ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ Τεύχος 43, ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 1999

ΙΝΕ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ - Α.Δ.Ε.Δ.Υ.



Ο ΗΛΕΚΤΡΙΚΟΣ ΣΙΔΗΡΟΔΡΟΜΟΣ ΣΤΗΝ ΑΤΤΙΚΗ

ΟΝΕ ΜΙΣΘΟΙ ΑΝΕΡΓΙΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ • ΟΙ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΤΗΛΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ • ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΤΗΣ ΜΗ ΤΥΠΙΚΗΣ ΜΑΘΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ • ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΣΥΜΠΟΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ • ΟΙ ΑΜΟΙΒΕΣ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ - Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Τεύχος 43, Ιανουάριος 1999

ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΣΥΝΤΑΞΗΣ

Με πρωτοβουλία του Σωματείου των Εργαζομένων στον ΗΣΑΠ Α.Ε. εκπονήθηκε από το ΙΝ.Ε/Γ.Σ.Ε.Ε.-ΑΔΕΔΥ μελέτη για τη διερεύνηση της υφιστάμενης κατάστασης της εταιρείας ΗΣΑΠ Α.Ε. και την ανάπτυξη του πλαισίου λειτουργίας ενός ενιαίου φορέα που θα προκύψει από την συγχώνευση της εταιρείας και του ΑΤΤΙΚΟ ΜΕΤΡΟ Α.Ε.

Στο τεύχος αυτό της ενημέρωσης παρουσιάζεται η σύνοψη της παραπάνω μελέτης, καθώς επίσης και άρθρα σχετικά με το μέλλον της ανεργίας, των μισθών και της κοινωνικής ασφάλισης, στα πλαίσια της ΟΝΕ, τις συνθήκες εργασίας για τους τηλεργαζόμενους, την πιστοποίηση και αναγνώριση της μη τυπικής μάθησης στην Ελλάδα, τα συμπεράσματα του Ευρωπαϊκού συμποσίου για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και τις αμοιβές των δημοσίων υπαλλήλων.

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ • ΜΗΝΙΑΊΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΌ ΤΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΎΤΟΥ ΕΡΓΑΣΊΑΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

ΕΚΔΌΤΗΣ: Νίκος Μπάκουλης • **ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΉ ΕΠΙΤΡΟΠΉ:** ΤΟ Δ.Σ.ΤΟΥ ΙΝΕ, *Πρόεδρος:* Νίκος Μπάκουλης, *Αναπληρωτής Πρόεδρος:* Θεόδ. Χρονόπουλος, *Αντιπρόεδρος:* Π. Βούτος, Στ. Λαιμός, Γ. Ποντικός *Διευθύνων Σύμβουλος* Φ. Φατούρος, *Γρ. Οικονομικού:* Κ. Πουπάκης, *Μέλη:* Α. Βλάχος, Ν. Ζωντός, Χ. Καλύβας, Σ. Μαντζουράνης, Α. Μητρόπουλος, Γ. Ντάσης, Δ. Παρλαβάντζας, Γ. Χριστοδούλου, •**ΓΡΑΦΕΊΑ:** Εμμ. Μπενάκη 71Α, Αθήνα 106 81, Τηλ: 3304469-74, Fax: 3304452• **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ** www.inegsee.gr.• **ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗ ΣΕΛΙΔΟΠΟΊΗΣΗ - ΠΑΡΑΓΩΓΉ:** ΚΑΜΠΥΛΗ, Αριστοτέλους 36, Τηλ: 8215007, 8215675, 8216371, Fax: 8215007

Δημιουργία ενιαίου φορέα εκμετάλλευσης του δικτύου ηλεκρικών σιδηροδρόμων Αττικής (σύνοψη μελέτης)



Με πρωτοβουλία του Σωματείου των Εργαζομένων στην ΗΣΑΠ Α.Ε. εκπονήθηκε από το ΙΝΕ / ΓΣΕΕ και ΑΔΕΔΥ, μελέτη για τη διερεύνηση της υφιστάμενης κατάστασης της εταιρείας ΗΣΑΠ Α.Ε. και την ανάπτυξη του πλαισίου λειτουργίας ενός ενιαίου φορέα που θα προκύψει από τη συγχώνευση της εταιρείας ΗΣΑΠ Α.Ε. και της εταιρείας ΑΤΤΙΚΟ ΜΕΤΡΟ Α.Ε. για την εκμετάλλευση του δικτύου Ηλεκτρικών Σιδηροδρόμων Αττικής, ενόψει του κατατεθέντος προς ψήφιση νομοσχεδίου, αλλά και του δημόσιου διαλόγου που πραγματοποιείται μεταξύ των εμπλεκόμενων μελών.

Η μελέτη έχει σκοπό να συμβάλλει στη λήψη σημαντικών αποφάσεων από πλευράς των αρμοδίων φορέων για την μελλοντική πορεία και εξέλιξη της ΗΣΑΠ Α.Ε. και της ΑΤΤΙΚΟ ΜΕΤΡΟ Α.Ε.

Στο πλαίσιο του ΙΝΕ / ΓΣΕΕ και της ΑΔΕΔΥ για την εκπόνηση της μελέτης, εργάστηκαν εξειδικευμένα επιστημονικά στελέχη με γνώσεις και πλούσια επαγγελματική εμπειρία στο χώρο

Επιμέλεια: ***Δημήτρης Λαγός***

της οργάνωσης και διοίκησης επιχειρήσεων, με αντίστοιχη ενεργό συμμετοχή και στελεχών της ΗΣΑΠ Α.Ε.

Ειδικότερα, η ομάδα εργασίας αποτελείτο από τους :

- Σάββα Ρομπόλη, Καθηγητή Παντείου Πανεπιστημίου, Επιστημονικό Διευθυντή ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Επιστημονικό Υπεύθυνο.
- Κώστα Πατσό, Λέκτορα Χρηματοοικονομικής Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών.
- Π. Λινάρδο - Ρυλμόν, Οικονομολόγο, Επιστ. Συνεργάτη ΙΝΕ / ΓΣΕΕ -ΑΔΕΔΥ.
- Δημήτριο Λαγό, Οικονομολόγο - Περιφερειολόγο (Ph.D), Επιστημονικό Συνεργάτη της Σχολής Διοίκησης και Οικονομίας του Τ.Ε.Ι. Αθήνας.
- Κώστα Λεμπέση, Μαθηματικό - Αναλυτή.
- Μιχάλη Κανελλόπουλο, Οικονομολόγο, (MBA, MSc).
- Κώστα Πετράκη, Συγκοινωνιολόγο (MSc).

ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΔΟΜΗ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ

Κύριος στόχος της μελέτης είναι η εκπόνηση ενός επιχειρηματικού σχεδίου δράσης του νέου ενιαίου φορέα που θα προκύψει από τη λειτουργική ενοποίηση των τριών γραμμών του ηλεκτρικού σιδηροδρόμου στο Λεκανοπέδιο της Αττικής.

Στα πλαίσια αυτού του κύριου στόχου, η μελέτη περιλαμβάνει τρία μέρη όπου:

Στο πρώτο μέρος της μελέτης γίνεται αναλυτική διερεύνηση της υπάρχουσας κατάστασης της εταιρείας ΗΣΑΠ Α.Ε. με σκοπό τον εντοπισμό των κυριοτέρων προβλημάτων της, αλλά και των δυνατοτήτων ανάπτυξής της.

Στο δεύτερο μέρος αποτιμάται η οικονομική αξία της επιχείρησης με έγκυρες επιστημονικές μεθόδους, με σκοπό η αντικειμενική εκτίμηση της περιουσιακής της κατάστασης να αποτελέσει τη βάση εκτίμησης του Μετοχικού Κεφαλαίου ή της αξίας του ενεργητικού της εταιρείας ΗΣΑΠ Α.Ε. στο νέο ενιαίο φορέα ανάπτυξης του ηλεκτρικού σιδηρόδρομου.

Στο τρίτο μέρος αναπτύσσεται το Επιχειρηματικό Σχέδιο του νέου ενιαίου φορέα ΗΣΑΠ Α.Ε. – ΜΕΤΡΟ Α.Ε. με σκοπό να καταδειχθεί η οικονομική του βιωσιμότητα για ένα μεγάλο χρονικό διάστημα.

Το Επιχειρηματικό Σχέδιο στοχεύει να αποτελέσει τη **βάση οργάνωσης, διοίκησης, λειτουργίας, εκμετάλλευσης και περαιτέρω ανάπτυξης ενός ενιαίου συστήματος μετρό της Αθήνας που θα περιλαμβάνει την υφιστάμενη γραμμή 1, καθώς και τις δύο καινούργιες γραμμές 2 και 3.**

Η ΣΗΜΕΡΙΝΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΗΛΕΚΤΡΙΚΟΥ ΣΙΔΗΡΟΔΡΟΜΟΥ ΑΤΤΙΚΗΣ

Η Αθήνα είναι μια πόλη 4 εκατ. κατοίκων περίπου που εξυπηρετείται από ένα συγκοινωνιακό δίκτυο το οποίο περιλαμβάνει θερμικά λεωφορεία, τρόλεϊ και ταξί και από ένα περιορισμένο σύστημα αστικού σιδηροδρόμου (Γραμμή 1) μήκους 26 Km το οποίο διαχειρίζεται η ΗΣΑΠ Α.Ε. Επιπλέον, δύο νέες υπόγειες γραμμές (Γραμμή 2 και 3) που κατασκευάζονται από την εταιρεία ΑΤΤΙΚΟ ΜΕΤΡΟ Α.Ε συνολικού μήκους 18 Km θα συμπληρώσουν μελλοντικά το σύστημα του Αστικού Σιδηροδρόμου Ν. Αττικής (Αθήνα).

Είναι κοινή πεποίθηση ότι στην ευρύτερη περιοχή των Αθηνών υπάρχει επιτακτική ανάγκη για παροχή υπηρεσιών αστικών συγκοινωνιών αντίστοιχων του επιπέδου μιας σύγχρονης ευρωπαϊκής πόλης. Η αναγκαιότητα αυτή επιβάλλει την αναδιάρθρωση του όλου συστήματος συγκοινωνιών με στόχο τη βελτίωση της ποιότητας παροχής υπηρεσιών και την αποτελεσματική εκμετάλλευση αυτού. Ο στρατηγικός αυτός στόχος μπορεί να υλοποιηθεί από ένα φορέα που θα λειτουργεί βιώσιμα και αποτελεσματικά και θα είναι σε θέση να εφαρμόσει ένα σύγχρονο μοντέλο στρατηγικού και επιχειρησιακού σχεδιασμού.

Η ΗΣΑΠ Α.Ε. μπροστά στη γενικότερη κοινωνική αναγκαιότητα έχει δικούς της στρατηγικούς στόχους που είναι:

1. Η χρηματοοικονομική εξυγίανση της εταιρείας η οποία επιδιώκεται με την τακτοποίηση όλων των παλαιών ανεξόφλητων υποχρεώσεων και σχετικών επιβαρύνσεων, καθώς και με την εξασφάλιση επάρκειας εσόδων για κάλυψη των δαπανών λειτουργίας και ανάπτυξης.

2. Ο υλικοτεχνικός εκσυγχρονισμός των ΗΣΑΠ για την αύξηση της μεταφορικής ικανότητας της υπάρχουσας γραμμής και για τη συμβατή συλλειτουργία της με τις δύο υπό κατασκευή νέες γραμμές για τη δημιουργία ενός δικτύου αστικού ηλεκτρικού σιδηροδρόμου.

3. Η αναδιοργάνωση της λειτουργικής δομής της εταιρείας με στόχο την αύξηση της

παραγωγικότητας, τη μείωση του κόστους και τη βελτίωση της ποιότητας των παρεχομένων υπηρεσιών.

4. Η λειτουργική ενοποίηση των τριών γραμμών του ηλεκτρικού σιδηροδρόμου και η υπαγωγή τους σε ένα ενιαίο φορέα.

Οι παραπάνω στρατηγικοί στόχοι εντάσσονται στο γενικότερο Επιχειρησιακό Σχέδιο της ΗΣΑΠ ΑΕ για τη τριετία 1998 - 2000.

Ο νέος φορέας θα πρέπει στρατηγικά να προκύψει από τη λειτουργική ενοποίηση των εταιρειών ΗΣΑΠ Α.Ε. και ΑΤΤΙΚΟ ΜΕΤΡΟ Α.Ε. Καταστατικά αυτό μπορεί να γίνει άμεσα και με τη **μέθοδο της συγχώνευσης**. **Ο νέος φορέας θα πρέπει να λειτουργήσει κάτω από τον ΟΑΣΑ ως μια θυγατρική του εταιρεία.**

Η παραπάνω λύση είναι εφικτή στο υφιστάμενο νομικό πλαίσιο, είναι λειτουργική, καθώς και οικονομικά και κοινωνικά επιβεβλημένη, αφού διασφαλίζονται τα συμφέροντα τόσο του κοινωνικού συνόλου όσο και των εργαζομένων.

Από την οικονομική ανάλυση που έγινε στο πρώτο τμήμα της μελέτης προκύπτει ότι η σημερινή δυσχερής οικονομική θέση της εταιρείας οφείλεται κυρίως σε τρεις βασικούς παράγοντες οι οποίοι είναι :

- ✓ **Η τιμή του εισιτηρίου.** Η τιμή του εισιτηρίου (κόμιστρο), είναι ενταγμένη στα πλαίσια της κοινωνικής πολιτικής της κυβέρνησης, καθορίζεται σε πολύ χαμηλά επίπεδα και αδυνατεί να καλύψει το κόστος παροχής συγκοινωνιακών υπηρεσιών.
- ✓ **Το χαμηλό επίπεδο κρατικής επιχορήγησης.** Η κρατική επιχορήγηση είναι ανεπαρκής και αδυνατεί να καλύψει το λειτουργικό κόστος της εταιρείας
- ✓ **Τα πολύ υψηλά χρηματοοικονομικά έξοδα και τα υπέρογκα ποσά από ποινικές ρήτρες που δημιουργήθηκαν από τα ανεξόφλητα δάνεια της εταιρείας.**

Για την αντιμετώπιση της σημερινής δυσχερούς οικονομικής θέσης της εταιρείας απαιτείται όπως :

- ◆ **Αποσαφηνιστεί το καθεστώς λειτουργίας του νέου φορέα ως μέσου μαζικής μεταφοράς.** Το μετρό αναμένεται να είναι το σπουδαιότερο μέσο μαζικής μεταφοράς της πρωτεύουσας. Πρόκειται να προσφέρει σημαντικό κοινωνικό έργο, ενώ η στρατηγική της ανάπτυξής του θα επηρεάσει την ποιότητα και τη μορφή της ζωής ολόκληρου του λεκανοπεδίου. Ο ρόλος που καλείται να παίξει μέσα στο πλέγμα των αστικών συγκοινωνιών της πρωτεύουσας είναι σημαντικός και γι΄ αυτό το λόγο ο ηλεκτρικός σιδηρόδρομος θα πρέπει:
  - ◇ **να παραμείνει μία δημόσια επιχείρηση κοινής ωφέλειας,**
  - ◇ **να έχει δημόσιο χαρακτήρα,**
  - ◇ **να ελέγχεται από το Δημόσιο.**
- ◆ **Καθοριστούν οι σχέσεις μεταξύ ΗΣΑΠ Α.Ε. και ΑΤΤΙΚΟ ΜΕΤΡΟ Α.Ε.**. Η ΗΣΑΠ Α.Ε., λόγω της φύσης και της σημασίας του συγκοινωνιακού έργου που επιτελεί και της εμπειρίας που έχει αποκτήσει στον τομέα αυτό, θα πρέπει να βρίσκεται στο κέντρο του ενδιαφέροντος για τη σύσταση και λειτουργία ενός συστήματος μετρό της πρωτεύουσας. Το νέο σύστημα μετρό θα αποτελέσει **ένα ενιαίο συγκοινωνιακό δίκτυο κάτω από έναν ενιαίο φορέα** γιατί έτσι θα επιτευχθούν **οικονομίες κλίμακας** από την ύπαρξη ενιαίων υποδομών, κοινών επενδύσεων και προμηθειών και ιδίως κοινού προσωπικού που θα αξιοποιηθεί για την κάλυψη του συνόλου των αναγκών των τριών γραμμών, έχοντας την ίδια τεχνολογία και εκπαίδευση. Με δεδομένη τη μακρόχρονη εμπειρία και εξειδίκευση στο ίδιο ακριβώς συγκοινωνιακό έργο, η ΗΣΑΠ Α.Ε. θα πρέπει να αποτελέσει το φορέα υποδοχής και εκμετάλλευσης των νέων γραμμών.
- ◆ **Αλλάξει η χρηματοοικονομική διαχείριση της εταιρείας,** ώστε να εξαλειφθούν τα υπάρχοντα ελλείμματα και να επέλθει **εκσυγχρονισμός των δομών καθώς και βελτίωση της υφιστάμενης γραμμής,** ώστε το υπάρχον δίκτυο να είναι σε θέση να δεχτεί επιπλέον αριθμό επιβατών για να είναι δυνατή η αύξηση της ταχύτητας των συρμών και γενικότερα η αισθητικού χαρακτήρα βελτίωση των σταθμών και των χώρων αναμονής των επιβατών. Περαιτέρω, **οι επενδυτικές δαπάνες που έχουν προγραμματιστεί να γίνουν για τη συμβατότητα λειτουργίας και των δύο άλλων γραμμών πρέπει να ολοκληρωθούν το ταχύτερο δυνατό.** Η χρηματοοικονομική

διαχείριση της εταιρείας θα πρέπει να γίνεται με ορθολογικά και αποτελεσματικά κριτήρια. Η εταιρεία θα πρέπει να αποβάλλει τους δύσκαμπτους κανόνες λειτουργίας προκειμένου να λειτουργήσει σύμφωνα με κανόνες σύγχρονης, λειτουργικά ανεξάρτητης και τεχνολογικά επαρκούς, διοίκησης.

◆**Καθοριστεί η τιμολογιακή πολιτική της ΗΣΑΠ Α.Ε.** Η μέχρι τώρα διαχείριση της ΗΣΑΠ Α.Ε. από το Ελληνικό Δημόσιο είχε δυσμενείς συνέπειες για την εταιρεία. Ο καθορισμός της τιμής του εισιτηρίου (κόμιστρο) σε επίπεδα που αντιστοιχούν στην άσκηση κοινωνικής πολιτικής, ταυτόχρονα με την ανεπαρκή χρηματοδότηση από το κράτος, καθώς και με την περιορισμένη χρηματοδότηση για νέες επενδύσεις (εκσυγχρονισμός του τροχαίου υλικού, νέα σηματοδότηση κλπ) εξανάγκασαν την εταιρεία να καταφύγει στο τραπεζικό δανεισμό για να καλύψει τα ελλείμματα και να χρηματοδοτήσει τις νέες επενδύσεις της με ιδιαίτερα δυσμενείς όρους.

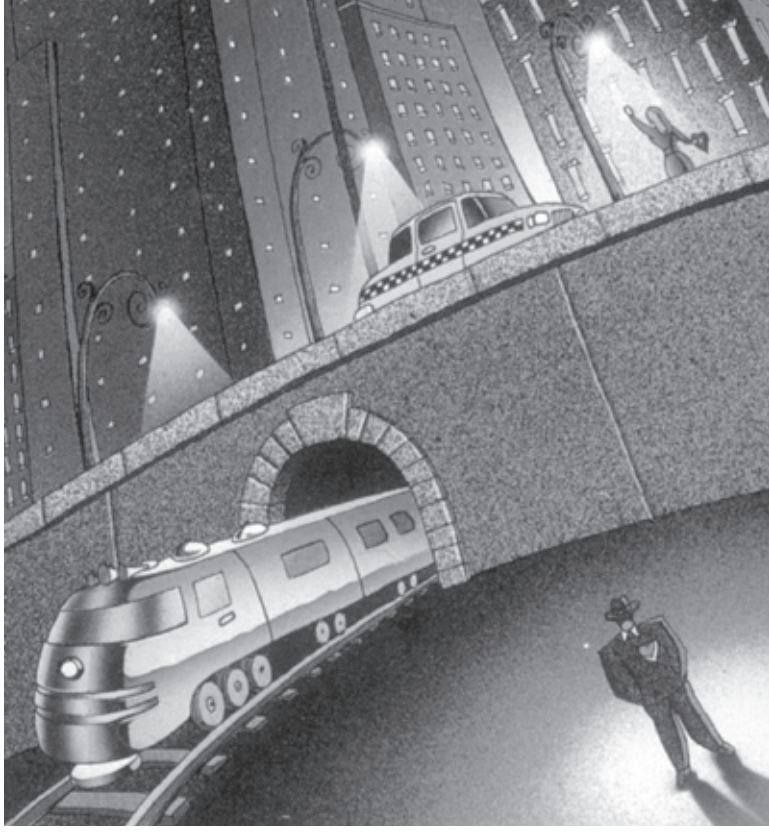
Αυτό είχε ως συνέπεια η ΗΣΑΠ Α.Ε. να εισέλθει σε ένα φαύλο κύκλο αλληλοτροφοδοτούμενων ελλειμμάτων, με τελικό αποτέλεσμα τα σημερινά χρηματοοικονομικά αδιέξοδα.

