



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΤΜΗΜΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα στη Διοίκηση
Επιχειρήσεων για στελέχη (Executive MBA)

ΜΕΛΕΤΗ ΣΚΟΠΙΜΟΤΗΤΑΣ ΣΥΣΤΑΣΗΣ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΕΙΔΙΚΟΥ ΣΚΟΠΟΥ
ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
ΣΕ ΦΑΡΜΑΚΕΥΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Καφάσης Ν. Γρηγόριος
Οικονομολόγος
Πτυχιούχος Τμήματος Οικονομικής Επιστήμης Πανεπιστημίου Πειραιώς

Υποβληθείσα για το Μεταπτυχιακό Δίπλωμα στη Διοίκηση Επιχειρήσεων
για Στελέχη

Τμήμα Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων

Πανεπιστήμιο Πειραιώς

2009

Στον Νικολάκη, στη Βίκυ, στον Νίκο και στην Δήμητρα

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΡΡΑΙΑ

Σχετικά με την παρούσα μελέτη σκοπιμότητας:

Η ακόλουθη μελέτη σκοπιμότητας διενεργήθηκε στα πλαίσια της Διπλωματικής Εργασίας για την ολοκλήρωση των σπουδών του φοιτητή Καφάση Γρηγόριου στο μεταπτυχιακό δίπλωμα στην Διοίκηση Επιχειρήσεων για Στελέχη (Executive MBA) του Πανεπιστημίου Πειραιώς. Επειδή προορίζεται πρωτίστως για εκπαιδευτικούς σκοπούς, πιθανόν κάποια από τα στοιχεία που παρουσιάζονται να μην είναι απόλυτα ακριβή.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

	Σελίδα
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ	V
ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΠΙΝΑΚΩΝ	VI
ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ.....	VIII
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	1
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο ΣΥΝΟΨΗ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ ΣΚΟΠΙΜΟΤΗΤΑΣ.....	2
1.1 Βασική Ιδέα και Περιγραφή του Προγράμματος	2
1.2 Ανάλυση της Αγοράς και Μάρκετινγκ	3
1.3 Πρώτες Ύλες και Άλλα Εφόδια.....	8
1.4 Μηχανολογικά και Τεχνολογία.....	8
1.5 Οργάνωση της Εταιρείας και Λειτουργικά Έξοδα	8
1.6 Ανθρώπινοι Πόροι.....	9
1.7 Τοποθεσία – Χώρος Εγκατάστασης – Περιβάλλον.....	9
1.8 Προγραμματισμός Εκτέλεσης του Έργου	9
1.9 Χρηματοοικονομική Ανάλυση και Αξιολόγηση της Επένδυσης.....	10
1.10 Συμπεράσματα	10
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο ΒΑΣΙΚΗ ΙΔΕΑ ΚΑΙ ΙΣΤΟΡΙΚΟ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ.....	11
2.1 Περιγραφή της Ιδέας του Επενδυτικού Σχεδίου.....	11
2.2 Στόχοι Του Επενδυτικού Σχεδίου	11
2.3 Υποστηρικτές του Σχεδίου και Ιδρυτές	13
2.4 Ιστορικό του Επενδυτικού Σχεδίου	14
2.5 Μελέτες Σκοπιμότητας.....	14
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΚΑΙ ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ.....	15

3.1	Ορισμός της Αγοράς.....	15
3.2	Δομή της Αγοράς.....	16
3.2.1	Διαφοροποίηση Προϊόντος.....	16
3.2.2	Εμπόδια Εισόδου Νέων Επιχειρήσεων στην Αγορά Προσωρινής Απασχόλησης.....	17
3.3	Ανάλυση Αγοράς.....	27
3.3.1	Στοιχεία Αναλύσεως της Αγοράς.....	27
3.3.2	Διαδικασία Αναλύσεως της Αγοράς.....	35
3.3.3	Παρουσίαση Καταλόγου με Μεθόδους Αναλύσεως των Στατιστικών Στοιχείων Καταλλήλων για να Προσδιοριστεί η Παρούσα και Μελλοντική Ζήτηση.....	47
3.4	Πρόβλεψη των Πωλήσεων και Σύστημα Μάρκετινγκ.....	52
3.4.1	Ανάλυση του Συστήματος Μάρκετινγκ.....	52
3.4.2	Δομή της Πελατείας του Κλάδου.....	58
3.4.3	Απασχόληση Παραγωγικής Δυναμικότητας των Μονάδων του Κλάδου και Ανταγωνισμός σ' Αυτόν.....	58
3.4.4	Ανάλυση Χαρακτηριστικών της Συγκεκριμένης Αγοράς.....	59
3.4.5	Ανάλυση των Ανταγωνιστών.....	66
3.4.6	Έμμεσοι Ανταγωνιστές.....	69
3.4.7	Πορεία Των Ανταγωνιστών.....	69
3.4.8	Πληροφορίες από τη Λειτουργία ή τη Διαφήμιση Αυτών.....	70
3.4.9	Περιγραφή Προϊόντων Ανταγωνιστών.....	76
3.4.10	Συγκέντρωση Άλλων Πληροφοριών για τους Ανταγωνιστές.....	77
3.4.11	Συγκέντρωση των Πληροφοριών για τον Ανταγωνισμό και Επεξεργασία τους.....	79
3.4.12	Άλλα Στοιχεία για την Ανάλυση του Ανταγωνισμού.....	81
3.4.13	Ανάλυση του Μακρο-Περιβάλλοντος του Επενδυτικού Σχεδίου.....	86
3.4.14	Οικονομικοί Παράγοντες.....	91
3.4.15	Κοινωνικοί Παράγοντες.....	94
3.4.16	Τεχνολογικοί Παράγοντες.....	98
3.5	Υπολογισμός του Μεριδίου Αγοράς.....	99
3.6	Έσοδα από Πωλήσεις.....	102
3.6.1	Υπολογισμός της Τιμής.....	102
3.7	Εκτίμηση Κόστους Πωλήσεων και Διανομής.....	107
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο ΠΡΩΤΕΣ ΥΛΕΣ ΚΑΙ ΑΛΛΑ ΕΦΟΔΙΑ.....		108
4.1	Ταξινόμηση των Εφοδίων.....	108
4.2	Υπολογισμός του Κόστους.....	109
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5ο ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΙΚΑ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ.....		110
5.1	Χωρομετρικά Σχέδια και Μηχανολογικά Σχέδια της Μονάδας.....	110

5.2	Υπολογισμός του Κόστους	111
5.2.1	Ο Χώρος Εγκαταστάσεως	111
5.3	Προετοιμασία του Χώρου και Ανάπτυξη Αυτού.	112
5.4	Έργα Πολιτικού Μηχανικού – Κτίρια.....	113
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6ο ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΗΣ ΜΟΝΑΔΑΣ ΚΑΙ ΓΕΝΙΚΑ ΕΞΟΔΑ.....		115
6.1	Οργάνωση της Μονάδας	115
6.2	Οργανωσιακά Τμήματα – Λειτουργίες	115
6.3	Οργανωσιακή Δομή.....	116
6.4	Γενικά Έξοδα.....	117
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7ο ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΙ ΠΟΡΟΙ.....		123
7.1	Κατηγορίες Εργατικού Δυναμικού Απαραίτητες για τη Χορήγηση Άδειας Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης.....	123
7.2	Εργατικό Δυναμικό Απαραίτητο για την Παροχή Υπηρεσιών Προσωρινής Απασχόλησης.....	127
7.3	Διαθεσιμότητα Εργατικού Δυναμικού.....	128
7.4	Εκπαίδευση	129
7.4.1	Εργατικό Δυναμικό	129
7.4.2	Επιτελικό Προσωπικό.....	131
7.5	Κόστος Εργατικού και Επιτελικού Προσωπικού	131
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8ο ΤΟΠΟΘΕΣΙΑ – ΧΩΡΟΣ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ – ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ..		134
8.1	Νομοθετικό Πλαίσιο Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης.....	134
8.2	Προδιαγραφές Γραφείων Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης.	134
8.3	Ανεύρεση Κατάλληλου Χώρου	135
8.4	Τοποθεσία	137
8.5	Έρευνα Αγοράς	137
8.6	Περιβάλλον.....	139
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9ο ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΕΚΤΕΛΕΣΕΩΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ.		140
9.1	Στοιχεία και Απαραίτητες Πληροφορίες για τον Προγραμματισμό	

Εκτελέσεως του Σχεδίου Επενδύσεως.....	140
9.2 Χρονοδιάγραμμα και Σειρά Εκτέλεσης Εργασιών.....	140
9.2.1 Σύσταση Ανωνύμου Εταιρείας.....	141
9.2.2 Άδεια Λειτουργίας ΕΠΑ.....	141
9.3 Τελικό Χρονοδιάγραμμα Εργασιών που Απαιτούνται για τη Θέση της Εταιρείας σε Πλήρη Παραγωγική Λειτουργία	143
9.4 Επιλογή του Κατάλληλου Διευθυντικού Προσωπικού.....	144
9.5 Στάδια Υλοποίησης	144
9.6 Προϋπολογισμός Εκτελέσεως του Έργου	147
9.7 Κόστος Σύστασης της Εταιρείας και Αδειοδότησης από το Υπουργείο Εργασίας.....	148
9.8 Κόστος Λειτουργίας Επιχείρησης Μέχρι το Στάδιο της Αρχής της Παραγωγικής Διαδικασίας.....	149
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10ο ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ.....	151
10.1 Συνολικό Κόστος Επένδυσης	151
10.2 Κεφάλαιο Κίνησης	152
10.3 Χρηματοδότηση του Επενδυτικού Σχεδίου	154
10.4 Πηγές Χρηματοδοτήσεως.....	154
10.5 Προϋπολογιστικοί Ισολογισμοί – Αποτελέσματα Χρήσης – Πίνακες Ταμειακών Ροών.....	154
10.6 Διαχρονική Εξέλιξη Κόστους Παραγωγής.....	156
10.7 Χρηματοοικονομική Αξιολόγηση.....	156
10.7.1 Μέθοδος Επανείσπραξης του Κόστους Επένδυσης.....	157
10.7.2 Μέθοδος Απλού Συντελεστή Απόδοσης Κεφαλαίου	159
10.7.3 Μέθοδος Καθαρής Παρούσας Αξίας.....	160
10.7.4 Μέθοδος Εσωτερικού Συντελεστή Απόδοσης (IRR).....	161
10.7.5 Ανάλυση Νεκρού Σημείου.....	162
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	164
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	166
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ.....	169
Παράρτημα «Α»: Λίστα Φαρμακευτικών Εταιρειών που ανήκουν στον ΣΦΕΕ	170

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η παρούσα εργασία δεν θα μπορούσε να ολοκληρωθεί χωρίς την καθοριστική βοήθεια του καθ. Δημήτρη Γεωργακέλλου. Οι συζητήσεις μας πάνω στο θέμα και στην μεθοδολογία σύνταξης της μελέτης ήταν σημαντικές για την ολοκλήρωση της εργασίας και χωρίς αυτές δεν θα μπορούσε να ολοκληρωθεί. Θέλω ακόμα να ευχαριστήσω όλους τους ακαδημαϊκούς μου καθηγητές και τα μέλη της τριμελούς επιτροπής για την πολύτιμη συνεισφορά τους. Τέλος, οφείλω να ευχαριστήσω την οικογένειά μου για την υπομονή που έδειξε και την στήριξη που μου παρείχε καθόλη την διάρκεια αυτού του εκπαιδευτικού ταξιδιού.

ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΠΙΝΑΚΩΝ

Σελίδα

ΠΙΝΑΚΑΣ 3-1: ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ ΠΡΟΣΩΡΙΝΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΠΟΥ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΠΟΥΝΤΑΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.....	38
ΠΙΝΑΚΑΣ 3-2: ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΩΛΗΣΕΩΝ ΕΠΑ, ΕΤΩΝ 2003 - 3007.....	79
ΠΙΝΑΚΑΣ 3-3: ΠΟΣΟΣΤΑ ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΠΩΛΗΣΕΩΝ ΕΤΩΝ 2004 – 2007. ...	80
ΠΙΝΑΚΑΣ 3-4: ΚΑΤΑΤΑΞΗ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ ΒΑΣΕΙ ΣΥΝΟΛΙΚΩΝ ΕΣΟΔΩΝ ΕΤΩΝ 2003 - 2007.....	81
ΠΙΝΑΚΑΣ 3-5: ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ.....	84
ΠΙΝΑΚΑΣ 3-6: ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΟΓΡΑΦΩΝ ΕΤΩΝ 1971, 1981, 1991 ΚΑΙ 2001 ..	95
ΠΙΝΑΚΑΣ 3-7: ΕΚΤΙΜΩΜΕΝΑ ΕΣΟΔΑ ΠΩΛΗΣΕΩΝ ΕΤΩΝ 2010 - 2014	105
ΠΙΝΑΚΑΣ 3-8: ΚΟΣΤΟΣ ΠΩΛΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΔΙΑΝΟΜΗΣ.....	107
ΠΙΝΑΚΑΣ 4-1: ΚΟΣΤΟΣ ΕΦΟΔΙΩΝ.....	109
ΠΙΝΑΚΑΣ 5-1: ΚΟΣΤΟΣ ΚΑΤΑΣΚΕΥΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗΣ ΔΙΚΤΥΩΝ.....	112
ΠΙΝΑΚΑΣ 5-2: ΚΟΣΤΟΣ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗΣ ΓΡΑΦΕΙΩΝ.....	114
ΠΙΝΑΚΑΣ 6-1: ΚΟΣΤΟΣ ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΩΝ.....	119
ΠΙΝΑΚΑΣ 6-2: ΑΠΟΣΒΕΣΕΙΣ.....	120
ΠΙΝΑΚΑΣ 6-3: ΔΙΑΦΟΡΑ ΕΞΟΔΑ.....	122
ΠΙΝΑΚΑΣ 7-1: ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΕΠΙΤΕΛΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ.....	126
ΠΙΝΑΚΑΣ 7-2: ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ.....	128
ΠΙΝΑΚΑΣ 7-3: ΚΟΣΤΟΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ.....	132
ΠΙΝΑΚΑΣ 7-4: ΚΟΣΤΟΣ ΕΠΙΤΕΛΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ.....	132
ΠΙΝΑΚΑΣ 8-1: ΚΟΣΤΟΣ ΜΙΣΘΩΣΗΣ ΓΡΑΦΕΙΩΝ.....	138
ΠΙΝΑΚΑΣ 9-1: ΧΡΟΝΟΔΙΑΓΡΑΜΜΑ ΕΚΤΕΛΕΣΗΣ ΕΡΓΟΥ.....	147
ΠΙΝΑΚΑΣ 9-2: ΚΟΣΤΟΣ ΣΥΣΤΑΣΗΣ ΑΝΩΝΥΜΟΥ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ.....	148
ΠΙΝΑΚΑΣ 9-3: ΚΟΣΤΟΣ ΦΑΚΕΛΟΥ ΕΠΑ.....	148
ΠΙΝΑΚΑΣ 9-4: ΑΠΟΣΒΕΣΕΙΣ ΕΞΟΔΩΝ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ.....	149
ΠΙΝΑΚΑΣ 9-5: ΚΟΣΤΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΠΡΟΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΥ ΣΤΑΔΙΟΥ.....	149

ΠΙΝΑΚΑΣ 10-1: ΚΟΣΤΟΣ ΕΠΕΝΔΥΣΗΣ	151
ΠΙΝΑΚΑΣ 10-2: ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ ΚΙΝΗΣΗΣ	153
ΠΙΝΑΚΑΣ 10-3: ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΚΟΣΤΟΣ ΕΠΕΝΔΥΣΗΣ.....	153
ΠΙΝΑΚΑΣ 10-4: ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΤΙΚΕΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΙΣ ΕΤΩΝ 2010 - 2014.....	155
ΠΙΝΑΚΑΣ 10-5: ΕΤΗΣΙΟ ΚΟΣΤΟΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ.....	156
ΠΙΝΑΚΑΣ 10-6: ΚΑΘΑΡΕΣ ΤΑΜΕΙΑΚΕΣ ΡΟΕΣ	158
ΠΙΝΑΚΑΣ 10-7: ΑΠΛΟΣ ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ.....	159
ΠΙΝΑΚΑΣ 10-8: ΚΑΘΑΡΕΣ ΤΑΜΕΙΑΚΕΣ ΡΟΕΣ	160

ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Σελίδα

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6-1: ΟΡΓΑΝΟΓΡΑΜΜΑ ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ MARVEX..... 117

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα μελέτη αποτελεί την προσπάθεια σύνταξης μίας μελέτης σκοπιμότητας – οικονομοτεχνικής ανάλυσης σχετικά με τον κλάδο των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης. Η επαγγελματική ενασχόληση του γράφοντος και οι επιχειρηματικές αναζητήσεις της εταιρείας στην οποία εργάζεται, ήταν το έναυσμα για την εξέταση ενός θέματος που και αρκετά καίριο είναι (λαμβάνοντας υπόψη την γενικότερη οικονομική κατάσταση που επικρατεί παγκοσμίως) και πολλές αναταράξεις προκαλεί σε κοινωνικό επίπεδο λόγω του τομέα στον οποίο ανήκει.

Πιστεύω ότι η μελέτη θα είναι χρήσιμη σε όσους εργάζονται στον χώρο της απασχόλησης και θα χρησιμεύσει ως εργαλείο για την σύνταξη μελετών πάνω στο θέμα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο ΣΥΝΟΨΗ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ ΣΚΟΠΙΜΟΤΗΤΑΣ

1.1 *Βασική Ιδέα και Περιγραφή του Προγράμματος*

Η παρούσα μελέτη σκοπιμότητας σκοπό έχει την εξέταση της βιωσιμότητας του εγχειρήματος σύστασης εταιρείας ειδικού σκοπού και ειδικότερα εταιρείας προσωρινής απασχόλησης με την επωνυμία “Marvex A.E.”. Η υπό μελέτη εταιρεία θα έχει ως σκοπό την διάθεση προσωρινά απασχολούμενων εργαζομένων σε φαρμακευτικές εταιρείες, και πιο συγκεκριμένα την διάθεση σε αυτές ιατρικών επισκεπτών και επιτηρητών κλινικών μελετών με σκοπό την στελέχωση των ιατρικών τους τμημάτων και των τμημάτων πωλήσεων που διατηρούν.

Ιδρυτής – υποστηρικτής του υπό μελέτη σχεδίου είναι η μητρική εταιρεία που εδρεύει στην Αγγλία και λέγεται “Marvex Overseas Holdings Ltd”.

Η εταιρεία δραστηριοποιείται χρόνια στην συγκεκριμένη αγορά σε διάφορες χώρες στο εξωτερικό και θέλει να εξετάσει την βιωσιμότητα μίας τέτοιας εταιρείας στην Ελλάδα, η οποία θα αρχίσει να λειτουργεί αρχές του 2010. Ο λόγος που θέλει να δραστηριοποιηθεί στην Ελλάδα, είναι το ότι πιστεύει ότι η ελληνική αγορά θα έχει περιθώρια ανάπτυξης στο μέλλον και γι’ αυτό θέλει να είναι η πρώτη που θα μπει στην συγκεκριμένη αγορά.

Η Marvex εξειδικεύεται αποκλειστικά στην διάθεση προσωρινά απασχολούμενων ιατρικών επισκεπτών και επιτηρητών κλινικών ερευνών. Αυτό λοιπόν θα είναι και το ανταγωνιστικό της πλεονέκτημα, η γνώση δηλαδή της

συγκεκριμένης αγοράς και η παροχή υπηρεσιών ποιότητας στις φαρμακευτικές εταιρείες – πελάτες. Οι υπηρεσίες θα παρέχονται σε εταιρείες που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα ή σε αλλοδαπές εταιρείες χωρίς μόνιμη εγκατάσταση στην Ελλάδα.

1.2 Ανάλυση της Αγοράς και Μάρκετινγκ

Όπως αναφέραμε και στην προηγούμενη υποενότητα, σκοπός της εταιρείας θα είναι η διάθεση προσωρινά απασχολούμενου προσωπικού σε φαρμακευτικές επιχειρήσεις και πιο συγκεκριμένα η διάθεση ιατρικών επισκεπτών και επιτηρητών κλινικών ερευνών. Σκοπεύει δηλαδή να εξειδικευθεί στην συγκεκριμένη αγορά και να μην δραστηριοποιηθεί στην γενικότερη αγορά προσωρινής απασχόλησης στην Ελλάδα. Ο λόγος που το κάνει, είναι ότι αυτό θα είναι που θα την διαφοροποιήσει από τις άλλες εταιρείες προσωρινής απασχόλησης και θα της δώσει την δυνατότητα να εκμεταλλευθεί πρώτη αυτή την συγκεκριμένη αγορά. Ακόμα περισσότερο, με αυτόν τον τρόπο η Marvex θα μπορέσει να ισχυροποιήσει το όνομά της στην Ελλάδα και να εδραιωθεί τελικά ως η καλύτερη εταιρεία παροχής των συγκεκριμένων υπηρεσιών.

Από την έρευνα αγοράς που διεξήγαμε (συνεντεύξεις στελεχών στις 15 μεγαλύτερες φαρμακευτικές εταιρείες που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα που καλύπτουν το 67,38% του κύκλου εργασιών που πραγματοποιείται στην Ελλάδα) φάνηκε ότι θα υπήρχε το ενδιαφέρον για μία τέτοια υπηρεσία. Από τις συναντήσεις αυτές φάνηκε ότι θα μπορούσε να εξασφαλιστεί μία ζήτηση 50 – 55 εργαζομένων ανά έτος από τις φαρμακευτικές εταιρείες. Το σύνολο των ιατρικών επισκεπτών και επιτηρητών κλινικών μελετών που απασχολούνται

στην Ελλάδα υπολογίζεται περίπου στα 6.000 άτομα.

Στην Ελλάδα αυτή τη στιγμή δραστηριοποιούνται 8 ακόμα εταιρείες προσωρινής απασχόλησης που προσφέρουν υπηρεσίες ανεξαιρέτως σε όλες τις επιχειρήσεις. Η μεγαλύτερη εξ' αυτών είναι η Adecco που είναι ο παγκόσμιος ηγέτης στην αγορά των υπηρεσιών προσωρινής απασχόλησης. Ο κύκλος εργασιών που πραγματοποίησαν οι εταιρίες προσωρινής απασχόλησης το 2007 στην Ελλάδα, ανήλθε περίπου στα 52 εκατομμύρια €.

Όσον αφορά το σύστημα μάρκετινγκ της Marvex, κάτωθι παρουσιάζουμε τις ενέργειες που πιστεύουμε ότι πρέπει να γίνουν, έτσι ώστε να προωθηθεί αποτελεσματικά το είδος των υπηρεσιών που παρέχει η Marvex στην ελληνική αγορά:

- Εκτεταμένες επαφές των στελεχών της Marvex με στελέχη του φαρμακευτικού χώρου, προκειμένου να κάνουν γνωστή την παρουσία της Marvex στην Ελλάδα, καθώς και να ενημερώσουν τα στελέχη των φαρμακευτικών για την καινούργια υπηρεσία που η εταιρεία θα προσφέρει.
- Εκτεταμένες επαφές στελεχών της Marvex στο εξωτερικό με αντίστοιχα στελέχη των φαρμακευτικών εταιρειών του εξωτερικού, προκειμένου τα κεντρικά των ελληνικών θυγατρικών να λειτουργήσουν ως μοχλοί πίεσης έτσι ώστε οι ελληνικές θυγατρικές να αρχίσουν να χρησιμοποιούν την υπηρεσία.
- Εκτεταμένη παρουσία της Marvex σε όλα τα φαρμακευτικά συνέδρια που διοργανώνονται στην Ελλάδα, καθώς και στα εξειδικευμένα συνέδρια φαρμακευτικού marketing.
- Διαφήμιση μέσω του εξειδικευμένου τύπου (είτε του

φαρμακευτικού χώρου είτε αυτού που ασχολείται με την απασχόληση, είτε του χώρου του marketing), έτσι ώστε να γίνει γνωστό το όνομα της Marvex σε όλους του ενδιαφερομένους του χώρου.

- Δημοσιεύσεις μέσω του εξειδικευμένου τύπου, που θα περιγράφουν την υπηρεσία και τα οφέλη που μπορούν να προκύψουν από την χρήση της υπηρεσίας από τις φαρμακευτικές επιχειρήσεις.
- Ενημέρωση των στελεχών των φαρμακευτικών επιχειρήσεων για την ευελιξία που προσφέρει η καινούργια υπηρεσία και το πόσο σημαντική είναι αυτή η ευελιξία στην παρούσα οικονομική συγκυρία.
- Ενημέρωση των στελεχών των φαρμακευτικών επιχειρήσεων για τις επιτυχημένες συνεργασίες που έχει η εταιρεία σε διεθνές επίπεδο με μεγάλες φαρμακευτικές επιχειρήσεις.
- Συμμετοχή σε εξειδικευμένες εκδηλώσεις – ημερίδες – συνέδρια του χώρου των επιχειρήσεων διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού.
- Συμμετοχή σε εξειδικευμένες εκδηλώσεις – ημερίδες – συνέδρια του χώρου του marketing.
- Χορηγίες εκδηλώσεων, ίσως σε συνεργασία με φαρμακευτικές ή σε συνεργασία με τα κεντρικά της Marvex και ενημέρωση των δυνητικών πελατών για αυτές τις εκδηλώσεις.
- Σύνταξη ερευνών, είτε για τον χώρο της εργασίας, είτε για τον χώρο του marketing, που σκοπό θα έχουν κατ' αρχάς την συλλογή στοιχείων και σε δεύτερη φάση την ενεργή παρουσία της εταιρείας στην έρευνα πάνω

στον τομείς ενδιαφέροντός της.

- Συμμετοχή της Marvex στον συνδικαλιστικό φορέα των επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης (ΕΝΕΠΑΣΕ).
- Τοποθέτηση των υπηρεσιών όχι ως απλά υπηρεσιών προσωρινής απασχόλησης αλλά σαν υπηρεσίες που σκοπό έχουν την στρατηγική συνεργασία της Marvex με τους πιθανούς πελάτες της, υπηρεσίες που θα προσθέτουν περισσότερη αξία στις πωλήσεις της φαρμακευτικής εταιρείας.
- Επίσης τοποθέτηση της συνεργασίας με την φαρμακευτική όχι στα πλαίσια του πελάτη – προμηθευτή αλλά στο πλαίσιο της συνεργασίας – συνεταιρισμού (business partnering).
- Σε επίπεδο τιμής δεν μπορούν να γίνουν και πολλά πράγματα, καθώς η τιμή σε πολύ μεγάλο βαθμό εξαρτάται από τον πελάτη και τι ακριβώς συνολικό πακέτο αποδοχών είναι διατεθειμένος να δώσει, καθώς και από την νομοθεσία που διέπει την προσωρινή απασχόληση στην Ελλάδα, η οποία ορίζει ότι οι αποδοχές των προσωρινά απασχολούμενων δεν μπορεί να είναι κατώτερες από αυτές των απασχολούμενων με πλήρη απασχόληση στον πελάτη ή από αυτές που ορίζει η Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ή οι Κλαδικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που διέπουν τον κλάδο.
- Η υπηρεσία που θα προσφέρεται, όπως έχουμε ήδη αναφέρει δεν μπορεί να διαφοροποιηθεί σε μεγάλο βαθμό από αυτή που ήδη προσφέρεται από τις υπόλοιπες εταιρείες προσωρινής απασχόλησης. Αυτό που θα διαφοροποιεί την υπηρεσία θα είναι το γεγονός της εξειδίκευσης, ότι δηλαδή

η Marvex θα προσφέρει υπηρεσίες αποκλειστικά σε φαρμακευτικές επιχειρήσεις και όλες οι υπηρεσίες που θα προσφέρει θα είναι κομμένες και ραμμένες στις ανάγκες των φαρμακευτικών επιχειρήσεων, γιατί αυτός είναι ο τομέας στον οποίο ειδικεύεται παγκοσμίως.

- Η Marvex θα τονίζει ότι διαθέτει την γνώση και τεχνογνωσία που την κάνει ικανή να κατανοεί καλύτερα τις ανάγκες των πελατών της, γιατί εκτός του ότι δραστηριοποιείται χρόνια στον χώρο αυτό, έχει αναπτύξει και τα εργαλεία που την κάνουν να μπορεί να ανταπεξέλθει καλύτερα στις ανάγκες τους.

Το οικονομικό κλίμα αυτή τη στιγμή δεν χαρακτηρίζεται καλό, καθώς λόγω της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης, όλο και περισσότερες εταιρείες (στην συγκεκριμένη περίπτωση πάρα πολλές φαρμακευτικές) προχωρούν σε περικοπές προσωπικού και στην υιοθέτηση ευέλικτων μορφών απασχόλησης, κάτι που αποτελεί ευκαιρία για την εξέλιξη της υπό μελέτη εταιρείας.

Σημειώνουμε εδώ κλείνοντας, ότι οι εταιρίες προσωρινής απασχόλησης διέπονται από ένα αυστηρό νομοθετικό πλαίσιο που ορίζει την λειτουργία τους (αναλυτικά το παραθέτουμε στο κεφάλαιο 3).

Κατόπιν των συναντήσεων που είχαμε με τους δυνητικούς πελάτες καθώς και από άλλα στοιχεία που συλλέξαμε από την αγορά, καταλήξαμε στο συμπέρασμα ότι οι πωλήσεις της εταιρείας για το χρονικό διάστημα 2010 – 2014 θα διαμορφωθούν σε 2.750.000, 2.945.250, 3.153.280, 3.374.510 και 3.610.170 για κάθε χρονιά αντίστοιχα. Τα ποσά είναι σε €.

1.3 Πρώτες Ύλες και Άλλα Εφόδια

Ως πρώτες ύλες και άλλα εφόδια για την συγκεκριμένη επιχείρηση θεωρούνται οι υπηρεσίες κοινής ωφέλειας και το κόστος καυσίμων των μεταφορικών μέσων της επιχείρησης. Το συνολικό κόστος αυτών ανέρχεται σε 130.200 € για τον πρώτο χρόνο λειτουργίας. Για τα υπόλοιπα χρόνια, μία αύξηση της τάξης του 5% έχει υπολογιστεί από χρόνο σε χρόνο.

1.4 Μηχανολογικά και Τεχνολογία

Όπως έχουμε τονίσει ήδη η Marvex θα είναι εταιρεία παροχής υπηρεσιών. Ως εκ τούτου οι μηχανολογικές και τεχνολογικές ανάγκες της είναι περιορισμένες και αφορούν μόνο τις αναγκαίες τροποποιήσεις των γραφείων προκειμένου να πληρούν τις προϋποθέσεις και προδιαγραφές που διέπουν τις εταιρείες προσωρινής απασχόλησης. Συνολικό κόστος 97.850 €.

1.5 Οργάνωση της Εταιρείας και Λειτουργικά Έξοδα

Για την λειτουργία της εταιρείας είναι απαραίτητη μία εσωτερική δομή, που σε πολλά σημεία υπαγορεύεται από το νομοθετικό πλαίσιο που διέπει τις εταιρείες προσωρινής απασχόλησης. Το κόστος των λειτουργικών εξόδων που είναι απαραίτητα για την λειτουργία της εταιρείας ανέρχονται σε 741.870 € για τον πρώτο χρόνο λειτουργίας (περιλαμβάνονται και οι αποσβέσεις των εξόδων διαμόρφωσης του κεφαλαίου 5).

1.6 Ανθρώπινοι Πόροι

Η καρδιά της υπό μελέτη εταιρείας είναι οι άνθρωποί της, καθώς αυτοί θα είναι που θα παρέχουν τις υπηρεσίες. Το προσωπικό θα διακρίνεται σε επιτελικό, που σκοπό θα έχει την επίβλεψη των λειτουργιών της εταιρείας και σε εργατικό δυναμικό, που θα αποτελείται από τους προσωρινά απασχολούμενους. Το κόστος για τον πρώτο χρόνο λειτουργίας ανέρχεται σε 1.476.850 €.

1.7 Τοποθεσία – Χώρος Εγκατάστασης – Περιβάλλον

Λόγω του ότι η εταιρεία είναι παροχής υπηρεσιών δεν υπάρχουν ιδιαίτεροι περιβαλλοντικοί περιορισμοί που πρέπει να ληφθούν υπόψη. Το μόνο που μας ενδιαφέρει είναι η εταιρεία να στεγάζεται σε γραφεία που της καλύπτουν τους νομοθετικούς περιορισμούς που διέπουν τις εταιρείες προσωρινής απασχόλησης και να είναι σε μία περιοχή που θα είναι κοντά στους δυνητικούς πελάτες της.

Ως τοποθεσία επιλέχθηκε με το σκεπτικό της εγγύτητας των πελατών η ευρύτερη περιοχή των βορείων προαστίων και το κόστος ενοικίου για τον πρώτο χρόνο ανέρχεται σε 46.728 €.

1.8 Προγραμματισμός Εκτέλεσης του Έργου

Λόγω των ειδικών αδειών που απαιτούνται για μία λειτουργία προσωρινής απασχόλησης, είναι αναγκαίο η εταιρεία να λειτουργεί ήδη για 6 περίπου μήνες έως ότου τελικά εγκριθεί η χορήγηση άδειας λειτουργίας εταιρείας προσωρινής απασχόλησης. Συνολική διάρκεια τελικά της προ-λειτουργικής περιόδου θα είναι 9 – 10 μήνες με το κόστος αυτής να ανέρχεται

σε 147.389 €.

1.9 Χρηματοοικονομική Ανάλυση και Αξιολόγηση της Επένδυσης

Σύμφωνα με τα προϋπολογιστικά στοιχεία που παρατέθηκαν σε κάθε μέρος της μελέτης, προκύπτει ότι η επένδυση κρίνεται συμφέρουσα.

Συγκεκριμένα, όλες οι μέθοδοι χρηματοοικονομικής αξιολόγησης της επένδυσης (μέθοδος επανείσπραξης αρχικού κεφαλαίου επένδυσης, καθαρή παρούσα αξία, εσωτερικός συντελεστής απόδοσης) καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι η επένδυση τελικά δημιουργεί αξία. Αναλυτικά οι υπολογισμοί στο σχετικό κεφάλαιο.

1.10 Συμπεράσματα

Κρίνοντας μόνο από την χρηματοοικονομική αξιολόγηση, όπως ήδη είπαμε η υπό μελέτη επένδυση κρίνεται συμφέρουσα και θα έπρεπε να υλοποιηθεί. Προσοχή όμως χρειάζεται λόγω της μη ύπαρξης αρκετών στοιχείων για την συγκεκριμένη αγορά, κάτι που θα μπορούσε να οδηγήσει σε προβλήματα που δεν έχουν εντοπιστεί με την παρούσα μελέτη σκοπιμότητας. Καλό θα ήταν σε περίπτωση που παρθεί απόφαση να πραγματοποιηθεί η υπό μελέτη επένδυση να διερευνηθεί το συγκεκριμένο κομμάτι αγοράς πιο ενδελεχώς.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο ΒΑΣΙΚΗ ΙΔΕΑ ΚΑΙ ΙΣΤΟΡΙΚΟ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ

2.1 Περιγραφή της Ιδέας του Επενδυτικού Σχεδίου

Σκοπός της παρούσας μελέτης σκοπιμότητας είναι η εξέταση της βιωσιμότητας του εγχειρήματος ίδρυσης εταιρείας προσωρινής απασχόλησης με την επωνυμία “Marvex A.E”, που θα ειδικεύεται στην στελέχωση των ομάδων πωλήσεων και των ομάδων επιτηρητών κλινικών ερευνών των φαρμακευτικών εταιρειών. Το σκεπτικό είναι η υπό μελέτη εταιρεία να εξειδικεύεται στην στελέχωση, ομάδων πωλήσεων και ιατρικών τμημάτων των φαρμακευτικών εταιρειών (δηλαδή στην στελέχωση των ομάδων ιατρικών επισκεπτών και επιτηρητών κλινικών μελετών της φαρμακευτικής εταιρείας), προσλαμβάνοντας για λογαριασμό της φαρμακευτικής τους ιατρικούς επισκέπτες ή τους επιτηρητές κλινικών ερευνών, τους οποίους μετά θα διαθέτει προς κάλυψη των αναγκών των φαρμακευτικών εταιρειών για ένα χρονικό διάστημα έως 18 μηνών. Άμεσος δηλαδή εργοδότης θα είναι η εταιρεία προσωρινής απασχόλησης και έμμεσος η φαρμακευτική εταιρεία.

Βέβαια, η υπό μελέτη εταιρεία θα έχει την δυνατότητα να καλύπτει και άλλες θέσεις προσωρινής απασχόλησης της φαρμακευτικής αγοράς πέραν των επισκεπτών, η κύρια όμως υπηρεσία που θα παρέχει θα είναι η στελέχωση των ομάδων πωλήσεων.

2.2 Στόχοι Του Επενδυτικού Σχεδίου

Κύριος στόχος της υπό μελέτης εταιρείας είναι να κατακτήσει ένα

σημαντικό μερίδιο μιας νέας αγοράς που σκοπεύει να δημιουργήσει, αυτό της προσωρινής απασχόλησης ομάδων πωλήσεων φαρμακευτικών εταιρειών και ομάδων επιτηρητών κλινικών ερευνών. Μέσα από προσεκτική διερεύνηση της αγοράς προσωρινής απασχόλησης, καθώς και της αγοράς των ιατρικών επισκεπτών και επιτηρητών κλινικών ερευνών, διαφαίνεται ότι όλο και περισσότερες φαρμακευτικές εταιρείες θα είναι πρόθυμες να αναθέσουν σε εξειδικευμένες εταιρείες προσωρινής απασχόλησης την διενέργεια των ιατρικών επισκέψεων σε γιατρούς, πάντα υπό ορισμένες προϋποθέσεις τις οποίες θα εξετάσουμε αργότερα.

Η βασική στρατηγική του σχεδίου περιγράφεται κατωτέρω:

1. Η γεωγραφική περιοχή κάλυψης της εταιρείας θα καθορίζεται σε μεγάλο βαθμό (ή ακόμα θα μπορούσαμε να πούμε και σε απόλυτο βαθμό), από τις ανάγκες της φαρμακευτικής επιχείρησης, καθώς αυτή θα καθορίζει την περιοχή που θα επιθυμεί να καλύψει. Η εταιρεία προσωρινής απασχόλησης (θα την αποκαλούμε ΕΠΑ για συντομία) θα προσπαθήσει να αποσπάσει όσο το δυνατόν περισσότερους ιατρικούς επισκέπτες από τις φαρμακευτικές, προκειμένου να μεγαλώσει το μερίδιο αγοράς της.
2. Το κόστος παροχής της υπηρεσίας θα καθορίζεται σε ένα μεγάλο βαθμό από τις ανάγκες του πελάτη, καθώς αυτός θα καθορίζει τις αμοιβές, καθώς και τις λοιπές παροχές των υπαλλήλων. Το μικτό κέρδος της εταιρείας θα καθορίζεται ως ένα ποσοστό επάνω στο σύνολο του κόστους απασχόλησης του προσωπικού.
3. Η συγκεκριμένη εταιρεία σκοπεύει να διαφοροποιηθεί από τις υπόλοιπες ανταγωνιστικές της (από τις υπόλοιπες δηλαδή ΕΠΑ που ήδη λειτουργούν στην

Ελλάδα) ως προς την εξειδίκευσή της. Ο κύριος σκοπός της υπό μελέτη εταιρείας θα είναι η παροχή υπηρεσιών σε φαρμακευτικές εταιρείες, σε εταιρείες που εμπορεύονται φαρμακευτικό υλικό, σε εταιρείες που ασχολούνται στον χώρο των παραφαρμακευτικών σκευασμάτων (δηλαδή συμπληρώματα διατροφής, καλλυντικά, κ.λ.π.). Θα παρέχει δηλαδή εξειδικευμένες υπηρεσίες εξεύρεσης και προσωρινής απασχόλησης προσωπικού σε εταιρείες του φαρμακευτικού κλάδου. Η θέση της επίσης στην αγορά θα είναι της εταιρείας ηγέτη (market leader), μιας και σκοπεύει να είναι η πρώτη που θα δημιουργήσει και θα εκμεταλλευτεί την συγκεκριμένη αγορά.

Το επενδυτικό σχέδιο υπό μελέτη θα είναι εντάσεως εργασίας, μιας και οι βασικοί πόροι που θα χρησιμοποιεί θα είναι οι εργαζόμενοι. Θα απευθύνεται αποκλειστικά σε επιχειρήσεις και συγκεκριμένα σε φαρμακευτικές εταιρείες που θα επιθυμούν να προχωρήσουν σε λύσεις προσωρινής απασχόλησης του προσωπικού τους. Έδρα της υπό μελέτη εταιρείας θα είναι η Αθήνα, καθώς στην ευρύτερη περιοχή της Αθήνας, και γενικότερα της Αττικής, έχουν και την έδρα τους όλες οι μεγάλες φαρμακευτικές επιχειρήσεις που θα αποτελούν εν δυνάμει πελάτες.

2.3 Υποστηρικτές του Σχεδίου και Ιδρυτές

Κύριος υποστηρικτής και ιδρυτής του επενδυτικού σχεδίου είναι η μητρική εταιρεία “Marvex Overseas Holdings Ltd”, της οποίας θυγατρική θα είναι η υπό μελέτη ελληνική ανώνυμη εταιρεία. Έδρα της αλλοδαπής εταιρείας είναι η Αγγλία, και συγκεκριμένα η πόλη Manchester, λίγο έξω από το Λονδίνο.

2.4 Ιστορικό του Επενδυτικού Σχεδίου

Η αλλοδαπή μητρική εταιρεία δραστηριοποιείται στον χώρο της προσωρινής απασχόλησης στην Αγγλία και στο εξωτερικό για πάνω από 20 χρόνια. Λόγω της συνεργασίας της με όλες τις μεγάλες φαρμακευτικές επιχειρήσεις παγκοσμίως, θέλει να ανοίξει και γραφείο στην Ελλάδα, προκειμένου να μπορεί να εξυπηρετήσει την ζήτηση που θα δημιουργηθεί τοπικά.

2.5 Μελέτες Σκοπιμότητας

Δεν έχουν εκπονηθεί ακόμα μελέτες σκοπιμότητας σχετικά με την υπό συζήτηση επιχείρηση. Αυτή είναι η πρώτη που εκπονείται και υπεύθυνος για την σύνταξη της είναι ο γράφων. Η σύνταξη της μελέτης έχει ζητηθεί από τα κεντρικά, προκειμένου να εξεταστεί η βιωσιμότητα του εγχειρήματος. Το κόστος καλύπτεται εσωτερικά, μιας και η μελέτη συντάσσεται από υπάλληλο της επιχείρησης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΚΑΙ ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ

3.1 Ορισμός της Αγοράς

Η αγορά που η υπό μελέτη εταιρεία απευθύνεται, είναι αυτή της προσωρινής απασχόλησης προσωπικού. Με άλλα λόγια η εταιρεία θα δραστηριοποιηθεί στην εξεύρεση και προσωρινή διάθεση προσωπικού σε άλλες εταιρείες (τους έμμεσους εργοδότες) οι οποίες θα επιθυμούν να μισθώσουν προσωπικό για μία χρονική περίοδο και για συγκεκριμένους λόγους που τις κάνουν να προχωρήσουν σε αυτή την επιλογή.

Πέραν των ανωτέρω, η εταιρεία θα εξειδικεύεται στην εύρεση και στελέχωση κυρίως ομάδων πωλήσεων φαρμακευτικών εταιρειών (ιατρικοί επισκέπτες) για χρονικό διάστημα έως 18 μηνών (το περιθώριο που δίνει ο νόμος για την προσωρινή απασχόληση). Επίσης θα εξειδικεύεται στην εύρεση και στελέχωση των ιατρικών τμημάτων των φαρμακευτικών εταιρειών (των τμημάτων που παρακολουθούν τις κλινικές μελέτες της φαρμακευτικής εταιρείας), δηλαδή θα βρίσκει τους επιτηρητές της κλινικής μελέτης.

Η εν λόγω αγορά αφορά στο σύνολο της ελληνικής επικράτειας, καθώς οι φαρμακευτικές εταιρείες έχουν ομάδες πωλήσεων σε όλη την Ελλάδα. Παρόλα αυτά όμως, ο κύριος όγκος των ιατρικών επισκεπτών είναι εγκατεστημένος στην Αθήνα. Από την Αθήνα εξάλλου εξυπηρετούνται και κάποιες περιοχές της Ελλάδας (π.χ. κάποια νησιά του Αιγαίου) που δεν δικαιολογούν την μόνιμη παρουσία ομάδας πωλήσεων ή μεμονωμένου πωλητή εγκατεστημένου εκεί.

Κλείνοντας αυτό το υποκεφάλαιο, θέλουμε να τονίσουμε ότι τελικά η αγορά στόχος της υπό μελέτη εταιρείας θα είναι η αγορά προσωρινής απασχόλησης ιατρικών επισκεπτών που θα στελεχώνουν ομάδες πωλήσεων φαρμακευτικών εταιρειών. Μιλάμε δηλαδή για ένα υποσύνολο του συνόλου της αγοράς προσωρινής απασχόλησης εργαζομένων.

