικές του απόψεις και ενδιαφέροντα. Προσπαθεί να επηρεάσει τον τρόπο σκέψης του και να τον κάνει να ταυτιστεί με το δικό της, δημιουργώντας έτσι ένα άτομο που δεν ταυτίζεται αλλά βρίσκεται σε διάσταση πλέον με τον πραγματικό εαυτό του. Επιδίωξη του Ύφους αυτού είναι να κάνει το άτομο να μην σκέφτεται, αλλά μόνο να εκτελεί. Δεν υποκινείτε το προσωπικό ενδιαφέρον του ούτε ενεργοποιείτε η θέλησή του για απόδοση. Γι' αυτό στις σημερινές συνθήκες που εξέλιπε η επίδραση του εξαναγκασμού,

το σύστημα δεν ανταποκρίνεται καθόλου στα κίνητρα των εργαζομένων.

2. Τα κίνητρα των ανθρώπων διαμορφώνονται κατά την παιδική και εφηβική τους ηλικία αλλά και κατά την εργασία, οπότε προσαρμόζονται προς το περιβάλλον της επιχείρησης και την κουλτούρα που επικρατεί. Τα κίνητρα είναι δυνατόν να αναπτυχθούν κατά την ανατροφή του ατόμου αλλά και να καταπιεστούν, ανάλογα με τις συνθήκες που υπάρχουν. Η καταπίεση των κινήτρων και η έλλειψη μόνιμης οδήγησης οδηγούν συνήθως στη δημιουργία ατόμων μαζικής νοημοσύνης.
3. Τα κίνητρα είναι μια εσωτερική διαδικασία του ανθρώπου που τον σπρώχνει να κάνει κάτι, να προβεί σε μια ενέργεια που ο ίδιος αισθάνεται την εσωτερική ανάγκη να κάνει. Ο καθορισμός του αντικειμένου της εργασίας του, ο τρόπος που θα επιδιώξει την επίτευξή του και η προσπάθεια που θα καταβάλει για να το επιτύχει, αποτελούν και δικές του επιλογές. Τα επιδιωκόμενα αποτελέσματα είναι ήδη γνωστά, κατανοητά και αποδεκτά από τον εργαζόμενο.
4. Η ανταπόκριση του συστήματος στα κίνητρα του ατόμου, παρόλο που είναι η βάση της επιτυχίας, πρέπει να ταυτίζεται επίσης και με τα ενδιαφέροντά του. Τα ενδιαφέροντα ατόμων με φτωχά κίνητρα μπορεί να είναι περιορισμένα, αλλά σε άτομα με υψηλά κίνητρα είναι οπωσδήποτε ανεπτυγμένα. Εάν τα ενδιαφέροντά του είναι διαφορετικά από τη δουλειά που κάνει, τότε υπάρχει πρόβλημα. Όμως, αν αυτά τα ενδιαφέροντα σχετίζονται πολύ με τη δουλειά, τα κίνητρά του ενδυναμώνονται και ενεργοποιείται η θέλησή του να αποδώσει. Σε αυτή την περίπτωση, το άτομο δεν εργάζεται μόνο για την απόκτηση εισοδήματος, αλλά μπορεί να εργαστεί με ενδιαφέρον για να επιτύχει και να αναγνωριστεί. Τα κίνητρα επιτεύξεων και επιτυχίας το ωθούν σε προσπάθειες, ώστε να επιτύχει σε αυτό που κάνει.
5. Τα υψηλά κίνητρα σε συνδυασμό με τα ενδιαφέροντα για τη δουλειά που κάνει, διεγείρουν το συναίσθημα του ατόμου. Το συναίσθημα είναι μια πολύπλοκη εσωτερική διαδικασία, που επηρεάζεται πολύ από τις αντιλήψεις του για τα πράγματα. Είναι

βαθιά ριζωμένος τρόπος, με τον οποίο αντιλαμβάνεται και ερμηνεύει αυτά που συμβαίνουν στο περιβάλλον.

6. Το συναίσθημα είναι μια πολύπλοκη επιθυμία για δράση. Η επιθυμία από μόνη της δεν ενεργοποιεί το άτομο σε δράση. Είναι μια απλή επιθυμία για μια κατάσταση, στην οποία θα ήθελε το άτομο να βρίσκεται, για τη δημιουργία της οποίας όμως δεν θα ήθελε να καταβάλλει προσπάθειες. Είναι μια ανενεργός επιθυμία. Όταν όμως μια επιθυμία συνοδεύεται και από το συναίσθημα, διεγείρει δηλαδή το συναίσθημα, τότε ενεργοποιείται σε δράση.

Έχοντας, υπόψη μας αυτή την ανάλυση και ερμηνεία των όρων που θα χρησιμοποιήσουμε, θα προχωρήσουμε στην ανάλυση του Συμμετοχικού Ύφους Διεύθυνσης, το οποίο απευθύνεται στα κίνητρα, στα ενδιαφέροντα και τις προσδοκίες των εργαζομένων και λαμβάνει υπόψη τις απόψεις τους. Απευθύνεται στον εργαζόμενο και προσπαθεί να αξιοποιήσει τις δυνατότητές του και να τον υποκινήσει, εμπλέκοντάς τον στις διαδικασίες λειτουργίας του οργανισμού.

Οι απόψεις των εργαζομένων έχουν πολύ μεγάλη σημασία, γιατί με αυτές τους δίνεται η ευκαιρία να σκέφτονται και να συμμετέχουν στη λήψη των αποφάσεων που αφορούν τη δουλειά τους. Με τον τρόπο αυτό, αναλαμβάνουν την ευθύνη για τα αποτελέσματά της. Το Συμμετοχικό Σύστημα απευθύνεται στο κάθε άτομο χωριστά, με την επιδίωξη να ανταποκριθεί στα κίνητρα και στα ενδιαφέροντα του συγκεκριμένου ατόμου και να αξιοποιήσει τις ικανότητες που διαθέτει. Προχωρεί ακόμα στην ανάπτυξη των ικανοτήτων του, για να αξιοποιήσει τις δυνάμεις οι οποίες, υπό άλλες συνθήκες, θα παρέμεναν αδρανείς.

7.5 Συνθήκες, μέθοδοι και επιπτώσεις του Συμμετοχικού Ύφους

Οι συνθήκες του περιβάλλοντος είναι οι ίδιες που περιγράφονται στο Χαλαρό – Αυταρχικό και στο Συμβουλευτικό Ύφος, αφού τα συστήματα αυτά μπορούν να υπάρχουν ταυτόχρονα. Εκείνο που πρέπει να ληφθεί υπόψη είναι ότι ο ρυθμός των αλλαγών και εξελίξεων είναι ταχύτατος. Οι απαιτήσεις της ανταγωνιστικής επιχείρησης είναι πολύ έντονες και

μεταβάλλονται για να προσαρμόζονται στις ταχύτατες αλλαγές στο διεθνές περιβάλλον. Δεν αρκεί μια επιχείρηση να παρακολουθεί τις εξελίξεις, όταν αυτές είναι πολύ εμφανείς και έντονες, και να προσαρμόζεται αργά, μετά την πάροδο κάποιου χρόνου. Ο ανταγωνισμός, ο οποίος συνήθως δημιουργεί τις νέες συνθήκες, θα προηγείται κατά πολύ, ενώ η αντιγραφή καθυστερεί πολύ να πραγματοποιηθεί.

Μέσα στις ραγδαίες εξελίξεις της ανοικτής και διεθνοποιημένης αγοράς, η απλή προσαρμογή προς στις εξελίξεις δεν είναι ικανοποιητική. Απαιτείται καινοτομία και πρωτοπορία. Η πολυπλοκότητα των διεργασιών που λαμβάνουν χώρα στην οικονομία, δεν επιτρέπουν τον αργό ρυθμό του περιβάλλοντος, γιατί μέχρι να προσαρμοστεί στις αλλαγές που έχει εντοπίσει, ο ανταγωνισμός θα βρίσκεται πολύ πιο μπροστά.

Η διακίνηση των γνώσεων μέσω των μαζικών μέσων επικοινωνίας, αλλά ακόμα περισσότερο μέσω των ηλεκτρονικών υπολογιστών και του διαδικτύου, έχει μεταβάλλει τη διακίνηση των πληροφοριών σε μια ταχύτατη, πολύπλευρη και άμεση πληροφόρηση. Αυτό επιτρέπεται αλλά και υποχρεώνει τις επιχειρήσεις να προσαρμόζονται εύκολα και σύντομα στις εξελίξεις.

Παρόλο που το Συμμετοχικό Διευθυντικό Ύφος εξακολουθεί να παραμένει το αποτελεσματικό, πρέπει να τονιστεί ότι οι συνθήκες του περιβάλλοντος διαφοροποιούνται πλήρως από εκείνες που είναι γνωστές με τους χαρακτηρισμούς που δώσαμε στο μέρος για το χαλαρό ύφος διεύθυνσης. Η τελευταία δεκαετία, μετά την κατάρρευση της Σοβιετικής Ένωσης και την παγκοσμιοποίηση της οικονομίας, έχει να παρουσιάσει εντελώς διαφορετική εικόνα από εκείνες που γνωρίζαμε μέχρι πρόσφατα.

Οι μέθοδοι που χρησιμοποιεί το συμμετοχικό ύφος είναι πολύ διαφορετικές στη νοοτροπία και αντίληψη από αυτές που χρησιμοποιούνται σε οποιοδήποτε άλλο ύφος. Αυτές οι μέθοδοι ανταποκρίνονται στα κίνητρα των εργαζομένων και προσανατολίζονται ιδιαίτερα σε εκείνα που υποκινούν τα άτομα με αποτέλεσμα το μεγαλύτερο ενδιαφέρον, πράγμα που τελικά θα καταλήξει σε μεγαλύτερη απόδοση.

Τα κίνητρα και τα ενδιαφέροντα του προσωπικού είναι ο παράγοντας που βοηθά το σύστημα να γίνει αποδεκτό . Η διεύθυνση , όμως πρέπει να εμφορείται από τις αντιλήψεις που πρεσβεύει το σύστημα και να θέλει να τις εφαρμόσει στο σύνολο τους, και όχι επιλεκτικά. Επιλεκτική εφαρμογή σημαίνει ανατροπή του συστήματος .

Δεν μπορεί να συνυπάρξει με το Αυταρχικό , γιατί έχει ακριβώς την αντίθετη νοοτροπία . Η διεύθυνση πρέπει να γνωρίζει καλά τις βάσεις και την κουλτούρα που το σύστημα επιδιώκει να εισάγει στις εργασιακές σχέσεις και στη λειτουργία της επιχείρησης .

Δημιουργία οράματος , Αποστολής ,Στόχων και Στρατηγικής

Το σαφές όραμα είναι απαραίτητο για την ύπαρξη κατεύθυνσης , προς την οποία να κατευθύνονται όλες οι δραστηριότητες και ενέργειες του οργανισμού . Όραμα είναι η ικανότητα των διευθυντών και στελεχών να διαμορφώσουν μια νοερή εικόνα , την οποία επιθυμούν να έχουν για το μέλλον του οργανισμού τους .

Ξεκινώντας από το παρόν και ατενίζοντας το μέλλον , διαμορφώνουν μια εικόνα με βάση τη σημερινή κατάσταση και το πώς θα ήθελαν να είναι . Είναι μια ανάμιξη του παρόντος , των ελπίδων , των ονείρων , των επιδιώξεων και των επιθυμιών τους για το μέλλον . Το όραμα δεν υλοποιείται , είναι μόνο μία κατεύθυνση απαραίτητη για τις επιδιώξεις .

Αποστολή του οργανισμού είναι ο λόγος ύπαρξης του , το αντικείμενο της απασχόλησης του , το πώς θέλει να τον βλέπουν οι ανταγωνιστές οι πελάτες και το προσωπικό του . Εδώ διαγράφονται οι Αξίες του οργανισμού , το ύφος διεύθυνσης και η φιλοσοφία της για τον άνθρωπο και την οικονομία .

Οι στόχοι είναι τα επιδιωκόμενα αποτελέσματα από τη δράση του οργανισμού μακροπρόθεσμα . Αναλύονται σε ετήσιο σχεδιασμό και βραχυπρόθεσμα στόχους , που πρέπει να επιτευχθούν για να βοηθήσουν την επίτευξη του μακροπρόθεσμου στόχου .

Στρατηγική είναι ο τρόπος σταδιακής και σχεδιασμένης επίτευξης των στόχων , μέσα στο χρονικό διάστημα που προβλέπεται από το σχεδιασμό.

Περιλαμβάνει την οργάνωση του οργανισμού , το Ύψος Διεύθυνσης , το στοχευόμενο ύψος πωλήσεων , τον μηχανικό εξοπλισμό , τον οικονομικό σχεδιασμό και γενικά τη λειτουργία όλων των τομέων του οργανισμού , ώστε να βρεθεί η επίτευξη των στοχευόμενων αποτελεσμάτων .

Συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων

Η κυριότερη μέθοδος και πρόταση , την οποία χρησιμοποιεί το σύστημα , είναι η συμμετοχή του προσωπικού στη λήψη αποφάσεων για θέματα που αφορούν τη δουλειά του . Δεν συμμετάσχουν στη λήψη αποφάσεων για θέματα που εμπίπτουν στις αρμοδιότητες άλλων για ένα πολύ απλό λόγο: Δεν τους αφορούν , αλλά και δεν είναι σε θέση να το γνωρίζουν . Κανένας δεν μπορεί να παίρνει αποφάσεις πάνω σε θέματα που δεν γνωρίζει , γιατί αυτές θα είναι , κατά πάσα πιθανότητα , λανθασμένες .