Οι Χρηματοοικονομικές καταστάσεις της εταιρείας είναι αποπροσανατολιστικές σχετικά με την πραγματική της κατάσταση. Ουσιαστικά, αυτές αντανακλούν την τιμολογιακή και χρηματοοικονομική πολιτική του Δημοσίου, που οδήγησε την ΗΣΑΠ Α.Ε. να εμφανίζεται ως «Προβληματική Επιχείρηση».

Ειδικότερα, η νέα τιμολογιακή πολιτική της ΗΣΑΠ Α.Ε. που θα πρέπει άμεσα να διαμορφωθεί απαιτεί:

- τον καθορισμό κομίστρου / επιδότησης.
- τη διαφοροποίηση τιμολογίου στο χώρο και το χρόνο.
- τη τιμολόγηση για πολλαπλές ή απεριόριστες διαδρομές.

◆**Την αύξηση της δημόσιας επιχορήγησης προς την ΗΣΑΠ Α.Ε., ώστε να καλύπτει τουλάχιστον το 50% του λειτουργικού της κόστους**. Αυτό, κατά πάγια διεθνή πρακτική, επιβάλλεται ιδιαίτερα σε μεγάλες μητροπολιτικές περιοχές, λόγω της ευρύτερης κοινωνικής σημασίας που προσδίδεται στο σύστημα των μαζικών



μεταφορών.

Συνήθως, το ύψος του κομίστρου είναι χαμηλότερο του μέσου κόστους ανά μετακινούμενο επιβάτη και η διαφορά καλύπτεται με επιδότηση από το δημόσιο προϋπολογισμό (κράτος ή αυτοδιοίκηση).

Η επιδότηση αυτή μειώνει το χρηματικό κόστος για κάθε μετακινούμενο και άρα αυξάνει την ελκυστικότητα του δημοσίου μέσου απέναντι στο ιδιωτικό.

Επίσης, μερική ή ολική τακτοποίηση των συσσωρευμένων χρεών είναι απαραίτητη, ώστε να καταστεί δυνατή η εξεύρεση νέων και υγιών κεφαλαίων για τη χρηματοδότηση των απαιτούμενων επενδύσεων.

◆**Την αξιοποίηση των περιουσιακών στοιχείων και των εσόδων από διαφήμιση.** Αυτές είναι δύο σημαντικές πηγές χρηματοδοτικής αναδιάρθρωσης της εταιρείας.

Η αξιοποίησή τους θα πρέπει να γίνει με τον πλέον πρόσφορο και αποδοτικό τρόπο, σε συνδυασμό με τη διασφάλιση πλήρους διαφάνειας κατά τον χειρισμό των σχετικών θεμάτων.

◆**Την ενίσχυση της ταχύτητας και της αποτελεσματικότητας στη λήψη των αποφάσεων** που θα οδηγήσει στην οικονομικότερη λειτουργία της εταιρείας. Για να επιτευχθεί αυτό απαιτείται μια σειρά από ειδικές νομοθετικές ρυθμίσεις με στόχο τη σύνταξη ενός νέου οργανωτικού πλαισίου που θα ρυθμίζει τις προσλήψεις, τις αποσπάσεις

και τις μετατάξεις, ώστε να αξιοποιείται όλο το υπάρχον προσωπικό εντός της ΗΣΑΠ Α.Ε. Επίσης, απαιτείται ένα **σύστημα αμοιβών** που θα ενισχύει το ενδιαφέρον των εργαζομένων και ένα σύστημα που θα εξασφαλίζει την **αξιοκρατική αξιολόγηση του προσωπικού**.

Το νέο πλαίσιο θα επανακαθορίζει τις θέσεις εργασίας, ώστε να αποφευχθεί τυχόν μείωση του απασχολουμένου προσωπικού και αξιοποίησή του ή μείωση της αμοιβής του. Το τυχόν πλεονάζον προσωπικό, εάν υπάρξει σε κάποιους τομείς, θα απορροφηθεί από τις νέες θέσεις εργασίας που θα προκύψουν από τις δύο νέες γραμμές.

◆**Τον εκσυγχρονισμό και αναβάθμιση των σταθμών.** Ενόψει της λειτουργίας των δύο νέων γραμμών, είναι επιτακτική η ανάγκη για έργα αναβάθμισης, όπως είναι η επέκταση του μήκους των σταθμών επιβίβασης - αποβίβασης επιβατών για να είναι δυνατή η χρήση συρμών με 6 βαγόνια και η βελτίωση του δικτύου, για να είναι δυνατή η αύξηση της ταχύτητας των συρμών, καθώς και η αισθητική αναβάθμιση των σταθμών για να μη διαφέρουν πολύ από τους καινούργιους που θα κατασκευαστούν.

Παράλληλα, τα παλαιά οχήματα θα πρέπει να αντικατασταθούν με καινούργια που έχουν χαμηλότερο κόστος λειτουργίας, με αποτέλεσμα να αυξηθεί η παραγωγικότητα της Γραμμής 1 η οποία θα λειτουργεί με χαμηλότερο κόστος ανά επιβάτη.

◆**Την βελτίωση της ποιότητας των παρεχομένων υπηρεσιών.** Έρευνα της κοινής γνώμης που διενεργήθηκε με πρωτοβουλία των εργαζομένων για την εικόνα που έχει σχηματίσει το επιβατικό κοινό για τις παρεχόμενες υπηρεσίες από την ΗΣΑΠ Α.Ε. είχε θετικά για την εταιρεία αποτελέσματα.

Ο Χάρτης Υποχρεώσεων Καταναλωτή (ΧΥΚ) που καταρτίστηκε πρόσφατα, έγινε εσπευσμένα χωρίς να προηγηθεί η απαραίτητη διερεύνηση για το τι θέλει και τι περιμένει το επιβατικό κοινό από την ΗΣΑΠ Α.Ε. Ο νέος ΧΥΚ που θα καταρτιστεί θα πρέπει να περιλαμβάνει και έρευνα της γνώμης του επιβατικού κοινού της πρωτεύουσας, προκειμένου να ανιχνευθούν, να ταξινομηθούν και να ιεραρχηθούν οι πραγματικές προσδοκίες και τα παράπονα των επιβατών.

◆**Τον καθορισμό του μέλλοντος της μονάδας των λεωφορείων.** Το επίπεδο εξυπηρέτησης που παρέχεται από τα Λεωφορεία είναι συγκριτικά ανώτερο από το αντίστοιχο των υπολοίπων ομοειδών (έρευνα γνώμης της ΚΑΠΑ RESEARCH Α.Ε.).

Στις σημερινές συνθήκες η μονάδα των πράσινων Λεωφορείων ή θα πρέπει για λειτουργικούς λόγους να αναβαθμιστεί και εκσυγχρονισθεί με αγορά νέων οχημάτων ή θα πρέπει η ΗΣΑΠ Α.Ε. να αποδεσμευτεί σταδιακά από αυτή τη δραστηριότητα με τη μέθοδο της σταδιακής συρρίκνωσης μέχρι την οριστική κατάργησή της.

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΕΞΥΓΙΑΝΣΗΣ ΤΩΝ ΗΣΑΠ

Συνοπτικά, οι βασικές **προτάσεις για την εξυγίανση** της εταιρείας είναι:

- **Η ρύθμιση (τακτοποίηση) των υψηλών δανειακών υποχρεώσεων της εταιρείας.** Η υπόψη ρύθμιση θα απαλλάξει την εταιρεία από ένα σημαντικό ύψος χρηματοοικονομικών εξόδων και θα αλλάξει την κεφαλαιακή της διάρθρωση. Αυτό θα έχει ως αποτέλεσμα τη δημιουργία προϋποθέσεων ανάπτυξής της.
- Η λήψη μέριμνας για την εξασφάλιση **χρηματοδότησης του επενδυτικού προγράμματος της εταιρείας από μη δανειακά κεφάλαια** (κεφάλαια από το ΠΔΕ ή άλλους Κοινοτικούς πόρους), διαφορετικά η οικονομική κατάσταση της εταιρείας θα γίνει πιο τραγική από ότι παρουσιάζεται σήμερα.
- **Η θεσμική ρύθμιση αναπροσαρμογής της τιμής του κομίστρου.** Επιβάλλεται η υιοθέτηση μιας τιμολογιακής πολιτικής που θα διατηρεί τα κόμιστρα σε χαμηλά επίπεδα. Τα προκύπτοντα ελλείμματα θα καλύπτονται από ειδικούς λογαριασμούς του Κρατικού Προϋπολογισμού. Η αναπροσαρμογή της τιμής του κομίστρου πρέπει να γίνεται σε τακτά χρονικά διαστήματα ώστε να αντικατοπτρίζει κάθε φορά το τρέχον κόστος λειτουργίας της εταιρείας. Επίσης, θα μπορούσε θεσμικά να κατοχυρωθεί η μέθοδος της ετήσιας αναπροσαρμογής του κομίστρου ώστε να καλύπτει το 50% του λειτουργικού κόστους και το υπόλοιπο να επιχορηγείται από το Κράτος με τους διαφόρους τρόπους χρηματοδότησης. Τέτοιου είδους θεσμικές ρυθμίσεις της αναπροσαρμογής της τιμής του

κομίστρου ισχύουν και σε άλλες Ευρωπαϊκές Χώρες. Επισημαίνεται ότι σχετική πρόνοια λαμβάνει και το υπό εκπόνηση νομοσχέδιο του ΥΜΕ.

- **Η συγκράτηση των δαπανών λειτουργίας** κάθε Δ/νσης της εταιρείας. Η συγκράτηση των λειτουργικών εξόδων της εταιρείας θα πρέπει να γίνει ο κυρίαρχος στόχος ώστε να γίνει μια κοινή προσπάθεια για να εντοπιστούν τα συγκεκριμένα σημεία παρέμβασης.
- **Η αξιοποίηση των περιουσιακών στοιχείων της εταιρείας**. Προς το σκοπό αυτό θα πρέπει να γίνει καταγραφή και μηχανογράφηση όλης της ακίνητης περιουσίας της εταιρείας προκειμένου να εντοπιστούν κτίσματα που μπορούν να αξιοποιηθούν με ανακατασκευή καθώς επίσης και να γίνουν οι απαραίτητες ρυθμίσεις για την καλύτερη εκμετάλλευση του ήδη υπάρχοντος ενοικιαζόμενου χώρου.

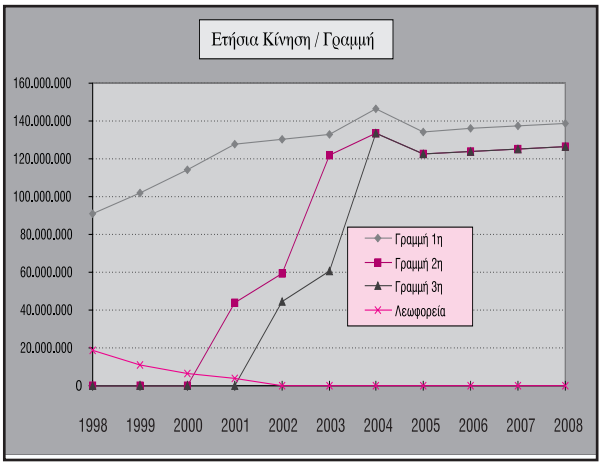
Η αύξηση των εσόδων από διαφήμιση. Για το σκοπό αυτό θα πρέπει να γίνει μελέτη για την αξιοποίηση των εγκαταστάσεων για διαφήμιση με νέους εναλλακτικούς τρόπους. Θα πρέπει να εξεταστεί και η εισαγωγή νέου τρόπου διαφημίσεων με γιγαντοοθόνες οι οποίες, παράλληλα, θα μπορούν να χρησιμοποιηθούν και για τη μετάδοση και κοινωνικών μηνυμάτων.

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΟΥ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ ΤΟΥ ΕΝΙΑΙΟΥ ΦΟΡΕΑ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΗΣ ΤΟΥ ΔΙΚΤΥΟΥ ΗΛΕΚΤΡΙΚΩΝ ΣΙΔΗΡΟΔΡΟΜΩΝ ΑΤΤΙΚΗΣ

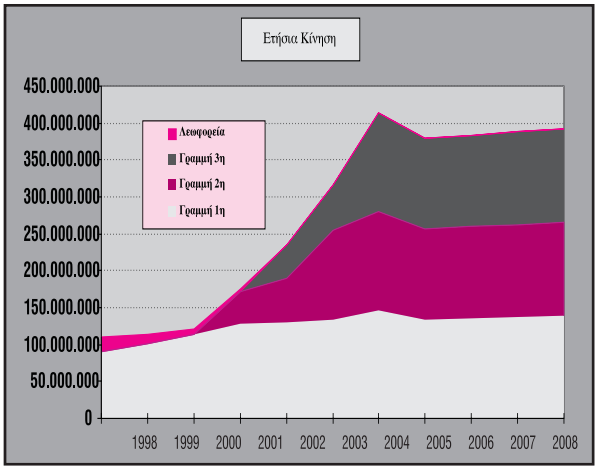
Παρακάτω παρουσιάζονται επιλεγμένα μέρη του «Βασικού Σεναρίου» του Χρηματοοικονομικού Μοντέλου που χρησιμοποιήθηκε για την εκτίμηση της οικονομικής εφικτότητας της πρότασης για την δημιουργία ενιαίου φορέα εκμετάλλευσης του δικτύου και των 3 γραμμών των Ηλεκτρικών Σιδηροδρόμων Αττικής.

- **Εξέλιξη επιβατικής κίνησης.**

Στα παρακάτω διαγράμματα παρουσιάζεται η εξέλιξη της προβλεπόμενης μέσης ημερήσιας κίνησης των επιβατών για κάθε έτος από 1999 - 2008 και για κάθε γραμμή του ηλεκτρικού σιδηροδρόμου, καθώς και για τη μονάδα ν λεωφορείων.



Ετήσια Κίνηση Επιβατών / Γραμμή.



Συνολική Ετήσια Κίνηση Επιβατών

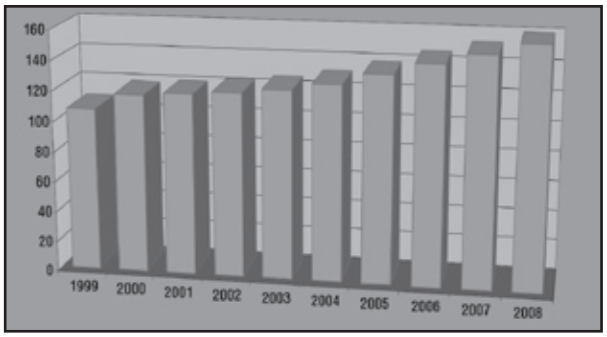
Για την εκτίμηση των εσόδων του ενιαίου φορέα λήφθηκε υπόψη η παρακάτω δομή τιμολογιακής πολιτικής.

	Έτος 6	Έτος 7	Έτος 8	Έτος 9	Έτος 10
	2004	2005	2006	2007	2008
Τιμή εισητηρίου (σε δραχμές)					
1. Χρήση μιάς γραμμής					
- Τιμή εισητηρίου	170	180	190	200	210
- Τιμή εισητηρίου (χωρίς ΦΠΑ)	157	167	176	185	195
Ετήσια μεταβολή (πλέον πληθωρισμού)	3,00%	3,00%	2,50%	2,00%	2,00%
- Τιμή εκπτωτικού εισητηρίου	79	84	88	93	97
Ετήσια μεταβολή (πλέον πληθωρισμού)	3,00%	3,00%	2,50%	2,00%	2,00%
2. Χρήση δύο γραμμών (ή τριών ζωνών)					
- Τιμή εισητηρίου	240	250	260	270	280
- Τιμή εισητηρίου (χωρίς ΦΠΑ)	222	231	241	250	259
Ετήσια μεταβολή (πλέον πληθωρισμού)	1,40%	1,10%	1,10%	0,80%	0,50%
- Τιμή εκπτωτικού εισητηρίου	111	116	121	125	130
Ετήσια μεταβολή (πλέον πληθωρισμού)	1,40%	1,10%	1,10%	0,80%	0,50%
3. Χρήση κάρτας					
- Τιμή κάρτας Σιδηροδρόμου	10.500	11.000	11.500	12.000	12.500
- Τιμή κάρτας Σιδηροδρόμου (χωρίς ΦΠΑ)	9.722	10.185	10.648	11.111	11.574
Ετήσια μεταβολή	1,94%	1,72%	1,50%	1,31%	1,13%
- Τιμή κάρτας Λεωδορείων	6.600	6.900	7.200	7.500	7.800
- Τιμή κάρτας Λεωδορείων (χωρίς ΦΠΑ)	6.111	6.389	6.666	6.945	7.222
Ετήσια μεταβολή	1,72%	1,50%	1,30%	1,14%	0,97%

Επισημαίνεται ότι για την εκτίμηση της τιμής του εισιτηρίου (κομίστρου) που θα καταβάλλουν οι επιβάτες, έγινε η παραδοχή ότι η τιμή αυτού θα αυξάνει σύμφωνα με τον προβλεπόμενο πληθωρισμό, πλέον ενός μικρού ποσού για στρογγυλοποίηση του εισιτηρίου. Στην τιμή του εισιτηρίου δεν συμπεριλαμβάνεται η επιδότησής του.

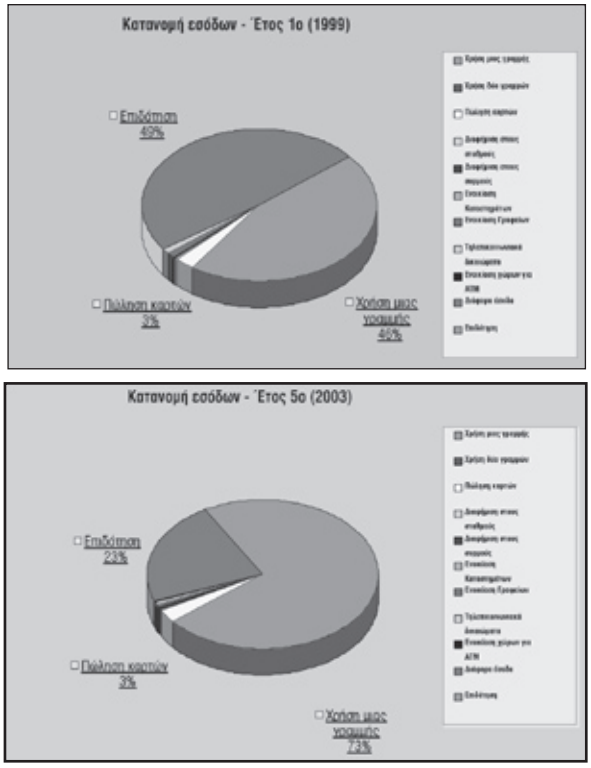
Δεδομένης της παραπάνω τιμολογιακής πολιτικής, η αναμενόμενη παραγωγή **εσόδων** και **εξόδων** από κάθε πηγή προέλευσης έχει ως ακολούθως:

Έσοδα ανά πηγή προέλευσης για τα έτη 1999 -2008.



Ανάλυση Εσόδων

- Ποσοστιαία κατανομή των εσόδων για τα έτη 1999 - 2003 ανά κατηγορία προέλευσης.



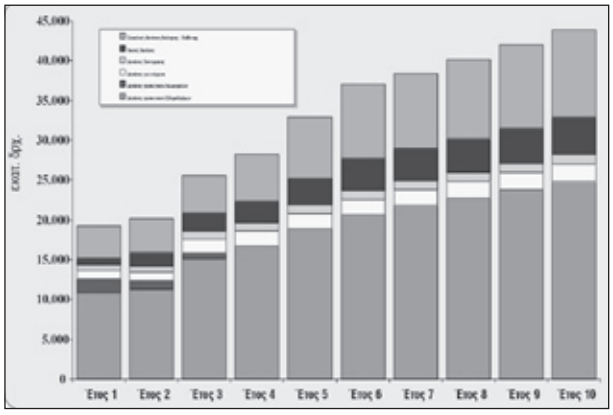
Ποσοστιαία Κατανομή Εσόδων έτους 1999 & 2003

Από τα παραπάνω σχήματα συμπεραίνουμε ότι ο κύριος όγκος των εσόδων προέρχεται από την επιβατική κίνηση. Τα έσοδα από άλλες πηγές (πχ. Διαφημίσεις, Ενοικιάσεις Χώρων κ.λ.π.) συνεισφέρουν περίπου το 5% στο σύνολο των εσόδων. Η επιχορήγηση του Δημοσίου από 43% που προβλέπεται να είναι το πρώτο χρόνο γίνεται 23% το πέμπτο χρόνο και στα υπόλοιπα χρόνια σταθερά στο 20%. Αντίστοιχα, τα έσοδα από τη χρήση της γραμμής του σιδηρόδρομου από 46% που είναι στο πρώτο έτος ανέρχεται σε 73% το πέμπτο έτος.