3.2 Δομή της Αγοράς

3.2.1 Διαφοροποίηση Προϊόντος

Η υπηρεσία που η εταιρεία θα παρέχει είναι αυτή της προσωρινής απασχόλησης προσωπικού και πιο συγκεκριμένα της προσωρινής απασχόλησης ιατρικών επισκεπτών και επιτηρητών κλινικών μελετών. Κατά την γνώμη μας πρόκειται για μία niche αγορά, στοχευμένη και συγκεκριμένη, που απευθύνεται σε συγκεκριμένες εταιρείες (φαρμακευτικές και παραφαρμακευτικές) και σε εργαζομένους συγκεκριμένου προφίλ. Η υπηρεσία της προσωρινής απασχόλησης είναι αρκετά διαδεδομένη στην Ελλάδα (όχι τόσο βέβαια όσο στην υπόλοιπη Ευρώπη), άρα δεν μπορούμε να μιλήσουμε ότι η συγκεκριμένη υπηρεσία (γενικά ως υπηρεσία) είναι κάτι το καινοτόμο ή μία υπηρεσία διαφοροποιημένη. Στην συγκεκριμένη όμως περίπτωση, αυτό που διαφοροποιεί την υπηρεσία είναι ότι θα απευθύνεται σε ένα συγκεκριμένο εύρος επιχειρήσεων και όχι στο σύνολο των επιχειρήσεων της ελληνικής αγοράς.

3.2.2 Εμπόδια Εισόδου Νέων Επιχειρήσεων στην Αγορά Προσωρινής Απασχόλησης

3.2.2.1 **Νομοθετικό Πλαίσιο**

Το κυριότερο εμπόδιο εισόδου στην συγκεκριμένη αγορά, αποτελεί το νομοθετικό πλαίσιο που καλύπτει την προσωρινή απασχόληση στην Ελλάδα.

Η προσωρινή απασχόληση θεσμοθετήθηκε στην χώρα μας με το άρθρο 20 του νόμου 2956/2001 (ΦΕΚ 258/6-11-2001), που έθεσε τις βάσεις της προσωρινής απασχόλησης για την Ελλάδα.

Σύμφωνα με τον νόμο (άρθρο 20 παράγραφος 1) Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης (για συντομία ΕΠΑ) είναι οι εταιρείες οι οποίες έχουν ως αντικείμενο δραστηριότητας την παροχή εργασίας από μισθωτούς τους σε άλλον εργοδότη (έμμεσο εργοδότη) με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης.

Ως προσωρινή απασχόληση νοείται η εργασία, η οποία παρέχεται σε άλλον εργοδότη (έμμεσος εργοδότης) για περιορισμένο χρονικό διάστημα από μισθωτό, ο οποίος συνδέεται με τον εργοδότη του (άμεσος εργοδότης) με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου και επιτρέπεται σύμφωνα με τους όρους και τις διατάξεις του εν λόγω νόμου. Η εν λόγω προσωρινή απασχόληση δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη των 18 μηνών στον ίδιο έμμεσο εργοδότη (διαδοχικές συμβάσεις έως 16 μηνών και 2 μήνες χρόνος αναμονής για να αποφασίσει η εταιρεία-έμμεσος εργοδότης αν θα προσλάβει μόνιμα τον προσωρινά απασχολούμενο) (άρθρο 22 παράγραφος 4 του προαναφερθέντος νόμου). Στο ίδιο άρθρο αναφέρεται ότι σε περίπτωση

συνέχισης της απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη μετά τη λήξη της διάρκειάς της και η τυχόν ανανέωσή της για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο από 2 μήνες (οι δύο μήνες χρόνος αναμονής που αναφέρουμε ανωτέρω), η σύμβαση εργασίας του μισθωτού με την εταιρεία προσωρινής απασχόλησης θεωρείται ότι μετατρέπεται αυτοδίκαια σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μεταξύ του μισθωτού και του έμμεσου εργοδότη.

Σύμφωνα με το άρθρο 21 του νόμου 2956/2001, η ΕΠΑ πρέπει να έχει την μορφή Ανώνυμης Εταιρείας, με μετοχικό κεφάλαιο τουλάχιστον 176.083,00 €. Για την ίδρυση μιας ΕΠΑ απαιτείται ειδική άδεια που παρέχεται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, έπειτα από γνώμη της Επιτροπής Ελέγχου Προσωρινής Απασχόλησης, η οποία συγκροτείται κατά τα οριζόμενα στην διάταξη 6 του Π.Δ. 160/1999 (ΦΕΚ 157 Α') όπως αυτό ισχύει.

Για την παροχή εργασίας με τη μορφή της προσωρινής απασχόλησης, απαιτείται προηγούμενη έγγραφη σύμβαση εργασίας ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Η σύμβαση συνάπτεται μεταξύ της ΕΠΑ (άμεσος εργοδότης) και του μισθωτού και σε αυτή πρέπει απαραίτητως να αναφέρονται οι όροι εργασίας και η διάρκειά της, οι όροι παροχής της εργασίας στον ή στους έμμεσους εργοδότες, οι όροι αμοιβής και ασφάλισης του μισθωτού, καθώς και κάθε άλλο στοιχείο το οποίο πρέπει να γνωρίζει ο μισθωτός αναφορικά με την παροχή της εργασίας του. Επίσης, με την ίδια σύμβαση προσδιορίζεται επίσης το ύψος των αποδοχών του μισθωτού, οι οποίες δεν μπορεί να είναι κατώτερες από τις προσδιοριζόμενες από τις κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές ή επιχειρησιακές συμβάσεις, που ισχύουν για το προσωπικό του έμμεσου εργοδότη, ούτε μπορούν να είναι κατώτερες από αυτές που ορίζονται από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

Πέραν του συγκεκριμένου νόμου, υπάρχουν και μία σειρά υπουργικών αποφάσεων που καθορίζουν τον τρόπο λειτουργίας μίας ΕΠΑ, καθώς και τους όρους εργασίας των προσωρινά απασχολούμενων.

Με την υπουργική απόφαση με αριθμό πρωτοκόλλου 30342/6 – 3 – 2002, ρυθμίζονται οι προϋποθέσεις και οι όροι που πρέπει να πληρούνται προκειμένου να δοθεί άδεια λειτουργίας ΕΠΑ. Αναλυτικά, πρέπει να πληρούνται τα εξής:

1. Η ΕΠΑ δεν επιτρέπεται να ασκεί οποιαδήποτε άλλη δραστηριότητα, εκτός από αυτή της παρ. 1 της παρούσης (δηλαδή υπηρεσίες προσωρινής απασχόλησης). Κατ' εξαίρεση η Εταιρεία αυτή επιτρέπεται να ασκεί και τις ακόλουθες δραστηριότητες: α) Μεσολάβηση για εξεύρεση θέσεων εργασίας. Για την άσκηση της δραστηριότητας αυτής απαιτείται ειδική άδεια, η οποία χορηγείται σύμφωνα με τους όρους, τις προϋποθέσεις και τη διαδικασία που καθορίζονται με το Π.Δ. 160/99 (ΦΕΚ159 Α) όπως εκάστοτε ισχύει. β) Αξιολόγηση ή και κατάρτιση ανθρώπινου δυναμικού, εφόσον η Εταιρεία αυτή πληροί τους όρους και τις προϋποθέσεις που ορίζονται από τις κείμενες διατάξεις για την επαγγελματική κατάρτιση από εργοδότες και επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις.

2. Το καταστατικό της ΕΠΑ δεν επιτρέπεται να περιέχει σκοπούς οι οποίοι αντίκεινται στις διατάξεις του Ν. 2956/2001 και των κατ' εξουσιοδότησή του διατάξεων.

3. Τα πρόσωπα, στα οποία κατά το νόμο και το καταστατικό της ΕΠΑ έχει ανατεθεί η αρμοδιότητα για τη διοίκηση, τη διαχείριση της περιουσίας αυτής και για την εκπροσώπησή της, θα πρέπει να είναι Έλληνες υπήκοοι, ή υπήκοοι

Κρατών Μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ή υπήκοοι κρατών μελών του Ενιαίου Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου, ή ομογενείς που νόμιμα διαμένουν στην Ελλάδα. Απαγορεύεται να διοριστούν ως μέλη του Δ.Σ της ΕΠΑ ή να γίνουν διαχειριστές ή εκπρόσωποι αυτής α) όσοι έχουν καταδικαστεί τελεσίδικα σε ποινή στερητική της ελευθερίας τουλάχιστον ενός έτους ή ανεξαρτήτως ποινής για εκβίαση, απάτη, χρεοκοπία, τοκογλυφία, κλοπή, υπεξαίρεση, ληστεία, συκοφαντική δυσφήμιση, απειλή, απατηλή διέγερση σε μετανάστευση, επικίνδυνη και βαριά σωματική βλάβη, εγκλήματα κατά της ζωής, κατά της γενετήσιας ελευθερίας και οικονομικής εκμετάλλευσης της γενετήσιας ζωής, περί τα υπομνήματα, σχετικά με το νόμισμα, εγκλήματα που αφορούν τα όπλα, τις αρχαιότητες, την προώθηση λαθρομεταναστών στο εσωτερικό της χώρας ή τη διευκόλυνση της μεταφοράς ή προώθησή τους ή της εξασφάλισης καταλύματος σε αυτούς για απόκρυψη ή για παραβάσεις της νομοθεσίας για την εγκατάσταση και κίνηση αλλοδαπών στην Ελλάδα, εμπόριο δούλων, παράβασης των διατάξεων για ναρκωτικά, λαθρεμπορίου, του νόμου περί μεσαζόντων, εγκλήματα με χρήση μέσων υψηλής τεχνολογίας, εγκλήματα αντίστασης, αρπαγής ανηλίκων, παράνομη κατακράτηση, παράνομη βία. β) όσοι έχουν παραπεμφθεί με τελεσίδικο βούλευμα για κακούργημα ή για πλημμέλημα της προαναφερόμενης παραγράφου έστω και αν το αδίκημα έχει παραγραφεί.

4. Η κατά το προηγούμενο εδάφιο μεταγενέστερη του χρόνου ορισμού τους καταδίκη επιφέρει την έκπτωση των προσώπων αυτών από τις ανωτέρω ιδιότητες του μέλους του Δ.Σ., διαχειριστή ή εκπροσώπου της ΕΠΑ. Στην περίπτωση αυτή η ΕΠΑ υποχρεούται να αντικαταστήσει το μέλος του Δ.Σ., διαχειριστή ή εκπροσώπου της ΕΠΑ με άλλο και να γνωστοποιήσει στην Δ/ση

Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας τον αντικαταστάτη του εντός προθεσμίας 6 μηνών (πρακτικό Δ.Σ).

5. Η ΕΠΑ διέπεται από τις διατάξεις του Ν. 2956/01 και του Κ.Ν.2190/20 «Περί Ανωνύμων Εταιρειών».

6. Κάθε ΕΠΑ προκειμένου να λάβει την ειδική άδεια πρέπει να διαθέτει το κατάλληλο στελεχιακό δυναμικό και την αναγκαία υλικοτεχνική υποδομή, ως ακολούθως:

6.1 Προσωπικό

6.1.1 Δύο (2) τουλάχιστον εργαζόμενους εκ των οποίων ο ένας να είναι κάτοχος πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ημεδαπής ή με αναγνωρισμένο ισότιμο τίτλο αλλοδαπής της κοινωνιολογίας, ψυχολογίας, κοινωνικού λειτουργού, οικονομικών σπουδών, νομικών σπουδών ή πολιτικής επιστήμης ή να είναι κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου σε θέματα επαγγελματικού προσανατολισμού ή αγοράς εργασίας ή διαχείρισης ανθρώπινων πόρων και ο δεύτερος να είναι κάτοχος πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ημεδαπής ή με αναγνωρισμένο ισότιμο τίτλο αλλοδαπής των προαναφερομένων σχολών ή να είναι κάτοχος πτυχίου οιοδήποτε σχολής τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ημεδαπής ή με αναγνωρισμένο ισότιμο τίτλο αλλοδαπής εφόσον διαθέτει πενταετή επαγγελματική εμπειρία σε θέματα επαγγελματικού προσανατολισμού ή αγοράς εργασίας ή διαχείρισης ανθρώπινων πόρων.

6.1.2 Έναν (1) τουλάχιστον κάτοχο πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης πληροφορικής της ημεδαπής ή της αλλοδαπής με αναγνωρισμένο ισότιμο τίτλο.

6.1.3 Ένα (1) λογιστή με άδεια ασκήσεως επαγγέλματος.

6.1.4 Έναν (1) υπάλληλο γραμματειακής υποστήριξης.

6.1.5 Σε περίπτωση που κάποιος από τους υπαλλήλους των περιπτώσεων 6.1.1 ή 6.1.4 είναι κάτοχος πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης πληροφορικής ή μεταπτυχιακού τίτλου στον τομέα της πληροφορικής της ημεδαπής ή της αλλοδαπής με αναγνωρισμένο ισότιμο τίτλο, η ΕΠΑ δεν υποχρεούται στην πρόσληψη του υπαλλήλου της περίπτωσης 6.1.2. Τα πρόσωπα των ανωτέρω περιπτώσεων 6.1.1 και 6.1.4 πρέπει να απασχολούνται στην ΕΠΑ με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, ενώ στις περιπτώσεις 6.1.2 και 6.1.3 μπορεί να απασχολούνται ή με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ή με σύμβαση έργου ή παροχής υπηρεσιών.

6.1.6 Στα υποκαταστήματα της ΕΠΑ πρέπει να απασχολείται τουλάχιστον ένας υπάλληλος με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας.

6.2 Κτιριακή υποδομή

6.2.1 Ο χώρος άσκησης της συγκεκριμένης δραστηριότητας πρέπει να είναι πλήρως διακεκριμένος και να ικανοποιεί τις ελάχιστες απαιτήσεις που καθορίζονται στο Π.Δ. 16/96 «Ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας στους χώρους εργασίας» (ΦΕΚ 10 Α), με την επιφύλαξη τυχόν άλλων ειδικότερων διατάξεων που ισχύουν κάθε φορά.

6.2.2 Ο προαναφερόμενος χώρος πρέπει να έχει συνολική επιφάνεια συμπεριλαμβανομένων των βοηθητικών χώρων τουλάχιστον 150 τ.μ.

6.2.3 Σε κάθε υποκατάστημα της Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης η επιφάνεια πρέπει να ανέρχεται τουλάχιστον σε 80 τ.μ.

6.2.4 Στην περίπτωση που η Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης ασκεί επιπροσθέτως την δραστηριότητα της κατάρτισης ανθρώπινου δυναμικού, απαιτείται να διαθέτει χώρο τέτοιας επιφάνειας ώστε να πληροί τα οριζόμενα από τις κείμενες διατάξεις, για την άσκηση της δεύτερης δραστηριότητας.

6.2.5 Τεχνικός εξοπλισμός: Η Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης αξιοποιώντας τις εκάστοτε δυνατότητες της σύγχρονης τεχνολογίας και πληροφορικής θα πρέπει να διαθέτει ένα ολοκληρωμένο σύστημα μηχανοργάνωσης τέτοιο ώστε να είναι ικανό να ανταποκρίνεται πλήρως στην παροχή στατιστικών ή άλλων στοιχείων που θα αφορούν τη διάρκεια και το είδος όλων των συμβάσεων που έχουν υπογράψει για προσωρινή απασχόληση. Επίσης θα πρέπει να διαθέτει ηλεκτρονική διεύθυνση και e-mail. Τον ως άνω εξοπλισμό θα πρέπει να διαθέτουν και τα υποκαταστήματα της Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης.

Με την υπουργική απόφαση με αριθμό πρωτοκόλλου 30343/6 – 3 – 2002, καθορίζονται το ύψος οι όροι και οι προϋποθέσεις και η διαδικασία κατάπτωσης των τραπεζικών εγγυητικών επιστολών που καταθέτουν οι ΕΠΑ.

Ειδικότερα, αναφέρεται ότι κάθε ΕΠΑ, προκειμένου να λάβει από τον Υπουργό Εργασίας την κατά το άρθρο 21 του Ν. 2956/2001 ειδική άδεια, υποχρεούται να καταθέσει δύο εγγυητικές επιστολές τραπεζής, για τους κάτωθι λόγους:

1. Η πρώτη από τις δύο εγγυητικές επιστολές δίνεται ως εγγύηση για την διασφάλιση των αποδοχών των προσωρινά απασχολούμενων μισθωτών της ΕΠΑ και πρέπει να έχει απεριόριστη ισχύ. Το ύψος αυτής της εγγυητικής επιστολής πρέπει να ανέρχεται στο ποσό των 146.700 ευρώ και δεν μπορεί να είναι μικρότερο απ' αυτό. Η εγγυητική επιστολή κατατίθεται στη Διεύθυνση

Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

2. Η δεύτερη από τις κατά το άρθρο 1 εγγυητικές επιστολές, δίδεται ως εγγύηση για τη διασφάλιση των πάσης φύσεως ασφαλιστικών εισφορών των προσωρινά απασχολουμένων μισθωτών της Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης και πρέπει να έχει απεριόριστη ισχύ. Το ύψος αυτής της εγγυητικής επιστολής πρέπει να ανέρχεται στο ποσό των 58.700 ευρώ και δεν μπορεί να είναι μικρότερο απ' αυτό. Η εγγυητική επιστολή κατατίθεται στην Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών του ΙΚΑ, η οποία υποχρεούται να ενημερώσει την αρμόδια Διεύθυνση Ασφάλισης και Εσόδων.

3. Οι εγγυητικές αυτές επιστολές που περιγράφουμε ανωτέρω, καταπίπτουν υπέρ των μισθωτών (η πρώτη) και υπέρ του ΙΚΑ (η δεύτερη), αν η εταιρεία καθυστερεί να καταβάλει στον μισθωτό αποδοχές που αντιστοιχούν συνολικά σε ποσό τριών μηνών ή αποδοχές που αντιστοιχούν σε σύμβαση μικρότερης διάρκειας και αν η εταιρεία καθυστερεί την καταβολή στο ΙΚΑ ασφαλιστικών εισφορών τριών μηνών οι οποίες αφορούν στους προσωρινά απασχολούμενους μισθωτούς από την ΕΠΑ, αντίστοιχα.

Το Π.Δ. 160/3 – 8 – 1999 (ΦΕΚ Α'), περιγράφει στο άρθρο 6 την σύσταση της ειδικής Τριμελούς Επιτροπής Ελέγχου Προσωρινής Απασχόλησης, που είναι υπεύθυνη για τον έλεγχο του φακέλου και την εισήγηση στον Υπουργό Εργασίας για το αν μπορεί να χορηγηθεί άδεια λειτουργίας ΕΠΑ ή όχι σε μία εταιρεία.

Προκειμένου λοιπόν μία εταιρεία να πάρει άδεια λειτουργίας ΕΠΑ από το Υπουργείο Εργασίας, πρέπει να υποβάλλει φάκελο στην Διεύθυνση Απασχόλησης του Υπουργείου με τα ακόλουθα δικαιολογητικά:

1. Ως προς την Εταιρεία

1.1 Αίτηση πλήρως συμπληρωμένη και υπογεγραμμένη από το νόμιμο εκπρόσωπο.

1.2 Αντίγραφο του συμβολαίου σύστασης (Καταστατικό) της Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης μαζί με τυχόν διορθωτική πράξη και το αντίστοιχο ΦΕΚ, και αντίγραφα των τροποποιητικών συμβολαίων (ή αποφάσεων Γ.Σ για τροποποιήσεις του καταστατικού) με τα ΦΕΚ αυτών.

1.3 Ανακοίνωση καταχώρησης στο Μητρώο Ανωνύμων Εταιρειών

1.4 Το ΦΕΚ με τη συγκρότηση του Διοικητικού Συμβουλίου σε σώμα και την εκπροσώπηση της Εταιρείας.

1.5 Το ΦΕΚ με την πιστοποίηση καταβολής του μετοχικού κεφαλαίου.

1.6 Βεβαίωση της αρμόδιας Οικονομικής Εφορίας για έναρξη επιτηδεύματος

1.7 Πιστοποιητικό φορολογικής ενημερότητας

1.8 Πιστοποιητικό ασφαλιστικής ενημερότητας

1.9 Τις κατά το άρθρο 23 του ν.2659/2001 και της κατ' εξουσιοδότηση αυτού εκδοθείσας Υπουργικής Απόφασης προβλεπόμενες εγγυητικές επιστολές.

2. Ως προς τα πρόσωπα της παραγράφου 5 του άρθρου 1 της παρούσης υποβάλλονται:

2.1 πρόσφατο απόσπασμα ποινικού Μητρώου

2.2 Επικυρωμένα αντίγραφα Δελτίου Αστυνομικής Ταυτότητας ή Διαβατηρίου, ειδικά δε για τους ομογενείς του ειδικού δελτίου ταυτότητας

ομογενοούς.

3. Ως προς την κτιριακή υποδομή:

3.1 Τίτλοι ιδιοκτησίας ή μισθωτήρια συμβόλαια

3.2 Γενική κάτοψη των χώρων εργασίας κύριων και βοηθητικών όπου σημειώνονται όλες οι σχετικές διαστάσεις, οι οδοί διαφυγής και έξοδοι κινδύνου, οι θέσεις του προβλεπόμενου εξοπλισμού (μηχανήματα, γραφεία, βιβλιοθήκες, καθίσματα, κ.λ.π)

3.3 Πιστοποιητικό πυρασφάλειας (βάσει του Π.Δ. 71/17 – 02 – 1988,).

3.4 Πιστοποιητικό που εκδίδεται από διπλωματούχο (Πτυχιούχο) Πολιτικό Μηχανικό με άδεια ασκήσεως επαγγέλματος και πιστοποιεί ότι πληρούνται κατά περίπτωση: Οι απαιτήσεις της παρ. 2 του παραρτήματος I και II του Π.Δ. 16/96 και οι απαιτήσεις της παρ. 22 του Παραρτήματος I ή 6 της παρ. 21 του παραρτήματος II του Π.Δ. 16/96.

3.5 Όλες οι απαραίτητες πληροφορίες όσον αφορά τη χρήση των χώρων, τον διαθέσιμο εξοπλισμό, το μέγιστο αριθμό ατόμων που μπορεί να βρίσκονται (ταυτόχρονα) στους χώρους εργασίας.

3.6 Δήλωση ότι έχει προβεί στη προβλεπόμενη από το Π.Δ.105/95 σήμανση ασφάλειας ή και υγείας στην εργασία.

4. Ως προς το προσωπικό της παραγράφου 1 του άρθρου 2:

4.1 Επικυρωμένα αντίγραφα πτυχίων ημεδαπής ή αλλοδαπής. Οι τίτλοι σπουδών της αλλοδαπής θα πρέπει να συνοδεύονται με βεβαιώσεις ισοτιμίας.

4.2 Επίσημα αντίγραφα ή βεβαιώσεις που να αποδεικνύουν την επαγγελματική εμπειρία.

4.3 Αναγγελία πρόσληψης στον ΟΑΕΔ για τους απασχολούμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας.

4.4 Οι μεταξύ εργοδοτών και απασχολουμένων συναφθείσες συμφωνίες.

Χαρακτηριστικά αναφέρουμε ότι η αγορά προσωρινής απασχόλησης στην Ελλάδα είναι από τις πιο αυστηρώς ρυθμιζόμενες στον κόσμο, σύμφωνα με έρευνα του Οργανισμού για την Οικονομική Συνεργασία και Ανάπτυξη (G. Nicoletti & S. Scarpetta, “Product Market Reforms and Employment in OECD Countries”, Economic Department Working Papers No. 472, OECD, 2005). Σύμφωνα με την ίδια έρευνα, κατά την διάρκεια των ετών που η έρευνα καλύπτει, το η νομοθεσία που καλύπτει και την μόνιμη και την προσωρινή απασχόληση άλλαξε από καθόλου έως πολύ λίγο.

Δεν υπάρχουν ιδιαίτερα εμπόδια εξόδου από την αγορά, μόνο τα συνηθισμένα όταν μία εταιρεία διακόπτει τις δραστηριότητές της (τα εμπόδια έχουν να κάνουν με το τοπικό ρυθμιστικό περιβάλλον, δηλαδή φορολογικές αρχές κτλ., τα οποία είναι κοινά για όλους).

3.3 Ανάλυση Αγοράς

3.3.1 Στοιχεία Αναλύσεως της Αγοράς

3.3.1.1 Πελάτες και Πιθανοί Πελάτες

Όπως προαναφέραμε, πιθανοί πελάτες της υπό μελέτη εταιρείας θα είναι όλες οι φαρμακευτικές και πάρα – φαρμακευτικές επιχειρήσεις της Ελλάδας,

που θα θέλουν να αποκτήσουν μία ευελιξία στο εργατικό τους δυναμικό (κυρίως πωλητές). Στο παράρτημα «Α» παραθέτουμε ενδεικτικά κάποιες από αυτές (μέλη του Συνδέσμου Φαρμακευτικών Επιχειρήσεων Ελλάδος, οι συγκεκριμένες καλύπτουν το 90% της ελληνικής φαρμακευτικής αγοράς).

3.3.1.2 Περιγραφή Χαρακτηριστικών των Δυνητικών Πελατών

Οι φαρμακευτικές επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα, θα μπορούσαν να χωριστούν στις κάτωθι κατηγορίες:

1. Θυγατρικές επιχειρήσεις μεγάλων ξένων πολυεθνικών επιχειρήσεων, που δραστηριοποιούνται στον χώρο της έρευνας και ανάπτυξης, παραγωγής και εμπορίας φαρμάκου (καλύπτουν δηλαδή όλο τον κύκλο του φαρμάκου, από την έρευνα μέχρι την πώληση).
2. Ελληνικές παραγωγικές και εμπορικές επιχειρήσεις, οι οποίες δραστηριοποιούνται στον χώρο της παραγωγής φαρμάκων, για λογαριασμό πολυεθνικών επιχειρήσεων που δεν έχουν παραγωγική δραστηριότητα στην Ελλάδα και στον χώρο της εμπορίας του φαρμάκου μετέπειτα στην ελληνική ή διεθνή αγορά.
3. Ελληνικές επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην παραγωγή αντιγράφων φαρμάκων (φάρμακα που έχει λήξει η πατέντα και το μόριο είναι διαθέσιμο σε όλους), που στην συνέχεια εμπορεύονται το φάρμακο στην ελληνική και διεθνή αγορά.
4. Ελληνικές πάρα-φαρμακευτικές επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον χώρο της παραγωγής / εμπορίας παραφαρμακευτικών προϊόντων (π.χ. επίδεσμοι, συμπληρώματα διατροφής, ιατρικά μηχανήματα, κτηνιατρικά

φάρμακα, καλλυντικά, κτλ).

5. Εταιρείες τροφίμων, που όμως κατασκευάζουν εξειδικευμένα συμπληρώματα διατροφής που προορίζονται για φαρμακευτική χρήση.

Βλέπουμε λοιπόν ότι υπάρχουν αρκετές κατηγορίες στις οποίες χωρίζονται οι φαρμακευτικές επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα, και οι οποίες αποτελούν τους δυνητικούς πελάτες της υπό μελέτη εταιρείας. Φυσικό λοιπόν είναι να έχουν και διαφορετικά χαρακτηριστικά που τις διακρίνουν, τόσο όσον αφορά τις ανάγκες τους, όσο και τον τρόπο λήψης των επιχειρηματικών γενικά αποφάσεων. Για παράδειγμα, οι ξένες πολυεθνικές που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα είναι περισσότερο ανοικτές σε προτάσεις συνεργασίας τέτοιου τύπου (διάθεση δηλαδή σε τρίτους των ομάδων πωλήσεών τους), καθώς αυτό είναι κοινή πρακτική στο εξωτερικό. Αντίθετα, οι αμιγώς ελληνικές επιχειρήσεις παρουσιάζονται αρνητικές απέναντι σε μία πιθανότητα τέτοιας συνεργασίας, καθώς δεν είναι διατεθειμένες να δώσουν σε τρίτους κάποιες ομάδες πωλήσεων, καθώς θεωρούν ότι έτσι δεν θα έχουν τον πλήρη έλεγχο αυτών των ομάδων.

Ένα ακόμα χαρακτηριστικό των επιχειρήσεων είναι ότι οι ξένες πολυεθνικές βασίζονται πολύ στις μητρικές τους όσον αφορά κάποιες αποφάσεις (για παράδειγμα αποφάσεις που αφορούν το κόστος, την αναδιάρθρωση των δραστηριοτήτων, την δομή της τοπικής επιχείρησης), ενώ οι ελληνικές φυσικά παίρνουν τις αποφάσεις στηριζόμενες στα ελληνικά καθαρά δεδομένα, καθώς δεν έχουν να λάβουν υπόψη δραστηριότητες που λαμβάνουν χώρα στο εξωτερικό. Έτσι, στην ουσία πολλές αποφάσεις που αφορούν την τοπική στρατηγική των φαρμακευτικών επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται

στην Ελλάδα, επιβάλλονται λίγο ή πολύ από τα κεντρικά αυτών των επιχειρήσεων.

Ακόμα κάτι που πρέπει να ληφθεί υπόψη, είναι ότι οι ξένες πολυεθνικές επιχειρήσεις είναι οι μόνες που έχουν και τμήματα έρευνας και ανάπτυξης, κάτι που σημαίνει ότι υπάρχουν καινούργια φάρμακα που ενδέχεται να χρειαστούν αυξημένες ομάδες προώθησης, σε αντίθεση με τις ελληνικές που διαχειρίζονται, συνήθως την παραγωγή ήδη υπαρχόντων σκευασμάτων, χωρίς βέβαια αυτό να αποκλείει και τις περιπτώσεις αμιγώς ελληνικών επιχειρήσεων που έχουν τα δικαιώματα παραγωγής καινούργιων φαρμάκων.

Κοινό χαρακτηριστικό όλων των φαρμακευτικών επιχειρήσεων είναι η ύπαρξη ώριμων προϊόντων που δεν προωθούνται πια, είτε γιατί η πατέντα τους έχει λήξει και έχουν βγει ήδη αντίγραφα, είτε γιατί νεότερα φάρμακα έχουν βγει που απαιτούν την προώθηση από το σύνολο των ομάδων πωλήσεων της επιχείρησης.

Κοινό επίσης χαρακτηριστικό είναι (ιδιαίτερα στις μέρες που διανύουμε) η ανάγκη μείωσης του κόστους (κυρίως του εργατικού) και η ανάγκη για εξεύρεση ευέλικτων λύσεων απασχόλησης. Πρώτες που το εφαρμόζουν είναι οι ξένες πολυεθνικές και σιγά-σιγά υιοθετούν αυτή την τακτική και οι τοπικές ελληνικές. Η συμπίεση του κόστους μισθοδοσίας και η εξεύρεση ευέλικτων μορφών απασχόλησης ήταν πάντα το ζητούμενο για όλες τις επιχειρήσεις (ιδιαίτερα τις ξένες πολυεθνικές), πόσο μάλλον τώρα που το παγκόσμιο οικονομικό περιβάλλον φαίνεται να εισέρχεται σε ύφεση.

Ένα επίσης χαρακτηριστικό των φαρμακευτικών επιχειρήσεων είναι οι μεγάλες ομάδες πωλήσεων, που τελικά εκτός από αυξημένο κόστος

μισθοδοσίας έχουν και αυξημένο διαχειριστικό κόστος, με την έννοια ότι υπάρχει ένας μεγάλος αριθμός διοικητικών υπαλλήλων επιφορτισμένων με την διοικητική υποστήριξη αυτού του ανθρώπινου δυναμικού. Σε περίπτωση ανάθεσης σε τρίτους αυτών των ομάδων πωλήσεων, αυτό το διοικητικό ανθρώπινο δυναμικό θα μπορούσε να αποδεσμευθεί και να απασχοληθεί σε άλλες δραστηριότητες αυξημένης προστιθέμενης αξίας για την επιχείρηση (για παράδειγμα marketing, HR management, κτλ).

Ακόμα ένα (βασικότατο) κοινό χαρακτηριστικό των φαρμακευτικών επιχειρήσεων είναι η οικονομική τους ευρωστία. Σύμφωνα με την έρευνα του ΙΟΒΕ για την αγορά φαρμάκου στην Ελλάδα («Η Αγορά Φαρμάκου στην Ελλάδα, Ετήσια Έκθεση 2008, Παρατηρητήριο Οικονομικών της Υγείας», ΙΟΒΕ, 2008), ο κύκλος εργασιών δείγματος 102 φαρμακευτικών επιχειρήσεων (εκπροσώπηση συνολικής αγοράς άνω του 90%) ανήλθε σε 5,13 € δις το 2006, αυξημένος σε σχέση με το 2005 κατά 9%. Οι βραχυπρόθεσμες υποχρεώσεις ανήλθαν το 2006 στα 2,5 € δις έναντι 2,2 € δις το 2005, μία αύξηση της τάξης του 17%. Επίσης οι μέσο-μακροπρόθεσμες υποχρεώσεις, αυξήθηκαν στα 374,5 εκατ. € (αύξηση 41,9% σε σχέση με το 2005). Τα μικτά κέρδη του συνόλου των επιχειρήσεων αυξήθηκαν σε 1,73 € δις (από 1,57 € δις το 2005) και τα καθαρά κέρδη ανήλθαν στα 396,4 € εκατ., παρουσιάζοντας αύξηση κατά 12% σε σχέση με το 2005. Το μικτό περιθώριο κέρδους για τις φαρμακευτικές επιχειρήσεις το 2006 διαμορφώθηκε στο 33,7%, ενώ το καθαρό περιθώριο κέρδους στο 7,7%. Το ποσοστό των ζημιολόγων επιχειρήσεων του δείγματος μειώθηκε το 2006 σε 19,6% από 23,3% το 2005.

Κάποιες επίσης φαρμακευτικές επιχειρήσεις, λόγω του μεσαίου ή μικρού μεγέθους τους σε σχέση με τις μεγάλες του χώρου, δεν έχουν την πολυτέλεια να

συντηρούν σχετικά μεγάλες ομάδες πωλήσεων, κάτι που όμως θα ήθελαν προκειμένου να προωθήσουν πιο αποτελεσματικά το προϊόν τους. Αυτές λοιπόν οι εταιρείες, θα ήταν διαθέσιμες να αγοράσουν «χρόνο» (time slots) σε ήδη έτοιμες ομάδες πωλήσεων που προωθούν μη ανταγωνιστικά προϊόντα, αλλά προϊόντα που προωθούνται σε ίδιες ειδικότητες γιατρών (για παράδειγμα μία ομάδα πωλήσεων που προωθεί ένα φάρμακο για την οστεοπόρωση σε ορθοπεδικούς, θα μπορούσε να προωθήσει στους ίδιους γιατρούς, επιδέσμους ή θα μπορούσε να προωθήσει η ίδια ομάδα τους επιδέσμους στα φαρμακεία).

3.3.1.3 Έδρα Πελατών

Η συντριπτική πλειονότητα των φαρμακευτικών επιχειρήσεων έχει έδρα την Αθήνα ή την ευρύτερη περιοχή της Αττικής. Στις περιπτώσεις που η επιχείρηση δεν έχει έδρα την Αθήνα αλλά μία άλλη μεγάλη πόλη της Ελλάδας (κυρίως την Θεσσαλονίκη), η ίδια επιχείρηση διατηρεί ένα υποκατάστημα στην Αθήνα (ή στην ευρύτερη περιοχή της Αττικής). Παρατηρούμε δηλαδή ότι το σύνολο σχεδόν των δυνητικών πελατών της υπό μελέτη επιχείρησης, έχει σαν τόπο εγκατάστασης την Αττική.

3.3.1.4 Δυνατότητες Αγοράς – Αγοραστική Δύναμη Πελατών

Όπως αναφέραμε και ανωτέρω, ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά των φαρμακευτικών επιχειρήσεων είναι η καλή οικονομική τους κατάσταση. Αυτό τους δίνει την δυνατότητα να έχουν την απαιτούμενη ρευστότητα προκειμένου να προχωρήσουν σε συνεργασίες με άλλες επιχειρήσεις, συνεργασίες οι οποίες θα έχουν κάποιο κόστος, όχι όμως περισσότερο από αυτό που έχουν ήδη ενδοεπιχειρησιακά.

3.3.1.5 Προσφορά Υπηρεσιών που Επιθυμούν οι Πελάτες

Από την έως τώρα ανάλυση, διαφαίνεται ότι οι δυνητικοί πελάτες θα ενδιαφέρονταν για ευέλικτες λύσεις απασχόλησης που θα συνεπάγονταν μειωμένο κόστος ή που θα συνεπάγονταν μειωμένο εργασιακό ρίσκο, με την έννοια ότι θα μπορούσαν να διακόψουν την απασχόληση μεγάλων ομάδων πωλητών με μηδενικό ή μειωμένο κόστος στην περίπτωση που διαφαινόταν ότι τα αποτελέσματα των πωλήσεων δεν είναι τα αναμενόμενα.

3.3.1.6 Σχέση Τιμής της Υπηρεσίας που Προσφέρεται με την Αποψη των Αγοραστών για την Αξία της Υπηρεσίας.

Η τιμή της υπηρεσίας που θα προσφερθεί, εξαρτάται κατά ένα μεγάλο βαθμό από τον ίδιο τον πελάτη – λήπτη της υπηρεσίας. Δηλαδή, τα κύρια συστατικά του κόστους, που είναι ο μισθός μαζί με όλες τις επιπλέον παροχές που θέλει ο πελάτης να παρέχει στο προσωρινό προσωπικό, είναι κάτι που συμφωνείται με τον υποψήφιο πελάτη, καθώς αυτός θα θέσει το πρότυπο που θέλει να ακολουθηθεί. Και αυτό, γιατί όπως σημειώνουμε οι προσωρινά απασχολούμενοι θα πρέπει να αντιμετωπίζονται ως μελλοντικοί, πλήρους απασχόλησης υπάλληλοι της εταιρείας – πελάτη. Πάντως, οι πελάτες, σύμφωνα με τις έως τώρα πληροφορίες που έχουμε συλλέξει μέσω προσωπικών επαφών, θα ήταν διατεθειμένοι να πληρώσουν κάτι παραπάνω προκειμένου να αποκτήσουν ευελιξία στο νευραλγικό χώρο της απασχόλησης. Σε πρώτη προσέγγιση πάντως, η τιμή τους φαίνεται ακριβή, κυρίως γιατί δεν κατανοούν το εσωτερικό κόστος που έχουν (κόστος παρακολούθησης ομάδων πωλητών).

Για την ώρα δεν μπορούμε να αντλήσουμε στοιχεία επ' αυτού, γιατί η εταιρεία δεν δραστηριοποιείται ακόμα στην Ελλάδα.

Γενικά, η προσέγγιση της εταιρείας παγκοσμίως είναι η εξής, όσον αφορά ποιους θεωρεί ανταγωνιστές της:

1. Ανταγωνιστές είναι κατ' αρχάς οι φαρμακευτικές επιχειρήσεις (δηλαδή στην ουσία οι μελλοντικοί – δυνητικοί πελάτες), από τις οποίες θα ζητηθεί να δώσουν στην τρίτη επιχείρηση (δηλαδή στην υπό μελέτη εταιρεία) τις ομάδες των πωλητών τους, κάτι το οποίο σε πολλές περιπτώσεις φαίνεται αρκετά ξένο με την συνηθισμένη πρακτική. Θα μπορούσαμε να τους ονομάσουμε και έμμεσους ανταγωνιστές.

2. Ανταγωνιστές είναι, με την στενή έννοια του όρου, οι υπόλοιπες ΕΠΑ που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα και παρέχουν ήδη υπηρεσίες προσωρινής απασχόλησης. Για την ώρα, στην Ελλάδα δραστηριοποιούνται 8 εταιρείες στον χώρο της προσωρινής απασχόλησης. Το σημείο, βέβαια, διαφοροποίησης της υπό μελέτη επιχείρησης με της ήδη υπάρχουσες ΕΠΑ είναι το είδος της παρεχόμενης υπηρεσίας, καθώς όπως έχουμε ήδη πει η Marvex θα δραστηριοποιείται αποκλειστικά στον χώρο των φαρμακευτικών επιχειρήσεων και θα στελεχώνει κυρίως ομάδες πωλήσεων φαρμακευτικών επιχειρήσεων. Συγκριτικά με τους ανταγωνιστές της (τους άμεσους, δηλαδή τις υπόλοιπες ΕΠΑ) η αδυναμία της υπό μελέτη επιχείρησης θα είναι το ότι θα είναι νεοεισερχόμενος παίκτης σε μία καινούργια αγορά, όπως αυτή της Ελλάδας,

κάτι που σημαίνει ότι θα πρέπει να ανταγωνιστεί με ήδη εδραιωμένες επιχειρήσεις, όπως για παράδειγμα η Adecco, που δραστηριοποιούνται ήδη πολλά χρόνια στην ελληνική αγορά. Από την άλλη πλευρά όμως, η αυξημένη εξειδίκευση της Marvex παγκοσμίως και η ήδη εδραιωμένη παρουσία της στο εξωτερικό, θα την βοηθήσουν έτσι ώστε να εισέλθει στην ελληνική αγορά. Ακόμα περισσότερο, οι διεθνείς συνεργασίες της Marvex θα αποτελέσουν μέσο πίεσης στις τοπικές θυγατρικές ξένων φαρμακευτικών επιχειρήσεων, που θα βοηθήσουν στην αρχή την υπό μελέτη επιχείρηση.

3.3.2 Διαδικασία Αναλύσεως της Αγοράς

Στην συγκεκριμένη υποενότητα, θα προσπαθήσουμε να παραθέσουμε τον τρόπο που χρησιμοποιήσαμε προκειμένου να αναλύσουμε την αγορά και να βρούμε τα στοιχεία εκείνα που θα μας βοηθήσουν στην εκτίμηση των μελλοντικών πωλήσεων της επιχείρησης.

3.3.2.1 Παρουσίαση Καταλόγου με Περιγραφή των Στατιστικών Στοιχείων που Απαιτούνται για την Ανάλυση της Ζήτησης και της Αγοράς

Προκειμένου να καταλήξουμε σε όσο το δυνατόν πιο ασφαλή συμπεράσματα σχετικά με την μελλοντική ζήτηση της υπηρεσίας, θα προσπαθήσουμε να αναλύσουμε όσο το δυνατόν περισσότερο την αγορά προσωρινής απασχόλησης γενικά και την αγορά των ιατρικών επισκεπτών, όπως αυτή διαμορφώνεται αυτή τη χρονική στιγμή. Επίσης, πιστεύουμε ότι θα βοηθήσει την ανάλυση και η αναφορά στην γενικότερη κατάσταση που επικρατεί στην οικονομία, καθώς και στις τάσεις που παρουσιάζονται στις φαρμακευτικές εταιρείες όσον αφορά την απασχόληση.

Σύμφωνα με στοιχεία που δημοσιεύονται στον τύπο («Περίπου 550.000 εργαζόμενοι υπό το καθεστώς της προσωρινής απασχόλησης», Εφημερίδα Εξπρές, 22/9/2008), αυξητική τάση παρουσιάζει ο θεσμός της «ενοικίασης» εργαζομένων στην Ελλάδα, καθώς η προσωρινή απασχόληση προσεγγίζει το 12% του ενεργού εργατικού δυναμικού, ποσοστό το οποίο κινείται κοντά στον ευρωπαϊκό μέσο όρο. Σε απόλυτα μεγέθη, περίπου 550.000 εργαζόμενοι ασχολούνται με το καθεστώς της προσωρινής απασχόλησης (είτε με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, είτε μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης είτε απασχολούμενοι εποχιακά). Διαφαίνεται δηλαδή ότι ο θεσμός της προσωρινής απασχόλησης όχι μόνο διεκδικεί ένα μεγάλο μερίδιο της αγοράς εργασίας, αλλά για πολλές επιχειρήσεις συνιστά την «σωτήρια λύση» αναφορικά με την μείωση του πλέον κοστοβόρου κομματιού της λειτουργίας τους, αυτό του ανθρώπινου δυναμικού.

Βέβαια, στον ανωτέρω αριθμό περιλαμβάνονται και οι τρεις (υπό την ευρεία έννοια) μορφές προσωρινής απασχόλησης. Με την στενή και ίσως πιο σωστή έννοια του όρου, σύμφωνα με στοιχεία, το ποσοστό των προσωρινά απασχολούμενων μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης είναι 0,5%, περίπου 20.000 εργαζόμενοι. Την ίδια στιγμή, στις υπόλοιπες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης το αντίστοιχο ποσοστό είναι τετραπλάσιο (2%) (εφημερίδα Ελεύθερος Τύπος της Κυριακής, ένθετο ET.f, 21/12/2008).

Το ότι υπάρχει περαιτέρω περιθώριο ανάπτυξης στην συγκεκριμένη αγορά, προκύπτει και από τα αποτελέσματα έρευνας που έγινε στην Ελλάδα ως προς τον βαθμό διεύθυνσης των υπηρεσιών διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού

από τρίτους και όχι από την εταιρεία αυτή καθαυτή, όπου προέκυψε ότι γενικά η αγορά υπηρεσιών διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού από τρίτους στην Ελλάδα έχει περιθώρια ανάπτυξης, λόγω του ότι η αγορά αυτή δεν είναι ακόμα ανεπτυγμένη (Eleanna Galanaki & Nancy Papalexandris, "Outsourcing of human resource management services in Greece", *International Journal of Manpower*, Vol. 26, No. 4, 2005). Ως υπηρεσίες διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού περιλαμβάνονται και οι υπηρεσίες προσωρινής απασχόλησης. Επίσης, τα ίδια συμπεράσματα (ως προς τις δυνατότητες ανάπτυξης της συγκεκριμένης αγοράς) προκύπτουν και από μία άλλη έρευνα που διεξήχθη στην αγορά εργασίας της Θεσσαλονίκης (Stelios Gialis & Eleutheria Karnavou, "Dimensions of Atypical Forms of Employment in Thessaloniki, Greece", *International Journal of Urban and Regional Research*, 2009").