Για να είναι σε θέση να παίρνουν αποφάσεις , οι εργαζόμενοι πρέπει να είναι πλήρως ενήμεροι για τη δουλειά τους , για το ρόλο τους , για τους στόχους της εταιρίας τους , για την επιδιωκόμενη ποιότητα και για πολλές άλλες πληροφορίες , που είναι αναγκαίες για τη γνώση όλων των διαστάσεων της δουλειάς τους και του τρόπου λειτουργίας της επιχείρησης . Μόνον αφού εκπαιδευτούν πλήρως , θα είναι σε θέση να παίρνουν σωστές αποφάσεις .

Δυναμική κουλτούρα

Η κουλτούρα είναι η βάση πάνω στην οποία οικοδομείται ο τρόπος δράσης της επιχείρησης . Πρέπει να είναι δυναμική , ευέλικτη και προσαρμοσμένη στο συμμετοχικό ύψος . Για την εφαρμογή του συμμετοχικού ύψους απαιτείται πλήρης αλλαγή της κουλτούρας που ισχύει στο αυταρχικό ύψος , γιατί είναι τελείως διαφορετική και αποτελεί τροχοπέδη στην αλλαγή . Η κουλτούρα είναι το περίγραμμα μέσα στο οποίο καλείται να λειτουργήσει το νέο διευθυντικό ύψος , και πρέπει να είναι πλήρως κατάλληλο .

Η νέα κουλτούρα του οργανισμού πρέπει να περιλαμβάνει τα στοιχεία και τις βάσεις του συμμετοχικού ύψους . Η κουλτούρα αποτελεί το ερμηνευτικό μέρος της συμπεριφοράς των ατόμων που απασχολούνται μόνιμα σε μια επιχείρηση . Επομένως αναμένεται η συμπεριφορά των ανθρώπων να είναι η έκφραση του συμμετοχικού ύψους , όταν αυτό εφαρμοστεί .

Η δημιουργία αυτού του προσωπικού είναι αποτέλεσμα εκπαίδευσης και ανάπτυξης των ηγετών του χαρακτηριστικών . Ουσιαστικά , για να μπορεί ο εργαζόμενος να ξεφύγει από την κουλτούρα , που έχει δημιουργήσει κάτω από το αυταρχικό σύστημα , πρέπει να επανεκπαιδευτεί συστηματικά .

Εμπιστοσύνη

Η εμπιστοσύνη είναι πολύ σημαντική για την λειτουργία του συμμετοχικού ύφους . Εφόσον ζητείται από τον εργαζόμενο να παίρνει αποφάσεις και να κρίνεται με βάση τα αποτελέσματα που επιτυγχάνει , η ύπαρξη εμπιστοσύνης και από τις δύο πλευρές είναι απαραίτητη , διαφορετικά δεν υπάρχει τρόπος λειτουργίας του συστήματος . Ο αυταρχικός άνθρωπος δεν έχει εμπιστοσύνη σε κανέναν , πέραν του εαυτού του . Στη πραγματικότητα δεν έχει εμπιστοσύνη ούτε στον εαυτό του . Γι αυτό θέλει το καθετί να γίνεται όπως αυτός γνωρίζει . Οποιαδήποτε αλλαγή του προκαλεί αβεβαιότητα και ανασφάλεια .

Υψηλή ομαδική εργασία

Το συμμετοχικό ύφος στηρίζεται στην ομαδική εργασία . Και λειτουργεί με ομάδες εργασίας . Αναγκαίο στοιχείο είναι η ικανότητα συνεργασίας μεταξύ των μελών της ομάδας , η συμμετοχή στη λήψη των αποφάσεων και η δέσμευση όλων για την πιστή εφαρμογή των αποφάσεων , που έχουν ληφθεί και με τη δική τους συμμετοχή και συμφωνία . Μέσα στην ομάδα εργασίας στην οποία ανήκει , το κάθε μέλος μπορεί να αναλαμβάνει ευθύνες , να κάνει εισηγήσεις , να ζητά και να εκφράζει απόψεις .

Ενδυνάμωση προσωπικού

Ένα από τα βασικά στοιχεία του συμμετοχικού ύφους είναι η ενδυνάμωση του προσωπικού ώστε να παίρνει αποφάσεις που να μπορεί να εφαρμόσει . Αν δεν τα προνοείται να έχει αυτή την ενδυνάμωση , δεν θα είναι σε θέση να εφαρμόσει τις αποφάσεις που παίρνει , και επομένως το σύστημα δεν θα μπορέσει να δουλέψει . Η ενδυνάμωση γίνεται με συστηματική εκπαίδευση και ανάπτυξη των ικανοτήτων του προσωπικού, ώστε να γνωρίζει με ποιον τρόπο να εφαρμόσει τις αποφάσεις που παίρνει .

Συστηματική εκπαίδευση

Η εκπαίδευση είναι το βασικό και ουσιώδες στοιχείο του Συμμετοχικού Ύφους . Οι εργαζόμενοι αναλαμβάνουν να παίρνουν αποφάσεις , και , επομένως είναι απαραίτητο να γνωρίζουν πολύ καλά το θέμα , πάνω στο οποίο καλούνται να αποφασίσουν . Η υπευθυνότητα στηρίζεται στη γνώση . Η άγνοια πιθανόν να οδηγήσει σε λανθασμένες αποφάσεις . Όλο το τεχνικό προσωπικό πρέπει να περάσει από συστηματική κατάρτιση και εκπαίδευση . Το εποπτικό και διευθυντικό προσωπικό , πέραν από την εκπαίδευση σε τεχνικά θέματα , πρέπει να εκπαιδευτεί για να αναπτύξει τις ηγετικές του ικανότητες , ώστε να διευθύνει το προσωπικό της ομάδας ή του τμήματος του .

Ανάπτυξη ηγετικών ικανοτήτων

Όλοι όσοι έχουν καθήκοντα διεύθυνσης προσωπικού στην επιχείρηση χρειάζονται ηγετικά προσόντα , για να μπορούν να διευθύνουν αποτελεσματικά το προσωπικό τους . Η ενδυνάμωση του προσωπικού , η υποκίνηση του , η ενστάλαξη της ιδέας και πρακτικής της ταύτισης με την δουλειά του , η δέσμευση του στην επιχείρηση και ο ρόλος του σε αυτή , απαιτούν πολλές γνώσεις αλλά και ηγετικά χαρακτηριστικά . Οι προϊστάμενοι με κίνητρα και ενδιαφέροντα έχουν συνήθως την τάση και την ικανότητα να υποκινούν και να πείθουν τα άτομα που διευθύνουν . Αυτά τα χαρακτηριστικά πρέπει να αναπτυχθούν μέσα στην επιχείρηση με συνεχή , κατάλληλη και συστηματική εκπαίδευση .

Αξιολόγηση απόδοσης

Η αναπληροφόρηση των εργαζομένων για τα αποτελέσματα της εργασίας τους βοηθά στο να γνωρίζουν πόσο καλά κάνουν την δουλειά τους . Αυτό έχει σημασία για σκοπούς βελτίωσης της απόδοσης τους , σε περίπτωση που η απόδοσή τους δεν ικανοποιεί . Εάν πάλι είναι ικανοποιητική και σε ποιον βαθμό , είναι κάτι που επίσης πρέπει να γνωρίζουν για να συνεχίσουν να εργάζονται με τον τρόπο που ικανοποιεί .

Ενθαρρυντικές αμοιβές

Πέραν από τη συνήθη αμοιβή την οποία παίρνει ο εργαζόμενος , που συνήθως είναι σταθερή για όλους , η επιπλέον εργασία την οποία κάνει λόγω υποκίνησης και ενδιαφέροντος, πρέπει να εκτιμάται από τους προϊσταμένους του και να αναγνωρίζεται . Η αναγνώριση δεν είναι πάντα, ή μόνο , χρηματική . Είναι δίκαιο για την επιπλέον απόδοσή του , που αποτελεί όφελος για την επιχείρηση , να ωφελείται και το άτομο που την παρήγαγε . Η ανταμοιβή για την επιπλέον εργασία του δίνει μια

ιδιαίτερη ικανοποίηση στον εργαζόμενο .Σημαίνει επίσης αναγνώριση της εργασίας του , πράγμα που θα τον υποκινήσει μια μεγαλύτερη απόδοση στο μέλλον .

Ανασχεδιασμός λειτουργίας

Η αλλαγή του αυταρχικού ύφους διεύθυνσης σε συμμετοχικό σημαίνει πλήρη μεταμόρφωση του . Πρέπει να αλλάξει η νοοτροπία της διεύθυνσης και όλου του προσωπικού να αλλάξει ριζικά η κουλτούρα , με τις αξίες , τα πιστεύω , τις παραδόσεις , τις συνήθειες , καθώς και ολόκληρος ο τρόπος σκέψης και δράσης του οργανισμού . Η ανάλυση του σχεδιασμού δίδεται σε άλλο κεφάλαιο .

Επιπτώσεις

Με τις σημερινές συνθήκες , οι επιπτώσεις από τις μεθόδους που χρησιμοποιεί το συμμετοχικό ύφος είναι πολύ ευνοϊκές για την απόδοση του ανθρώπινου δυναμικού. Φιλοσοφία του είναι η ανταπόκριση στα κίνητρα και στα ενδιαφέροντα των εργαζομένων , η θεώρηση τους ως άτομα τα οποία έχουν ανάγκη να δημιουργήσουν και να ασχοληθούν με μια δουλειά η οποία τους ελκύει , γιατί εμπεριέχει και τον δικό τους τρόπο αντίληψης της οργάνωσης και λειτουργίας της . Είναι φυσικό , αυτή η αντιμετώπιση να βρει την αντίστοιχη ευνοϊκή συμπεριφορά .

Πρέπει να τονιστεί ότι οι ευνοϊκές επιπτώσεις δεν παρουσιάζονται σε όλο το προσωπικό , αλλά εξαρτώνται από το βαθμό έντασης των κινήτρων και ενδιαφερόντων , και την ανάγκη τους να επιδιώξουν ανέλιξη στην εργασία , που τους επιτρέπει να αυτό – οργανώνονται . Πρέπει όμως να γίνει κατανοητό ότι οι αλλαγές που παρουσιάζονται στον ανθρώπινο δυναμικό είναι ριζικές και ουσιαστικές . Οι αλλαγές αυτές στο ανθρώπινο δυναμικό είναι πολύ σημαντικές και έχουν επηρεάσει θετικά το βαθμό της υποκίνησης τους .Κάτω από τις συνθήκες αυτές η υποκίνηση έχει γίνει αποτελεσματικότερη , Οι κυριότερες επιπτώσεις συνοψίζονται σε :

Ψηλότερα κίνητρα

Η αλλαγή των συνθηκών μόρφωσης του ανθρώπινου δυναμικού , το έχει καταστήσει ικανό να επιτυγχάνει μεγαλύτερη απόδοση , με επιδίωξη ανάληψης εργασιών που απαιτούν περισσότερες γνώσεις και πιο ανεπτυγμένες ικανότητες και δεξιότητες . Η απαίτηση των καταναλωτών για ποιότητα είναι πιο έντονη , η παγκόσμια αγορά πιο απαιτητική , η τεχνολογία πιο διαδεδομένη ο ανταγωνισμός οξύς . Με τη διάλυση της

Σοβιετικής Ένωσης , ετοιμάζονται και οι χώρες αυτές να εισέλθουν στο δρόμο της ανταγωνιστικής αγοράς .

Οι εργαζόμενοι είναι πιο απαιτητικοί στις συνθήκες της δουλειάς τους , αφού αυτή δεν είναι πλέον απλώς ένα μέσον απόκτησης εισοδήματος , αλλά και ικανοποίησης γι αυτό που κάνουν . Η εργασία έχει διαφοροποιηθεί σε σημαντικό βαθμό και βρήκε την παιδεία απροετοίμαστη να ανταποκριθεί στις νέες ανάγκες . Η υψηλή ηλεκτρονική τεχνολογία έχει αντικαταστήσει το μεγαλύτερο μέρος του προσωπικού για τις εργασίες μαζικής νοημοσύνης . Η παραγωγή δεν χρειάζεται εργάτες , αλλά χειριστές ηλεκτρονικών συστημάτων ικανά στελέχη μάρκετινγκ , χρηματοοικονομικούς αναλυτές και γενικά , άτομα με υψηλά και εξειδικευμένα προσόντα .

Ανάληψη αυξημένων πρωτοβουλιών και ευθυνών

Επιδίωξη των ατόμων με ισχυρά κίνητρα και ενδιαφέροντα είναι η ικανοποίησή τους από την εργασία που κάνουν. Αυτό σημαίνει να έχουν την ευκαιρία να οργανώσουν τη δουλειά τους, όπως οι ίδιοι νομίζουν ότι θα μπορούσαν να εργαστούν αποδοτικότερα. Προϋποθέτει, βέβαια, ανάληψη πρωτοβουλίας αλλά και ετοιμότητα ανάληψης των ευθυνών, την οποία τα άτομα με αυξημένα κίνητρα επιδιώκουν σε μεγάλο βαθμό. Ικανοποιούνται μόνο με μια εργασία, που τους επιτρέπει να λειτουργούν ως αυτόνομα άτομα με κύρος και αξιοπρέπεια.