- ***Ετήσια έσοδα ανά επιβάτη*** αναμένεται να εξελιχθούν ως ακολούθως:

Έτος	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Εr. Εσ. / Επιβ.	107	118	119	122	125	130	137	145	152	159

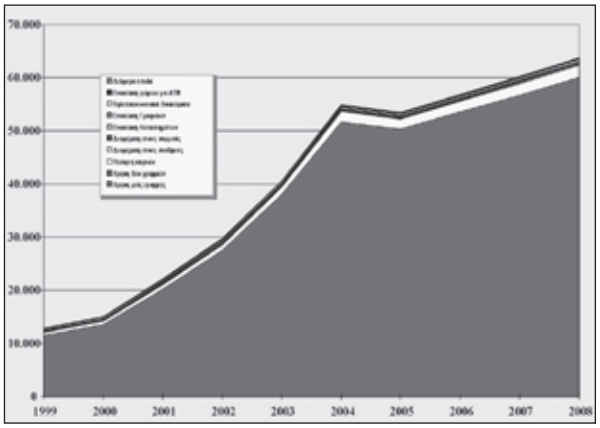
σε δρχ



- **Λειτουργικά έξοδα** (δαπάνες) ανά κατηγορία προέλευσης.

Από το παραπάνω σχήμα προκύπτει ότι τα πιο σημαντικά στοιχεία των λειτουργικών εξόδων αναμένονται να είναι οι δαπάνες προσωπικού (σιδηροδρόμων και λεωφορείων) που ανέρχονται στο 45% των συνολικών δαπανών, καθώς και οι δαπάνες διοίκησης που ανέρχονται στο 25% περίπου του συνόλου των δαπανών.

- Ιστόγραμμα με τα βασικά οικονομικά μεγέθη (έσοδα, δαπάνες και καθαρά κέρδη) του ενιαίου φορέα.



Τέλος, από τη μελέτη του επιχειρηματικού σχεδίου προκύπτει ότι ο νέος φορέας αναμένει να παρουσιάσει λειτουργικά κέρδη από το πρώτο (1ο) έτος, λαμβανομένου υπόψη και της επιδότησης του εισιτηρίου.

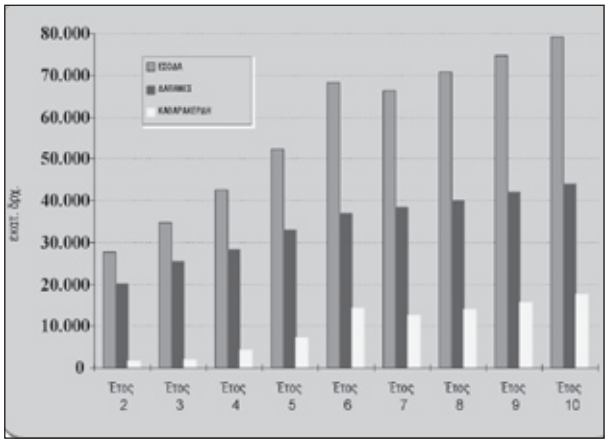
Η ετήσια ταμειακή ροή που δημιουργείται μπορεί να χρηματοδοτήσει μερικώς τα επενδυτικά και χρηματοοικονομικά έξοδα του ενιαίου φορέα.

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ-ΑΠΟΔΟΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΥ ΣΧΕΔ ΙΟΥ.

Η χρηματοοικονομική αξιολόγηση έγινε με σκοπό να διερευνηθεί η χρηματική αποδοτικότητα του επιχειρηματικού σχεδίου, δηλαδή να προσδιοριστεί η σχέση μεταξύ του επενδυόμενου κεφαλαίου και της απόδοσης αυτού.

Στον παρακάτω πίνακα απεικονίζονται τα αποτελέσματα της οικονομικής αξιολόγησης (παραδοχές του βασικού σεναρίου) για τη 10ετία με βάση τους δείκτες Καθαρή Παρούσα Αξία (NRV) και Εσωτερικός Βαθμός Απόδοσης (IRR) και χωρίς να ληφθεί υπόψη η υπολειμματική αξία του ενιαίου φορέα στο τέλος της 10ετίας.

Εσωτερικός Βαθμός Απόδοσης (IRR)	**17,75 %**
Καθαρή Παρούσα Αξία	**29,6 δις δρχ.**



Από τον παραπάνω πίνακα προκύπτουν ότι:

✓ Η Καθαρή Παρούσα Αξία (NPV) είναι θετική, γεγονός που σημαίνει, ότι η επένδυση με βάση το κριτήριο αυτό είναι οικονομικά αποδεκτή.

✓ Το Εσωτερικό Επιτόκιο Απόδοσης (IRR), μετά την αφαίρεση των τόκων, είναι πολύ μεγαλύτερο του χρησιμοποιούμενου επιτοκίου αναγωγής, γεγονός που δηλώνει την αυξημένη αποδοτικότητα των Κεφαλαίων του επιχειρηματικού σχεδίου.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Από τη μελέτη του οικονομικοτεχνικού σχεδιασμού του υπό εξέταση ενιαίου φορέα εξάγονται τα παρακάτω γενικά συμπεράσματα:

α. Ο ενιαίος φορέας θα λειτουργήσει στον κλάδο των μεταφορών που παίζει ιδιαίτερο ρόλο στην οικονομία της χώρας μας, λόγω των σημαντικών επιπτώσεων που έχει στην κοινωνικοοικονομική της ανάπτυξη.

β. Τα προβλεπόμενα κέρδη (συμπεριλαμβανομένης και της επιδότησης) μετά την αφαίρεση του φόρου εισοδήματος αποδεικνύουν τη βιωσιμότητα, οικονομική ευρωστία και αποδοτικότητα του ενιαίου φορέα και του εξασφαλίζουν την δυνατότητα να εξοφλεί τις υποχρεώσεις που θα προκύψουν από τη χρηματοδότηση πιθανόν νέων επενδυτικών του προγραμμάτων .

γ. Οι υπολογισθέντες δείκτες αποδοτικότητας προδιαγράφουν την οικονομική σκοπιμότητα της υπόψη πρότασης. Οι δείκτες αυτοί θεωρούνται πολύ ικανοποιητικοί και προκύπτουν από την

προβλεπόμενη με συντηρητικούς υπολογισμούς αποδοτική της λειτουργία του ενιαίου φορέα.

δ. Οι παράγοντες οι οποίοι επιδρούν σοβαρά στο κόστος εκμετάλλευσης και λειτουργίας του ενιαίου φορέα από την υλοποίηση του επιχειρηματικού σχεδίου ελήφθησαν υπόψη στο σχεδιασμό του για την κατά το δυνατόν ελαχιστοποίηση του κόστους εκμετάλλευσης και λειτουργίας.

ε. Ο ενιαίος φορές θα δημιουργήσει (400) μόνιμες θέσεις εργασίας με τη λειτουργία της 2ης γραμμής, ενώ με την λειτουργίας και της 3ης γραμμής θα δημιουργηθούν, ακόμα, 300 νέες θέσεις εργασίας.

ΠΛΑΙΣΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ

(Θέματα προς μελέτη για τη συγχώνευση ΗΣΑΠ Α.Ε. και ΑΤΤΙΚΟ ΜΕΤΡΟ Α.Ε. και τη δημιουργία νέου ενιαίου φορέα λειτουργίας του ηλεκτρικού αστικού σιδηροδρόμου της Αθήνας)

- Καθορισμός του νομικού πλαισίου για την ενοποίηση της ΗΣΑΠ Α.Ε. και ΑΤΤΙΚΟ ΜΕΤΡΟ Α.Ε.
- Αποφάσεις σχετικά με το μέλλον της μονάδας λεωφορείων.
- Ρύθμιση ή τακτοποίηση των ανεξόφλητων υποχρεώσεων της ΗΣΑΠ ΑΕ.
- Κατάρτιση οργανογράμματος της νέας εταιρείας.
- Σύνταξη νέου βαθμολογίου και μισθολογίου.
- Τροποποίηση κανονισμού προσωπικού.
- Ρύθμιση ασφαλιστικού καθεστώτος του προσωπικού του νέου φορέα.
- Μελέτη για τον καθορισμό της «ζήτησης» από τη συλλειτουργία των τριών γραμμών.
- Κατάρτιση νέου Χάρτη Υποχρεώσεων Καταναλωτή (ΧΥΚ).
- Προγραμματισμός δρομολογίων και έλεγχος κυκλοφορίας.
- Σύστημα πωλήσεως εισιτηρίων.
- Συστήματα ανταπόκρισης / μεταβίβασης με άλλα συγκοινωνιακά μέσα.
- Οργάνωση της λειτουργίας που αφορά την υποστήριξη του τροχαίου υλικού (συντήρηση, επισκευή, ηλεκτροδότηση, σηματοδότηση).
- Επιχειρησιακός σχεδιασμός.
- Οργάνωση - διαχείριση αποθηκών.
- Μηχανοργάνωση.

ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ

Συμπερασματικά προκύπτουν τα ακόλουθα:

Η ΗΣΑΠ Α.Ε., είναι μια εταιρεία με 130 έτη λειτουργίας, από τα οποία τα 100 περίπου χρόνια λειτουργεί ως ιδιωτική εταιρεία. Δεν είναι μια προβληματική εταιρεία όσο εκ πρώτης όψεως φαίνεται, ενώ έχει και σημαντικά περιθώρια βελτίωσης αρκεί να ληφθούν και υλοποιηθούν ριζοσπαστικές αποφάσεις ως προς την οργάνωση και τις επιμέρους λειτουργίες της εταιρείας.

Σε όλο αυτό το διάστημα λειτουργίας η ΗΣΑΠ Α.Ε. έχει αποκτήσει την πείρα αρκετών πολιτικών (τιμολογιακών, χρηματοοικονομικών και διοικητικών) προσφέροντας αξιόλογο μεταφορικό έργο.

Η εμπειρία αυτή μπορεί να αποτελέσει σημαντική προσφορά στη νέα εταιρεία (ενιαίο φορέα) που θα αναλάβει την εκμετάλλευση και λειτουργία ενός αποτελεσματικού δικτύου ηλεκτρικού σιδηρόδρομου στο λεκανοπέδιο της Αττικής.

Η λειτουργία των τριών γραμμών υπό ενιαίο καθεστώς λειτουργίας είναι από τα πράγματα επιβεβλημένη**.** Αυτή μπορεί να προκύψει από τη συγχώνευση της ΗΣΑΠ Α.Ε. και της ΑΤΤΙΚΟ ΜΕΤΡΟ Α.Ε. **Η ενιαία εκμετάλλευση των τριών γραμμών με την ένταξη των δύο νέων γραμμών στην ΗΣΑΠ Α.Ε. είναι η μόνη αποδεκτή λύση** αφού είναι εφικτή στο υπάρχον θεσμικό πλαίσιο.

Η **συγχώνευση** των δύο εταιρειών αποτελεί τη μοναδική λύση εξυγίανσης των Ηλεκτρικών Σιδηροδρόμων Αττικής αλλά και του Αττικό Μετρό, αφού οι **οικονομίες κλίμακας** που θα επιτευχθούν με τη διοικητική ενοποίηση θα αυξήσουν την **παραγωγικότητα του κεφαλαίου και της εργασίας** σε ευρωπαϊκά επίπεδα και θα δημιουργήσουν τις **προϋποθέσεις ανάπτυξης** και επέκτασης των Αστικών Σιδηροδρόμων Αττικής.

Τα μέχρι σήμερα συνεχή ετήσια ελλείμματα των οικονομικών χρήσεων της ΗΣΑΠ Α.Ε. αποτελούν παραπλανητικό δείκτη της παραγωγικότητάς της.

Η επιχείρηση θα μπορούσε να ήταν κερδοφόρα αν δεν υπήρχε καθήλωση του κομίστρου κάτω του 1/3 της τιμής που θα διαμορφωνόταν βάσει των νόμων της αγοράς και το υψηλό

χρηματοοικονομικό κόστος που είχε, λόγω των διαχρονικά συναπτόμενων δανείων.

Η ΗΣΑΠ Α.Ε. διαθέτει πάγια κεφαλαιουχικά στοιχεία πάγιο ενεργητικό (ήτοι γήπεδα, κτίρια, σιδηροδρομικές γραμμές, μεταφορικά μέσα κ.λ.π.) τα οποία συνθέτουν την **οικονομική αξία** της επιχείρησης η οποία εκφραζόμενη με όρους αγοράς (Market Value) και με τη χρήση εγκύρων επιστημονικών μεθόδων εκτιμήθηκαν σε 88 δις δρχ. με βάση τη σημερινή λογιστική τους αξία. Η οικονομική αξία της επιχείρησης εκτιμάται ότι είναι πολύ μεγαλύτερη με βάση την πραγματική αξία των περιουσιακών της στοιχείων. Η **καθαρή αξία** της ΗΣΑΠ Α.Ε. αντίστοιχα εκτιμήθηκε σε 47,2 δις δρχ. (καθαρή θέση της εταιρείας).

Η εταιρεία διαθέτει **εξειδικευμένα και έμπειρα στελέχη και τεχνικό προσωπικό** εξοπλισμένο με την αντίστοιχη για την συγκεκριμένη εκμετάλλευση τεχνογνωσία που της παρέχει ένα βασικό συγκριτικό πλεονέκτημα.

Η οργάνωση και η λειτουργία της εταιρείας ιδιαίτερα συγκριτικά με άλλους Συγκοινωνιακούς Φορείς κρίνεται άρτια και ικανοποιητική.

Από την οικονομική αξιολόγηση του επιχειρηματικού σχεδίου προκύπτει ότι ο νέος φορέας παρουσιάζει αυξημένη αποδοτικότητα και κερδοφορία τόσο στο βασικό σενάριο όσο και σε διάφορα εναλλακτικά σενάρια ευαισθησίας αυτού.

Τέλος, οι θετικές επιπτώσεις (άμεσες και έμμεσες) που θα προκύψουν από την λειτουργία του ενιαίου φορέα εκτιμούνται ότι θα είναι η:

- διαχρονική οικονομική απόδοση (κερδοφορία) του ενιαίου φορέα,
- λειτουργία ενιαίου φορέα σύμφωνα με υψηλά πρότυπα ασφαλείας,
- σιδηροδρομικό περιβάλλον υψηλής ποιότητας (μετακίνηση με αξιοπιστία, ταχύτητα και άνεση),
- λιγότερη μετακίνηση με ιδιωτικά μέσα ημερησίως,
- μείωση της ατμοσφαιρικής ρύπανσης και του θορύβου,
- αναβάθμιση περιοχών γύρω από τους σταθμούς,
- αύξηση της εμπορικής δραστηριότητας σε διάφορες περιοχές του Λεκανοπεδίου Αττικής,
- εξοικονόμηση χρόνου και χρήματος για τους κατοίκους της πρωτεύουσας,
- εξοικονόμηση ενέργειας και συμβολή στην ανάπτυξη της Εθνικής Οικονομίας.



Από την μελέτη του επιχειρηματικού σχεδίου λειτουργίας του ενιαίου φορέα τεκμηριώνεται με σαφήνεια η σοβαρότητα του προτεινόμενου επιχειρηματικού προγράμματος, τόσο από οικονομικής όσο και από κοινωνικής πλευράς και προτείνεται ανεπιφύλακτα η υλοποίησή του γιατί είναι οικονομικά και κοινωνικά αποδεκτό και γιατί συμβάλλει στην επίτευξη ευρύτερων κοινωνικών στόχων.

ΟΝΕ, μισθοί, ανεργία και κοινωνική ασφάλιση*

Του *Σάββα Ρομπόλη*

1. Εισαγωγή

Η παρατεταμένη εξέλιξη του ΑΕΠ σε χαμηλά επίπεδα, η αύξηση της ανεργίας (10,3%), οι δυσμενείς εξελίξεις της εισοδηματικής κατάστασης των εργαζομένων και των συνταξιούχων, η ύπαρξη ελλειμμάτων στο ισοζύγιο πληρωμών, τον δημοσιονομικό και κοινωνικό τομέα, θέτουν επί τάπητος το θέμα των προοπτικών της ελληνικής οικονομίας, ιδιαίτερα στο πλαίσιο της οικονομικής και νομισματικής ένωσης.

Η μείωση των πραγματικών κατώτατων μισθών καθ' όλη την περίοδο1984-1999 κατά 16,08% είχε ως αποτέλεσμα την ωφέλεια των επιχειρήσεων από το σημαντικότερο τμήμα της αύξησης της παραγωγικότητας και της μείωσης του κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος. Οι εξελίξεις αυτές έχουν προσδιορίσει το κόστος εργασίας στην Ελλάδα, να αντιστοιχεί στο 40% και οι αμοιβές των Ελλήνων μισθωτών να αντιστοιχούν στο 65% του μέσου όρου της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το εισοδηματικό μερίδιο του κεφαλαίου (μικτά κέρδη ως ποσοστό της προστιθέμενης αξίας) από 40,5% το 1982 αυξήθηκε σε 45,7% το 1997, ενώ το εισοδηματικό μερίδιο της εργασίας (μισθός και ασφαλιστικές εισφορές ως ποσοστό της προστιθέμενης αξίας) από 59,5% το 1982 μειώθηκε σε 54,7% το 1997 (ΟΟΣΑ, 1997).

Με αφετηρία αυτές τις εισοδηματικές εξελίξεις των μισθωτών, οι οποίες αποτυπώνουν την άνιση κατανομή του εισοδήματος και των θυσιών προσαρμογής, και συνιστούν τον ελληνικό δρόμο προς την ΟΝΕ, το κεντρικό ερώτημα που απαιτείται να διερευνηθεί, εστιάζεται στο κατά πόσο το μέλλον των μισθών, της ανεργίας και της κοινωνικής ασφάλισης μετά την πλήρη ένταξη της Ελλάδας στην ΟΝΕ θα είναι αισιόδοξο ή απαισιόδοξο;

2. Οι επιπτώσεις της πλήρους ένταξης της ελληνικής οικονομίας στην ΟΝΕ

2.1 Οι επιπτώσεις στο εισόδημα των εργαζομένων

Η πορεία της ελληνικής οικονομίας προς την ΟΝΕ συνοδεύεται, κυρίως από την κυρίαρχη αντίληψη και την επίσημη πολιτική, από ένα κλίμα ευφορίας για τις επιπτώσεις, ιδιαίτερα σ' ότι αφορά τους μισθούς, την ανεργία και το βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων, με αποτέλεσμα, (ενώ δεν έχει μελετηθεί και αναλυθεί επαρκώς και ως εκ τούτου θα έπρεπε και πρέπει να βρίσκεται στο επίκεντρο του προβληματισμού μας), να συσκοτίζεται η αναμενόμενη πραγματική κατάσταση.

Είναι φανερό ότι η πλήρης ένταξη της χώρας μας στην Οικονομική και Νομισματική Ένωση (ΟΝΕ) θα αλλάξει ριζικά τις συνθήκες και τους όρους, τόσο στην σφαίρα της παραγωγής, όσο και στην σφαίρα της κυκλοφορίας του οικονομικού και κοινωνικού μας σχηματισμού.

Η καθιέρωση του ενιαίου νομίσματος σε περιβάλλον χαμηλού πληθωρισμού αποβλέπει στην ελαχιστοποίηση της συμβολής της συναλλαγματικής πολιτικής στην βελτίωση του επιπέδου της ανταγωνιστικότητας των οικονομιών

***** *Εισήγηση που παρουσιάστηκε (11/12/1998) στο ΣΤ' συνέδριο του Ινστιτούτου μελετών οικονομικής πολιτικής με θέμα «Ευρωπαϊκή Νομισματική Ένωση και Οικονομική Σύγκλιση».*

των κρατών -μελών, την οποία θα επιτυγχάνουν πλέον με παραγωγικούς και τεχνολογικούς όρους.