Σύμφωνα με στοιχεία της εταιρείας Manpower (μιας εκ των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης που δραστηριοποιείται στην Ελλάδα, μέλος του πολυεθνικού ομίλου Manpower Inc. Worldwide), ο αριθμός των εργαζομένων που εργάζονται μέσω της εταιρείας αυξήθηκε το 2007 κατά 40% σε σχέση με το προηγούμενο έτος. Κάτι που μπορεί επίσης να συνηγορήσει υπέρ της αύξησης της συγκεκριμένης υπηρεσίας είναι η παρούσα οικονομική κατάσταση που έχει ωθήσει τις περισσότερες εταιρείες στο να παγώσουν τις προσλήψεις το 2009 και να αρχίσουν να σκέφτονται για περισσότερες ελαστικές μορφές απασχόλησης, τουλάχιστον για όσο χρονικό διάστημα διαρκεί αυτή η κρίση. Περισσότερα επ' αυτού στο τμήμα που αναφερόμαστε στην ανάλυση της παρούσας οικονομικής κατάστασης.

Επίσης, σύμφωνα με έρευνα που πραγματοποίησε η εταιρεία προσωρινής απασχόλησης Adecco, η προσωρινή απασχόληση κερδίζει

διαρκώς έδαφος στην ελληνική αγορά και αποτελεί σύγχρονη διέξοδο από το πρόβλημα της ανεργίας (Έκτακτο Ενημερωτικό Newsletter της εταιρείας, ημερομηνία δημοσίευσης 08/09/2008, αποτελέσματα έρευνας που διεξήχθη κατά το πρώτο εξάμηνο του 2008, αναφορικά με την προσωρινή απασχόληση, site www.adecco.gr).

Όπως αναφέραμε και ανωτέρω, στην ελληνική αγορά προσωρινής απασχόλησης, δραστηριοποιούνται αυτή τη στιγμή 8 εταιρείες που έχουν άδεια λειτουργίας εταιρείας προσωρινής απασχόλησης και τις οποίες παραθέτουμε στον πίνακα 3-1. Οι εταιρείες αυτές έχουν συστήσει την ΕΝΕΠΑΣΕ (Ένωση Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης και Στελέχωσης Επιχειρήσεων), που αποτελεί τον συνδικαλιστικό τους φορέα. Σε επικοινωνία που είχαμε με εκπρόσωπο της ΕΝΕΠΑΣΕ, ενημερωθήκαμε ότι η ΕΝΕΠΑΣΕ δεν μπορεί να μας χορηγήσει στοιχεία για την αγορά της προσωρινής απασχόλησης στην Ελλάδα λόγω του ότι δεν ετοιμάζει κάποιο επίσημο έγγραφο που να αναφέρει στατιστικά και λεπτομέρειες για την συγκεκριμένη αγορά το οποίο να είναι διαθέσιμο.

Πίνακας 3-1: Εταιρείες προσωρινής απασχόλησης που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα.

Adecco A.E.
Randstad A.E.
Manpower A.E.
Job Centres A.E.
In Group A.S.
ISS A.E.
ICAP A.E.
Kluewer A.E.

Στην υπόλοιπη Ευρωπαϊκή Ένωση από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 έως σήμερα, ο αριθμός των απασχολουμένων μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης πενταπλασιάστηκε στην Δανία, στην Ιταλία, στην Ισπανία και στην Σουηδία, ενώ διπλασιάστηκε στα υπόλοιπα κράτη – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ηλεκτρονικό περιοδικό Διασύνδεση, Τεύχος 6, Μάρτιος – Απρίλιος 2008, Γραφείο Διασύνδεσης Τ.Ε.Ι. Σερρών). Απλά, για καλύτερη κατανόηση των ανωτέρω αναγραφόμενων, θα θέλαμε στο συγκεκριμένο σημείο να τονίσουμε ότι στις ανωτέρω χώρες (και ειδικά στην Ιταλία όπου ο γράφων έχει εμπειρία επί του θέματος) η αγορά της προσωρινής απασχόλησης πραγματικά ανθεί, λόγω της ιδιαίτερης δυσκαμψίας που παρουσιάζει η αγορά εργασίας στις χώρες αυτές και στις δυσκολίες που παρουσιάζονται αναφορικά με την έξοδο εργαζομένων από τις επιχειρήσεις. Χάριν παραδείγματος, αναφέρουμε ότι στην Ιταλία είναι πρακτικά αδύνατο να απολύσεις εργαζόμενο λόγω της μειωμένης απόδοσής του στην εργασία, καθώς οι μόνοι λόγοι τους οποίους μπορεί να επικαλεστεί ο εργοδότης για να απολύσει εργαζόμενο είναι το βαρύ πειθαρχικό αδίκημα ή η αποδεδειγμένη περίπτωση σοβαρής απάτης από μέρος του εργαζομένου. Σε κάθε άλλη περίπτωση, αν ο εργοδότης επιθυμεί να διακόψει την συνεργασία του με τον εργαζόμενο (απόλυση) πρέπει να έρθει σε συμφωνία με τον εργαζόμενο σχετικά με το ύψος των αποδοχών που ο εργαζόμενος θέλει να του καταβληθούν, αλλιώς σε περίπτωση αδυναμίας συμφωνίας, υπεύθυνα για τον ορισμό του ποσού είναι τα Ιταλικά δικαστήρια. Ένα μεγάλο λοιπόν μέρος της επιτυχίας του θεσμού της προσωρινής απασχόλησης στις χώρες αυτές, οφείλεται στο νομοθετικό πλαίσιο που διέπει την μισθωτή εργασία.

Κατόπιν των ανωτέρω, διαφαίνεται ότι η αγορά υπηρεσιών προσωρινής

απασχόλησης είναι σε φάση ανόδου, που στην δεδομένη χρονική στιγμή ευνοείται και από την οικονομική συγκυρία.

3.3.2.3 **Φαρμακευτική Αγορά στην Ελλάδα**

Η αγορά που θα αναλύσουμε στην συνέχεια είναι αυτή των φαρμακευτικών επιχειρήσεων. Θα επικεντρωθούμε κυρίως σε στοιχεία που αφορούν το εργατικό δυναμικό και την απασχόληση, καθώς η υπό μελέτη επιχείρηση θα έρχεται να καλύψει ανάγκες και κενά που θα αναφέρονται συγκεκριμένα σε αυτά τα κομμάτια της επιχειρηματικής ζωής της επιχείρησης.

Οι φαρμακευτικές επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα απασχολούν στο σύνολό τους περισσότερους από 11.350 εργαζομένους (εκτίμηση του Συνδέσμου Φαρμακευτικών Επιχειρήσεων Ελλάδος, «Η Φαρμακευτική Αγορά στην Ελλάδα, Γεγονότα και Στοιχεία», Αθήνα 2008). Σύμφωνα με τον EFPIA (European Federation of Pharmaceuticals Industries and Associations – Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία Φαρμακευτικών Επιχειρήσεων και Ενώσεων), ο αριθμός απασχολουμένων στις φαρμακευτικές επιχειρήσεις στην Ελλάδα ανέρχεται στις 11.450 εργαζομένους (“The Pharmaceutical Industry in Figures”, EFPIA, 2008), ταυτιζόμενος στην ουσία με τον αριθμό που εκτιμά ο ΣΦΕΕ.

Σύμφωνα με έρευνα του IOBE (Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών), το 49,9% του προσωπικού των φαρμακευτικών επιχειρήσεων απασχολείται στις πωλήσεις (δηλαδή στο τμήμα προώθησης πωλήσεων – ιατρικής ενημέρωσης) και το 2,4% απασχολείται στο ιατρικό τμήμα (τμήμα παρακολούθησης κλινικών μελετών) («Η Απασχόληση και οι Επενδύσεις στον Κλάδο των Φαρμακευτικών Επιχειρήσεων», IOBE, Μάιος 2006). Το υπόλοιπο

47,7% του εργατικού δυναμικού των φαρμακευτικών επιχειρήσεων απασχολείται στις υπόλοιπες λειτουργίες της επιχείρησης (marketing, οικονομικές υπηρεσίες, κτλ.). Άρα περίπου 5.700 εργαζόμενοι απασχολούνται στον τομέα των πωλήσεων στις φαρμακευτικές επιχειρήσεις, αριθμός που δεν απέχει πολύ από τον αριθμό των μελών της ΠΟΙΕ (Πανελλήνια Ομοσπονδία Ιατρικών Επισκεπτών), που αναφέρει ότι τα μέλη της είναι 5.500 ιατρικοί επισκέπτες. Επίσης, σύμφωνα με την ανωτέρω έρευνα του IOBE περίπου 270 άτομα απασχολούνται στα ιατρικά τμήματα των φαρμακευτικών επιχειρήσεων (τμήματα που ασχολούνται με την παρακολούθηση κλινικών μελετών, δηλαδή με την πορεία πειραματικών φαρμάκων στα στάδια πριν βγουν με εμπορική ονομασία στα φαρμακεία), τομέας που κι αυτός ίσως αποτελέσει σημείο ενδιαφέροντος της υπό μελέτη εταιρείας, για λόγους που θα αναφέρουμε παρακάτω.

Σύμφωνα πάντα με τον IOBE, η μέση ετήσια αύξηση απασχόλησης στις φαρμακευτικές επιχειρήσεις για την περίοδο 2000 – 2005, κυμάνθηκε στο 8,5%. Ακόμα περισσότερο, το 64% των επιχειρήσεων προβλέπει αύξηση της απασχόλησης, με ενίσχυση κυρίως των τμημάτων πωλήσεων και προώθησης προϊόντων, τα οποία παρουσιάζουν και τις μεγαλύτερες ανάγκες σε προσωπικό. Αιτία αυτής της αύξησης είναι η αύξηση των προϊόντων διακίνησης και γενικότερα ανάπτυξη της εμπορικής δραστηριότητας («Η Απασχόληση και οι Επενδύσεις στον Κλάδο των Φαρμακευτικών Επιχειρήσεων», IOBE, 2006).

Σύμφωνα με την ίδια μελέτη, το 51% των εργαζομένων είναι απόφοιτοι Ανώτερης ή Ανώτατης εκπαίδευσης και το 49% είναι απόφοιτοι Μέσης και Κατώτερης Εκπαίδευσης.

Πάντως, τα πράγματα δεν φαίνονται και τόσο ρόδινα αν κοιτάξει κανείς την παγκόσμια οικονομία και τα δημοσιεύματα στον έντυπο και ηλεκτρονικό τύπο που αναφέρονται στις φαρμακευτικές επιχειρήσεις.

Μεγάλες πολυεθνικές φαρμακευτικές επιχειρήσεις περικόπτουν σημαντικά το εργατικό τους δυναμικό παγκοσμίως, προκειμένου να μειώσουν το κόστος απασχόλησης και να περικόψουν δαπάνες, έτσι ώστε να αυξήσουν τα κέρδη τους.

Για παράδειγμα η μεγαλύτερη φαρμακοβιομηχανία του κόσμου, η Pfizer, ανακοίνωσε ότι θα απολύσει έως και 800 ερευνητές (στελέχη των ιατρικών τμημάτων που διατηρούν), στα πλαίσιά της απόφασής της να περιοριστεί μόνο σε έξι ερευνητικούς τομείς. Πέραν αυτών, η εταιρεία στα πλαίσια σημαντικής αναδιάρθρωσης που ξεκίνησε τον Ιανουάριο του 2007, έχει απολύσει πάνω από 14.000 εργαζομένους παγκοσμίως και έχει κλείσει οκτώ εργοστάσια και εγκαταστάσεις. Επίσης το δημοσίευμα αναφέρει ότι η εταιρεία δεν αποκλείει τώρα να επιδιώξει συνεργασίες με άλλες μικρότερες φαρμακευτικές εταιρείες (Newsroom ΔΟΛ, με πληροφορίες από το Associated Press, όπως δημοσιεύτηκε στο site www.in.gr στις 14/1/2009). Εξάλλου στο τέλος του 2007, η ελβετική φαρμακευτική εταιρεία Novartis, ανακοίνωσε ότι θα προχωρήσει σε 2.500 απολύσεις μέσα στην επόμενη διετία, υποστηρίζοντας ότι οι καθυστερήσεις σε προϊόντα και ο αυξημένος ανταγωνισμός έχουν πλήξει την ανάπτυξή της (<http://www.novartis.com/newsroom/media-releases/en/2007/1175700.shtml>).

Οι ανωτέρω δύο εταιρείες είναι μόνο μερικές από αυτές που και στο παρελθόν έλαβαν μέτρα δραστικής μείωσης του προσωπικού. Άλλες εταιρείες

που το έπραξαν ήταν η Wyeth, η Bristol – Mayers Squibb, η Merck, η Eli Lilly, κ.α.

Διαφαίνεται παγκοσμίως μία τάση μείωσης του προσωπικού των φαρμακευτικών εταιρειών, κυρίως στα τμήματα πωλήσεων και κλινικών μελετών. Ήδη μεγάλες φαρμακευτικές εταιρείες σκέφτονται την στελέχωση ειδικά των τμημάτων κλινικών μελετών (ιατρικά τμήματα) με προσωρινά απασχολούμενους εργαζομένους, που θα απασχολούνται στις φαρμακευτικές επιχειρήσεις, ανάλογα με την πορεία των κλινικών μελετών (εσωτερική ενημέρωση ύστερα από επαφές με στελέχη φαρμακευτικών επιχειρήσεων). Επιζητούν δηλαδή ευέλικτες μορφές απασχόλησης.

3.3.2.4 Το Γενικό Οικονομικό Περιβάλλον

Η παγκόσμια οικονομία την περίοδο που διανύουμε έχει εισέλθει σε μία φάση ύφεσης. Η κρίση στον χρηματοοικονομικό κλάδο που ξεκίνησε από τις ΗΠΑ, έχει εισέλθει για τα καλά και στην υπόλοιπη οικονομία και σίγουρα έχει εισέλθει και στην ελληνική.

Όπως ήδη αναφέραμε και ανωτέρω, το μεγάλο αντίκτυπο αυτής της κρίσης φαίνεται στην απασχόληση. Ήδη πολλές επιχειρήσεις παγκοσμίως προχωρούν ή θα προχωρήσουν σε δραστικές μειώσεις του ανθρώπινου δυναμικού που απασχολούν.

Αυτή η τάση ήδη έχει εισέλθει και στην ελληνική αγορά. Για παράδειγμα το ΕΒΕΑ (Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Αθηνών) κάνει λόγο για εργάσιμη εβδομάδα 3 ή 4 ημερών, προκειμένου να μην προχωρήσουν οι ελληνικές επιχειρήσεις σε μαζικές απολύσεις (http://portal.kathimerini.gr/4dcgi/_

Η εταιρεία Manpower, στην έρευνά της για της προοπτικές απασχόλησης στην Ελλάδα («Έρευνα για τις Προοπτικές Απασχόλησης, Ελλάδα, Πρώτο Τρίμηνο 2009»), αναφέρει ότι το 16% των εργοδοτών που συμμετείχαν στην έρευνα δήλωσαν ότι ο αριθμός των ατόμων που απασχολεί η επιχείρησή τους αναμένεται να αυξηθεί, το 13% δήλωσαν ότι αναμένουν μείωση των απασχολούμενων ατόμων, ενώ το 60% προβλέπουν ότι δεν θα υπάρξει καμία μεταβολή, σχετικά με το ποια πιστεύουν ότι θα είναι η μεταβολή στο συνολικό αριθμό των ατόμων που απασχολούνται στον οργανισμό τους, στην περιοχή ευθύνης τους, κατά τους τρεις πρώτους μήνες του 2009 σε σχέση με το τελευταίο τρίμηνο του 2008. Σύμφωνα λοιπόν με την έρευνα, οι Συνολικές Προοπτικές Απασχόλησης στην Ελλάδα για το 1ο τρίμηνο του 2009 (Συνολικές Προοπτικές Απασχόλησης σύμφωνα με την έρευνα, είναι το αποτέλεσμα που προκύπτει όταν από το ποσοστό των εργοδοτών που αναμένουν αύξηση της απασχόλησης, αφαιρεθεί το ποσοστό των εργοδοτών που περιμένουν μείωση της απασχόλησης), διαμορφώνεται στο, σχετικά επιφυλακτικό, 3%, αριθμό που συνεπάγεται έναν ήπιο ρυθμό προσλήψεων.

Σύμφωνα με την πιο πρόσφατη Έρευνα Οικονομικής Συγκυρίας του IOBE («Αποτελέσματα Ερευνών Οικονομικής Συγκυρίας Δεκέμβριος 2008», IOBE, 12 Ιανουαρίου 2009), ο Δείκτης Οικονομικού Κλίματος τον Δεκέμβριο συνεχίζει την πτωτική πορεία των προηγούμενων μηνών και σημειώνει νέα ισχυρή υποχώρηση, τόσο στην Ευρωπαϊκή Ένωση όσο και την Ευρωζώνη. Χάνοντας επτά με οκτώ μονάδες περίπου, ο δείκτης στην πρώτη διαμορφώνεται στις 63,5 μονάδες και στην τελευταία στις 67,1, επιδόσεις που συνιστούν τις χαμηλότερες από τον Ιανουάριο του 1985, όταν και

εναρμονίστηκαν όλες οι έρευνες στην Ευρώπη. Οι επιχειρηματικές προσδοκίες επιδεινώνονται εκ νέου σε όλους τους τομείς, αντανακλώντας τη γενικευμένη απαισιοδοξία, καθώς η πορεία της ζήτησης και της δραστηριότητας είναι πτωτική. Εντονότερη είναι η πτώση στη Βιομηχανία και το Λιανικό Εμπόριο, με τους σχετικούς δείκτες να υποχωρούν αισθητά και στις δύο ζώνες, ενώ και ο δείκτης στις Υπηρεσίες σημειώνει νέο ιστορικό χαμηλό από την καθιέρωσή του προ δώδεκα ετών. Αντίθετα, η πτώση είναι ηπιότερη τον Δεκέμβριο στον τομέα των Κατασκευών, με αποτέλεσμα ο δείκτης να συγκλίνει μεν, αλλά να απέχει ακόμα από το χαμηλότερο σημείο που είχε σημειωθεί τον Οκτώβριο του 1993. Ραγδαία είναι και η υποχώρηση της καταναλωτικής εμπιστοσύνης σε όλες τις χώρες, με αποτέλεσμα και εδώ ο σχετικός δείκτης να σημειώνει τη χαμηλότερη τιμή που έχει καταγραφεί ποτέ στις σχετικές έρευνες.

Σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες καταγράφεται επιδείνωση του κλίματος. Στα μεγαλύτερα κράτη, εντονότερη είναι η υποχώρηση του δείκτη στην Ολλανδία (-13,2 μονάδες), την Ιταλία (-9,9 μονάδες) και τη Γαλλία (-8,2 μονάδες). Στην Ελλάδα, ο δείκτης υποχωρεί κατά 12,4 μονάδες, επίδοση που φέρνει τη χώρα στη 21η θέση ανάμεσα στα υπόλοιπα ευρωπαϊκά κράτη.

Σύμφωνα με την ίδια έρευνα, ο Δείκτης Οικονομικού Κλίματος στην Ελλάδα υποχωρεί, για δέκατο συνεχή μήνα, όπως άλλωστε συμβαίνει στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες. Ο δείκτης διαμορφώνεται στις 54,3 μονάδες, έχοντας χάσει πάνω από 25 μονάδες σε σχέση με τον Αύγουστο του τρέχοντος έτους (80,8 μονάδες). Πρόκειται σαφώς για τη χαμηλότερη επίδοση που έχει σημειωθεί όσο διεξάγονται στην Ελλάδα οι έρευνες οικονομικής συγκυρίας. Αντίστοιχο ιστορικό ρεκόρ σημειώνουν συνολικά 17 χώρες της ΕΕ, μεταξύ των οποίων Ισπανία, Ην. Βασίλειο, Γερμανία, Ιταλία. Οι επιχειρηματικές προσδοκίες

σε όλους τους τομείς της οικονομίας περιορίζονται, ενώ και η καταναλωτική εμπιστοσύνη φαίνεται να σταθεροποιείται στα πολύ χαμηλά επίπεδα στα οποία κινείται τους τελευταίους τρεις μήνες. Το μόνο θετικό στοιχείο της έρευνας είναι η διατήρηση των ήπιων προσδοκιών για το επίπεδο των τιμών τους επόμενους μήνες, καθώς και στους περισσότερους κλάδους της οικονομίας αναμένεται σταθερότητα τιμών.

Στην Βιομηχανία, οι αρνητικές προβλέψεις για την πορεία των παραγγελιών και της ζήτησης συνοδεύονται πλέον, για πρώτη φορά την τελευταία τριετία, από προβλέψεις μείωσης παραγωγής στο επόμενο τρίμηνο, ενώ και το ύψος των αποθεμάτων διογκώνεται.

Στις Υπηρεσίες για πρώτη φορά εδώ και τουλάχιστον μία πενταετία, οι εκτιμήσεις για την πορεία των εργασιών των επιχειρήσεων είναι αρνητικές, ενώ και η τρέχουσα ζήτηση, για την οποία διατυπώνονταν από τους περισσότερους εκτιμήσεις σταθερότητας, πλέον κρίνεται ότι έχει μειωθεί. Εντονότερη είναι όμως η απαισιοδοξία για το μέλλον, καθώς επιδεινώνονται σημαντικά οι προβλέψεις για την εξέλιξη της ζήτησης στο επόμενο τρίμηνο, σε όλους τους κλάδους που εξετάζονται.

Αρνητικό είναι το κλίμα και στο Λιανικό Εμπόριο, καθώς ενισχύεται η απαισιοδοξία σε όλους τους κλάδους, με αρνητικές εκτιμήσεις για τις τρέχουσες πωλήσεις, ακόμα δυσμενέστερες προβλέψεις για την εξέλιξη τους επόμενους μήνες, αλλά και διόγκωση των αποθεμάτων.

Στις Κατασκευές το επίπεδο του προγράμματος εργασιών διατηρείται μεν σταθερό, ωστόσο οι προβλέψεις για την απασχόληση το επόμενο τρίμηνο είναι ακόμα πιο δυσμενείς.

Η Καταναλωτική εμπιστοσύνη υποχωρεί ελαφρά τον Δεκέμβριο ωστόσο ουσιαστικά φαίνεται να σταθεροποιείται στα πολύ χαμηλά επίπεδα των προηγούμενων μηνών. Αν και οι προβλέψεις για την οικονομική κατάσταση του νοικοκυριού και της χώρας παρουσιάζουν μικρή βελτίωση από τα πολύ χαμηλά επίπεδα στα οποία είχαν διαμορφωθεί τους προηγούμενους μήνες, και η πρόθεση αποταμίευσης ενισχύεται, το κυρίαρχο πρόβλημα φαίνεται να είναι πλέον ο φόβος της ανεργίας, καθώς οι προβλέψεις για την εξέλιξη της επιδεινώνονται σημαντικά.

Από τα ανωτέρω παρατηρούμε ότι η Ελλάδα έχει εισέλθει σε μία φάση καθόδου του οικονομικού κύκλου, όπου οι επιχειρηματικές προσδοκίες συνεχώς μειώνονται.

3.3.3 Παρουσίαση Καταλόγου με Μεθόδους Αναλύσεως των Στατιστικών Στοιχείων Καταλλήλων για να Προσδιοριστεί η Παρούσα και Μελλοντική Ζήτηση.

Δυστυχώς, για την παρούσα αγορά που μελετάμε, δεν υπάρχουν αξιόπιστα στατιστικά στοιχεία, στα οποία μπορούμε να βασιστούμε για να καταλήξουμε σε αξιόπιστα συμπεράσματα ως προς την παρούσα και μελλοντική ζήτηση. Πέραν δηλαδή των ανωτέρω παρατιθέμενων στοιχείων που γενικά περιγράφουν το γενικότερο οικονομικό περιβάλλον στην Ελλάδα και στον Κόσμο, δεν μπορούμε να αντλήσουμε αξιόπιστα στατιστικά στοιχεία συγκεκριμένα για την δεδομένη αγορά (της προσωρινής απασχόλησης) που να μας κάνουν να μπορούμε να εκτιμήσουμε με ασφάλεια την μελλοντική και παρούσα ζήτηση. Ακόμα περισσότερο, η υπό μελέτη επιχείρηση σκοπεύει να δραστηριοποιηθεί σε μία εντελώς καινούργια αγορά προσωρινής απασχόλησης,

αυτή της προσωρινής απασχόλησης ιατρικών επισκεπτών. Σκοπεύει δηλαδή να δημιουργήσει μία καινούργια αγορά, στην οποία να είναι πρώτη που θα την εκμεταλλευτεί.

Στην συγκεκριμένη περίπτωση, η καλύτερη πηγή ενημέρωσης σχετικά με το αν υπάρχει το ενδιαφέρον στην Ελλάδα για μία τέτοια υπηρεσία, έρχεται κατευθείαν από τις επιχειρήσεις – πιθανούς πελάτες της υπό μελέτη εταιρείας, μέσω επαφών – συζητήσεων – συνεντεύξεων που πραγματοποιήθηκαν, και σκοπό είχαν την διερεύνηση του βάθους της υπό μελέτη αγοράς. Ακόμα, επαφές με τις μητρικές επιχειρήσεις στο εξωτερικό πραγματοποιήθηκαν, που σκοπό είχαν την παρουσίαση της καινούργιας υπηρεσίας στην Ελλάδα και την διερεύνηση της πιθανότητας συνεργασίας στην Ελλάδα από τις θυγατρικές επιχειρήσεις.

3.3.3.1 Αποτελέσματα Συναντήσεων – Επαφών – Συνεντεύξεων – Συζητήσεων.

Διερευνητικές επαφές λοιπόν πραγματοποιήθηκαν με ενδεχόμενους πελάτες – επιχειρήσεις, προκειμένου να διαπιστωθεί το αν υπάρχει ενδιαφέρον, και πόσο, στην Ελλάδα, έτσι ώστε να μπορέσουμε να καταλήξουμε σε όσον το δυνατόν πιο ασφαλή συμπεράσματα σχετικά με την παρούσα και μελλοντική ζήτηση της υπηρεσίας.

Οι συναντήσεις πραγματοποιήθηκαν στις 15 μεγαλύτερες εταιρείες, από πλευράς κύκλου εργασιών (στοιχεία 2006), που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα και που καλύπτουν το 67,38% του συνολικού κύκλου εργασιών που πραγματοποιείται στην Ελλάδα. Στις συναντήσεις, κατ' αρχάς παρουσιαζόταν η εταιρεία και το είδος της υπηρεσίας που αυτή παρέχει, στην συνέχεια γινόταν

μία γενικότερη παρουσίαση της μορφής της εταιρείας στο εξωτερικό και των συνεργασιών που ήδη έχει με τις αντίστοιχες εταιρείες και στην συνέχεια, υπό μορφή συζήτησης, ετίθεντο προκαθορισμένα ερωτήματα που σκοπό είχαν να ερευνήσουν την πιθανότητα συνεργασίας με την φαρμακευτική εταιρεία.

Από τις διερευνητικές αυτές επαφές, προέκυψαν τα παρακάτω ευρήματα:

- Γενικά, η ιδέα της ανάθεσης σε τρίτους της προώθησης των προϊόντων μιας φαρμακευτικής επιχείρησης (δηλαδή η «ενοικίαση» προσωπικού από εταιρεία προσωρινής απασχόλησης και όχι πρόσληψης απευθείας του προσωπικού από την φαρμακευτική), είναι κάτι το καινούργιο και καινοτόμο ειδικά για την ελληνική αγορά.
- Αρχικά οι ερωτώμενοι ήταν διστακτικοί όσον αφορά την ανάθεση εξωτερικά σε άλλους των πωλήσεων, όμως συμφωνούν ότι αυτό είναι κάτι που συμβαίνει αρκετά στο εξωτερικό και τελικά θα αρχίσει να χρησιμοποιείται και στην Ελλάδα στο μέλλον.
- Όλοι οι ερωτώμενοι συμφώνησαν ότι η παρούσα οικονομική συγκυρία ευνοεί και απαιτεί την ανάπτυξη ευέλικτων μορφών απασχόλησης, όπως δηλαδή η προσωρινή απασχόληση.
- Η ευελιξία στον χώρο του εργατικού δυναμικού είναι κάτι ζητούμενο από την φαρμακευτική αγορά στην Ελλάδα.
- Αυτή η ευελιξία μπορεί να οδηγήσει σε μείωση του κόστους υπό προϋποθέσεις και σε μείωση των δεικτών απασχόλησης των συγκεκριμένων εταιρειών (headcount numbers).

-
- Υπάρχουν περιθώρια συνεργασίας μεταξύ της φαρμακευτικής και της εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, καθώς υπάρχουν προϊόντα που θα μπορούσαν να προωθηθούν από ιατρικούς επισκέπτες-προσωρινά απασχολούμενους (π.χ. εποχιακά προϊόντα, ώριμα προϊόντα που δεν προωθούνται πια), καθώς και συνεργασίας και στο ιατρικό τμήμα της εταιρείας, (δηλαδή στο τμήμα κλινικών μελετών), καθώς οι ανάγκες στελέχωσης του συγκεκριμένου τμήματος μπορούν λόγω της ιδιομορφίας του¹ να καλυφθούν από προσωρινά απασχολούμενους, μέσω συμφωνιών για την παροχή υπηρεσιών προσωρινής απασχόλησης (ή «ευέλικτης απασχόλησης» (“Flexible Resourcing”) όπως τώρα αρχίζει να αποκαλείται η συγκεκριμένη υπηρεσία).
 - Ανάλογα με το «χαρτοφυλάκιο» προϊόντων της κάθε εταιρείας θα ήταν δυνατή μία συνεργασία, σύμφωνα φυσικά και με το ανθρώπινο δυναμικό της εκάστοτε εταιρείας.
 - Θα ήθελαν ένα συνεργάτη που να τους προσφέρει υπηρεσίες ευέλικτης στελέχωσης με εξειδίκευση στην φαρμακευτική αγορά.

¹ Το ιατρικό τμήμα μιας φαρμακευτικής ασχολείται με την παρακολούθηση κλινικών μελετών, δηλαδή με την παρακολούθηση της πορείας μιας μελέτης ενός πειραματικού φαρμάκου, στο στάδιο ακόμα του πειράματος και πριν αυτό το φάρμακο πάρει εμπορική ονομασία. Αυτό το στάδιο της μελέτης είναι πολύ μεγάλο και μπορεί να πάρει έως 15 χρόνια (αρχική ανακάλυψη του καινούργιου μορίου έως έγκριση από τον ΕΟΦ και κυκλοφορία στην αγορά με εμπορική ονομασία). Το συγκεκριμένο τμήμα έχει την ιδιομορφία ότι δεν μπορεί να προβλεφθεί επακριβώς η ανάγκη για στελέχωση, γιατί ακριβώς δεν μπορεί να προβλεφθεί με ακρίβεια η πορεία των κλινικών δοκιμών του φαρμάκου. Δηλαδή μπορεί τελικά μέσα σε αυτή την 15-ετία, κάτι να συμβεί και να διακόψει τις κλινικές δοκιμές (π.χ. το φάρμακο δεν είναι αποτελεσματικότερο από ένα άλλο ανταγωνιστικό ή π.χ. υπάρχουν πολλές ανεπιθύμητες ενέργειες) και να αφήσει όλο το ιατρικό τμήμα της επιχείρησης χωρίς αντικείμενο ενασχόλησης. Γι' αυτό ακριβώς η προσωρινή απασχόληση φαίνεται να ενδιαφέρει και τα ιατρικά τμήματα των φαρμακευτικών εταιρειών.

- Το brand name “Marvex” τους είναι γνωστό (στις θυγατρικές ξένων πολυεθνικών) από συνεργασίες που έχει με άλλες θυγατρικές σε άλλες χώρες στο εξωτερικό.

Κατόπιν αυτών των ανωτέρω διερευνητικών επαφών, κατέστη σαφές ότι:

1. Η ελληνική αγορά θεωρεί την συγκεκριμένη υπηρεσία αρκετά πρωτοποριακή.
2. Η ευελιξία που προσφέρει αρχίζει να γίνεται κάτι που και οι ελληνικές επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον φαρμακευτικό κλάδο θέλουν.
3. Υπάρχουν περιθώρια συνεργασίας όχι μόνο στον τομέα των πωλήσεων αλλά και στον τομέα των κλινικών μελετών.
4. Η ακριβής ζήτηση των συγκεκριμένων υπηρεσιών δεν μπορεί να καθοριστεί επακριβώς εκ των προτέρων, όμως υπάρχει μία τάξη μεγέθους ως προς τον αριθμό προσωπικού που ενδεχομένως να χρειαστεί.
5. Φαίνεται ότι προτιμούν την παροχή εξειδικευμένων υπηρεσιών προσωρινής απασχόλησης, άρα θα επιθυμούσαν να υπήρχε μία εταιρεία που να εξειδικεύεται στην συγκεκριμένη αγορά, παρά να αποταθούν σε μία από τις υπόλοιπες εταιρείες προσωρινής απασχόλησης που δραστηριοποιούνται αυτή την ώρα στην Ελλάδα.
6. Το brand name “Marvex” είναι γνωστό σε αρκετές επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα, λόγω συνεργασιών με άλλες επιχειρήσεις του ομίλου στο εξωτερικό.

Παρατηρούμε ότι μέσα από τις συναντήσεις με τα στελέχη των

φαρμακευτικών εταιρειών διαφαίνεται ότι η συγκεκριμένη υπηρεσία θα τους ενδιέφερε, αν αυτή τους παρείχε την απαιτούμενη ευελιξία και ποιότητα που περιμένουν. Όσον αφορά για το ύψος της ενδεχόμενης ζήτησης, από τις συζητήσεις διαφαίνεται ότι θα μπορούσε να υποτεθεί ότι θα εξασφαλιζόταν μία ζήτηση περίπου 50 συνολικά ανθρώπων το χρόνο, είτε πρόκειται για ιατρικούς επισκέπτες είτε πρόκειται για επιτηρητές κλινικών ερευνών. Αν λάβουμε υπόψη ότι η αγορά των ιατρικών επισκεπτών είναι μία αγορά που αποτελείται χοντρικά από 5.500 άτομα, μπορούμε να υποθέσουμε, και σύμφωνα με τις πληροφορίες που λάβαμε από τις φαρμακευτικές, ότι μπορεί να απασχοληθεί το 1% περίπου αυτού του συνολικού εργατικού δυναμικού. Σίγουρα, υπάρχουν περιθώρια μεγαλύτερης διείσδυσης στην αγορά, αλλά για την ώρα πιστεύουμε ότι αυτή είναι μία συντηρητική, πλην όμως ρεαλιστική πρόβλεψη.

3.4 Πρόβλεψη των Πωλήσεων και Σύστημα Μάρκετινγκ

3.4.1 Ανάλυση του Συστήματος Μάρκετινγκ

3.4.1.1 Δομή του Κλάδου στον Οποίο Ανήκει η Υπηρεσία που θα παρέχεται από τη Σχεδιαζόμενη Επιχειρηματική Μονάδα.

Όπως έχουμε αναφέρει και ανωτέρω, ο κλάδος που θα δραστηριοποιηθεί η υπό μελέτη επιχείρηση είναι αυτός της παροχής υπηρεσιών προσωρινής απασχόλησης.

Πιο συγκεκριμένα, η υπό μελέτη επιχείρηση θέλει να δραστηριοποιηθεί αποκλειστικά στην παροχή υπηρεσιών προσωρινής απασχόλησης σε φαρμακευτικές επιχειρήσεις, παρέχοντας ευέλικτες μορφές απασχόλησης στα τμήματα πωλήσεων ή στα ιατρικά τμήματα των φαρμακευτικών εταιρειών. Αυτή

η εξειδικευμένη υπηρεσία για την ώρα δεν παρέχεται από κανένα, και εννοούμε ότι καμία εταιρεία προσωρινής απασχόλησης από όσες δραστηριοποιούνται για την ώρα στην Ελλάδα δεν εξειδικεύει την παρεχόμενη υπηρεσία, παρά όλες παρέχουν υπηρεσίες προσωρινής απασχόλησης σε όλες τις επιχειρήσεις και για όλες τις θέσεις εργασίας.

Προκειμένου να διεισδύσει η Marvex στην αγορά, πιστεύουμε ότι οι κάτωθι ενέργειες θα πρέπει να γίνουν (σύστημα marketing):

- Εκτεταμένες επαφές των στελεχών της Marvex με στελέχη του φαρμακευτικού χώρου, προκειμένου να κάνουν γνωστή την παρουσία της Marvex στην Ελλάδα, καθώς και να ενημερώσουν τα στελέχη των φαρμακευτικών επιχειρήσεων για την καινούργια υπηρεσία που η εταιρεία θα προσφέρει.
- Εκτεταμένες επαφές στελεχών της Marvex στο εξωτερικό με αντίστοιχα στελέχη των φαρμακευτικών εταιρειών του εξωτερικού, προκειμένου τα κεντρικά των ελληνικών θυγατρικών να λειτουργήσουν ως μοχλοί πίεσης, έτσι ώστε οι ελληνικές θυγατρικές να αρχίσουν να χρησιμοποιούν την υπηρεσία.
- Εκτεταμένη παρουσία της Marvex σε όλα τα φαρμακευτικά συνέδρια που διοργανώνονται στην Ελλάδα, καθώς και στα εξειδικευμένα συνέδρια φαρμακευτικού marketing.
- Διαφήμιση μέσω του εξειδικευμένου τύπου (είτε του φαρμακευτικού χώρου είτε αυτού που ασχολείται με την απασχόληση, είτε του χώρου του marketing), έτσι ώστε να γίνει γνωστό το όνομα της Marvex σε όλους του ενδιαφερομένους του χώρου.

-
- Δημοσιεύσεις μέσω του εξειδικευμένου τύπου, που θα περιγράφουν την υπηρεσία και τα οφέλη που μπορούν να προκύψουν από την χρήση της υπηρεσίας από τις φαρμακευτικές επιχειρήσεις.
 - Ενημέρωση των στελεχών των φαρμακευτικών επιχειρήσεων για την ευελιξία που προσφέρει η καινούργια υπηρεσία και το πόσο σημαντική είναι αυτή η ευελιξία στην παρούσα οικονομική συγκυρία.
 - Ενημέρωση των στελεχών των φαρμακευτικών επιχειρήσεων για τις επιτυχημένες συνεργασίες που έχει η εταιρεία σε διεθνές επίπεδο με μεγάλες φαρμακευτικές επιχειρήσεις.
 - Συμμετοχή σε εξειδικευμένες εκδηλώσεις – ημερίδες – συνέδρια του χώρου των επιχειρήσεων διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού.
 - Συμμετοχή σε εξειδικευμένες εκδηλώσεις – ημερίδες – συνέδρια του χώρου του marketing.
 - Χορηγίες εκδηλώσεων, ίσως σε συνεργασία με φαρμακευτικές ή σε συνεργασία με τα κεντρικά της Marvex και ενημέρωση των δυνητικών πελατών για αυτές τις εκδηλώσεις.
 - Σύνταξη ερευνών, είτε για τον χώρο της εργασίας, είτε για τον χώρο του marketing, που σκοπό θα έχουν κατ' αρχάς την συλλογή στοιχείων και σε δεύτερη φάση την ενεργή παρουσία της εταιρείας στην έρευνα πάνω στον τομείς ενδιαφέροντός της.
 - Τοποθέτηση των υπηρεσιών όχι ως απλά υπηρεσιών προσωρινής απασχόλησης αλλά σαν υπηρεσίες που σκοπό έχουν την

στρατηγική συνεργασία της Marvex με τους πιθανούς πελάτες της, υπηρεσίες που θα προσθέτουν περισσότερη αξία στις πωλήσεις της φαρμακευτικής εταιρείας.

- Επίσης τοποθέτηση της συνεργασίας με την φαρμακευτική όχι στα πλαίσια του πελάτη – προμηθευτή αλλά στο πλαίσιο της συνεργασίας – συνεταιρισμού (business partnering).

- Σε επίπεδο τιμής δεν μπορούν να γίνουν και πολλά πράγματα, καθώς η τιμή σε πολύ μεγάλο βαθμό εξαρτάται από τον πελάτη και τι ακριβώς συνολικό πακέτο αποδοχών είναι διατεθειμένος να δώσει, καθώς και από την νομοθεσία που διέπει την προσωρινή απασχόληση στην Ελλάδα, η οποία ορίζει ότι οι αποδοχές των προσωρινά απασχολούμενων δεν μπορεί να είναι κατώτερες από αυτές των απασχολούμενων με πλήρη απασχόληση στον πελάτη ή από αυτές που ορίζει η Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ή οι Κλαδικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που διέπουν τον κλάδο.

- Η υπηρεσία που θα προσφέρεται, όπως έχουμε ήδη αναφέρει δεν μπορεί να διαφοροποιηθεί σε μεγάλο βαθμό από αυτή που ήδη προσφέρεται από τις υπόλοιπες εταιρείες προσωρινής απασχόλησης. Αυτό που θα διαφοροποιεί την υπηρεσία θα είναι το γεγονός της εξειδίκευσης, ότι δηλαδή η Marvex θα προσφέρει υπηρεσίες αποκλειστικά σε φαρμακευτικές επιχειρήσεις και όλες οι υπηρεσίες που θα προσφέρει θα είναι κομμένες και ραμμένες στις ανάγκες των φαρμακευτικών επιχειρήσεων, γιατί αυτός είναι ο τομέας στον οποίο ειδικεύεται παγκοσμίως.

- Η Marvex θα τονίζει ότι διαθέτει την γνώση και τεχνογνωσία που την κάνει ικανή να κατανοεί καλύτερα τις ανάγκες των πελατών της, γιατί

εκτός του ότι δραστηριοποιείται χρόνια στον χώρο αυτό, έχει αναπτύξει και τα εργαλεία που την κάνουν να μπορεί να ανταπεξέλθει καλύτερα στις ανάγκες τους.

Επίσης, πιστεύουμε ότι πέραν των ανωτέρω ενεργειών, θα πρέπει η Marvex να συμμετέχει στον συνδικαλιστικό φορέα των επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης (ΕΝΕΠΑΣΕ), έτσι ώστε να έχει συμμετοχή στο συλλογικό όργανο των επιχειρήσεων του χώρου.

3.4.1.2 Τύποι Επιχειρήσεων που Παρέχουν την Συγκεκριμένη Υπηρεσία

Όπως αναφέρουμε και ανωτέρω, η συγκεκριμένη υπηρεσία για την ώρα παρέχεται από τις ήδη δραστηριοποιούμενες στην Ελλάδα εταιρείες προσωρινής απασχόλησης.

3.4.1.3 Ετερογένεια των Προμηθευτών

Οι επιχειρήσεις που παρέχουν ήδη αυτή την υπηρεσία δεν μπορούν να χαρακτηριστούν ως ετερογενείς. Παρέχουν όλοι την ίδια υπηρεσία και αναγκαστικά, λόγω του νομοθετικού πλαισίου, έχουν όλες τα ίδια χαρακτηριστικά. Προσπαθούν να διαφοροποιηθούν από τις υπόλοιπες στο θέμα της ποιότητας της παρεχόμενης υπηρεσίας.

3.4.1.4 Οργάνωση του Κλάδου

Συνολικά, μπορούμε να διακρίνουμε τις ακόλουθες μορφές οργάνωσης:

-
1. Σύνδεσμος Φαρμακευτικών Επιχειρήσεων Ελλάδος (ΣΦΕΕ): Το κεντρικό όργανο εκπροσώπησης των φαρμακευτικών επιχειρήσεων στην Ελλάδα.
 2. Ένωση Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης και Στελέχωσης Επιχειρήσεων (ΕΝΕΠΑΣΕ): Το κεντρικό όργανο εκπροσώπησης των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης στην Ελλάδα, το οποίο όμως δεν είναι μία εργοδοτική ένωση, αλλά μία ένωση της οποίας ο αντικειμενικός σκοπός είναι να ενημερώσει την κοινή γνώμη και να προάγει την προσωρινή απασχόληση στην Ελλάδα.
 3. Πανελλήνιος Σύλλογος Υπαλλήλων με Παραχώρηση Εργασίας σε Τρίτους (ΠΑΣΥΠΕΤ). Ο σύλλογος ιδρύθηκε από προσωρινά εργαζόμενους υπαλλήλους της Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδος και στοχεύει να συμπεριλάβει στο μέλλον και άλλους υπαλλήλους που απασχολούνται κάτω από το ίδιο καθεστώς και σε άλλους τομείς της οικονομικής δραστηριότητας της Ελλάδας.
 4. Πανελλήνια Ομοσπονδία Ιατρικών Επισκεπτών (ΠΟΙΕ): Κεντρικό συνδικαλιστικό όργανο των ιατρικών επισκεπτών στην Ελλάδα.
 5. Σε διεθνές επίπεδο υπάρχει η Ciett, η οποία είναι η Διεθνής Συνομοσπονδία Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης και Στελέχωσης Επιχειρήσεων.
 6. Σε Ευρωπαϊκό επίπεδο υπάρχει η Euro – Ciett, η οποία είναι η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης και Στελέχωσης Επιχειρήσεων

3.4.2 Δομή της Πελατείας του Κλάδου

3.4.2.1 Ονόματα Πελατών αν η Υπηρεσία δεν Απευθύνεται σε Πλήθος Καταναλωτών

Κύριοι πελάτες και μοναδικοί της προσφερόμενης και υπό μελέτη υπηρεσίας θα είναι οι φαρμακευτικές επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα. Στο Παράρτημα «Α» παρατίθενται ενδεικτικά κάποιες από αυτές.