Αίσθημα δημιουργίας

Η ανάγκη της δημιουργίας οδηγεί στην επιθυμία να υλοποιήσει κανείς ένα επαγγελματικό όραμα, με την εικόνα που έχει δημιουργήσει μέσα του. Μέσα στις εργασιακές συνθήκες, η επιθυμία για δημιουργικότητα είναι ισχυρή και διεγείρει το συναίσθημα, που με τη σειρά του μετατρέπει την επιθυμία σε πράξη. Η ανάγκη δημιουργίας είναι ισχυρή σε άτομα με ενδιαφέροντα και θέληση για ανέλιξη.

Η ελευθερία στη λήψη αποφάσεων και η ενδυνάμωση των ατόμων που έχουν έντονη ανάγκη για δημιουργία, βοηθούν την επιχείρηση να προοδεύει στον τομέα της. Τα άτομα αυτά είναι πολύτιμα στην επιχείρηση, και η στέρηση της ευκαιρίας για δημιουργικότητα την αποστερεί από τις καινοτομίες και πρωτοπορίες, που είναι απαραίτητες για να βρίσκεται σε θέση νικητή.

Αυξημένο κύρος

Το Συμμετοχικό Ύψος, με τη φροντίδα που περιβάλλει το προσωπικό και με την αναγνώριση των ικανοτήτων που αυτό διαθέτει, δίνει την αίσθηση στον εργαζόμενο ότι τον λογαριάζει και στηρίζεται στη συμβολή του για την προώθηση των εργασιών της επιχείρησης. Η ανάθεση σε αυτό της πρωτοβουλίας οργάνωσης προς διεκπεραίωση της εργασίας του, και η ενδυνάμωσή του, ώστε να μπορεί να την εκτελέσει μόνο του, δίνει το βαθμό της εμπιστοσύνης της Διεύθυνσης προς αυτό.

Η ανάληψη των αναγκαίων πρωτοβουλιών και ευθυνών του δίνει το αίσθημα του αυξημένου κύρους και του σεβασμού της προσωπικότητας και των ικανοτήτων του. Η εμπιστοσύνη, με την οποία το περιβάλλει η Διεύθυνση, αναγκαίο υπόβαθρο δέσμευσης και πιστότητας, του δημιουργεί αυξημένη υποχρέωση να ανταποκριθεί στις προσδοκίες της.

Επαγγελματική σταδιοδρομία

Στις προηγούμενες συνθήκες, στις οποίες η εξεύρεση μιας οποιασδήποτε δουλειάς ήταν κάτι σημαντικό, η επιδίωξη σταδιοδρομίας ήταν κάτι εξωπραγματικό και ανέφικτο για τους εργαζομένους. Δεν ήταν σε θέση να σχεδιάσουν και να εφαρμόσουν την επιθυμητή σταδιοδρομία. Υπό τις σημερινές συνθήκες, οι άνθρωποι, ιδιαίτερα αυτοί που έχουν δυνατότητες, φιλοδοξίες αλλά και την κατάλληλη μόρφωση που θα τους βοηθήσει να ανελιχθούν, επιθυμούν να διαμορφώσουν ένα όραμα σταδιοδρομίας, για να ξέρουν τι ακριβώς θέλουν να επιδιώξουν από την εργασιακή αλλά και από την υπόλοιπη ζωή τους.

Οι εργοδότες πρέπει να ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους να σχεδιάζουν τη σταδιοδρομία τους, χωρίς να φοβούνται ότι, εάν βάλουν υψηλούς στόχους, θα φύγουν πιο εύκολα από τη δική τους δουλειά.

Ικανοποίηση από εργασία

Ο πιο σημαντικός παράγοντας απόδοσης του εργαζόμενου είναι η ταύτιση των ενδιαφερόντων του με τη φύση και το αντικείμενο της εργασίας την οποία κάνει. Το άτομο με τα πολλά και έντονα κίνητρα είναι συνήθως αποδοτικό στην εργασία που κάνει, δεδομένου ότι οι συνθήκες είναι κατάλληλες. Εάν συμπέσει το άτομο αυτό να απασχολείται σε εργασία η οποία να ανταποκρίνεται στα ενδιαφέροντά του, τότε γίνεται αποτελεσματικό.

Οι ικανότητες και τα κίνητρα ενός ατόμου πρέπει να ταυτίζονται με τα ενδιαφέροντά του. Δεν αρκεί μόνον η απλή ύπαρξη κινήτρων. Χρειάζεται και το αντικείμενο της πρακτικής εκδήλωσής τους να ταυτίζεται με τα ενδιαφέροντά του. Το αντικείμενο της δουλειάς του πρέπει να ταιριάζει με την κλίση του και τον τρόπο λειτουργίας του εγκεφάλου του.

Εφόσον τα ενδιαφέροντά του ταυτιστούν με το αντικείμενο της δουλειάς του, τότε θα καταβάλει πολύ περισσότερες από τις απαιτούμενες προσπάθειες για να επιτύχει, για να ικανοποιήσει, κυρίως, τη δική του εσωτερική ανάγκη δημιουργίας και επιτυχίας, και όχι μόνον τα οικονομικά οφέλη που θα αποκτήσει.

Είναι πιθανόν με την πάροδο του χρόνου και την ανέλιξη του ατόμου, το επίπεδο της εργασίας, την οποία κάνει, να παύσει να το ικανοποιεί. Τότε, οι προσδοκίες του παύουν να βρίσκουν ανταπόκριση στην παρούσα δουλειά του και χρειάζεται πιο αναβαθμισμένα καθήκοντα και αντικείμενο ενασχόλησης. Εάν αυτές οι προσδοκίες δεν ικανοποιηθούν, είναι πιθανόν να αναζητήσει αλλού την κατάλληλη εργασία.

Αποτελέσματα

Τα αποτελέσματα από την εφαρμογή του Συμμετοχικού Συστήματος Διεύθυνσης αναμένεται να είναι εντυπωσιακά, υπό τις προϋποθέσεις που έχουν ήδη αναφερθεί. Επειδή οι συνθήκες στο περιβάλλον δεν είναι σταθερές, αλλά ραγδαία μεταβαλλόμενες, πρέπει οι εκάστοτε αλλαγές στις συνθήκες του περιβάλλοντος να λαμβάνονται υπόψη κατά τη διαμόρφωση της μελλοντικής στρατηγικής, σε ότι αφορά στην ανέλιξη του Ανθρώπινου Δυναμικού.

Τα κυριότερα αποτελέσματα στο Ανθρώπινο Δυναμικό

1. Ταύτιση ατομικών και εργασιακών στόχων

Οι ατομικοί στόχοι ενός ατόμου μεταβάλλονται με την πείρα και την ηλικία, και είναι δύσκολο να ταυτίζονται πάντοτε. Οι ατομικοί στόχοι διαμορφώνονται συνεχώς και μεταβάλλονται ανάλογα με την πείρα, την απόκτηση νέας μόρφωσης, την εξέλιξη των οικογενειακών και προσωπικών αναγκών, τις εξελίξεις στο οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον, την ηλικία, τη φάση της επαγγελματικής σταδιοδρομίας του, τη διαφοροποίηση των ενδιαφερόντων του, και από πολλούς άλλους παράγοντες, που στην πλειονότητά τους είναι αστάθμητοι.

2. Δέσμευση του ατόμου στην εργασία και τον οργανισμό

Η ταύτιση των εργαζομένων με τον οργανισμό στον οποίο εργάζονται αποτελεί και δέσμευσή τους στην επίτευξη αυτών των στόχων. Η δέσμευση είναι αποτέλεσμα συμφωνίας των εργαζομένων με τους στόχους και την εργασία που κάνουν. Με αυτήν την ταύτιση ενδιαφερόντων και στόχων, αυξάνεται η πιστότητα των εργαζομένων στον οργανισμό και, εφόσον αυτή είναι αμοιβαία μεταξύ διεύθυνσης και προσωπικού, επενεργεί και ψυχολογικά. Δημιουργεί το συναίσθημα στους εργαζομένους ότι η δουλειά είναι δική τους, ότι οι ίδιοι είναι μέλη αυτού του οργανισμού και η εργασιακή τους ζωή συνδέεται σε μεγάλο βαθμό με την ύπαρξη και την πρόοδό του.

Καταβολή προσπαθειών εφαρμογής των αποφάσεων με επιτυχία

Η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων για θέματα που αφορούν τη δουλειά, καθιστούν το προσωπικό συνυπεύθυνο για την επιτυχία στην εφαρμογή τους. Οι αποφάσεις είναι και δικές τους, αφού και αυτοί συνέβαλαν στη λήψη τους, και επομένως έχουν αυξημένο καθήκον να εργαστούν με τέτοιο τρόπο ώστε να επιτύχουν. Η αίσθηση ότι αυτό που κάνουν είναι και δική τους απόφαση, και όχι κάποιου άλλου, τους καθιστά άμεσα υπεύθυνους για την επιτυχία της.

Αποτελεσματικότητα

Η απόδοση του ατόμου σχετίζεται με τα κίνητρα, με τις ικανότητες και τις δεξιότητες που διαθέτει. Δεν πρέπει όμως να θεωρείται ικανοποιητική, αναφορικά τουλάχιστον με τα στελέχη του οργανισμού. Το ικανοποιητικό δείχνει έναν οργανισμό χωρίς πνοή, χωρίς δημιουργικότητα, χωρίς εμπνεύσεις. Υποδηλώνει μια κατάσταση στατική, χωρίς εξέλιξη, που χρειάζεται κάποιο δυνατό και εμπνευσμένο άτομο με ηγετικά χαρακτηριστικά, για να πάρει τον οργανισμό που βρίσκεται σε στασιμότητα και να τον οδηγήσει σε δυναμική δράση, αναταράσσοντας τη λιμνάζουσα, στατική κατάσταση.

ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟ ΥΦΟΣ ΚΑΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΚΟ ΑΥΤΑΡΧΙΚΟ

συμβουλευεται
τους συνεργάτες
του αλλά αποφασίζει
μόνος του
ανεξάρτητα από τις
απόψεις των άλλων

ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟ

συμβουλευεται
τους συνεργάτες
του, λαμβάνει
υπόψη τις
απόψεις τους
και τις
περιλαμβάνει
στην απόφασή του

ΠΑΤΡΙΑΡΧΙΚΟ

συζητά με τους
συνεργάτες του,
για να τους πείσει
για την ορθότητα
των δικών του
απόψεων

ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟ ΥΦΟΣ ΧΑΛΑΡΟ – ΑΥΤΑΡΧΙΚΟ

ΣΥΝΘΗΚΕΣ

ΜΕΘΟΔΟΙ

ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ

σύγχρονες

εμπιστοσύνη, καλή
αμοιβή, ευρεία ιεραρχία,
κάποια επιμόρφωση,
μεταβίβαση ευθυνών,
δίπλευρη επικοινωνία,
ευρύς έλεγχος, κάποια
σημασία σε κίνητρα

καλύτερη επικοινωνία
μείωση φόβου, άνεση
στην εργασία, δημιουργία
κάποιων κινήτρων,
αίσθημα σημαντικότητας

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

- καλύτερη ταύτιση ατομικών και εργασιακών στόχων
- καλύτερη προσέγγιση στην εργασία
- καλύτερη απόδοση

ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟ ΥΦΟΣ ΚΑΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

ΣΥΝΘΗΚΕΣ	ΜΕΘΟΔΟΙ	ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ
Ίδιες με τις προηγούμενες, αλλά εξελισσόμενες σε πιο πολύπλοκες και απαιτητικές πολύ υψηλή τεχνολογία	Ανασχεδιασμός λειτουργίας, δυναμική κουλτούρα, συστηματική εκπαίδευση, ανάπτυξη ηγετικών ικανοτήτων, υψηλή ομαδική εργασία, επιδίωξη αυτοελέγχου, συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, ενδυνάμωση προσωπικού, εμπιστοσύνη αξιολόγηση απόδοσης, ενθαρρυντικές αμοιβές	Υψηλότερα κίνητρα, πρωτοβουλιών, ευθυνών, δημιουργίας, αυξημένο κύρος, επαγγελματική σταδιοδρομία, επιδίωξη του άριστου, επιδίωξη επιτεύξεων, ικανοποίηση από την εργασία

7.6 Έννοια και μορφές της συμμετοχής

Αν και ο όρος συμμετοχή είναι αρκετά ευρύς και η έκταση του διαφέρει από χώρα σε χώρα, εντούτοις θα μπορούσαμε γενικά να τον περιγράψουμε ως το θεσμό εκείνο, όπου μέτοχοι και εργαζόμενοι μοιράζονται την ευθύνη της διοίκησης ή και την ιδιοκτησία μιας επιχείρησης. Από την νομική πλευρά όμως έχει εκφραστεί η άποψη ότι στο εμπορικό δίκαιο, σύμφωνα με την αρχή της συνύπαρξης εξουσίας διοίκησης με την απεριόριστη ευθύνη, «το εννοιολογικό ζεύγος εξουσία διοίκησης της εταιρίας και απεριόριστη ευθύνη του εταίρου για τις εταιρικές υποχρεώσεις είναι αναπόσπαστα συνδεδεμένο.

Το φαινόμενο της συμμετοχής του εργαζομένου στη διοίκηση της εταιρίας διασπά την παραπάνω αρχή. Αυτό γιατί : δίνει εξουσία στον εργαζόμενο να συμμετέχει στη διοίκηση της εταιρίας χωρίς όμως να θεσπίζεται και ευθύνη του για τις εταιρικές υποχρεώσεις. Διευρύνει την ευθύνη του εταίρου, περιορίζει την εξουσία διοίκησης χωρίς να προβλέπεται ανάλογο αντίβαρο για τον εργαζόμενο. Έτσι δημιουργείται

ένα πρόβλημα νομοθετικής πολιτικής πολύ δύσκολα, της θέσπισης εξουσίας στην οποία δεν ανταποκρίνεται ανάλογη ευθύνη».