Αυτό σημαίνει, ότι χώρες - μέλη που θα συμμετέχουν στο ευρώ και θα επιθυμούν να βελτιώσουν το επίπεδο ανταγωνιστικότητάς τους με εκτός παραγωγής και τεχνολογίας όρους, δηλ. με μη αύξηση της παραγωγικότητας, θα επιτυγχάνουν κάτι τέτοιο με την εφαρμογή περιοριστικών πολιτικών στον παραγωγικό συντελεστή εργασία, αφού η προσαρμογή των τιμών των προϊόντων και των υπηρεσιών τους στις απαιτήσεις του διεθνούς ανταγωνισμού, δεν θα μπορεί πλέον να επιτυγχάνεται, όπως μέχρι σήμερα, με τις διακυμάνσεις των εθνικών τους νομισμάτων.

Είναι ενδιαφέρον να προβληματιστούμε τι θα σημαίνει μια τέτοια εξέλιξη στην Ελλάδα, τη στιγμή μάλιστα που είναι η μόνη χώρα της Ένωσης, στην οποία μειώθηκαν οι πραγματικοί μισθοί στην βιομηχανία κατά την διάρκεια των ετών 1985-1995 και το εισοδηματικό μερίδιο της μισθωτής εργασίας στο κατανεμηθέν εισόδημα έχει μειωθεί την ίδια περίοδο από 74,7% σε 64,5%.

Η αποτροπή της προοπτικής συνέχισης περιοριστικών πολιτικών στην εργασία, μετά την πλήρη ένταξη της Ελλάδας στην ΟΝΕ, επιβάλλει την διαμόρφωση μιας πολιτικής συνεχούς και συνεπούς ενίσχυσης της αύξησης της παραγωγικότητας, έτσι ώστε αυτή να αυξάνεται ταχύτερα απ' ότι στις άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Κάτι τέτοιο όμως, μπορεί να επιτευχθεί μεσο-μακροπρόθεσμα, δεδομένου ότι η διαδικασία αύξησης της παραγωγικότητας είναι βραδεία, αφού σχετίζεται με τις επενδύσεις, την οργάνωση της εργασίας, την εκπαίδευση και την κατάρτιση. Πολύ περισσότερο που η παραγωγικότητα στην χώρα μας υστερεί σημαντικά και έτσι θα πρέπει να καλύψουμε μια μεγάλη απόσταση. Εάν εξαιρέσουμε το 1997, όλα τα προηγούμενα χρόνια της δεκαετίας του 1990, η παραγωγικότητα στην Ελλάδα αυξανόταν με μέσο ετήσιο ρυθμό 0,7%, έναντι 1,7% για το σύνολο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΙΝ.Ε/Γ.Σ.Ε.Ε., 1998).

Έτσι δημιουργείται ο κίνδυνος, για ένα μεγάλο χρονικό διάστημα, μέχρις ότου βελτιωθεί ικανοποιητικά ο ρυθμός αύξησης της παραγωγικότητας, οι πιέσεις του διεθνούς ανταγωνισμού στην ελληνική οικονομία να μεταφερθούν στους μισθούς (ονομαστικό και κοινωνικό) και να έχουμε μετά το ευρώ, αναδιανομή του εισοδήματος σε βάρος της εργασίας, επιτάχυνση των διαδικασιών απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και υποβάθμισης των συνθηκών εργασίας και κοινωνικής προστασίας.

Κατά συνέπεια, παράλληλα με την ονομαστική σύγκλιση της ελληνικής οικονομίας, επείγει να απασχολήσει την οικονομική πολιτική, το ζήτημα της πραγματικής σύγκλισης, της βελτίωσης των υποδομών και των παραγωγικών της δυνατοτήτων, τόσο από ποσοτική άποψη με την μεγέθυνση του εγκατεστημένου παραγωγικού δυναμικού, όσο και από ποιοτική άποψη με την επιτάχυνση των ρυθμών αύξησης της παραγωγικότητας, ώστε να προφυλάξουμε τον κόσμο της εργασίας από συνέπειες, οι οποίες θα είναι οδυνηρές και για την κοινωνική συνοχή αλλά και για την οικονομική ισχύ της χώρας μας.

Από την άποψη αυτή, η αναγκαιότητα της ισχυρής οικονομίας για την συμμετοχή της στο ευρώ, θα πρέπει να ερμηνεύεται όχι με τα γνωστά ονομαστικά κριτήρια σύγκλισης αλλά με την διαμόρφωση πραγματικών κριτηρίων σύγκλισης (επίπεδο ανάπτυξης, απασχόληση, κατά κεφαλή εισόδημα, κοινωνική προστασία).

2.2 Οι επιπτώσεις στην ανεργία

Οι τεχνολογικές εξελίξεις που συντελούνται στην παραγωγική διαδικασία και η στρατηγική της παραγωγικής αναδιάρθρωσης, της επέκτασης της εφαρμογής των νέων τεχνολογιών, ως μέσου βελτίωσης της παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και των οικονομικών σχηματισμών, βρίσκεται στο υπόβαθρο των εξελίξεων που συντελούνται στην εργασία, την αγορά εργασίας, την διεθνοποίηση και ολοκλήρωση της παγκόσμιας οικονομίας. Ειδικότερα στην αγορά εργασίας, η κεντρική εξέλιξη στην Ελλάδα και τις άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι η συνεχής αύξηση της ανεργίας.

Πράγματι, η Ευρωπαϊκή Ένωση σήμερα διαθέτει 20 εκατ. ανέργους και 58 εκατ. φτωχούς. Στην Ελλάδα η ανεργία έχει φθάσει τα 450.000 άτομα (10,3%) και ο αριθμός όσων ζουν κάτω από το όριο φτώχειας (50% του κατά κεφαλή ΑΕΠ) είναι 24% του πληθυσμού (Eurostat, 1997). Πιο συγκεκριμένα, το 58% των ανέργων στην Ελλάδα είναι μακροχρόνιοι άνεργοι (12 μήνες και άνω)

και το 59% των ανέργων είναι νέοι ηλικίας 15-29 ετών.

Η προοπτική της ανεργίας στην Ελλάδα μετά την πλήρη ένταξη της χώρας στην ΟΝΕ, σύμφωνα με τα αποτελέσματα σχετικής έρευνας του ΙΝ.Ε/Γ.Σ.Ε.Ε./ΑΔΕΔΥ (Ιωακείμογλου, 1998), εξαρτάται κατά κύριο λόγο, από την στρατηγική και το περιεχόμενο της οικονομικής ευρωπαϊκής πολιτικής. Εξαρτάται επίσης από την προοπτική συρρίκνωσης ή διεύρυνσης του κοινοτικού προϋπολογισμού και από το εύρος της αλληλεγγύης που αυτός θα αναπτύξει μεταξύ των κρατών - μελών.

Έτσι, οι εκτιμήσεις που προέκυψαν απ΄ τους υπολογισμούς, με βάση τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και αυτών που αντιμετωπίζουν κριτικά την κυρίαρχη ευρωπαϊκή οικονομική πολιτική για τις εξελίξεις στην απασχόληση και την ανεργία είναι διαφορετικές.

Λαμβάνοντας υπ' όψη την επίσημη ευρωπαϊκή οικονομική πολιτική, η μελέτη συμπεραίνει ότι η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας οδηγεί στην σταδιακή μείωση του ποσοστού ανεργίας στην Ελλάδα, σε μια δεκαετία, από 10,4% κατά το έτος εκκίνησης σε 9% και σε 8% σε είκοσι χρόνια. Σημειώνεται, ότι με δεδομένα τα σημερινά διαρθρωτικά χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας, το ποσοστό της ανεργίας δεν είναι δυνατόν να μειωθεί κάτω του 8%. Ο μόνος τρόπος για να υπάρξει περαιτέρω μείωση είναι η συνέχιση της μείωσης των πραγματικών μισθών και η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων.

Εντελώς διαφορετικές παρουσιάζονται οι εξελίξεις της ανεργίας αν ληφθούν υπόψη οι θέσεις των υποστηρικτών του «κοινωνικού μοντέλου οργάνωσης» της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Σύμφωνα με αυτό το σενάριο, η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας μειώνει σταδιακά το ποσοστό ανεργίας από το 10,4% κατά το έτος εκκίνησης σε 8,5% μετά από δέκα χρόνια και σε 6,5% σε είκοσι χρόνια. Σημειώνεται, ότι με δεδομένα τα σημερινά διαρθρωτικά χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας, το ποσοστό της ανεργίας μπορεί να μειωθεί σε ποσοστό 5%, χωρίς να πραγματοποιηθούν απορρυθμιστικές παρεμβάσεις στους μισθούς και το σύστημα των εργασιακών σχέσεων.

Είναι προφανές ότι οι εκτιμήσεις, ιδιαίτερα του δεύτερου σεναρίου, προϋποθέτουν την ένταξη της καταπολέμησης της ανεργίας ως κεντρικού στόχου της ευρωπαϊκής οικονομικής πολιτικής. Προϋποθέτουν, με άλλα λόγια μία ολοκληρωμένη ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης και όχι «εθνικά σχέδια δράσης για την απασχόληση», η οποία θα αποτυπώνεται σε μία ευρωπαϊκή συνθήκη για την απασχόληση και την κοινωνική πολιτική με συγκεκριμένο χρονοδιάγραμμα, κοινούς στόχους, κοινά μέσα, πόρους και μηχανισμούς ελέγχου και αξιολόγησης. Από την άποψη αυτή, είναι φανερό ότι η αποτελεσματική μείωση της ανεργίας μετά το ευρώ στην Ευρωπαϊκή Ένωση, έχει ανάγκη από κοινές πολιτικές απασχόλησης και όχι από εθνικές πρωτοβουλίες απασχόλησης που στην ουσία, όπως έχει αποδειχθεί μέχρι σήμερα, διαχειρίζονται το πρόβλημα της ανεργίας χωρίς να το αντιμετωπίζουν.

2.3 Οι επιπτώσεις στην κοινωνική ασφάλιση

Στην σημερινή περίοδο τρία χαρακτηριστικά δεδομένα διακρίνουν την κοινωνική ασφάλιση στη χώρα μας και τις άλλες χώρες της Ε.Ε.

1) αυξάνει η ζήτηση κοινωνικών υπηρεσιών από τους χρήστες και την κοινωνία γενικότερα
2) αυξάνει η οικονομική ανισορροπία των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης
3) απαιτούνται περισσότερες κοινωνικές δαπάνες για την ικανοποίηση των αναγκών.

Τα χαρακτηριστικά αυτά συνοδεύονται και από τις παρακάτω σύγχρονες εξελίξεις:

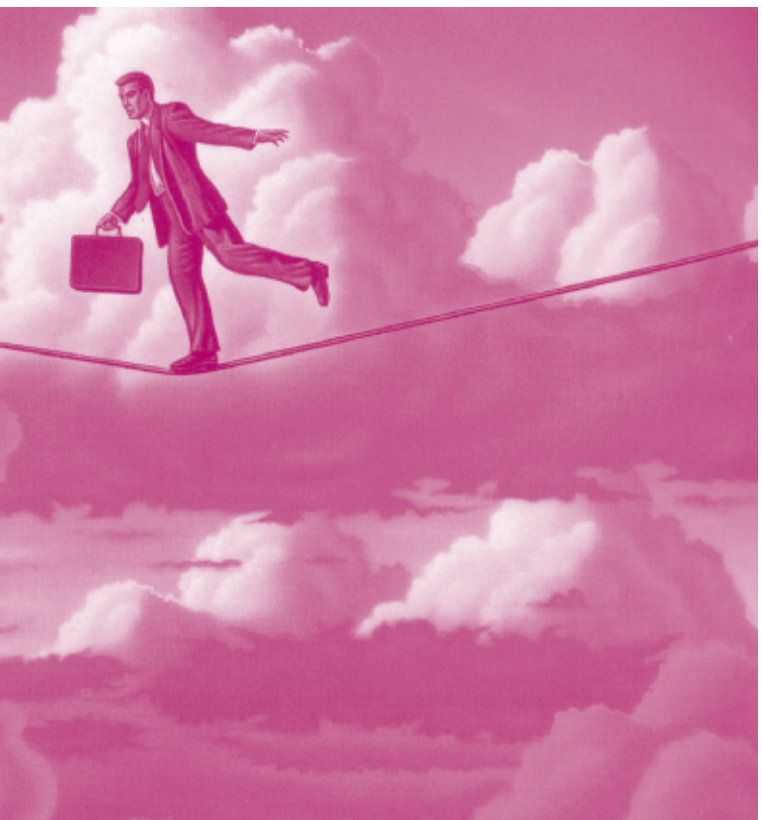
1) πριν από το 1973 η ανεργία ήταν σε πολύ χαμηλό επίπεδο, γεγονός που δεν συνέβαλε αρνητικά στην χρηματο-οικονομική κατάσταση



του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης
2) πριν από την δεκαετία του 1970 η συνταξιοδοτική περίοδος ήταν μικρότερη απ' ότι σήμερα με την αύξηση του προσδόκιμου ορίου ζωής.
3) Η επαγγελματική ζωή του εργαζόμενου σήμερα παρουσιάζει διαφοροποιητικά στοιχεία
4) νέες μορφές απασχόλησης εμφανίζονται στην αγορά εργασίας
5) παρατηρείται μία προοδευτική απώλεια θέσεων εργασίας από τα νέα τεχνολογικά μέσα παραγωγής
6) παρατηρείται μία σταδιακή γήρανση του πληθυσμού και αύξηση του αριθμού των συνταξιούχων. Στην Ελλάδα από 900.000 συνταξιούχους το 1974, είχαμε 1.800.000 το 1994 και οι προβλέψεις μιλούν για 2.400.000 το 2000.

Παράλληλα έχουν εμφανιστεί νέες ανάγκες που πρέπει να καλύψει το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, όπως: α) την φτώχεια, β) τον κοινωνικό αποκλεισμό, ολόκληρων πλέον περιοχών και όχι μόνο ατόμων ή οικογενειών γ) την μαζική ανεργία και τις διαστάσεις που αυτή έχει αποκτήσει, ιδιαίτερα σε ορισμένες χώρες όπως Γερμανία και Ισπανία.

Είναι φανερό λοιπόν ότι οι εξελίξεις αυτές συνθέτουν το οικονομικό και κοινωνικό έλλειμμα της κοινωνικής ασφάλισης στην χώρα μας αλλά και τις άλλες χώρες της Ε.Ε.



Η εξειδίκευση του οικονομικού και κοινωνικού ελλείμματος αναδεικνύει τις διάφορες πτυχές της κρίσης του συστήματος ασφάλισης.

Πράγματι, η έρευνα και η συζήτηση για την κρίση αναφέρεται σε:
1) κρίση οικονομική και χρηματοδοτική
2) κρίση διαρθρωτική του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης
3) κρίση επιπέδου παροχών
4) κρίση νομιμοποίησης, η οποία όμως από έρευνα (1993) του Ευρωβαρόμετρου δεν επαληθεύεται αφού το 92% των ερωτηθέντων απήντησε ότι η κοινωνική προστασία είναι σημαντικός θεσμός και μόνο το 5% εξέφρασε διαφορετική άποψη. Επίσης σε άλλο ερώτημα της έρευνας, το 65% των ερωτηθέντων υποστηρίζουν ότι οι κυβερνήσεις θα πρέπει να σχεδιάσουν νέες παροχές και υπηρεσίες του Κράτους-Πρόνοιας, προκειμένου να καλύπτονται οι σύγχρονες ανάγκες των ασφαλισμένων και των συνταξιούχων.

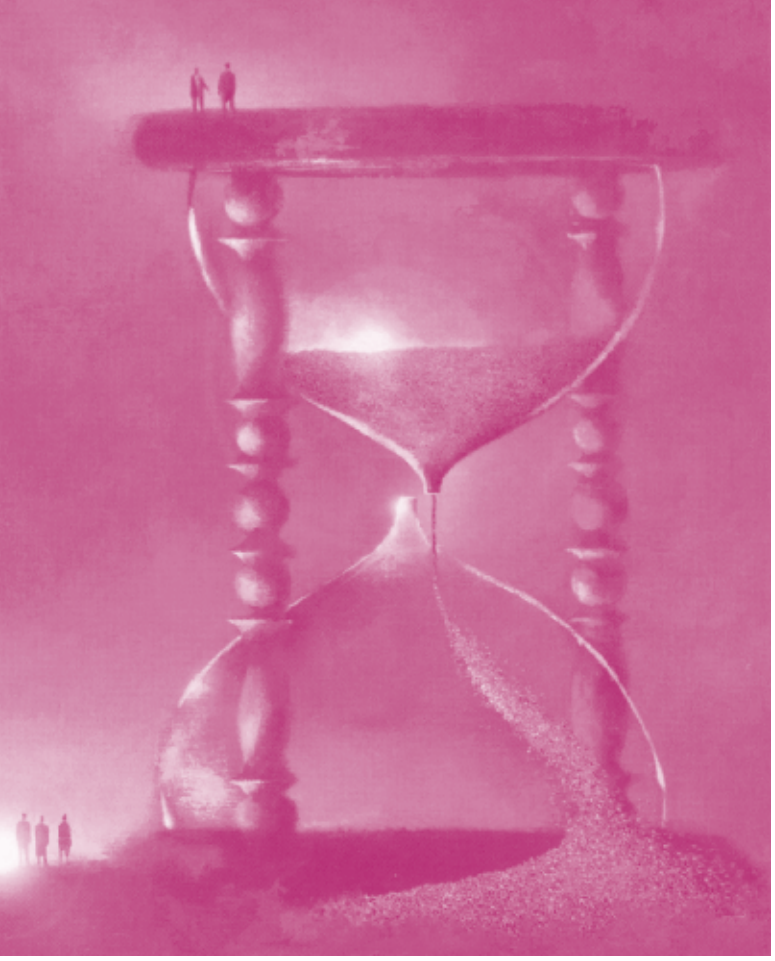
Έτσι αποδεικνύεται ότι δεν υπάρχει κρίση νομιμοποίησης του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης αλλά αντίθετα υπάρχει προσήλωση και εμπιστοσύνη των ασφαλισμένων στο Κράτος-Πρόνοιας.

Με αφετηρία τις σύγχρονες εξελίξεις και τις προαναφερόμενες πτυχές της κρίσης του συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης, οι θεωρητικοί προβληματισμοί που έχουν αναπτυχθεί για τις πολιτικές και το μέλλον της αναφέρονται στα εξής:

Καταρχήν αναπτύσσεται τελευταία, η αντίληψη της μετεξέλιξης της κρατικής ευθύνης παροχής υπηρεσιών για την ικανοποίηση των κοινωνικών αναγκών, σε ευθύνη για την αντιμετώπιση του κοινωνικού κινδύνου που απειλεί το κάθε άτομο.

Η αντίληψη αυτή προδιαγράφει μία προοπτική εξατομίκευσης της παροχής υπηρεσιών για κάθε άτομο που έχει ανάγκη και όχι για το σύνολο του πληθυσμού και της κοινωνίας.

Η προοπτική αυτή, σε όρους οργάνωσης και χαρακτήρα των συστημάτων κοινωνικής προστασίας, σημαίνει μία σταδιακή μετατόπιση από το λεγόμενο σύστημα της «Ευρωπαϊκής ηπείρου», το γνωστό ως μοντέλο Bismark (παροχή υπηρεσιών για την κάλυψη των κοινωνικο-ασφαλιστικών αναγκών των ασφαλισμένων) στο



Αγγλοσαξονικό σύστημα Beveridge (κάλυψη ενός ελάχιστου και γενικευμένου επιπέδου κοινωνικής προστασίας και διαβίωσης, εκφράζεται τελευταία στους κόλπους της Ευρωπαϊκής Επιτροπής «μία βούληση σύγκλισης των στόχων της κοινωνικής προστασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση», με προτεραιότητα πολιτικής, την θεσμοθέτηση του ελάχιστου εισοδήματος. Η Πορτογαλία έχει θεσμοθετήσει το ελάχιστο εισόδημα, οι άλλες χώρες όμως για διαφορετικούς λόγους, δεν το θεωρούν αναγκαίο.