3.4.3 Απασχόληση Παραγωγικής Δυναμικότητας των Μονάδων του Κλάδου και Ανταγωνισμός σ' Αυτόν

3.4.3.1 Ενέργειες που θα Μπορούσαν να Γίνουν Εναντίον των Ανταγωνιστών

Εναντίον των ανταγωνιστών, θα μπορούσε να ισχυριστεί κάποιος ότι θα μπορούσαν να γίνουν οι εξής ενέργειες:

- Ενημέρωση των υποψηφίων πελατών σχετικά με την εξειδίκευση που προσφέρει η υπό μελέτη υπηρεσία σε σχέση με τον ανταγωνισμό.
- Παρουσίαση των δυνατών σημείων που προσφέρει η εξειδίκευση σε συγκεκριμένη αγορά συγκριτικά με τους ανταγωνιστές που παρέχουν την υπηρεσία σε όλες ανεξαιρέτως τις επιχειρήσεις.
- Ενημέρωση της αγοράς ως προς την αυξημένη ποιότητα των παρεχομένων υπηρεσιών και της αυξημένης αποτελεσματικότητας που έχει αυτή η αύξηση της ποιότητας.

-
- Οφέλη που παρουσιάζει η συγκεκριμένη υπηρεσία γενικά.
 - Αύξηση της ενημέρωσης μέσω διαφημιστικών οδών ως προς την αναποτελεσματικότητα των υπηρεσιών που προσφέρουν οι ανταγωνιστές στις φαρμακευτικές επιχειρήσεις.

3.4.4 Ανάλυση Χαρακτηριστικών της Συγκεκριμένης Αγοράς

3.4.4.1 **Ποσοτικά Στοιχεία**

Όπως αναφέραμε και ανωτέρω, η αγορά προσωρινής απασχόλησης αυτή την στιγμή στην Ελλάδα απασχολεί περίπου 20.000 εργαζομένους (που εργάζονται δηλαδή ως προσωρινά απασχολούμενοι).

Η θέση στον κύκλο ζωής της αγοράς της συγκεκριμένης υπηρεσίας δεν είναι εύκολο να εξακριβωθεί, καθώς η προσωρινή απασχόληση χρησιμοποιείται σε όλο το φάσμα της οικονομικής δραστηριότητας.

Όπως προκύπτει από τα στοιχεία που έχουμε στην διάθεσή μας σχετικά με το ποσοστό διείσδυσης της προσωρινής απασχόλησης στην ελληνική αγορά, παρατηρούμε ότι στην Ελλάδα το ποσοστό αυτό είναι 0,5% (20.000 περίπου προσωρινά απασχολούμενοι) σε σχέση με τον Ευρωπαϊκό μέσο όρο που είναι στο 2%. Υπάρχει δηλαδή περιθώριο περαιτέρω ανάπτυξης της αγοράς αυτής στην Ελλάδα, και μάλιστα βοηθούμενη από την παρούσα οικονομική συγκυρία. Ο μειωμένος βαθμός διείσδυσης της υπηρεσίας ίσως να οφείλεται και στην καθυστερημένη εισαγωγή του στην ελληνική πραγματικότητα, καθώς επισήμως η υπηρεσία άρχισε να προσφέρεται μόλις το 2003 όπου η πρώτη εταιρεία έλαβε επισήμως άδεια λειτουργίας.

Ο ρυθμός ανάπτυξης παρουσιάζεται αυξητικός, καθώς το 2007 ο συνολικός τζίρος που προήλθε από την διαχείριση θέσεων προσωρινής απασχόλησης ανήλθε σε περίπου 52.000.000,00 €, αυξημένος περίπου κατά 25% σε σχέση με το 2006. Τα στοιχεία αυτά τα παραθέτουμε με επιφύλαξη, καθώς αποτελούν τα στοιχεία που μπορέσαμε να συλλέξουμε από τα δημοσιευμένα οικονομικά στοιχεία 6 εκ των 8 εταιρειών που δραστηριοποιούνται στην ελληνική αγορά. Δεν αποτελούν δηλαδή επίσημα στοιχεία τα οποία έχουν δημοσιευτεί από κάποιον φορέα (π.χ. ΕΝΕΠΑΣΕ, ΕΣΥΕ).

Σημειώνουμε πάντως ότι ο ανωτέρω αριθμός αναφέρεται στο σύνολο της αγοράς προσωρινής απασχόλησης στην Ελλάδα. Τονίζουμε και πάλι ότι η υπό μελέτη εταιρεία θα δραστηριοποιηθεί σε ένα εντελώς καινούργιο κομμάτι της αγοράς, για το οποίο έως τώρα δεν υπάρχουν στοιχεία. Άρα, μόνο ενδεικτικά αναφέρουμε τις συνολικές πωλήσεις της υφιστάμενης αγοράς προσωρινής απασχόλησης, καθώς δεν υπάρχουν στοιχεία για την υπό μελέτη αγορά.

3.4.4.2 Ποιοτικά Χαρακτηριστικά

3.4.4.2.1 Περιγραφή Αναγκών των Πελατών

Όπως αναφέραμε και στην αρχή, κύρια επιδίωξη των δυνητικών πελατών από την υπό μελέτη υπηρεσία είναι η ευελιξία του εργατικού δυναμικού, καθώς και η μείωση, στο βαθμό που αυτό είναι δυνατό, του εργατικού κόστους. Βέβαια, τονίζουμε ότι η συμπίεση του κόστους εργασίας δεν πιστεύουμε ότι είναι το ζητούμενο, καθώς σύμφωνα με τον νόμο, οι προσωρινά απασχολούμενοι εργαζόμενοι πρέπει να αμείβονται με τους ίδιους όρους όπως και οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης που ανήκουν στο ανθρώπινο

δυναμικό της επιχείρησης που κάνει χρήση των υπηρεσιών προσωρινής απασχόλησης.

Από εσωτερική ενημέρωση της υπό μελέτη επιχείρησης καθώς και από διερευνητικές συζητήσεις με υποψήφιους πελάτες, προκύπτει ότι οι κάτωθι είναι κάποιες πιθανές ανάγκες των δυνητικών πελατών που θα μπορούσαν να καλυφθούν μέσω των υπηρεσιών προσωρινής απασχόλησης της Marvex.

- Προώθηση επιτυχημένων ώριμων προϊόντων φαρμακευτικών εταιρειών που πια δεν προωθούνται, με στόχο την αύξηση των μεριδίων αγοράς χωρίς την πρόσληψη μόνιμου προσωπικού.
- Προώθηση προϊόντων μικρού μεγέθους εξειδικευμένων εταιρειών, που βρίσκονται στα αρχικά στάδια της λειτουργίας τους και θέλουν να εκτιμήσουν το αποτέλεσμα προωθητικών ενεργειών, χωρίς την πρόσληψη μόνιμου προσωπικού.
- Προώθηση προϊόντων εταιρειών εμπορίας φαρμακευτικών μηχανημάτων που δεν έχουν την δυνατότητα πλήρους απασχόλησης πωλητών.
- Προώθηση και επακόλουθα παροχή υπηρεσιών ιατρικής περίθαλψης κατ' οίκων.
- Παροχή υπηρεσιών ιατρικής ενημέρωσης σε γιατρούς μικρότερης εμβέλειας σε μία συγκεκριμένη ειδικότητα / περιοχή, έτσι ώστε οι ιατρικοί επισκέπτες πλήρους απασχόλησης της φαρμακευτικής εταιρείας να αφοσιωθούν στις επισκέψεις σε γιατρούς μεγαλύτερης εμβέλειας καθώς και σε γιατρούς – αυθεντίες στον τομέα τους (Key Opinion Leaders), έτσι ώστε να απασχοληθούν περισσότερο αποτελεσματικά οι ομάδες πωλήσεων.

-
- Δοκιμαστική περίοδος για υποψήφιους υπαλλήλους της φαρμακευτικής – 18 μήνες δοκιμαστικά στην ΕΠΑ και μετά όσοι πληρούν τις προϋποθέσεις να προσλαμβάνονται από την επιχείρηση – πελάτη.
 - Παροχή υπηρεσιών προσωρινής απασχόλησης σε υπαλλήλους που θέλουν να εργαστούν στον συγκεκριμένο κλάδο της ιατρικής ενημέρωσης, αλλά δεν έχουν την κατάλληλη προϋπηρεσία έτσι ώστε να προσληφθούν απ' ευθείας από τον έμμεσο εργοδότη.
 - Παροχή υπηρεσιών σε ξένες πολυεθνικές επιχειρήσεις που δεν δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα και ανάληψη της υποχρέωσης προετοιμασίας του εδάφους στην χώρα μέχρι την τελική εγκατάσταση της ξένης επιχείρησης.
 - Παροχή υπηρεσιών σε ξένες πολυεθνικές επιχειρήσεις που δεν δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα και θέλουν να εκτιμήσουν το αν συμφέρει να εγκατασταθούν, εκτιμώντας αυτό μέσα από την μίσθωση ομάδων πωλήσεων για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα από την υπό μελέτη επιχείρηση.
 - Μείωση κόστους εργασίας ανάλογα με τις πραγματικές ανάγκες της επιχείρησης.
 - Αύξηση παραγωγικότητας μέσω της μείωσης του μόνιμα απασχολούμενου εργατικού δυναμικού (permanent headcount reduction).
 - Μείωση γραφειοκρατικών διαδικασιών.
 - Ευελιξία.

3.4.4.2.2 *Κίνητρα για την Αγορά των Συγκεκριμένων Προϊόντων ή Υπηρεσιών*

Όπως αναφέραμε πολλές φορές ανωτέρω, το μεγαλύτερο κίνητρο για την προμήθεια της υπό συζήτηση υπηρεσίας θα είναι η ευελιξία που αυτή προσφέρει σε σχέση με την παραδοσιακή πλήρη απασχόληση εργαζομένων από την φαρμακευτική εταιρεία – πελάτη. Αυτή η ευελιξία θα της επιτρέψει να αυξήσει την παραγωγικότητα των ομάδων πωλήσεων ή του ιατρικού τμήματος (καθώς θα απασχολούνται ακριβώς τα άτομα που χρειάζονται και για όσο χρονικό διάστημα χρειάζεται), καθώς και να μειωθεί το κόστος απασχόλησης, στο βαθμό βέβαια που αυτό είναι δυνατό, πάλι με την απασχόληση του απαιτούμενου αριθμού προσωπικού, χωρίς να υπάρχουν πλεονάσματα εργατικού δυναμικού στα συγκεκριμένα τμήματα.

Σημειώνουμε εδώ ότι το κόστος εκπαίδευσης καθώς και η δυσκολία παρακολούθησης του εργατικού δυναμικού παρουσιάζονται ως παράγοντες επιλογής **γενικά** της προσωρινής απασχόλησης (Irini Voudouris, “The use of flexible employment arrangements: some new evidence from Greek firms”, *International Journal of Human Resource Management*, Volume 15, Number 1, February 2004, pp. 131-146 (16)). Βέβαια, όπως είδαμε ανωτέρω, στην περίπτωση που εξετάζουμε το κόστος εκπαίδευσης δεν αναφέρθηκε σαν παράγοντας επιλογής της προσωρινής απασχόλησης, επειδή όπως βλέπουμε και στο κεφάλαιο 7, η φαρμακευτική – πελάτης είναι διατεθειμένη να καλύψει αυτή το κόστος εκπαίδευσης, λόγω του ότι η εκπαίδευση πάνω στο προϊόν που πρόκειται να προωθηθεί είναι αναγκαία για να μπορέσει ο ιατρικός επισκέπτης να πραγματοποιήσει την ιατρική ενημέρωση.

3.4.4.2.3 Διαδικασία Προμήθειας, Συμπεριφορά των Πελατών σε Σχέση με την Πληροφόρηση

Ως προς την διαδικασία προμήθειας της συγκεκριμένης υπηρεσίας, μπορούμε να διακρίνουμε της εξής περιπτώσεις συνεργασίας:

1. Συμβόλαιο παροχής υπηρεσιών προσωρινής απασχόλησης: Μέσω ενός κεντρικού συμβολαίου (Master Service Agreement) το οποίο θα προδιαγράψει τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των δύο συμβαλλομένων μερών (της ΕΠΑ και της φαρμακευτικής εταιρείας – πελάτη). Σ' αυτό το συμβόλαιο θα περιγράφονται οι προδιαγραφές του προς απασχόληση προσωπικού, οι αποδοχές, τα χρονικά περιθώρια εξεύρεσης και εκπαίδευσης του προσωπικού, η μέγιστη διάρκεια απασχόλησης (σε περίπτωση μικρότερης του 18-μηνου), η αμοιβή της ΕΠΑ για την παροχή των υπηρεσιών, οι όροι πληρωμής, κτλ. Έτσι θα υπάρχει μία ολοκληρωμένη σχέση μεταξύ ΕΠΑ – πελάτη, που θα βασίζεται σε όρους συμφωνημένους εκ των προτέρων, που θα θεωρεί και την ΕΠΑ και την φαρμακευτική επιχείρηση, στην ουσία συνεταιίρους (business partners). Αυτή η μορφή συνεργασίας εξασφαλίζει την άμεση εξυπηρέτηση του πελάτη, καθώς το συμβόλαιο θα έχει ισχύ για κάποια χρόνια και θα εξασφαλίζει την προτίμηση της εξυπηρέτησης του πελάτη σε σχέση με άλλους. Η συγκεκριμένη πρακτική είναι πολύ διαδεδομένη αυτή τη στιγμή στο εξωτερικό.

2. Εξυπηρέτηση κατά περίπτωση του κάθε ενδιαφερόμενου πελάτη, κάθε φορά που προκύπτει η ανάγκη, χωρίς την ύπαρξη ενός κεντρικού συμβολαίου υποστήριξης. Σε αυτή την περίπτωση θα υπάρχει κάθε φορά μία ξεχωριστή σύμβαση που θα περιγράφει την κάθε συγκεκριμένη περίπτωση και κάθε φορά οι όροι και οι προϋποθέσεις θα συζητούνται από την αρχή. Είναι η περίπτωση

της μεμονωμένης παροχής υπηρεσιών.

3.4.4.2.4 Ένταση και Ισχύς του Ανταγωνισμού

Στην συγκεκριμένη αγορά των υπηρεσιών προσωρινής απασχόλησης, όπως έχουμε ήδη αναφέρει, δραστηριοποιούνται 8 εταιρείες που παρέχουν υπηρεσίες σε όλες ανεξαιρέτως τις επιχειρήσεις.

Η υπό μελέτη επιχείρηση θέλει να δραστηριοποιηθεί σε ένα καινούργιο κομμάτι της αγοράς προσωρινής απασχόλησης, αυτό της προσωρινής απασχόλησης ομάδων ιατρικών επισκεπτών και στελεχών ιατρικών τμημάτων φαρμακευτικών εταιρειών.

Επειδή αυτό το κομμάτι είναι καινούργιο στην γενικότερη αγορά προσωρινής απασχόλησης, πιστεύουμε ότι μέχρι να μπουν σε αυτό και οι άλλοι παίκτες, ο ανταγωνισμός θα είναι σχετικά μικρός και η υπό μελέτη επιχείρηση θα εκμεταλλεύεται το σύνολο αυτής της αγοράς.

Βέβαια, επειδή οι υπόλοιπες 8 εταιρείες δραστηριοποιούνται ήδη στην γενικότερη αγορά, είναι πιθανό να εισέλθουν και στο καινούργιο κομμάτι κάποιες, προκειμένου να καρπωθούν και αυτές μέρος της αγοράς ή να προσπαθήσουν να βγάλουν τον καινούργιο παίκτη (δηλαδή την Marvex) εκτός της αγοράς, χρησιμοποιώντας την ήδη εδραιωμένη θέση τους στην γενικότερη αγορά.

Πιστεύουμε λοιπόν ότι όσο περνάει ο καιρός και όσο περισσότερο πετυχαίνει η ιδέα που η Marvex θέλει να εδραιώσει, ο ανταγωνισμός στο συγκεκριμένο κομμάτι της αγοράς θα εντείνεται. Θα πρέπει λοιπόν η Marvex να εδραιώσει την παρουσία της όσο το δυνατόν περισσότερο γίνεται στο

καινούργιο αυτό κομμάτι αγοράς, τοποθετώντας την εταιρεία ως την πιο εξειδικευμένη εταιρεία στελέχωσης ομάδων πωλήσεων και ομάδων ιατρικών τμημάτων για φαρμακευτικές, με διεθνή παρουσία σε αυτή την αγορά, με τεχνογνωσία εύρεσης του κατάλληλου προσωπικού και με ήδη επιτυχημένη πορεία και επιτυχημένες συνεργασίες στο εξωτερικό. Θα πρέπει να θεωρείται ως η μοναδική επιλογή όταν θα πρέπει να στελεχωθούν ομάδες πωλήσεων και ομάδες ιατρικών τμημάτων με προσωρινό προσωπικό.

3.4.5 Ανάλυση των Ανταγωνιστών

Σε αυτό το τμήμα, θα προσπαθήσουμε να αναλύσουμε όσο το δυνατόν περισσότερο και καλύτερα τους κυριότερους ανταγωνιστές της υπό μελέτη επιχείρησης.

Στην ελληνική αγορά, ξεχωρίζουμε 3 εταιρείες, που είναι μέλη πολυεθνικών ομίλων.

1. Adecco A.E.

Ο όμιλος Adecco είναι ο μεγαλύτερος οργανισμός παγκοσμίως στον τομέα της παροχής υπηρεσιών ανθρώπινου δυναμικού. Ο χώρος αυτός αποτελεί μια σημαντική αγορά στην παγκόσμια οικονομία, που πρωταρχικό στόχο έχει την κάλυψη των αναγκών των επιχειρήσεων σε όλα τα θέματα που αφορούν στο ανθρώπινο δυναμικό τους. Με έδρα την Ελβετία, παρουσία σε 70 χώρες και έχοντας στελεχώσει παγκόσμιες διοργανώσεις, όπως τους Ολυμπιακούς αγώνες του Sydney (2000), το Ευρωπαϊκό πρωτάθλημα ποδοσφαίρου (2000) και τους Χειμερινούς Ολυμπιακούς Αγώνες στο Τορίνο (2006), ο όμιλος αποδεικνύει έμπρακτα την εμπειρία του στη στελέχωση πάσης φύσεως

δραστηριοτήτων και έργων. Η καθημερινή συνεργασία του ομίλου Adecco με τις μεγαλύτερες πολυεθνικές και τοπικές εταιρίες παγκοσμίως, καθώς και η συνεργασία με δημόσιους φορείς, όπως τους οργανισμούς απασχόλησης της Ισπανίας και της Γερμανίας, πιστοποιεί την εμπιστοσύνη του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα προς τον όμιλο και φανερώνει τη σημαντική θέση που κατέχει ο όμιλος Adecco στην παγκόσμια αγορά εργασίας.

Η εταιρεία δημιουργήθηκε με την μορφή της Adecco το 1996, ύστερα από συγχώνευση της γαλλικής εταιρείας Ecco και της ελβετικής εταιρείας Adia Interim (σύμφωνα με την ετήσια έκθεση της εταιρείας για το 2007).

Η Adecco συγκαταλέγεται στις 500 πιο επιτυχημένες εταιρίες παγκοσμίως, σύμφωνα με το επιχειρηματικό περιοδικό Global Fortune, και είναι η Νο 1 εταιρία στελέχωσης σε 12 κορυφαίες αγορές εργασίας παγκοσμίως, στις οποίες αντιστοιχεί το 95% του βιομηχανικού εισοδήματος. Επιπλέον, είναι εταιρία εισηγμένη στα χρηματιστήρια του Παρισιού, της Νέας Υόρκης και Ζυρίχης.

Στην Ελλάδα ο Όμιλος Adecco ιδρύθηκε το 2000 και αποτελείται από τις εταιρίες Adecco και Atlas. Σε αυτό το χρονικό διάστημα έχει επεκτείνει το δίκτυο υποκαταστημάτων, αλλά και τις δραστηριότητές του, σε σημείο που να καλύπτει επαρκώς το λεκανοπέδιο Αττικής, τη Θεσσαλονίκη, και την ευρύτερη ελληνική επαρχία.

Η δομή του ομίλου Adecco έχει ως πυρήνα τα υποκαταστήματά του, τα οποία παρέχουν ολοκληρωμένη κάλυψη αναγκών σε τοπικό επίπεδο, προσφέροντας έτσι άμεση εξυπηρέτηση στις εταιρίες, αλλά και στους υποψήφιους που απευθύνονται σε αυτόν. Έχοντας κατά βάση τρεις λειτουργίες

(προώθηση των υπηρεσιών, επιλογή προσωπικού, οικονομική διαχείριση), τα υποκαταστήματα λειτουργούν αυτόνομα, ώστε να καλύπτουν την οποιαδήποτε ανάγκη με την απαραίτητη ευελιξία και ταχύτητα.

Τα συνολικά έσοδα της εταιρείας στην Ελλάδα για το 2007 ήταν 18.610.467,647 €, αυξημένα κατά 53% περίπου σε σχέση με αυτά του 2006 (12.158.007,82 €). Τα καθαρά κέρδη προ φόρων της χρήσης για το 2007 ήταν 1.261.422,98 €, παρουσιάζοντας αύξηση 243% περίπου σε σχέση με αυτά του 2006 (367.222,93 €).

2. Manpower A.E.

Η Manpower είναι παγκόσμια ηγετική δύναμη στον χώρο της εργασίας. Ένα δίκτυο 4,500 γραφείων σε 80 χώρες βοηθά κάθε χρόνο 400,000 επιχειρήσεις να βγουν νικητές στον απαιτητικό και διαρκώς εξελισσόμενο κόσμο της εργασίας. Με ποιοτικές υπηρεσίες, αξιόπιστες ολοκληρωμένες λύσεις και βαθιά γνώση των τοπικών αγορών, καλύπτει τις εργασιακές ανάγκες κάθε επιχείρησης. Από μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις έως τους μεγαλύτερους πολυεθνικούς οργανισμούς.

Τα συνολικά έσοδα της εταιρείας για το 2007 ήταν 7.091.033,94 €, αυξημένα περίπου κατά 30% σε σχέση με το 2006 (5.463.842,67 €) και οι καθαρές ζημιές προ φόρων ανήλθαν σε -244.904,22 €, μειωμένες κατά 1% σε σχέση με το 2006 (-247.752,52 €).

3. Randstad A.E.

Η εταιρεία Randstad προέκυψε από την εξαγορά της εταιρείας Select Interservices A.E., που δραστηριοποιούταν στην Ελλάδα και στην Κύπρο. Η

εταιρεία Select δραστηριοποιείται στην ελληνική αγορά από το 1995, παρέχοντας υπηρεσίες σε επιχειρήσεις.

Τα συνολικά έσοδα της εταιρείας για το 2007 ήταν 7.290.506,29 €, μειωμένα κατά περίπου 43% σε σχέση με το 2006 (12.528.673,47 €) και τα καθαρά κέρδη προ φόρων ανήλθαν σε 119.933,34 €, μειωμένα κατά 37% σε σχέση με το 2006 (190.573,88 €).

(πηγή των ανωτέρω στοιχείων είναι οι δημοσιευμένοι ισολογισμοί στον τύπο των ανωτέρω επιχειρήσεων).

3.4.6 Έμμεσοι Ανταγωνιστές

Όπως προαναφέραμε, έμμεσοι ανταγωνιστές της Marvex είναι οι ίδιοι οι δυνητικοί πελάτες της (δηλαδή οι φαρμακευτικές εταιρείες), καθώς έχουν ήδη στελεχωμένες ομάδες πωλήσεων και ομάδες παρακολούθησης κλινικών μελετών και ψάχνουν και οι ίδιες να προσλάβουν για λογαριασμό τους καινούργιους εργαζομένους. Η πρόκληση θα είναι να καταφέρει η Marvex να αποσπάσει μερίδιο αυτών των εργαζομένων, έτσι ώστε να αποτελέσουν προσωρινά εργαζόμενους για της φαρμακευτικές επιχειρήσεις.

3.4.7 Πορεία Των Ανταγωνιστών

Από τα οικονομικά στοιχεία που παραθέσαμε ανωτέρω, παρατηρούμε ότι τουλάχιστον για τις 2 από τις 3 επιχειρήσεις για τις οποίες βρήκαμε στοιχεία, ο κύκλος εργασιών αυξήθηκε το 2007 (τελευταίο έτος για το οποίο υπάρχουν επίσημα στοιχεία) σε σχέση με το 2006 σημαντικά. Το ίδιο και τα καθαρά κέρδη προ φόρων τουλάχιστον της μιας εκ των τριών επιχειρήσεων (της market leader στην αγορά).

Σύμφωνα με έρευνα της εταιρείας Adecco που διενεργήθη το 2008, από τη σχετική μελέτη των στατιστικών στοιχείων προσλήψεων και τοποθετήσεων στελεχών, κατέδειξε ότι η προσωρινή απασχόληση κερδίζει διαρκώς έδαφος στην Ελληνική αγορά και αποτελεί σύγχρονη διέξοδο από το πρόβλημα της ανεργίας. Αξίζει να σημειωθεί ότι το 44% των ατόμων, που εργάστηκαν σε θέσεις προσωρινής απασχόλησης μέσω της Adecco κατά το πρώτο εξάμηνο του 2008, ήταν μεταξύ 18 και 25 ετών, ηλικίες κατά τις οποίες παρατηρείται δυσκολία ένταξης στην αγορά εργασίας. Σε συνδυασμό με το γεγονός ότι, όπως αποδεικνύει η έρευνα, το 90% αυτών ήταν άνεργοι πριν απευθυνθούν στην Adecco, συνάγεται το συμπέρασμα, ότι η προσωρινή απασχόληση αποτελεί το μεταβατικό στάδιο, κατά το οποίο οι εργαζόμενοι αποκτούν τα απαραίτητα προσόντα, που τους ανοίγουν στην συνέχεια το δρόμο για εργασία σε θέσεις μόνιμης απασχόλησης.

Κάτι ακόμη που συνηγορεί στο ότι η εταιρείες αναμένουν ανάπτυξη τα επόμενα χρόνια, είναι το γεγονός ότι όπως ήδη αναφέραμε, το ποσοστό απασχολούμενων στην Ελλάδα μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης είναι στο 0,5%, μακριά από το 2% που αποτελεί τον κοινοτικό μέσο όρο. Ακόμη περισσότερο, λόγω της γενικότερης οικονομικής κρίσης, οι επιχειρήσεις θα στρέφονται σε περισσότερο ευέλικτες μορφές απασχόλησης, όπως η προσωρινή απασχόληση μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης.

3.4.8 Πληροφορίες από τη Λειτουργία ή τη Διαφήμιση Αυτών

Οι περισσότερες εταιρείες που έχουν άδεια προσωρινής απασχόλησης στην Ελλάδα, είναι θυγατρικές ξένων πολυεθνικών ομίλων (5 από τις 8 αδειοδοτημένες επιχειρήσεις).

Όλες τοποθετούνται στην αγορά ως εταιρείες που παρέχουν ολοκληρωμένες λύσεις διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, μέσω μιας ποικιλίας υπηρεσιών που προσφέρουν. Ακόμα περισσότερο, μέσω των εταιρικών τους site προσφέρουν υπηρεσίες και στις εταιρείες – πελάτες τους αλλά και στους υποψηφίους, μέσω της διαχείρισης των βιογραφικών τους, που έτσι καταφέρνουν να γεμίσουν χωρίς μεγάλο κόπο τις βάσεις δεδομένων τους, που αποτελούν ένα από τα μεγάλα τους πλεονεκτήματα.

Κάθε μία από αυτές έχει ένα διαφορετικό μοντέλο οργάνωσης και κάποιες από αυτές λειτουργούν σαν περιφερειακά κεντρικά γραφεία και για άλλες χώρες (η Adecco για παράδειγμα επιβλέπει και τα γραφεία της Ανατολικής Ευρώπης και η Randstad έχει την ευθύνη για την Κύπρο).

Από τις δραστηριοποιούμενες εταιρείες στην Ελλάδα, μόνο μερικές από αυτές (π.χ. Adecco, Manpower, ICAP), διεξάγουν έρευνες αγοράς και διοργανώνουν εκδηλώσεις που αφορούν την διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού. Μ' αυτό τον τρόπο, κατ' αρχάς καταφέρνουν να έχουν και να συλλέγουν στοιχεία που αφορούν την αγορά στην οποία δραστηριοποιούνται και να μπορούν να προβλέπουν το μέλλον και στη συνέχεια καταφέρνουν να παρουσιάζουν ένα πιο κοινωνικό προφίλ, πλασάροντας τον εαυτό τους όχι μόνο σαν έναν ενδιάμεσο εργοδότη, αλλά σαν εταιρείες που ενδιαφέρονται εξίσου και για τους πελάτες τους, αλλά και για τους ανθρώπους που απασχολούν.

Αυτό το γεγονός, καθιστά και δύσκολη την γενικότερη εύρεση στοιχείων που αφορούν την αγορά προσωρινής απασχόλησης. Είναι ενδεικτικό ότι στην έρευνα του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για την Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης

και Εργασίας (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) «Προσωρινή απασχόληση μέσω εταιρειών σε μία μεγενθυμένη Ευρωπαϊκή Ένωση» (“Temporary agency work in an enlarged European Union”), που διενεργήθη μέσω ερωτηματολογίων που απεστάλησαν σε όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης από το ίδρυμα, τα στοιχεία από την Ελλάδα αποτελούνταν μόνο από τα στοιχεία της Adecco Ελλάδος.

Από πληροφορίες που συλλέχθηκαν από το διαδίκτυο, παραθέτουμε κάτωθι μερικές που νομίζουμε ότι βοηθούν στην γενικότερη ανάλυση και κυρίως αφορούν πληροφορίες που σχετίζονται με το τμήμα αγοράς στο οποίο η κάθε εταιρεία απευθύνεται.

- Adecco A.E.: Η Adecco παρέχει υπηρεσίες σε όλες ανεξαιρέτως τις επιχειρήσεις. Η εταιρεία είναι πιστοποιημένη σύμφωνα με το πρότυπο ISO 9000:2001 στην Υπηρεσία Προσωρινής Απασχόλησης και στην Υπηρεσία Εύρεσης και Επιλογής Προσωπικού. Έχει υποκαταστήματα σε αρκετές πόλεις της Ελλάδας, κάτι που την βοηθά στην εύρεση προσωπικού στην επαρχία. Η εταιρεία έχει παγκόσμια συνεργασία με την Διεθνή Ολυμπιακή Επιτροπή. Θεωρείται ο market leader στην αγορά της προσωρινής απασχόλησης.

- Manpower A.E.: Η εταιρεία παρέχει επίσης (όπως η Adecco) υπηρεσίες σε όλες τις επιχειρήσεις. Παρέχει ένα ευρύ φάσμα υπηρεσιών (εκπαίδευσης, στελέχωσης, προσωρινής απασχόλησης) που όπως είπαμε απευθύνεται σε όλες τις επιχειρήσεις. Πέραν αυτών των υπηρεσιών, παρέχει και υπηρεσίες διαδικτυακής εκπαίδευσης σε υποψηφίους και εργαζομένους μέσω του site της.

- Randstad A.E.: Με σχετικά νέα παρουσία στην Ελλάδα μέσω

της συγχώνευσης με την εταιρεία Select Interservices A.E., δραστηριοποιείται και αυτή στον τομέα της προσωρινής απασχόλησης, αλλά και της εύρεσης και επιλογής προσωπικού. Διαθέτει μακρά ιστορία (πρωτοϊδρύθηκε το 1960 στην Ολλανδία). Δραστηριοποιείται σε όλο το φάσμα των υπηρεσιών προσωρινής απασχόλησης, προσφέροντας τις υπηρεσίες της σε όλες τις επιχειρήσεις.

- ICAP HR Outsourcing S.A.: Εταιρεία του ελληνικού ομίλου ICAP, προέκυψε από την απόκτηση των εταιρειών Action Plan A.E. και Action Plan HR A.E. που ανήκαν στον όμιλο ΔΟΛ. Όπως αναφέρει η ίδια εταιρεία στο εταιρικό της site, τα τελευταία χρόνια έχει αποκτήσει πολύ μεγάλη εμπειρία και εξειδίκευση στους μεγάλους Τραπεζικούς και άλλους χρηματοοικονομικούς οργανισμούς, καθώς και στις εταιρείες κοινής ωφελείας.

- ISS A.E.: Η ISS Ελλάδος ιδρύθηκε τον Αύγουστο 1977 με ίση συμμετοχή των εταιριών ISS A.E. και "Τσιμέντα Ηρακλής". Ξεκίνησε να λειτουργεί τον Οκτώβριο του ίδιου έτους. Τον Σεπτέμβριο του 1983 η εταιρία "Τσιμέντα Ηρακλής" αγοράστηκε από την Ελληνική Κυβέρνηση. Από τον Ιανουάριο του 1988 η ISS με την επωνυμία ISS Servisystem A.E. ανήκει 100% στην ISS A/S. Τον Ιούνιο 2002 ιδρύθηκε η ISS Human Resources A.E. Τον Απρίλιο του 2003 δόθηκε η άδεια λειτουργίας της από το Υπουργείο Εργασίας, ως πρώτη Εταιρία Προσωρινής Απασχόλησης στην Ελλάδα. Σήμερα, η ISS Ελλάδος, με την επωνυμία ISS Facility Services A.E., κατέχει την πρωτοπόρο θέση στην αγορά παροχής πολλαπλών και εξειδικευμένων υπηρεσιών, όπως καθαρισμό επαγγελματικών χώρων, πώληση και διαχείριση αναλωσίμων ειδών προσωπικής υγιεινής, απολυμάνσεις – απεντομώσεις, καθώς επίσης εξεύρεση και παροχή Ανθρωπίνου Δυναμικού μέσω της θυγατρικής εταιρίας ISS Human

Resources A.E.

- Job Centres Hellas A.E.: Η Job Centres Hellas, παρέχει ολοκληρωμένες και εξειδικευμένες υπηρεσίες στον Τομέα του Ανθρώπινου Δυναμικού στην ελληνική αγορά εργασίας. Η διοίκηση της Job Centres ανατέθηκε σε στελέχη με πρωτότερη εμπειρία Γενικής Διεύθυνσης, επιλογής και αξιολόγησης στελεχών. Παρέχει τις υπηρεσίες της σε όλο το φάσμα των εταιρειών στην ελληνική αγορά.
- In Group Human Resources Solutions A.E.: Εταιρεία παροχής υπηρεσιών διαχείρισης ανθρωπίνου δυναμικού σε όλες τις εταιρείες και σε όλους τους υποψήφιους. Παρέχει ένα ευρύ φάσμα υπηρεσιών σε όλους.
- Kluewer A.E.: Καινούργια εταιρεία στην αγορά, δεν βρήκαμε διαθέσιμα στοιχεία στο διαδίκτυο.

Από τις παραπάνω πληροφορίες, βλέπουμε ότι οι αδειοδοτημένες εταιρείες προσωρινής απασχόλησης κινούνται σχεδόν σε όλο το επιχειρηματικό φάσμα, παρέχοντας υπηρεσίες σε όλες ανεξαιρέτως τις επιχειρήσεις. Η ICAP δηλώνει ότι διαθέτει εμπειρία και εξειδίκευση σε Τράπεζες, χρηματοοικονομικούς οργανισμούς και σε επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, η ISS εξειδικεύεται σε υπηρεσίες καθαρισμού και τώρα αρχίζει να τοποθετείται ως εταιρεία παροχής πλήθους υπηρεσιών διαχείρισης προσωπικού. Όλες οι υπόλοιπες δεν δηλώνουν ότι εξειδικεύονται σε ένα συγκεκριμένο κομμάτι της αγοράς.

Όλες οι εταιρείες (πλην της Kluewer) δραστηριοποιούνται χρόνια στην ελληνική αγορά, κάτι που τους δίνει το συγκριτικό πλεονέκτημα της γνώσης της

αγοράς και των κομματιών αυτής, των προβλημάτων και των ευκαιριών που παρουσιάζει. Επίσης, όντας οι περισσότερες από αυτές μέλη πολυεθνικών ή ελληνικών ομίλων, έχουν την δυνατότητα των οικονομιών κλίμακας (καθώς κάποιες από τις λειτουργίες τους μπορούν να είναι κεντροποιημένες στα κεντρικά των ομίλων), καθώς και της πρόσβασης σε φθηνά κεφάλαια κίνησης μέσω του ενδοεταιρικού δανεισμού. Ακόμα περισσότερο, λόγω των πολλών ετών δραστηριοποίησης στην ελληνική αγορά, έχουν την δυνατότητα να διατηρούν ενημερωμένες και πλούσιες σε βιογραφικά υποψηφίων βάσεις δεδομένων, έχοντας έτσι την δυνατότητα της άμεσης ταύτισης των αναγκών του πελάτη με αυτές των υποψηφίων.

Ένα ακόμη δυνατό σημείο που εντοπίζουμε σε αυτές, είναι η τοποθέτησή τους στην αγορά, καθώς και το brand name τους, που τους κάνει άμεσα αναγνωρίσιμους από όλους, πελάτες και υποψηφίους. Επίσης το δίκτυο γνωριμιών τους με τις ελληνικές επιχειρήσεις που ήδη χρησιμοποιούν τις υπηρεσίες τους, τις κάνει να είναι το πρώτο όνομα που θα σκεφτεί ο κάθε υπεύθυνος τμήματος που θα θέλει να χρησιμοποιήσει την προσωρινή στελέχωση στο τμήμα του, προκειμένου να επικοινωνήσει και να ζητήσει υπηρεσίες προσωρινής στελέχωσης.

Από την άλλη πλευρά, αδυναμία αποτελεί η μη ενεργή και στοχευμένη δραστηριοποίηση στην συγκεκριμένη αγορά που θέλει να δραστηριοποιηθεί η Marvex. Επίσης, η έλλειψη της σε βάθος γνώσης της αγοράς αυτής, λόγω της μη ενεργούς και στοχευμένης δραστηριοποίησης, τους κάνει να μην γνωρίζουν σε βάθος τις ανάγκες των δυνητικών πελατών, καθώς και τις ιδιομορφίες που έχει η συγκεκριμένη αγορά. Αυτό θα αποτελέσει και το συγκριτικό πλεονέκτημα της Marvex, που θα επικοινωνήσει σε όλους τους δυνητικούς πελάτες της.

Επίσης, η ύπαρξη ενός διεθνούς δικτύου, βοηθά στην διείσδυση σε ελληνικές θυγατρικές ξένων πολυεθνικών ομίλων, βοηθώντας έτσι στην πιθανή συνεργασία με αυτές.

3.4.9 Περιγραφή Προϊόντων Ανταγωνιστών

Όπως ήδη έχουμε αναφέρει, η κύρια (και ίσως η μοναδική) υπηρεσία που προσφέρουν οι εταιρείες προσωρινής απασχόλησης είναι η εύρεση και αξιολόγηση προσωπικού και στη συνέχεια η προσωρινή απασχόληση αυτού σε άλλους, έμμεσους εργοδότες.

Όπως είδαμε και ανωτέρω, μερικές εταιρείες προσωρινής απασχόλησης απευθύνονται σε συγκεκριμένη αγορά, άλλες σε όλη.

Κάποιες εταιρείες όπως η Adecco και η ICAP που διατηρούν αρκετά υποκαταστήματα σε όλη την Ελλάδα (η ICAP και στο εξωτερικό, στην Βουλγαρία και στην Ρουμανία), έχουν την δυνατότητα να έχουν άμεση πρόσβαση στις αγορές στις περιοχές αυτές (και υποψηφίων και πελατών), με αυξημένο πάντως κόστος διαχείρισης, καθώς υποχρεώνονται να διατηρούν αυτά τα υποκαταστήματα τα οποία συνεπάγονται κάποιο κόστος λειτουργίας. Άλλες εταιρείες, όπως π.χ. η Randstad, δραστηριοποιείται κυρίως από την Αθήνα που είναι τα κεντρικά, διαθέτοντας ένα υποκατάστημα στην Θεσσαλονίκη, για να καλύψει τις ανάγκες της Βόρειας Ελλάδος (διατηρεί πάντως και 2 υποκαταστήματα στην Κύπρο). Οι περισσότερες άλλες εταιρείες δεν διατηρούν υποκαταστήματα εκτός Αθήνας. Παρατηρούμε λοιπόν ότι η πλειοψηφία των υπηρεσιών παρέχεται μέσω των κεντρικών καταστημάτων στην Αθήνα.

Όπως αναφέραμε ήδη, οι εταιρείες προσωρινής απασχόλησης τοποθετούνται ως εταιρείες παροχής ολοκληρωμένων υπηρεσιών διαχείρισης προσωπικού και όχι ξεκάθαρα ως εταιρείες παροχής προσωπικού προκαθορισμένης διάρκειας. Αυτό τις κάνει να παρουσιάζονται στους υποψήφιους πελάτες σαν συνεργάτες και όχι σαν ένας απλός προμηθευτής εργατικού δυναμικού, σαν συνεργάτης με τον οποίο μαζί θα σχεδιάσουν (οι πιθανοί πελάτες) την μελλοντική πορεία της εταιρείας – πελάτη. Μ' αυτό τον τρόπο σκοπεύουν να χτίσουν σχέσεις μακροχρόνιες, μεγιστοποιώντας έτσι τα οφέλη και ελαχιστοποιώντας το κόστος και για τους δύο.

Όλες ανεξαιρέτως οι εταιρείες προσωρινής απασχόλησης προσφέρουν κάποιου είδους εγγύηση των υπηρεσιών τους, δηλαδή σε περίπτωση μη ικανοποίησης του πελάτη από το προσωπικό που επέλεξαν, αναλαμβάνουν χωρίς κόστος την αντικατάστασή του με άλλο, που καλύπτει περισσότερο τις ανάγκες του πελάτη. Διατηρούν με αυτό τον τρόπο ένα είδος after sales service, κρατώντας τον πελάτη ικανοποιημένο. Εκτός αυτού, είναι σε συνεχή επαφή με τον πελάτη, προκειμένου να παρακολουθήσουν την πορεία του προσωπικού που έχουν μισθώσει σε αυτόν, προσπαθώντας έτσι να βελτιώσουν τις δικές τους υπηρεσίες, αλλά και να παρουσιάσουν στα μάτια του πελάτη ως ο συνεργάτης που αναφέραμε και πιο πάνω, ενδιαφερόμενοι έτσι για την πορεία εργασιών των πελατών τους.

3.4.10 Συγκέντρωση Άλλων Πληροφοριών για τους Ανταγωνιστές

Κάτωθι, θα παραθέσουμε κάποια επιπλέον στοιχεία που συλλέξαμε από διάφορες πηγές για τους άμεσους ανταγωνιστές της υπό μελέτη εταιρείας, τα οποία πιστεύουμε ότι είναι χρήσιμα για την μελέτη αυτή.

Δύο τουλάχιστον από τους άμεσους ανταγωνιστές είναι χορηγοί διαφόρων, κυρίως, αθλητικών γεγονότων (η Adecco έχει συνεργασία με την Διεθνή Ολυμπιακή Επιτροπή και η Randstad χορηγεί την ομάδα της Williams στην Formula 1). Πέραν αυτών, η Randstad είναι επίσης χορηγός του μη κυβερνητικού οργανισμού Voluntary Service Overseas.

Όλοι σχεδόν οι ανταγωνιστές συμμετέχουν σε εκθέσεις και εκδηλώσεις που αφορούν την απασχόληση (κυριότερη εξ αυτών η εκδήλωση «Ημέρες Καριέρας»).

Από προσωπική επαφή του γράφοντα με κάποιες εξ αυτών (είτε για συνεργασία σε επαγγελματικό επίπεδο, είτε παλαιότερα ως υποψήφιος), παρατηρούμε ότι η προσέγγιση της κάθε μίας εταιρείας ως προς την επιλογή του προσωπικού είναι διαφορετική. Αυτό συμβαίνει γιατί κάθε μία εταιρεία (κυρίως οι μεγάλες που δραστηριοποιούνται στον χώρο) έχουν διαφορετικές μεθοδολογίες επιλογής υποψηφίων, που πολλές φορές αποτελούν παγκόσμιες πρακτικές. Κάποιες απ'αυτές διενεργούν τεστ προσωπικότητας, ψυχολογικά τεστ, μαθησιακά τεστ, τεστ ξένης γλώσσας και τεστ δεξιοτήτων, ενώ κάποιες άλλες απλά στηρίζονται στα λεγόμενα του υποψηφίου χωρίς να εξετάζουν σε περισσότερο βάθος διάφορες πτυχές της προσωπικότητάς του και της επαγγελματικής του εμπειρίας. Συνήθως, αυτές που διενεργούν πληθώρα τεστ είναι οι θυγατρικές ξένων πολυεθνικών.