Ο βαθμός συνεργασίας των δύο εταίρων μπορεί να διαφέρει σημαντικά από χώρα σε χώρα ενώ άλλοτε εμφανίζεται εθελοντικά και άλλοτε ρυθμίζεται νομοθετικά. Ανεξάρτητα πάντως από τον τρόπο με τον οποίο εφαρμόζεται, δύο θεωρούνται ότι είναι βασικοί του στόχου:

- Να βελτιωθεί η ποιότητα ζωής στον εργασιακό χώρο και η ικανοποίηση που απολαμβάνει ο εργαζόμενος από την εργασία του, και
- Να βελτιωθεί η αποτελεσματικότητα και παραγωγικότητα της οργάνωσης

Θα περίμενε λοιπόν κανείς ο θεσμός να γίνει δεκτός με ενθουσιασμό και από τις δύο πλευρές δηλαδή εργοδότες και εργαζόμενους. Εντούτοις ο θεσμός αντιμετωπίζεται με ορισμένες επιφυλάξεις. Μεταξύ των διευθυντικών στελεχών, άλλοι θεωρούν τη συμμετοχή όχι μόνο επιθυμητή αλλά και αναγκαία, ενώ αυτοί που την έχουν εφαρμόσει στην πράξη αποτελούν τους ένθερμους υποστηρικτές της άλλοι την θεωρούν αναπόφευκτη αλλά δεν έχουν ακόμη πεισθεί για την αποτελεσματικότητά της, ενώ ορισμένοι τη θεωρούν σαν απειλή για την εξουσία που κατέχουν, αλλά και για την διοικητική τους ικανότητα. Οπωσδήποτε όμως θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι παρά τις οποιεσδήποτε επιφυλάξεις, η πλευρά των διευθυντικών στελεχών έχει πεισθεί να δοκιμάσει τουλάχιστον την εισαγωγή συμμετοχικών συστημάτων, εφόσον είναι πρόθυμοι για αυτό και οι υπόλοιποι εργαζόμενοι.

Η πλευρά των εργαζομένων επίσης φαίνεται διχασμένη. Αν και γενικά δε φαίνεται να αναπτύσσεται ένα μαζικό κύμα για απαίτηση συμμετοχής, εντούτοις οι εργαζόμενοι θα ήταν πρόθυμοι να υιοθετήσουν την εφαρμογή της. Το ενδιαφέρον τους στρέφεται κυρίως για τη συμμετοχή στο σχεδιασμό και έλεγχο της καθημερινής τους εργασίας και λιγότερο προς άλλες υψηλότερου επιπέδου μορφές συμμετοχής. Ιδιαίτερα οι εργαζόμενοι που έχουν την εμπειρία εφαρμογής της συμμετοχής, φαίνεται να εκτιμούν ιδιαίτερα την αξία και τα πλεονεκτήματά της.

Μια άλλη όψη του προβλήματος αποτελεί και η δυσπιστία με τη οποία αντιμετωπίζουν τη συμμετοχή τα εργατικά σωματεία, τα οποία φοβούνται ότι ο θεσμός αυτός θα υποβαθμίσει το διαπραγματευτικό τους ρόλο.

Η συμμετοχή των εργαζομένων στη διαδικασία λήψεως αποφάσεων μπορεί να είναι άμεση ή έμμεση. Άμεση είναι η μορφή εκείνη της συμμετοχής κατά την οποία οι εργαζόμενοι συμμετέχουν προσωπικά οι ίδιοι εκφράζοντας τη γνώμη τους και παίρνοντας οι ίδιοι υπεύθυνες αποφάσεις. Έτσι άμεση είναι η συμμετοχή, λόγω χάρη, όταν ο προϊστάμενος αποφασίζει αφού λάβει υπόψη του τις απόψεις και αντιδράσεις των υφισταμένων του ή όταν θέτει στόχους σε συνεργασία με τους υφισταμένους του και δίνει κατευθύνσεις, ενώ οι υφιστάμενοι επιλέγουν τις μεθόδους και τους τρόπους υλοποίησης των στόχων αυτών.

Έμμεση μορφή συμμετοχής είναι εκείνη κατά την οποία οι εργαζόμενοι μετέχουν στη διοίκηση των επιχειρήσεων μέσω εκπροσώπων τους. Στην περίπτωση αυτή οι εργαζόμενοι εξουσιοδοτούν τους εκπροσώπους τους να δράσουν για λογαριασμό τους οι εκπρόσωποι οφείλουν να επιτύχουν ισορροπία μεταξύ των ενδεχομένως αλληλοσυγκρουόμενων απαιτήσεων των δύο πλευρών.

Μορφές άμεσης συμμετοχής

Οι κυριότερες μορφές άμεσης συμμετοχής είναι οι εξής:

- a) Ομάδες ενημέρωσης
- b) Σχεδιασμός έργου
- c) Κύκλοι ποιότητας

Μορφές έμμεσης συμμετοχής

Οι κυριότερες μορφές έμμεσης συμμετοχής είναι εξής:

- a) Συμβουλευτικές επιτροπές κοινής συνδιαλλαγής
- b) Εκπροσώπηση των εργαζομένων στο Δ.Σ.
- c) Εργατικά συμβούλια
- d) Εποπτικά συμβούλια
- e) Συλλογική διαπραγμάτευση

Οι προϋποθέσεις για τη συμμετοχή των εργαζομένων στη διοίκηση είναι:

- a) Οι συνθήκες αγοράς εργασίας που επικρατούν.
- b) Οι ανάγκες των εργαζομένων και η ικανοποίησή τους.

- c) Οι κοινωνικοοικονομικές συνθήκες που επικρατούν.
- d) Το πνευματικό και μορφωτικό επίπεδο των εργαζομένων.

Όταν υπάρχει άφθονο εργατικό δυναμικό στην αγορά εργασίας, είναι πιο δύσκολο οι εργαζόμενοι να πετύχουν τη συμμετοχή τους στη διοίκηση, ενώ το έδαφος για κάτι τέτοιο κρίνεται πολύ πρόσφορο με την εξειδίκευση του εργατικού δυναμικού και τη ζήτηση του στην αγορά εργασίας.

Βασική προϋπόθεση για να επιτευχθεί η συμμετοχή του εργαζομένου στην διοίκηση είναι το επίπεδο που βρίσκεται στην κλίμακα αναγκών, ο χαρακτήρας και η ιστορία ενός λαού. Αν ο λαός ενός τόπου είναι πειθαρχικός και υποτακτικός ή ατίθασος και φιλελεύθερος, η συμπεριφορά του θα διαφέρει ανάλογα όταν αναλάβει διοικητικές ευθύνες. Για παράδειγμα αναφέρουμε τους Ιάπωνες και Γερμανούς, σ' αντίθεση με τους μεσογειακούς λαούς. Στη δεύτερη κατηγορία είναι φυσικό οι εργαζόμενοι ν' αντιδρούν σ' ένα κλασικό οργανωτικό μοντέλο και η ανάληψη ευθυνών στη διοίκηση ίσως να οδηγούσε σε πιο μεγάλη παραγωγικότητα. Σπουδαίο ρόλο παίζει ακόμα το επίπεδο μόρφωσης και εκπαίδευσης των εργαζομένων στην επιτυχή συμμετοχή τους στην διοίκηση.

Η συμμετοχή των εργαζομένων στη διοίκηση δεν είναι εύκολο ν' αναπτυχθεί χωρίς να εξετάσουμε τους νόμους και τις εμπειρίες κάθε χώρας. Γενικά, σε δύο επίπεδα, ο εργαζόμενος μπορεί να συμμετάσχει στη λήψη αποφάσεων στη διοίκηση της επιχείρησης γενικά και στη διοίκηση του εργοστασίου πιο ειδικά.

Στην επιχείρηση λαμβάνονται όλες οι μεγάλες αποφάσεις και καθορίζεται η πολιτική της οργάνωσης. Στο εργοστάσιο συνήθως εκτελούνται οι αποφάσεις. Επίσης υπάρχει η αυτοδιαχείριση, στην οποία θ' αναφερθούμε εκτενέστερα παρακάτω.

Η συμμετοχή στη διοίκηση από την πλευρά των εργαζομένων ενισχύει το αίσθημα της ευθύνης τους, με συνέπεια τελικά να ταυτίζονται με την επιχείρηση.

Προϋποθέσεις για μια επιτυχημένη συμμετοχή

- a) Πλατεία, παιδαγωγική και αντικειμενική ενημέρωση του συνόλου του προσωπικού
- b) Καθιέρωση κοινής <<γλώσσας>> που θα ξεκινά από την κοινή αποδοχή και αναγνώριση.
- c) Ανταλλαγή απόψεων με τους εκπροσώπους του προσωπικού πριν από κάθε απόφαση.
- d) Καθιέρωση κάποιων υπεύθυνων ενημέρωσης.
- e) Ενθάρρυνση και εμμονή για νεωτερισμούς και ανάληψη ευθυνών.
- f) Διαδοχική και εναλλακτική επικοινωνία
- g) Κοινοποίηση αποφάσεων.

Οι επιπτώσεις από την συμμετοχή εργαζομένων

A) Θετικές επιπτώσεις από την συμμετοχή εργαζομένων

- Βελτίωση στις συνθήκες για διεκδικήσεις και ικανοποίηση αιτημάτων.
- Οι εργαζόμενοι γίνονται κοινωνοί των στόχων , των προβλημάτων και των αναγκών της επιχείρησης.
- Μείωση του κοινωνικού κόστους.
- Ηρεμία στις σχέσεις διοίκησης και εργαζομένων.
- Πλήρης πληροφόρηση των εργαζομένων για την κατάσταση της επιχείρησης.
- Συνεργασία διοίκησης και εργαζομένων.
- Δημοκρατικές διαδικασίες και διάλογος για τις υπηρεσιακές μεταβολές, την αξιοποίηση του προσωπικού

B) Δυσκολίες και προβλήματα από την συμμετοχή των εργαζομένων

- Έλλειψη κατάλληλης υποδομής που θα δεχθεί τέτοιο μέτρο,
- Κίνδυνος για ενσωμάτωση και <<αλλοτρίωση>> των εργαζομένων με την διοίκηση.
- Έλλειψη διοικητικών και οικονομικών γνώσεων των περισσότερων εκπροσώπων των εργαζομένων
- Ενδεχόμενη ρήξη στις σχέσεις κεφαλαίου και εργασίας
- Πιέσεις των εργαζομένων για μεγιστοποίηση των αποδοχών τους, οι οποίες θα επιβαρύνουν τις δαπάνες της επιχείρησης
- Χρονοβόρες και δαπανηρές διαδικασίες για τη λήψη αποφάσεων

- Στο σοβαρό θέμα του ελέγχου, λόγω των πολλών επιτροπών και συμβουλίων και τον επιμερισμό των ευθυνών για τις αποφάσεις, δύσκολα βρίσκεται ο υπεύθυνος για κάθε απόφαση.
- Χαλάρωση και χαμηλή απόδοση των εργαζομένων όταν υπάρχει η ίδια αμοιβή σε εργατικούς και μη αποδοτικούς εργαζόμενους.

Η οικονομική συμμετοχή αποτελεί τη συμμετοχή των εργαζομένων στο κεφαλαίο και στα κέρδη. Είναι πολύ παλιά, πιο παλιά και από την κίνηση για συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων. Τα πρώτα συστήματα συμμετοχής στα κέρδη εμφανίστηκαν στη Γαλλία το 1820, στη Μ. Βρετανία το 1865 και στις ΗΠΑ το 1887.

Θεωρητικά θα μπορούσε να συμφωνήσει κανείς ότι τα κέρδη που πραγματοποιεί μια επιχείρηση ανήκουν σε όλους εκείνους οι οποίοι συνέλαβαν στην πραγματοποίησή τους και, φυσικά, δεν μπορεί να αρνηθεί κανείς ότι μέσα σε αυτούς συμπεριλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι της συγκεκριμένης επιχείρησης. Έτσι ορισμένοι θεωρούν ότι η οικονομική συμμετοχή αποτελεί βασικό στοιχείο της συμμετοχής των εργαζομένων στη διοίκηση των επιχειρήσεων, ενώ άλλοι την αντιμετωπίζουν με δυσπιστία, γιατί πιστεύουν ότι επηρεάζει την ανεξαρτησία, τον συνδικαλισμό και την οικονομική εξασφάλιση.

Στην πράξη βέβαια εμφανίζονται ορισμένες δυσκολίες οι οποίες αφορούν τόσο στον τρόπο με τον οποίο θα καθορισθεί το ποσοστό συμμετοχής των εργαζομένων στα κέρδη ή στο κεφάλαιο όσο και στο τρόπο διανομής του αντιστοίχου ποσού μεταξύ των εργαζομένων. Ερωτήματα όπως: διανομή κερδών ή συγκέντρωση αυτών για το σχηματισμό κεφαλαίου; χρόνος προϋπηρεσίας για τον υπολογισμό του μεριδίου κάθε εργαζομένου; διαφοροποιημένη συμμετοχή κάθε εργαζόμενου ή ίση για όλους; κ.α. πρέπει να απαντηθούν και να συμφωνηθούν πριν την εισαγωγή του συστήματος.