Παράλληλα άλλες αντιλήψεις υποστηρίζουν:

1) την εισαγωγή στοιχείων αγοράς στην λειτουργία του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης, με την έννοια εγκαθίδρυσης ενός «ελεγχόμενου ανταγωνισμού»
2) την επιλεκτικότητα των παροχών με άξονα τα άτομα που έχουν μεγαλύτερη ανάγκη, δηλαδή του φτωχού και του κοινωνικά αποκλεισμένου
3) την ανάπτυξη της ιδιωτικής κερδοσκοπικής δραστηριότητας στην ασφάλιση και την υγεία
4) την διαμόρφωση δύο ομοσπονδιών κοινωνικής προστασίας οι οποίες θα αντιστοιχούν στις βόρειες και νότιες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με προοπτική την ενιαιοποίησή τους αφού προηγουμένως επιτευχθούν οι αναγκαίες συγκλίσεις στα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.
5) την ανάπτυξη του λεγόμενου «προνοιακού πλουραλισμού» με την έννοια δημιουργίας τοπικών συμφώνων, μεταξύ κρατικών οργανισμών, Τοπικής Αυτοδιοίκησης, Κοινωνικών φορέων, μη κερδοσκοπικών οργανισμών κ.λ.π. για την αντιμετώπιση ενός συγκεκριμένου κοινωνικού κινδύνου π.χ. ανεργία, κοινωνικός αποκλεισμός, στέγαση, εκπαίδευση, φτώχεια κ.λ.π. με παράλληλη μείωση των κοινωνικών ευθυνών του Κράτους.

Μέσα στο πλαίσιο των προαναφερόμενων αντιλήψεων, παρατηρείται μία απομάκρυνση από την αναδιανεμητική λειτουργία της κοινωνικής ασφάλισης με παράλληλο προσανατολισμό σε διαχειριστικές ρυθμίσεις περιοριστικού χαρακτήρα. Έτσι, οι κοινωνικές δαπάνες στην Ευρωπαϊκή Ένωση, το 1991 είχαν μικρή διαφορά σε σχέση με το ΑΕΠ, απ' ότι δέκα χρόνια πριν. Γι' αυτούς τους λόγους η αποτελεσματικότητα των μέτρων που έχουν εφαρμοστεί τα τελευταία χρόνια στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι περιορισμένη και βραχυχρόνια στην οικονομική σφαίρα και αρνητική στην κοινωνική σφαίρα.

Κατά συνέπεια, το ερώτημα είναι σαφές: η μετά το ευρώ Ευρωπαϊκή Ένωση, επιθυμεί ή όχι να οικοδομήσει ένα ενιαίο ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο; Ποιες προϋποθέσεις υπάρχουν και ποιες αλλαγές απαιτούνται για μια τέτοια προοπτική;

Βασική υπόθεση εργασίας για την επεξεργασία αυτού του ερωτήματος και για την διατύπωση μιας πρότασης, αποτελεί η ανάπτυξη συνθηκών κοινωνικής ολοκλήρωσης στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Πράγματι προς την κατεύθυνση αυτή, (A. Dantec - F. Pelgrin, 1998), παρά το γεγονός ότι μεταξύ των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης των κρατών - μελών παρατηρούνται ορισμένες διαφοροποιήσεις, εντούτοις οι συγκλίσεις που υπάρχουν σε σημαντικές πτυχές της κοινωνικής ασφάλισης (επίπεδο δαπανών 28% του ΑΕΠ, ύπαρξη διμερών κρατικών συμφωνιών κοινωνικής ασφάλισης μεταξύ των κρατών - μελών, ποσοστό αναπλήρωσης εισοδήματος 60% - 80% των συντάξιμων αποδοχών, αναδιανεμητικότητα του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης, όρια ηλικίας συνταξιοδότησης 60 γυναίκες και 65 άνδρες κ.λ.π.) συγκροτούν τις αναγκαίες προϋποθέσεις

δημιουργίας ενός ευρωπαϊκού μοντέλου κοινωνικής ασφάλισης.

Όμως, παρόλα αυτά σε ορισμένες άλλες πτυχές των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης απαιτούνται κάποιες αλλαγές για την ολοκλήρωση των συγκλίσεων όπως για παράδειγμα την Οργάνωση του κοινωνικο-ασφαλιστικού συστήματος (συγκρότηση σε δύο πυλώνες (Ευρωπαϊκή κύρια ασφάλιση και ευρωπαϊκή επικουρική ασφάλιση), την αυτόνομη διοίκηση της κοινωνικής ασφάλισης, την αυτοτελή και αποτελεσματική αξιοποίηση των πόρων της καθώς και την τυπολογική επιλογή του ευρωπαϊκού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης ανάμεσα στο Ομοσπονδιακό (Σουηδία, Δανία), το Κορπορατίστικο (Γερμανία-Αυστρία), το φιλελεύθερο (Αγγλία) και το λιγότερο ανεπτυγμένο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης (Ισπανία, Ιταλία, Ελλάδα, Πορτογαλία).

3. Επίλογος

Το κεντρικό συμπέρασμα που προκύπτει από την διερεύνηση των επιπτώσεων της πλήρους ένταξής της ελληνικής οικονομίας στην ΟΝΕ και ειδικότερα στους μισθούς, την ανεργία και την κοινωνική ασφάλιση είναι ότι το ενιαίο νόμισμα πρέπει να είναι παραγωγικά, τεχνολογικά και εργασιακά ισχυρό. Όμως μία τέτοια πορεία οικονομικής και κοινωνικής ολοκλήρωσης της Ευρώπης, απαιτεί μία διαφορετική σύλληψη της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής στην Ευρωπαϊκή Ένωση, με κυρίαρχα στοιχεία την ανάπτυξη, την απασχόληση, την αναδιανομή του εισοδήματος και την κοινωνική προστασία.

Μια τέτοια στρατηγική αποτροπής συνθηκών κοινωνίας 2/3 επιβάλλει την διαμόρφωση ενός οικονομικά βιώσιμου και κοινωνικά αποτελεσματικού μείγματος οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής, ο πυρήνας του οποίου απαιτείται, με την αναβάθμιση των αναδιανεμητικών λειτουργιών του κράτους, να επικεντρωθεί στην «κατανομή των θυσιών προσαρμογής», προστατεύοντας το εισόδημα και υποστηρίζοντας το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης.

Παράλληλα απαιτείται να επικεντρωθεί στην αύξηση της παραγωγής και της παραγωγικότητας, με την μείωση των επιτοκίων και την αύξηση των επενδύσεων καθώς και στην επίτευξη της ισορροπίας ανάμεσα στην προστασία του εισοδήματος και την αύξηση της απασχόλησης από την μείωση του χρόνου εργασίας.

Με αυτούς τους προβληματισμούς αλλά και τις εναλλακτικές στρατηγικές και πολιτικές για το μέλλον του εισοδήματος των εργαζομένων, την αντιμετώπιση της ανεργίας και την υποστήριξη της κοινωνικής ασφάλισης, η Ευρώπη μπορεί και πρέπει να πορευθεί προς τον 21ο αιώνα προκειμένου, εκτός των άλλων, να θέσει σε εγρήγορση και όχι σε ημιθανή κοινωνικο-οικονομική κατάσταση τις παραγωγικές και δημιουργικές δυνάμεις των λαών της και ταυτόχρονα να αποτελέσει φωτεινό παράδειγμα για τους λαούς των άλλων ηπείρων.

Μια άλλη προοπτική που θα συνέβαλε στην παραπέρα συρρίκνωση των εισοδημάτων, στην διεύρυνση της ανεργίας, της φτώχειας, του κοινωνικού αποκλεισμού και στην υποβάθμιση της κοινωνικής ασφάλισης, θα καθιστούσε την ευρωπαϊκή ολοκλήρωση εφιάλτη των πολιτών των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Βιβλιογραφία

1. Η. Ιωακείμογλου: ΟΝΕ, μισθοί και απασχόληση, ΙΝ.Ε/Γ.Σ.Ε.Ε.-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα 1998.
2. Σ. Ρομπόλης -Μ. Χλέτσος: Η Κοινωνική πολιτική μετά την κρίση του Κράτους-Πρόνοιας. Εκδ. Παρατηρητής, Θεσ/νίκη 1995.
3. R. Briet: Persrectives a long terme des retraites, la documentation Francaise, Paris 1995.
4. D. Taddei: l' Europe du demain et la dimension sociale, Ed. La Decouverte, Paris 1991
5. Συνέδριο υπό την αιγίδα της Ιρλανδικής Προεδρίας της Ε.Ε. «Το μέλλον του Κράτους-Πρόνοιας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, Δουβλίνο, Δεκέμβριος 1996.
6. Σ. Ρομπόλης: Η αντιπαράθεση των αντιλήψεων και των πολιτικών για το μέλλον της εργασίας και την προοπτική του Κράτους-Πρόνοιας, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Διεθνές Συνέδριο «Κοινωνία 2/3», Αθήνα 1997.
7. A. Dantec - F. Pelgrin: Retraites de l'Europe, Revue de l'OFCE, no 67, Octobre 1998.
8. H. Sterdyniac - P. Villa: Pour une rtforme du financement de la siceutiri sociale, Revue de l'OFCE, no 67, Octobre 1998.

Συνθήκες εργασίας για τους τηλεργαζόμενους: μια ακόμη πρόκληση για τα συνδικάτα

Της **Χριστίνας Θεοχάρη**

Η τηλεργασία αποτελεί μια ολοένα επεκτεινόμενη μορφή απασχόλησης που πρέπει να μελετηθεί επιστημονικά, προκειμένου να μην έχει λόγω του χαρακτήρα της δυσμενείς επιπτώσεις για όσους απασχολούνται με αυτή τη μορφή εργασίας. Οι επιπτώσεις αφορούν τόσο στις εργασιακές σχέσεις όσο και στις εργασιακές συνθήκες. Το παρόν άρθρο επιχειρεί μια προσέγγιση των προβλημάτων που μπορεί να ανακύψουν για την υγεία των τηλεργαζομένων και τις βασικές προϋποθέσεις

1.Η υπάρχουσα κατάσταση και οι προοπτικές

Η τηλεργασία είναι πλέον μια εργασιακή πραγματικότητα τόσο στην Ευρώπη όσο και διεθνώς. Μια πραγματικότητα στην οποία εμπλέκονται οι τηλεργαζόμενοι, οι εργοδότες, οι καταναλωτές η οικογένεια, η κοινωνία ολόκληρη.

Η νέα αυτή μορφή εργασίας, εξελίσσεται, και επεκτείνεται καθώς όλο και νέα «προϊόντα» ηλεκτρονικών υπηρεσιών κατακλύζουν την αγορά.

Χάρη στην πρόοδο της πληροφορικής και των τηλεπικοινωνιών, η εργασία που στο παρελθόν εκτελείτο στην επιχείρηση ή στο γραφείο μπροστά στην οθόνη του υπολογιστή μπορεί πλέον να εκτελείται είτε στο σπίτι, είτε κοντά στον πελάτη, ή ακόμα και κατά την διάρκεια μετακίνησης με τη χρησιμοποίηση φορητού υπολογιστή.

Επιπλέον είναι ένας εργασιακός τομέας η ανάπτυξη του οποίου τα επόμενα χρόνια αναμένεται να οδηγήσει στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και μάλιστα και για άτομα με ειδικές ανάγκες εντάσσοντάς τα έτσι κατά δημιουργικό τρόπο στην κοινωνία.

Παράγοντες που οδηγούν στην επέκταση της τηλεργασίας ως μορφής απασχόλησης είναι :

- *Οι τεχνολογικές δυνατότητες που επιτρέπουν την αποκεντρωμένη εκτέλεση καθηκόντων στο πλαίσιο της παραγωγικής διαδικασίας ή της παροχής υπηρεσιών.*
- *Ο νέος τρόπος οργάνωσης της εργασίας (μικρά συστημάτων υπολογιστών, ανάθεση εργασιών σε εξωτερικούς συνεργάτες, μετάβαση στην κοινωνία της πληροφορίας).*
- *Η βελτίωση της παραγωγικότητας και της αποτελεσματικότητας των επιχειρήσεων με στόχο την μείωση του κόστους λειτουργίας και παραγωγής και την βελτίωση της ανταγωνιστικότητας.*
- *Η ανάγκη κάποιων ανθρώπων να προσαρμόζουν την εργασία*

στο δικό τους ρυθμό, να συνδυάσουν ευκολότερα την οικογενειακή με τον εργασιακή ζωή και να εξοικονομήσουν χρόνο, περιορίζοντας τις μεταβάσεις τους στο χώρο εργασίας παίρνοντας υπ' όψιν το κυκλοφοριακό αδιέξοδο των μεγάλων αστικών κέντρων και τις χιλιάδες χαμένες ανθρωποώρες.

- *Η φυσική αδυναμία κάποιων άλλων να μετακινηθούν.*

2.Τα προβλήματα

Καθώς η τηλεργασία επεκτείνεται δεν πρέπει να παραβλέπονται τα θέματα που σχετίζονται με την προστασία της υγείας των τηλεργαζομένων.

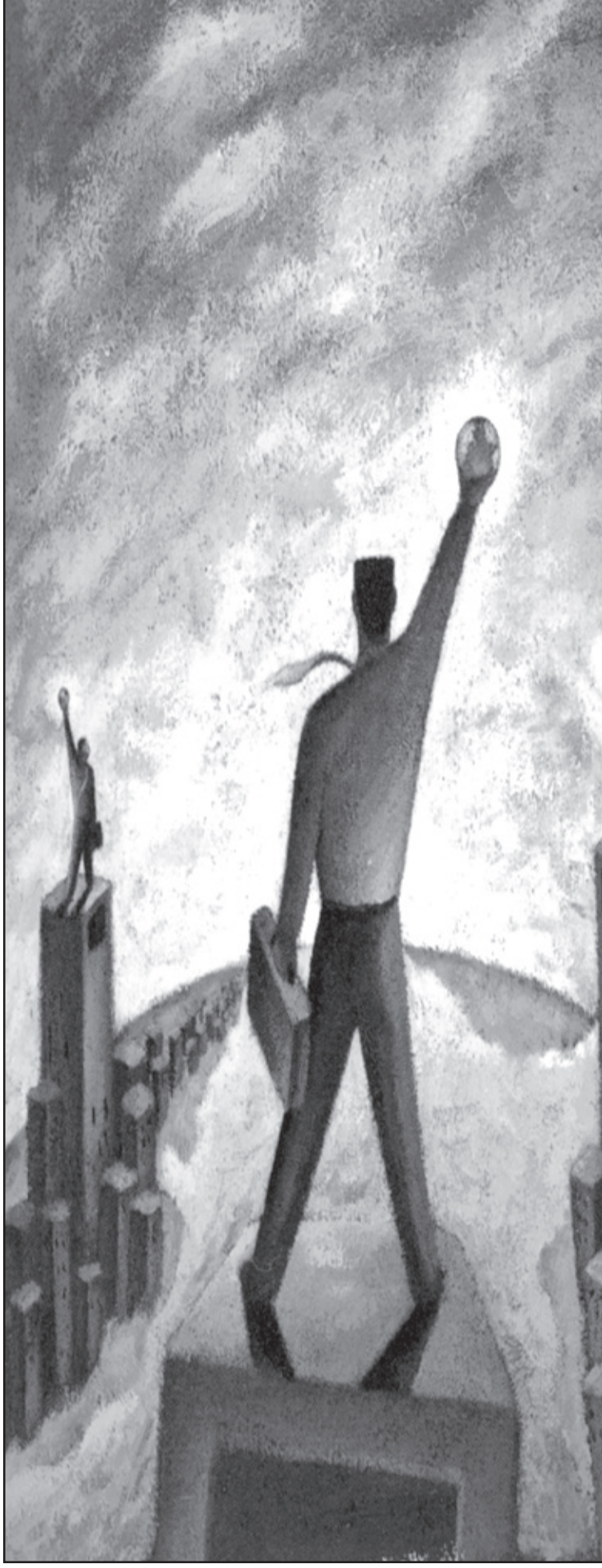
Η « ανεξαρτησία » των τηλεργαζομένων καθιστά σήμερα επιτακτική την ενημέρωσή τους για θέματα εργονομίας και υγείας, τόσο στο πλαίσιο των συμβατικών μέτρων κατάρτισης και επιμόρφωσης, όσο και μέσω των νέων δυνατοτήτων που προσφέρουν τα τηλεπικοινωνιακά πολυμέσα.

Κίνδυνοι που ελλοχεύουν για τον τηλεργαζόμενο είναι :

- Η μείωση της δυνατότητας κοινωνικής έκφρασης και συλλογικής εκπροσώπησης που μπορεί να οδηγήσει σε εργασιακή πόλωση.
- Η τάση απομόνωσης.
- Οι επιπτώσεις στην οικογενειακή ζωή αν υπάρχει σύγχυση μεταξύ οικογένειας και εργασίας και
- Η παραμέληση των θεμάτων υγείας και ασφάλειας.

Κατά τις συζητήσεις για την τηλεργασία τα θέματα υγείας και ασφάλειας είναι εκείνα που δεν έχουν προσεχθεί όσο θα έπρεπε Αν και , όταν η τηλεργασία εκτελείται από μισθωτό, ισχύουν, κατά κανόνα χωρίς περιορισμούς, τα πρότυπα υγείας και ασφάλειας και οι κανονισμοί πρόληψης ατυχημάτων των υπηρεσιών επαγγελματικής υγείας και ασφάλεια, ωστόσο, κατά την τηλεργασία από το σπίτι μπορούν να προκύψουν κίνδυνοι.

Καθώς οι τηλεργαζόμενοι ανεξαρτοποιούνται ολοένα και περισσότερο από την επιχείρηση από άποψη χώρου και χρόνου εργασίας, περιορίζονται οι δυνατότητες επηρεασμού της οργάνωσης της εργασίας (εργασιακός χώρος, εργασιακό περιβάλλον και ώρες εργασίας) μέσω κανονισμών και συστάσεων.



3. Η ανάγκη της γνώσης

Η ευθύνη για τον εργονομικό προγραμματισμό του εξοπλισμού, το περιβάλλον, τον τόπο και την οργάνωση της εργασίας μετατίθεται στον εργαζόμενο. Για το λόγο αυτό έχει μεγάλη σημασία για τον εργαζόμενο (είτε πρόκειται για μισθωτό είτε για αυτοαπασχολούμενο) να αναλάβει μόνος του την ευθύνη για την υγεία του και να συνειδητοποιήσει τους κινδύνους.

Στο πλαίσιο αυτό καθοριστική σημασία έχουν οι γνώσεις του τηλεργαζόμενου σχετικά με θέματα υγείας και εργονομίας, η ύπαρξη κατάλληλων εγκαταστάσεων και οι οικονομικές δυνατότητες. Επιπλέον, οι μη μισθωτοί εργαζόμενοι (που από άποψη εργατικού δικαίου θεωρούνται αυτοαπασχολούμενοι) δεν καλύπτονται από τα προγράμματα επαγγελματικής ιατρικής της επιχείρησης, πράγμα που σημαίνει ότι οποιαδήποτε επιδείνωση της υγείας τους που μπορεί να προκύψει λόγω της εργασίας τους δεν μπορεί να διαγνωσθεί εγκαίρως.

Πρέπει επομένως να καταστεί σαφές στους τηλεργαζόμενους ότι είναι προς το συμφέρον τους να υποβάλλονται σε παρακολούθηση στο πλαίσιο της εργασιακής ιατρικής. Η ιατρική παρακολούθηση που αποσκοπεί κυρίως στη πρόληψη πρέπει να προσφέρεται από την έναρξη ήδη της τηλεργασίας και να συνοδεύεται, εάν είναι εφικτό, από συμβουλευτικές υπηρεσίες επί θεμάτων εργονομίας, καθώς, επίσης, να εντάσσονται στο πλαίσιο μέτρων επαγγελματικής κατάρτισης.

Οι εργαζόμενοι, οι εκπρόσωποί τους και οι αρμόδιοι για θέματα υγείας και ασφάλειας οφείλουν να μεριμνήσουν ότι τηρούνται οι οδηγίες όσον αφορά στην εργασία μπροστά σε οθόνη σε περίπτωση τηλεργασίας. Ωστόσο, κατά τη διάρκεια της καθημερινής εργασίας, οι τηλεργαζόμενοι είναι αυτόνομοι και εναπόκειται στους ίδιους να εφαρμόσουν προστατευτικά μέτρα, πράγμα που εξαρτάται από την υπευθυνότητα με την οποία αντιμετωπίζουν τα θέματα της υγείας τους.

Η εμπειρία από χώρες όπου η τηλεργασία είναι διαδεδομένη καταδεικνύουν ότι η τηλεργασία πρέπει να εντάσσεται στα προγράμματα εργασιακής ιατρικής των επιχειρήσεων και να εφαρμόζονται τα αντίστοιχα προληπτικά μέτρα. Η αυξημένη αυτονομία επιβάλλει την ύπαρξη γνώσεων για θέματα εργονομίας και υγείας, που έχουν τέτοια σημασία για τον τηλεργαζόμενο όσο η εμπειρία και η τεχνογνωσία για μια επιχείρηση ή ένα γραφείο.

Μια από τις προκλήσεις για την ιατρική της εργασίας είναι η μετάδοση των γνώσεων αυτών και η ιατρική παρακολούθηση των τηλεργαζομένων, με την χρησιμοποίηση κάθε δυνατότητας που προσφέρουν τα σύγχρονα πολυμέσα των τηλεπικοινωνιών.