Έως τώρα, έχουμε διαπιστώσει ότι 3 από αυτές ασχολούνται με την σύνταξη μελετών που αφορούν γενικά θέματα απασχόλησης και κάποιες με την ενεργό συμμετοχή τους σε θέματα που άπτονται της απασχόλησης, μέσω δημοσιεύσεων, εκδηλώσεων, χορηγιών (Adecco, ICAP, Manpower). Μάλιστα τα

στελέχη κάποιων ΕΠΑ έχουν τακτικές και μόνιμες στήλες είτε σε ένθετα εφημερίδων, είτε σε επαγγελματικά περιοδικά. Με αυτόν τον τρόπο καταφέρνουν να είναι συνέχεια στην δημοσιότητα, καταφέροντας έτσι να διαφημίζουν εμμέσως τις εταιρείες τους, αλλά και να έχουν συνεχή επαφή με τους υποψηφίους πελάτες και εργαζομένους.

3.4.11 Συγκέντρωση των Πληροφοριών για τον Ανταγωνισμό και Επεξεργασία τους

Όπως έχουμε ήδη αναφέρει, είναι πολύ δύσκολο να αντλήσουμε στοιχεία για την συγκεκριμένη αγορά, κυρίως λόγω έλλειψης στοιχείων, επειδή ακόμα η ΕΝΕΠΑΣΕ δεν είναι πλήρως λειτουργική (φορέας εταιρειών προσωρινής απασχόλησης). Έτσι, τα μόνα στοιχεία που μπορέσαμε να συλλέξουμε αφορούν τα δημοσιευμένα οικονομικά στοιχεία κάποιων επιχειρήσεων που ανήκουν στον κλάδο, προκειμένου να δούμε τις συνολικές τους πωλήσεις.

Κάτωθι, στον πίνακα 3-2 παραθέτουμε τα στοιχεία πωλήσεων των εταιρειών για τις οποίες μπορέσαμε να αντλήσουμε στοιχεία.

Πίνακας 3-2: Στοιχεία πωλήσεων ΕΠΑ, ετών 2003 - 2007

	2003	2004	2005	2006	2007	Σύνολο Πενταετίας
Adecco	8.769.822	12.330.070	9.751.454	13.863.896	20.917.965	65.633.206
Manpower	6.637.948	9.790.314	4.436.452	5.463.843	7.091.034	33.419.591
Randstad	1.270.890	4.127.102	13.568.449	12.528.673	7.290.506	38.785.620
ISS	5.588.260	14.175.228	10.844.874	2.422.943	3.924.225	36.955.530
In Group	497.273	1.280.904	1.166.065	6.552.428	11.499.819	20.996.490
ICAP	8.757.296	4.017.326	3.600.146	993.954	1.362.021	18.730.743
Σύνολο	31.521.488	45.720.945	43.367.439	41.825.738	52.085.570	214.521.181

Κάτωθι, στον πίνακα 3-3 παραθέτουμε το ποσοστό μεταβολής των συνολικών

πωλήσεων των εταιρειών από χρονιά σε χρονιά.

Πίνακας 3-3: Ποσοστά μεταβολής πωλήσεων ετών 2004 – 2007.

	2004	2005	2006	2007
Adecco	41%	-21%	42%	51%
Manpower	47%	-55%	23%	30%
Randstad	225%	229%	-8%	-42%
ISS	154%	-23%	-78%	62%
In Group	158%	-9%	462%	76%
ICAP	-54%	-10%	-72%	37%

Από τους ανωτέρω πίνακες, μπορούμε να βγάλουμε τα εξής συμπεράσματα:

- Η Adecco είναι ο market leader τη δεδομένη χρονική στιγμή, αφού από το σύνολο των εσόδων όλων των εταιρειών για το 2007 έχει το 40% των εσόδων.
- Η Adecco επίσης είναι ο market leader συνολικά γι' αυτή την πενταετία που εξετάζουμε, καθώς πραγματοποιεί σχεδόν το 31% των συνολικών εσόδων για όλη την πενταετία, με δεύτερη την εταιρεία Randstad που πραγματοποιεί το 18% περίπου των εσόδων.
- Όλες οι εταιρείες παρουσιάζουν αυξομειώσεις στις συνολικές τους πωλήσεις από χρόνο σε χρόνο. Ειδικότερα όλες πλην μιας παρουσιάζουν αύξηση των εσόδων τους το 2004, χρονιά που διενεργήθηκαν στην Ελλάδα οι Ολυμπιακοί Αγώνες, όπου σύμφωνα με την έκθεση του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για την Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας που αναφέραμε και πιο πάνω, αυτό το γεγονός έδωσε μία ώθηση στην αύξηση των υπηρεσιών προσωρινής απασχόλησης στην χώρα μας.
- Επίσης, όλες οι εταιρείες πλην μιας παρουσιάζουν μείωση το 2005 σε σχέση με το 2004, γεγονός που πάλι ίσως οφείλεται στους

Ολυμπιακούς Αγώνες.

- Ακόμα, αναφέρουμε ότι η εταιρεία ICAP προέκυψε από την εξαγορά των εταιρειών Action Plan A.E. και Action Plan HR A.E., άρα ως ICAP εμφανίζεται μόλις το 2007. Όπως και τη Randstad προέκυψε από την συγχώνευση με την εταιρεία Select Interservices A.E., ως εκ τούτου έως το 2007 η εταιρεία παρουσιάζεται με το παλιό της όνομα.
- Τελικά, σύμφωνα με τις συνολικές πωλήσεις υπηρεσιών της πενταετίας που εξετάσαμε, η τελική κατάταξη των εταιρειών σύμφωνα με τα συνολικά έσοδα έχει ως ο κάτωθι πίνακας 3-4.

Πίνακας 3-4: Κατάταξη εταιρειών βάσει συνολικών εσόδων ετών 2003 - 2007

Adecco	30,60%
Randstad	18,08%
ISS	17,23%
Manpower	15,58%
In Group	9,79%
ICAP	8,73%

Από τα δημοσιευμένα στοιχεία που έχουμε στην διάθεσή μας, δεν κατέστη δυνατό να υπολογίσουμε τις συνολικές δαπάνες για marketing των άμεσων ανταγωνιστών. Όμως, αν κρίνουμε από το ότι κάποιες εξ' αυτών συμμετέχουν σε χορηγίες σημαντικών γεγονότων, μπορούμε να υποθέσουμε ότι το κομμάτι του marketing, τουλάχιστον στις μεγάλες πολυεθνικές είναι πολύ σημαντικό και κοστοβόρο.

3.4.12 Άλλα Στοιχεία για την Ανάλυση του Ανταγωνισμού

3.4.12.1 Συμπεριφορά που Δείχνουν τώρα οι Ανταγωνιστές και

Προβλεπόμενη Συμπεριφορά τους με την Είσοδο της Σχεδιαζόμενης Μονάδας.

Έως τώρα, από την προσωπική εμπειρία του γράφοντος, η συμπεριφορά των ανταγωνιστών γενικά θα μπορούσαμε να πούμε ότι δεν είναι τόσο επιθετική, με την έννοια ότι όλοι, από όσα καταφέραμε να μάθουμε, δεν ανταγωνίζονται τουλάχιστον στο επίπεδο τιμής της υπηρεσίας. Δηλαδή, δεν ρίχνουν δραστικά τις τιμές προκειμένου να κερδίσουν πελατεία από τους ανταγωνιστές τους. Σ' αυτό που προσπαθούν να διαφοροποιηθούν είναι στο επίπεδο της υπηρεσίας, προσπαθώντας να τοποθετήσουν την υπηρεσία τους διαφορετικά από τους ανταγωνιστές τους, κυρίως σε ότι αφορά το στάδιο της επιλογής των υποψηφίων και το στάδιο της εξυπηρέτησης μετά την πώληση. Έτσι όλοι προσπαθούν να πείσουν τους δυνητικούς πελάτες τους ότι η επιλογή των υποψηφίων γίνεται με καλύτερο τρόπο από τους ανταγωνιστές τους (όσον αφορά την λίστα των υποψηφίων, την αξιολόγηση αυτών κτλ.) και μετά την πώληση της υπηρεσίας προσπαθούν να είναι όσο το δυνατόν περισσότερο κοντά στον πελάτη, θέλοντας έτσι μ' αυτό τον τρόπο να του δείξουν ότι τον θεωρούν συνεργάτη – συνέταιρο και όχι απλά έναν ακόμη πελάτη.

Υπάρχουν βέβαια και οι περιπτώσεις όπου γίνεται ένας σχετικός πόλεμος τιμών, κυρίως όταν πρόκειται για πολύ μεγάλα έργα προσωρινής απασχόλησης (δηλαδή με πολλά άτομα), που και πάλι όμως οι τιμές σταθεροποιούνται στο ίδιο επίπεδο από όλους.

Πιστεύουμε ότι όταν (και αν) η Marvex δραστηριοποιηθεί στην αγορά, θα υπάρξει μία σχετική αντίδραση των υπολοίπων ανταγωνιστών που θα θέλουν και αυτοί να αποκτήσουν κομμάτι από την καινούργια αγορά στην οποία θα

δραστηριοποιηθεί η Marvex. Υπενθυμίζουμε και πάλι ότι για την ώρα δεν δραστηριοποιείται καμία εταιρεία αποκλειστικά στον χώρο των φαρμακευτικών εταιρειών, άρα η Marvex θα είναι η πρώτη που θα εκμεταλλευτεί την συγκεκριμένη αγορά. Βέβαια από την άλλη, είναι πιθανό οι υπόλοιποι ανταγωνιστές να είναι ικανοποιημένοι από την υπόλοιπη αγορά την οποία ήδη κατέχουν, αν κρίνουν ότι δεν υπάρχει λόγος να διαθέσουν πόρους για να εισέλθουν σε ένα καινούργιο κομμάτι αγοράς το οποίο ίσως δεν είναι και τόσο κερδοφόρο γι' αυτούς.

Άρα αναμένουμε κάποιες προωθητικές ενέργειες να γίνουν από την πλευρά των ανταγωνιστών, κυρίως σε επίπεδο διαφήμισης των υπηρεσιών τους. Δεν αναμένουμε να γίνει κάτι σε επίπεδο τιμής, δηλαδή δεν περιμένουμε ότι οι ανταγωνιστές μας θα μειώσουν τα περιθώρια κέρδους τους προκειμένου να μπουν στο καινούργιο κομμάτι αγοράς.

3.4.12.2 Αξιολόγηση των Ανταγωνιστών σε Σχέση με το υπό Μελέτη Επενδυτικό Σχέδιο

Κάτωθι παραθέτουμε τον πίνακα 3-5 στον οποίο προσπαθούμε να αξιολογήσουμε το υπό μελέτη επενδυτικό σχέδιο σε σχέση με αυτά που προσφέρονται ήδη από τους ανταγωνιστές μας.

Πίνακας 3-5: Αξιολόγηση επενδυτικού σχεδίου

	Καλύτερο	Ίδιο	Χειρότερο
ΠΡΟΪΟΝ			
Έκταση μείγματος προϊόντος		+	
Βάθος μείγματος προϊόντος		+	
Ποιότητα	+		
Σχεδίαση	+		
Εξυπηρέτηση	+		
Εγγυήσεις		+	
ΤΙΜΗ			
Καθορισμένη τιμή		+	
Εκπτώσεις		+	
Όροι πληρωμών		+	
Όροι πιστώσεως		+	
ΠΡΟΩΘΗΣΗ			
Διαφήμιση		+	
Προσωπικές πωλήσεις		+	
Προώθηση πωλήσεων	+		
Πολιτική Μάρκας	+		
Δημόσιες Σχέσεις	+		
ΤΟΠΟΣ			
Δίαυλοι διανομής			+

Από τον ανωτέρω πίνακα, μπορούμε να καταλήξουμε στα εξής συμπεράσματα, όσον αφορά τα βασικά συστατικά του μείγματος marketing:

- Όσον αφορά την έκταση και το βάθος του μείγματος προϊόντος, το σχέδιο αξιολογείται ίδιο με αυτό των ανταγωνιστών, καθώς όπως έχουμε ήδη αναφέρει η βασική υπηρεσία είναι μία, αυτή της προσωρινής απασχόλησης. Επίσης σε όρους εγγυήσεων, πάλι αξιολογείται ίδιο όπως αυτό των ανταγωνιστών, διότι θα παρέχονται οι ίδιες εγγυήσεις σε περίπτωση που κάτι πάει στραβά με το προσωπικό που θα διατεθεί στον πελάτη.

- Σε όρους ποιότητας, σχεδίασης και εξυπηρέτησης είναι καλύτερο, διότι ο στόχος είναι η Marvex να προσφέρει υπηρεσίες ανώτερης

ποιότητας, σχεδιασμένες στα μέτρα των αναγκών του πελάτη, παρέχοντας επίσης άριστες υπηρεσίες μετά την πώληση μέσω της βαθιάς γνώσης που κατέχει για την φαρμακευτική αγορά.

- Σε όρους τιμής (δηλαδή καθορισμού τιμής, εκπτώσεων, όρων πληρωμών και πιστώσεων) αξιολογείται ίδιο, καθώς δεν μπορεί να γίνει κάτι καλύτερο από εκεί που κινείται η αγορά. Επίσης, στο θέμα του καθορισμού της τιμής, η τιμή όπως έχουμε ήδη αναφέρει εξαρτάται σε πολύ μεγάλο βαθμό (αν όχι σε απόλυτο βαθμό) από τις ανάγκες του πελάτη και το ποσό που ο πελάτης θέλει να διαθέσει για το προσωρινό προσωπικό, πλέον του γεγονότος ότι όπως αναφέραμε ήδη, οι προσωρινά απασχολούμενοι σε μία επιχείρηση δεν μπορούν να αμείβονται χαμηλότερα από τους απασχολούμενους με συμβάσεις πλήρους απασχόλησης αορίστου χρόνου.

- Σε όρους προώθησης, για διαφήμιση και προσωπικές πωλήσεις αξιολογείται ίδιο με αυτό των ανταγωνιστών.

- Σε όρους προώθησης, για προώθηση πωλήσεων, πολιτική μάρκας και δημόσιες σχέσεις αξιολογείται καλύτερο, καθώς όπως είδαμε η μάρκα Marvex θα τοποθετηθεί στην αγορά ως ο μοναδικός και απόλυτος συνεργάτης των φαρμακευτικών επιχειρήσεων όταν αυτές έχουν την ανάγκη για προσωρινό προσωπικό. Αυτό, όπως είπαμε θα επιτευχθεί με μία εκτεταμένη σειρά συναντήσεων με στελέχη της φαρμακευτικής αγοράς, με συμμετοχές σε εκδηλώσεις εξειδικευμένες για την φαρμακευτική αγορά, με συναντήσεις στελεχών στο εξωτερικό που θα λειτουργήσουν ως μοχλοί πίεσης για τους τοπικούς συνεργάτες τους, κ.α.

- Τέλος, σε όρους τόπου διανομής και διαύλων διανομής, το

σχέδιο αξιολογείται χειρότερο, καθώς ήδη οι ανταγωνιστές (κάποιοι εξ' αυτών) έχουν ένα εκτεταμένο δίκτυο υποκαταστημάτων που καλύπτουν πολλές περιοχές στην Ελλάδα, κάποιες μάλιστα καλύπτουν και χώρες στο εξωτερικό. Αυτό όμως είναι κάτι που ξέρουμε και προσωρινά το αποδεχόμαστε, καθώς όπως είπαμε σε πρώτη φάση θα συσταθεί ένα κεντρικό στην Αθήνα (ή στην ευρύτερη περιοχή της Αττικής) όπου θα εξυπηρετεί και την υπόλοιπη Ελλάδα, μέχρι να διαπιστωθεί η ανάγκη να συσταθεί κάποιο υποκατάστημα σε άλλη πόλη της Ελλάδας. Άλλωστε, η συντριπτική πλειονότητα των δυνητικών πελατών της επιχείρησης δραστηριοποιείται στην Αθήνα (ή στην ευρύτερη περιοχή της Αττικής). Το μόνο πρόβλημα που θα μπορούσε να προκύψει είναι να ζητούνται προσωρινά εργαζόμενοι υπάλληλοι σε άλλες γεωγραφικές περιφέρειες της Ελλάδας προκειμένου να καλυφθούν ανάγκες του πελάτη. Αυτό όμως θα εξετάζεται κατά περίπτωση και θα επιλέγεται η καλύτερη λύση.

3.4.13 Ανάλυση του Μακρο-Περιβάλλοντος του Επενδυτικού Σχεδίου.

Στο συγκεκριμένο μέρος της μελέτης σκοπιμότητας, θα αναλύσουμε το μακρο-περιβάλλον μέσα στο οποίο θα κληθεί να λειτουργήσει η Marvex.

3.4.13.1 Φορολογική Πολιτική

Η Marvex θα έχει την μορφή της Ανωνύμου Εταιρείας, ως εκ τούτου όσον αφορά τον εμπορικό νόμο διέπεται από τις διατάξεις του Ν. 2190/1920 «Περί Ανωνύμων Εταιρειών».

Το γενικότερο φορολογικό περιβάλλον στην Ελλάδα δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι είναι σταθερό, μιας και κάθε χρόνο αλλάζει το φορολογικό τοπίο και για τα νομικά και για τα φυσικά πρόσωπα.

Το ελληνικό φορολογικό σύστημα χαρακτηρίζεται από την πολυπλοκότητα και την γραφειοκρατία, καθώς υπάρχει ένα πλήθος νόμων, υπουργικών αποφάσεων, προεδρικών διαταγμάτων που ρυθμίζουν τις φορολογικές υποχρεώσεις των εταιρειών. Αυτό ενέχει πολλούς κινδύνους, καθώς εύκολα μπορεί μία εταιρεία να βρεθεί εκτεθειμένη γιατί δεν ακολούθησε κάποια υποσημείωση ενός νόμου. Ακόμα περισσότερο η διαφθορά που χαρακτηρίζει τον δημόσιο τομέα (σύμφωνα με έκθεση του μη κυβερνητικού οργανισμού «Διεθνής Διαφάνεια» που δημοσιεύτηκε το 2007, η Ελλάδα μαζί με χώρες όπως η Βολιβία, η Μολδαβία, η Ινδία, η Ινδονησία, κ.α. απάντησε ότι σε σχεδόν το 30% των περιπτώσεων ζητήθηκε χρηματικό αντάλλαγμα προκειμένου να διεκπαιρωθεί μία υπόθεση) κάνουν ακόμα δυσκολότερο το επιχειρηματικό περιβάλλον στο οποίο καλείται να λειτουργήσει μία πολυεθνική, καθώς οι συνθήκες που επικρατούν είναι τελείως διαφορετικές από αυτές που επικρατούν σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Σε επίπεδο φορολογικών ελέγχων, ακόμα και οι προσπάθειες που γίνονται από την ελληνική κυβέρνηση για να παταχθεί το φαινόμενο της συναλλαγής – δωροδοκίας και η εφαρμογή όσο το δυνατόν πιο αντικειμενικών συστημάτων ελέγχου, φαντάζουν ξένες ως προς τις κεντρικές διοικήσεις των εταιρειών, καθώς δεν μπορούν αν κατανοήσουν την χρησιμότητα και την ύπαρξή τους (π.χ. περαίωση φορολογικών υποθέσεων χωρίς έλεγχο). Φυσικό επακόλουθο είναι να μην μπορούν βέβαια να κατανοήσουν και το φαινόμενο της συναλλαγής.

Σε επίπεδο φορολογίας κερδών τώρα, το ποσοστό φορολογίας των κερδών μίας Α.Ε. είναι για την ώρα στο 25%. Βέβαια το πραγματικό ποσοστό φορολογίας είναι πολύ περισσότερο (μπορεί να φτάσει και στο 40%) λόγω ακριβώς της πολυπλοκότητας και πολυνομίας, καθώς πάρα πολλά έξοδα

μπορούν να θεωρηθούν ως μη εκπεστέα φορολογικά και τελικά να αυξήσουν τα ακαθάριστα προς φορολόγηση έξοδα.

Σε ταμειακή βάση υπάρχει και η προκαταβολή που καταβάλλεται έναντι του φόρου της επόμενης χρήσης, το ποσοστό της οποίας τώρα είναι στο 80% του φόρου της χρήσης. Αρκετά μεγάλο ταμειακό άνοιγμα για τις επιχειρήσεις.

Το συντελεστής του ΦΠΑ βρίσκεται στο 19%, και αυτό επιβαρύνει όλες τις πωλήσεις προϊόντων ή την παροχή υπηρεσιών. Ο μειωμένος συντελεστής 9% εφαρμόζεται μόνο σε ορισμένες περιπτώσεις (π.χ. τρόφιμα, είδη πρώτης ανάγκης) και ο συντελεστής 4,5% σε ακόμα λιγότερες περιπτώσεις (π.χ. βιβλία).

Κάτι που χρήζει ακόμη προσοχής όσον αφορά το ελληνικό φορολογικό περιβάλλον, είναι η μεγάλη υστέρηση που παρατηρείται σε περιπτώσεις επιστροφής ποσών από το κράτος. Σε τέτοιες περιπτώσεις, παρατηρείται ότι εξαντλούνται όλα τα χρονικά περιθώρια που υπάρχουν και τα ποσά αυτά επιστρέφονται στο τέλος της απαιτούμενης χρονικής περιόδου.

3.4.13.2 **Εργατικό Δίκαιο**

Όπως έχουμε αναφέρει ήδη, η εταιρείες προσωρινής απασχόλησης διέπονται από ένα αυστηρό νομοθετικό πλαίσιο, που καθορίζει σχεδόν τα πάντα που άπτονται της εργασίας των προσωρινά απασχολούμενων σε αυτές. Από συζητήσεις με συναδέλφους άλλων ΕΠΑ, φαίνεται ότι σε αυτό το νομοθετικό πλαίσιο δίνεται μεγάλη προσοχή και δεν υπάρχουν περιθώρια απόκλισης ούτε στο ελάχιστο από τα ζητούμενα. Άρα χρειάζεται μεγάλη προσοχή ως προς την κάλυψη όλων των ζητούμενων από τους σχετικούς νόμους και διατάξεις που αφορούν τις ΕΠΑ, κάτι που βέβαια είναι απαραίτητο

εξ' αρχής, προκειμένου να αδειοδοτηθεί κάποια επιχείρηση.

Πέραν του νομοθετικού πλαισίου λοιπόν που διέπει τις ΕΠΑ, και το εργατικό περιβάλλον χαρακτηρίζεται από την ίδια πολυνομία και πολυπλοκότητα που χαρακτηρίζει και το φορολογικό περιβάλλον. Πάντως εδώ τα πράγματα είναι περισσότερο ξεκάθαρα, καθώς υπάρχει μεγαλύτερη ευκολία διαχείρισης, λόγω του ότι σε καθημερινή βάση τα απαιτούμενα που πρέπει να γίνουν προκειμένου να υπάρχει συμμόρφωση με τους νόμους και κανόνες είναι λιγότερα και περισσότερο συγκεκριμένα (π.χ. ετήσια άδεια, κρατήσεις για ασφαλιστικούς οργανισμούς, κτλ.).

Στην ίδια έρευνα του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (Ο.Ο.Σ.Α – OECD), αναφέρεται ότι η Ελλάδα είναι από τις χώρες της Ευρώπης που έχουν αυστηρό νομοθετικό πλαίσιο όσον αφορά την εργασία (G. Nicoletti & S. Scarpetta, “Product Market Reforms and Employment in OECD Countries”, Economic Department Working Papers No. 472, OECD, 2005).

Όσον αφορά τώρα το ασφαλιστικό περιβάλλον (το περιβάλλον της κοινωνικής ασφάλισης), το κύριο και μεγαλύτερο ταμείο ασφάλισης μισθωτών είναι το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ), έχοντας ως επικουρικό ταμείο το Επικουρικό Ταμείο Ασφάλισης Μισθωτών (ΕΤΑΜ). Το ασφαλιστικό τοπίο πέρασε από μία περίοδο μεγάλων μεταρρυθμίσεων το περασμένο έτος, κάτι που οδήγησε την μείωση των πάρα πολλών ασφαλιστικών ταμείων (133 στον αριθμό, που τις περισσότερες φορές ήταν συντεχνιακά ταμεία που κάλυπταν τις ανάγκες συγκεκριμένων ομάδων εργαζομένων) μόλις σε 13.

Πάντως, το κυριότερο νομοθετικό πλαίσιο που πρέπει να απασχολεί την

Marvex, είναι αυτό που διέπει την προσωρινή απασχόληση, καθώς αποτυχία συμμόρφωσης με τις διατάξεις μπορεί να προκαλέσει ανάκληση της άδειας λειτουργίας.

3.4.13.3 Περιβαλλοντικές Διατάξεις

Δεν υπάρχουν περιβαλλοντικές διατάξεις που αφορούν την υπό μελέτη εταιρεία.

3.4.13.4 Εμπορικοί Περιορισμοί και Δασμοί

Δεν υπάρχουν.

3.4.13.5 Επιρροή των Συνδικάτων

Η επιρροή των συνδικάτων στην Ελλάδα είναι πολύ μεγάλη και σε αρκετές περιπτώσεις μπορεί να διαμορφώσει σε μεγάλο βαθμό την κοινή γνώμη. Αυτό είναι και το μεγαλύτερο πρόβλημα που μπορεί να αντιμετωπίσει η Marvex στην Ελλάδα, αυτή δηλαδή την διαμορφωμένη κοινή γνώμη.

Για την ώρα υπάρχει μία συνδικαλιστική ένωση που έχει δημιουργηθεί από τους προσωρινά απασχολούμενους υπαλλήλους στην Εθνική Τράπεζα της Ελλάδος, ο Πανελλήνιος Σύλλογος Υπαλλήλων με Παραχώρηση Εργασίας σε Τρίτους (ΠΑΣΥΠΕΤ). Ο σύλλογος στοχεύει να συμπεριλάβει στο μέλλον και άλλους υπαλλήλους που απασχολούνται κάτω από το ίδιο καθεστώς και σε άλλους τομείς της οικονομικής δραστηριότητας της Ελλάδας. Ήδη δέχεται εγγραφές και από άλλους εργαζομένους. Όπως αναφέρει η ΠΑΣΥΠΕΤ στον διαδικτυακό της χώρο (http://www.sitemaker.gr/PASYPET/page_GREEK_1.htm), «Σκοπός του συλλόγου είναι η εξασφάλιση των

επαγγελματικών συμφερόντων, και των οικονομικών, κοινωνικών και συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, των οποίων ο συμβατικός εργοδότης δανείζει την εργασία τους σε άλλον πραγματικό εργοδότη». Επίσης, στον ίδιο χώρο αναφέρουν ότι «Μέλη του Συλλόγου δικαιούνται να είναι όλοι όσοι ανήκουν στο προσωπικό επιχειρήσεων, την εργασία των οποίων ο συμβατικός εργοδότης παραχωρεί ή δανείζει σε άλλο πραγματικό εργοδότη».

Επίσης, άλλη μία συνδικαλιστική ένωση που πρέπει να ενδιαφέρει την Marvex και η οποία σίγουρα θα έχει λόγο στην περίπτωση τελικά ίδρυσης της εταιρείας, είναι η Πανελλήνια Ομοσπονδία Ιατρικών Επισκεπτών (ΠΟΙΕ), που αποτελεί το κεντρικό συνδικαλιστικό όργανο των ιατρικών επισκεπτών στην Ελλάδα.

3.4.13.6 Πολιτική Σταθερότητα

Αν είναι κάτι που χαρακτηρίζει την Ελλάδα είναι η πολιτική της σταθερότητα. Από το 1974 και μετά που αποκαταστάθηκε η κοινοβουλευτική δημοκρατία, η χώρα απολαμβάνει μια μακρά περίοδο πολιτικής σταθερότητας και δημοκρατίας, κάτι που την βοήθησε να αναπτυχθεί και να γίνει δεκτή ως ισότιμο μέλος σε διεθνείς και ευρωπαϊκές ενώσεις, με αποκορύφωμα την συμμετοχή της Ελλάδας στην Οικονομική και Νομισματική Ένωση της Ευρωπαϊκής Ένωσης και την υιοθέτηση του Ευρώ ως επίσημου νομίσματος από την 1η Ιανουαρίου 2002.

3.4.14 Οικονομικοί Παράγοντες

3.4.14.1 Οικονομική Ανάπτυξη

Η ελληνική κυβέρνηση, στα πλαίσια της γενικότερης οικονομικής κρίσης

που επικρατεί σήμερα σε όλο τον κόσμο, αναθεώρησε τους αναπτυξιακούς της στόχους για το 2009 προς τα κάτω.

Έτσι ο ρυθμός ανάπτυξης 2,7% που είχε τεθεί στον προϋπολογισμό που κατατέθηκε στη Βουλή για το 2009, ήδη θα αναθεωρηθεί προς τα κάτω, καθώς η Ευρωπαϊκή Επιτροπή με έκθεσή της προβλέπει ρυθμό ανάπτυξης στην Ελλάδα έως 0,2% (Interim Forecast, January 2009, European Commission, Directorate-General for Economic and Financial Affairs). Σύμφωνα πάντα με την ίδια έκθεση, το δημοσιονομικό έλλειμμα έφτασε στο 3,4% του ΑΕΠ το 2008 και φέτος προβλέπεται ότι θα κυμανθεί στο 3,6% - 3,7%, επίπεδο στο οποίο θα βρεθούν πολλές κοινοτικές χώρες, ενώ θα διογκωθεί περαιτέρω το 2010 αγγίζοντας το 4%, υπό την προϋπόθεση ότι δεν θα αλλάξει η δημοσιονομική πολιτική της κυβέρνησης. Σύμφωνα με την πρόβλεψη της κυβέρνησης, στον προϋπολογισμό το έλλειμμα ήταν 2,5% του ΑΕΠ το 2008 και για το 2009 προβλεπόταν ποσοστό 2% του ΑΕΠ. Επίσης, η ίδια έκθεση αναφέρει ότι το δημόσιο χρέος θα διαμορφωθεί στο 102% - 103% του ΑΕΠ.

Βλέπουμε λοιπόν ότι η Ελλάδα δεν εξαιρείται της γενικότερης κατάστασης και η μείωση των ρυθμών ανάπτυξης (στην ουσία ύφεση) είναι αναμενόμενη.

3.4.14.2 **Επιτόκια**

Τα επιτόκια έχουν ακολουθήσει πτωτική πορεία το τελευταίο χρονικό διάστημα. Αυτή τη στιγμή, μετά από συνεχείς μειώσεις επιτοκίων της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας, το βασικό επιτόκιο δανεισμού ανέρχεται στο 1,5%. Το Euribor ενός μηνός διαμορφώνεται στο 1,325% και το Euribor τριών μηνών στο 1,687% (ενημέρωση με 10/03/2009).

3.4.14.3 **Συναλλαγματικές Ισοτιμίες**

Η Ελλάδα ως χώρα που ανήκει στην Ευρωζώνη, από την 1 Ιανουαρίου 2002 έχει υιοθετήσει το Ευρώ ως επίσημο νόμισμα. Η ισοτιμία μεταξύ Δραχμής και Ευρώ, έχει καθοριστεί στο $1 \text{ €} = 340,75 \text{ Δρχ.}$

Το ότι η Ελλάδα έχει το Ευρώ ως επίσημο νόμισμα, την βοήθησε να αντιμετωπίσει με επιτυχία οικονομικές κρίσεις, που αλλιώς θα είχαν μεγαλύτερες επιπτώσεις στην οικονομική ζωή της χώρας.

3.4.14.4 **Ρυθμός Πληθωρισμού**

Ο πληθωρισμός για το 2008 ανήλθε σε ποσοστό 2%. Πρέπει όμως να σημειώσουμε ότι κατά την διάρκεια του έτους είχε ανέλθει ακόμα και σε ποσοστό 4,9%, παραπάνω δηλαδή από το διπλάσιο, κυρίως λόγω των τιμών του πετρελαίου και των τιμών ορισμένων κατηγοριών τροφίμων. Βεβαίως και η αποκλιμάκωση του πληθωρισμού στο 2% οφείλεται εξίσου στην μεγάλη πτώση των τιμών του πετρελαίου.

3.4.14.5 **Προστατευτισμός**

Δεν μπορούμε να θεωρήσουμε ότι στην Ελλάδα υπάρχουν κατηγορίες οικονομικής δραστηριότητας που προστατεύονται με κάποιο τρόπο από το κράτος. Για την μόνη ίσως κατηγορία οικονομικής δραστηριότητας που θα μπορούσαμε να πούμε ότι προστατεύεται σε κάποιο βαθμό είναι αυτή των τυχερών παιχνιδιών, καθώς υπάρχει μία μόνο κρατική εταιρεία (ο ΟΠΑΠ) που διαχειρίζεται όλα τα τυχερά παιχνίδια στην Ελλάδα (εκτός από αυτά που διενεργούνται μέσα σε καζίνο).

3.4.15 Κοινωνικοί Παράγοντες

3.4.15.1 Φροντίδα της Υγείας

Το ελληνικό σύστημα υγείας δεν μπορεί να θεωρηθεί από τα επιτυχημένα της Ευρώπης. Παρουσιάζονται πολλά προβλήματα στελέχωσης και υποδομής στα δημόσια νοσοκομεία, κάτι που κάνει όλους όσους μπορούν να ανταπεξέλθουν στις οικονομικές απαιτήσεις των ιδιωτικών κλινικών, να απευθύνονται σ'αυτές όταν πρόκειται για περιπτώσεις νοσηλείας, ή ακόμα και εξετάσεων, χωρίς απαραίτητα αυτό να σημαίνει ότι και οι γιατροί που εργάζονται στις ιδιωτικές κλινικές είναι καλύτεροι από αυτούς που εργάζονται στα δημόσια νοσοκομεία.

Αυτό όμως έχει οδηγήσει σε μία τεράστια αύξηση του κόστους εξετάσεων και νοσηλείας στις ιδιωτικές κλινικές. Είναι χαρακτηριστικό ότι στην Ελλάδα υπολογίζεται και ο λεγόμενος «Νοσοκομειακός Πληθωρισμός» που μετρά την ετήσια αύξηση των υπηρεσιών υγείας στα ιδιωτικά νοσοκομεία και κλινικές. Είναι χαρακτηριστικό ότι το ποσοστό αυτού του πληθωρισμού ανέρχεται κατά μέσο όρο σε 7% - 10% ετησίως, ποσοστό υπέρογκα υψηλό. Είναι σύνηθες φαινόμενο τα ιδιωτικά νοσοκομεία να αναπροσαρμόζουν κάθε χρόνο τους τιμοκαταλόγους τους, πάντα προς τα πάνω.

Αυτή όμως η αύξηση του νοσοκομειακού κόστους δεν οφείλεται μόνο στην προτίμηση των ιδιωτικών νοσοκομείων έναντι των δημοσίων από ένα μεγάλο μέρος του πληθυσμού. Οφείλεται, κατά την γνώμη μας, και στην πολύ μεγάλη πια διείσδυση των διαφόρων ασφαλιστικών προϊόντων, που καλύπτουν μεγάλο μέρος των εξόδων (σε μερικές περιπτώσεις και όλο το κόστος) της παραμονής σε ένα ιδιωτικό νοσοκομείο.

3.4.15.2 Ρυθμός Αναπτύξεως του Πληθυσμού και Κατανομή Ηλικιών του Πληθυσμού

Κάτωθι, στον πίνακα 3-6, παραθέτουμε στοιχεία από την ΕΣΥΕ («Η Ελλάδα με αριθμούς», Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Ελλάδος, 2008), που μας δείχνουν τον συνολικό πληθυσμό της Ελλάδας, το ποσοστό αύξησης του πληθυσμού, καθώς και την κατανομή του πληθυσμού μεταξύ ανδρών και γυναικών και των διάφορων ηλικιακών ομάδων.

Πίνακας 3-6: Στοιχεία απογραφών ετών 1971, 1981, 1991 και 2001

	Απογραφές			
	1971	1981	1991	2001
Σύνολο Ελλάδας	8.768.372	9.739.589	10.259.900	10.964.020
Άνδρες	4.286.748	4.779.571	5.055.408	5.427.682
Γυναίκες	4.481.624	4.960.018	5.204.492	5.536.338
0-14 ετών	2.223.904	2.307.297	1.974.867	1.664.085
15-65 ετών	5.587.352	6.192.751	6.880.681	7.468.395
65 ετών και άνω	957.116	1.239.541	1.404.352	1.831.540
Ρυθμός αύξησης του πληθυσμού		11,08%	5,34%	6,86%
Ποσοστιαία κατανομή				
Άνδρες	48,89%	49,07%	49,27%	49,50%
Γυναίκες	51,11%	50,93%	50,73%	50,50%
0-14 ετών	25,36%	23,69%	19,25%	15,18%
15-65 ετών	63,72%	63,58%	67,06%	68,12%
65 ετών και άνω	10,92%	12,73%	13,69%	16,71%

Αυτό που παρατηρούμε, είναι και ένα από τα μεγαλύτερα προβλήματα της χώρας μας τα τελευταία χρόνια, το ότι μειώνονται οι γεννήσεις στην χώρα μας και αυξάνεται ο «γερασμένος» ηλικιακά πληθυσμός. Όμως αυτό είναι ταυτόχρονα και μία ευκαιρία για τις φαρμακευτικές επιχειρήσεις, καθώς λόγω της γήρανσης του πληθυσμού θα αυξηθεί και η κατανάλωση φαρμάκων, άρα θα αυξηθούν και οι πωλήσεις και οι ανάγκες για προώθηση των φαρμάκων από τις

φαρμακευτικές επιχειρήσεις. Θα υπάρξει συνεπακόλουθα και η ανάγκη στελέχωσης αυτών των τμημάτων, κάτι που μπορεί να καλυφθεί και από την Marvex, μέσω της προσωρινής απασχόλησης. Άρα εκτιμούμε ότι λόγω της γήρανσης του πληθυσμού, ευκαιρίες ανάπτυξης μπορούν να υπάρξουν.

3.4.15.3 Πολιτισμικά – Κοινωνικοψυχολογικά Θέματα

Εδώ, θέλουμε να παραθέσουμε τις πολύ σοβαρές αντιδράσεις που δέχεται ο θεσμός της προσωρινής απασχόλησης στη χώρα μας. Και αυτό, είναι κάτι που πρέπει να λάβουμε σοβαρά υπόψη μας στην παρούσα ανάλυση, γιατί θα επηρεάσει σε κάποιο βαθμό τις δραστηριότητες της εταιρείας στην Ελλάδα.

Σε ένα μεγάλο αριθμό άρθρων που διαβάζουμε σε καθημερινές εφημερίδες, βλέπουμε ότι ο θεσμός της προσωρινής απασχόλησης περιγράφεται με λέξεις και εκφράσεις όπως «δουλεία», «υπενοικίαση», «δουλεμπορία», «Άνθρωποι προς ενοικίαση», κτλ. Αυτό είναι κάτι που διαμορφώνει μία αρνητική στάση και στην κοινή γνώμη αλλά και στους υποψηφίους σχετικά με την προσωρινή απασχόληση.

Σίγουρα στο παρελθόν έγιναν λάθη όσον αφορά την χρήση της προσωρινής απασχόλησης, αφού και νομοθετικό πλαίσιο δεν υπήρχε και προηγούμενη τοπική εμπειρία δεν υπήρχε, κάτι που οδήγησε σε λάθη, κακή εφαρμογή του θεσμού και συνεπακόλουθα σε διαμόρφωση αρνητικής εντύπωσης σχετικά με την προσωρινή απασχόληση.

Πιστεύουμε ότι υπάρχει πολύ δουλειά να γίνει ακόμα προκειμένου ο θεσμός της προσωρινής απασχόλησης να γίνει πλήρως αποδεκτός από την ελληνική κοινωνία. Ένα πρώτο βήμα έγινε με την εφαρμογή του νομοθετικού

πλαίσιου που ξεκαθάρισε το τοπίο στην Ελλάδα. Βέβαια το πλαίσιο αυτό χρειάζεται ακόμα μελέτη και ίσως κάποιες βελτιώσεις, σίγουρο πάντως είναι ότι βοήθησε αρκετά στην υιοθέτηση στην Ελλάδα κανόνων και πλαισίων σχετικά με την προσωρινή απασχόληση.

Η προσωπική μας άποψη είναι ότι και οι εταιρείες που δραστηριοποιούνται στο χώρο έχουν ευθύνη για την διαμόρφωση ενός καλύτερου και πιο επαγγελματικού κλίματος, αφού αυτές είναι που θα ωφεληθούν από την μεγαλύτερη αποδοχή της υπηρεσίας από την ελληνική κοινωνία. Η δραστηριοποίηση στην Ελλάδα μεγάλων πολυεθνικών ομίλων, όπως θα είναι και η Marvex, θα βοηθήσει στην εφαρμογή στην ελληνική πραγματικότητα κανόνων και πρακτικών που αυτή τη στιγμή εφαρμόζονται σε όλο τον κόσμο. Η διεθνής εμπειρία που έχουν και η δραστηριοποίηση σε πολλές διαφορετικές αγορές τους δίνει στο συγκριτικό πλεονέκτημα της γνώσης και της εμπειρίας, γνώση και εμπειρία που πρέπει σίγουρα να μεταλαμπαδεύσουν στην ελληνική πραγματικότητα.

Πάντως αξίζει να σημειώσουμε εδώ τα ευρήματα μιας μελέτης που διεξήχθη σε 7 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Δανία, Φινλανδία, Γαλλία, Ελλάδα, Ολλανδία, Ισπανία και Ηνωμένο Βασίλειο), απ' όπου προέκυψε ότι η μετάβαση των εργαζομένων από συμβόλαια μόνιμης απασχόλησης σε συμβόλαια προσωρινής απασχόλησης, ενδέχεται να έχει κάποιες ψυχολογικές επιπτώσεις πάνω στους εργαζομένους, που κυρίως έχουν να κάνουν με την εργασιακή ασφάλεια που νιώθουν. Αυτές οι ψυχολογικές επιπτώσεις είναι μεγαλύτερες όταν η μετάβαση είναι από συμβόλαιο μόνιμης απασχόλησης σε συμβόλαιο προσωρινής απασχόλησης, ενώ δεν φαίνεται να υπάρχουν τέτοιες σε περίπτωση μετάβασης από συμβόλαιο προσωρινής απασχόλησης σε

συμβόλαιο πάλι προσωρινής απασχόλησης (Κ. Ρουλιάκας & Ι. Θεοδοσιού, “Measuring adaptation to non-permanent employment contracts using a conjoint analysis approach”, Centre for European Labour Market Research, Discussion Paper 2007-04, January 2007).

3.4.16 Τεχνολογικοί Παράγοντες

3.4.16.1 **Δραστηριότητα στην Έρευνα Και Ανάπτυξη**

Δυστυχώς στην Ελλάδα δεν υπάρχει μεγάλη δραστηριότητα στην έρευνα και ανάπτυξη, κάτι που θα ήταν ιδιαίτερα καλό αν συνέβαινε ειδικά στον φαρμακευτικό κλάδο, μιας και θα έδινε την δυνατότητα για περισσότερες θέσεις εργασίας στον κλάδο. Γενικά πάντως δεν μπορούμε να ισχυριστούμε ότι στον συγκεκριμένο τομέα υπάρχει μεγάλη δραστηριότητα.

3.4.16.2 **Τεχνολογικά Κίνητρα**

Και εδώ δεν μπορούμε να θεωρήσουμε ότι στην Ελλάδα υπάρχει μεγάλη κινητικότητα στον τομέα των τεχνολογικών κινήτρων. Σίγουρα στα χαρτιά δίνονται κίνητρα όμως η τελική διαδικασία για την χρήση αυτών είναι τόσο δαιδαλώδης και γεμάτη γραφειοκρατικές αγκυλώσεις, ώστε πολλές φορές αποθαρρύνονται τελικά οι υποψήφιοι χρήστες αυτών των κινήτρων από την χρήση τους.

3.4.16.3 **Ρυθμός Τεχνολογικής Αλλαγής**

Αρκετά αργός (κατά την γνώμη μας). Οι καινούργιες τεχνολογίες αργούν χαρακτηριστικά να εφαρμοστούν στην χώρα μας και τελικά όταν αυτές εφαρμοστούν είναι ήδη παλιές και χρήζουν αλλαγής.

3.5 Υπολογισμός του Μεριδίου Αγοράς

Όπως είπαμε και ανωτέρω, η εκτίμηση σχετικά με το μερίδιο αγοράς που θα καταλάβει η Marvex είναι περίπου το 1% του συνόλου των ιατρικών επισκεπτών που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα, δηλαδή περίπου 50 με 55 άτομα σε πρώτη φάση. Βέβαια, θα ήταν περισσότερο ασφαλές να θεωρήσουμε ότι το μερίδιο αγοράς που τελικά θα έχει, θα διαμορφωθεί στο 0,5% της αγοράς, θεωρώντας σαν ανώτατο ποσοστό μεριδίου αγοράς το ποσοστό απασχολουμένων στην Ελλάδα που εργάζονται μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης. Όμως, κατόπιν των επαφών που είχαμε με στελέχη φαρμακευτικών επιχειρήσεων, καταλήξαμε στο συμπέρασμα ότι τα 50 με 55 άτομα είναι δυνατό να αποκτηθούν, αν ληφθούν υπόψη και τα ιατρικά τμήματα των φαρμακευτικών επιχειρήσεων.