Τα παραπάνω αποτελούν μερικά μόνο από τα προβλήματα που δημιουργούν δυσκολίες στην εφαρμογή ενός συστήματος συμμετοχής του προσωπικού στο κεφάλαιο ή στα κέρδη της επιχείρησης. Οι διαφωνίες πολλές φορές δεν περιορίζονται μόνο μεταξύ του προσωπικού και της εργοδοσίας, αλλά επεκτείνονται και μεταξύ των εργαζομένων, ανάλογα με τα ειδικότερα συμφέροντα κάθε ατόμου. Οι διαφωνίες αυτές έχουν σαν αποτέλεσμα τη δημιουργία διαφόρων μορφών

συμμετοχής, οι οποίες πολλές φορές ρυθμίζονται νομοθετικά, τουλάχιστον σε χώρες όπου ο θεσμός είναι αρκετά διαδεδομένος.

Βασικά πλεονεκτήματα του συστήματος της οικονομικής συμμετοχής:

- a) Η κατά τεκμήριο δέσμευση του εργαζομένου στην προσπάθεια για επιτυχημένη και κερδοφόρα πορεία της επιχείρησης
- b) Η βελτίωση της συνεργασίας μέσα στην επιχείρηση
- c) Η καλύτερη εκτίμηση, από μέρος των εργαζομένων, των αναγκών της επιχείρησης και της σημασίας του κέρδους για την επιχείρηση, γεγονός που οδηγεί στην αύξηση της παραγωγικότητας
- d) Η προσέλκυση αξιόλογου ικανού προσωπικού

Από την άλλη πλευρά εκφράζονται και ορισμένες επιφυλάξεις αναφορικά με τα διάφορα συστήματα οικονομικής συμμετοχής. Έτσι υποστηρίζεται ότι η συμμετοχή των εργαζομένων στα κέρδη και στο κεφάλαιο δεν ανταποκρίνεται στη βασική αρχή σχεδιασμού των οικονομικών συστημάτων η οποία απαιτεί να υπάρχει σαφής και ξεκάθαρη σχέση μεταξύ προσπάθειας και ανταμοιβής. Το μειονέκτημα αυτό ενδυναμώνεται σε περίπτωση που το σύστημα δεν συνδέεται με τη συμμετοχή των εργαζομένων στις αποφάσεις.

Γενικά πάντως πιστεύεται ότι, αν ο θεσμός αυτός συνδυαστεί με ένα ευρύ πρόγραμμα συμμετοχής του προσωπικού στη λήψη αποφάσεων, μπορούν να λυθούνε πολλά προβλήματα σχέσεων εργοδοτών-εργαζομένων και η επιχείρηση να καταστεί ένα αποτελεσματικότερο σύστημα συνεργασίας. Οι μορφές συμμετοχής στα κέρδη παρουσιάζουν μεγάλη ποικιλία.

Οι πιο γνωστές είναι η συμμετοχή στο μετοχικό κεφάλαιο (όπου οι εργαζόμενοι ενθαρρύνονται να αποκτήσουν μετοχές της επιχείρησης όπου εργάζονται με ευνοϊκούς όρους), η διανομή κερδών (όπου διανέμεται ποσοστό των κερδών της επιχείρησης), η απόκτηση μετοχών μέσω ενός αποταμιευτικού σχήματος όπου οι εργαζόμενοι μπορούν να αγοράσουν μετοχές της επιχείρησης όπου εργάζονται αποταμιεύοντας, κατόπιν ειδικής συμφωνίας με τον εργοδότη

Στρέφοντας το ενδιαφέρον μας ότι συμβαίνει ειδικότερα στην Ελλάδα θα δούμε ότι εδώ, σποραδικά, εφαρμόζονται κυρίως απλά συστήματα

συμμετοχής στα κέρδη, ενώ ορισμένες εταιρίες διανέμουν στους εργαζομένους τους ποσοστό των μετοχών ή τους βοηθούν να τις αποκτήσουν. Από την πλευρά των επιχειρήσεων ο θεσμός βρίσκεται ακόμα στο στάδιο των πειραματισμών, ενώ από πλευράς εργαζομένων και το επιθυμητό δεν έχει ακόμα προσβληθεί σαν μαζικό αίτημα.

7.7 Συμμετοχή των εργαζομένων και η παραγωγικότητα

Η συμμετοχή των εργαζομένων, όπως είδαμε παραπάνω, τόσο στη διαμόρφωση του προγράμματος βελτίωση της παραγωγικότητας, όσο και στα οφέλη που απορρέουν από αυτό, αποτελεί σημαντικό παράγοντα στην επιτυχία του προγράμματος. Νεώτερες απόψεις υποστηρίζουν ότι η συμμετοχή των εργαζομένων θα πρέπει να προχωρήσει παραπέρα. Την σημασία της συμμετοχής των εργαζομένων στην λήψη των αποφάσεων στα κέρδη και στο κεφάλαιο μέσα στα πλαίσια της επιχειρηματικής οικονομικής μονάδας. Η συμμετοχή των εργαζομένων στα κέρδη έχει επιχειρηθεί σε πολλές χώρες και βασίζεται, είτε στην προαιρετική, είτε στην υποχρεωτική συμμετοχή των εργαζομένων. Βασικοί στόχοι της προσπάθειας αυτής είναι οι ακόλουθοι. Η εξασφάλιση οικονομικής άνεσης και του αισθήματος της ασφάλειας της ύπαρξης του εργαζομένου, της αξιοπρέπειας του, της ελευθερίας και της προσωπικότητας του. Τη δημιουργία πνεύματος συνεργασίας και συναδέλφωσης μεταξύ προϊσταμένων και υφισταμένων μέσα στην επιχειρηματική οικονομική μονάδα.

Η δημιουργία αυτού του πνεύματος θα έχει ως αποτέλεσμα ο εργαζόμενος να θέσει στη διάθεση της κοινότητας της επιχείρησης την μεγαλύτερη και καλύτερη δυνατή απόδοση του, όχι μόνο σαν υλική, ποσοτική και ποιοτική προσπάθεια, αλλά σαν πνευματική εκδήλωση της θέλησης και της απλότητας του για εργασία.

Η συμμετοχή των εργαζομένων στα κέρδη σε αντίθεση με τα διάφορα ατομικά χρηματοδοτικά κίνητρα για την αύξηση της απόδοσης τους, επιτρέπει των εργαζόμενων να σκεφθεί και να τοποθετήσει την απόδοσή του, πέρα από το συγκεκριμένο έργο που εκτελεί, μέσα στο συνολικό έργο που επιτελεί η επιχειρηματική οικονομική μονάδα. Τα αποτελέσματα της συμμετοχής των εργαζομένων στα κέρδη είναι ορατά

και θετικά, τόσο για τον εργαζόμενο, αφού έχουν οδηγήσει στην βελτίωση της θέσης τους, όσο και για την επιχείρηση, αφού έχουν οδηγήσει σε αύξηση της παραγωγικότητας.

Η συμμετοχή των εργαζομένων στο κεφάλαιο της επιχείρησης, με τη διανομή ορισμένου αριθμού μετοχών σ' αυτούς και με τη δυνατότητα επένδυσης των αποταμιεύσεων τους στις μετοχές της επιχειρηματικής οικονομικής μονάδας (πολλές φορές σε χαμηλότερες τιμές) είναι απόρροια της συμμετοχής των εργαζομένων στα κέρδη. Η υιοθέτηση του κινήτρου αυτού σημαίνει διασπορά του πλούτου της επιχειρηματικής οικονομικής μονάδας. Η διασπορά του πλούτου είναι αναγκαία σήμερα περισσότερο από κάθε άλλη φορά. Γιατί η ιδιωτική πρωτοβουλία δεν μπορεί να βρει την δικαίωση της, χωρίς την παράλληλη συμμετοχή των ευρύτερων λαϊκών τάξεων στην κατανομή του εθνικού προϊόντος.

Μόνο η υλοποίηση αυτής της φιλοσοφίας θα επιτρέψει την δημιουργία μόνιμης, σταθερής υποστήριξης για τα δικαιώματα που απορρέουν από την κατοχή περιουσίας θα εδραιώσει την οικονομική και κοινωνική δικαιολόγηση του κέρδους, αφού τα συμφέροντα των ευρύτερων λαϊκών τάξεων θα συνδέονται με την απόδοση που θα φέρει το κεφάλαιο. Δικαιολόγηση του κέρδους, αφού τα συμφέροντα των ευρύτερων λαϊκών τάξεων θα συνδέονται με την απόδοση που θα φέρει το κεφάλαιο.

Η υιοθέτηση αυτού του κινήτρου έχει προχωρήσει με γρήγορους ρυθμούς δικαιολόγηση του κέρδους, αφού τα συμφέροντα των ευρύτερων λαϊκών τάξεων θα συνδέονται με την απόδοση που θα φέρει το κεφάλαιο. Η υιοθέτηση αυτού του κινήτρου έχει προχωρήσει με γρήγορους ρυθμούς. Σ' αυτό έχουν συντελέσει τα φορολογικά κίνητρα που έχει δώσει η πολιτεία προς τις επιχειρηματικές οικονομικές μονάδες (π. χ. Ηνωμένες πολιτείες και σε άλλες χώρες), καθώς και τα οφέλη που απορρέουν για τους εργαζόμενους. Έρευνες έχουν δείξει ότι επιπρόσθετοι σημαντικοί λόγοι για την υιοθέτηση αυτού του κινήτρου είναι: η βελτίωση της παραγωγικότητας των εργαζομένων, η χρηματοδότηση της επέκτασης των δραστηριοτήτων της επιχειρηματικής οικονομικής μονάδας, η ανάπτυξη της κεφαλαιαγοράς κ.τ.λ.

Η θετική συμβουλή των παραπάνω κινήτρων στην βελτίωση της παραγωγικότητας είναι ένα αναμφισβήτητο γεγονός. Η υιοθέτηση λοιπόν αυτών των κινήτρων κρίνεται σκόπιμη, για την επιτυχή πορεία της επιχειρηματικής οικονομικής μονάδας. Παράλληλα όμως η διοίκηση της

επιχειρηματικής οικονομικής μονάδας θα πρέπει να κατευθύνει τις προσπάθειες της, ώστε να δημιουργήσει ένα <<καλό>> ή <<πετυχημένο>> εργασιακό χώρο. Μια πρόσφατη μελέτη του Milton Mos Kowitz επισημαίνει τα ακόλουθα χαρακτηριστικά , που χαρακτηρίζουν ένα <<καλό>> ή <<επιτυχημένο>> εργασιακό χώρο:

1. Καλή αμοιβή των εργαζομένων και άλλα οφέλη.
2. Οι εργαζόμενοι να αισθάνονται ότι αποτελούν μέρος της ομάδος.
3. Η ενθάρτιση της ειλικρινούς επικοινωνίας.
4. Η έμφαση στην ποιότητα, πράγμα που κάνει τους εργαζόμενους να αισθάνονται καλά για το έργο που επιτελούν.
5. Η συμμετοχή των εργαζομένων στα κέρδη και συμμετοχή στο κεφάλαιο της επιχείρησης με την αγορά μετοχών από τους εργαζόμενους.
6. Η μείωση στο μέτρο του δυνατού των διακρίσεων μεταξύ του πάσης φύσεως προσωπικού της επιχείρησης.

Όμως η μονιμότερη βελτίωση της παραγωγικότητας, που συνδέει με την κινητοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού, απαιτεί επίσης την υιοθέτηση των οικονομικών θεσμών της αυτοδιαχείρισης, όπως συνεταιρισμών, εταιριών λαϊκής βάσης, κοινοπραξιών δημοτικών και κοινοτικών επιχειρήσεων κλπ

Η συμμετοχή των εργαζομένων στα πραγματοποιούμενα ή διανεμόμενα κέρδη έχει επιχειρηθεί σε πολλές χώρες και βασίζεται είτε στην προαιρετικούς είτε στην υποχρεωτικούς συμμετοχή των εργαζομένων. Βασικός στόχος της προσπάθειας αυτής η δημιουργία ανθρώπων οικονομικά και ηθικά ικανοποιημένων μέσα σε δυναμικές και αποτελεσματικές επιχειρήσεις. Με τον τρόπο αυτό επιδιώκεται να συνδυαστεί η προσπάθεια για μεγαλύτερη κοινωνική δικαιοσύνη, για ικανοποίηση των διευρυνόμενων δίκαιων επιδιώξεων των εργαζομένων και γενικά για βελτίωση της θέσης τους στο χώρο της επιχείρησης, με στόχο τη μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα της επιχείρησης.

Ειδικότερα η συμμετοχή των εργαζομένων στα κέρδη και το κεφάλαιο της επιχείρησης ελπίζεται να έχει ενεργητικά αποτελέσματα, γιατί η χορήγηση στους εργαζόμενους του δικαιώματος συμμετοχής στα κέρδη συνιστά ένα σημαντικό κίνητρο αύξησης της παραγωγικότητας και αποδοτικότητας της επιχείρησης. Ιδιαίτερη σημασία αποκτά η σύνδεση αμοιβής και απόδοσης, η οποία αποτελεί ένα βασικό ερέθισμα για αύξηση της απόδοσης των εργαζομένων.