Βιβλιογραφία

1. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, **Telework, Impact on living and working conditions** (1984)
2. Telework Congress, Chance and Challenge for Europe, Luxembourg (26-28 June 1996), Conference Proceedings
3. **Teleworking and Trade Union Strategy**, FIET, 1997
4. Status Report on European Telework 98
5. **Partnership for a new Organisation of work**, European Commission Green Paper, COM (97) 128, April 1997
6. **Job opportunities in the Information Society**, European Commission , ISBN 92-828-1735-0, 1998



Πιστοποίηση και αναγνώριση της μη-τυπικής μάθησης στην Ελλάδα

Της Κρυσταλλίας Καραγιαννάκη

Το τέλος της δεύτερης χιλιετίας μας βρίσκει αντιμέτωπους με μια πραγματικότητα, ριζικά διαφοροποιημένη, ως προς τις δομές και τους μηχανισμούς οργάνωσης των κοινωνικών συστημάτων. Οι δημογραφικές εξελίξεις, η αύξηση της ανεργίας σε συνδυασμό με την ανάγκη γνώσης της παραγωγικής διαδικασίας και των αλλαγών που συντελούνται, η ένταση της εισόδου και της χρήσης των νέων τεχνολογιών, η ένωση κρατών σε μεγάλους υπερεθνικούς οργανισμούς, και η διεθνοποίηση της οικονομίας, αποτελούν μερικούς από τους σημαντικότερους παράγοντες, οι οποίοι ευθύνονται για τις αλλαγές τόσο στο εργασιακό καθεστώς, όσο και στο εκπαιδευτικό σύστημα, το οποίο αποτελεί πλέον, μια διαδικασία δια βίου μάθησης.Ειδικότερα, οι ραγδαίες αυτές εξελίξεις απαιτούν από τους εργαζόμενους να κατέχουν μια πληθώρα πληροφοριών και γνώσεων, κάτι το οποίο επιτυγχάνεται με τη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση και εκπαίδευση.

Επομένως, αντιλαμβανόμαστε ότι, η αναγκαιότητα και η σημασία της δια βίου εκπαίδευσης και της συνεχούς επιμόρφωσης είναι ένα ζήτημα το οποίο διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στην σύγχρονη πραγματικότητα και δεν αμφισβητείται πλέον από κανέναν.

Η συνεχή επιμόρφωση και κατάρτιση όμως, ανταποκρίνονται όχι μόνο σε μορφές τυπικής μάθησης, αλλά και σε μορφές μη-τυπικής, δηλαδή μη πιστοποιημένης μάθησης. Η ύπαρξη αυτής της διάκρισης σε συνδυασμό με τις ανάγκες της σύγχρονης αγοράς εργασίας, αποτελεί αντικείμενο προβληματικής για την Ευρωπαϊκή Ένωση. Η προβληματική αυτή εκφράζεται μέσα από το περιεχόμενο της Λευκής Βίβλου για την δια βίου μάθηση, στα πλαίσια της ενίσχυσης του στόχου της κάθετης και οριζόντιας κινητικότητας των εργαζομένων, καθώς και της αυξημένης βαρύτητας που αποκτούν τα μη-τυπικά προσόντα στην αγορά εργασίας. Απώτερος σκοπός βέβαια, είναι η δημιουργία ενός Πανευρωπαϊκού Συστήματος Πιστοποίησης και Αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων, το οποίο θα λαμβάνει υπόψη τις εθνικές ιδιαιτερότητες.

Το λογικό υπόβαθρο της προβληματικής αυτής έχει να κάνει αφενός, με την παραδοχή ότι τα συστήματα της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης βρίσκονται σε μεγάλη απόσταση από τις ανάγκες

της παραγωγής και των αγορών εργασίας και αφετέρου, ότι η παράταση του εργασιακού βίου και οι ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις απαξιώνουν πολύ γρήγορα τις γνώσεις και τις δεξιότητες που αποκτήθηκαν από την αρχική κατάρτιση.

Οι απόψεις που αναπτύσσονται σχετικά με το ζήτημα της πιστοποίησης της μη-τυπικής μάθησης, αφορούν το πλαίσιο στο οποίο θα μπορούσε να ενταχθεί η πιστοποίηση προσόντων και ικανοτήτων, το μέγεθος του συνόλου των ατόμων που κατέχουν μη-τυπική μάθηση, τα επαγγελματικά χαρακτηριστικά τους, τις μεθόδους πιστοποίησης και τέλος την σύνδεση των δύο μορφών κατάρτισης : της τυπικής και της μη-τυπικής.

Παρατηρήσεις στην πιστοποίηση

Σήμερα, οι νέες μορφές κατάρτισης, για σημαντικό αριθμό εργαζομένων, αποτελούν στοιχείο για την αναγνώριση των επαγγελματικών τους προσόντων από τις επιχειρήσεις, αλλά και παράγοντα που συμβάλλει στην επαγγελματική τους εξέλιξη. Καθώς όμως, δεν υπάρχει μέχρι στιγμής ένα θεσμικό πλαίσιο, το οποίο να ρυθμίζει τις διαδικασίες πιστοποίησης και αναγνώρισης των προσόντων και ικανοτήτων, που αποκτούνται μέσω αυτών των μορφών κατάρτισης, αλλά ούτε και συστήματα σαφούς προσδιορισμού και βαθμολόγησης της βαρύτητας αυτών των προσόντων στο σύνολο των παραγόντων που επηρεάζουν την επαγγελματική εξέλιξη, η αναγνώριση τους επαφίεται κατά κανόνα, στην ευχέρεια επιλογής που διαθέτουν τα ανώτερα στελέχη της επιχείρησης στην κρίση του προσωπικού.Με αυτόν τον τρόπο, η πιστοποίηση και η επικύρωση της μη-τυπικής μάθησης εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τα συστήματα και τις διαδικασίες αξιολόγησης που χρησιμοποιούν οι επιχειρήσεις.

Παρατηρούμε λοιπόν ότι, ο προβληματισμός αυτός επισημαίνει την έντονη ανάγκη που εμφανίζεται σήμερα για την δημιουργία ενός έγκυρου μηχανισμού πιστοποίησης και την άμεση εφαρμογή του στην αγορά εργασίας. Στηριζόμενοι λοιπόν, σε αυτή την βάση και διερευνώντας το όλο πλαίσιο του προβληματισμού σχετικά με το θέμα της πιστοποίησης, διαπιστώνουμε ότι επικεντρώνεται στα παρακάτω σημεία :

1. Η έννοια της πιστοποίησης – επικύρωσης της μη-τυπικής μάθησης αναφέρεται στο σύνολο των διαδικασιών και τρόπων δια των οποίων αποδίδεται κύρος, αναγνώριση και πρακτική ισχύς στις επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες ανεξαρτήτως του πώς αυτές έχουν αποκτηθεί. Επομένως, απαραίτητη προϋπόθεση για να λειτουργήσει η διαδικασία της πιστοποίησης μέσα σε καθορισμένα πλαίσια, είναι η ουσιαστική εμπλοκή όλων των φορέων που συνδέονται με το ζήτημα της επικύρωσης. Ειδικότερα, η σύνδεση της πιστοποίησης με τις επιχειρήσεις και τους συνδικαλιστικούς φορείς, ενισχύει την δημιουργία ενός ολοκληρωμένου και αξιολογικά διαμορφωμένου πλαισίου, μέσω του οποίου επιτυγχάνεται η καλύτερη και αποτελεσματικότερη προσαρμογή του ανθρώπινου υλικού στο εργασιακό περιβάλλον, ενώ αποκαθίσταται η πραγματική ισορροπία ανάμεσα στο εκπαιδευτικό σύστημα και την αγορά εργασίας.

Η διαμόρφωση όμως, ενός ολοκληρωμένου πλαισίου θεωρείται ότι μπορεί να υλοποιηθεί, με την δημιουργία ενός διυπουργικού οργανισμού, ο οποίος θα εγγυάται την εγκυρότητα του συστήματος πιστοποίησης των προσόντων που αποκτούνται από διαδικασίες μη-τυπικής μάθησης. Η πρόταση αυτή συζητείται από διάφορους φορείς, όπως είναι η ΟΚΕ και το CEDEFOP 2.

Θα πρέπει να σημειώσουμε εδώ ότι, η ύπαρξη ενός διυπουργικού οργανισμού αποτελεί πραγματικά στοιχείο εξέλιξης, με την προϋπόθεση όμως ότι, την δράση του θα χαρακτηρίζει η συντονισμένη προσπάθεια και ο κεντρικός σχεδιασμός και όχι ο κατακερματισμός των λειτουργιών και οι πολύπλοκες γραφειοκρατικές διαδικασίες .

2. Η πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων, συνδέεται στενά με διαφορετικά επίπεδα και διάρκεια εκπαίδευσης, με αποτέλεσμα να χαρακτηρίζεται ως μια διαδικασία πολύπλοκη και πολυδιάστατη. Η ασαφής οριοθέτηση των διαφόρων επιπέδων δημιουργεί αντιδράσεις και αντιπαραθέσεις ανάμεσα στις διάφορες ειδικότητες, ενώ πολλές φορές η επικύρωση έρχεται σε σύγκρουση με παγιωμένα συμφέροντα επαγγελματιών που έχουν να κάνουν, όχι τόσο με το επίπεδο αμοιβών, αλλά με την άσκηση συγκεκριμένων δραστηριοτήτων. Συγκεκριμένα, είναι πολλά τα παραδείγματα από την σύγχρονη αγορά εργασίας, όπου συναντάμε

φαινόμενα αλληλοκαλύψεων ανάμεσα στις διάφορες ειδικότητες. Για τον λόγο αυτό, θα πρέπει η τυπική και η μη-τυπική μάθηση να αντιμετωπίζονται συμπληρωματικά και όχι ανταγωνιστικά, μέσα από ένα σύστημα αλληλοσύνδεσης και κοινών στόχων.

3. Ένα ουσιαστικό ζήτημα για την ίδια την φύση της πιστοποίησης, είναι το κατά πόσο η επικύρωση και η αναγνώριση των μη-τυπικών προσόντων του εργαζόμενου συμβάλλει στην αύξηση της απασχόλησης και την μείωση της ανεργίας, ιδιαίτερα μάλιστα της ανεργίας τριβής. Θα πρέπει να σημειώσουμε εδώ ότι, η τελευταία οφείλεται στην αδυναμία κάλυψης των προσφερομένων θέσεων απασχόλησης από το εργατικό δυναμικό, λόγω έλλειψης των απαραίτητων επαγγελματικών προσόντων και ειδικοτήτων. Ιδιαίτερα μάλιστα για την ελληνική κοινωνία, έχουν διατυπωθεί απόψεις που υποστηρίζουν ότι, η συγκεκριμένη μορφή ανεργίας παρουσιάζει ποσοστά αρκετά υψηλά, προκαλώντας με αυτόν τον τρόπο σοβαρές ανισορροπίες ως προς την ζήτηση και την προσφορά εργασίας κατά ειδικότητα και περιφέρεια στο σύνολο της οικονομίας 3. Πολλοί πιστεύουν ότι, η κύρια αιτία στην οποία οφείλεται η εμφάνιση του φαινομένου αυτού, είναι η αδυναμία του εκπαιδευτικού συστήματος να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις και τις ανάγκες της οικονομίας και της κοινωνίας γενικότερα.

Στην περίπτωση που ενδεχομένως ισχύει η παραπάνω αντίληψη, θα πρέπει να δεχτούμε ότι η δημιουργία ενός έγκυρου πλαισίου πιστοποίησης, θα συμβάλλει αρκετά στην διαφοροποίηση της κατάστασης. Κάτι τέτοιο θα συμβεί διότι, θα είναι πιο εύκολη για τον εργαζόμενο η ένταξη του στην αγορά εργασίας, εφόσον θα αναγνωρίζονται πλέον, οι γνώσεις που θα κατέχει, είτε αυτές είναι εξειδικευμένες ή όχι.

4. Μέχρι στιγμής, η αναφορά μας για την επικύρωση γινόταν σε σχέση με την πιστοποίηση γνώσεων και ικανοτήτων. Η διαμόρφωση όμως ενός αποτελεσματικού και ακριβούς μηχανισμού πιστοποίησης, απαιτεί την δημιουργία διαδικασιών αναγνώρισης, οι οποίες θα περιγράφουν όχι μόνο τα εκπαιδευτικά και επαγγελματικά προσόντα, που κατέχει ο εργαζόμενος, αλλά θα αναφέρονται και στο επαγγελματικό περιβάλλον στο οποίο αποκτήθηκαν αυτά.

Η συγκεκριμένη πρόταση βρίσκει απόλυτα σύμφωνους τους συνδέσμους εργοδοτών, κάτι το οποίο είναι αναμενόμενο, εφόσον ο συγκεκριμένος φορέας προέρχεται από ένα χώρο στον οποίο οι συνθήκες εργασίας, το επίπεδο εκσυγχρονισμού της επιχείρησης και η ποιότητα των εμπειριών που αποκομίζει ο εργαζόμενος, παίζουν σημαντικό ρόλο στην αναγνώριση των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων του.

Στο σημείο αυτό όμως, θα ήταν σκόπιμο να προσθέσουμε, ότι η αναφορά στο περιβάλλον εργασίας, στο οποίο ο εργαζόμενος απέκτησε τις ικανότητες, τις δεξιότητες και την εμπειρία του, δεν θα πρέπει να είναι μονόπλευρη και αποσπασματική. Συγκεκριμένα, δεν θα πρέπει να περιοριστεί σε μια απλή περιγραφή του χώρου εργασίας, η οποία θα εκθειάζει πιθανότατα, τα θετικά ή αρνητικά στοιχεία της επιχείρησης, αλλά θα πρέπει η περιγραφή να επεκτείνεται και στα κίνητρα και τις συνθήκες που ώθησαν τον εργαζόμενο να γίνει δεκτός και να απασχοληθεί στην συγκεκριμένη επιχείρηση.

Η επισήμανση αυτή κρίνουμε ότι είναι απαραίτητη, διότι προφυλάσσει τον εργαζόμενο από διεργασίες και διαδικασίες οι οποίες δεν εξαρτώνται από τον ίδιο, παρά έχουν να κάνουν περισσότερο με την ανάπτυξη του αθέμιτου ανταγωνισμού μεταξύ των επιχειρήσεων.

5. Οι ραγδαίες εξελίξεις που χαρακτηρίζουν την αγορά εργασίας έχουν διαφοροποιήσει σε μεγάλο βαθμό τις απαιτήσεις των εργοδοτών από τους εργαζόμενους. Σύμφωνα λοιπόν με τις εξελίξεις αυτές, οι εργαζόμενοι δεν θα πρέπει απλά να κατέχουν συγκεκριμένες και στατικές γνώσεις, με τις οποίες θα επιτελούν την εργασία τους αποδοτικά και εποικοδομητικά, αλλά θα πρέπει να χαρακτηρίζει την δουλειά τους ένα σύνολο από στοιχεία, τα οποία τοποθετούνται σε ένα εντελώς διαφορετικό επίπεδο, αυτό της ποιοτικής απασχόλησης. Ειδικότερα, η πίστη στην εταιρεία, η εντιμότητα, η εργατικότητα, η ικανότητα επικοινωνίας, καθώς και η ευστροφία του εργαζόμενου, αποτελούν χαρακτηριστικά τα οποία ζητούνται ολοένα και περισσότερο από τις επιχειρήσεις και συμβάλλουν στην καλύτερη ένταξη και εξέλιξη

του εργαζομένου στο εσωτερικό της επιχείρησης.

Ένα ζήτημα όμως, που προκύπτει στο σημείο αυτό και είναι άξιο προσοχής, είναι η σημασία που κατέχουν οι προαναφερόμενες εξελίξεις στην αγορά εργασίας για τον ίδιο τον εργαζόμενο, αλλά και για το μέλλον των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Πρώτον, δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι, ο απώτερος σκοπός της επιχείρησης είναι η όσο το δυνατόν μεγαλύτερη εκμετάλλευση όλων των συντελεστών παραγωγής, επομένως και του εργατικού δυναμικού. Δεύτερον, η ανασφάλεια που χαρακτηρίζει τις σύγχρονες εργασιακές σχέσεις και η προσπάθεια του εργαζόμενου να διατηρήσει την θέση του με τις καλύτερες δυνατές προϋποθέσεις είναι αισθητή και άμεση. Τρίτον, ο χώρος της εργασίας αποτελεί πλέον μια πραγματικότητα, στην οποία καλλιεργείται κλίμα αθέμιτου ανταγωνισμού και υπερισχύει ο νόμος εκείνου ο οποίος κινείται σύμφωνα με τα πιστεύω της εργοδοσίας, για την ικανοποίηση των προσωπικών του επιδιώξεων και συμφερόντων και λειτουργεί σε καθαρά ατομικό και όχι συλλογικό επίπεδο.

Ο συνδυασμός των προηγούμενων διαπιστώσεων, μας οδηγεί σε αμφίβολα συμπεράσματα για τις επιπτώσεις που ενδεχομένως θα έχουν οι προαναφερόμενες εξελίξεις στο εργασιακό καθεστώς και στο μέλλον των εργασιακών σχέσεων.

Για να λειτουργήσει η διαδικασία της πιστοποίησης σε καθορισμένα πλαίσια, όπου η αντικειμενικότητα και η διαφάνεια θα διαδραματίζουν πρωτεύοντα ρόλο, θα πρέπει πρώτα να ξεκαθαριστούν μέσω, της συλλογικής διαπραγμάτευσης ζητήματα όπως :

- Το μέγεθος και το όριο της πίστης του εργαζομένου στην εταιρεία.
- Η σημασία που αποδίδεται από την εργοδοσία στην εντιμότητα και την εργατικότητα του ατόμου και ο τρόπος που αυτή εκτιμάται.
- Η δυνατότητα παροχής ίσων ευκαιριών σε άτομα με μικρότερο βαθμό ευστροφίας ή με κάποια ιδιαίτερα χαρακτηριστικά.
- Το μέγεθος της συμμετοχής του εργαζομένου στις αποφάσεις της επιχείρησης.
- Οι συνθήκες άσκησης του δικαιώματος της συλλογικής διαπραγμάτευσης.

6. Όπως διαπιστώνουμε και από τα προηγούμενα, η διαδικασία της πιστοποίησης περνά από πολλά εμπόδια έως ότου φτάσει στο επίπεδο της πραγματοποίησης. Ένας τρόπος για να ξεπεραστούν οι διαφορές ανάμεσα στην τυπική και στην μη-τυπική μάθηση και να δημιουργηθεί κάποια σύνδεση μεταξύ τους, είναι η δημιουργία ενός πορτφόλιου - επαγγελματικού προφίλ, το οποίο θα αναφέρει από την μια μεριά τις γνώσεις και το επίπεδο σπουδών που κατέχει ο εργαζόμενος από την τυπική εκπαίδευση, ενώ, από την άλλη θα περιγράφει την επαγγελματική εμπειρία που απέκτησε από προηγούμενη απασχόληση του, καθώς και τις γνώσεις και ικανότητες που υιοθέτησε από την μη-τυπική μάθηση.

Σε αυτό το πεδίο είναι καθοριστικής σημασίας η διαπραγμάτευσης για τον καθορισμό του συστήματος με τον οποίο θα δημιουργείται το επαγγελματικό προφίλ.Η κυρίαρχη εργοδοτική άποψη υποστηρίζει ότι αυτό δεν θα γίνεται από τον εργαζόμενο, αλλά από την επιχείρηση, η οποία έπειτα από μια σειρά διαδικασιών αξιολόγησης, θα τον κατατάσσει σύμφωνα με τα προσόντα του, στην ανάλογη θέση εργασίας. Βέβαια, απαραίτητη προϋπόθεση για ένα τέτοιο σύστημα κατάταξης, είναι η διαμόρφωση επαγγελματικών βαθμίδων, όπου στην κάθε μια από αυτές θα αντιστοιχεί ένα συγκεκριμένο επίπεδο εκπαίδευσης και ένας συνδυασμός των εμπειριών και δεξιοτήτων του εργαζομένου. Αυτήν ακριβώς η ανάγκη διαμόρφωσης ενός ορθολογικού συστήματος κατάταξης του εργαζομένου, οδηγεί σε μια μεγαλύτερη σύνδεση του εκπαιδευτικού συστήματος με τις πολιτικές απασχόλησης και την αγορά εργασίας.

Μπορεί η δημιουργία του πορτφόλιου να πραγματοποιείται από την επιχείρηση, η διαμόρφωση όμως των κριτηρίων του συστήματος κατάταξης του εργαζομένου σε βαθμίδες, θα πρέπει να είναι αποτέλεσμα εποικοδομητικού διαλόγου ανάμεσα στις επιχειρήσεις, στους εκπρόσωπους των εργαζομένων, στα συνδικάτα και στα παραγωγικά Υπουργεία. Μόνο με αυτόν τον τρόπο θα διατηρηθεί η αντικειμενικότητα και η διαφάνεια των όλων διεργασιών, έτσι ώστε η πιστοποίηση να αποτελέσει στοιχείο εκσυγχρονισμού και προόδου του εργασιακού καθεστώτος και όχι 'τροχοπέδη' των όποιων θετικών εξελίξεων και εργαλείο εκμετάλλευσης του εργατικού δυναμικού στα

χέρια των εργοδοτών και των επιχειρήσεων.

7. Ορισμένες άλλες μέθοδοι μέσω των οποίων θα μπορέσει ο μηχανισμός της πιστοποίησης να λειτουργήσει ομαλά, είναι η δομημένη συνέντευξη, η διεξαγωγή διαφόρων εξετάσεων και τεστ γνώσεων, η παρουσίαση ενός βιογραφικού σημειώματος, οι συστατικές επιστολές, καθώς και οι διάφορες βεβαιώσεις από σχολές και σεμινάρια που έχει παρακολουθήσει ο εργαζόμενος. Τα στοιχεία που θα συγκεντρωθούν από τις μεθόδους αυτές, θα ήταν ωφέλιμο να δημιουργήσουν μια τράπεζα δεδομένων σε κάποιο αρμόδιο φορέα, έτσι ώστε να είναι διαθέσιμα στην αγορά εργασίας. Θα πρέπει να σημειώσουμε εδώ ότι. το σύστημα αυτό θα πρέπει να ενημερώνεται και να εμπλουτίζεται με συνεχώς καινούργια στοιχεία και δεδομένα, που θα σχετίζονται και με τις γενικότερες εξελίξεις στην αγορά εργασίας.

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Η πιστοποίηση-αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων και των γνώσεων που προέρχονται από διαδικασίες μη-τυπικής μάθησης, αποτελεί επιτακτική ανάγκη, έτσι ώστε να επιτευχθεί μια αποτελεσματικότερη και πιο ωφέλιμη σύνδεση του εκπαιδευτικού συστήματος με την αγορά εργασίας και τις πολιτικές απασχόλησης.

Για να επιτευχθούν τα παραπάνω, απαιτείται σε εθνικό επίπεδο η δημιουργία ενός καθολικού, ευέλικτου και εύκολα προσαρμόσιμου συστήματος πιστοποίησης, που να έρχεται σε συμφωνία με τις εξελίξεις και τις κατευθύνσεις της σύγχρονης αγοράς εργασίας.Οι αρχές που θα πρέπει να διέπουν ένα τέτοιο σύστημα είναι οι ακόλουθες :

- ✓ Ενιαίος εθνικός σχεδιασμός, ο οποίος θα συνδέει τις πολιτικές και τα μέτρα μέσω ουσιαστικών ρυθμίσεων και συλλογικών συμβάσεων ανάμεσα στους κοινωνικούς συνομιλητές.
- ✓ Καθορισμός των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών του κάθε τομέα και κλάδου οικονομικής δραστηριότητας, έτσι ώστε, ο σχεδιασμός ενιαίας πολιτικής να λαμβάνει υπόψη τις ειδικότερες ανομοιογένειες και ιδιομορφίες αυτών και να δίνει τις ανάλογες κατευθύνσεις.
- ✓ Για την αντιμετώπιση και την καταπολέμηση της εμφάνισης φαινομένων γραφειοκρατίας, θα πρέπει το κράτος να προσπαθήσει να δώσει μεγαλύτερη βαρύτητα στην διαμόρφωση κατευθύνσεων και στόχων, καθώς και στον έλεγχο της διαφάνειας και της αξιοκρατίας των δραστηριοτήτων σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο και λιγότερο σε διαχειριστικά ζητήματα.
- ✓ Να υπάρχει πλήρης και ισότιμη συμμετοχή των φορέων συλλογικής διαπραγμάτευσης, κατά την διάρκεια των διαδικασιών καθορισμού της πολιτικής, των κατευθύνσεων και των μέτρων εφαρμογής του συστήματος πιστοποίησης. Δεν θα πρέπει όμως η δράση τους να περιοριστεί στο αρχικό αυτό επίπεδο, αλλά να συνεχίσει και σε πιο ουσιώδη και βαθύτερα θέματα, τα οποία θα έχουν να κάνουν με την αναθεώρηση και την αναπροσαρμογή των πολιτικών στις συνεχώς διαφοροποιημένες εξελίξεις της αγοράς εργασίας, έτσι ώστε το σύστημα πιστοποίησης να μην είναι στατικό και μη προσαρμόσιμο στις εκάστοτε συνθήκες, αλλά ευέλικτο και δυναμικό.
- ✓ Η δημιουργία κεντρικής βάσης δεδομένων, που θα στοχεύει στην συγκέντρωση στοιχείων για τις απαιτήσεις και τις αλλαγές που διαμορφώνονται σήμερα στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις. Θα πρέπει όμως, η βάση αυτή να αποκτήσει έναν ευρύτερο ρόλο, σύμφωνα με τον οποίο θα προχωρά στην επεξεργασία των δεδομένων και στην προσαρμογή τους στο εκπαιδευτικό σύστημα. Με τον τρόπο αυτόν, ο μηχανισμός της πιστοποίησης θα αποτελέσει μια εποικοδομητική διαδικασία, που θα συμβάλλει στην ομαλότερη και αποτελεσματικότερη σύνδεση της εκπαίδευσης με την απασχόληση.

Πιστεύουμε ότι η πραγματοποίηση και η εφαρμογή των προηγούμενων προτάσεων θα συμβάλλει στην οικοδόμηση ενός αποτελεσματικού συστήματος πιστοποίησης, το οποίο θα καλύπτει το σύνολο των γνώσεων και δεξιοτήτων που κατέχει ο εργαζόμενος από διαδικασίες μη-τυπικής μάθησης. Ο σωστός καθορισμός των αρχών και των πρακτικών που θα διέπουν τον μηχανισμό αυτό, θα αποτελέσει θεμέλιο λίθο πάνω στον οποίο θα στηριχθεί η προσπάθεια σύνδεσης του εκπαιδευτικού συστήματος και της αγοράς εργασίας, μια προσπάθεια η οποία θα σηματοδοτήσει αλλαγές τόσο στην εκπαίδευση και στις πολιτικές που εφαρμόζονται, όσο και στην απασχόληση και τον τρόπο οργάνωσης αυτής.

Συνοπτικά συμπεράσματα του Ευρωπαϊκου συμποσίου για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση

Της ***Βασιλικής Λιώνη***

Το Ευρωπαϊκό Συμπόσιο για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση πραγματοποιήθηκε στην Κρήτη στις 23-26 Σεπτεμβρίου 1998, υπό την αιγίδα του Οργανισμού Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ο.Ε.Ε.Κ.). Στο συμπόσιο συμμετείχαν αντιπρόσωποι από όλες τις Ευρωπαϊκές χώρες καθώς και εκπρόσωποι ευρωπαϊκών και διεθνών οργανισμών (CEDEFOP, ILO, Ίδρυμα του Τορίνο, CES, UNICE).

Ο στόχος του συμποσίου ήταν η ανταλλαγή απόψεων για τα προβλήματα της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και η διαμόρφωση κοινά αποδεκτών προτάσεων, εν όψει του Παγκόσμιου Συνεδρίου της Unesco στην Κορέα το 1999.

Οι απόψεις και οι προτάσεις στις οποίες κατέληξε το συμπόσιο είναι κρίσιμης σημασίας για την πορεία και την εξέλιξη της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και για τα συμπεράσματα που θα προκύψουν από το Παγκόσμιο Συνέδριο μιας και η Ευρώπη είναι ένα από τα πιο βασικά κέντρα εξελίξεων στο κόσμο.

Μεταξύ των κυρίων θεμάτων που απασχόλησαν το Συμπόσιο είναι τα εξής :

α) Οι νέες τεχνολογίες και η Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση

β) Ο ρόλος του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση

γ) Η Πιστοποίηση της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης

δ) Η Περιβαλλοντική Εκπαίδευση και Κατάρτιση

α) Νέες τεχνολογίες και Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση

Η διεθνοποίηση της οικονομικής δραστηριότητας και η ανάπτυξη των νέων τεχνολογιών συνδέονται με μια αμφίδρομη σχέση η οποία έχει να κάνει με την συνεχή εξέλιξη και μεταλλαγή των παραγωγικών και καταναλωτικών προτύπων των σύγχρονων κοινωνιών. Η ενσωμάτωση των νέων τεχνολογιών στη διαδικασία παραγωγής μετέβαλε ουσιαστικά την οργάνωση της εργασίας και τη δομή των απαιτούμενων προσόντων των εργαζομένων.

Με την αξιοποίηση της τεχνογνωσίας σε καινοτόμες εφαρμογές και τη διάχυση των τεχνολογιών, νέες λειτουργίες εισήλθαν στο χώρο της εργασίας . Η συμμετοχή των εργαζομένων επεκτείνεται και αυξάνονται οι ευθύνες τους . Τα επαγγέλματα , είτε αλλάζουν περιεχόμενο σε μεγάλο βαθμό, είτε εξαφανίζονται . Ταυτόχρονα , νέα επαγγέλματα γεννιούνται που απαιτούν περισσότερες γνώσεις και αυξημένες δεξιότητες . Αν ο εργαζόμενος δεν είναι κάτοχος περισσότερων γνώσεων και δεξιοτήτων, με δεδομένες τις ατέλειες που παρουσιάζει η αγορά εργασίας , κινδυνεύει να βρεθεί άνεργος αντιμετωπίζοντας σαφώς , τους γνωστούς κινδύνους οι οποίοι αφορούν :

- Την υποβάθμιση του επιπέδου διαβίωσής του

- Την περιθωριοποίηση και τον κοινωνικό αποκλεισμό

Η αποτελεσματικότητα των υποσυστημάτων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Επαγγελματικής Κατάρτισης επηρεάζεται από τον βαθμό ευελιξίας του κάθε υποσυστήματος για γρήγορη και σε βάθος προσαρμογή και ανανέωση. Και τα δύο αυτά υποσυστήματα πρέπει να στηρίζονται σε μια ευρύτερη εκπαίδευση η οποία θα τους παρέχει σημαντικό υπόβαθρο γενικής εκπαίδευσης ώστε να διευκρινίζεται ο χαρακτήρας και προσανατολισμός του κάθε υποσυστήματος ο οποίος έχει γίνει δυσδιάκριτος πια εξαιτίας των ταχύτατων τεχνολογικών αλλαγών και της συνεχούς ενσωμάτωσης των εν λόγω υποσυστημάτων στην παραγωγή.

Σε κάθε περίπτωση είναι απαραίτητο να εντοπίζονται οι επαγγελματικές ανάγκες στη βάση του κάθε κλάδου παραγωγής . Για να μπορούν οι νέοι που αποζητούν εργασία και οι κάτοχοι των θέσεων απασχόλησης να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και των σύγχρονων παραγωγικών δομών, πρέπει να έχουν εκπαιδευτεί και καταρτιστεί στη βάση σύγχρονων και ανανεωμένων προγραμμάτων σπουδών. Κατά συνέπεια ,η αποτελεσματικότητα της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης στηρίζεται στη διασύνδεση του μηχανισμού παροχής γνώσεων και δεξιοτήτων με τον μηχανισμό ανίχνευσης των αγορών αγαθών και των αγορών εργασίας. Η έννοια της εταιρικής σχέσης, (τριμερής σχέση: κράτος , εργοδότες , εργαζόμενοι), πρέπει να διατρέχει όλη τη διαδικασία σχεδιασμού των ειδικοτήτων, των προγραμμάτων σπουδών (curricula) και των γνωστικών αντικειμένων αυτών, της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης .

Η διαδικασίες συνεχούς αξιολόγησης και πιστοποίησης γίνονται ακόμη πιο απαραίτητες, όσο νέες τεχνολογίες ενσωματώνονται στη διαδικασία της παραγωγής .

Με δεδομένη την αλληλεπίδραση του συστήματος Εκπαίδευσης - Κατάρτισης και του συστήματος παραγωγής , η καλύτερη αξιοποίηση των απόλυτων και συγκριτικών πλεονεκτημάτων των διαφορετικών περιοχών της Ευρώπης επιβάλλει τη σωστή διάγνωση των απαιτούμενων γνώσεων και δεξιοτήτων σε κάθε κλάδο παραγωγής . Επίσης επιβάλλει τη διασφάλιση ενός συστήματος επαγγελματικής κινητικότητας στο εσωτερικό και ανάμεσα στους διαφορετικούς κλάδους παραγωγής .

Παράλληλα , η χρήση των νέων τεχνολογιών στην εκπαιδευτική διαδικασία , (ηλεκτρονικοί υπολογιστές , πολυμέσα , κλειστά και ανοιχτά δίκτυα, διαδίκτυα / internet, λογισμικά προσομοίωσης), διαμορφώνουν νέες συνθήκες και προϋποθέσεις για το μέλλον της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης . Νέες μορφές , όπως η εξ αποστάσεως εκπαίδευση, η αυτοεκπαίδευση και αυτοκατάρτιση, η κατάρτιση στο χώρο εργασίας είναι κλασσικές πλέον περιπτώσεις χρήσης των νέων τεχνολογιών. Η ολοένα μεγαλύτερη χρήση νέων τεχνολογιών στις διαδικασίες εκπαίδευσης και κατάρτισης , όχι μόνο ανατρέπει σημαντικά βασικές παραδοχές των εκπαιδευτικών υποδομών, (κτιριακή υποδομή - εκπαιδευτικό υλικό - εργαστηριακός εξοπλισμός), αλλά , διαμορφώνει και νέες προϋποθέσεις μέσα από τις οποίες θα προσδιορίζεται το optimum κόστος της Εκπαίδευσης και της Κατάρτισης .

β) Ο ρόλος του Δημόσιου και του Ιδιωτικού Τομέα στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση.

Είναι, σύμφωνα με κάποιες απόψεις που υποστηρίχθηκαν κατά τη διάρκεια του Συμποσίου, ανάγκη να ανακατανεμηθούν οι ρόλοι και οι αρμοδιότητες των κοινωνικών συνομιλητών στην παροχή επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Ο δημόσιος τομέας δεν πρέπει να επικεντρωθεί στην παροχή αρχικής εκπαίδευσης και κατάρτισης , τη στιγμή που ο ιδιωτικός τομέας συγκεντρώνεται στην ανάπτυξη δεξιοτήτων απασχόλησης .Στο Συμπόσιο τονίστηκε ιδιαίτερα η ανάγκη προσδιορισμού των διακριτών ρόλων και αρμοδιοτήτων μεταξύ του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση.

• Ο ρόλος του δημόσιου τομέα στην Ε.Ε.Κ.

Ο Δημόσιος τομέας πρέπει να ασχοληθεί με κρίσιμα ζητήματα ένταξης και αποκλεισμού και πρέπει να αναπτύξει πολιτική για τις μελλοντικές κοινωνικές και ατομικές ανάγκες . Παίζει τεράστιο ρόλο στην δια βίου μάθηση, ευθύνεται για την ανάπτυξη βασικών δεξιοτήτων και για τις καινοτομίες , καθιερώνει ένα γενικό σκοπό για τα

συστήματα Ε.Ε.Κ. και δρα σαν καταλύτης για την κοινωνική και οικονομική ανάπτυξη.

Ο ρόλος του ιδιωτικού τομέα στην Ε.Ε.Κ.

Ο Ιδιωτικός τομέας συνεπικουρεί τον δημόσιο τομέα στη διατύπωση συγκεκριμένων στόχων για την Ε.Ε.Κ., καθιερώνει συμπληρωματικά προγράμματα Ε.Ε.Κ. και συμμετέχει στην συνχρηματοδότηση της Ε.Ε.Κ.

Μοιρασμένοι ρόλοι μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα στην Ε.Ε.Κ.

Ο δημόσιος και ο ιδιωτικός τομέας ευθύνονται εξίσου για τις οικονομικές , τεχνολογικές αλλαγές και για τις αλλαγές στην αγορά εργασίας . Εξασφαλίζουν την επαρκή προετοιμασία για ένα ευπροσάρμοστο εργατικό δυναμικό. Ευθύνονται για την βελτίωση της δυνατότητας απασχόλησης και της συναγωνιστικότητας και ασχολούνται με ζητήματα ένταξης και αποκλεισμού. Τέλος , καθιερώνουν ένα περιβάλλον το οποίο είναι συντελεστής καινοτομιών.

Οι συμμετέχοντες στο Συμπόσιο κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η σχέση Δημόσιου και Ιδιωτικού τομέα στην Εκπαίδευση και Κατάρτιση θα πρέπει να διαπερνάται από τις παρακάτω καθοδηγητικές αρχές .

Καθοδηγητικές αρχές

1. Η Ε.Ε.Κ. πρέπει να εξετασθεί σαν μια παραγωγική επένδυση παρά σαν δαπάνη.

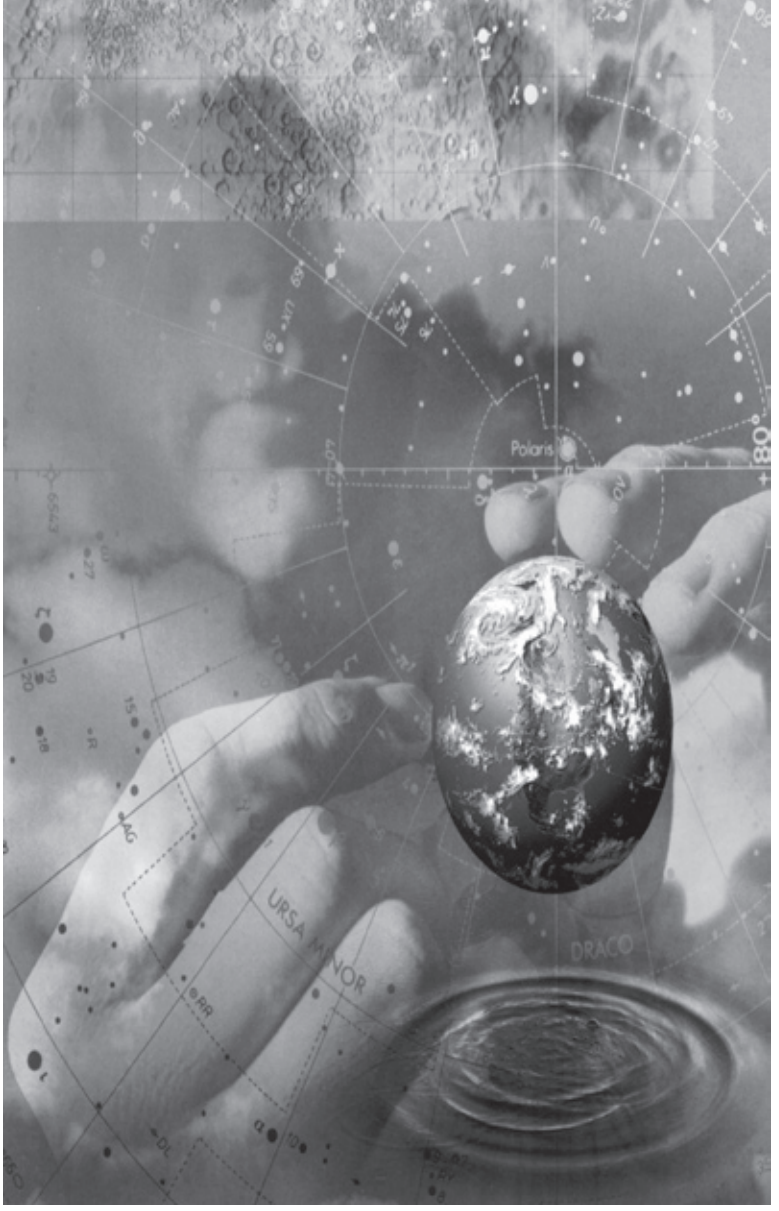
2. Η σκέψη πρέπει να είναι σφαιρική αλλά η δράση τοπική. Υπάρχει ανάγκη για αποκέντρωση των ευθυνών προς το λαϊκό ή τοπικό επίπεδο. Η αποκέντρωση πρέπει να συνοδεύεται από μια ανακατανομή των πόρων.

3. Όλοι οι κοινωνικοί συνομιλητές πρέπει να δουλέψουν μαζί για να μεγιστοποιήσουν την αποδοτικότητα και την αποτελεσματικότητα της Ε.Ε.Κ.

4. Η εκπαίδευση και η κατάρτιση είναι η καλύτερη οικονομική πολιτική σε μια οικονομία βασισμένη στη γνώση όπου η παραγωγή μετατρέπεται απαραίτητα σε εντατική γνώση.

5. Στρατηγική συνεργασία ανάμεσα σε όλους τους κοινωνικούς συνομιλητές.

6. Ο ρόλος των κοινωνικών συνομιλητών μπορεί να επηρεαστεί από το γενικό πλαίσιο, την παράδοση, την κουλτούρα και την διαδικασία εκσυγχρονισμού.



7. Ο πολίτης έχει την ευθύνη να συμμετέχει στην αναπροσαρμογή των ικανοτήτων του σε όλη τη διάρκεια της ζωής γενικά .

γ) Πιστοποίηση και Αναγνώριση των Επαγγελματικών Προσόντων.

Σύμφωνα με τις απόψεις που ακούστηκαν στο Συμπόσιο, δηλώνεται ξεκάθαρα η ανάγκη να δημιουργηθεί ένα Πανευρωπαϊκό σύστημα Πιστοποίησης και αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων, το οποίο όμως δεν θα είναι ισοπεδωτικό, αλλά θα λαμβάνει υπόψη τις ιδιαιτερότητες της κάθε χώρας . Η αυξημένη βαρύτητα που αποκτούν τα μη-τυπικά προσόντα στην αγορά εργασίας, δημιουργεί την ανάγκη για αναβάθμιση της δια βίου μάθησης .

Όλες αυτές οι προσπάθειες βασίζονται στο γεγονός ότι τα συστήματα αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης δεν καλύπτουν τις ανάγκες της παραγωγής και των αγορών εργασίας και επίσης οι ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις σε συνδυασμό

με την αύξηση του ορίου συνταξιοδότησης απαιτούν γρήγορη προσαρμογή των γνώσεων και των δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν από την αρχική εκπαίδευση.

Σχετικά λοιπόν με το θέμα της πιστοποίησης της επαγγελματικής εμπειρίας , αναφέρθηκε στο Συμπόσιο η περίπτωση της Γαλλίας . Στη Γαλλία τα πτυχία και τα διπλώματα δεν έχουν νομική ισχύ για τους εργοδότες . Δεν μπορούν να εγγυηθούν ούτε το δικαίωμα για εργασία , αλλά ούτε το δικαίωμα για μονιμότητα στη δουλειά .Η μόνη λειτουργία του πτυχίου, σε αυτό το επίπεδο, είναι οι κρατικές εγγυήσεις, η ιεραρχία ανάμεσα στα επίπεδα των διπλωμάτων και η εθνική τους αναγνώριση.

Η αναγνώριση, μέσα από συλλογικές συμβάσεις, των προσόντων που απαιτούνται από τους εργοδότες, χρησιμοποιείται στη Γαλλία όλο και περισσότερο τα τελευταία χρόνια. Οι παραδοσιακές κλίμακες ταξινόμησης (κλίμακες PARODI), έχουν επιτυχώς αντικατασταθεί από κλίμακες οι οποίες ταξινομούν τα επαγγέλματα σε θέσεις που καθορίζονται με τα ίδια κριτήρια για κάθε επίπεδο: αρμοδιότητα, αυτονομία, έλεγχος δραστηριοτήτων, επίπεδο γνώσεων το οποίο μπορεί να παραπέμπει στο πτυχίο. Το επίπεδο γνώσεων προσδιορίζεται σε σχέση με τα πτυχία της Κρατικής Εκπαίδευσης .

Στο Συμπόσιο αναφέρθηκαν τέσσερα παραδείγματα, τριών γαλλικών βιομηχανιών και μιας ακαδημίας, οι οποίες εφαρμόζουν προγράμματα κατάρτισης για την απόκτηση νέων προσόντων τα οποία και αναγνωρίζουν. Αυτές είναι: η χημική κατασκευαστική βιομηχανία , η βιομηχανία κατασκευών, η Εθνική Ακαδημία Τεχνών και Επαγγελμάτων (Conservatoire National des Arts et Mθtiers - CNAM) και η Euro Automobiles Heuliez.

Η ανάλυση αυτών των τεσσάρων παραδειγμάτων υπογραμμίζει *την ανάγκη για τους κοινωνικούς συνομιλητές να παίξουν έναν πιο σημαντικό ρόλο στον ευρύτερο τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης και ιδιαίτερα στην διαδικασία της κατασκευής της τεχνικής εκπαίδευσης ή των επαγγελματικών πτυχίων και τίτλων πιστοποίησης .*

*Επίσης τονίζει την ανάγκη να υιοθετηθεί μια νέα προσέγγιση στο θέμα της κινητικότητας όσο αναφορά τα άτομα και τις ειδικότητες .*Το σύστημα επικύρωσης της επαγγελματικής εμπειρίας της CNAM εξυπηρετεί στο να διευκρινίζει ότι το πρόβλημα της κινητικότητας μπορεί να αντιμετωπιστεί σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, *αν η γνώση και οι ιδιαίτερες δεξιότητες βρίσκονται μέσα σε ένα σύστημα αναφοράς .* Σε ένα Ευρωπαϊκό επίπεδο η αναφορά μπορεί να διαφέρει . Η CNAM υπογραμμίζει επίσης *την σπουδαιότητα του αιτήματος των ατόμων να τοποθετήσουν τους εαυτούς τους στη πορεία της αναγνώρισης των ικανοτήτων και των γνώσεών τους μέσω της πιστοποίησης .*

Η διαδικασία της πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων δείχνει ότι μέχρι τώρα τα βήματα καινοτομιών, όπως αυτά της CNAM, έχουν βασικά αυθόρμητο χαρακτήρα. Είναι σχετικά άγνωστα στο κοινό και πολύ λίγα στοιχεία είναι δημοσιοποιημένα από τους οργανισμούς. *Μπορεί να προταθεί, μια μεγαλύτερη διάσταση στο Ευρωπαϊκό επίπεδο για αυτές τις εμπειρίες .*

δ) Περιβαλλοντική Εκπαίδευση και Κατάρτιση.

Το ζήτημα της Περιβαλλοντικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης προσεγγίστηκε στο Συμπόσιο μέσα από την αναφορά που έγινε για την Διάσκεψη των Ηνωμένων Εθνών με θέμα 'Περιβάλλον και Ανάπτυξη', η οποία έγινε στο Rio de Janeiro το 1992. Στη Διάσκεψη συμμετείχαν 178 χώρες οι οποίες συμφώνησαν πάνω στην αρχή της αειφόρου (σταθερής , ελεγχόμενης) ανάπτυξης. Ένα από τα έγγραφα που υιοθετήθηκαν ήταν η «Ατζέντα 21», ένα 'πρόγραμμα δράσης για τον 21ο αιώνα'. Στα 40 κεφάλαιά της η Ατζέντα 21 περιέχει λεπτομερείς προτάσεις δράσης για να εφαρμοστεί αυτή η αρχή.

Η οικονομική διαχείριση η οποία συμμορφώνεται με την αρχή της συντήρησης (σταθερότητας) μπορεί να καθοριστεί με βάση τρία θεμελιώδη κριτήρια διαχείρισης με τα οποία ο έλεγχος των προϊόντων, οι μέθοδοι παραγωγής και οι τρόποι διεξαγωγής μπορούν να υπολογιστούν:

αναγέννηση: ανανεώσιμοι φυσικοί πόροι όπως τα αποθέματα ξυλείας ή αλιείας θα πρέπει να εκμεταλλεύονται μακροπρόθεσμα , μέσα στα όρια της ικανότητάς τους να ανανεωθούν, διαφορετικά θα εκλείψουν στις επόμενες γενιές .

αντικατάσταση: μη ανανεώσιμοι φυσικοί πόροι όπως ορυκτά ή απολιθωμένα καύσιμα θα πρέπει να εκμεταλλεύονται μακροπρόθεσμα , μέχρι τον βαθμό που οι λειτουργίες τους δεν μπορούν να αντικατασταθούν από άλλα υλικά ή πηγές ενέργειας.

προσαρμοστικότητα : η απελευθέρωση ουσιών ή ενέργειας δεν πρέπει να είναι μεγαλύτερη μακροπρόθεσμα από την ικανότητα προσαρμογής του οικοσυστήματος π.χ. το κλίμα, τα δάση και οι ωκεανοί.

Μια αυξημένη περιβαλλοντική συνείδηση ανάμεσα στο πληθυσμό σε συνδυασμό με τους αυστηρότερους κυβερνητικούς κανονισμούς κατέληξαν στην ανάπτυξη μιας σημαντικής αγοράς με προϊόντα προστασίας του περιβάλλοντος, η οποία προσφέρει ένα αυξανόμενο αριθμό εργασιών που απαιτούν εξειδικευμένο προσωπικό.

Μια σύγχρονη, διορατική περιβαλλοντική πολιτική, προσδίδει ιδιαίτερη σημασία στις επιχειρήσεις και στις εργατικές δυνάμεις τους, οι οποίες εφαρμόζουν μέτρα προστασίας για το περιβάλλον με δική τους πρωτοβουλία . Εφαρμόζοντας μια πολιτική αποτελεσματικής περιβαλλοντικής διαχείρισης και αντίστοιχης κατάρτισης για όλα τα μέλη του εργατικού δυναμικού, έχουμε σαν άμεσο αποτέλεσμα την δημιουργία επαγγελματικών πλεονεκτημάτων, π.χ. αποφεύγουμε το συνολικό κόστος μειώνοντας ενέργεια, νερό και πηγές κατανάλωσης, ξεχωρίζοντας και ανακυκλώνοντας απορρίμματα και ξαναχρησιμοποιώντας τις συσκευασίες .

Η αδιάκοπη μεγιστοποίηση και μεταρρύθμιση των δομών παραγωγής είναι ουσιώδεις διαδικασίες για οικολογικά προσαρμοσμένες συλλογικές μεθόδους. Η παροχή αντίστοιχης κατάρτισης σε όλα τα μέλη του εργατικού δυναμικού, από τον πιο εξειδικευμένο εργάτη ως το πιο υψηλό στέλεχος, είναι ένας παράγοντας κλειδί στο να κάνουμε αυτή την συνεχή μέθοδο βελτίωσης, δυνατή.

Παρά την μεγάλη προσπάθεια και την αναγνώριση της αναγκαιότητας για περισσότερο ήπιες περιβαλλοντικά διαδικασίες παραγωγής, υπάρχει ακόμα πολύ έδαφος να καλυφθεί μέχρι να ενοποιηθεί η περιβαλλοντική εκπαίδευση με την επαγγελματική κατάρτιση και να καθιερωθούν συλλογικές πρακτικές.

Υπό το φως της ανάπτυξης των μέτρων που προβάλλονται στην Ατζέντα 21, τα βασικά πεδία δράσης για αυτό το πρόγραμμα μπορούμε να τα συνοψίσουμε στα παρακάτω θέματα :

Έρευνα πάνω στην ανάπτυξη και εξέταση των οργανωτικών δομών οι οποίες βοηθούν στο να μεγιστοποιηθεί η εφαρμογή των μέτρων περιβαλλοντικής εκπαίδευσης στην επαγγελματική κατάρτιση, προοδευτικές δραστηριότητες για να αναπτυχθεί ένα βασικό πρόγραμμα εργασίας με σκοπό να στηρίξει την πρόταση για έναν 'πράσινο φόρο'. Ένας τέτοιος φόρος θα μπορεί να συλλέγει κεφάλαια με σκοπό τη χρηματοδότηση δραστηριοτήτων που θα στηρίζουν και θα προωθούν τις περιβαλλοντικά προσανατολισμένες πολιτικές .

Επιλογή επαγγελματικών τομέων-κλειδιά για την εφαρμογή των πιλοτικών προγραμμάτων.

Περισσότερος επαγγελματισμός ανάμεσα στους προμηθευτές της αρχικής και συνεχιζόμενης κατάρτισης, στους μεσολαβητές και στους περιβαλλοντικούς συμβούλους.

Η προώθηση της συνεργασίας μεταξύ διαφορετικών σημείων εκπαίδευσης μέσα στο σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης και η συνεχής παροχή υλικών για την περιβαλλοντική εκπαίδευση στην επαγγελματική κατάρτιση.

Να δικτυωθούν αυτές οι δραστηριότητες έτσι ώστε να συνδεθούν με άλλες πρωτοβουλίες στο τομέα της περιβαλλοντικής εκπαίδευσης, π.χ. το σχολικό δίκτυο OECD, τα σχολεία της UNESCO και τα αντίστοιχα προγράμματα προώθησης / προτεραιότητες προγράμματος δραστηριοτήτων της Ε.Ε. (LEONARDO, κ.τ.λ.).

Ανάπτυξη και προώθηση της επίδρασης της έρευνας με στόχο την ενίσχυση προγραμματισμένων δραστηριοτήτων κατάρτισης .

Η δημιουργία ενός συστήματος το οποίο θα πιστοποιεί την περιβαλλοντική αρμοδιότητα στην αρχική και συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση.

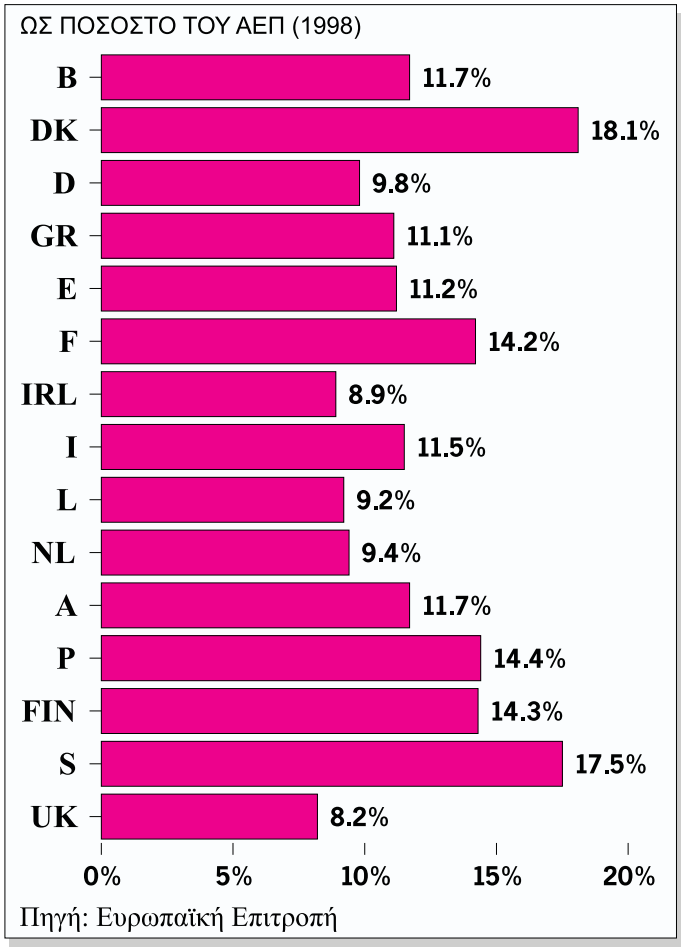
Συζήτηση των πιθανοτήτων σχεδιασμού ενός προγράμματος δράσης για την περιβαλλοντικά προσαρμοσμένη εκπαίδευση ως ένα αναπόσπαστο μέρος της αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης εντός της οργάνωσης του μελλοντικού προγράμματος εργασίας UNEVOC.

Οι αμοιβές των δημοσίων υπαλλήλων

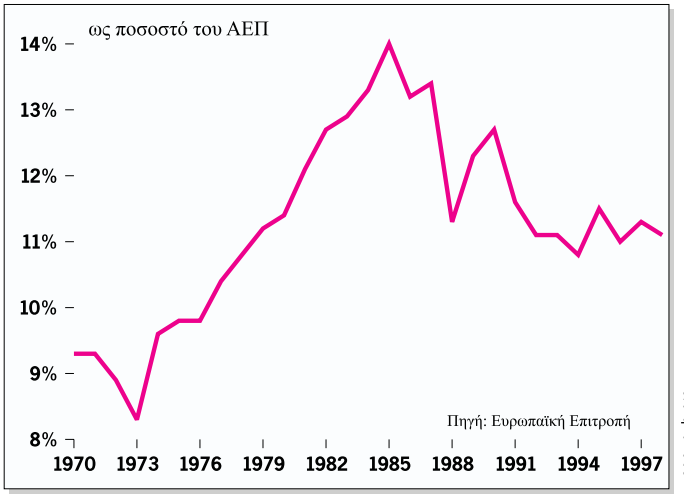
Του ***Ηλία Ιωακείμογλου***

Οι αμοιβές των δημοσίων υπαλλήλων στην Ελλάδα ως ποσοστό του ΑΕΠ ανέρχονται, σύμφωνα με τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (European Economy No65/1998) σε 11,1% του ΑΕΠ. Το στοιχείο αυτό αφορά στους απασχολούμενους στην γενική κυβέρνηση, η οποία πλην της κεντρικής κυβέρνησης περιλαμβάνει την τοπική αυτοδιοίκηση, τους οργανισμούς κοινωνικής ασφάλισης και τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου (υγεία, εκπαίδευση, κοινωνική πρόνοια...).
Σε διεθνή σύγκριση, οι αμοιβές των δημοσίων υπαλλήλων στην Ελλάδα, ως ποσοστό του ΑΕΠ, δεν είναι από τις υψηλότερες στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Υπάρχουν πέντε μόνον χώρες στις οποίες ο αντίστοιχος δείκτης είναι μικρότερος (στην Γερμανία, την Ιρλανδία, το Λουξεμβούργο, την Ολλανδία και την Βρετανία).
Σε ότι αφορά την διαχρονική εξέλιξη των αμοιβών των απασχολουμένων στην γενική κυβέρνηση της Ελλάδας,

Αμοιβές δημοσίων υπαλλήλων



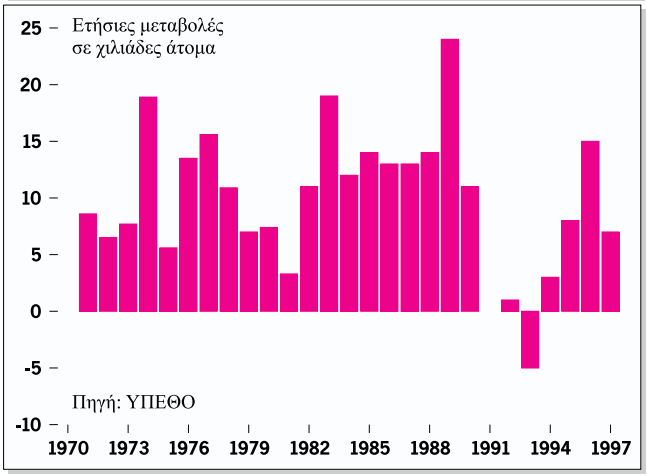
Αμοιβές δημοσίων υπαλλήλων στην Ελλάδα



ως ποσοστό του ΑΕΠ, μπορεί να διαιρεθεί σε τρεις περιόδους: στην **περίοδο της ανόδου** 1974-1985 από το επίπεδο του 8% στο επίπεδο του 14%, την **περίοδο της πτώσης** 1985-1994 κατά την οποία το ποσοστό έφθασε στα σημερινά περίπου επίπεδα, και την τελευταία περίοδο 1995-1998, η οποία είναι **περίοδος σταθεροποίησης** του δείκτη στην ζώνη 11%-11,5%.

Σε ότι αφορά τον αριθμό των απασχολουμένων στην γενική κυβέρνηση στην Ελλάδα, στο σχετικό διάγραμμα φαίνονται οι μεταβολές του. Διακρίνονται τρεις περίοδοι: Η πρώτη, με έτος έναρξης το 1974, ολοκληρώνεται στα τέλη της δεκαετίας του ‘70 και χαρακτηρίζεται από συνεχείς αυξήσεις οι οποίες όμως φθίνουν προοδευτικά. Η δεύτερη περίοδος 1982-1990 χαρακτηρίζεται από αυξήσεις που σταθερά υπερβαίνουν τις 10 χιλιάδες ετησίως χωρίς να παρατηρείται τάση επιβράδυνσης. Η τρίτη περίοδος, της δεκαετίας του ‘90, μετά από την μείωση της τριετίας 1991-1993, τείνει να σταθεροποιήσει το αριθμό των δημοσίων υπαλλήλων στα επίπεδα των 480 χιλιάδων απασχολουμένων.1

Αριθμός απασχολουμένων στην γενική κυβέρνηση
Ελλάδα 1970-1997





ΙΝΕ/ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ
Ιουλιανού 24, Τ.Κ. 104 34