Οι συναντήσεις πραγματοποιήθηκαν στις 15 μεγαλύτερες εταιρείες, από πλευράς κύκλου εργασιών (στοιχεία 2006), που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα και που καλύπτουν το 67,38% του συνολικού κύκλου εργασιών που πραγματοποιείται στην Ελλάδα. Στις συναντήσεις, κατ' αρχάς παρουσιαζόταν η εταιρεία και το είδος της υπηρεσίας που αυτή παρέχει, στην συνέχεια γινόταν μία γενικότερη παρουσίαση της μορφής της εταιρείας στο εξωτερικό και των συνεργασιών που ήδη έχει με τις αντίστοιχες εταιρείες και στην συνέχεια, υπό μορφή συζήτησης, ετίθεντο προκαθορισμένα ερωτήματα που σκοπό είχαν να ερευνήσουν την πιθανότητα συνεργασίας με την φαρμακευτική εταιρεία, μέσω της διερεύνησης:

- του κατά πόσο οι εταιρείες επιθυμούν ευελιξία στο ανθρώπινό τους δυναμικό,

-
- κατά πόσο θα επιθυμούσαν ευελιξία ως προς το κόστος αυτού του ανθρώπινου δυναμικού σε περίπτωση τερματισμού της συνεργασίας μαζί του
 - του μεγέθους των ιατρικών τμημάτων και των τμημάτων πωλήσεων που διατηρούν
 - της ύπαρξης ή μη περιορισμών ως προς τον αριθμό των απασχολουμένων στα εν λόγω τμήματα
 - της άποψής τους ως προς την συγκεκριμένη υπηρεσία, το αν δηλαδή πιστεύουν ότι κάτι τέτοιο θα έχει γι' αυτούς προστιθέμενη αξία
 - το αν πιστεύουν ότι πέρα των δύο αυτών τμημάτων, υπάρχει πιθανότητα συνεργασίας και σε άλλα, όπως π.χ. αυτό της κατ' οίκων φροντίδας.

Το ανωτέρω δείγμα εταιρειών περιλαμβάνει και ελληνικές αμιγώς εταιρείες και ελληνικές θυγατρικές ξένων πολυεθνικών ομίλων. Επίσης, οι ανωτέρω εταιρείες είναι αρκετά διαφοροποιημένες όσον αφορά την πολιτική απασχόλησής που έχουν, δηλαδή άλλες διατηρούν μεγάλα τμήματα πωλήσεων και ιατρικά τμήματα, άλλες έχουν μικρότερα τμήματα περισσότερο ευέλικτα, άλλες διατηρούν ιατρικά τμήματα και άλλες όχι, κ.α. Επίσης διαφοροποιούνται αρκετά και ως προς την εσωτερική τους οργάνωση, κάτι που επηρεάζει τον τρόπο λήψης αποφάσεων και την εσωτερική ιεράρχησή τους. Έτσι θεωρούμε ότι τα αποτελέσματα είναι αρκετά αντιπροσωπευτικά.

Κάτι που πρέπει να αναφερθεί σε αυτό το σημείο είναι ότι επιλέχθηκε αυτός ο τρόπος ανάλυσης της αγοράς, λόγω έλλειψης επίσημων στοιχείων για την αγορά προσωρινής απασχόλησης και για την συγκεκριμένη αγορά στόχο,

μιας και όπως είπαμε η Marvex σκοπεύει να είναι η πρώτη που θα εκμεταλλευτεί την καινούργια αγορά που θα δημιουργήσει, την προσωρινή απασχόληση ιατρικών επισκεπτών και επιτηρητών κλινικών ερευνών σε φαρμακευτικές επιχειρήσεις. Σκοπεύει δηλαδή να δραστηριοποιηθεί σε ένα έως τώρα ανεκμετάλλευτο κομμάτι της αγοράς, στο οποίο οι υπόλοιπες εταιρείες προσωρινής απασχόλησης δεν έχουν ρίξει ιδιαίτερο βάρος για την απόκτησή του. Άρα, αν θεωρήσουμε ως 50 με 55 άτομα το σύνολο των διαθέσιμων ιατρικών επισκεπτών και επιτηρητών κλινικών μελετών που είναι διαθέσιμοι να εργαστούν μέσω της εταιρειών προσωρινής απασχόλησης, τότε μπορούμε να πούμε ότι η Marvex θα κατέχει το 100% της αγοράς, και αυτό γιατί θα είναι η πρώτη που θα εισέλθει στο συγκεκριμένο κομμάτι αγοράς και η πρώτη που θα κάνει όλες τις προσπάθειες για να το αναπτύξει και εκμεταλλευτεί.

Ο τρόπος με τον οποίο η Marvex θα κατακτήσει αυτό το μερίδιο αγοράς θα είναι μέσω:

- Της αυξημένης ποιότητας των υπηρεσιών της, καθώς όπως είπαμε η Marvex θα εξειδικεύεται στην παροχή υπηρεσιών προσωρινής απασχόλησης σε φαρμακευτικές επιχειρήσεις. Επίσης η διεθνής εμπειρία της Marvex και η πολύχρονη συνεργασία της με της μεγαλύτερες φαρμακευτικές επιχειρήσεις του κόσμου, της δίνει την δυνατότητα να έχει αναπτύξει όλα εκείνα τα εργαλεία που χρειάζονται προκειμένου να μπορεί να ικανοποιήσει πλήρως τις ανάγκες των πελατών της, φαρμακευτικών επιχειρήσεων. Αυτή η «δέσμευση» ποιότητας θα μπορεί να ενδυναμωθεί με ρήτρες πρόωρης διακοπής συμβολαίου σε περίπτωση που τα αποτελέσματα που επιτυγχάνουν οι ομάδες που η φαρμακευτική προμηθεύεται από την Marvex δεν είναι τα

αναμενόμενα, με ρήτρες μόνιμης πρόσληψης του προσωπικού που διαθέτει η Marvex στην φαρμακευτική σε περίπτωση επίτευξης των στόχων από ομάδα εργαζομένων, με συμφωνίες πληρωμής κάποιων ποσών ως πριμ επίτευξης στόχων στην Marvex σε περίπτωση που οι υπηρεσίες που η φαρμακευτική έλαβε από την Marvex ξεπέρασαν τα επίπεδα ποιότητας που η φαρμακευτική ανέμενε, κτλ.

- Της προώθησης των υπηρεσιών της Marvex μέσω εκτεταμένης διαφήμισης, μέσω εκτεταμένων συναντήσεων με στελέχη της ελληνικής φαρμακευτικής αγοράς, όπως και μέσω συναντήσεων με στελέχη των πολυεθνικών ομίλων που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα στο εξωτερικό, που σκοπό θα έχουν την άσκηση πίεσης στις ελληνικές θυγατρικές να χρησιμοποιήσουν τις υπηρεσίες της Marvex.

3.6 Έσοδα από Πωλήσεις

3.6.1 Υπολογισμός της Τιμής

Προκειμένου να μπορέσουμε να καταλήξουμε στα συνολικά έσοδα από πωλήσεις υπηρεσιών της Marvex για το χρονικό διάστημα που εξετάζουμε (πενταετία), είναι βασικό να καταλήξουμε στην τιμή που είναι διατεθειμένη να πληρώσει η φαρμακευτική επιχείρηση την εν λόγω υπηρεσία. Ανωτέρω, καταλήξαμε ήδη στην εκτίμηση του όγκου των πωλήσεων όσον αφορά τον αριθμό των ατόμων που θα μπορούσε η Marvex να διαθέσει στις φαρμακευτικές επιχειρήσεις και καταλήξαμε ότι η αναμενόμενη ζήτηση θα ανέλθει σε 50 με 55 άτομα ετησίως (συνδυασμός δεδομένων ελληνικής αγοράς προσωρινής απασχόλησης και των συνεντεύξεων που πραγματοποιήθηκαν με τα στελέχη

των 15 μεγαλύτερων φαρμακευτικών εταιρειών).

Προκειμένου να καταλήξουμε στην αναμενόμενη τιμή που η φαρμακευτική θα ήταν διαθέσιμη να πληρώσει στην Marvex για την διάθεση από μέρος της προσωπικού στην φαρμακευτική, θα πρέπει πρώτα να εξετάσουμε τα χαρακτηριστικά που θα έχουν οι υποψήφιοι προσωρινά απασχολούμενοι.

Τονίζουμε εδώ ότι το κόστος απασχόλησης η φαρμακευτική εταιρεία το ξέρει ήδη και το έχει ήδη στα λειτουργικά της έξοδα, καθώς απασχολεί ήδη τέτοιο προσωπικό.

Όλοι οι προσωρινά απασχολούμενοι για λογαριασμό της φαρμακευτικής εταιρείας θα είναι πτυχιούχοι ιατρικών ή συναφών με το ιατρικό επάγγελμα σχολών (δηλαδή χημικών, μηχανικών, βιολόγων, φαρμακοποιών, νοσοκόμων, οδοντιάτρων, κτλ), θα πρόκειται δηλαδή για ανθρώπους που κατέχουν ανώτατη εκπαίδευση. Άρα ο μικτός μισθός των εργαζομένων θα κυμαίνεται σε αρκετά υψηλό επίπεδο σε σχέση με τους μισθούς εργαζομένων που δεν έχουν αυτό το επίπεδο γνώσεων.

Πέραν όμως του μικτού μισθού, οι προσωρινά απασχολούμενοι εργαζόμενοι θα έχουν και μία σειρά από παροχές, οι οποίες είναι απαραίτητες για την εκτέλεση των καθηκόντων τους, και οι οποίες είναι οι κάτωθι:

- Εταιρικό αυτοκίνητο.
- Αποζημίωση κόστους καυσίμων.
- Αποζημίωση κόστους διοδίων.

-
- Εταιρικό κινητό τηλέφωνο.
 - Ασφάλεια ζωής.
 - Αποζημίωση ταξιδίων εκτός έδρας
 - Διάφορα άλλα έξοδα που μπορεί να παρουσιαστούν σε μηνιαία βάση και αφορούν στενά την εκτέλεση εργασιών του προσωπικού.

Επίσης, πέραν αυτού του άμεσου κόστους απασχόλησης, οι φαρμακευτικές επιχειρήσεις έχουν και ένα 25% - 30% περίπου κόστος υποστήριξης και διαχείρισης του προσωπικού του ιατρικού τμήματος και του τμήματος πωλήσεων (κόστος τμήματος προσωπικού, κόστος οικονομικού τμήματος, κόστος τμήματος υποστήριξης κτλ) το οποίο κάποιες επιχειρήσεις το υπολογίζουν και κάποιες άλλες όχι (δηλαδή κάποιες επιβαρύνουν με αυτό το κόστος απευθείας το κόστος των ιατρικών τμημάτων και των τμημάτων πωλήσεων προκειμένου να έχουν πλήρη εικόνα του κόστους διατήρησης των τμημάτων και κάποιες άλλες όχι, πηγαίνοντας αυτό το κόστος στο γενικό κόστος διάθεσης μην έχοντας έτσι ακριβή εικόνα του κόστους του τμήματος)

Συνυπολογίζοντας όλα τα ανωτέρω εκτεθέντα, καταλήξαμε ότι η φαρμακευτική – εταιρεία πελάτης θα ήταν διατεθειμένη να πληρώσει για την υπηρεσία αυτή περίπου 55.000,00 € για τον κάθε εργαζόμενο ετησίως.

Τονίζουμε πάλι εδώ ότι το κόστος αυτό η εταιρεία ήδη το ξέρει και το έχει σε ετήσια βάση υπολογισμένο στα βιβλία της. Άρα θεωρητικά θα της είναι αδιάφορο το να το πληρώσει σε κάποιον τρίτο, προκειμένου να αποκτήσει την ευελιξία που θέλει.

Στον κάτωθι πίνακα 3-7 παραθέτουμε την εκτίμηση των συνολικών πωλήσεων για την πενταετία 2010 – 2014 που μας ενδιαφέρει. Μερικές επεξηγήσεις είναι απαραίτητες για την κατανόηση του πίνακα:

Πίνακας 3-7: Εκτιμώμενα έσοδα πωλήσεων ετών 2010 - 2014

		2010	
Έσοδα από πωλήσεις	Ετήσια έσοδα ανά εργαζόμενο	Αριθμός Εργαζομένων	Σύνολο Εσόδων (Χωρίς ΦΠΑ)
Πωλήσεις Υπηρεσιών			
Περιγραφή			
Υπηρεσίες προσωρινής απασχόλησης	55.000	50	2.750.000
		2011	
Έσοδα από πωλήσεις	Ετήσια έσοδα ανά εργαζόμενο	Αριθμός Εργαζομένων	Σύνολο Εσόδων (Χωρίς ΦΠΑ)
Πωλήσεις Υπηρεσιών			
Περιγραφή			
Υπηρεσίες προσωρινής απασχόλησης	57.750	51	2.945.250

		2012	
Έσοδα από πωλήσεις	Ετήσια έσοδα ανά εργαζόμενο	Αριθμός Εργαζομένων	Σύνολο Εσόδων (Χωρίς ΦΠΑ)
Πωλήσεις Υπηρεσιών			
Περιγραφή			
Υπηρεσίες προσωρινής απασχόλησης	60.640	52	3.153.280
		2013	
Έσοδα από πωλήσεις	Ετήσια έσοδα ανά εργαζόμενο	Αριθμός Εργαζομένων	Σύνολο Εσόδων (Χωρίς ΦΠΑ)
Πωλήσεις Υπηρεσιών			
Περιγραφή			
Υπηρεσίες προσωρινής απασχόλησης	63.670	53	3.374.510
		2014	
Έσοδα από πωλήσεις	Ετήσια έσοδα ανά εργαζόμενο	Αριθμός Εργαζομένων	Σύνολο Εσόδων (Χωρίς ΦΠΑ)
Πωλήσεις Υπηρεσιών			
Περιγραφή			
Υπηρεσίες προσωρινής απασχόλησης	66.855	54	3.610.170

- Θεωρούμε ότι θα υπάρχει μία σταθερή απασχόληση

εργαζομένων προς διάθεση στις φαρμακευτικές που θα κυμαίνεται από 50 έως 54 άτομα ετησίως. Πρόκειται για συντηρητική εκτίμηση, καθώς πιστεύουμε ότι όσο περισσότερο λειτουργεί η εταιρεία στην ελληνική αγορά και όσο περισσότερο οι φαρμακευτικές εταιρείες χρησιμοποιούν επιτυχημένα την συγκεκριμένη υπηρεσία, τόσο περισσότερα άτομα θα μπορούμε να διαθέσουμε μέσω της ΕΠΑ στις φαρμακευτικές, άρα τα συνολικά έσοδα της Marvex θα αυξάνονται.

- Από χρονιά σε χρονιά έχουμε υπολογίσει μία μεσοσταθμική αύξηση της τιμής πώλησης της τάξης του 5%, την οποία και θεωρούμε αναμενόμενη.

Τονίζουμε βέβαια και πάλι ότι η τελική τιμή διάθεσης της υπηρεσίας εξαρτάται και σε μεγάλο βαθμό από τις επιθυμίες του πελάτη. Ο ανωτέρω υπολογισμός της τιμής διάθεσης της υπηρεσίας στηρίχθηκε στις πληροφορίες που λάβαμε από τις φαρμακευτικές εταιρείες για τις γενικότερες παροχές που προσφέρουν στο προσωπικό που απασχολείται στα τμήματα πωλήσεων και στα ιατρικά τμήματα της επιχείρησης. Σε περίπτωση που η εταιρεία θέλει να διαφοροποιηθεί, γιατί αυτά που προσφέρει η συγκεκριμένη είναι διαφορετικά, αυτό είναι στην δική της διακριτική ευχέρεια.

Επίσης, σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία που διέπει τις εταιρείες προσωρινής απασχόλησης, οι προσωρινά απασχολούμενοι πρέπει να αμείβονται με αντίστοιχες αποδοχές και παροχές όπως οι μόνιμα απασχολούμενοι στην εταιρεία – έμμεσο εργοδότη. Άρα δεν μπορούν να καθοριστούν επίπεδα παροχών και μισθών χαμηλότερα από αυτά που ισχύουν στην φαρμακευτική εταιρεία.

3.7 Εκτίμηση Κόστους Πωλήσεων και Διανομής

Πίνακας 3-8: Κόστος πωλήσεων και διανομής

Κόστος πωλήσεων και διανομής					
	2010	2011	2012	2013	2014
Διαφήμιση	70.000	50.000	50.000	30.000	30.000
Σύνολο	70.000	50.000	50.000	30.000	30.000

Στον ανωτέρω πίνακα 3-8 παραθέτουμε την εκτίμηση του κόστους πωλήσεων και διανομής της Marvex για όλα τα υπό μελέτη έτη. Σημειώνουμε ότι θεωρούμε ότι όσο περισσότερο γνωστή θα γίνεται η εταιρεία τόσο λιγότερες ανάγκες θα έχει για διαφήμιση. Φυσικά και είναι απαραίτητο να διαφημίζεται για όλα τα υπό μελέτη έτη, αυτή όμως η ανάγκη θα βαίνει μειούμενη όσο θα περνάν τα χρόνια.

Από τους ισολογισμούς των ανταγωνιστών της Marvex δεν στάθηκε δυνατό να αντλήσουμε πληροφορίες για το ποσό που οι εταιρείες αυτές διαθέτουν για διαφήμιση. Έτσι εκτιμήσαμε ότι ένα ποσοστό της τάξης του 2,5% του τζίρου της πρώτης χρονιάς θα είναι αρκετό για την διαφημιστική κάλυψη της εταιρείας (σύμφωνα και με την πρακτική που ακολουθήθηκε σε άλλες χώρες που η Marvex ίδρυσε θυγατρική). Σε κάθε περίπτωση θεωρούμε ότι η καλύτερη διαφήμιση των υπηρεσιών της Marvex θα είναι οι υπηρεσίες που θα παρέχει καθ' αυτές και οι συστάσεις που η εταιρεία θα έχει από τους πελάτες της.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο ΠΡΩΤΕΣ ΥΛΕΣ ΚΑΙ ΑΛΛΑ ΕΦΟΔΙΑ

Όπως έχουμε ήδη αναφέρει στο προηγούμενο μέρος της μελέτης σκοπιμότητας, η Marvex θα είναι μία εταιρεία εντάσεως εργασίας. Στην πραγματικότητα αυτό που θα προσφέρει είναι εργατικά χέρια, την προσωρινή απασχόληση εργαζομένων σε άλλες επιχειρήσεις πελάτες.

Άρα δεν έχει νόημα να μιλάμε για πρώτες ύλες, μιας και δεν υπάρχει παραγωγική διαδικασία που θα απορροφήσει αυτές τις πρώτες ύλες. Το μόνο που θα αναφερθεί σε αυτή την κατηγορία της μελέτης σκοπιμότητας είναι τα εφόδια που θα χρειαστούν για να λειτουργήσει η εταιρεία.

4.1 Ταξινόμηση των Εφοδίων

Η Marvex θα χρειαστεί τις παρακάτω κατηγορίες εφοδίων προκειμένου να λειτουργήσει:

- Ενέργεια (ηλεκτρικό ρεύμα)
- Ύδρευση (νερό για τις καθημερινές ανάγκες)
- Καύσιμα (βενζίνη, που θα χρησιμοποιείται από τα αυτοκίνητα της εταιρείας).

Όπως φαίνεται και από τις ανωτέρω παρατιθέμενες κατηγορίες εισροών, οι δύο εξ αυτών αφορά υπηρεσίες κοινής ωφέλειας (utilities) που είναι αναγκαίες για την καθημερινή λειτουργία των γραφείων ενώ η μία (βενζίνη) είναι απαραίτητη και για την εκτέλεση του έργου των προσωρινά απασχολούμενων

εργαζομένων (η συντριπτική πλειοψηφία της ποσότητας) και για την λειτουργία της επιχείρησης (αυτοκίνητα του διοικητικού προσωπικού).

Πηγές των ανωτέρω εφοδίων θα είναι οι αντίστοιχες επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας (δηλαδή ΔΕΗ για ηλεκτρισμό και ΕΥΔΑΠ για ύδρευση) και μία εκ των εταιρειών εμπορίας καυσίμων για την προμήθεια της βενζίνης.

4.2 Υπολογισμός του Κόστους

Στον κάτωθι πίνακα 4-1 υπολογίζουμε το κόστος των εφοδίων για την εταιρεία Marvex.

Πίνακας 4-1: Κόστος εφοδίων

Κόστος εφοδίων	2010	2011	2012	2013	2014
Ηλεκτρικό ρεύμα	6.000	6.300	6.615	6.946	7.293
Ύδρευση	600	630	662	695	729
Βενζίνη	<u>123.600</u>	<u>132.300</u>	<u>141.561</u>	<u>151.417</u>	<u>161.905</u>
Σύνολο	<u>130.200</u>	<u>139.230</u>	<u>148.838</u>	<u>159.058</u>	<u>169.928</u>

Σημειώνουμε τα εξής:

- Το ηλεκτρικό ρεύμα και η ύδρευση όπως είπαμε αφορούν την λειτουργία του γραφείου της Marvex.
- Η βενζίνη αφορά την εκτέλεση των εργασιών της εταιρείας και την λειτουργία της εταιρείας.
- Κάθε χρονιά υπολογίστηκε μία αύξηση του κόστους της τάξης του 5%.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5ο ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΙΚΑ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ

Στο κεφάλαιο αυτό θα παραθέσουμε τις απαιτήσεις σε μηχανολογικά και τεχνολογία της υπό μελέτη εταιρείας.

Επειδή η επιχείρηση είναι εταιρεία παροχής υπηρεσιών, δεν εξετάζουμε ιδιαίτερα τα θέματα τεχνολογίας και μηχανολογικού εξοπλισμού. Όμως, επειδή όπως τονίσαμε και στο κεφάλαιο 3, υπάρχει το νομοθετικό πλαίσιο που διέπει τις εταιρείες προσωρινής απασχόλησης, το οποίο προδιαγράφει σε αρκετά μεγάλο βαθμό τον χώρο λειτουργίας της εταιρείας, υπάρχει η ανάγκη για σχεδιασμό του χώρου από ειδικευμένο προσωπικό (πολιτικό μηχανικό) και η παροχή από μέρος του των αναγκαίων πιστοποιητικών και βεβαιώσεων

5.1 Χωρομετρικά Σχέδια και Μηχανολογικά Σχέδια της Μονάδας

Όπως λοιπόν αναφέρουμε και στην προηγούμενη παράγραφο, η υπό μελέτη εταιρεία πρέπει να έχει ένα συγκεκριμένο χωροταξικό σχέδιο, ως προς τον εσωτερικό χώρο της, έτσι ώστε να καλύπτει τις απαιτήσεις του νομοθετικού πλαισίου που διέπει τις εταιρείες προσωρινής απασχόλησης.

Άρα, ως προς την εσωτερική χωροθέτησή της, η εταιρεία πρέπει να κατέχει χώρο που:

- Να είναι πλήρως διακεκριμένος και να ικανοποιεί τις ελάχιστες απαιτήσεις που καθορίζονται το Π.Δ.16/96 «Ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας στους χώρους εργασίας».

-
- Να έχει συνολική επιφάνεια συμπεριλαμβανομένων των βοηθητικών χώρων τουλάχιστον 150 τ.μ. Σε περίπτωση ύπαρξης υποκαταστημάτων η επιφάνεια πρέπει να ανέρχεται (των υποκαταστημάτων) τουλάχιστον σε 80 τ.μ.
 - Να υποβάλλει, σύμφωνα με την Υ.Α. 30342/6 – 3 – 2002, πιστοποιητικό πυρασφαλείας (σύμφωνα με το Π.Δ. 71/17 – 2 – 1988, όπως αυτό ισχύει), καθώς και πιστοποιητικό που εκδίδεται από διπλωματούχο (πτυχιούχο) πολιτικό μηχανικό με άδεια ασκήσεως επαγγέλματος που να πιστοποιεί ότι πληρούνται οι απαιτήσεις της παρ. 2 του παραρτήματος Ι και ΙΙ του Π.Δ. 16/96 («Ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας στους χώρους εργασίας σε συμμόρφωση με την οδηγία 89/654/ΕΟΚ») και οι απαιτήσεις της παρ. 22 του Παραρτήματος Ι ή της παρ. 21 του παραρτήματος ΙΙ του Π.Δ. 16/96.
 - Να υποβάλλει δήλωση ότι έχει προβεί στην προβλεπόμενη από το Π.Δ. 105/95 («Ελάχιστες προδιαγραφές για την σήμανση ασφάλειας ή / και υγείας στην εργασία σε συμμόρφωση με την Οδηγία 92/58/ΕΟΚ) σήμανση ασφάλειας ή και υγείας στην εργασία.

5.2 Υπολογισμός του Κόστους

5.2.1 Ο Χώρος Εγκατάστασης

Η εκτίμηση του μηνιαίου κόστους ενοικίου για την χρήση των γραφείων θα γίνει στο κεφάλαιο 8.

5.3 Προετοιμασία του Χώρου και Ανάπτυξη Αυτού.

Στα γραφεία που πρόκειται να μισθωθούν, θα πρέπει να κατασκευαστεί το εσωτερικό δίκτυο της εταιρείας, όσον αφορά το ηλεκτρικό ρεύμα και τα δίκτυα επικοινωνιών (τηλέφωνα, δίκτυα υπολογιστών κτλ.) και ο εσωτερικός χώρος της εταιρείας θα πρέπει να διαμορφωθεί με διαχωριστικά, έτσι ώστε να υπάρχει σαφής διαχωρισμός των χώρων μεταξύ τους (χώροι εργασίας, χώρος αναμονής, υποδοχή, τουαλέτες, κουζίνα κτλ.).

Ακόμα, πέραν αυτών θα πρέπει να αγοραστούν οι ηλεκτρονικοί υπολογιστές (και αυτοί για την παροχή των υπηρεσιών αλλά και αυτοί για την λειτουργία του γραφείου), να αποκτηθεί η επίπλωση των γραφείων, και να αγοραστεί ο εξοπλισμός τηλεπικοινωνιών (τηλέφωνα, fax, τηλεφωνικό κέντρο). Επίσης, προϋπολογίζουμε και ένα ποσό για διάφορα άλλα αναλώσιμα που θα απαιτηθούν σε αυτό το στάδιο.

Το συνολικό εκτιμώμενο κόστος διαμόρφωσης και κατασκευής δικτύων, επίπλωσης και αγορά εξοπλισμού, ανέρχεται στο ποσό των 74.550 € και έχει ως ο ακόλουθος πίνακας 5-1.

Πίνακας 5-1: Κόστος κατασκευής και διαμόρφωσης δικτύων

Κόστος εσωτερικής διαμόρφωσης γραφείων – Κόστος αγοράς εξοπλισμού	
Κατασκευή ηλεκτρολογικού δικτύου	2.250
Κατασκευή δικτύου επικοινωνιών	2.300
Κόστος διαμόρφωσης γραφείων	15.000
Κόστος απόκτησης Η/Υ	30.000
Τηλέφωνα - Fax	5.000
Επίπλωση Γραφείου	15.000
Διάφορα	5.000
Συνολικό κόστος	74.550

5.4 Έργα Πολιτικού Μηχανικού – Κτίρια

Στον εσωτερικό χώρο των γραφείων, όπως αναφέραμε προηγουμένως, πρέπει να γίνουν κάποιες παραπάνω εργασίες, προκειμένου να επιτευχθεί η συμμόρφωση της εταιρείας με το νομοθετικό πλαίσιο που διέπει τις εταιρείες προσωρινής απασχόλησης. Αυτές οι εργασίες είναι:

- Να γίνουν η απαραίτητη μελέτη και εργασίες, έτσι ώστε ο χώρος γραφείων της Marvex να πληροί τις προϋποθέσεις του Π.Δ. 16/96, για τις ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας στους χώρους εργασίας.
- Να γίνει η απαραίτητη μελέτη και να συνταχθεί το απαραίτητο πιστοποιητικό πυρασφάλειας, σύμφωνα με το Π.Δ. 71/17-2-1988.
- Να γίνει η απαραίτητη μελέτη και να υποβληθεί η απαραίτητη δήλωση ότι η εταιρεία έχει προβεί στην απαραίτητη σήμανση που προβλέπεται από το Π.Δ. 105/95.

Πέραν των ανωτέρω, ο πολιτικός μηχανικός πρέπει να εκπονήσει μελέτη εγκατάστασης συστήματος πυρανίχνευσης, καθώς και να συντάξει μελέτη (σε συνεργασία με μηχανολόγο μηχανικό) για το σύστημα κλιματισμού της εταιρείας.

Το συνολικό κόστος όλων των ανωτέρω εργασιών ανέρχεται σε 23.300 €, και έχει ως ο κάτωθι πίνακας 5-2.

Πίνακας 5-2: Κόστος διαμόρφωσης γραφείων

Κόστος εσωτερικής διαμόρφωσης γραφείων - συμμόρφωση με τις ισχύουσες νομοθετικές διατάξεις.	
Τήρηση διατάξεων Π.Δ. 16/96	2.000
Τήρηση διατάξεων Π.Δ. 71/88	1.500
Τήρηση διατάξεων Π.Δ. 105/95	1.800
Μελέτη - κατασκευή συστήματος πυρανίχνευσης - αγορά εξοπλισμού πυρόσβεσης	3.000
Μελέτη - κατασκευή συστήματος κλιματισμού	15.000
Συνολικό κόστος	<u>23.300</u>

Επισημαίνεται, ότι επειδή η εταιρεία θα είναι παροχής υπηρεσιών, το κόστος συμμόρφωσης προς τις διατάξεις των Π.Δ. δεν είναι πολύ μεγάλο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6ο ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΗΣ ΜΟΝΑΔΑΣ ΚΑΙ ΓΕΝΙΚΑ ΕΞΟΔΑ.

Στο κεφάλαιο αυτό θα αναφερθούμε στην εσωτερική οργάνωση της εταιρείας, η οποία είναι απαραίτητη προκειμένου να υλοποιηθούν οι στόχοι της Marvex. Στο παρόν κεφάλαιο θα γίνει επίσης μία αναφορά στα γενικά έξοδα της εταιρείας, προκειμένου να καταλήξουμε στο ύψος αυτών.

6.1 Οργάνωση της Μονάδας

Οργάνωση είναι ο τρόπος με τον οποίο δομούνται και καθορίζονται σε οργανωσιακές μονάδες, οι λειτουργίες και οι δραστηριότητες της επιχείρησης. Η οργανωσιακή δομή δείχνει τη μεταβίβαση υπευθυνότητας (εξουσιοδότηση) στις διάφορες λειτουργικές μονάδες της εταιρείας και είναι στην πραγματικότητα ένα διάγραμμα, αυτό που αποκαλούμε «οργανόγραμμα».

6.2 Οργανωσιακά Τμήματα – Λειτουργίες

Προκειμένου η Marvex να υλοποιήσει τους σκοπούς της, θεωρούμε ότι οι ακόλουθες λειτουργίες – τμήματα πρέπει να υφίστανται μέσα στην εταιρεία:

- Τμήμα Γενικής Διεύθυνσης: Το τμήμα Γενικής Διεύθυνσης θα είναι επιφορτισμένο με την γενική διεύθυνση της εταιρείας, τον γενικό συντονισμό όλων των τμημάτων – λειτουργιών, έτσι ώστε η εταιρεία να πετύχει τους σκοπούς της.
- Τμήμα Ανεύρεσης και Στελέχωσης: το συγκεκριμένο τμήμα είναι αυτό που θα είναι υπεύθυνο για την ανεύρεση του προσωπικού προς

διάθεση. Στην ουσία, όλη η «παραγωγή» της Marvex θα στηρίζεται σε αυτό το τμήμα.

- Τμήμα Εταιρικής Ανάπτυξης: Υπεύθυνο για την σύναψη καινούργιων συνεργασιών, καθώς και για την ανεύρεση καινούργιων πελατών. Στην ουσία, η μελλοντική ανάπτυξη και συνέχιση της εταιρείας στηρίζεται σε αυτό το τμήμα. Μπορούμε να το εξομοιώσουμε με το τμήμα πωλήσεων καθώς και με το τμήμα marketing, διότι αυτό το τμήμα θα είναι υπεύθυνο και για τυχόν προωθητικές ενέργειες της εταιρείας. Άλλη μία ευθύνη που θα έχει, θα είναι αυτό της συλλογής στοιχείων από τον ανταγωνισμό αλλά και από την αγορά, που σκοπό θα έχουν την καλύτερη διείσδυση της υπηρεσίας στους μελλοντικούς πελάτες.

- Τμήμα Οικονομικής Διεύθυνσης: Υπεύθυνο για την χρηματοοικονομική παρακολούθηση της εταιρείας, καθώς και για την συμμόρφωσή της με τους τοπικούς φορολογικούς / εργατικούς / λογιστικούς νόμους και διατάξεις.

- Τμήμα Πληροφορικής: Υπεύθυνο για την υποστήριξη / συντήρηση / επίλυση προβλημάτων που έχουν να κάνουν με θέματα πληροφορικής.

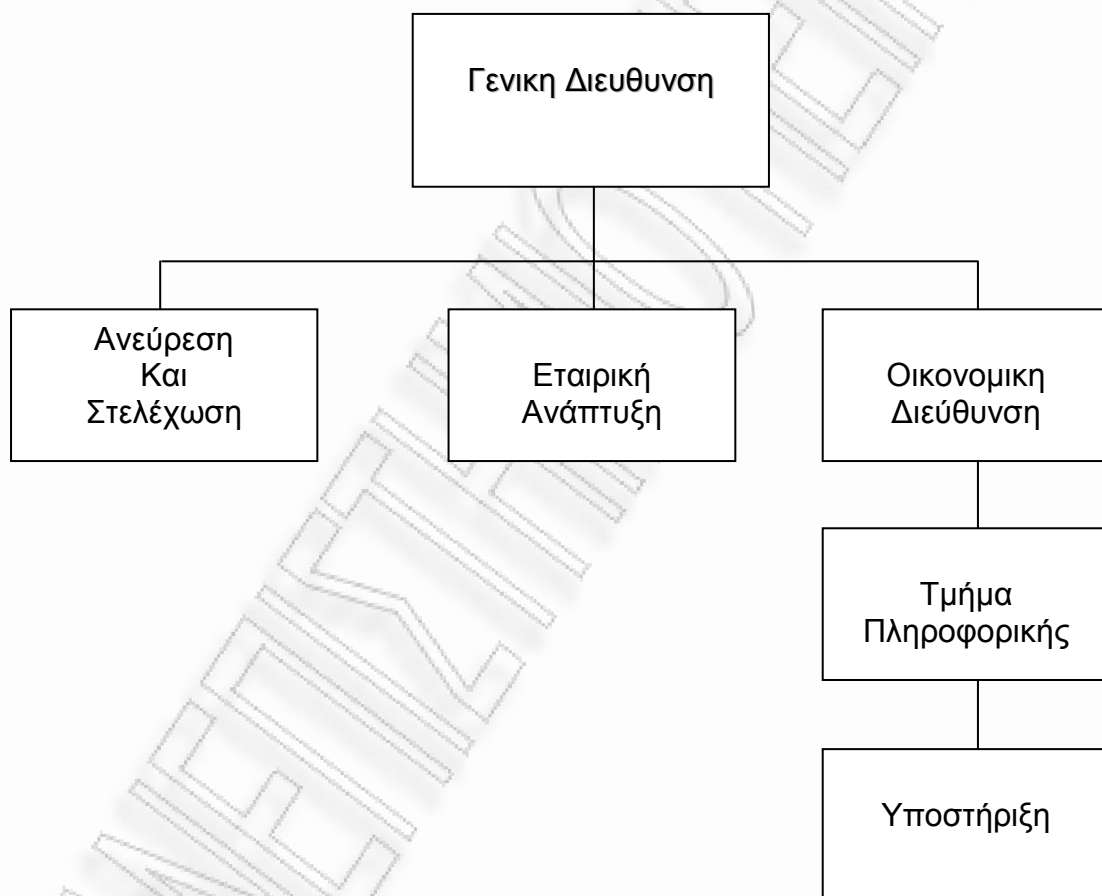
- Τμήμα Υποστήριξης: Υποστήριξη των ομάδων πωλήσεων που έχουν διατεθεί σε πελάτες (εξυπηρέτησή τους όσον αφορά αιτήματα προς την εταιρεία – άμεσο εργοδότη).

6.3 Οργανωσιακή Δομή

Η οργανωσιακή δομή μιας εταιρείας μπορεί να λάβει πολλές μορφές. Η

πιο κοινή και συχνά συναντώμενη από αυτές είναι η πυραμιδοειδής μορφή οργάνωσης, όπου όλες οι λειτουργίες και τα τμήματα της εταιρείας οργανώνονται σε πυραμιδοειδή μορφή.

Στο επόμενο διάγραμμα 6 – 1 παρουσιάζεται το οργανόγραμμα της εταιρείας.



Διάγραμμα 6-1: Οργανόγραμμα εταιρείας Marvex

6.4 Γενικά Έξοδα

Όπως έχουμε αναφέρει και στα προηγούμενα κεφάλαια, η Marvex είναι εταιρεία παροχής υπηρεσιών. Άρα οι κατηγορίες γενικών εξόδων είναι λίγες και συνδέονται κυρίως με την καθημερινή λειτουργία και συντήρηση των γραφείων

της.

Θα πρέπει να αναφέρουμε εδώ ότι συνήθως αυτή η κατηγορία εξόδων υποεκτιμάται (αν δεν εκτιμάται καθόλου) και λάθη γίνονται στην εκτίμηση του τελικού χρηματοοικονομικού αποτελέσματος και της εκτίμησης της βιωσιμότητας της επένδυσης.

Κάτωθι παραθέτουμε τις κατηγορίες γενικών εξόδων που εμπίπτουν στο παρόν κεφάλαιο.

- Μακροχρόνια μίσθωση αυτοκινήτων: Όπως αναφέραμε και ανωτέρω στα κεφάλαια 3 και 4, σχεδόν το σύνολο του προσωπικού της Marvex θα έχει εταιρικό αυτοκίνητο, οι μεν προσωρινά απασχολούμενοι για να εκτελούν την υπηρεσία τους και τα διευθυντικά στελέχη της εταιρείας για να μπορούν να φέρουν εις πέρας τις διάφορες εργασίες της εταιρείας. Η ανάγκη για αυτοκίνητα θα καλυφθεί με μακροχρόνια μίσθωση (στην ουσία με leasing χωρίς δικαίωμα εξαγοράς στο τέλος της μίσθωσης), αφενός για ευκολία στην διαχείριση του στόλου και αφετέρου για φορολογικούς λόγους, καθώς το σύνολο των μισθωμάτων που καταβάλλονται για μακροχρόνιες μισθώσεις αυτοκινήτων εκπίπτει στο σύνολό του από τα ακαθάριστα έξοδα της επιχείρησης (Αρ.Πρωτ.: 1065011/10936/B0012 ΠΟΛ.1139/8.12.2006 Α.Υ.Ο.Ο.). Πέραν αυτών, η διαχείριση του στόλου των αυτοκινήτων από την εταιρεία μακροχρόνιας μίσθωσης συνεπάγεται και μειωμένο κόστος συντήρησης και διαχείρισης, καθώς το σύνολο αυτών των συστατικών του κόστους ενσωματώνεται στο μηνιαίο μίσθωμα. Κατόπιν των ανωτέρω, το συνολικό κόστος μακροχρόνιας μίσθωσης αυτοκινήτων από την Marvex αναλύεται στον κάτωθι πίνακα 6-1. Σημειώνουμε εδώ ότι στην τιμή περιλαμβάνεται και ΦΠΑ 19%, καθώς το ΦΠΑ

των μακροχρόνιων μισθώσεων αυτοκινήτων δεν εκπίπτει για σκοπούς ΦΠΑ από το ΦΠΑ εκρών αλλά θεωρείται μέρος του κόστους και εκπίπτει από τα ακαθάριστα έξοδα των επιχειρήσεων. Ακόμα αναφέρουμε ότι για κάθε χρονιά το πλήθος των αυτοκινήτων περιλαμβάνει το πλήθος των προσωρινά απασχολούμενων και τα δύο διευθυντικά στελέχη της Marvex.

Πίνακας 6-1: Κόστος αυτοκινήτων

Κόστος μίσθωσης αυτοκινήτων	2010	2011	2012	2013	2014
Προσωρινά απασχολούμενοι	240.000	257.040	275.184	294.500	315.059
Διευθυντικά Στελέχη	15.600	16.380	17.199	18.059	18.962
Σύνολο	255.600	273.420	292.383	312.559	334.021

- **Αποσβέσεις:** Οι αποσβέσεις είναι μία λογιστική μέθοδος που χρησιμοποιείται για να καταλείπει το αρχικό κόστος επενδύσεως του πάγιου ενεργητικού σε συγκεκριμένη χρονική περίοδο. Στην παρούσα μελέτη σκοπιμότητας, οι αρχικές επενδύσεις σε πάγιες υποδομές που έγιναν και που θα αποσβεστούν κατά την εξεταζόμενη διάρκεια είναι αυτές που περιγράφηκαν στο κεφάλαιο 5 και αφορούν στο κόστος εσωτερικής διαμόρφωσης γραφείων και αγοράς εξοπλισμού (πίνακας 5 – 1) ύψους 74.550,00 € και στο κόστος εσωτερικής διαμόρφωσης γραφείων – συμμόρφωσης με τις ισχύουσες νομοθετικές διατάξεις (πίνακας 5 – 2) ύψους 23.300,00 €. Κάτωθι στον πίνακα 6-2 παραθέτουμε τον πίνακα αποσβέσεων για την εξεταζόμενη πενταετία. Οι αρχικές πάγιες επενδύσεις αποσβένονται ισόποσα και τμηματικά σε 5 χρόνια, επειδή οι αμοιβές μηχανικών, συμβούλων και δικηγόρων θεωρούνται ως έξοδα ίδρυσης και πρώτης εγκατάστασης και όλα τα υπόλοιπα που αφορούν διαμόρφωση του μισθωμένου ακινήτου θα αποσβεστούν στα χρόνια που υπολογίζουμε να μισθώσουμε το ακίνητο (5 χρόνια).

Πίνακας 6-2: Αποσβέσεις

Αποσβέσεις πάγιων αρχικών επενδύσεων	2010	2011	2012	2013	2014
Κόστος εσ.διαμόρφωσης - αγοράς εξοπλισμού	14.910	14.910	14.910	14.910	14.910
Κόστος εσ.διαμόρφωσης - νομ. Συμμόρφωσης	4.660	4.660	4.660	4.660	4.660
Σύνολο	<u>19.570</u>	<u>19.570</u>	<u>19.570</u>	<u>19.570</u>	<u>19.570</u>

• Ταχυδρομικά – γραφική ύλη - εκτυπώσεις, έξοδα επικοινωνίας, ασφάλιστρα εταιρείας, έξοδα συντήρησης εξοπλισμού και γραφείων, έξοδα ταξιδίων, διάφοροι φόροι που θεωρούνται έξοδα, αμοιβές δικηγόρων, αμοιβές συμβούλων. Στον κάτωθι πίνακα 6-3 περιλαμβάνονται όλες οι προαναφερθείσες δαπάνες. Για καλύτερη κατανόηση του πίνακα, παραθέτουμε εδώ μερικά σχόλια:

- Ταχυδρομικά – γραφική ύλη - εκτυπώσεις: Έξοδα courier και ταχυδρομείου για αποστολές και της εταιρείας και του προσωρινού προσωπικού, γραφική ύλη προσωρινού προσωπικού και διοικητικού προσωπικού, κόστος εκτυπώσεων εντύπων προσωρινού και διοικητικού προσωπικού.
- Έξοδα επικοινωνίας: Περιλαμβάνει το κόστος των κινητών τηλεφώνων του προσωρινού προσωπικού, το κόστος των κινητών τηλεφώνων του διευθυντικού προσωπικού και το τηλεφωνικό κόστος της εταιρείας, περιλαμβανομένου και του κόστους σύνδεσης στο διαδίκτυο (μισθωμένη γραμμή) και συντήρησης της εταιρικής ιστοσελίδας.
- Ασφάλιστρα εταιρείας: Ασφάλιση αστικής ευθύνης της εταιρείας.

-
- Έξοδα συντήρησης εξοπλισμού και γραφείων: Δαπάνες συντήρησης του εξοπλισμού της εταιρείας και δαπάνες συντήρησης της κτιριακής υποδομής.
 - Έξοδα ταξιδίων: Έξοδα ταξιδίων του μισθωμένου προσωπικού προκειμένου να εκτελέσει την υπηρεσία του και έξοδα ταξιδίων του διευθυντικού προσωπικού για συναντήσεις στο εξωτερικό και σύναψη συμφωνιών.
 - Φόροι – Τέλη: Δημοτικοί φόροι – τέλη.
 - Αμοιβές δικηγόρων: Νομική υποστήριξη της εταιρείας.
 - Αμοιβές συμβούλων: Αμοιβές φορολογικών συμβούλων και αμοιβές ορκωτών λογιστών.
 - Αμοιβή εταιρείας πληροφορικής: Αμοιβή εταιρείας – εξωτερικού συνεργάτη που θα στελεχώσει το τμήμα πληροφορικής της εταιρείας.
 - Από χρονιά σε χρονιά υποθέτουμε μία αύξηση της τάξης του 5%.