Επιπλέον η συμμετοχή των εργαζομένων στο κεφάλαιο της επιχείρησης, με την διανομή ορισμένου αριθμού μετοχών σ' αυτούς και με τη δυνατότητα επένδυσης των αποταμιεύσεων τους στις μετοχές της εταιρίας (πολλές φορές σε χαμηλότερες τιμές), αποτελεί ένα ακόμη κίνητρο για τους εργαζόμενους να επιδιώξουν την αύξηση της αποτελεσματικότητας της επιχείρησης. Τα κίνητρα όμως αυτά εξασθενούν και δεν φέρνουν αποτελέσματα όταν το ποσοστό συμμετοχής στα κέρδη και το κεφάλαιο είναι πολύ μικρό σε σχέση με το σύνολο των αμοιβών τους και όταν όμως ο χρόνος είσπραξης των κερδών αυτών μετατίθεται αρκετά στο μέλλον.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η εκρηκτική αύξηση στη χρήση του Διαδικτύου τα τελευταία χρόνια, σε όλες τις αναπτυγμένες χώρες του κόσμου, έχει δυνητικά τεράστιες επιπτώσεις σε κάθε οικονομική και κοινωνική δραστηριότητα. Μία από τις σημαντικότερες είναι η επίδραση στο κίνητρο των επιχειρήσεων να εκμεταλλευτούν το Διαδίκτυο για την απόκτηση επιχειρηματικού πλεονεκτήματος μέσω της δραστηριοποίησής τους στο Ηλεκτρονικό Εμπόριο.

Το Διαδίκτυο προσφέρει πολύ μεγαλύτερες δυνατότητες στις επιχειρήσεις από αυτήν του να πουλάνε τα προϊόντα τους ή τις υπηρεσίες τους ηλεκτρονικά (on line). Όλες οι επιχειρησιακές διαδικασίες συμπεριλαμβανομένων αυτών των προμηθειών και διανομής ήδη <<μεταφέρονται>> από πολλές επιχειρήσεις στο Διαδίκτυο. Το βασικό χαρακτηριστικό της οικονομίας του Διαδικτύου στο μέλλον είναι ότι το Διαδίκτυο θα αποτελεί το μέσο για επικοινωνία και για συναλλαγές σε κάθε επιχειρησιακή διαδικασία.

Τα θέματα ασφάλειας αποτελούν βασική πηγή δυσκολιών στην ανάπτυξη του Ηλεκτρονικού Εμπορίου μεταξύ επιχειρήσεων και καταναλωτών. Ο ρυθμός ανάπτυξης αυτού του τομέα του Ηλεκτρονικού Εμπορίου στη Δυτική Ευρώπη συνεχίζει να είναι χαμηλός.

Η καθυστέρηση στην ανάπτυξη του εμπορίου B2C οφείλεται κατά κύριο λόγο σε θεμελιώδεις παράγοντες που έχουν να κάνουν με την αργή αλλαγή σε βασικές καταναλωτικές συνήθειες και, κατά πάσα πιθανότητα, η ανωριμότητα της αγοράς θα οδηγήσει σε αργούς ρυθμούς ανάπτυξης και στο μεσοπρόθεσμο μέλλον.

Στο μέλλον, η εργασία θα οργανώνεται βάσει του αποτελέσματος και όχι βάσει προκαθορισμένων καθηκόντων. Επιπρόσθετα, η τηλε-εργασία αναμένεται να αποτελέσει συνεχώς επεκτεινόμενο τομέα.

Οι απόψεις των εργαζομένων έχουν πολύ μεγάλη σημασία, γιατί με αυτές τους δίνεται η ευκαιρία να σκέφτονται και να συμμετέχουν στη λήψη των αποφάσεων που αφορούν τη δουλειά τους. Με τον τρόπο αυτό αναλαμβάνουν την ευθύνη για τα αποτελέσματά τους.

Η διακίνηση των γνώσεων μέσω των μαζικών μέσων επικοινωνίας, αλλά ακόμα περισσότερο μέσω των ηλεκτρονικών υπολογιστών και του διαδικτύου, έχει μεταβάλλει τη διακίνηση των πληροφοριών σε μια ταχύτατη, πολύπλευρη και άμεση πληροφόρηση. Αυτό επιτρέπεται αλλά και υποχρεώνει τις επιχειρήσεις να προσαρμόζονται εύκολα και σύντομα στις εξελίξεις.

Οι εργαζόμενοι αναλαμβάνουν να παίρνουν αποφάσεις, και, επομένως είναι απαραίτητο να γνωρίζουν πολύ καλά το θέμα, πάνω στο οποίο καλούνται να αποφασίσουν. Η υπευθυνότητα στηρίζεται στη γνώση. Όλο το τεχνικό προσωπικό πρέπει να περάσει από συστηματική κατάρτιση και εκπαίδευση. Το εποπτικό και διευθυντικό προσωπικό, πέραν από την εκπαίδευση σε τεχνικά θέματα, πρέπει να εκπαιδευτεί για να αναπτύξει τις ηγετικές του ικανότητες, ώστε να διευθύνει το προσωπικό της ομάδας ή του τμήματος του.

Το αντικείμενο της δουλειάς του πρέπει να ταιριάζει με την κλίση του και τον τρόπο λειτουργίας του εγκεφάλου του. Εφόσον τα ενδιαφέροντά του ταυτιστούν με το αντικείμενο της δουλειάς του, τότε θα καταβάλει πολύ περισσότερες από τις απαιτούμενες προσπάθειες για να επιτύχει, για να ικανοποιήσει, κυρίως, τη δική του εσωτερική ανάγκη δημιουργίας και επιτυχίας, και όχι μόνον τα οικονομικά οφέλη που θα αποκτήσει.

Οι Α. Αντωνίου, Β. Βασιλείου και Γ. Γεωργίου συστήνουν στις 1/11 την Αντωνίου & Σία Ο.Ε. με εταιρικό κεφάλαιο 60.000 Ε. Ο Αντωνίου συμμετέχει με ποσοστό 50% και οι άλλοι δύο με ποσοστό 25% ο καθένας. Για την ίδρυση της εταιρείας είχαν έξοδα πρώτης εγκατάστασης 3.000Ε

5/11 Αγορά από την Tech Α.Ε. εμπορευμάτων αξίας 2.500Ε και ΦΠΑ 19% Παρ. ΤΔΑ 201. Καταβλήθηκαν 250Ε Παρ. Αποδ. 122 και το υπόλοιπο ποσό συμφωνήθηκε να εξοφληθεί στις 11/12

7/11 Πώληση εμπορευμάτων τοις μετρητοίς αξίας 900Ε και ΦΠΑ 19% στην Α. Αναστασίου Ο.Ε. Παρ. ΤΔΑ 111

8/11 Καταβολή 590Ε για ενοίκιο για τον μήνα Νοέμβριο στην Κτηματική Α.Ε. Χαρτόσημο 3,6% Παρ. Απ. 25

9/11 Καταβολή ΟΤΕ 110Ε και ΦΠΑ 19% για τον μήνα Νοέμβριο Παρ. Απ. 5677

10/11 Καταβολή ΔΕΗ 150Ε και ΦΠΑ 19% για τον μήνα Νοέμβριο Παρ. Απ. 8381 (στο ποσό περιέχεται ΦΠΑ 5 Ε)

25/11 Υπολογισμός της μισθοδοσίας των υπαλλήλων της εταιρείας Παρ. Μ.Κ. 13 για τον μήνα Νοέμβριο ως εξής :

Ακαθάριστες Αποδοχές	2350,00Ε
Παρακρατηθείς ΦΜΥ	23,50 Ε
Εργοδοτικές Εισφορές ΙΚΑ + ΤΕΑΜ (25,06% + 3%)	28,06%
Εισφορές Εργαζομένων ΙΚΑ + ΤΕΑΜ (13% + 3%)	16,00%

30/11 Πληρωμή των μισθών του προσωπικού σύμφωνα με την μισθοδοτική κατάσταση Παρ. Μ.Κ. 13

30/11 Τακτοποίηση των λογαριασμών του ΦΠΑ

1/12 Αγορά Η/Υ αξίας 1.765Ε και προγράμματος λογιστικής αξίας 880Ε από την Πουλιάδης Α.Ε. για τις ανάγκες της επιχείρησης με πίστωση, ΦΠΑ και για τα δύο 19% Παρ. ΤΔΑ 2301

2/12 Αγορά επίπλων αξίας 2.400Ε με πίστωση από την Μέλιστας Ο.Ε. Παρ. ΤΔΑ 1501

6/12 Καταβολή 150Ε ως προκαταβολή έναντι μισθών μηνός Δεκεμβρίου στους υπαλλήλους της εταιρείας Παρ. Απ. 26

8/12 Καταβολή 590Ε για ενοίκιο για τον μήνα Δεκέμβριο στην Κτηματική Α.Ε. Χαρτόσημο 3,6% Παρ. Απ. 26

9/12 Καταβολή ΟΤΕ 120Ε για τον μήνα Δεκέμβριο Παρ. Απ. 5888

10/12 Καταβολή ΔΕΗ 170Ε για τον μήνα Δεκέμβριο Παρ. Απ. 607 (στο ποσό περιέχεται ΦΠΑ 6 Ε)

11/12 Εξόφληση του ΤΔΑ 201 της 5/11 της Tech Α.Ε. Παρ. Απ. 27

15/12 Υπολογισμός της μισθοδοσίας του προσωπικού μηνός Δεκεμβρίου Παρ. Μ.Κ. 14:

Ακαθάριστες αποδοχές	2.790,00Ε
Φ.Μ.Υ.	27,90Ε

20/12 Πληρωμή των μισθών του προσωπικού μηνός Δεκεμβρίου σύμφωνα με την μισθοδοτική κατάσταση Παρ. Μ.Κ. 14
 23/12 Αγορά τοις μετρητοίς, για τις ανάγκες της επιχείρησης, από την Χαρτική Ο.Ε. εντύπων αξίας 120Ε και γραφικής ύλης & λοιπών υλικών γραφείου αξίας 110Ε, ΦΠΑ και για τα δύο είδη 19% Παραστ. ΤΔΑ 151
 30/12 Πώληση εμπορευμάτων λιανικώς μικτής αξίας 100Ε
 31/12 Καταβολή του ΙΚΑ Νοεμβρίου
 31/12 Υπολογισμός αποσβέσεων
 31/12 Τακτοποίηση των λογαριασμών του ΦΠΑ
 Το απόθεμα τέλους στις 31/12 είναι 2.000Ε

01/11/07	Χ	Π
33.03.01.00 Εταίρος Α. Αντωνίου	30.000,00	
33.03.02.00 Εταίρος Β. Βασιλείου	15.000,00	
33.03.03.00 Εταίρος Γ. Γεωργίου	15.000,00	
40.06.01.00 Εταίρος Α. Αντωνίου		30.000,00
40.06.02.00 Εταίρος Β. Βασιλείου		15.000,00
40.06.03.00 Εταίρος Γ. Γεωργίου		15.000,00
Κάλυψη του εταιρ. κεφ. Από τους εταίρους		
01/11/07		
33.04.01.00 Εταίρος Α. Αντωνίου	30.000,00	
33.04.02.00 Εταίρος Β. Βασιλείου	15.000,00	
33.04.03.00 Εταίρος Γ. Γεωργίου	15.000,00	
33.03.01.00 Εταίρος Α. Αντωνίου		30.000,00
33.03.02.00 Εταίρος Β. Βασιλείου		15.000,00
33.03.03.00 Εταίρος Γ. Γεωργίου		15.000,00
Απαίτηση της ετ. απ'τους ετ. για καλ.ετ.κεφ		
01/11/07		
38.00.00.00 Ταμείο	30.000,00	
33.04.01.00 Εταίρος Α. Αντωνίου		30.000,00
Καταβολή εισφοράς του εταίρου Αντωνίου		
01/11/07		
38.00.00.00 Ταμείο	15.000,00	
33.04.02.00 Εταίρος Β. Βασιλείου		15.000,00
Καταβολή εισφοράς του εταίρου Βασιλείου		
01/11/07		
38.00.00.00 Ταμείο	15.000,00	
33.04.03.00 Εταίρος Γ. Γεωργίου		15.000,00
Καταβολή εισφοράς του εταίρου Γεωργίου		
Σε μεταφορά	180.000,00	180.000,00

Από μεταφορά	180.000,00	180.000,00
01/11/07	X	Π
16.10.00.00 Έξοδα ίδρυσης και 1 ^{ης} εγκατ.	3.000,00	
38.00.00.00 Ταμείο		3.000,00
Έξοδα 1 ^{ης} εγκατάστασης		
05/11/07		
20.01.00.19 Αγορές εμπ/των με ΦΠΑ 19%	2.500,00	
54.00.20.19 ΦΠΑ αγορών εμπ/των με 19%	475,00	
50.00.00.00 Tech A.E.		2.975,00
Αγορές εμπ/των Παρ. ΤΔΑ 201		
05/11/07		
50.00.00.00 Tech A.E.	250,00	
38.00.00.00 Ταμείο		250,00
Μερική εξόφληση Παρ. ΤΔΑ 201		
07/11/07		
30.00.00.00 Α. Αναστασίου Ο.Ε.	1.071,00	
70.00.00.19 Πωλ. εμπ. χονδρ. με ΦΠΑ 19%		900,00
54.00.70.19 ΦΠΑ πωλ. εμπ/των με 19%		171,00
Πωλ. εμπ/των χονδρ. Παρ. ΤΔΑ 111		
07/11/07		
38.00.00.00 Ταμείο	1.071,00	
30.00.00.00 Α. Αναστασίου Ο.Ε.		1.071,00
Εξόφληση Παρ. ΤΔΑ 111		
08/11/07		
62.04.00.01 Ενοίκια κτιρίων-τεχνικ. έργων	569,50	
63.98.00.00 Χαρτόσημο μισθωμάτων	20,50	
38.00.00.00 Ταμείο		590,00
Καταβολή ενοικίου Παρ. Απ. 25		
09/11/07		
62.03.00.00 ΟΤΕ	110,00	
54.00.62.19 ΦΠΑ εξόδων	20,90	
38.00.00.00 Ταμείο		130,90
Καταβολή ΟΤΕ Νοε Παρ. Απ. 5677		
10/11/07		
62.00.00.00 ΔΕΗ	145,00	
54.00.62.19 ΦΠΑ εξόδων	5,00	
38.00.00.00 Ταμείο		150,00
Καταβολή ΔΕΗ Νοε Παρ. Απ. 8381		
Σε μεταφορά	189.237,90	189.237,90

Από μεταφορά	189.237,90	189.237,90
<hr/> 25/11/07 <hr/>		
60.00.00.00 Τακτικές αποδοχές	2.350,00	
60.03.00.00 Εργοδοτικές εισφορές ΙΚΑ	659,41	
55.00.00.00 Λογαρ. τρέχ. κίνησης ΙΚΑ		1.035,41
54.03.00.00 Φόρος μισθωτών υπηρεσιών		23,50
53.00.00.00 Αποδοχές έμμισθου προσωπ. Μισ/κή κατάσταση Παρ. Μ.Κ. 13		1.950,50
<hr/> 30/11/07 <hr/>		
53.00.00.00 Αποδοχές έμμισθου προσωπ.	1.950,50	
38.00.00.00 Ταμείο		1.950,50
Καταβολή μισ/σίας Παρ. Μ.Κ. 13		
<hr/> 30/11/07 <hr/>		
54.00.99.11 ΦΠΑ απόδοσης	500,90	
54.00.20.19 ΦΠΑ αγορών εμπ/των με 19%		475,00
54.00.62.19 ΦΠΑ εξόδων		25,90
Απόδοση ΦΠΑ Νοεμβρίου		
<hr/> 30/11/07 <hr/>		
54.00.70.19 ΦΠΑ πωλ. εμπ/των με 19%	171,00	
54.00.99.11 ΦΠΑ απόδοσης		171,00
Απόδοση ΦΠΑ Νοεμβρίου	194.869,71	194.869,71
<hr/> 01/12/07 <hr/>		
14.03.00.19 Η/Υ & ηλεκτρ. συγκρ. με 19%	1.765,00	
16.17.00.01 Λογιστικό πακέτο	880,00	
54.00.14.19 ΦΠΑ αγορών παγίων	502,55	
50.00.00.01 Πουλιιάδης Α.Ε.		3.147,55
Αγορά Η/Υ & software Παρ. ΤΔΑ 2301		
<hr/> 02/11/07 <hr/>		
14.00.00.00 Έπιπλα γραφ. με ΦΠΑ 19%	2.400,00	
54.00.14.19 ΦΠΑ αγορών παγίων	456,00	
50.00.00.02 Μέλιστας Ο.Ε.		2.856,00
Αγορά επίπλων Παρ. ΤΔΑ 1501		
<hr/> 06/12/07 <hr/>		
33.00.00.00 Προκαταβολή προσωπικού	150,00	
38.00.00.00 Ταμείο		150,00
Καταβολή προκατ/λής Παρ. Απ. 26		
<hr/>		
Σε μεταφορά	201.023,26	201.023,26

Από μεταφορά	201.023,26	201.023,26
<hr/> 08/12/07 <hr/>		
62.04.00.01 Ενοίκια κτιρίων-τεχν. Έργων	569,50	
63.98.00.00 Χαρτόσημο μισθωμάτων	20,50	
38.00.00.00 Ταμείο		590,00
Καταβολή ενοικίου Παρ. Απ. 26		
<hr/> 09/12/07 <hr/>		
62.03.00.00 ΟΤΕ	120,00	
54.00.62.19 ΦΠΑ εξόδων	22,80	
38.00.00.00 Ταμείο		142,80
Καταβολή ΟΤΕ Δεκ Παρ. Απ. 5888		
<hr/> 10/12/07 <hr/>		
62.00.00.00 ΔΕΗ	164,00	
54.00.62.19 ΦΠΑ εξόδων	6,00	
38.00.00.00 Ταμείο		170,00
Καταβολή ΔΕΗ Δεκ Παρ. Απ.607		
<hr/> 11/12/07 <hr/>		
50.00.00.00 Tech A.E.	3.067,72	
38.00.00.00 Ταμείο		3.067,72
Εξόφ. του ΤΔΑ 201 της 5/11 Παρ. Απ. 27		
<hr/> 15/12/07 <hr/>		
60.00.00.00 Τακτικές αποδοχές	2.790,00	
60.03.00.00 Εργοδοτικές εισφορές	782,87	
55.00.00.00 Λογαρ. τρέχουσας κίνησης		1.229,27
33.00.00.00 Προκαταβολή προσωπικού		150,00
54.03.00.00 Φόρος μισθωτών υπηρεσιών		27,90
53.00.00.00 Αποδοχές έμμισθου προσωπ.		2.165,70
Μισ/κή κατάσταση Παρ. Μ.Κ. 14		
<hr/> 20/12/07 <hr/>		
53.00.00.00 Αποδοχές έμμισθου προσωπ.	2.165,70	
38.00.00.00 Ταμείο		2.165,70
Καταβολή μισ/σίας Παρ. Μ.Κ. 14		
<hr/> 23/12/07 <hr/>		
64.07.00.00 Έντυπα	120,00	
64.07.00.03 Γραφ. ύλη & λοιπά υλ. γραφ.	110,00	
54.00.64.19 ΦΠΑ δαπανών με 19%	43,70	
50.00.00.03 Χαρτική Ο.Ε.		273,70
Αγορά εντύπ. & γραφ. ύλης Παρ. ΤΔΑ 151		
<hr/>		
Σε μεταφορά	211006,05	211006,05

Από μεταφορά	211006,05	211006,05
<hr/> 23/12/07 <hr/>		
50.00.00.00 Χαρτική Ο.Ε.	273,70	
38.00.00.00 Ταμείο		273,70
Εξόφληση Παρ. ΤΔΑ 151		
<hr/> 30/12/07 <hr/>		
38.00.00.00 Ταμείο	100,00	
70.00.10.19 Πωλήσεις εμπ/των λιανικώς		84,03
54.00.70.19 ΦΠΑ πωλ εμπ/των με 19%		15,97
Λιανική πώληση εμπ/των Παρ. Ζ1		
<hr/> 31/12/07 <hr/>		
55.00.00.00 Λογαρ. τρέχουσας κίνησης	1035,41	
38.00.00.00 Ταμείο		1035,41
Πληρωμή ΙΚΑ Νοεμβρίου		
<hr/> 31/12/07 <hr/>		
66.04.00.00 Αποσβέσεις επίπλων	30,00	
14.99.00.00 Αποσ/να έπιπλα		30,00
Υπολογισμός αποσβ. επίπλων Λ.Σ. 1		
<hr/> 31/12/07 <hr/>		
66.04.00.03 Αποσβ. Η/Υ & ηλεκτρ. συγκρ.	44,13	
14.99.00.03 Αποσ/νοι Η/Υ & ηλεκ.συγκρ.		44,13
Υπολογισμός αποσβέσεων Η/Υ Λ.Σ. 2		
<hr/> 31/12/07 <hr/>		
66.05.00.17 Αποσβ. λογισμικών προγραμ.	22,00	
16.99.00.17 Αποσ/να προγραμ. Η/Υ		22,00
Υπολογισμός αποσβ. λογ. προγρ. Λ.Σ. 3		
<hr/> 31/12/07 <hr/>		
66.01.00.00 Αποσβ. κτιρίων – εγκατ. κτιρ.	600,00	
16.99.00.10 Αποσ/να έξ. ίδρ. & 1 ^{ης} εγκατ.		600,00
Υπολογισμός αποσβ. κτιρίων Λ.Σ. 4		
<hr/> 31/12/07 <hr/>		
54.00.99.11 ΦΠΑ απόδοσης	1031,05	
54.00.62.19 ΦΠΑ εξόδων με 19%		28,80
54.00.14.19 ΦΠΑ αγορών παγίων		958,55
54.00.64.19 ΦΠΑ δαπανών με 19%		43,70
Απόδοση ΦΠΑ Δεκεμβρίου		
<hr/> 31/12/07 <hr/>		
54.00.70.19 ΦΠΑ πωλής. εμπ/των με 19%	15,97	
54.00.99.11 ΦΠΑ απόδοσης Δεκεμβρίου		15,97
Απόδοση ΦΠΑ Δεκεμβρίου		
<hr/>		
Σε μεταφορά	214158,31	214158,31

Από μεταφορά	214158,31	214158,31
<hr/> 31/12/07 <hr/>		
80.00.00.00 Γενική εκμετάλλευση	11.727,41	
20.01.00.19 Αγορές εμπ. Με ΦΠΑ 19%		2.500,00
62.04.00.01 Ενοίκια κτιρίων – τεχν. έργων		1.139,00
63.98.00.00 Χαρτόσημο μισθωμάτων		41,00
62.03.00.00 ΟΤΕ		230,00
62.00.00.00 ΔΕΗ		309,00
60.00.00.00 Τακτικές αποδοχές		5.140,00
60.03.00.00 Εργοδοτικές εισφορές		1.442,28
64.07.00.00 Έντυπα		120,00
64.07.00.03 Γραφ. ύλη & λοιπά υλ. γραφ.		110,00
66.04.00.00 Αποσ. επίπλων		30,00
66.04.00.03 Αποσ. Η/Υ & ηλεκτρ. συγκρ.		44,13
66.05.00.17 Αποσ. λογισμικών προγραμ.		22,00
66.01.00.00 Αποσ. κτιρίων - εγκατ. κτιρ.		600,00
Μεταφορά στον 80.00 Λ.Σ. 5		
<hr/> 31/12/07 <hr/>		
20.00.00.19 Τελικό απόθεμα	2.000,00	
70.00.00.19 Πωλ. εμπ/των χονδρικώς	900,00	
70.00.10.19 Πωλ. εμπ/των λιανικώς	84,03	
80.00.00.00 Γενική εκμετάλλευση		2.984,03
Μεταφορά στον 80.00 Λ.Σ. 6		
<hr/> 31/12/07 <hr/>		
80.01.00.00 Μικτά αποτελέσματα εκμετ.	8.743,38	
80.00.00.00 Γενική εκμετάλλευση		8.743,38
Μεταφορά στον 80.01 Λ.Σ. 7		
<hr/> 31/12/07 <hr/>		
86.00.00.00 Αποτελέσματα εκμετ.	8.743,38	
80.01.00.00 Μικτά αποτελέσματα εκμετ.		8.743,38
Μεταφορά στον 86.00 Λ.Σ. 8		
<hr/> 31/12/07 <hr/>		
86.99.00.00 Καθαρά αποτελ/τα χρήσης	8.743,38	
86.00.00.00 Αποτελέσματα εκμετ.		8.743,38
Μεταφορά στον 86.99 Λ.Σ. 9		
<hr/> 31/12/07 <hr/>		
88.00.00.00 Καθαρά κέρδη χρήσης	8.743,38	
86.99.00.00 Καθαρά αποτελ/τα χρήσης		8.743,38
Μεταφορά στον 88.00 Λ.Σ. 10		
<hr/>		
Σε μεταφορά	255974,27	255974,27

Από μεταφορά	255974,27	255974,27
<u>31/12/07</u>		
88.98.00.00 Ζημίες εις νέο	8.743,38	
88.00.00.00 Καθαρά κέρδη χρήσης		8.743,38
Μεταφορά στον 88.98 Λ.Σ. 11	264717,65	264717,65

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ

- ✓ www.go-online.gr
- ✓ www.webpedia.gr

ΒΙΒΛΙΑ

- ✓ Δουκίδη Γ., 1998, *Ηλεκτρονικό Εμπόριο*, Αθήνα, Εκδόσεις Νέων Τεχνολογιών, σελίδα 35 και 42.
- ✓ Πασχόπουλου Αρσένη & Σκαλτσά Παναγιώτη, 2001, *Ηλεκτρονικό Εμπόριο*, Αθήνα, Εκδόσεις Κλειδάριθμος, σελίδα 23 μέχρι 27.
- ✓ Λειβαδά Βια, 2003, *Συμμετοχικό Management*, Αθήνα, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, σελίδες 67 μέχρι 80.
- ✓ Νεγκάκη Χρήστο Ι., 2006, *Λογιστική Εταιρειών*, Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις Σοφία, σελίδα 47 μέχρι 50.
- ✓ Σκαλίδη Λευτέρη Γ., 2000, *Δίκαιο Εμπορικών Εταιρειών*, Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις IuS, σελίδες 106, 115 και 120 μέχρι 122.

ΑΡΘΡΑ

- ✓ Επιτήδειου Γεωργίου, 2005, *Ο δρόμος προς το Ηλεκτρονικό Εμπόριο*, Περιοδικό NET, Τεύχος Απριλίου, σελίδα 12.
- ✓ Ζάττα Ιωάννη, 2002, *Ηλεκτρονικό Εμπόριο στην Ελλάδα*, Οικονομικός Ταχυδρόμος, Τόμος 104, Φύλλο 40, σελίδα 52.

ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ

- ✓ Σαραντόπουλου Παναγιώτη, 1999, *Εξασφαλισμένη η ανάπτυξη των Εταιρειών μέσω του Ηλεκτρονικού Εμπορίου*, Εκδόσεις Κέρδος, σελίδα 6 και 7.

ΙΣΟΖΥΓΙΟ ΝΟΕΜΒΡΙΟΥ

ΚΩΔΙΚΟΙ	ΛΟΓ/ΣΜΟΙ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ	ΥΠΟ ΧΡΕΩΣΗ	ΛΟΙΠΑ ΠΙΣΤΩΣ Η
16	ΑΣΩΜ ΑΚΙΝ Κ ΕΞΟΔΑ ΑΠ	3000,00		3000,00	
20	ΕΜΠΟΡΕΥΜ	2500,00		2500,00	
30	ΠΕΛΑΤΕΣ	1071,00	1071,00		
33	ΧΡ.ΔΙΑΦΟΡΟΙ	120000,00	120000,00		
38	ΧΡΗΜ.ΔΙΑΘΕΣ	61071,00	6071,40	54999,60	
40	ΚΕΦΑΛΑΙΟ		60000,00		60000,00
50	ΠΡΟΜΗΘΕΥΤ	250,00	2975,00		2725,00
53	ΠΙΣΤΩΤΕΣ ΔΙΑΦΟΡΟΙ	1950,50	1950,50		
54	ΥΠ ΑΠΟ Φ -Τ	1172,80	866,40	306,40	
55	ΑΣΦ.ΟΡΓΑΝΙΣ		1035,41		1035,41
60	ΑΜΟΙΒΕΣ Κ ΕΞ ΠΡΟΣΩΠ	3009,41		3009,41	
62	ΠΑΡΟΧΕΣ ΤΡΙΤΩΝ	824,50		824,50	
63	ΦΟΡΟΙ ΤΕΛΗ	20,50		20,50	
70	ΠΩΛΗΣΕΙΣ ΕΜΠΟΡΕΥΜ		900,00		900,00
ΣΥΝΟΛΑ		194869,71	194869,71	64660,41	64660,41

ΠΡΟΣΩΡΙΝΟ ΙΣΟΖΥΓΙΟ ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ

				ΥΠΟ	ΛΟΙΠΑ
ΚΩΔΙΚΟΙ	ΛΟΓ/ΣΜΟΙ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
14	ΕΠΙΠΛΑ Κ ΛΟΙΠΟΣ ΕΞΟΠΛ	4165,00	74,13	4090,87	
16	ΑΣΩΜ ΑΚΙΝ Κ ΕΞΟΔΑ ΑΠ	3880,00	622,00	3258,00	
20	ΕΜΠΟΡΕΥΜ	2500,00		2500,00	
30	ΠΕΛΑΤΕΣ	1071,00	1071,00		
33	ΧΡ.ΔΙΑΦΟΡΟΙ	120150,00	120150,00		
38	ΧΡΗΜ.ΔΙΑΘΕΣ	61171,00	13666,73	47504,27	
40	ΚΕΦΑΛΑΙΟ		60000,00		60000,00
50	ΠΡΟΜΗΘΕΥΤ	3591,42	9252,25		5660,83
53	ΠΙΣΤ ΔΙΑΦΟΡΟΙ	4116,20	4116,20		
54	ΥΠ ΑΠΟ Φ -Τ	3250,87	1957,29	1293,58	
55	ΑΣΦ.ΟΡΓΑΝΙΣ	1035,41	2264,68		1229,27
60	ΑΜΟΙΒΕΣ Κ ΕΞ ΠΡΟΣΩΠ	6582,28		6582,28	
62	ΠΑΡΟΧΕΣ ΤΡΙΤΩΝ	1678,00		1678,00	
63	ΦΟΡΟΙ ΤΕΛΗ	41,00		41,00	
64	ΔΙΑΦΟΡΑ ΕΞ	230,00		230,00	
66	ΑΠΟΣΒΕΣΕΙΣ	696,13		696,13	
70	ΠΩΛΗΣΕΙΣ ΕΜΠΟΡΕΥΜ		984,03		984,03
ΣΥΝΟΛΑ		214830,21	214830,21	68185,10	68185,10

ΤΕΛΙΚΟ ΙΣΟΖΥΓΙΟ ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ

				ΥΠΟ	ΛΟΙΠΑ
ΚΩΔΙΚΟΙ	ΛΟΓ/ΣΜΟΙ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ	ΧΡΕΩΣΗ	ΠΙΣΤΩΣΗ
14	ΕΠΙΠΛΑ Κ ΛΟΙΠΟΣ ΕΞΟΠΛ	4165,00	74,13	4090,87	
16	ΑΣΩΜ ΑΚΙΝ Κ ΕΞΟΔΑ ΑΠ	3880,00	622,00	3258,00	
20	ΕΜΠΟΡΕΥΜ	4500,00	2500,00	2000,00	
30	ΠΕΛΑΤΕΣ	1071,00	1071,00		
33	ΧΡ.ΔΙΑΦΟΡΟΙ	121510,95	120150,00	1360,95	
38	ΧΡΗΜ.ΔΙΑΘΕΣ	61171,00	13666,73	47504,27	
40	ΚΕΦΑΛΑΙΟ		60000,00		60000,00
42	ΑΠΟΤ ΕΙΣ ΝΕΟ	8743,38		8743,38	
50	ΠΡΟΜΗΘΕΥΤ	3591,42	9252,25		5660,83
53	ΠΙΣΤ ΔΙΑΦΟΡΟΙ	4116,20	4116,20		
54	ΥΠ ΑΠΟ Φ -Τ	3250,87	3318,24		67,37
55	ΑΣΦ.ΟΡΓΑΝΙΣ	1035,41	2264,68		1229,27
60	ΑΜΟΙΒΕΣ Κ ΕΞ ΠΡΟΣΩΠ	6582,28	6582,28		
62	ΠΑΡΟΧΕΣ ΤΡΙΤΩΝ	1678,00	1678,00		
63	ΦΟΡΟΙ ΤΕΛΗ	41,00	41,00		
64	ΔΙΑΦΟΡΑ ΕΞ	230,00	230,00		
66	ΑΠΟΣΒΕΣΕΙΣ	696,13	696,13		
70	ΠΩΛΗΣΕΙΣ ΕΜΠΟΡΕΥΜ	984,03	984,03		
80	ΓΕΝΙΚΗ ΕΚΜ	20470,79	20470,79		
86	ΑΠΟΤ ΧΡΗΣΗΣ	17486,76	17486,76		
88	ΙΣΟΛΟΓΙΣΜΟΣ	17486,76	17486,76		
ΣΥΝΟΛΑ		282690,98	282690,98	66957,47	66957,47

ΙΣΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΤΗΣ 31/12/2007

<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 10%;">14</td> <td style="width: 40%;">Έπιπλα</td> <td style="width: 10%; text-align: right;">4165,00</td> </tr> <tr> <td>14.99</td> <td>–Αποσβμ.έπιπ</td> <td style="text-align: right;">-74,13</td> </tr> <tr> <td>16</td> <td>Ασωμ.ακιν.</td> <td style="text-align: right;">3880,00</td> </tr> <tr> <td>16.99</td> <td>–Αποσβμ.εξ 1^{ης} εγκατ.</td> <td style="text-align: right;">- 622,00</td> </tr> <tr> <td>20</td> <td>Εμπορεύματα</td> <td style="text-align: right;">2000,00</td> </tr> <tr> <td>33</td> <td>Χρεώστες διαφ.</td> <td style="text-align: right;">1360,95</td> </tr> <tr> <td>38</td> <td>Ταμείο</td> <td style="text-align: right;">47504,27</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="border-top: 1px solid black; padding-top: 5px;">Σύνολο Ενεργητικού</td> <td style="text-align: right; border-top: 1px solid black; padding-top: 5px;">58214,09</td> </tr> </table>	14	Έπιπλα	4165,00	14.99	–Αποσβμ.έπιπ	-74,13	16	Ασωμ.ακιν.	3880,00	16.99	–Αποσβμ.εξ 1 ^{ης} εγκατ.	- 622,00	20	Εμπορεύματα	2000,00	33	Χρεώστες διαφ.	1360,95	38	Ταμείο	47504,27	Σύνολο Ενεργητικού		58214,09	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 10%;">40</td> <td style="width: 40%;">Κεφάλαιο</td> <td style="width: 10%; text-align: right;">60000,00</td> </tr> <tr> <td>42</td> <td>Αποτ/τα εις νέο</td> <td style="text-align: right;">-8743,38</td> </tr> <tr> <td>50</td> <td>Προμηθευτές</td> <td style="text-align: right;">5660,83</td> </tr> <tr> <td>54</td> <td>Υποχρ.από Φ -Τ</td> <td style="text-align: right;">67,37</td> </tr> <tr> <td>55</td> <td>Ασφαλ.οργαν.</td> <td style="text-align: right;">1229,27</td> </tr> <tr> <td colspan="2" style="border-top: 1px solid black; padding-top: 5px;">Σύνολο Παθητικού</td> <td style="text-align: right; border-top: 1px solid black; padding-top: 5px;">58214,09</td> </tr> </table>	40	Κεφάλαιο	60000,00	42	Αποτ/τα εις νέο	-8743,38	50	Προμηθευτές	5660,83	54	Υποχρ.από Φ -Τ	67,37	55	Ασφαλ.οργαν.	1229,27	Σύνολο Παθητικού		58214,09
14	Έπιπλα	4165,00																																									
14.99	–Αποσβμ.έπιπ	-74,13																																									
16	Ασωμ.ακιν.	3880,00																																									
16.99	–Αποσβμ.εξ 1 ^{ης} εγκατ.	- 622,00																																									
20	Εμπορεύματα	2000,00																																									
33	Χρεώστες διαφ.	1360,95																																									
38	Ταμείο	47504,27																																									
Σύνολο Ενεργητικού		58214,09																																									
40	Κεφάλαιο	60000,00																																									
42	Αποτ/τα εις νέο	-8743,38																																									
50	Προμηθευτές	5660,83																																									
54	Υποχρ.από Φ -Τ	67,37																																									
55	Ασφαλ.οργαν.	1229,27																																									
Σύνολο Παθητικού		58214,09																																									

ΓΕΝΙΚΟ ΚΑΘΟΛΙΚΟ ΝΟΕΜΒΡΙΟΥ

16 Ανώματες ακιν
3000|

20 Εμπορεύματα
2500|

30 Πελάτες
1071| 1071

33 Χρεώστες διάφ
120000| 120000

38 Χρηματικά διαθ
60000| 3000
1071| 250
590
130,9
150
1950,5
54999,6|

40 Κεφάλαιο
| 60000

54 Υποχ από Φ-Τ
475| 171
20,9| 23,5
5| 475
500,9| 25,9
171| 171
306,4

50 Προμηθευτές
250| 2975
| 2725

53 Πιστωτές
1950| 1950

55 Ασφαλ οργαν
| 1035,41

60 Αμοιβ κ έξ πρ
2350|
659,41|

70 Πωλησ εμπορ
| 900

ΓΕΝΙΚΟ ΚΑΘΟΛΙΚΟ ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ

14 Έπιπλα κ λ εξ	
1765	30
2400	44,13
4090,87	

16 Ανώματ ακιν	
3000	22
880	600
3258	

20 Εμπορεύματα	
2500	2500 κλ
κλ 2000	
2000	

30 Πελάτες	
1071	1071

33 Χρεώστες διάφ	
120000	120000
150	150
κλ 1360,95	
1360,95	

38 Χρηματικά διαθ	
60000	3000
1071	250
100	590
	130,9
	150
	1950
	150
	590
	142,8
	170
	3067,72
	273,7
	1035,41
	2165,7
47504,27	

40 Κεφάλαιο	
	60000

50 Προμηθευτές	
250	2975
3067,72	3147,55
273,7	2856
	273,7
	5660,83

53 Πιστωτές διαφ	
1950	1950
2165,7	2165,7

54 Υποχ από Φ -Τ	
475	171
20,9	23,5
5	475
500,9	25,9
171	171
502,55	15,97
456	27,9
22,8	28,8
6	958,55
43,7	43,7
1031,05	15,97
15,97	1360,95κλ
	67,37

55 Ασφαλ οργαν	
1035,41	1035,41
	1229,27
	1229,27

60 Αμοιβ κ εξ πρ	
2350	5140 κλ
659,41	1442,28κλ
2790	
782,87	

ΓΕΝΙΚΟ ΚΑΘΟΛΙΚΟ ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ

62 Παροχές τρίτ		
569,5	1139	κλ
110	230	κλ
145	309	κλ
569,5		
120		
164		

63 Φόροι - Τέλη		
20,5	41	κλ
20,5		

64 Διάφορα έξοδα		
120	120	κλ
110	110	κλ

66 Αποσβέσεις		
30	30	κλ
44,13	44,13	κλ
22	22	κλ
600	600	κλ

70 Πωλήσεις εμπ		
κλ	900	900
κλ	84,03	84,03

42 Αποτ/τα εις νέο		
κλ	8743,38	

80 Γενική εκμετάλλευση			
κλ	11727,41	2984,03	κλ
κλ	8743,38	8743,38	κλ
		8743,38	κλ

86 Αποτελ/τα χρήσης			
κλ	8743,38	κλ	8743,38
κλ	8743,38	κλ	8743,38

88 Αποτελ/τα προς διάθεση			
κλ	8743,38	κλ	8743,38
κλ	8743,38	κλ	8743,38