Πίνακας 6-3: Διάφορα έξοδα

Διάφορα έξοδα	2010	2011	2012	2013	2014
Ταχυδρομικά - γραφική ύλη - εκτυπώσεις	196.080	209.664	224.116	239.489	255.840
Τηλεφωνικά έξοδα	94.620	100.611	106.965	113.702	120.846
Ασφάλεια αστικής ευθύνης	2.000	2.100	2.205	2.315	2.431
Συντηρήσεις εξοπλισμού	13.200	13.860	14.553	15.281	16.045
Έξοδα ταξιδίων	124.800	133.560	142.884	152.807	163.364
Φόροι - τέλη	1.000	1.050	1.103	1.158	1.216
Αμοιβές δικηγόρων	10.000	10.500	11.025	11.576	12.155
Αμοιβές συμβούλων	10.000	10.500	11.025	11.576	12.155
Αμοιβές εταιρείας πληροφορικής	15.000	15.750	16.538	17.364	18.233
Σύνολο	466.700	497.595	530.413	565.268	602.284

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7ο ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΙ ΠΟΡΟΙ

Όπως έχουμε τονίσει και στα προηγούμενα κεφάλαια της παρούσας μελέτης σκοπιμότητας, η Marvex ως εταιρεία παροχής υπηρεσιών και μάλιστα ως εταιρεία παροχής υπηρεσιών προσωρινής απασχόλησης, είναι μία εταιρεία εντάσεως εργασίας.

Ακόμα, η παρούσα μορφή εταιρείας (εταιρεία προσωρινής απασχόλησης) διέπεται όπως έχουμε αναφέρει από ένα πολύ αυστηρό νομοθετικό πλαίσιο που περιγράφει ακόμα και το πλήθος και τα προσόντα του προσωπικού που πρόκειται να εργαστεί στις διοικητικές θέσεις της εταιρείας (και διευκρινίζουμε εδώ ότι μιλώντας για διοικητικές θέσεις, εννοούμε τις θέσεις εκείνες που θα διευθύνουν την εταιρεία και θα παρέχουν διοικητική υποστήριξη στο προσωρινά απασχολούμενο προσωπικό). Στη συνέχεια περιγράφουμε τις απαιτήσεις σε εργατικό δυναμικό σύμφωνα με την νομοθεσία αλλά και σύμφωνα με τις ανάγκες της εταιρείας προκειμένου να παρέχει τις υπηρεσίες προσωρινής απασχόλησης.

7.1 Κατηγορίες Εργατικού Δυναμικού Απαραίτητες για τη Χορήγηση Άδειας Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης

Σύμφωνα και με τα απαιτούμενα από το νομοθετικό πλαίσιο που διέπει τις εταιρείες προσωρινής απασχόλησης, το ελάχιστο προσωπικό που πρέπει να απασχολείται σε μία εταιρεία προσωρινής απασχόλησης, είναι (Υ.Α. 30342/6 – 3 – 2002):

-
1. Ένας εργαζόμενος ο οποίος να είναι κάτοχος πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ημεδαπής ή με αναγνωρισμένο ισότιμο τίτλο αλλοδαπής της κοινωνιολογίας, ψυχολογίας, κοινωνικού λειτουργού, οικονομικών σπουδών, νομικών σπουδών ή πολιτικής επιστήμης ή να είναι κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου σε θέματα επαγγελματικού προσανατολισμού ή αγοράς εργασίας ή διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων.
 2. Ένας εργαζόμενος ο οποίος να είναι κάτοχος πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ημεδαπής ή με αναγνωρισμένο ισότιμο τίτλο αλλοδαπής των προαναφερομένων σχολών ή να είναι κάτοχος πτυχίου οιοδήποτε σχολής τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ημεδαπής ή με αναγνωρισμένο ισότιμο τίτλο αλλοδαπής εφόσον διαθέτει πενταετή επαγγελματική εμπειρία σε θέματα επαγγελματικού προσανατολισμού ή αγοράς εργασίας ή διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων.
 3. Έναν τουλάχιστον κάτοχο πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης πληροφορικής της ημεδαπής ή της αλλοδαπής με αναγνωρισμένο ισότιμο τίτλο.
 4. Ένα λογιστή με άδεια ασκήσεως επαγγέλματος.
 5. Έναν υπάλληλο γραμματειακής υποστήριξης.

Σε περίπτωση που κάποιος από τους δύο πρώτους υπαλλήλους ή ο υπάλληλος που θα εκτελεί χρέη γραμματειακής υποστήριξης είναι κάτοχος πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης πληροφορικής ή μεταπτυχιακού τίτλου στον τομέα της πληροφορικής της ημεδαπής ή της αλλοδαπής με αναγνωρισμένο ισότιμο τίτλο, η εταιρεία προσωρινής απασχόλησης δεν υποχρεούται στην πρόσληψη του υπαλλήλου που θα κατέχει γνώσεις πληροφορικής. Οι δύο

πρώτοι υπάλληλοι, καθώς και ο υπάλληλος της γραμματειακής υποστήριξης, πρέπει να απασχολούνται στην εταιρεία προσωρινής απασχόλησης με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, ενώ οι άλλοι δύο μπορεί να απασχολούνται ή με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ή με σύμβαση έργου ή παροχής υπηρεσιών.

Λαμβάνοντας υπόψη τα προαναφερθέντα, τα τμήματα της Marvex (που έχουμε περιγράψει στο προηγούμενο κεφάλαιο) θα στελεχωθούν ως ακολούθως:

- Τμήμα Γενικής Διεύθυνσης: στο συγκεκριμένο τμήμα θα απασχολείται ο εργαζόμενος (1).
- Τμήμα Ανεύρεσης και Στελέχωσης: στο συγκεκριμένο τμήμα θα απασχολούνται οι υπάλληλοι (1) και (2).
- Τμήμα Εταιρικής Ανάπτυξης: Στο συγκεκριμένο τμήμα θα απασχολείται κυρίως ο υπάλληλος (1).
- Τμήμα Οικονομικής Διεύθυνσης: Θα απασχολείται ο υπάλληλος (3) που θα επιβλέπεται από τον υπάλληλο (1).
- Τμήμα Πληροφορικής: Θα στελεχωθεί με εξωτερικό συνεργάτη – εταιρεία παροχής υπηρεσιών πληροφορικής.
- Τμήμα Υποστήριξης: Θα στελεχωθεί από τον υπάλληλο (5). Ο οποίος ταυτόχρονα θα απασχολείται και στην υποδοχή της εταιρείας / τηλεφωνικό κέντρο.

Τα ανωτέρω εκτεθέντα τα συνοψίζουμε κάτωθι στον πίνακα 7-1. Σημειώνουμε εδώ ότι όπως φαίνεται και από τα ανωτέρω γραφόμενα, κάποια

τμήματα θα στελεχωθούν από τα ίδια άτομα, προκειμένου να έχουμε οικονομίες σε αυτή τη φάση της εταιρείας. Άρα ο συνολικός αριθμός ατόμων που θα απασχοληθεί για την λειτουργία της Marvex είναι τέσσερα (4) άτομα.

Πίνακας 7-1: Προσόντα επιτελικού προσωπικού

Προσόντα επιτελικού προσωπικού ανά τμήμα		
Τμήματα	Προσόντα	Αριθμός Ατόμων
Γενικής Διεύθυνσης & Ανεύρεσης Στελέχωσης Εταιρικής Ανάπτυξης Οικονομικής Διεύθυνσης	1. Πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης κοινωνιολογίας, ψυχολογίας, κοινωνικού λειτουργού, οικονομικών - νομικών - πολιτικών επιστημών ή κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου σε θέματα επαγγελματικού προσανατολισμού ή διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων. 2. Πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης των ανωτέρω σχολών ή οποιαδήποτε πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης εφόσον διαθέτει πενταετή επαγγελματική εμπειρία σε θέματα επαγγελματικού προσανατολισμού ή διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων. 3. Λογιστής με άδεια ασκήσεως επαγγέλματος	3
Τμήμα Υποστήριξης	Έναν υπάλληλος γραμματειακής υποστήριξης, δεν απαιτείται κάποιο πτυχίο.	1
Πληροφορικής	Εταιρεία παροχής υπηρεσιών πληροφορικής	Εξωτερικός συνεργάτης

Η συγκεκριμένη κατηγορία προσωπικού αποτελεί το επιτελικό προσωπικό της υπό μελέτη εταιρείας.

7.2 Εργατικό Δυναμικό Απαραίτητο για την Παροχή Υπηρεσιών

Προσωρινής Απασχόλησης.

Εκτός από την προαναφερθείσα κατηγορία ανθρώπινου δυναμικού που θα απασχολείται στα γραφεία της Marvex παρέχοντας διοικητική υποστήριξη και διεκπαιρώνοντας όλες εκείνες τις εργασίες που είναι απαραίτητες για την εύρυθμη λειτουργία της εταιρείας, η σημαντικότερη ίσως κατηγορία είναι αυτή των προσωρινά απασχολούμενων εργαζομένων που θα διαθέτει η Marvex στους πελάτες της και που θα αποτελούν την πηγή εσόδων της εταιρείας.

Για την συγκεκριμένη κατηγορία εργαζομένων οι απαιτήσεις όσον αφορά τα κατεχόμενα προσόντα, θα καθορίζονται σε μεγάλο βαθμό, αν όχι αποκλειστικά, από τον πελάτη και τις επιθυμίες που αυτός έχει. Πάντως, προκειμένου να εκτιμήσουμε το κόστος απασχόλησης αυτού του προσωπικού, πρέπει να καταγράψουμε στην παρούσα φάση το γενικότερο προφίλ αυτού.

Σύμφωνα λοιπόν με τις προβλεπόμενες εργασίες που το προσωπικό θα εκτελεί, πιστεύουμε ότι τα κάτωθι είναι προαπαιτούμενα:

- Θα πρέπει να κατέχει πτυχίο πανεπιστημίου ιατρικής ή παρά – ιατρικής κατεύθυνσης (π.χ. χημικού – χημικού μηχανικού, βιολόγου, φαρμακοποιού, οδοντιάτρου, νοσοκόμου – νοσηλεύτη, κτλ.).
- Καλό θα είναι αν κατέχει και κάποιο μεταπτυχιακό τίτλο εξειδίκευσης.
- Θα πρέπει να ξέρει καλά την αγγλική γλώσσα.
- Ερασιτεχνικό δίπλωμα οδήγησης (απαραίτητο, αφού θα του

χορηγείται εταιρικό αυτοκίνητο).

- Καλή γνώση χρήσης ηλεκτρονικών υπολογιστών.

Κάτωθι, στον πίνακα 7-2 συνοψίζουμε τα προσόντα του εργατικού δυναμικού που θα απασχολείται στο τμήμα προσωρινής απασχόλησης.

Πίνακας 7-2: Προσόντα εργατικού δυναμικού

Προσόντα εργατικού δυναμικού τμήματος προσωρινής απασχόλησης		
Τμήματα	Προσόντα	Αριθμός Ατόμων
Προσωρινής Απασχόλησης	Πτυχίο πανεπιστημίου ιατρικής ή παρα-ιατρικής κατεύθυνσης Μεταπτυχιακός τίτλος ειδίκευσης (όχι απαραίτητο). Καλή γνώση αγγλικής γλώσσας. Δίπλωμα ερασιτεχνικού διπλώματος οδήγησης Γνώση χειρισμού ηλεκτρονικών υπολογιστών.	50-54

Όπως είπαμε ήδη, το συγκεκριμένο προσωπικό μπορεί να θεωρηθεί ως το εργατικό δυναμικό της εταιρείας.

7.3 Διαθεσιμότητα Εργατικού Δυναμικού

Όπως ήδη αναφέραμε στο κεφάλαιο 3, το εργατικό δυναμικό προς αναζήτηση θα είναι κυρίως ιατρικοί επισκέπτες και επιτηρητές κλινικών ερευνών. Σύμφωνα με τις πληροφορίες που συλλέξαμε από την έρευνα αγοράς, το συγκεκριμένο εργατικό δυναμικό ανέρχεται σε περίπου 5.500 – 5.700 άτομα (το μεγαλύτερο μέρος είναι ιατρικοί επισκέπτες, καθώς και τα τμήματα πωλήσεων των φαρμακευτικών εταιρειών είναι και τα πολυπληθέστερα).

Από μία έρευνα αγοράς που πραγματοποιήσαμε μέσω αγγελίας που

τέθηκε στον τύπο, προκειμένου να αξιολογήσουμε την διαθεσιμότητα του εργατικού δυναμικού που θα μπορούσε να εργαστεί για λογαριασμό της Marvex, παρατηρήσαμε ότι για κάθε μία θέση εργασίας που δημοσιεύεται, περίπου 10 με 15 βιογραφικά διαθέσιμων ατόμων προς εργασία λαμβάνονται από την επιχείρηση, πάντα με τα χαρακτηριστικά που θέλουμε (κατάλληλο πτυχίο, προϋπηρεσία, τυχόν πρόσθετα προσόντα, κτλ). Καταλήξαμε λοιπόν στο συμπέρασμα ότι σε περίπτωση ανάγκης μαζικής πρόσληψης προσωπικού λόγω ανάθεσης στην Marvex ενός έργου με μεγάλο αριθμό προσωπικού, η ανεύρεση και τελικά η πρόσληψη του προβλεπόμενου τελικά προσωπικού μπορεί να γίνει με μία σχετική ευκολία, λόγω ύπαρξης μεγάλου αριθμού διαθέσιμου προσωπικού.

Όσον αφορά τα διοικητικά στελέχη της Marvex και εκεί δεν πιστεύουμε ότι θα αντιμετωπίσουμε μεγάλο πρόβλημα, λόγω της ύπαρξης κινήτρων για την πρόσληψη στην εταιρεία (π.χ. συμμετοχή σε μία εταιρεία από την αρχή που σημαίνει και καλές προοπτικές ανάπτυξης, κτλ.).

7.4 Εκπαίδευση

7.4.1 Εργατικό Δυναμικό

Όσον αφορά την εκπαίδευση του εργατικού δυναμικού, μπορούμε να σημειώσουμε τα ακόλουθα:

- Το εργατικό δυναμικό που θα απασχοληθεί στην παροχή υπηρεσιών προσωρινής απασχόλησης, πρέπει να εκπαιδευθεί πάνω στην προώθηση πωλήσεων φαρμακευτικών και παρα-φαρμακευτικών ειδών, κάτι το οποίο σε μεγάλο βαθμό εξαρτάται και από τον πελάτη, λόγω διαφοροποίησης

των σκευασμάτων – προϊόντων και λόγω της διαφορετικής προσέγγισης κάθε φαρμακευτικής εταιρείας της προώθησης, όσον αφορά την τακτική αυτής.

- Ακόμα, οι υποψήφιοι προσωρινά απασχολούμενοι θα πρέπει να εκπαιδευθούν πάνω σε θέματα ενδείξεων του προϊόντος, έτσι ώστε να είναι σε θέση να μπορούν να ενημερώσουν τον γιατρό για το ποιες ασθένειες καλύπτει και ποια είναι η συνιστώμενη ασφαλής χορήγησή του.

- Εκπαίδευση επίσης πρέπει να προσφερθεί και όσον αφορά τα συστήματα και της εταιρείας – πελάτη – έμμεσου εργοδότη και της εταιρείας προσωρινής απασχόλησης που απασχολεί άμεσα τον εργαζόμενο. Εννοούμε μηχανογραφικά συστήματα αναφοράς χρόνου εργασίας, αναφοράς ημερήσιας δραστηριότητας, συστήματα ανταλλαγής ηλεκτρονικής αλληλογραφίας (e-mail) και άλλα που τυχόν απαιτούνται για την ολοκλήρωση των εργασιών τους.

- Τέλος, το εργατικό δυναμικό πρέπει να εκπαιδευθεί πάνω στις πολιτικές και στους κανονισμούς και των δύο εταιρειών (άμεσου και έμμεσου εργοδότη), έτσι ώστε να είναι ενήμερος για τις υποχρεώσεις του αλλά και για τα δικαιώματά του. Το κόστος της εκπαίδευσης του προσωπικού σε πολλές περιπτώσεις μπορεί να καλυφθεί από τον πελάτη, καθώς η εκπαίδευση που παρέχεται είναι πολύ συγκεκριμένη και εξειδικευμένη, ανάλογα με το προϊόν της κάθε φαρμακευτικής και είναι απαραίτητη προκειμένου ο ιατρικός επισκέπτης να πραγματοποιήσει την ιατρική ενημέρωση. Σε κάθε περίπτωση το κόστος αυτό θα αποσβεστεί από τις καλύτερες υπηρεσίες που θα προσφέρει ο προσωρινά απασχολούμενος προωθώντας καλύτερα το προϊόν της εταιρείας – πελάτη.

7.4.2 Επιτελικό Προσωπικό

Όσον αφορά το επιτελικό προσωπικό και τις ανάγκες για εκπαίδευσή του, σημειώνουμε τα ακόλουθα:

- Το επιτελικό προσωπικό θα πρέπει να εκπαιδευθεί πάνω σε θέματα εργατικής νομοθεσίας, ειδικότερα πάνω στο νομοθετικό πλαίσιο που διέπει την προσωρινή απασχόληση στην χώρα μας αλλά και γενικότερα σε ότι αφορά την απασχόληση στην χώρα μας.
- Θα πρέπει επίσης να εκπαιδευθεί πάνω σε θέματα πωλήσεων των συγκεκριμένων υπηρεσιών, σε θέματα ανάπτυξης της εταιρείας και σε ότι άπτεται του εταιρικού περιβάλλοντος της Marvex.
- Ακόμα, εκπαίδευση θα πρέπει να γίνει πάνω σε θέματα φορολογικά (ειδικότερα για το προσωπικό που θα απασχολείται στο οικονομικό τμήμα της εταιρείας).
- Κλείνοντας, εκπαίδευση πρέπει να παρασχεθεί πάνω σε θέματα εταιρικής κουλτούρας, εσωτερικών κανονισμών της Marvex καθώς και σε θέματα που άπτονται της γενικότερης φαρμακευτικής αγοράς.

7.5 Κόστος Εργατικού και Επιτελικού Προσωπικού

Στους κάτωθι πίνακες 7-3 και 7-4 παραθέτουμε το συνολικό κόστος απασχόλησης του εργατικού και του επιτελικού προσωπικού της Marvex.

Πίνακας 7-3: Κόστος εργατικού δυναμικού

Κόστος απασχόλησης εργατικού δυναμικού	2010	2011	2012	2013	2014
Μικτές αποδοχές	1.517	1.592	1.672	1.755	1.843
Εργοδοτικές Εισφορές	426	447	469	493	517
Ασφάλεια ζωής	100	105	110	115	121
Αποζημίωση εκτός έδρας	100	105	110	115	121
Κόστος εκπαίδευσης	<u>90</u>	<u>95</u>	<u>100</u>	105	110
Συνολικό μηνιαίο κόστος	<u>2.233</u>	<u>2.344</u>	<u>2.461</u>	<u>2.583</u>	<u>2.712</u>
Συνολικό ετήσιο κόστος	26.796	28.128	29.532	30.996	32.544
Προσωπικό προς διάθεση ανά χρονιά	50	51	52	53	54
Σύνολο έτους	<u>1.339.800</u>	<u>1.434.528</u>	<u>1.535.664</u>	<u>1.642.788</u>	<u>1.757.376</u>

Πίνακας 7-4: Κόστος επιτελικού προσωπικού

Κόστος απασχόλησης επιτελικού προσωπικού	2010	2011	2012	2013	2014
Μικτές αποδοχές	97.300	102.165	107.273	112.637	118.269
Εργοδοτικές εισφορές	29.190	30.650	32.182	33.791	35.481
Άλλες παροχές (ασφάλεια ζωής)	3.360	3.528	3.704	3.890	4.084
Κόστος εκπαίδευσης	7.200	7.560	7.938	8.335	8.752
Σύνολο έτους	137.050	143.903	151.098	158.653	166.585

Μερικές διευκρινήσεις είναι απαραίτητες:

- Μικτές αποδοχές: Μικτές ετήσιες αποδοχές για 14 περιόδους (12 μήνες πλέον 0,5 μισθό Δώρο Πάσχα, 0,5 μισθό Επίδομα Αδείας και 1 μισθό Δώρο Χριστουγέννων) σύμφωνα με την ελληνική εργατική νομοθεσία.
- Εργοδοτικές εισφορές: Εισφορές του εργοδότη για το ταμείο κύριας ασφάλισης (υποθέτουμε ότι είναι το Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων). Περίπου 30% των μικτών αποδοχών.
- Ασφάλεια ζωής: Ιατροφαρμακευτικό πρόγραμμα σε ιδιωτική

ασφαλιστική εταιρεία.

- Κόστος εκπαίδευσης: Κόστος εκπαίδευσης πάνω σε θέματα που άπτονται των ειδικοτήτων του προσωπικού.

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8ο ΤΟΠΟΘΕΣΙΑ – ΧΩΡΟΣ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ –
ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

Σε αυτό το τμήμα της μελέτης σκοπιμότητας θα περιγράψουμε τις ανάγκες της εταιρείας ως προς την κτιριακή της υποδομή, την τοποθεσία και τον χώρο εγκατάστασης.

8.1 Νομοθετικό Πλαίσιο Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης

Όπως έχουμε αναφέρει ήδη εκτεταμένα στα προηγούμενα κεφάλαια, το νομοθετικό πλαίσιο που διέπει την λειτουργία των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης, περιγράφει λεπτομερειακά και με σαφήνεια τις κτιριακές και χωροταξικές προϋποθέσεις που πρέπει να πληρούνται έτσι ώστε να χορηγηθεί στην Marvex άδεια λειτουργίας εταιρείας προσωρινής απασχόλησης.

Ήδη στο πέμπτο κεφάλαιο έχουμε περιγράψει τις προδιαγραφές του χώρου στον οποίο θα στεγάζεται η εταιρεία. Προς χάριν πληρότητας, παραθέτουμε κάτωθι τις προδιαγραφές. Η εκτίμηση του κόστους διαμόρφωσης έχει γίνει στο πέμπτο κεφάλαιο.

8.2 Προδιαγραφές Γραφείων Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης.

Ως προς την εσωτερική χωροθέτησή της, η εταιρεία πρέπει να κατέχει χώρο που:

- Να είναι πλήρως διακεκριμένος και να ικανοποιεί τις ελάχιστες απαιτήσεις που καθορίζονται το Π.Δ.16/96 «Ελάχιστες προδιαγραφές

ασφάλειας και υγείας στους χώρους εργασίας».

- Να έχει συνολική επιφάνεια συμπεριλαμβανομένων των βοηθητικών χώρων τουλάχιστον 150 τ.μ. Σε περίπτωση ύπαρξης υποκαταστημάτων η επιφάνεια πρέπει να ανέρχεται (των υποκαταστημάτων) τουλάχιστον σε 80 τ.μ.

- Να υποβάλλει, σύμφωνα με την Υ.Α. 30342/6 – 3 – 2002, πιστοποιητικό πυρασφαλείας (σύμφωνα με το Π.Δ. 71/17 – 2 – 1988, όπως αυτό ισχύει), καθώς και πιστοποιητικό που εκδίδεται από διπλωματούχο (πτυχιούχο) πολιτικό μηχανικό με άδεια ασκήσεως επαγγέλματος που να πιστοποιεί ότι πληρούνται οι απαιτήσεις της παρ. 2 του παραρτήματος Ι και ΙΙ του Π.Δ. 16/96 («Ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας στους χώρους εργασίας σε συμμόρφωση με την οδηγία 89/654/ΕΟΚ») και οι απαιτήσεις της παρ. 22 του Παραρτήματος Ι ή της παρ. 21 του παραρτήματος ΙΙ του Π.Δ. 16/96.

- Να υποβάλλει δήλωση ότι έχει προβεί στην προβλεπόμενη από το Π.Δ. 105/95 («Ελάχιστες προδιαγραφές για την σήμανση ασφάλειας ή / και υγείας στην εργασία σε συμμόρφωση με την Οδηγία 92/58/ΕΟΚ) σήμανση ασφάλειας ή και υγείας στην εργασία.

Προκειμένου λοιπόν να αδειοδοτηθεί τα ανωτέρω πρέπει να πληρούνται ως προς την εσωτερική χωροθέτηση. Όπως αναφέραμε ήδη, το κόστος υπολογισμού των ανωτέρω έχει γίνει στο κεφάλαιο 5.

8.3 Ανεύρεση Κατάλληλου Χώρου

Προκειμένου να ανευρεθεί ο κατάλληλος χώρος που θα στεγάσει τα

γραφεία της επιχείρησης, πιστεύουμε ότι τα κάτωθι πρέπει να ληφθούν υπόψη:

- Η εταιρεία πρέπει να βρει γραφεία στην Αθήνα ή στην ευρύτερη περιοχή της Αθήνας ή στην ευρύτερη περιοχή της Αττικής, δεδομένου ότι η συντριπτική πλειοψηφία των δυνητικών πελατών της θα βρίσκονται σε αυτή την περιοχή. Στην συνέχεια και αν αυτό κριθεί απαραίτητο θα εξεταστεί η δραστηριοποίηση της εταιρείας και σε άλλες περιοχές.
- Επίσης, καλό θα ήταν προκειμένου να διευκολύνεται η πρόσβαση στα γραφεία της εταιρείας των εργαζομένων, να είναι κοντά σε μέσα μαζικής μεταφοράς σταθερής τροχιάς (Ηλεκτρικός σιδηρόδρομος, Μετρό, Τραμ ή Προαστιακός).
- Η εταιρεία έχει ως πάγια τακτική παγκοσμίως την μίσθωση των χώρων που στεγάζει τις δραστηριότητές της.
- Πρόβλεψη πρέπει επίσης να υπάρχει ως προς την στάθμευση, προκειμένου να εξυπηρετούνται όσο το δυνατόν περισσότερο αρχικά οι εργαζόμενοι (προσωρινοί ή μόνιμοι) της εταιρείας και στη συνέχεια οποιοσδήποτε άλλος θέλει να επισκεφτεί την εταιρεία.
- Λόγω του ότι η Marvex είναι θυγατρική ενός πολυεθνικού ομίλου, τα γραφεία που θα μισθώσει θα πρέπει να αντικατοπτρίζουν το κύρος και την επιφάνεια αυτής της εταιρείας. Θα πρέπει λοιπόν τα γραφεία να είναι υψηλής προβολής, σε ένα κεντρικό σημείο που θα εξασφαλίζει ότι η εταιρεία έχει την προβολή που χρειάζεται.

8.4 Τοποθεσία

Λαμβανομένων υπόψη των ανωτέρω καταλήξαμε στο συμπέρασμα ότι οι κατάλληλες περιοχές προς αναζήτηση γραφείων είναι η ευρύτερη περιοχή των Βορείων Προαστίων της Αθήνας (η πλειοψηφία των δυνητικών πελατών έχει εκεί την δραστηριότητά της) κοντά σε σταθμούς του Μετρό ή του Ηλεκτρικού Σιδηροδρόμου. Αν δεν σταθεί εφικτή αυτή η επιλογή τότε η δεύτερη επιλογή θα είναι η ευρύτερη περιοχή της Ανατολικής Αττικής, πάλι κοντά σε σταθμό του Προαστιακού αν αυτό είναι δυνατόν. Στην περίπτωση που ούτε κι αυτό είναι εφικτό τότε θα πρέπει να διερευνηθεί η περιοχή της Δυτικής Αττικής, πάλι κοντά αν αυτό είναι δυνατόν σε σταθμό του Μετρό.

8.5 Έρευνα Αγοράς

Αφού λοιπόν καταλήξαμε στα εναλλακτικά σενάρια, αναθέσαμε σε μεσιτικά γραφεία την ανεύρεση του κατάλληλου χώρου εγκατάστασης της εταιρείας. Η λύση αυτή επιλέχθηκε ως η πιο γρήγορη και οικονομική, δεδομένου ότι η ανεύρεση του κατάλληλου χώρου μέσω αγγελιών μεμονωμένα, θα κόστιζε περισσότερο σε χρόνο και χρήμα απ' ότι η ανάθεση σε εξειδικευμένο γραφείο συμβούλων.

Από αυτή την έρευνα καταλήξαμε στο ότι υπάρχει πληθώρα γραφείων προς ενοικίαση στα Βόρεια Προάστια της Αθήνας που να καλύπτουν τις χωροταξικές ανάγκες της Marvex. Απλά είναι ένα θέμα επιλογής του καταλληλότερου χώρου που θα καλύπτει όλες τις προδιαγραφές, βάσει νόμου ή μη, που παραθέσαμε ανωτέρω

Οι τιμές ενοικίου κυμαίνονται από 15 € το τετραγωνικό έως 24 € το

τετραγωνικό, ανάλογα με την τοποθεσία του γραφείου και το κόστος κατασκευής του (ανάλογα δηλαδή με τα υλικά που έχουν χρησιμοποιηθεί για την κατασκευή του, π.χ. γρανίτης, μάρμαρο, κτλ.). Οι ανωτέρω τιμές επιβαρύνονται με 3,6% χαρτόσημο, το οποίο επιβαρύνει εξ' ολοκλήρου των μισθωτή.

Λαμβανομένων υπόψη όλων των πληροφοριών που συλλέχθηκαν, καταλήξαμε ότι αν υπολογίσουμε ένα μέσο κόστος 20 € το τετραγωνικό πλέον χαρτοσήμου 3,6% είναι επαρκές για τον προϋπολογισμό του κόστους που θέλουμε. Επίσης ένας χώρος γραφείων 200 τετραγωνικών μέτρων μπορεί να καλύψει άνετα τις παρούσες και μελλοντικές (εντός της πενταετίας) ανάγκες της επιχείρησης.

Η αμοιβή του μεσιτικού γραφείου έχει υπολογιστεί στις προ-παραγωγικές δαπάνες στο πέμπτο κεφάλαιο και θα αποσβεστούν ισόποσα και τμηματικά στην εξεταζόμενη πενταετία. Επίσης οι αμοιβές των δικηγόρων έχουν και αυτές υπολογιστεί και στο κεφάλαιο 5 αλλά και στο κεφάλαιο 6, οι οποίες καλύπτουν τα πάντα.

Στον κάτωθι πίνακα 8-1 παραθέτουμε την εκτίμηση του κόστους μίσθωσης του χώρου γραφείων της Marvex. Σημειώνουμε ότι από χρονιά σε χρονιά μία αύξηση του 5% έχει υπολογιστεί και ότι το χαρτόσημο περιλαμβάνεται στην τιμή.

Πίνακας 8-1: Κόστος μίσθωσης γραφείων

Κόστος μίσθωσης γραφείων	2010	2011	2012	2013	2014
Ετήσιο κόστος	49.728	52.214	54.825	57.566	60.445

8.6 Περιβάλλον

Λόγω του ότι η εταιρεία είναι παροχής υπηρεσιών δεν υπάρχουν κάποιοι περιβαλλοντικοί όροι που πρέπει να πληρούνται προκειμένου να αδειοδοτηθεί.

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9ο ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ
ΕΚΤΕΛΕΣΕΩΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ.

Στην παρούσα ενότητα της μελέτης σκοπιμότητας θα παραθέσουμε τον προγραμματισμό και προϋπολογισμό υλοποίησης του έργου.

9.1 Στοιχεία και Απαραίτητες Πληροφορίες για τον Προγραμματισμό
Εκτελέσεως του Σχεδίου Επενδύσεως

Όπως έχουμε αναφέρει και στα προηγούμενα κεφάλαια, λόγω του ότι η Marvex είναι εταιρεία παροχής υπηρεσιών, δεν έχει ιδιαίτερες ανάγκες προγραμματισμού της υλοποίησης του έργου, καθώς οι ανάγκες προγραμματισμού που υπάρχουν αφορούν μόνο τα στάδια σύστασης της Α.Ε. και αδειοδότησης από το Υπουργείο Εργασίας και το στάδιο της διαμόρφωσης των εσωτερικών χώρων του γραφείου που θα στεγάσει την επιχείρηση προκειμένου να ληφθεί η άδεια από το Υπουργείο. Κατόπιν αυτής της μικρής εισαγωγής, προχωρούμε στην περιγραφή των εργασιών που πρέπει να γίνουν και που αφορούν τα στάδια που αναφέραμε.

9.2 Χρονοδιάγραμμα και Σειρά Εκτέλεσης Εργασιών

Για να μπορέσουμε καλύτερα να αντιληφθούμε την σειρά των εργασιών που πρέπει να γίνουν, είναι απαραίτητο να καταγράψουμε τι ακριβώς πρέπει να γίνει, τότε και πόσο θα πάρει η υλοποίησή του.

9.2.1 Σύσταση Ανωνύμου Εταιρείας

Όπως έχουμε ήδη αναφέρει κάθε εταιρεία προσωρινής απασχόλησης πρέπει να έχει την μορφή της Ανωνύμου Εταιρείας (Α.Ε.). Άρα, πριν γίνει οτιδήποτε σχετικό με την αδειοδότηση της εταιρείας, πρέπει πρώτα να συσταθεί η Ανώνυμη Εταιρεία.

Προκειμένου τώρα να συσταθεί μία ανώνυμη εταιρεία, πέραν των νομικών θεμάτων που άπτονται της σύστασής της (εννοούμε θέματα που θα διευθετήσει το δικηγορικό γραφείο που θα αναλάβει την συγκέντρωση όλων εκείνων των στοιχείων που είναι απαραίτητα για την σύσταση της Α.Ε.) η εταιρεία πρέπει να έχει μία έδρα (έστω προσωρινή) στην οποία να στεγάζονται, τυπικά, οι δραστηριότητες της. Με άλλα λόγια χρειάζεται να βρεθεί ένας χώρος γραφείων.

Σύμφωνα με την εμπειρία, η σύσταση μιας Α.Ε. μπορεί να πάρει έως 2 μήνες από την ώρα που θα υποβληθούν όλα τα απαραίτητα έγγραφα και στοιχεία στις αρμόδιες αρχές. Προκειμένου να ελαχιστοποιηθεί το κόστος, μία λύση θα μπορούσε να είναι η Marvex να συστεγασθεί με την δικηγορική εταιρεία, μέχρι να πάρει την απαραίτητη άδεια λειτουργίας από την Νομαρχία.

9.2.2 Άδεια Λειτουργίας ΕΠΑ

9.2.2.1 **Εύρεση Επαγγελματικού Χώρου**

Για να μπορέσει όμως η Marvex να αδειοδοτηθεί από το Υπουργείο Εργασίας, πρέπει πρώτα να έχει βρει τον κατάλληλο χώρο που θα στεγάσει τα γραφεία της και θα πληροί τις προδιαγραφές του νομοθετικού πλαισίου των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης. Όμως υπάρχει εδώ το νομικό πρόβλημα,

που είναι ότι πριν συσταθεί η Α.Ε., η εταιρεία δεν μπορεί να μισθώσει επαγγελματικό χώρο, καθώς δεν υφίσταται το νομικό πρόσωπο. Άρα η προτεινόμενη λύση είναι τα στελέχη της Marvex που θα επιφορτιστούν με την ευθύνη της γενικότερης διαχείρισης της εταιρείας σ' αυτά τα πρώτα στάδια λειτουργίας να εκμεταλλευτούν τους δύο μήνες που χρειάζονται για την σύσταση του νομικού προσώπου και να βρουν τον κατάλληλο χώρο, έτσι ώστε όταν συσταθεί η εταιρεία να μπορεί να γίνει η σύνταξη των συμβολαίων μίσθωσης του επαγγελματικού χώρου στο όνομα του νομικού προσώπου.

9.2.2.2 Διαμόρφωση Εσωτερικών Χώρων – Ανεύρεση του Κατάλληλου Προσωπικού

Προκειμένου να πάρει η Marvex άδεια λειτουργίας εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, όπως έχουμε πει πρέπει να πληρούνται συγκεκριμένες προδιαγραφές όσον αφορά τον εσωτερικό χώρο των γραφείων και το προσωπικό που θα απασχολεί.

Η αδειοδότηση από το Υπουργείο Εργασία μπορεί να πάρει έως έξι μήνες από την ώρα που θα υποβληθεί πλήρης φάκελος στην αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου. Αυτό σημαίνει στην ουσία ότι για περίπου έξι μήνες η εταιρεία δεν θα μπορεί να έχει καμία δραστηριότητα και, ακόμα περισσότερο, θα έχει το κόστος διατήρησης του χώρου γραφείων και του προσωπικού χωρίς να μπορεί να έχει κανένα απολύτως έσοδο.

Άρα, για να επισπευσθούν οι διαδικασίες και να μικρύνει ο χρόνος αναμονής θα πρέπει με το που θα βρεθούν τα κατάλληλα γραφεία να αρχίσουν όλες οι εργασίες διαμόρφωσης των εσωτερικών χώρων και ταυτόχρονα να αρχίσουν τα στελέχη της εταιρείας την εξεύρεση του κατάλληλου επιτελικού

προσωπικού που θα στελεχώσει την εταιρεία. Δηλαδή, με τους υπολογισμούς που έχουμε κάνει έως τώρα καταλήγουμε στο ότι στην καλύτερη περίπτωση η εταιρεία θα πρέπει να πληρώσει ενοίκια επτά μηνών (ένας μήνας χοντρικά η διαμόρφωση των γραφείων και η ανεύρεση του προσωπικού και έξι μήνες αναμονή της άδειας από το Υπουργείο) συν κόστος απασχόλησης προσωπικού τουλάχιστον πάλι έξι μηνών. Πέραν αυτών, η εταιρεία να πρέπει να καταβάλλει και όλο το κόστος λειτουργίας των γραφείων, αφού αυτά θα είναι σε πλήρη λειτουργία.

Βέβαια, τα στελέχη της εταιρείας θα μπορούν να εκμεταλλευθούν αυτό το χρονικό διάστημα για να κάνουν επαφές, να ενημερώνουν με διαφημιστικές ενέργειες τους δυνητικούς πελάτες τους, να αρχίσουν να χτίζουν την βάση δεδομένων από την οποία θα αντλούν υποψηφίους προσωρινά απασχολούμενους και να κάνουν ότι μπορούν προκειμένου να αυξήσουν την μελλοντική παραγωγικότητα της εταιρείας.

9.3 Τελικό Χρονοδιάγραμμα Εργασιών που Απαιτούνται για τη Θέση της Εταιρείας σε Πλήρη Παραγωγική Λειτουργία

Αν στον χρόνο που απαιτείται για την έναρξη των εργασιών, συνυπολογιστεί και ο χρόνος σύστασης της Α.Ε., τότε υπολογίζουμε ότι χρειάζονται περίπου εννέα μήνες πριν η εταιρεία αρχίσει την παραγωγική της διαδικασία.

Άρα, αν υποτεθεί ότι η εταιρεία θέλει να αρχίσει την παραγωγική της διαδικασία από τις 2 Ιανουαρίου 2010, τότε θα πρέπει να αρχίσει την διαδικασία σύστασης της Α.Ε. το αργότερο αρχές Απριλίου 2009, εννοώντας ότι θα πρέπει

το αργότερο αρχές Απριλίου του 2009 να υποβάλλει πλήρη φάκελο στην αρμόδια υπηρεσία της Νομαρχίας. Άρα η προετοιμασία του φακέλου πρέπει να ξεκινήσει το αργότερο αρχές Μαρτίου του 2009.

9.4 Επιλογή του Κατάλληλου Διευθυντικού Προσωπικού

Σε πρώτη φάση, όλη την ευθύνη της σύστασης της εταιρείας θα την αναλάβει ένα δικηγορικό γραφείο με εμπειρία σε τέτοια θέματα συστάσεων εταιρειών και μάλιστα εταιρειών προσωρινής απασχόλησης. Πιστεύουμε ότι η συγκεκριμένη λύση είναι η καλύτερη και η πιο συμφέρουσα και οικονομικά και χρονικά, δεδομένης της εμπειρίας που θα έχει το συγκεκριμένο δικηγορικό γραφείο.

Στη συνέχεια και αφού συσταθεί η Α.Ε. θα πρέπει να βρεθεί το κατάλληλο προσωπικό που θα την στελεχώσει. Προκειμένου λοιπόν να γίνει αυτό, θα πρέπει στελέχη από το εξωτερικό να έρθουν σε επαφή με εξειδικευμένες εταιρείες ανεύρεσης στελεχών, προκειμένου προβούν στην εξεύρεση του κατάλληλου προσωπικού.

9.5 Στάδια Υλοποίησης

Αφού περιγράψαμε ανωτέρω την διαδικασία, στην παρούσα υποενότητα παρουσιάζουμε τα στάδια της διαδικασίας σύστασης και αδειοδότησης ένα προς ένα, καταγράφοντας και την χρονική διάρκεια του κάθε σταδίου και το χρονικό σημείο έναρξης του κάθε σταδίου. Θέτουμε ως αρχή της παραγωγικής δραστηριότητας της εταιρείας την 2 Ιανουαρίου 2010 έτσι ώστε να έχουμε ένα σημείο αναφοράς προκειμένου να καταγράψουμε με περισσότερη λεπτομέρεια τα στάδια.

Στάδιο 1ο: Συγκέντρωση όλων των απαραίτητων εγγράφων προκειμένου να υποβληθεί ο πλήρης φάκελος στην Νομαρχία Αθηνών, έτσι ώστε να ξεκινήσει η διαδικασία σύστασης της Α.Ε. Χρονικό σημείο: Μάρτιος 2009. Ευθύνη Υλοποίησης: Δικηγορικό Γραφείο.

Στάδιο 2ο: Κατάθεση του φακέλου στην αρμόδια διεύθυνση της Νομαρχίας. Χώροι γραφείων της εταιρείας για την ώρα: οι χώροι γραφείων του Δικηγορικού Γραφείου. Χρονικό σημείο: αρχές Απριλίου 2009. Ευθύνη υλοποίησης: Δικηγορικό Γραφείο.

Στάδιο 3ο: Έρευνα για κατάλληλα γραφεία. Χρονικό σημείο: αρχές Απριλίου 2009. Ευθύνη υλοποίησης: Στελέχη της Marvex από το εξωτερικό.

Στάδιο 4ο: Σύσταση της εταιρείας. Χρονικό σημείο: Τέλη Μαΐου – αρχές Ιουνίου 2009.

Στάδιο 5ο: Ενοικίαση του χώρου γραφείων της Marvex. Χρονικό σημείο: αρχές Ιουνίου 2009. Ευθύνη υλοποίησης: Δικηγορικό Γραφείο – Στελέχη της Marvex από το εξωτερικό.

Στάδιο 6ο: Διαμόρφωση του χώρου γραφείων σύμφωνα με την νομοθεσία – ανεύρεση του κατάλληλου προσωπικού για την στελέχωση της Marvex. Χρονικό σημείο: αρχές Ιουνίου 2009. Ευθύνη υλοποίησης: Στελέχη της Marvex από το εξωτερικό – Εξειδικευμένο γραφείο εύρεσης και στελέχωσης.

Στάδιο 7ο: Ολοκλήρωση της διαμόρφωσης των γραφείων και ανεύρεσης του κατάλληλου προσωπικού. Χρονικό σημείο: Τέλος Ιουνίου 2009 – αρχές Ιουλίου 2009. Ευθύνη υλοποίησης: Στελέχη της Marvex από το εξωτερικό - Εξειδικευμένο γραφείο εύρεσης και στελέχωσης.

Στάδιο 8ο: Συγκέντρωση όλων των κατάλληλων εγγράφων – δικαιολογητικών για τον φάκελο που θα υποβληθεί στο Υπουργείο Εργασίας. Χρονικό σημείο : Τέλος Ιουνίου – αρχές Ιουλίου 2009. Ευθύνη υλοποίησης: Δικηγορικό Γραφείο – στελέχη της Marvex από το εξωτερικό.

Στάδιο 9ο: Υποβολή του φακέλου στο Υπουργείο Εργασίας: Χρονικό σημείο: αρχές Ιουλίου 2009. Ευθύνη υλοποίησης: Δικηγορικό Γραφείο – στελέχη της Marvex από την Ελλάδα.

Στάδιο 10ο: Προωθητικές ενέργειες της εταιρείας στην Ελλάδα προκειμένου να γίνει γνωστή και να διεισδύσει όσο τον δυνατόν περισσότερο στην ελληνική αγορά. Χρονικό σημείο: Ιούλιος – Δεκέμβριος 2009. Ευθύνη υλοποίησης: Στελέχη της Marvex από την Ελλάδα.

Στάδιο 11ο: Λήψη άδειας από το Υπουργείο Εργασίας. Χρονικό σημείο: Τέλος Δεκεμβρίου 2009. Ευθύνη υλοποίησης: Στελέχη της Marvex από την Ελλάδα – Δικηγορικό Γραφείο.

Στάδιο 12ο: Ξεκίνημα της παραγωγικής λειτουργίας της Marvex. Χρονικό σημείο: Ιανουάριος 2010. Ευθύνη υλοποίησης: Στελέχη της Marvex από την Ελλάδα.

Πίνακας 9-1: Χρονοδιάγραμμα εκτέλεσης έργου

	2009												2010	
	Ιανουάριος	Φεβρουάριος	Μάρτιος	Απρίλιος	Μάιος	Ιούνιος	Ιούλιος	Αύγουστος	Σεπτέμβριος	Οκτώβριος	Νοέμβριος	Δεκέμβριος	Ιανουάριος	
Στάδιο 1ο			■											
Στάδιο 2ο				■	■	■								
Στάδιο 3ο				■	■	■								
Στάδιο 4ο					■									
Στάδιο 5ο						■								
Στάδιο 6ο						■								
Στάδιο 7ο							■							
Στάδιο 8ο							■							
Στάδιο 9ο							■							
Στάδιο 10ο								■	■	■	■	■	■	■
Στάδιο 11ο												■	■	
Στάδιο 12ο														■

Στον ανωτέρω πίνακα παραθέτουμε διαγραμματικά την χρονική διάρκεια του προγραμματισμού εκτελέσεως του έργου.

9.6 Προϋπολογισμός Εκτελέσεως του Έργου

Προκειμένου να προϋπολογίσουμε όλο το κόστος που εμπλέκεται στην φάση προγραμματισμού υλοποίησης του έργου, νομίζουμε ότι πρέπει να κάνουμε έναν διαχωρισμό μεταξύ του κόστους που απαιτείται για την σύσταση και αδειοδότηση της εταιρείας και του κόστους που απαιτείται για την λειτουργία της επιχείρησης μέχρι να πάρει την άδεια από το Υπουργείο Εργασίας. Στις κάτωθι υποενότητες προϋπολογίζουμε το κόστος ανάλογα με τον διαχωρισμό που κάναμε.

9.7 Κόστος Σύστασης της Εταιρείας και Αδειοδότησης από το Υπουργείο Εργασίας

Στον κάτωθι πίνακα 9-2 παραθέτουμε το απαιτούμενο κόστος σύστασης μίας Α.Ε. Συνολικό κόστος 17.980 €.

Πίνακας 9-2: Κόστος σύστασης Ανωνύμου Εταιρείας.

Κόστος σύστασης Α.Ε.	
Φόρος συγκέντρωσης κεφαλαίου	4.000
Εισφορές υπέρ επιτροπής ανταγωνισμού	400
Εισφορές υπέρ του Δικηγορικού Συλλόγου Αθηνών	1.120
Συμβολαιογραφικά έξοδα	1.500
Παράβολο δημοσίευσης στο ΦΕΚ	1.200
Παράβολο εγγραφής στο ΕΒΕΑ	460
Αμοιβές δικηγόρων	4.300
Διάφορα άλλα έξοδα	5.000
Σύνολο	17.980

Στον κάτωθι πίνακα 9-3 παραθέτουμε το κόστος ετοιμασίας του φακέλου υποβολής στο Υπουργείο Εργασίας για την λήψη της άδειας λειτουργίας εταιρείας προσωρινής απασχόλησης. Συνολικό κόστος 20.900 €.

Πίνακας 9-3: Κόστος φακέλου ΕΠΑ

Κόστος ετοιμασίας φακέλου για υποβολή στο Υπουργείο Εργασίας	
Έξοδα έκδοσης εγγυητικών επιστολών	2.000
Κόστος έκδοσης διαφόρων πιστοποιητικών	5.000
Δικηγορικά έξοδα	4.900
Αμοιβές Συμβούλων	4.000
Διάφορα άλλα έξοδα	5.000
Σύνολο	20.900

Το ανωτέρω κόστος θα αποσβεστεί ισόποσα και τμηματικά σε 5 χρόνια. Σημειώνουμε ότι η πρώτη χρήση της Marvex δύναται να είναι υπερδωδεκάμηνη, άρα οι αποσβέσεις αυτών των εξόδων σύστασης θα ενσωματωθούν στις ήδη υπολογισμένες αποσβέσεις που έχουμε παραθέσει στο κεφάλαιο 6. Για

σκοπούς πληρότητας, παραθέτουμε εδώ τον πίνακα αποσβέσεων των εξόδων σύστασης που θα ενσωματωθούν στο επόμενο κεφάλαιο στο γενικό σύνολο των αποσβέσεων.

Πίνακας 9-4: Αποσβέσεις εξόδων εγκατάστασης

	2010	2011	2012	2013	2014
Αποσβέσεις εξόδων σύστασης	<u>7.776</u>	<u>7.776</u>	<u>7.776</u>	<u>7.776</u>	<u>7.776</u>

9.8 Κόστος Λειτουργίας Επιχείρησης Μέχρι το Στάδιο της Αρχής της Παραγωγικής Διαδικασίας

Στην ενότητα αυτή θα παραθέσουμε το κόστος λειτουργίας της επιχείρησης μέχρι την αρχή της παραγωγικής της διαδικασίας.

Στον κάτωθι πίνακα 9-5 παραθέτουμε αυτό το κόστος.

Πίνακας 9-5: Κόστος λειτουργίας προπαραγωγικού σταδίου

Κόστος λειτουργίας προπαραγωγικού σταδίου	07/09 - 12/09
Ενοίκιο Γραφείων	24.864
Μισθοί προσωπικού	48.650
Εργοδοτικές εισφορές προσωπικού	14.595
Ασφάλιση προσωπικού	1.680
Προπαραγωγικό Μάρκετινγκ	30.000
Κόστος επικοινωνιών εταιρείας	10.000
Υπηρεσίες κοινής ωφέλειας (ύδρευση, ηλεκτρικό ρεύμα)	3.000
Μισθώματα αυτοκινήτων	7.800
Κόστος βενζίνης	1.800
Διάφορα άλλα έξοδα	<u>5.000</u>
Σύνολο	<u>147.389</u>

Κάποιες διευκρινίσεις:

- Ενοίκιο γραφείων: Ενοίκιο των γραφείων για το χρονικό διάστημα Ιουλίου 2009 έως Δεκεμβρίου 2009, μέχρι να χορηγηθεί η άδεια λειτουργίας.

- Μισθοί και εργοδοτικές εισφορές προσωπικού – ασφάλιση προσωπικού: Μισθοί, εργοδοτικές εισφορές και κόστος ιδιωτικής ασφάλισης επιτελικού προσωπικού που πρέπει να εργάζονται στην εταιρεία για το ίδιο χρονικό διάστημα (Ιούλιος – Δεκέμβριος 2009).

- Προπαραγωγικό Μάρκετινγκ: Κόστος μάρκετινγκ προπαραγωγικής περιόδου.

- Κόστος επικοινωνιών εταιρείας: Τηλεπικοινωνιακά έξοδα.

- Υπηρεσίες κοινής ωφέλειας: Ύδρευση και ηλεκτρική ενέργεια για το προπαραγωγικό στάδιο.

- Μισθώματα αυτοκινήτων: Αυτοκίνητα διευθυντικών στελεχών.

- Κόστος βενζίνης: Κόστος καυσίμων διευθυντικών στελεχών.

- Διάφορα άλλα έξοδα: Άλλα έξοδα που μπορεί να προκύψουν κατά το προπαραγωγικό στάδιο.

Σημειώνουμε ότι το ανωτέρω περιγραφόμενο κόστος δεν υπόκειται σε πενταετή απόσβεση, αλλά θα επιβαρύνει εξ' ολοκλήρου τα αποτελέσματα της πρώτης υπερδωδεκάμηνης χρήσης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10ο ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

Στο κεφάλαιο αυτό κλείνουμε την μελέτη σκοπιμότητας με την χρηματοοικονομική αξιολόγηση της υπό μελέτη επένδυσης. Θα αξιολογήσουμε δηλαδή σε χρηματοοικονομικούς όρους την επένδυση και θα καταλήξουμε στο συμπέρασμα αν τελικά αυτή αξίζει να πραγματοποιηθεί ή όχι.

10.1 Συνολικό Κόστος Επένδυσης

Στον πίνακα 10-1 που ακολουθεί παραθέτουμε το συνολικό κόστος της επένδυσης, όπως αυτό έχει προσδιοριστεί στα προηγούμενα κεφάλαια. Τονίζουμε και πάλι ότι η υπό μελέτη εταιρεία είναι παροχής υπηρεσιών, οπότε δεν υπάρχει μεγάλη ανάγκη σε πάγιες επενδύσεις.

Πίνακας 10-1: Κόστος επένδυσης

Συνολικό κόστος επένδυσης	
Έξοδα ίδρυσης και πρώτης εγκατάστασης	38.880
Πάγιες επενδύσεις (διαμόρφωση γραφείων και αγορά επίπλων)	97.850
Δαπάνες εκτελέσεως έργου	<u>147.389</u>
Σύνολο	<u>284.119</u>

Τα έξοδα ίδρυσης και πρώτης εγκατάστασης αφορούν τα έξοδα που θα γίνουν για την σύσταση της Α.Ε., την αδειοδότηση από το Υπουργείο Εργασίας και τις αμοιβές μηχανικών – συμβούλων – δικηγόρων στο προπαραγωγικό στάδιο της εταιρείας. Οι πάγιες επενδύσεις αφορούν το κόστος διαμόρφωσης των γραφείων της Marvex, πάγιο εξοπλισμό όπως τηλεφωνικά κέντρα, κλιματιστικά συστήματα, ηλεκτρονικούς υπολογιστές κτλ. και οι δαπάνες εκτελέσεως έργου αφορούν το τρέχον κόστος της εταιρείας για όσο χρονικό

διάστημα λειτουργεί χωρίς να έχει παραγωγική δραστηριότητα (έως ότου δηλαδή αδειοδοτηθεί από το Υπουργείο Εργασίας.

10.2 Κεφάλαιο Κίνησης

Προκειμένου να καταλήξουμε σε ένα αξιόπιστο συμπέρασμα για το συνολικό κόστος επένδυσης, θα πρέπει επίσης να υπολογίσουμε και το κεφάλαιο κίνησης που απαιτείται για την λειτουργία της εταιρείας.

Υπενθυμίζουμε ότι η εταιρεία είναι παροχής υπηρεσιών, οπότε δεν υπάρχουν ανάγκες για αποθέματα ή πρώτες ύλες. Η ανάγκη που υπάρχει είναι η ύπαρξη επαρκούς κεφαλαίου κίνησης για να καλύψει τις προπαραγωγικές δαπάνες (βλέπε ανωτέρω παράγραφο και πίνακα) και έπειτα για να μπορεί να καλύψει τις ανάγκες της για κεφάλαια κατά την παραγωγική της λειτουργία. Βέβαια, κατά την διάρκεια της παραγωγικής της λειτουργίας, κεφάλαια θα εξασφαλίζονται και από τις εισπράξεις των απαιτήσεων από τους πελάτες, παρόλα αυτά όμως επαρκές κεφάλαιο κίνησης πρέπει να υφίσταται, προκειμένου να καλυφθούν έκτακτες ανάγκες σε ρευστό.

Ο κάτωθι πίνακας 10-2 παρουσιάζει τις ανάγκες της εταιρείας σε κεφάλαιο κίνησης. Στρογγυλεύουμε το νούμερο προς τα πάνω και καταλήγουμε στο ότι η εταιρεία χρειάζεται κεφάλαιο κίνησης 200.000,00 €. Άρα το συνολικό κόστος επένδυσης ανέρχεται στο ποσό των 484.119,00 €, όπως φαίνεται στον πίνακα 10 – 3.

Πίνακας 10-2: Υπολογισμός κεφαλαίου κίνησης

ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ ΚΙΝΗΣΗΣ				
ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ	ΚΟΣΤΟΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΗΜΕΡΩΝ ΕΛΑΧΙΣΤΗΣ ΚΑΛΥΨΗΣ ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ	ΚΥΚΛΟΥ ΕΡΓΑΣΙΩΝ	ΑΝΑΓΚΕΣ ΠΡΩΤΟΥ ΕΤΟΥΣ ΠΛΗΡΟΥΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ
	A	X	Y	B
I ΤΡΕΧΟΝ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟ				
A. Λογαριασμοί Εισπρακτέοι	2.448.878	30	12	204.073
B. Αποθέματα				
Πρώτες & βοηθητικές ύλες- Αναλώσιμα Υλικά-Ανταλλακτικά	0	36	10	0
Γ. Μετρητά στο ταμείο	1.618.650	10	36	44.963
		Σύνολο		249.036
II ΤΡΕΧΟΝ ΠΑΘΗΤΙΚΟ				
A. Λογαριασμοί Πληρωτέοι				
Προμηθευτές	80000	180	2	40.000
Υποχρεώσεις από φόρους-τέλη	50000	45	8	6.250
Ασφαλιστικοί Οργανισμοί	100000	45	8	12.500
		Σύνολο		58.750
III ΚΑΘΑΡΟ ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΚΙΝΗΣΗΣ				I - II
				190.286
IV. ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΚΟΣΤΟΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ				2.476.224
Μείον : Πρώτες ύλες και άλλα εφόδια				(00000)
Αποσβέσεις				(27346)
Τόκοι				(00000)
				2.448.878
V. ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΑ ΜΕΤΡΗΤΑ				44.963

Πίνακας 10-3: Συνολικό κόστος επένδυσης

Συνολικό κόστος επένδυσης	
Έξοδα ίδρυσης και πρώτης εγκατάστασης	38.880
Πάγιες επενδύσεις (διαμόρφωση γραφείων και αγορά επίπλων)	97.850
Δαπάνες εκτελέσεως έργου	147.389
Κεφάλαιο κίνησης	200.000
Σύνολο	484.119

10.3 Χρηματοδότηση του Επενδυτικού Σχεδίου

Το επενδυτικό σχέδιο θα χρηματοδοτηθεί εξ' ολοκλήρου με ίδια κεφάλαια της εταιρείας. Η μητρική εταιρεία έχει ως πάγια τακτική να μην δανείζεται από τις χώρες που έχει θυγατρικές της επιχειρήσεις εκτός αν παραστεί πάρα πολύ μεγάλη ανάγκη.

10.4 Πηγές Χρηματοδοτήσεως

Όπως αναφέραμε ήδη στην άνω παράγραφο, η χρηματοδότηση του επενδυτικού σχεδίου θα γίνει με ίδια κεφάλαια της εταιρείας. Αποκλειστικός μέτοχος της ελληνικής θυγατρικής εταιρείας θα είναι η εταιρεία Marvex Holdings Overseas Ltd που εδρεύει στην Αγγλία.

10.5 Προϋπολογιστικοί Ισολογισμοί – Αποτελέσματα Χρήσης – Πίνακες Ταμειακών Ροών

Κάτωθι παραθέτουμε τις προϋπολογιστικές οικονομικές καταστάσεις για τις εξεταζόμενες χρήσεις (ισολογισμούς και αποτελέσματα χρήσης).

Πίνακας 10-4: Προϋπολογιστικές οικονομικές καταστάσεις ετών 2010 - 2014

Προβλεπόμενοι ισολογισμοί	2010	2011	2012	2013	2014
Ενεργητικό					
Έξοδα ίδρυσης και πρώτης εγκατάστασης	38.880	31.104	23.328	15.552	7.776
Μείον: Αποσβέσεις	<u>7.776</u>	<u>7.776</u>	<u>7.776</u>	<u>7.776</u>	<u>7.776</u>
Σύνολο Ασώματων Ακινήτοποιήσεων	<u>31.104</u>	<u>23.328</u>	<u>15.552</u>	<u>7.776</u>	-
Ενσώματες ακινήτοποιήσεις	97.850	78.280	58.710	39.140	19.570
Μείον: Αποσβέσεις	19.570	19.570	19.570	19.570	19.570
Σύνολο Ενσώματων Ακινήτοποιήσεων	<u>78.280</u>	<u>58.710</u>	<u>39.140</u>	<u>19.570</u>	-
Πελάτες	<u>229.200</u>	<u>245.500</u>	<u>262.774</u>	<u>281.290</u>	<u>300.910</u>
Διαθέσιμα	<u>381.496</u>	<u>612.226</u>	<u>868.471</u>	<u>1.165.520</u>	<u>941.493</u>
Λοιπά στοιχεία ενεργητικού	<u>31.397</u>	<u>100.401</u>	<u>102.773</u>	<u>162.961</u>	<u>193.476</u>
Σύνολο Ενεργητικού	<u>751.477</u>	<u>1.040.165</u>	<u>1.288.710</u>	<u>1.637.117</u>	<u>1.435.879</u>
Παθητικό					
Μετοχικό Κεφάλαιο	550.000	550.000	550.000	550.000	550.000
Τακτικό αποθεματικό	4.732	16.995	30.597	46.395	63.727
Κέρδη εις νέο	89.908	321.267	577.434	325.403	651.604
Υποχρεώσεις από φόρους-τέλη	31.547	81.754	90.679	105.319	115.548
Μερίσματα πληρωτέα	-	-	-	550.000	-
Λοιπές βραχυπρόθεσμες υποχρεώσεις	50.000	70.149	40.000	60.000	55.000
Λοιπά στοιχεία παθητικού	<u>25.290</u>	-	-	-	-
Σύνολο Παθητικού	<u>751.477</u>	<u>1.040.165</u>	<u>1.288.710</u>	<u>1.637.117</u>	<u>1.435.879</u>
Αποτελέσματα Χρήσης					
Κύκλος Εργασιών	2.750.000	2.945.250	3.153.280	3.374.510	3.610.170
Μείον: Λειτουργικό κόστος	<u>2.623.813</u>	<u>2.618.236</u>	<u>2.790.564</u>	<u>2.953.234</u>	<u>3.147.979</u>
Καθαρά αποτελέσματα προ φόρων	<u>126.187</u>	<u>327.014</u>	<u>362.716</u>	<u>421.276</u>	<u>462.191</u>
Μείον: Φόρος χρήσης 25%	31.547	81.754	90.679	105.319	115.548
Καθαρά αποτελέσματα μετά φόρων	<u>94.640</u>	<u>245.261</u>	<u>272.037</u>	<u>315.957</u>	<u>346.643</u>
Διάθεση κερδών	94.640	245.261	272.037	315.957	346.643
Τακτικό αποθεματικό	4.732	12.263	13.602	15.798	17.332
Κέρδη προηγούμενων χρήσεων	-	88.269	318.999	575.244	322.293
Μερίσματα πληρωτέα	-	-	-	550.000	-
Κέρδη εις νέο	<u>89.908</u>	<u>321.267</u>	<u>577.434</u>	<u>325.403</u>	<u>651.604</u>

10.6 Διαχρονική Εξέλιξη Κόστους Παραγωγής

Κάτωθι, στον πίνακα 10-5 παραθέτουμε την ανάλυση και την διαχρονική εξέλιξη του κόστους παραγωγής – λειτουργίας της Marvex.

Πίνακας 10-5: Ετήσιο κόστος παραγωγής

ΕΤΗΣΙΟ ΚΟΣΤΟΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Κόστος απασχόλησης προσωπικού	64.925	1.476.850	1.578.431	1.686.762	1.801.441	1.923.961
Ταχυδρομικά - γραφική ύλη - εκτυπώσεις		196.080	209.664	224.116	239.489	255.839
Τηλεπικοινωνίες	10.000	94.620	100.611	106.964	113.701	120.845
Έξοδα αυτοκινήτων	9.600	379.200	405.720	433.944	463.976	495.926
Επισκευές και συντηρήσεις		13.200	13.860	14.553	15.280	16.044
Μισθώματα ακινήτων	24.864	49.728	52.214	54.825	57.566	60.444
Έξοδα ταξιδίων		124.800	133.560	142.884	152.806	163.364
Αμοιβές τρίτων γενικά		35.000	36.750	38.587	40.516	42.542
Φόροι - τέλη		1.000	1.050	1.102	1.157	1.215
Υπηρεσίες κοινής ωφέλειας	3.000	6.600	6.930	7.276	7.641	8.022
Μάρκετινγκ	30.000	70.000	50.000	50.000	30.000	30.000
Διάφορα άλλα έξοδα	5.000	-	-	-	-	-
Ασφάλιση αστικής ευθύνης		2.000	2.100	2.205	2.315	2.431
Αποσβέσεις		27.346	27.346	27.346	27.346	27.346
Σύνολο	147.389	2.476.424	2.618.236	2.790.564	2.953.234	3.147.979
Κόστος παραγωγής - λειτουργίας χωρίς τις αποσβέσεις	147.389	2.449.078	2.590.890	2.763.218	2.925.888	3.120.633

Σημειώνουμε ότι η πρώτη χρήση λειτουργίας της εταιρείας είναι υπερδωδεκάμηνη, ως εκ τούτου το κόστος λειτουργίας – παραγωγής για το έτος 2009 ενσωματώνεται στις ανωτέρω προϋπολογιστικές οικονομικές καταστάσεις στο κόστος λειτουργίας – παραγωγής του έτους 2010.

10.7 Χρηματοοικονομική Αξιολόγηση

Προκειμένου να αξιολογήσουμε σε χρηματοοικονομικούς όρους την επένδυση, θα εξετάσουμε μία σειρά από μεθόδους που θα μας δείξουν την χρηματοοικονομική βιωσιμότητα της επένδυσης και το αν τελικά η επένδυση που μελετάμε δημιουργεί αξία.

10.7.1 Μέθοδος Επανείσπραξης του Κόστους Επένδυσης

Η πρώτη και σχετικά εύκολη στον υπολογισμό μέθοδος αξιολόγησης που εξετάζουμε, είναι η μέθοδος επανείσπραξης του κόστους της επένδυσης, που μας δείχνει τον αριθμό των ετών που απαιτούνται για να επανεισπραχθεί το κόστος κεφαλαίου της αρχικής επένδυσης μέσω των καθαρών ταμιακών ροών του προγράμματος.

Η μέθοδος, όπως είπαμε, είναι σχετικά απλή στον υπολογισμό και μας δίνει μία ένδειξη του κινδύνου και της ρευστότητας της επένδυσης, θεωρώντας ότι όσο βραχύτερη είναι η περίοδος επανείσπραξης, τόσο λιγότερο επικίνδυνη είναι η επένδυση. Σημειώνουμε ότι η Marvex παγκοσμίως δίνει μεγάλη σημασία στην συγκεκριμένη μέθοδο, αφού επενδυτικά σχέδια με περίοδο επανείσπραξης του κεφαλαίου πέραν των τριών ετών δεν τα κάνει, συνήθως, αποδεκτά.

Βέβαια η μέθοδος αυτή δεν λαμβάνει υπόψη τον χρόνο πραγματοποίησης των ταμιακών ροών κατά την διάρκεια της περιόδου επανείσπραξης, άρα δεν λαμβάνει υπόψη την διαχρονική αξία του χρήματος.

Προκειμένου να υπολογίσουμε την περίοδο επανείσπραξης, αρχικά υπολογίζουμε της καθαρές ταμιακές ροές της επιχείρησης χρησιμοποιώντας τον τύπο

$KTP = \text{Ταμιακές Εισροές} - \text{Ταμιακές Εκροές ή αλλιώς}$

$KTP = \text{Καθαρά κέρδη} + \text{Αποσβέσεις.}$

Κάτωθι, στον πίνακα 10-6 παρουσιάζουμε αυτόν τον υπολογισμό.

Πίνακας 10-6: Καθαρές ταμειακές ροές

Υπολογισμός Καθαρών Ταμειακών Ροών Επιχείρησης				
ΕΤΟΣ	Καθαρά κέρδη	Πρόσθετη απόσβεση	Καθαρή ταμειακή ροή	Αθροιστική ταμειακή ροή
2010	94.640	7.776	102.416	102.416
2011	245.260	7.776	253.036	355.452
2012	272.037	7.776	279.813	635.265
2013	315.957	7.776	323.733	958.998
2014	346.643	7.776	354.419	1.313.417

Βλέπουμε ότι για την επανείσπραξη του κόστους επένδυσης απαιτούνται 2 χρόνια και 168 ημέρες. Σε αυτό το συμπέρασμα καταλήξαμε ως εξής:

Το αρχικό κόστος επένδυσης υπολογίστηκε, σύμφωνα με όσα παρατέθηκαν τον πίνακα 10-3, στις 484.119 €. Τα δύο πρώτα χρόνια λειτουργίας της εταιρείας έχουμε αθροιστική ταμειακή ροή ύψους 355.452 €. Τον τρίτο χρόνο λειτουργίας η καθαρή ταμειακή ροή είναι 279.813 €. Αν διαιρέσουμε την καθαρή ταμειακή ροή του 2012 με το 365 βρίσκουμε ότι ανά ημέρα η ταμειακή ροή είναι 767 € περίπου. Τα 355.452 € της αρχικής επένδυσης, όπως είπαμε επανεισπράττονται με την ολοκλήρωση του 2ου έτους λειτουργίας. Τα 128.667 € που υπολείπονται εισπράττονται μέσα στο 3ο έτος λειτουργίας. Διαιρώντας λοιπόν τα 128.667 € που υπολείπονται με τα 767 € που είναι η ταμειακή ροή ανά ημέρα για το 2012, βρίσκουμε ότι χρειάζονται ακόμα 168 ημέρες για να επανεισπραχθεί πλήρως η επένδυση. Άρα σύμφωνα με την μέθοδο επανείσπραξης η επένδυση κρίνεται συμφέρουσα αφού το αρχικό κεφάλαιο επανεισπράττεται σε 2 χρόνια και 168 ημέρες, λιγότερα από τα τρία χρόνια που η εταιρεία θέτει παγκοσμίως σαν στόχο.

10.7.2 Μέθοδος Απλού Συντελεστή Απόδοσης Κεφαλαίου

Ο απλός συντελεστής απόδοσης κεφαλαίου είναι η σχέση του ετήσιου καθαρού κέρδους της επιχείρησης μετά τις αποσβέσεις, τους τόκους και τους φόρους προς το επενδυμένο κεφάλαιο. Για την αξιολόγηση μιας επένδυσης γίνεται συνήθως χρήση δύο συντελεστών απόδοσης:

R1: Ο συντελεστής για την απόδοση επί του συνολικά απασχολούμενου κεφαλαίου που υπολογίζεται από την σχέση: $(\text{Καθαρό κέρδος} + \text{τόκοι}) * 100 / \text{Συνολικό κεφάλαιο}$ και

R2: Ο συντελεστής για την απόδοση επί του επενδυμένου μετοχικού κεφαλαίου που υπολογίζεται από την σχέση: $(\text{Καθαρό κέρδος}) * 100 / \text{Μετοχικό κεφάλαιο}$.

Στην περίπτωση της Marvex οι δύο αυτοί συντελεστές συμπίπτουν γιατί επενδυμένο κεφάλαιο είναι μόνο το μετοχικό και τόκοι εξυπηρέτησης δανεισμού δεν υπάρχουν.

Στον κάτωθι πίνακα 10-7 βλέπουμε αυτό τον υπολογισμό.

Πίνακας 10-7: Απλός συντελεστής απόδοσης κεφαλαίου

Έτος	ΚΑΘΑΡΟ ΚΕΡΔΟΣ	ΚΕΦΑΛΑΙΟ	R
2010	94.640	550.000	17,21%
2011	245.261	550.000	44,59%
2012	272.037	500.000	54,41%
2013	315.957	500.000	63,19%
2014	346.643	500.000	69,33%

10.7.3 Μέθοδος Καθαρής Παρούσας Αξίας

Με την μέθοδο της καθαρής παρούσας αξίας, όλες οι μελλοντικές καθαρές ταμειακές ροές προεξοφλούνται στο παρόν και αφαιρούνται από το κόστος επένδυσης, χρησιμοποιώντας ως συντελεστή προεξόφλησης το μέσο σταθμικό κόστος κεφαλαίου της επιχείρησης. Θεωρείται ως η πιο αντικειμενική μέθοδος γιατί λαμβάνει υπόψη της την διαχρονική αξία του χρήματος μέσω του μηχανισμού προεξόφλησης.

Η Marvex παγκοσμίως χρησιμοποιεί ως μέσο σταθμικό κόστος κεφαλαίου ένα ποσοστό της τάξης του 12%, το οποίο και χρησιμοποιούμε ως συντελεστή προεξόφλησης προκειμένου να προχωρήσουμε με την ανάλυσή μας.

Στον πίνακα 10-8 παραθέτουμε τον υπολογισμό της παρούσας αξίας των μελλοντικών καθαρών ταμειακών ροών του υπό μελέτη επενδυτικού σχεδίου.

Πίνακας 10-8: Καθαρές ταμειακές ροές

Υπολογισμός Καθαρών Ταμειακών Ροών			
ΕΤΟΣ	Καθαρή ταμειακή ροή	ΣΠΑ 12%,v	Καθαρή παρούσα αξία
2010	102.416	0,8929	91.447
2011	253.037	0,7972	201.721
2012	279.813	0,7118	199.171
2013	323.733	0,6355	205.732
2014	354.419	0,5674	201.097
Σύνολο			899.169

Ο συντελεστής παρούσας αξίας για επιτόκιο 12% και v περιόδους λαμβάνεται για λόγους ευχέρειας υπολογισμών από πίνακες.

Υπενθυμίζουμε ότι στην περίπτωση άνισων μελλοντικών ταμειακών ροών που εξετάζουμε, η εξίσωση της καθαρής παρούσας αξίας διατυπώνεται με την μορφή

$$ΚΠΑ = \sum_{\tau=1}^{\nu} [ΚΤΡ_{\tau}(\Sigma ΠΑ_{κ,ν})] - ΚΕ$$

Ο ΣΠΑ_{κ,ν} αντιπροσωπεύει τον συντελεστή παρούσας αξίας ο οποίος ισούται με:

$$\Sigma ΠΑ_{κ,ν} = \left[\frac{1}{(1+κ)^{\nu}} \right]$$

Βλέπουμε ότι η παρούσα αξία των μελλοντικών ταμειακών ροών ανέρχεται σε 899.169 €. Προκειμένου να υπολογίσουμε την καθαρή παρούσα αξία του επενδυτικού σχεδίου, αφαιρούμε από το ποσό των 899.169 € το κόστος της επένδυσης που ανέρχεται σε 484.119 €, (όπως έχουμε υπολογίσει ανωτέρω) και καταλήγουμε στο ότι η καθαρή παρούσα αξία ανέρχεται σε 415.050 €.

Το κριτήριο για το αν μία επένδυση είναι αποδεκτή ή όχι είναι η καθαρή παρούσα αξία να είναι ίση ή μεγαλύτερη από μηδέν. Στην περίπτωση μας βλέπουμε ότι το επενδυτικό σχέδιο πρέπει να γίνει αποδεκτό γιατί η καθαρή παρούσα αξία είναι μεγαλύτερη από μηδέν και μάλιστα ανέρχεται σε 415.050 €.

10.7.4 Μέθοδος Εσωτερικού Συντελεστή Απόδοσης (IRR)

Ο εσωτερικός συντελεστής απόδοσης είναι εκείνο το επιτόκιο το οποίο μηδενίζει την καθαρή παρούσα αξία ή αλλιώς εκείνο το επιτόκιο στο οποίο η παρούσα αξία των ταμειακών εισροών είναι ίση με την παρούσα αξία των

ταμειακών εκροών.

Προκειμένου να βρεθεί ο εσωτερικός συντελεστής απόδοσης δοκιμάζονται μία σειρά από συντελεστές προεξόφλησης, προκειμένου να βρεθεί αυτός που εξισώνει την παρούσα αξία των ταμειακών εισροών και εκροών.

Ο τύπος που μας δίνει τον εσωτερικό συντελεστή απόδοσης για το εξεταζόμενο επενδυτικό σχέδιο είναι ο:

$$\text{Κόστος επένδυσης} = \text{KTP}_1/(1+r) + \text{KTP}_2/(1+r)^2 + \text{KTP}_3/(1+r)^3 + \text{KTP}_4/(1+r)^4 + \text{KTP}_5/(1+r)^5$$

Κριτήριο αποδοχής ή απόρριψης του επενδυτικού σχεδίου είναι ο εσωτερικός συντελεστής απόδοσης να είναι μεγαλύτερος ή ίσος με τον συντελεστή προεξόφλησης που έχει χρησιμοποιηθεί στον υπολογισμό της καθαρής παρούσας αξίας.

Με την βοήθεια του παραπάνω τύπου και αφού αντικαταστήσουμε τα στοιχεία στην εξίσωση, υπολογίζουμε τον δείκτη εσωτερικής απόδοσης του υπό μελέτη σχεδίου στο 36,963% το οποίο είναι μεγαλύτερο από το 12% που χρησιμοποιεί η εταιρεία ως συντελεστή προεξόφλησης. Σύμφωνα λοιπόν και με τον εσωτερικό συντελεστή απόδοσης το επενδυτικό σχέδιο πρέπει να γίνει αποδεκτό.

10.7.5 Ανάλυση Νεκρού Σημείου

Νεκρό σημείο της επιχείρησης είναι εκείνο στο οποίο τα συνολικά έσοδα ισούνται με τα συνολικά έξοδα ή αλλιώς το σημείο στο οποίο οι πωλήσεις είναι ίσες με το άθροισμα του συνολικού κόστους και των κερδών. Εφόσον όμως στο νεκρό σημείο τα κέρδη είναι μηδέν, τότε μπορούμε να πούμε ότι σε αυτό το

σημείο οι πωλήσεις ισούνται με το συνολικό κόστος.

Για την πρώτη χρονιά λειτουργίας της εταιρείας, όπως έχουμε δει στο κεφάλαιο 3, τα συνολικά έσοδα (πωλήσεις) της επιχείρησης ισούνται με 2.750.000 € (50 προσωρινά απασχολούμενοι προς 55.000 € έσοδο ανά απασχολούμενο). Επίσης για τον πρώτο χρόνο λειτουργίας, το συνολικό κόστος ανέρχεται σε 2.623.813 €.

Άρα για να ισχύει Πωλήσεις = Συνολικό κόστος, θα πρέπει οι πωλήσεις να ανέρθουν σε 2.623.813 €. Διαιρώντας το ποσό των 2.623.813 € με το 55.000 € που είναι το έσοδο ανά προσωρινά απασχολούμενο, καταλήγουμε ότι προκειμένου η εταιρεία να μην έχει ούτε κέρδη ούτε ζημιές πρέπει να διαθέτει 48 προσωρινά απασχολούμενους τον χρόνο. Πάνω από αυτόν τον αριθμό πραγματοποιεί κέρδη ενώ κάτω από αυτόν τον αριθμό πραγματοποιεί ζημιές.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Στο μέρος αυτό της μελέτης σκοπιμότητας θα παραθέσουμε τα συμπεράσματα που προκύπτουν από την ανάλυση που εκθέσαμε παραπάνω σχετικά με την μελέτη σκοπιμότητας της ίδρυσης της Marvex.

Σύμφωνα λοιπόν με την χρηματοοικονομική ανάλυση που παραθέσαμε ανωτέρω, προκύπτει ότι η επένδυση, λαμβανομένων υπόψη των προϋπολογιστικών στοιχείων, είναι συμφέρουσα και έχει νόημα να πραγματοποιηθεί.

Ειδικότερα, προκύπτει ότι με την μέθοδο επανείσπραξης της αρχικής επένδυσης το αρχικό κεφάλαιο επανεισπράττεται σε περίπου 2,5 χρόνια, κάτω από το ελάχιστο αποδεκτό όριο των τριών χρόνων που θέτει η εταιρεία. Επίσης υπολογίζοντας κανείς την καθαρή παρούσα αξία της επένδυσης, βλέπει ότι αυτή είναι περίπου η διπλάσια του αρχικά επενδεδυμένου κεφαλαίου και έτσι η επένδυση κρίνεται συμφέρουσα (αφού δημιουργεί διπλάσια αξία από το επενδεδυμένο κεφάλαιο). Ακόμα περισσότερο, ο συντελεστής εσωτερικής απόδοσης που υπολογίζεται είναι πολύ υψηλότερος από το συντελεστή προεξόφλησης που χρησιμοποιείται από την εταιρεία προκειμένου να αξιολογήσει την επένδυση (εσωτερικός συντελεστής απόδοσης περίπου στο 37% και συντελεστής προεξόφλησης στο 12%). Όλα λοιπόν από χρηματοοικονομικής απόψεως συνηγορούν ότι η επένδυση πρέπει να πραγματοποιηθεί.

Όμως προσοχή χρειάζεται γιατί η επένδυση αφορά μία εντελώς καινούργια αγορά, για την οποία δυστυχώς ακόμα δεν υπάρχουν πολλά διαθέσιμα στοιχεία που θα μπορούσαν να χρησιμεύσουν για την σε βάθος

αξιολόγησή της. Και δεν μιλάμε για την αγορά προσωρινής απασχόλησης, που είναι ένας θεσμός που λειτουργεί για χρόνια στην ελληνική αγορά, αλλά για την αγορά της προσωρινής απασχόλησης αποκλειστικά ιατρικών επισκεπτών και επιτηρητών κλινικών μελετών, δηλαδή την προσωρινή διάθεση προσωπικού μόνο σε φαρμακευτικές εταιρείες.

Επίσης, όπως προκύπτει και από την ανάλυση νεκρού σημείου, το νεκρό σημείο για το πρώτο έτος λειτουργίας προσδιορίστηκε στους 48 προσωρινά απασχολούμενους. Επειδή η μελέτη έχει στηριχτεί στο ότι το πρώτο έτος λειτουργίας θα έχουμε 50 προσωρινά απασχολούμενους, υπάρχει ο κίνδυνος αν δεν επιτευχθεί αυτός ο στόχος, η εταιρεία να έχει ζημιές. Είναι πια θέμα στρατηγικής επιλογής για το αν το χαμηλό αυτό νεκρό σημείο θα επηρεάσει και σε ποιο βαθμό την επιλογή του αν θα πραγματοποιηθεί τελικά η επένδυση ή όχι.

Από την έρευνα αγοράς που διεξήγαμε καταλήξαμε στο συμπέρασμα ότι αυτή η ιδέα είναι καινούργια στην ελληνική αγορά, πράγμα που σημαίνει ότι δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία. Τα μόνα στοιχεία που καταφέραμε να συλλέξουμε έγιναν διαθέσιμα σε εμάς κατά την διάρκεια των συναντήσεων που είχαμε με στελέχη φαρμακευτικών επιχειρήσεων, τα οποία μας έδωσαν μία ένδειξη του επιπέδου ζήτησης της αγοράς. Χρησιμοποιώντας αυτή λοιπόν την ένδειξη χτίσαμε ένα σενάριο το οποίο σε πρώτη φάση φαίνεται αισιόδοξο. Σε περίπτωση τελικής πραγματοποίησης, ίσως θα ήταν σκόπιμο να γίνει και μία περαιτέρω μελέτη της συγκεκριμένης αγοράς.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ

1. «Μεθοδολογία, Τεχνικές και θεωρία για Οικονομοτεχνικές Μελέτες», Σ. Καρβούνης, Αθήνα, 2006.
2. «Η Αγορά Φαρμάκου στην Ελλάδα, Ετήσια Έκθεση 2008, Παρατηρητήριο Οικονομικών της Υγείας», ΙΟΒΕ, 2008
3. «Περίπου 550.000 εργαζόμενοι υπό το καθεστώς της προσωρινής απασχόλησης», Εφημερίδα Εξπρές, 22/9/2008
4. «People to let...», εφημερίδα .Ελεύθερος Τύπος της Κυριακής, ένθετο ΕΤ.φ, 21/12/2008
5. Έκτακτο Ενημερωτικό Newsletter της εταιρείας Adecco A.E., ημερομηνία δημοσίευσης 08/09/2008, αποτελέσματα έρευνας που διεξήχθη κατά το πρώτο εξάμηνο του 2008, αναφορικά με την προσωρινή απασχόληση, site www.adecco.gr
6. «Υπάλληλοι με τονοίκι», Ηλεκτρονικό περιοδικό Διασύνδεση, Τεύχος 6, Μάρτιος – Απρίλιος 2008, Γραφείο Διασύνδεσης Τ.Ε.Ι. Σερρών
7. «Η Φαρμακευτική Αγορά στην Ελλάδα, Γεγονότα και Στοιχεία», ΣΦΕΕ, Αθήνα 2008
8. «Η Απασχόληση και οι Επενδύσεις στον Κλάδο των Φαρμακευτικών Επιχειρήσεων», ΙΟΒΕ, Μάιος 2006
9. «Έρευνα για τις Προοπτικές Απασχόλησης, Ελλάδα, Πρώτο Τρίμηνο 2009, έρευνα της εταιρείας Manpower, 2008.
10. «Αποτελέσματα Ερευνών Οικονομικής Συγκυρίας Δεκέμβριος 2008», ΙΟΒΕ, 12 Ιανουαρίου 2009.
11. «Η Ελλάδα με αριθμούς», Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Ελλάδος, 2008.

ΞΕΝΗ

1. "Temporary agency work in an enlarged European Union", European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006.
2. "The Pharmaceutical Industry in Figures", EFPIA, 2008
3. "Interim Forecast, January 2009", European Commission, Directorate-General for Economic and Financial Affairs

-
4. Irimi Voudouris, "The use of flexible employment arrangements: some new evidence from Greek firms", International Journal of Human Resource Management, Volume 15, Number 1, February 2004, pp. 131-146 (16).
 5. G. Nicoletti & S. Scarpetta, "Product Market Reforms and Employment in OECD Countries", OECD Economics Department Working Papers, No. 472, OECD Publishing.
 6. El. Galanaki & N. Papalexandris, "Outsourcing of Human Resource Management Services in Greece", International Journal of Manpower, Vol. 26, No. 4, June 2005, 382-396.
 7. S. Gialis & El. Karnavou, "Dimensions of Atypical Forms of Employment in Thessaloniki, Greece", International Journal of Urban and Regional Research, Vol. 32, Issue 4, pp. 882-902, 2009.
 8. K. Pouliakas & Ioan. Theodossiou, "Measuring adaptation to non-permanent employment contracts using a conjoint analysis approach", Centre for European Labour Market Research, Discussion Paper 2007-04, January 2007.

NΟΜΟΘΕΤΗΜΑΤΑ

1. Νόμος 2956/2001 (ΦΕΚ 258/6-11-2001) «Αναδιάρθρωση Ο.Α.Ε.Δ. και άλλες διατάξεις».
2. Υπουργική απόφαση με αριθμό πρωτοκόλλου 30342/6 – 3 – 2002 «Ρύθμιση όρων, προϋποθέσεων και διαδικασίας για την εφαρμογή των διατάξεων του Ν. 2956/2001, που αφορούν τις Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης».
3. Υπουργική απόφαση με αριθμό πρωτοκόλλου 30343/6 – 3 – 2002 «Καθορισμός του ύψους, των όρων και προϋποθέσεων και της διαδικασίας κατάπτωσης των τραπεζικών εγγυητικών επιστολών που καταθέτουν οι Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης».
4. Π.Δ. 160/99 (ΦΕΚ157 Α) «Όροι, προϋποθέσεις και διαδικασία για τη σύσταση και λειτουργία των Ιδιωτικών Γραφείων Συμβούλων Εργασίας».
5. Κ.Ν.2190/20 «Περί Ανωνύμων Εταιρειών»
6. Π.Δ. 16/96 «Ελάχιστες προδιαγραφές ασφάλειας και υγείας στους χώρους εργασίας» (ΦΕΚ 10 Α),
7. Π.Δ. 71/88 «Κανονισμός πυροπροστασίας των κτιρίων».
8. Π.Δ.105/95 «Ελάχιστες προδιαγραφές για την σήμανση ασφάλειας ή και υγείας στην εργασία, σε συμμόρφωση με την Οδηγία 92/58/ΕΟΚ».

ΔΙΑΔΙΚΤΥΟ

1. http://www.sitemaker.gr/PASYPET/page_GREEK_1.htm
2. <http://www.in.gr/news/article.asp?lngEntityID=772365>.
3. <http://www.novartis.com/newsroom/media-releases/en/2007/1175700.shtml>
4. http://portal.kathimerini.gr/4dcgi/_w_articles_kathbreak_1_04/12/2008_2_58904

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΑΣ

Παράρτημα «Α»: Λίστα Φαρμακευτικών Εταιρειών που ανήκουν στον ΣΦΕΕ

Abbott Laboratories Hellas S.A.

Adelco S.A.

Alapis Pharma S.A.

Alcon Laboratories Hellas S.A.

Allertec Hellas S.A.

Arriani Pharmaceuticals S.A.

AstraZeneca S.A.

Astellas Pharmaceuticals S.A.

Baxter Hellas Ltd

Bayer Hellas A.G.

Boehringer Ingelheim S.A.

Bristol Myers Squibb S.A.

Cana S.A.

CSL Behring Hellas M.EPE.

Chiesi Hellas S.A.

Elpen Pharmaceutical Co.Inc.

Famar ABE

Faran S.A.

Ferring Ελλάς S.A.

Fresenius Kabi Hellas S.A.

Galderma Hellas S.A.

Galenica S.A.

GE Healthcare S.A.

Genesis Pharma S.A.

Genzyme Hellas ΕΠΕ

Gilead Sciences Hellas Μ.ΕΠΕ.

GlaxoSmithKline S.A.

Help S.A.

I.T.F. Hellas S.A.

Janssen-Cilag Pharmaceutical S.A.C.I.

Lapapharm Inc.

Lavipharm S.A.

Leo Pharmaceutical Products Hellas Ltd

Lundbeck Hellas S.A.

Menarini Hellas S.A.

Merck A.E.

Minerva Pharmaceutical S.A.

Nexus Medicals S.A.

Niadas V. & Sons S.A.

Novartis Hellas S.A.

Novo Nordisk Hellas Ltd

Nycomed Hellas S.A.

Octapharma Hellas SA

Omega Pharma Hellas S.A.

Pfizer Hellas S.A.

Pharma Fabre S.A.

Pharmanel Pharmaceuticals S.A.

Pharmaserve Lilly S.A.C.I.

Pharmex S.A.

Pierre Fabre S.A.

PNG Gerolymatos S.A

Roche (Hellas) S.A.

Sambrook Pharmaceutical S.A

Sanofi Aventis A.E.B.E.

Schering Plough S.A.

Servier Hellas Ltd

Solvay Pharma LTD

UCB A.E.

Vian S.A.

Vioser S.A.

Wyeth Hellas S.A.

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΠΡΑ