ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

Τμήμα : ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα στη Διοίκηση

Επιχειρήσεων-Ολική Ποιότητα

Μεταπτυχιακή Εργασία

Θέμα : Η Επίδραση της Εκπαίδευσης στην Ανταγωνιστικότητα της Ελληνικής Βιομηχανίας

Μπίντση Αλεξάνδρα

Πειραιάς 2005

Στους γονείς μου
Ιωάννη και Μαρία

Θα ήθελα να ευχαριστήσω την επίκουρη καθηγήτριά μου Βικτωρία Πέκκα-Οικονόμου για την επιστημονική της βοήθεια, το μεγάλο ενδιαφέρον και την συμπαράστασή της. Επίσης, ευχαριστώ το Θεό για το κουράγιο και τη δύναμη που μου έδωσε, ώστε να ολοκληρώσω αυτή την εργασία. Τέλος, ευχαριστώ την οικογένειά μου για τη συμπαράσταση που έδειξε και την υπομονή που έκανε.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στη συγκεκριμένη μελέτη επιχειρείται η αναφορά και ανάλυση των στοιχείων της εκπαίδευσης και κατάρτισης που μπορούν να σταθεροποιήσουν και να ενδυναμώσουν την βιομηχανία στην Ελλάδα, μέσω της ανάπτυξης του προσωπικού της. Η ισχυροποίηση της Ελληνικής Βιομηχανίας επιτυγχάνεται μέσα απο την τόνωση της ανταγωνιστικότητας και τις προσπάθειες που γίνονται για την ανάπτυξή της. Η εκπαίδευση χωρίζεται στη γενική, στη βασική και στην επαγγελματική. Ως εκπαίδευση ορίζεται η οργανωμένη παιδεία που παρέχεται απο οργανισμούς, με σκοπό την μόρφωση του ατόμου. Η κατάρτιση αποτελεί τμήμα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και παρέχει στο καταρτιζόμενο άτομο τις γνώσεις και δεξιότητες που απαιτούνται για να αποδώσει καλύτερα στην εργασία του.

Συγκεκριμένα, στο πρώτο κεφάλαιο εξετάζεται η πορεία της Ελληνικής Βιομηχανίας απο το 1945 περίπου, μέχρι σήμερα. Αναφέρεται στις τάσεις που καταγράφονται στον ελληνικό χώρο για επενδύσεις, στο δείκτη βιομηχανικής παραγωγής στους μεγάλους κλάδους, στο διαχωρισμό των επιχειρήσεων σε σχέση με τη νομική τους μορφή, στην κερδοφορία των επιχειρήσεων, στις επιτυχημένες επιχειρήσεις, στο διαχωρισμό των επιχειρήσεων με βάση το ρυθμό ανάπτυξής τους και στην απασχόληση.

Στο δεύτερο κεφάλαιο αναφέρεται ο ορισμός της ανταγωνιστικότητας, ως η βελτίωση ενός υποκειμενικά ορισμένου δείκτη ευημερίας μιας χώρας συγκριτικά με άλλες χώρες. Η παραγωγικότητα αποτελεί ένα μέτρο μέτρησης της ανταγωνιστικότητας. Επιπλέον, γίνεται εκτενής αναφορά στη σχέση της ποιότητας με την παραγωγικότητα, στον κύκλο του Deming και στη διαμόρφωση στρατηγικής ποιότητας. Ορίζεται η συγκριτική προτυποποίηση, ως μέθοδος βελτίωσης των αποτελεσμάτων μιας επιχείρησης μέσα απο τη σύγκριση των στοιχείων που συνθέτουν το προϊόν της επιχείρησης και το ανταγωνιστικό του προϊόν.

Στο τρίτο κεφάλαιο αναφέρονται τα προβλήματα της Ελληνικής Βιομηχανίας στη σημερινή εποχή και κατά πόσο το κράτος συμβάλλει στην ανάπτυξη της ανταγωνιστικότητάς της. Δίνονται οι παράγοντες που μπορούν να ωθήσουν ή να μειώσουν την ανταγωνιστικότητα και οι τρόποι ισχυροποίησής της. Ένας απο τους τρόπους αυτούς είναι και η ανάπτυξη του προσωπικού των επιχειρήσεων, κάτι που επιτυγχάνεται με την κατάλληλη εκπαίδευση και με την κατάρτισή του. Το προσωπικό μπορεί να προσφέρει μέσα απο τη συνεχή κατάρτιση, καινοτομικές μεθόδους παραγωγής στην επιχείρηση και έτσι να υιοθετήσει ανταγωνιστικό πλεονέκτημα έναντι των ανταγωνιστικών επιχειρήσεων. Στη συνέχεια, προσδιορίζονται οι πηγές προέλευσης καινοτομίας και η διαδικασία εφαρμογής της.

Στο τέταρτο κεφάλαιο ορίζεται η εκπαίδευση και η επαγγελματική κατάρτιση. Εξετάζεται το ελληνικό σύστημα εκπαίδευσης και πώς αυτό διαχωρίζεται και παρουσιάζεται η δομή και οι φορείς της επαγγελματικής κατάρτισης. Τονίζονται οι αδυναμίες της κατάρτισης και γενικότερα της εκπαίδευσης, οι οποίες διαχωρίζονται σε εσωτερικές και εξωτερικές. Αναφέρονται οι καινοτομικές μέθοδοι κατάρτισης, που μπορούν να επιτελεστούν ώστε να ενισχυθεί η ανταγωνιστικότητα, όπως η υιοθέτηση του οργανισμού μάθησης.

Στο πέμπτο κεφάλαιο απεικονίζεται η ευρωπαϊκή πραγματικότητα, μέσα απο την απαρίθμηση των ευρωπαϊκών προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, την πολιτική που έχει θεσμοθετήσει η Ευρωπαϊκή Ένωση για να επηρεάσει τα συστήματα εκπαίδευσης των κρατών-μελών καθώς και τις πρωτοβουλίες που παίρνει η Ε.Ε. Παρακάτω δίνονται τα προβλήματα των συστημάτων εκπαίδευσης στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση, οι στόχοι και οι οδηγίες για δράσεις που πρέπει να λάβει η Κοινότητα. Αναφέρεται η σχέση κατάρτισης, εκπαίδευσης και ανεργίας καθώς και η κατάσταση που επικρατεί στην Ελλάδα, όσον αφορά την ανεργία και τους παράγοντες που την προκαλούν. Μέσα απο τους λόγους ύπαρξης ανεργίας, πηγάζουν και οι τρόποι για την καταπολέμισή της και την αύξηση της απασχόλησης. Στο τελευταίο κεφάλαιο δίνονται τα συμπεράσματα της εργασίας και οι προτάσεις για ένα αποδοτικό πλαίσιο επαγγελματικής κατάρτισης.

Το ευνοϊκό κλίμα για την ανάπτυξη της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων μπορεί να καλλιεργηθεί μέσα απο κανόνες κοινούς και παράλληλα ιδανικούς για κάθε κράτος-μέλος, που θα διασφαλίζουν την ένωση αλλά και την παράλληλη οντότητα κάθε χώρας, ώστε να αντεπεξέλθουν στην παγκοσμιοποιημένη οικονομία και κοινωνία.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 : Η ΠΟΡΕΙΑ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ

1.1. Γενικές εκτιμήσεις..... 1
1.2. Κλαδικές εξελίξεις.....4
1.2.1. Δείκτης βιομηχανικής παραγωγής.....4
1.2.2. Μεγάλοι κλάδοι.....6
1.3. Διαφοροποιήσεις των επιχειρήσεων κατά την νομική τους μορφή.....8
1.4. Οι Επενδύσεις.....9
1.5. Οι Προβλεπόμενες Επενδύσεις.....13
1.6. Η Κερδοφορία.....13
1.7. Οι Επιτυχημένες Επιχειρήσεις.....15
1.7.1. Η έννοια της Επιτυχίας.....15
1.7.2. Το μέγεθος των επιχειρήσεων με βάση τις πωλήσεις.....18
1.7.3. Το μέγεθος των επιχειρήσεων με βάση τις επενδύσεις.....19
1.7.4. Η γρήγορα αναπτυσσόμενη βιομηχανία.....19
1.8. Η απασχόληση.....21
1.9. Συνθήκες – Προοπτικές.....25
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ 1 ου ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ.....29

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 : ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ - ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ

2.1. Η Προσέγγιση της έννοιας «ανταγωνιστικότητα».....30
2.2. Η Παραγωγικότητα.....33
2.3. Ποιότητα και παραγωγικότητα.....35
2.3.1. Η σχέση της ποιότητας με την παραγωγικότητα.....35
2.3.2. Η διαμόρφωση στρατηγικής ποιότητας.....37
2.3.3. Η Συγκριτική Προτυποποίηση (Benchmarking).....39
2.4. Ευρωπαϊκή Ένωση και Ανταγωνιστικότητα.....42

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ 2ου ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ.....46

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 : ΛΟΓΟΙ ΠΟΥ ΣΥΝΤΕΛΟΥΝ ΣΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΠΟΡΕΙΑ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ

3.1. Τα προβλήματα της Ελληνικής Βιομηχανίας.....47
3.1.1. Εισαγωγή.....47
3.1.2. Η επιρροή του κράτους στην ανταγωνιστικότητα των ελληνικών Βιομηχανιών.....48
3.1.3. Δυνατότητες και Αδυναμίες προς επίτευξη της Ανταγωνιστικότητας.....51
3.2. Η ανάπτυξη της Ελληνικής Βιομηχανίας.....53
3.2.1. Παράγοντες επιτυχίας των επιχειρήσεων.....53
3.2.2. Τρόποι βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας.....56
3.3. Πώς η εκπαίδευση θα ενισχύσει τη βιομηχανία.....59
3.4. Καινοτομία και υιοθέτηση καινοτομίας.....61
3.4.1. Κίνητρα υιοθέτησης καινοτομίας.....62
3.4.2. Πηγές προέλευσης καινοτομίας.....66
3.4.3. Μέθοδοι καινοτομικής διαδικασίας 69
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ 3ου ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ.....71

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 : ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ – ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ, ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΚΕΣ ΜΕΘΟΔΟΙ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ

4.1. Ορισμοί εννοιών.....72
4.1.1. Έννοια της εκπαίδευσης.....72
4.1.2. Έννοια της επαγγελματικής κατάρτισης.....74
4.2. Ελληνικό σύστημα εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης.....78
4.2.1. Το ελληνικό σύστημα εκπαίδευσης.....78
4.2.2. Η επαγγελματική κατάρτιση.....82
4.2.2.1. Η δομή και οι φορείς της.....82
4.2.2.2. Οι αδυναμίες συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.....86
4.3. Κριτική του συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης.....88

4.3.1. Προβλήματα της Ελληνικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.....88
4.3.2. Εσωτερικές και εξωτερικές δυσλειτουργίες.....92
4.4. Καινοτομικές μέθοδοι κατάρτισης.....94
4.4.1. Εισαγωγή.....94
4.4.2. Ο οργανισμός μάθησης (Learning Organization).....96
4.4.2.1. Η έννοια και οι αρχές του οργανισμού μάθησης.....96
4.4.2.2. Λόγοι μετατροπής των επιχειρήσεων σε οργανισμούς Μάθησης.....98
4.4.3.Επιδράσεις κατάρτισης, καινοτομίας και εκπαίδευσης στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων.....99
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ 4ου ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ.....101

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 : ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΓΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΑΝΕΡΓΙΑ. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

5.1. Ευρωπαϊκό πρόγραμμα για επαγγελματική κατάρτιση.....102
5.1.1. Εισαγωγή.....102
5.1.2. Προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης.....103
5.1.3. Η Στρατηγική της Λισσαβόνας.....107
5.1.4. Πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης.....109
5.1.5. Άξονες αναγκών σε επαγγελματική κατάρτιση.....110
5.1.6. Προβλήματα συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης.....112
5.1.6.1. Προβλήματα των κρατών-μελών.....112
5.1.6.2. Προβλήματα στην Ελλάδα.....113
5.1.7. Στόχοι Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την επαγγελματική κατάρτιση..115
5.1.8. Οδηγίες για δράσεις της Κοινότητας.....118
5.2. Επαγγελματική κατάρτιση και ανεργία.....121
5.2.1. Η ανεργία στην Ελλάδα.....121
5.2.1.1. Εισαγωγή.....121
5.2.1.2. Βασικά χαρακτηριστικά και εξελίξεις στην απασχόληση και την ανεργία στην Ελλάδα.....122
5.2.1.3. Λόγοι ύπαρξης ανεργίας.....126
5.2.2. Προσέγγιση της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην απασχόληση.....129
5.2.2.1. Η ανεργία στην Ευρωζώνη.....129

5.2.2.2. Δέσμη μέτρων για την απασχόληση 2004.....130
5.3. Τρόποι καταπολέμησης της ανεργίας.....131
5.3.1. Εισαγωγή.....131
5.3.2. Ανταγωνιστικότητα μέσω της ευέλικτης εξειδίκευσης.....132
5.3.3. Αναγκαίοι στόχοι για την αντιμετώπιση της ανεργίας.....133
5.3.4. Αναβάθμιση των υπηρεσιών του ΟΑΕΔ.....135
5.3.5. Πολιτική ειδικών κινήτρων για την αύξηση της απασχόλησης.....137
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ 5ου ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ.....139

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 : ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

6.1. Εισαγωγή.....141
6.2. Διαπιστώσεις-Προτάσεις.....141
6.3. Πολιτικές καθορισμού του πλαισίου επαγγελματικής κατάρτισης 144

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ
Α. ΕΛΛΗΝΙΚΗ.....147
Β. ΞΕΝΗ.....149

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Η ΠΟΡΕΙΑ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ

1.1. Γενικές εκτιμήσεις

Η ελληνική βιομηχανία στα πρώτα τριάντα χρόνια περίπου 1945-1973 μετά τον πόλεμο, σημείωνε συνεχή ανάπτυξη και αντιμετώπιζε προβλήματα σχετικά με την υποαπασχόληση, τη συγκέντρωση κεφαλαίου και τη μείωση της φτώχειας. Η Ελληνική οικονομία εκείνης της εποχής ήρθε αντιμέτωπη με ευκαιρίες που όμως δεν εκμεταλλεύτηκε σωστά ώστε να στηρίξει και να ενισχύσει την βιομηχανία. Αυτές οι ευκαιρίες αφορούσαν την εκμετάλλευση των συνθηκών νομισματικής σταθερότητας, την εξισορρόπηση του κρατικού προϋπολογισμού λόγω των εκτεταμένων δαπανών που προκάλεσε ο πόλεμος και την ελάττωση των εισαγωγών και της εξάρτησης από το ξένο κεφάλαιο, με την ταυτόχρονη εκμετάλλευση των εγχώριων παραγωγικών συντελεστών.

Την ίδια περίοδο, εμφανίζεται εξαγωγή διαθέσιμου εργατικού δυναμικού, με αποτέλεσμα να παραμένει ανεκμετάλλευτος ο παραγωγικός συντελεστής, που διέθετε χαμηλό κόστος. Για τον πληθυσμό που παρέμεινε στην χώρα, παρατηρείται αύξηση στο εισόδημα και στην κατανάλωση, που όμως οφειλόταν σε έναν και μοναδικό παράγοντα, τη μεταφορά τεχνολογίας, η οποία ούτε έλεγχε ούτε οδηγούσε σε εγχώρια ανάπτυξη. Ακόμα, το μεγαλύτερο τμήμα του εισοδήματος προερχόταν απο την μεταφορά πόρων απο το εξωτερικό μέσω του δανεισμού. Μετά το 1960, η απασχόληση αυξάνεται κατά μικρό βαθμό, πράγμα που δείχνει ότι η άνοδος της βιομηχανίας βασίστηκε στη χρησιμοποίηση κεφαλαίου. [1]

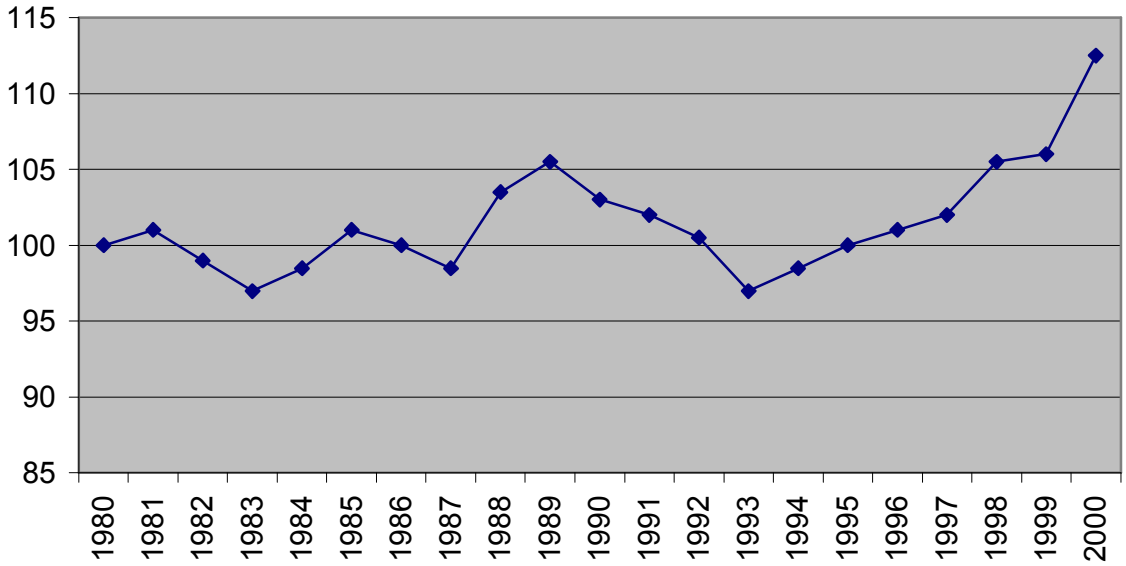
Στην δεκαετία του 1970 η ελληνική βιομηχανία αντιμετώπισε βαθιά κρίση ως αποτέλεσμα της κρίσιμης κατάστασης στην παγκόσμια οικονομία. Μερικοί από τους τομείς που αντιμετωπίζει προβλήματα είναι η παραγωγικότητα, οι

επενδύσεις, η απασχόληση, η κερδοφορία και η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, ως συνέπεια των διαφορετικών συνθηκών που εκφράζουν την εποχή καθώς και της αδυναμίας να ακολουθηθεί η ίδια πολιτική που χαρακτήριζε την προηγούμενη εικοσαετία.

Στη δεκαετία που ακολουθεί, 1980-1990, η Ελληνική βιομηχανία αντιμετωπίζει στασιμότητα της βιομηχανικής παραγωγής σε μακροχρόνιο ορίζοντα. Εμφανίζει μειώσεις παραγωγής, εκτεταμένη υποαπασχόληση, καθώς και μειωμένη ανταγωνιστικότητα και ανεπάρκεια κεφαλαίων για νέες επενδύσεις. Η επίδοση της Ελλάδας σημειώνεται πτωτική μετά την ένταξή της στην Ε.Ε.. Το γεγονός αυτό μπορεί να οφείλεται κατά ένα μέρος στο στρατηγικό εμπόριο και στις ανταγωνιστικές προσφορές άλλων χωρών. Εκτός από την χαμηλή επίδοση της οικονομίας για την ίδια δεκαετία, παρατηρείται και μείωση του κόστους εργασίας για τις επενδύσεις των πολυεθνικών επιχειρήσεων και αδυναμία της Ελλάδας να ανταγωνιστεί και να διαπραγματευτεί με τις πολυεθνικές επιχειρήσεις των άλλων χωρών. Επίσης, την ίδια περίοδο οι διαφορές μεταξύ βιομηχανίας και υπηρεσιών αμβλύνονται, για τον λόγο ότι πολλά προϊόντα τείνουν να παρέχουν και κάποια μορφή υπηρεσιών.

Όσον αφορά τα επίπεδα απασχόλησης, παρατηρείται ότι η απασχόληση στην βιομηχανία, μειώνεται ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης, από 29% το 1980 σε 24,2% το 1996 [2] . Ταυτόχρονα απο το 1990 αρχίζει μια περίοδος συνεχούς μείωσης της παραγωγής που ακολουθεί έναν χαμηλό ρυθμό για κάθε έτος, μέχρι το 1993 όποτε η κατάσταση διαφοροποιείται και αρχίζει πλέον μια περίοδος συνεχούς ανόδου. Η ετήσια αύξηση της παραγωγής ακολουθεί έναν θετικό ετήσιο ρυθμό που φθάνει το 6% το έτος 2000. Όπως φαίνεται από το Διάγραμμα 1, το 1990 η βιομηχανική παραγωγή εμφανίζεται κατά 2,6 % αυξημένη συγκριτικά με το 1980, ενώ το 1993 ο δείκτης βιομηχανικής παραγωγής σημειώνει μείωση κατά 2,9% συγκριτικά με το 1980.

Βάση 1980=100. Για το έτος 2000, ο δείκτης δίδεται με βάση 1993=100.

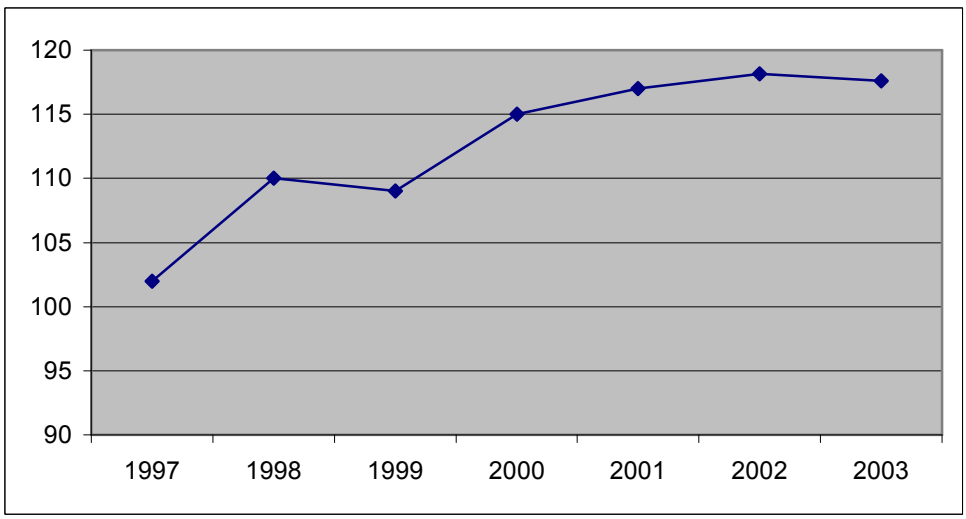


<u>Διάγραμμα 1</u> : Δείκτης Βιομηχανικής Παραγωγής

Πηγή: Industrial News and Research, Επεξεργασία στοιχείων της ΕΣΥΕ.

Η βιομηχανική παραγωγή εκφράζεται με τον Δείκτη Βιομηχανικής Παραγωγής και από το 1995 και μετά αυξάνεται κατά 17,61%, δηλαδή ακολουθεί ανοδική πορεία μέχρι το έτος 2003 όπου και εμφανίζει μια υποχώρηση της τάξεως του 0,45%. Με έτος βάσης το 1995, σύμφωνα με το Διάγραμμα 2, ο δείκτης βιομηχανικής παραγωγής το έτος 2003 μειώνεται σε 117,61 μονάδες από 118,14 που ήταν το 2002 [3].

Πηγή : Industrial News and Research



Βάση 1995=100

<u>Διάγραμμα 2</u> : Πορεία του Δείκτη Βιομηχανικής Παραγωγής.

Συμπεραίνουμε λοιπόν οτι ενώ από το 1999 και για τα τρία επόμενα χρόνια, η βιομηχανική παραγωγή παρουσιάζει άνοδο, ενώ το 2003 κατέγραψε πτώση. Η παραγωγή της μεταποίησης αυξάνεται, αλλά με μικρότερο ρυθμό από την άνοδο του ΑΕΠ, γεγονός που επιτυγχάνεται με μείωση του εργατικού δυναμικού και εκσυγχρονισμό των βιομηχανικών μονάδων. Έτσι, η Ελλάδα εμφανίζεται τα τελευταία χρόνια, ως μια χώρα όπου ακμάζει μεν, όσον αφορά τη βιομηχανία, η παραγωγή, αλλά σε μικρότερο βαθμό συγκριτικά με τις άλλες χώρες της Ε.Ε.. Παρατηρείται δε οτι ο βιομηχανικός τομέας, ακολουθεί και επηρεάζεται από την αγορά και τις εξελίξεις της Ε.Ε., δυνάμεις που συντελούν στην αύξηση του ανταγωνισμού και στην αναγκαιότητα κατανόησης της σημασίας του ως πρωταρχικό παράγοντα για την ανάπτυξη και διάκριση του τομέα παγκοσμίως.

1.2. Κλαδικές εξελίξεις

1.2.1. Δείκτης βιομηχανικής παραγωγής

Κατά την δεκαετία 1990-2000 παρατηρούνται μεταβολές στους κλάδους της ελληνικής βιομηχανίας, με υποχώρηση των παραδοσιακών κλάδων και ενίσχυση των σύγχρονων τομέων παραγωγής. Έτσι, δεν υπάρχει γενική πρόοδος της παραγωγή αλλά εξελίξεις ανά κλάδο. Παρουσιάζονται φαινόμενα συρρίκνωσης ορισμένων κλάδων και ανάπτυξης ορισμένων άλλων. Οι κλάδοι που εμφανίζουν πρόοδο διεθνώς, αναπτύσσονται και στην Ελλάδα και αυτό διότι οι κλαδικές εξελίξεις στην παγκόσμια οικονομία επηρεάζουν και κάθε χώρα ξεχωριστά. Οι τομείς που ξεχωρίζουν για τις επιδόσεις τους είναι οι ηλεκτρονικές και ηλεκτρικές μηχανές καθώς και οι μηχανές ή συσκευές γενικά, η μεταλλουργία, το πετρέλαιο, τα χημικά, τα μεταφορικά μέσα και τα τρόφιμα.

Αντίθετα, οι κλάδοι που παρακμάζουν είναι αυτοί της υφαντουργίας, του δέρματος, των ενδυμάτων και υποδημάτων. Η μεγαλύτερη και εμφανέστερη πτώση των πωλήσεων, εμφανίζεται στην υφαντουργία, όπου, σύμφωνα με

στοιχεία του ΣΕΒ, το έτος 1990 το ποσοστό της στις συνολικές πωλήσεις ανέρχεται στο 11,2%, ενώ το έτος 2000 μειώνεται δραματικά στο 6%. Κατά τα επόμενα χρόνια και ιδιαίτερα το 1995, παρατηρείται μείωση της παραγωγής κλωστοϋφαντουργικών προϊόντων κατά 30% σε σύγκριση με το έτος 1980. Η κρίση στον κλάδο οφείλεται στην έλλειψη διαφοροποίησης των ελληνικών προϊόντων, η οποία λόγω του εντεινόμενου διεθνούς ανταγωνισμού που υπάρχει στον τομέα αυτό, καθιστά ιδιαίτερα δύσκολη την κυριαρχία στην αγορά. Κατά συνέπεια, τα ποσοστά κέρδους μειώνονται συνεχώς εξαιτίας των χαμηλών τιμών που επικρατούν στην αγορά. [4]

Πράγματι, το 2002 ο κλάδος της κλωστοϋφαντουργίας συνεχίζει να συρρικνώνεται συγκριτικά με το 2001 καθώς επίσης και άλλοι κλάδοι όπως η παραγωγή προϊόντων καπνού και διύλισης πετρελαίου, η παραγωγή συσκευών και εξοπλισμού ραδιοφωνίας, τηλεόρασης και επικοινωνιών, η επεξεργασία δέρματος και η παραγωγή δερμάτινων ειδών.

Αντίθετα με τους παραπάνω κλάδους, ο κλάδος της μεταλλουργίας κατέχει πρωταγωνιστικό ρόλο μεταξύ των αναπτυσσόμενων κλάδων τη χρονική περίοδο μεταξύ 1990 και 2000, λόγω της εξέλιξης της οικοδομικής δραστηριότητας και των έργων υποδομής, που οδηγούν στην αύξηση της ζήτησης μεταλλικών προϊόντων.

Το έτος 2002, σύμφωνα με στοιχεία του Συνδέσμου Ελλήνων Βιομηχάνων (ΣΕΒ), τον μεγαλύτερο ρυθμό μεγέθυνσης εξακολουθεί να κατέχει ο κλάδος της μεταλλουργίας, αλλά μόνο στα μεταλλικά αντικείμενα και όχι στα μηχανήματα και στον εξοπλισμό, ο τομέας της ανακύκλωσης, η παραγωγή ιατρικών οργάνων, οπτικών οργάνων και ρολογιών και η κατασκευή μηχανών γραφείου και Η/Υ που ανακάμπτει μετά την πτώση του έτους 2001. Επίσης, παρατηρείται είσοδος βιομηχανιών στην αγορά των πολυπληθέστερων κλάδων, όπως αυτών των τροφίμων και ποτών, των εκτυπώσεων και εκδόσεων, των μεταλλικών προϊόντων και μη μεταλλικών ορυκτών, στην κατασκευή λοιπού εξοπλισμού και μεταφορών καθώς και σε όλους τους παραπάνω κλάδους που αναφέρουμε ότι εμφανίζουν αυξημένο ρυθμό μεγέθυνσης.

1.2.2. Μεγάλοι κλάδοι

Στην μεταπολεμική περίοδο και ειδικότερα μετά το 1960 η παραγωγική δραστηριότητα των παραδοσιακών κλάδων εξασθενεί και δίνει την πρωταρχική της θέση στα τεχνολογικά σύγχρονα προϊόντα. Με τις επενδυτικές ενέργειες όμως και την επίδραση των πολυεθνικών εταιρειών, σημειώνεται στην δεκαετία του 1970 μια προτίμηση στα παραδοσιακά προϊόντα. Ενώ λοιπόν προϊόντα όπως ο καπνός, τα ενδύματα-υποδήματα, η υφαντουργία, τα ποτά, τα τρόφιμα και τα μη μεταλλικά ορυκτά το 1950 κατέχουν το 69,8% της συνολικής παραγωγής, το 1970 υποχωρούν στο 50% για να γνωρίσουν και πάλι μία άνοδο το 1979 που αγγίζει το 54,5%. Τα παραπάνω προϊόντα φαίνεται επομένως οτι στηρίζουν με την παραγωγή τους την βιομηχανία της δεκαετίας 1970 -1980. [5]

Αργότερα, τη χρονική περίοδο 1981-1986, παρουσιάζεται σημαντικός ο ρόλος των προϊόντων πετρελαίου και άνθρακα, καπνού, ποτών, χημικών προϊόντων, οι βασικές μεταλλουργικές εταιρείες και τα είδη διατροφής. Όμως κατά τα επόμενα χρόνια μεταξύ 1986 -1992 τα δεδομένα αλλάζουν και εκτός από τους κλάδους της μεταλλουργίας, του πετρελαίου και του καπνού που σταθερά κατέχουν κάποιες από τις πρώτες θέσης της γενικής κατάταξης, αφ' ενός η βιομηχανία ηλεκτρικών συσκευών, χάρη στις αμοιβές προσωπικού που παρείχε, στην αύξηση των τιμών και την εξαγωγική της πολιτική και αφ' ετέρου ο κλάδος των μηχανών και συσκευών χάρη στην αύξηση της παραγωγής και των εξαγωγών που πραγματοποίησε, κάλυψαν για πρώτη φορά τις πρώτες θέσεις της γενικής κατάταξης. [6]

Το έτος 2000 εισέρχονται στην αγορά νέες επιχειρήσεις όπως αυτές των Α.Ε. και Ε.Π.Ε., που στο σύνολό τους απαριθμούν πλέον τις 5.800 βιομηχανίες, και καταγράφουν πάνω από 12,5 τρισεκατομμύρια δραχμές πωλήσεων. Ένα σημαντικά αυξημένο ποσό συγκριτικά με τις 4.000 Α.Ε. και Ε.Π.Ε. που πραγματοποίησαν το 1990, πωλήσεις ύψους 4 τρισεκατομμύριων δραχμών. Το 2000 οι κλάδοι που κατέχουν τις πρώτες θέσεις στις πωλήσεις, δηλαδή το 62% των συνολικών πωλήσεων, είναι και πάλι οι κλάδοι της παραγωγής

πετρελαίου και άνθρακος, λόγω της αύξησης διεθνώς των τιμών, των ειδών διατροφής, των χημικών, των μη μεταλλικών ορυκτών, των μεταλλικών προϊόντων εκτός από μηχανών και μεταφορικών υλικών και των ηλεκτρικών συσκευών και Η/Υ.

Με το πέρασμα στην νέα χιλιετία η παραγωγή αντιμετωπίζει μία στασιμότητα, με εξαίρεση τον τομέα των κατασκευών και της παραγωγής και διάθεσης ηλεκτρισμού, φυσικού αερίου και νερού. Εκτιμάται άνοδος για τον τομέα των λοιπών εξορυκτικών και λατομικών δραστηριοτήτων ενώ κλάδοι με την ταχύτερη ανάπτυξη συγκριτικά με τις πωλήσεις του 1995, αποτελούν τα μεταφορικά μέσα και τα χημικά προϊόντα. Η παραγωγή μεταφορικών μέσων είναι αυξημένη κατά 141,41% σε σχέση με αυτή του 1995 και η μεταβολή του επιπέδου παραγωγής χημικών, φθάνει το 66,02%. Μικρότερη ανάπτυξη εμφανίζουν οι κλάδοι των ηλεκτρικών συσκευών, όπου παρατηρείται μια αύξηση της παραγωγής τους κατά 25,93% συγκριτικά με το 1995, καθώς και οι κλάδοι των εκτυπώσεων και εκδόσεων. (Πίνακας 1) [7]

Πίνακας 1

Κλάδοι με ταχεία ανάπτυξη 1995-2003

Κωδικός κλάδου	**Κλάδος**	**Μεταβολή % επιπέδου παραγωγής**
34	Μεταφορικά μέσα	141,41
24	Χημικά προϊόντα	66,02
33	Ιατρικά όργανα και όργανα ακριβείας	54,24
22	Εκτυπώσεις-Εκδόσεις	48,76
28	Κατασκευή τελικών προϊόντων εκ μετάλλου	41,10
23	Παραγώγων πετρελαίου και άνθρακα	35,91
27	Βασικών μετάλλων	34,72
25	Προϊόντα από ελαστική και πλαστική ύλη	34,69
32	Συσκευές ραδιοφωνίας, τηλεόρασης και επικοινωνιών	27,42
31	Ηλεκτρικές συσκευές, και μηχανές	25,93

Πηγή: ΕΣΥΕ

1.3. Διαφοροποιήσεις των επιχειρήσεων κατά την νομική τους μορφή

Εκτός από την κατάταξη των επιχειρήσεων ανά κλάδο, έχουμε και τον διαχωρισμό των επιχειρήσεων ανάλογα με την νομική τους μορφή. Οι Α.Ε. και οι Ε.Π.Ε. εμφανίζουν να έχουν πρωταγωνιστικό ρόλο στην ελληνική βιομηχανία, πράγμα που φαίνεται από τις εξελίξεις του δείκτη βιομηχανικής παραγωγής και από τις πωλήσεις.

Οι συγκεκριμένες βιομηχανίες αύξησαν τις αποπληθωρισμένες πωλήσεις τους κατά 35% κατά την δεκαετία 1990, ενώ οι βιομηχανίες όλων των νομικών μορφών αύξησαν τον δείκτη βιομηχανικής παραγωγής τους κατά 9,6%, κάτι που δείχνει την δυναμικότητα και την ικανότητα των Α.Ε. και Ε.Π.Ε.. Η ανάπτυξη αυτή είναι γενική και αφορά όλους τους κλάδους με εξαίρεση κάποιους λίγους συγκεκριμένους κλάδους, έτσι ώστε με την αύξηση του κλαδικού δείκτη βιομηχανικής παραγωγής να αυξάνονται και οι αποπληθωρισμένες πωλήσεις, αλλά με ταχύτερο ρυθμό. Ειδικότερα για τις πωλήσεις των εκδόσεων-εκτυπώσεων, των επίπλων και των μη μεταλλικών ορυκτών και μεταλλικών αντικειμένων, ο ρυθμός αύξησής τους είναι σημαντικά μεγαλύτερος από την μεταβολή του αντίστοιχου κλαδικού δείκτη. Η διαφορά αυτή μπορεί να οφείλεται αθροιστικά στους παρακάτω παράγοντες :

- Μικρές επιχειρήσεις που ακλουθούν ανοδική πορεία, αλλάζουν την νομική μορφή τους σε απρόσωπη εταιρεία.
- Μικρές επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν κρίση συνενώνονται σε μία μεγαλύτερη υπό την μορφή Α.Ε. ή Ε.Π.Ε.
- Μεγάλες Α.Ε. και Ε.Π.Ε. ακολουθούν το σύστημα της υπεργολαβίας και εκμεταλλεύονται την παραγωγή μικρότερων επιχειρήσεων για να αυξήσουν τις πωλήσεις τους.
- Σε κλάδους όπου μειώνεται η παραγωγή, αυξάνονται οι εμπορικές ενέργειες ορισμένων βιομηχανιών. [8]

1.4. Οι Επενδύσεις

Η μεταπολεμική ανάπτυξη της βιομηχανίας οφείλεται κυρίως σε τρείς παράγοντες :

- Στο μέγεθος και στον τρόπο συγκέντρωσης παραγωγικού κεφαλαίου
- Στην ένταξη της χώρας στη διεθνή αγορά
- Στον τρόπο άσκησης της κρατικής πολιτικής και παρέμβασης.

Όσον αφορά συγκεκριμένα την συγκέντρωση παραγωγικού κεφαλαίου, χαρακτηρίζεται από τα εξής γεγονότα :

α) Η επενδύσεις για το 1956 αναπτύχθηκαν και κάλυπταν το 15,5% της ακαθάριστης δαπάνης της οικονομίας, ενώ μεταξύ 1964-1973 έφθασε κατά μέσο όρο το 22,3%. Το αντίστοιχο ποσοστό κατά τη χρονική περίοδο 1974-1981 αυξάνεται και φτάνει το 18,7%.

β) Μεγάλο τμήμα κεφαλαίου συγκεντρώθηκε στον τομέα της κατοικίας για την ικανοποίηση καταναλωτικών αναγκών, την τοποθέτηση πλεονάσματος που είχε δημιουργηθεί σε άλλους κλάδους, την κερδοσκοπία ή την κατασκευή νέας στέγης εξ' αιτίας της εσωτερικής μετακίνησης πληθυσμού. Στην περίοδο μεταξύ 1958-1980 το 30% της συνολικής επενδυτικής δραστηριότητας ή το 43% της ιδιωτικής επένδυσης προσανατολίστηκε στην δημιουργία στέγης. Αντίθετα ο μεταποιητικός τομέας απορρόφησε μόνο το 14,2% των συνολικών επενδύσεων, οι τηλεπικοινωνίες και μεταφορές το 18,5% και η ενέργεια το 9,1%.

γ) Οι επενδύσεις στην βιομηχανία και η ανάπτυξή της, βασίστηκαν κυρίως στο ξένο κεφάλαιο και στην εισαγόμενη τεχνολογία. Η δυναμική της ελληνικής βιομηχανίας και η εξέλιξή της στηρίχτηκαν σε μεγάλο βαθμό σε ξένες επιχειρηματικές και οργανωτικές αποφάσεις.

Σύμφωνα με μελέτες, φαίνεται ότι η Ελλάδα στην περίοδο 1963-1972, κατέχει την πρώτη θέση μεταξύ των αναπτυγμένων και αναπτυσσόμενων χωρών, στον τομέα των κατοικιών και την τελευταία στον μηχανολογικό εξοπλισμό. [9]

Μετά το 1972 στις επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 10 εργάτες, υπάρχει υποκατάσταση κεφαλαίου με εργασία, κάτι που δημιουργεί αρνητικό κλίμα για την μεγιστοποίηση των κερδών των Ελλήνων βιομηχάνων. Ο ρυθμός ακαθαρίστων επενδύσεων παγίου κεφαλαίου εκείνη την εποχή στην μείζονα βιομηχανία, είναι μικρότερος από τον ρυθμό μεταβολής της απασχόλησης, όπου η αξία παγίου κεφαλαίου ανά απασχολούμενο μειώνεται.

Οι ενέργειες αυτές των Ελλήνων βιομηχάνων είναι ένα μακροχρόνιο πρόβλημα που όμως άρχισε να συνειδητοποιείται τα τελευταία χρόνια της δεκαετίας του ’70. Οι επενδύσεις για την περίοδο 1960-1978 κατείχαν το 2,60% του Α.Ε.Π. έτσι ώστε να εξάγεται το συμπέρασμα ότι δεν υπήρχε την εποχή εκείνη επάρκεια επενδύσεων αλλά σημαντικά μειωμένες επενδύσεις με αποτέλεσμα η βιομηχανία να μην κατέχει ηγετικό ρόλο στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας. Την πρωταρχική θέση κατείχε ο τομέας των κατασκευών σπιτιών ενώ οι επενδύσεις παγίου κεφαλαίου στην βιομηχανία αναλογούσαν στο 47% των επενδύσεων κατοικιών. [10]

Μεταξύ των ετών 1981-1987, παράγοντες όπως μικρομεσαίο μέγεθος ελληνικών βιομηχανιών, η μειωμένη και παρωχημένη τεχνολογία, η ανυπαρξία θεμάτων ποιότητας και σχεδιασμού προϊόντος και μάρκετινγκ, η κρατική παρεμβατική πολιτική καθώς και η υποανάπτυκτη υποδομή σε μεταφορές, τηλεπικοινωνίες και υπηρεσίες, οδηγούσαν σε δείκτες μειωμένης αποδοτικότητας και συνεπώς σε συρρικνωμένη επενδυτική δραστηριότητα των βιομηχανιών. Ο βαθμός χρησιμοποιήσεως του παραγωγικού δυναμικού από την άλλη δεν ενθαρρύνει τις επενδύσεις, εφόσον δεν ξεπερνάει το 80%.

Στην δεκαετία του ’90 η επενδυτική προσπάθεια είναι έντονη για τον εκσυγχρονισμό και την εξέλιξη της βιομηχανίας. Παρατηρείται για κάθε έτος της δεκαετίας αύξηση των καθαρών παγίων κατά 10% σε όλα τα έτη. Το 1994 ειδικά εμφανίζεται και το φαινόμενο της διεύρυνσης του ποσοστού βιομηχανικών επενδύσεων για όλες τις ιδιωτικές και για το σύνολο των δημόσιων επενδύσεων. Το ίδιο έτος το ποσοστό αύξησης των ιδιωτικών επενδύσεων μόνο ήταν περίπου 25% κάτι που σημαίνει ότι το 1/4 των ιδιωτικών επενδύσεων προσανατολίζεται στην βιομηχανία η οποία και παράγει

μόλις το 20% του Α.Ε.Π.. Μετά το έτος 1995, όπως δείχνει και ο πίνακας 2, ο ρυθμός αύξησης των καθαρών παγίων είναι κατά μέσον όρο 20% για κάθε έτος, ενώ το 2000 φθάνει και το 32%.

Πίνακας 2 : Μεταβολές αξίας καθαρών παγίων(%).Βιομηχανίες Α.Ε.,Ε.Π.Ε.

Χρονολογία	Καθαρά Πάγια
1990-1991	10,7
1991-1992	25,8
1992-1993	11,5
1993-1994	8,7
1994-1995	11,7
1995-1996	22,0
1996-1997	17,9
1997-1998	16,3
1998-1999	16,7
1999-2000	31,9

Πηγή : ΣΕΒ 1990-2000

Κατά τη δεκαετία αυτή σημειώνονται θετικές μεταβολές στην αξία των καθαρών παγίων και ιδιαίτερα των γηπέδων περίπου ανά τετραετία, όπως στα έτη 1992, 1996 και 2000.

Χωρίζοντας την δεκαετία 1990-2000 σε δύο περιόδους,1990 έως 1995 και 1996 έως 2000, έχουμε δύο διαφορετικές επενδυτικές συμπεριφορές :

- Περίοδος 1990-1995. Η ετήσια αύξηση των καθαρών παγίων είναι χαμηλότερη από τον ρυθμό αύξησης των πωλήσεων. Για την αύξηση των πωλήσεων αξιοποιείται αργούν παραγωγικό δυναμικό.
- Περίοδος μετά το 1995. Τα καθαρά πάγια αυξάνονται πλέον με ρυθμό μεγαλύτερο από την αύξηση των πωλήσεων. Οι επενδύσεις αποτελούν καθοριστικό παράγοντα για την αύξηση του παραγωγικού δυναμικού και μάλιστα δημιουργούνται αποθέματα για μελλοντική αύξηση των πωλήσεων.

Οι επενδύσεις που δημιουργούνται κατευθύνονται κυρίως σε κτίρια και παραγωγικό εξοπλισμό καθώς και στην συμμετοχή σε άλλες επιχειρήσεις, η οποία και αυξάνει σταθερά την συμμετοχή της στην αξία των παγίων όλων των βιομηχανιών Α.Ε. και Ε.Π.Ε.. Αυτό δείχνει και τον διαφορετικό χαρακτήρα που παίρνει η βιομηχανία που από εσωστρεφής και οικογενειακή μετατρέπεται σε ανοιχτή με τάσεις και επιθυμία για συνεργασία με επιχειρήσεις διαφορετικών κλάδων.

Για την νεότερη εποχή, 2000-2002, οι επενδύσεις εμφανίζουν θεαματική και σταθερή άνοδο και χαρακτηρίζονται κυρίως από εκσυγχρονισμό και αναδιαρθρώσεις, με αποτέλεσμα να αυξηθεί σημαντικά και η παραγωγή. Η άνοδος αυτή του μεταποιητικού προϊόντος επιτυγχάνεται με μικρή μείωση του προσωπικού των βιομηχανιών, εργατών και υπαλλήλων. Αντιθέτως, στην επόμενη χρονιά, 2003, η επενδυτική δραστηριότητα των επιχειρήσεων είναι μειωμένη συγκριτικά με το 2002 και ιδιαίτερα στον δημόσιο τομέα. Η πτώση αυτή της επενδυτικής δραστηριότητας των βιομηχανιών ακολούθησε έναν ρυθμό περίπου 21,5%, σύμφωνα με έρευνα του ΣΕΒ για την βιομηχανία του 2003.

Η κατανομή των επενδύσεων για την τριετία 2000-2003 παρουσιάζει σταδιακή μείωση των επενδύσεων που αφορούν αντικατάσταση του εξοπλισμού. Επίσης το 35% του συνόλου των δαπανών επενδύθηκε για επέκταση της παραγωγικής δυναμικότητας και μόνο το 12% αποδόθηκε για την επένδυση σε νέα προϊόντα, γεγονός που περιορίζει την διαφοροποίηση των προϊόντων, μειώνει την ανταγωνιστικότητα και συνεπώς τις ευκαιρίες για είσοδο των βιομηχανιών σε νέες αγορές.

Συγκεκριμένα για τους κλάδους με την μεγαλύτερη ισχύ στην Ελληνική βιομηχανία, υπήρξαν και διαφορετικές αυξομειώσεις των επενδύσεων το 2003. Στον κλάδο της κλωστοϋφαντουργίας, σύμφωνα με μελέτη του ΣΕΒ για το 2003, σημειώθηκε αύξηση των επενδυτικών δαπανών, αν και μικρότερη από ότι αρχικά είχε προβλεφτεί, όπως συνέβη και στον κλάδο των χημικών. Στον τομέα των τροφίμων-ποτών καθώς και στον κλάδο του καπνού, οι επενδύσεις παρουσιάζουν πτωτική πορεία με ρυθμό 10,3%, κάτι που χαρακτηρίζει επίσης

και την μεταλλουργία με πτώση 10,95% καθώς και τον κλάδο ένδυσης-υπόδυσης με ρυθμό 19,5%. Την μεγαλύτερη μείωση όμως εμφανίζουν ο κλάδος των μη μεταλλικών ορυκτών με ποσοστό μείωσης ίσο με 45,9%.

1.5. Οι Προβλεπόμενες Επενδύσεις

Οι επενδυτικές δαπάνες για το 2004 προβλέπεται ότι θα εμφανίσουν αύξηση 5% συγκριτικά με αυτές που πραγματοποιήθηκαν το 2002. Συγκριτικά με την ΕΕ-15, η Ελλάδα δημιουργεί αισιόδοξο κλίμα επενδύσεων, χωρίς όμως να είναι και αρκετό ή ικανοποιητικό σε σχέση με τις ρυθμούς επένδυσης των προηγούμενων ετών. Συγκεκριμένα για τις επενδύσεις του δημοσίου τομέα αναμένεται μεγαλύτερη αύξηση από ότι στις ιδιωτικές όπου ο ρυθμός προβλέπεται να ανέλθει σε 2%.

Για τους σημαντικότερους κλάδους της βιομηχανίας εκτιμάται μία άνοδος 47,6% για τον κλάδο των τροφίμων-ποτών καθώς και για τον κλάδο του καπνού ενώ για την βασική μεταλλουργία ο ρυθμός ανόδου είναι 60,3%. Στον τομέα των χημικών το ποσοστό ανόδου των επενδύσεων κυμαίνεται γύρω στο 8,6% αλλά στην κλωστοϋφαντουργία η άνοδος του έτους 2003 δεν προβλέπεται να επιτευχθεί και πάλι εφόσον αναμένεται αντιθέτως μείωση των επενδύσεων. Οι κλάδοι των ενδυμάτων-υποδημάτων και των μη μεταλλικών ορυκτών θα κρατήσουν σταθερά πτωτική τάση όπως και το έτος 2003.

1.6. Η Κερδοφορία

Το λειτουργικό αποτέλεσμα μέχρι το έτος 1991 περίπου εμφανίζει πτωτική τάση, ενώ στη συνέχεια αρχίζει να βελτιώνεται μέχρι το έτος 2000. Η μεταβολή αυτή δεν ήταν σταθερή για κάθε έτος αλλά η διακύμανση του ποσοστού μεταβολής γινόταν όλο και πιο ομαλή. Η αυξομείωση του συνολικού

λειτουργικού αποτελέσματος επηρεάζεται όλο και λιγότερο από τις ζημιές που κληρονόμησαν οι βιομηχανίες από το έτος 1980 και μετά.

Το 1991 το λειτουργικό περιθώριο επί των πωλήσεων από 1,5% αυξάνεται στο 6% περίπου, ποσοστό που αναλογεί και στις αναπτυγμένες χώρες της Ε.Ε.. Ένας από τους λόγους για αυτή την άνοδο είναι και η μείωση των χρηματοοικονομικών δαπανών ως ποσοστό επί των πωλήσεων εφόσον παρατηρείται με την μείωση των χρηματοοικονομικών δαπανών κατά 5,3 εκατοστιαίες μονάδες, να αυξάνεται το λειτουργικό περιθώριο επί των πωλήσεων κατά 4 εκατοστιαίες μονάδες την δεκαετία 1990. Εν συνεχεία, η μείωση αυτή των χρηματοοικονομικών δαπανών οφείλεται στην μείωση των επιτοκίων και στην βελτίωση της σχέσης ιδίων προς ξένα κεφάλαια.

Το 1996 παρατηρείται μείωση του ποσοστού λειτουργικού περιθωρίου επί των πωλήσεων, σε αντίθεση με τα υπόλοιπα έτη της δεκαετίας όπου σημειώνεται άνοδος εκτός από το έτος 2000 όπου η κερδοφορία είναι επίσης χαμηλή.

Η μείωση του περιθωρίου κέρδους το έτος 2000 οφείλεται στην αύξηση τιμών των καυσίμων, στις κοστολογικές διαφοροποιήσεις λόγω του διαφορικού πληθωρισμού και την υποτίμηση της δραχμής μετά την απόφαση ισοτιμίας του ευρώ. Ύστερα από όλα αυτά, ο ανταγωνισμός που ενδέχεται να δημιουργηθεί από την εισαγωγή ξένων βιομηχανικών προϊόντων με ευκολότερη πρόσβαση στην ελληνική αγορά λόγω της εισαγωγής του ευρώ, δημιούργησε επιφυλακτικό κλίμα στις ελληνικές βιομηχανίες που έδρασαν κάτω από αυτές τις προβλέψεις. [11]

Όσον αφορά την αύξηση των πωλήσεων, το 2002 φτάνει τα 1,2% ενώ το 2001 ήταν 2,5%, γεγονός που δείχνει και την αδυναμία της ελληνικής βιομηχανίας για περαιτέρω ανάπτυξη εφόσον ήταν η μικρότερη αύξηση των πωλήσεων που σημειώθηκε από το έτος 1996, αν ληφθεί υπ' όψιν ότι ο αριθμός των επιχειρήσεων αντιθέτως είναι πολύ μεγαλύτερος από τότε.

Τα μικτά κέρδη από την άλλη, μειώθηκαν κατά 1,4% το 2001 ενώ αυξήθηκαν το 2002 κατά 6,4%. Η αύξηση αυτή οφείλεται στην εισαγωγή νέων επιχειρήσεων

με αποτέλεσμα την αύξησή τους και στο ότι οι κερδοφόρες επιχειρήσεις του 2002 εμφανίζουν βελτίωση στα μικτά τους κέρδη σε σχέση με τις αντίστοιχες βιομηχανίες του 2001.

Οι συνολικές δαπάνες λειτουργίας από την άλλη, αυξάνονται το 2002, σύμφωνα με αντίστοιχη μελέτη του Συνδέσμου Ελληνικών Βιομηχανιών (ΣΕΒ 2003) για την βιομηχανία, κατά 8,8% ενώ το 2001 πραγματοποίησαν αύξηση κατά 3%. Η συμβολή τους στα μεικτά κέρδη ανέρχεται το 2002 σε ποσοστό 84,2% ενώ το 2001 φθάνει το 82,4% με αποτέλεσμα να περιοριστούν τα μεικτά κέρδη από 17,7% σε 15,8%. Τα καθαρά κέρδη όμως μειώθηκαν κατά 4,8% το 2002 ενώ το 2001 υποχώρησαν μόνον κατά 17,1% πράγμα που σημαίνει ότι περιορίστηκε η μείωσή τους. [12]

1.7. Οι Επιτυχημένες Επιχειρήσεις

1.7.1. Η έννοια της Επιτυχίας

Οι βιομηχανίες που θεωρούνται επιτυχημένες στην ελληνική αγορά είναι αυτές που ευδοκιμούν μακροχρόνια και εμφανίζουν αύξηση του κύκλου εργασιών τους. Η κερδοφορία αυτών των επιχειρήσεων είναι και η μεγαλύτερη στην αγορά σε μακροχρόνιο επίπεδο αλλά και η μακροβιότερη. Η επιτυχία λοιπόν δεν ορίζεται ως το βραχυπρόθεσμο κέρδος ή οι αυξημένες πωλήσεις στο εξωτερικό εφόσον δεν υπάρχει προστασία απέναντι στον ξένο ανταγωνισμό.

Στην περίοδο 1990-2000 για τις 1476 βιομηχανίες Α.Ε. και Ε.Π.Ε. που διατίθενται στοιχεία, οι επιτυχημένες επιχειρήσεις διακρίνονται στις ακόλουθες κατηγορίες :

- Με κριτήριο τις πωλήσεις, 295 βιομηχανίες πέτυχαν εντυπωσιακή αύξηση των πωλήσεων από 350% το 1990 σε 1457% το 2000.

- Το 60% των 1476 βιομηχανιών πέτυχαν μία μέτρια ανάπτυξη με αύξηση των πωλήσεων από 35% το 1990 σε 348% το 2000.
- Το 20% των βιομηχανιών παρουσιάζει μία μικρή ή σχεδόν μηδενική αύξηση των πωλήσεων, ώστε οι πωλήσεις τους μεταξύ 1990 και 2000 αυξήθηκαν μέχρι 35%.

Για την ερμηνεία και βαθύτερη ανάλυση αυτής της επιτυχίας εξετάζεται πρωτίστως ο κλάδος στον οποίο ανήκουν και τα χαρακτηριστικά του για την ανάλογη εποχή στην Ελλάδα αλλά και παγκοσμίως.

Στον κλάδο των τροφίμων υπάρχει η μεγαλύτερη εκπροσώπηση των ταχύτερα αναπτυσσόμενων βιομηχανιών, με ποσοστό 12,5% σύμφωνα με τα στοιχεία που παρουσιάζονται στον πίνακα 3. Ακολουθούν τα μη μεταλλικά ορυκτά με ποσοστό 12,2% και τα μεταλλικά αντικείμενα με ποσοστό 11,2% αντίστοιχα. Τα χημικά κατέχουν την τέταρτη θέση στην συγκεκριμένη κατάταξη με συμμετοχή 10,8% στις ταχύτερα αναπτυσσόμενες βιομηχανίες ενώ τελευταίοι στην κατάταξη έρχονται οι κλάδοι του καπνού, του δέρματος και της μεταλλουργίας που αντίστοιχα συμμετείχαν κατά 0,7%, 0,0% και 0,3%.

Πίνακας 3 : Εκπροσώπηση κλάδων στις ομάδες των επιχειρήσεων

Δείγμα 1476 εταιριών με στοιχεία σε όλη την περίοδο 1990-2000

Τρόφιμα	12,5%
Εκδόσεις	7,1%
Χημικά	10,8%
Μη Μεταλλικά Ορυκτά	12,2%
Μεταλλικά Αντικείμενα	11,2%
Καπνός	0,7%
Μεταλλουργία	0,3%
Δέρμα	0,0%

Πηγή : ΣΕΒ 1990-2000

Στο ποσοστό των 20% βραδύτερα αναπτυσσόμενων βιομηχανιών κατατάσσονται πρώτα η κλωστοϋφαντουργία με 13,9% συμμετοχή μετά τα μη μεταλλικά ορυκτά με συμμετοχή 12,5% και η ένδυση-υπόδηση αντίστοιχα με συμμετοχή 11,5%. Παρατηρούμε ότι στις 20% ταχύτερα αναπτυσσόμενες

επιχειρήσεις ανήκουν κατά ένα μικρό ή μεγάλο ποσοστό όλοι οι κλάδοι εκτός από αυτόν του δέρματος. Η εξέλιξη αυτή των βιομηχανιών εκείνη την εποχή οφείλεται στις ενέργειες κάθε επιχείρησης ξεχωριστά, που αποσκοπούσαν στην καλύτερη και συστηματικότερη οργάνωσή τους και στη βελτίωση του τρόπου λειτουργίας τους.

Όσον αφορά τον κλάδο γενικά όμως μπορεί κανείς να ισχυρισθεί, ότι όταν συμμετέχει ένας κλάδος σε μεγάλο βαθμό στις ταχύτερα αναπτυσσόμενες βιομηχανίες, τότε συμμετέχει στις βραδύτερα αναπτυγμένες με το χαμηλότερο ποσοστό. Επομένως ο κλάδος επηρεάζει και την ίδια την επιχείρηση και παρέχει περισσότερες ή λιγότερες πιθανότητες για την επιτυχή πορεία της.

Στον κλάδο του καπνού το ποσοστό συμμετοχής στις περισσότερο και ταχύτερα αναπτυσσόμενες βιομηχανίες είναι μικρό γιατί και οι επιχειρήσεις του κλάδου είναι λίγες. Αντιθέτως οι κλάδοι των χημικών, των ηλεκτρικών και ηλεκτρονικών μηχανών εξασφαλίζουν, παρά τον μικρό αριθμό των βιομηχανιών τους στον ελληνικό χώρο, μία υψηλή εκπροσώπηση στις ταχύτερα αναπτυσσόμενες επιχειρήσεις.

Ο κλάδος των εκδόσεων ενώ εκπροσωπείται σε μεγάλο ποσοστό, 7,1%, στις αναπτυσσόμενες βιομηχανίες με ταχύ ρυθμό, με περίπου το ίδιο ποσοστό, 6,8%, εκπροσωπείται ταυτόχρονα και στις βραδύτερα αναπτυσσόμενες. Αυτό εξηγείται από το γεγονός ότι ο κλάδος αυτός έχει μεγάλο αριθμό επιχειρήσεων, κυρίως μεσαίου μεγέθους, και ενώ κάποιες επιχειρήσεις παρουσιάζουν εξέλιξη, άλλες φθίνουν.

Οι τομείς των τροφίμων και επίπλων, λόγω της πολύ μικρής εκπροσώπησης που έχουν και στις δύο κατηγορίες, δείχνουν τις πολύ μικρές δυνατότητές τους και τις πιθανότητες που έχουν να πραγματοποιήσουν μεγάλες επιδόσεις.

1.7.2. Το μέγεθος των επιχειρήσεων με βάση τις πωλήσεις

Η επιτυχία της επιχείρησης κρίνεται, όπως ειπώθηκε πιο πάνω, από τις πωλήσεις της μακροχρόνια και εν συνεχεία από τα κέρδη της. Για την εύρεση του μεγέθους των βιομηχανιών χρησιμοποιείται ο δείκτης συγκέντρωσης ανά κατηγορία μεγέθους των ταχύτερα και βραδύτερα αναπτυσσόμενων εταιρειών.

Συμπεραίνεται λοιπόν ότι οι επιχειρήσεις μικρού μεγέθους με πωλήσεις μέχρι 100 εκατομμυρίων δρχ. το 1990 εκπροσωπούνται σε μεγάλο βαθμό και στις ταχύτερα αλλά και στις βραδύτερα αναπτυσσόμενες βιομηχανίες, που σημαίνει ότι μια μικρού μεγέθους επιχείρηση είτε θα αναπτυχθεί γρήγορα είτε πολύ αργά. Δεν αναμένεται να έχει ενδιάμεση πορεία, όπως ενδέχεται να έχει μια βιομηχανία μεσαίου και μεγάλου μεγέθους.

Η μακροχρόνια ανάπτυξη όμως επιτυγχάνεται από τις βιομηχανίες μεγάλου μεγέθους έτσι ώστε το 5% των μεγαλύτερων βιομηχανιών αύξησε το μερίδιο αγοράς τους από 54% το 1990, σε 59% το 2000, ενώ οι μικρότερες βιομηχανίες παρουσίασαν μέσα στην ίδια δεκαετία μείωση του μεριδίου τους.

Οι πωλήσεις επιχειρήσεων που ανήκουν στο ποσοστό των 20% ταχύτερα αναπτυσσόμενων επιχειρήσεων εμφανίζονται οτι αύξησαν τις πωλήσεις τους κατά 658% σε ονομαστικές τιμές και κατά 226% σε σταθερές τιμές, ενώ οι μέτρια αναπτυσσόμενες επιχειρήσεις αύξησαν τις πωλήσεις τους κατά 169% σε ονομαστικές και κατά 16% σε σταθερές τιμές. Οι βραδύτερα αναπτυσσόμενες επιχειρήσεις μείωσαν αντιθέτως τις πωλήσεις τους κυρίως σε σταθερές τιμές κατά 61%.

1.7.3. Το μέγεθος των επιχειρήσεων με βάση τις επενδύσεις

Εμφανίζεται και εδώ ότι οι ταχύτερα αναπτυσσόμενες βιομηχανίες αυξάνουν όλο και ταχύτερα τις ανά έτος επενδύσεις τους σε πάγια στοιχεία σε αντίθεση με τις επιχειρήσεις ενδιάμεσου μεγέθους που ο ρυθμός αγοράς παγίων στοιχείων είναι κατά πολύ μικρότερος. Οι γρήγορα αναπτυσσόμενες επιχειρήσεις επομένως πετυχαίνουν μεγαλύτερες πωλήσεις διαχρονικά χάρη στις τεχνολογικά προηγμένες επενδύσεις που πραγματοποιούν αλλά και αντίστροφα οι αυξημένες πωλήσεις τους, δημιουργούν την ανάγκη για συνεχή βελτίωση και ανάπτυξη των παγίων στοιχείων τους.

Η αύξηση αυτή των παγίων στοιχείων από τις γρήγορα αναπτυσσόμενες βιομηχανίες συνοδεύεται και από μια ορθή αξιοποίησή τους. Αποδεικνύεται ότι με κάθε δραχμική μονάδα που επενδύεται για πάγια, αποφέρει πωλήσεις 2,5 μονάδων ενώ οι ενδιάμεσου μεγέθους βιομηχανίες παρουσιάζουν αύξηση πωλήσεων το πολύ 1,5 μονάδες ανα κάθε δραχμική μονάδα επενδύσεων σε πάγια στοιχεία.

Η αξιοποίηση αυτή δεν περιορίζεται μόνο στα πάγια αλλά και στα υπόλοιπα κεφάλαια και ειδικότερα των κεφαλαίων κίνησης, όπου οι ταχύτερα αναπτυσσόμενες βιομηχανίες πραγματοποιούν περισσότερα κεφάλαια κίνησης για κάθε μονάδα πωλήσεων από ότι οι μεσαίας ανάπτυξης επιχειρήσεις.

1.7.4. Η γρήγορα αναπτυσσόμενη βιομηχανία

Η γρήγορα αναπτυσσόμενη βιομηχανία στη δεκαετία 1990-2000, συγκέντρωνε συγκεκριμένα χαρακτηριστικά που τη βοήθησαν να πετύχει αυτούς τους υψηλούς ρυθμούς επιτάχυνσης. Αυτά είναι :

- Η πορεία της γρήγορα αναπτυσσόμενης βιομηχανίας οφείλεται κυρίως στους πιο εξελιγμένους κλάδους που διαπρέπουν την εποχή εκείνη,

όπως οι κλάδοι των χημικών, των μηχανών και συσκευών και των μη μεταλλικών ορυκτών καθώς και στους υπό ανάπτυξη κλάδους.

- Η τολμηρή πιστωτική πολιτική των χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων που επιτρέπει μιάμιση φορά περισσότερες πιστώσεις στους γρήγορα αναπτυσσόμενους πελάτες τους, συγκριτικά με τις ενδιάμεσα αναπτυγμένες βιομηχανίες. Οι πιστώσεις που παρέχουν είναι ακόμα μεγαλύτερες και στις βιομηχανίες που έχουν βραδύ ρυθμό ανάπτυξης και ακολουθείται μια αναγκαστικά ευέλικτη πιστωτική πολιτική που αποσκοπεί στη διατήρηση και την αύξηση των πελατών τους.
- Η τιμολογιακή πολιτική που ακολουθείται είναι ανταγωνιστική, συγκριτικά με τις λιγότερο αναπτυσσόμενες βιομηχανίες, γεγονός που καθιστά τις τελευταίες, λιγότερο ανταγωνιστικές, λόγω του μικρότερου περιθωρίου κέρδους. Η γρήγορα αναπτυσσόμενες βιομηχανίες έχουν σαφώς μεγαλύτερο περιθώριο κέρδους και τιμολογιακή πολιτική που δεν επηρεάζεται για την αύξηση μεριδίου αγοράς.
- Οι δαπάνες που διατίθενται για την προώθηση των πωλήσεων είναι κατά πολύ υψηλότερες από τις ενδιαμέσου και αργού ρυθμού ανάπτυξης επιχειρήσεις. Απορροφάται μεγάλο μέρος από τα έσοδα των πωλήσεων και ιδιαίτερα στα πρώτα βήματα δημιουργίας και ανάπτυξής τους, κάτι που φανερώνει και την μεγάλη σημασία που αποδίδουν στον τομέα της προώθησης πωλήσεων.
- Το μέγεθος της γρήγορα αναπτυσσόμενης βιομηχανίας ποικίλει αλλά τις περισσότερες φορές είναι μικρό, ενώ το λειτουργικό περιθώριο κέρδους που πραγματοποιεί είναι αρκετά μεγάλο. Είναι κατά κανόνα λίγο μικρότερο από αυτό που πραγματοποιούν οι ενδιαμέσου μεγέθους επιχειρήσεις είναι όμως αρκετό για περαιτέρω ανάπτυξη και μακροχρόνια εδραίωση στην αγορά.
- Οι επενδύσεις των γρήγορα αναπτυσσόμενων βιομηχανιών, είναι συγκριτικά πολύ μεγαλύτερες και απορροφούν υψηλά επίπεδα δαπανών ενώ ταυτόχρονα φροντίζουν για την αποτελεσματική αξιολόγησή τους έτσι ώστε να επιτυγχάνουν αυξημένα επίπεδα πωλήσεων μακροχρόνια.

- Συμμετέχουν και σε άλλες επιχειρήσεις έτσι ώστε να καλλιεργείται κλίμα καλών σχέσεων και να δικτυώνονται για να επιτυγχάνονται αυξημένες μελλοντικές πωλήσεις, μείωση κόστους και κατά συνέπεια αυξημένα μελλοντικά κέρδη.
- Χρησιμοποιεί περιορισμένα τραπεζικά δάνεια όταν είναι απαραίτητο, γιατί οι όροι των δανείων που της θέτει η τράπεζα δεν είναι προς το συμφέρον της και κατά αυτό τον τρόπο ελαχιστοποιεί τις ανάγκες κυκλοφορούντος κεφαλαίου.
- Η σχέση των ιδίων προς τα ξένα κεφάλαια δεν είναι υψηλή ενώ αντλεί κυρίως ξένα κεφάλαια τα οποία προέρχονται κυρίως από πιστώσεις προμηθευτών και όχι από τραπεζικά δάνεια.

1.8. Η απασχόληση

Κατά την δεκαετία 1968-1979, όπως αναφέρει ο Τάσος Γιαννίτσης στο βιβλίο του «Η Ελληνική Βιομηχανία. Ανάπτυξη και κρίση», οι ήδη υπάρχουσες βιομηχανίες διατήρησαν το εργατικό δυναμικό τους σχεδόν στα ίδια επίπεδα και αύξησαν πολύ λίγο τις θέσεις απασχόλησης. Συγκριτικά με τις θέσεις εργασίας που δημιούργησαν οι νέες επιχειρήσεις που εμφανίστηκαν την ίδια περίοδο, το εργατικό δυναμικό σημείωσε πολύ μικρή αύξηση. Ο συντελεστής κεφάλαιο/εργασία είναι μεγαλύτερος για τις υφιστάμενες βιομηχανίες σε σχέση με τις νέες.

Οι επενδύσεις που δημιουργήθηκαν εκείνη την εποχή ήταν κυρίως βασισμένες στην επέκταση και αναδιάρθρωση των παλιών επιχειρήσεων. Η επέκταση αυτή και η είσοδος νέων επιχειρήσεων στην αγορά, ειδικότερα Α.Ε. και Ε.Π.Ε., ήταν δύο παράγοντες που βοήθησαν την αύξηση της απασχόλησης κατά 180.000 θέσεων εργασίας. Το έτος 1969 η μέση ετήσια απασχόληση ήταν 458.800 εργαζόμενους ενώ το έτος 1978 πλησίαζε τους 671.500 εργαζόμενους. Σε αυτή την αύξηση οι παλαιότερες επιχειρήσεις συμμετείχαν κατά 40%, δηλαδή κατά 71.400 θέσεις εργασίας. Η αύξηση αυτή στην οποία συνέβαλαν οι παλιές

επιχειρήσεις, δεν είναι γενική αλλά αφορά συγκεκριμένους κλάδους όπως αυτούς του ξύλου, των ποτών, των επίπλων, του χαρτιού, των μη μεταλλικών ορυκτών, της υφαντουργίας, των τροφίμων, της ένδυσης-υπόδησης και της μεταλλουργίας. Η αύξηση αυτή δεν σχετίζεται με τον αριθμό των επιχειρήσεων εφόσον σε αυτούς τους κλάδους οι νέες επιχειρήσεις ήταν πολλές.

Η σχέση επενδύσεων-νέων θέσεων εργασίας είναι διαφορετική για τις παλιές και τις νέες βιομηχανίες. Η σχέση νέων παγίων με την αύξηση του εργατικού δυναμικού ήταν τριπλάσια για τις παλιές επιχειρήσεις από ότι στις νέες. Αυτό οφείλεται στην τεχνολογία εντάσεως κεφαλαίου που χρησιμοποιείται για την επέκτασή τους. Όσον αφορά τις ξένες επενδύσεις, στις επιχειρήσεις με ξένη συμμετοχή το σύνολο της απασχόλησης αναλογούσε στο 17,5% της συνολικής απασχόλησης στις νέες βιομηχανίες.

Κατά την περίοδο 1985-1991 οι εξελίξεις που διαδραματίζονταν στην Ε.Ε. δεν άφησαν ανεπηρέαστη και την Ελλάδα. Η μείωση της απασχόλησης στην Κοινότητα επηρέασε και την ελληνική βιομηχανία όπου το ποσοστό ανεργίας έφτασε το 10,2%. Το ποσοστό αυτό οφείλεται στην μείωση της παραγωγής και σε κάποιες βελτιώσεις που πραγματοποιήθηκαν στην παραγωγικότητα της εργασίας. Η υπό απασχόληση αυτή ήταν γενική σε όλους τους κλάδους με ελάχιστες εξαιρέσεις.

Η μείωση αυτή συνεχίστηκε και μετά το 1991 εφόσον η μείωση της παραγωγής ήταν συνεχής. Η παραγωγή άρχισε να ακμάζει και πάλι μετά το 1995 με συνέπεια να σταματήσει και η πτώση της απασχόλησης. Στην μη αύξηση της απασχόλησης οδήγησε και το γεγονός ότι επιβραδύνθηκε και ο ρυθμός εξυγίανσης των επιχειρήσεων. Την προηγούμενη δεκαετία παρατηρήθηκε αυξημένη τάση κλεισίματος πολλών επιχειρήσεων, γεγονός που συνέβαλε στην απότομη μείωση της απασχόλησης. Οι προοπτικές των βιομηχανιών που αφορούν την απασχόληση στηρίζονταν σε αναδιάρθρωση της απασχόλησης και όχι σε μείωση του προσωπικού, έτσι ώστε να υπάρχει αύξηση απασχόλησης στις κερδοφόρες επιχειρήσεις. Η διαδικασία εκσυγχρονισμού της επιχείρησης δηλαδή μπορεί να έχει ελάχιστες ή και καθόλου επιπτώσεις στην απασχόληση.

Ως προς την παραγωγικότητα και τις μεταβολές της από την απασχόληση, εφόσον εκφράζεται ως ο λόγος του παραγόμενου προϊόντος προς τον αριθμό των απασχολουμένων, σημείωσε βελτίωση εξαιτίας της μείωσης του προσωπικού. Μετά το 1995 λοιπόν η παραγωγικότητα αυξήθηκε με αργό ρυθμό εξαιτίας της απασχόλησης που διατηρήθηκε σε μια σταθερή και βραδεία ανοδική πορεία.

Ταυτόχρονα με την μικρή αύξηση της παραγωγικότητας, αυξήθηκαν και οι αποδοχές των εργαζομένων το 1995 συγκριτικά με το 1994. Ως συνέπεια τούτου ήταν και το αυξημένο κόστος εργασίας. Το αποπληθωρισμένο κόστος εργασίας ανέβηκε κατά 3,6% ανά μονάδα προϊόντος και παράλληλα με την εξέλιξη των συναλλαγματικών ισοτιμιών και τις μεταβολές στις χώρες με τις οποίες συνεργάζεται εμπορικά η Ελλάδα, είχε ως συνέπεια την επιδείνωση της ανταγωνιστικότητας των παραγόμενων προϊόντων. [13]

Γενικότερα, το έτος 1990 δημιουργήθηκαν 151.000 θέσεις απασχόλησης περίπου ενώ το έτος 2000, οι θέσεις απασχόλησης ανέρχονται στις 152.000 θέσεις, δηλαδή δημιουργήθηκε μια αύξηση της τάξης των 1000 θέσεων εργασίας περίπου για την δεκαετία 1990-2000. Οι εξελίξεις αυτές ήταν κυρίως κλαδικές και ανάλογα με τις τάσεις των κλάδων που χαρακτήριζαν εκείνη την εποχή, υπήρξε μείωση ή αύξηση των θέσεων απασχόλησης. Οι κλάδοι που αντιμετώπιζαν κρίση λοιπόν μείωσαν το προσωπικό τους και από 27.000 θέσεις απασχόλησης το έτος 1990, διατηρήθηκαν μόνο 14.000 εργαζόμενοι το έτος 2000. Η μείωση αυτή βρίσκεται μεταξύ 40%-50% και αφορά σχεδόν όλες τις βιομηχανίες των συγκεκριμένων κλάδων.

Για τους κλάδους που διατήρησαν μία μεσαίου μεγέθους ανάπτυξη η απασχόληση και πάλι μειώνεται κατά 4% περίπου, που εκδηλώνεται με απώλεια 4.000 θέσεων εργασίας, δηλαδή από 100.000 θέσεις εργασίας το 1990 σε 96.000 θέσεις εργασίας το 2000. Το 1990 συγκεκριμένα το μέσο μέγεθος απασχόλησης ήταν 112 άτομα και το 2000, μειώνεται σε 108 άτομα. Συμπεραίνεται λοιπόν, μία γενική μείωση των θέσεων εργασίας η οποία συγκεντρώνει χαρακτηριστικά ανάλογα με την πορεία των κλάδων και των

τάσεων που αντιμετωπίζουν εκείνη την εποχή. Όσο βραδύτερη εξέλιξη αντιμετωπίζουν, τόσο μεγαλύτερες απώλειες σε προσωπικό παρουσιάζουν.

Το παραπάνω συμπέρασμα είναι εμφανές και στους τομείς που εμφανίζουν ταχείς ρυθμούς ανάπτυξης. Η αύξηση των θέσεων απασχόλησης έφθασε το 73% και ενώ το έτος 1990 οι θέσεις απασχόλησης ήταν 24.700, το έτος 2000 αυξήθηκαν σε 42.700 θέσεις εργασίας αντίστοιχα. Το μέσο μέγεθος απασχόλησης το έτος 1990 ήταν 84 άτομα και το 2000 αυξήθηκε στα 144 άτομα. Παρατηρείται επομένως ότι οι βραδέως αναπτυσσόμενες επιχειρήσεις σημειώνουν μέσο μέγεθος απασχόλησης τρεις φορές σχεδόν χαμηλότερο από αυτό που επιτυγχάνουν οι γρήγορα αναπτυσσόμενες επιχειρήσεις.

Διαπιστώνεται ότι οι βιομηχανίες που δημιουργούν σε μεγάλο βαθμό θέσεις εργασίας είναι οι μεγάλες και γρήγορα αναπτυσσόμενες επιχειρήσεις. Τα κέρδη απασχόλησης είναι σε σημαντικό βαθμό μεγαλύτερα από αυτά που πραγματοποιούν οι μικρομεσαίες βιομηχανίες, στις οποίες η ποσοστιαία διαφορά είναι σημαντική. Ειδικότερα, περισσότερες θέσεις απασχόλησης δημιουργούνται στις γρήγορα αναπτυσσόμενες βιομηχανίες κάθε μεγέθους, είτε αυτές είναι μεγάλες είτε είναι μικρές. Αντίθετα, οι μικρότερου μεγέθους επιχειρήσεις προσλαμβάνουν συγκριτικά λιγότερο προσωπικό. Οι γρήγορα αναπτυσσόμενες βιομηχανίες με πωλήσεις πάνω από 1 δισεκατομμύριο συνέβαλλαν κατά 65% στις νέες θέσεις απασχόλησης, ενώ οι επιχειρήσεις μικρότερου μεγέθους συνέβαλλαν μόνον κατά 35% στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.

Για το έτος 2003 σημειώθηκε αύξηση 26.000 νέων θέσεων απασχόλησης σε σχέση με το έτος 2002. Η ανεργία μειώθηκε από 10% το 2002 σε 9,3% το 2003, αλλά συνεχίζει να παραμένει σημαντικά υψηλή σε σχέση με τα ποσοστά της Ε.Ε.. Η αύξηση των απασχολουμένων μπορεί να είναι υπαρκτή αλλά δεν είναι αρκετή, με συνέπεια την οξυμένη και παρατεταμένη ανεργία. Η αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από μικρά ποσοστά ανόδου των θέσεων απασχόλησης από το 2001 και έντονη ανεργία κυρίως στις γυναίκες και τους νέους.

Παρά τις συνεχείς προσπάθειες αναδιάρθρωσης της ελληνικής βιομηχανίας που αφορούν στον εκσυγχρονισμό της, τα ποσοστά αύξησης των θέσεων εργασίας παραμένουν χαμηλά. Σχετικά με τις πωλήσεις, οι μικρού μεγέθους βιομηχανίες με μια μικρή αύξηση των πωλήσεών τους μπορούν να αυξήσουν περισσότερο τις θέσεις εργασίας τους, ενώ οι ισχυρές βιομηχανίες χρειάζονται 4,5 φορές περισσότερες νέες πωλήσεις για την δημιουργία μίας επιπλέον θέσεως εργατικού δυναμικού.

Τα ίδια ισχύουν περίπου και για τις επενδύσεις. Για την δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης σε μια γρήγορα αναπτυσσόμενη μικρή βιομηχανία απαιτείται η αγορά λιγότερων παγίων από ότι σε μια μεγάλου μεγέθους βιομηχανία της ίδιας κατηγορίας. Με την αγορά και υιοθέτηση επομένως νέων επενδυτικών πόρων από μια μικρή και γρήγορα αναπτυσσόμενη βιομηχανία μπορούν να δημιουργηθούν περισσότερες θέσεις εργασίας. Αντιθέτως στις εταιρείες που αντιμετωπίζουν μικρή και αργή ανάπτυξη, οι επενδύσεις που θα πραγματοποιηθούν, θα συντελέσουν στην διατήρηση του υπάρχοντος εργατικού δυναμικού.

1.9. Συνθήκες – Προοπτικές

Η πορεία της ελληνικής βιομηχανίας για τα επόμενα χρόνια, μπορεί να προβλεφθεί εν μέρει από τις συνθήκες που έχουν αρχίσει να δημιουργούνται και μπορούν να διαγράψουν κατά ένα μεγάλο βαθμό το μέλλον της. Με την Ολυμπιάδα του 2004 και την σωστή αξιοποίηση των δυνατοτήτων που μπορεί να προσφέρει, η ελληνική βιομηχανία έχει την δυνατότητα μέσω της διεθνούς προβολής που έχει επιτευχθεί να προωθήσει τα προϊόντα της και να αυξήσει την ζήτησή τους, όχι μόνο στο εσωτερικό αλλά και στο εξωτερικό. Στην αύξηση αυτή της ζήτησης, ενδέχεται να συμβάλλει και η ανάπτυξη των χωρών της Ανατολικής Ευρώπης, με τις οποίες η Ελλάδα έχει ήδη αρχίσει εμπορικές και οικονομικές συναλλαγές.

Η ελληνική βιομηχανία δείχνει ικανή να ανταποκριθεί σε αυτή την αυξημένη ζήτηση μέσα από κάποιους παράγοντες που διαμορφώνονται. Η οικονομική δραστηριότητα στην Ελλάδα αντιμετώπισε μεγέθυνση στην οποία συνέβαλλαν, εκτός από την συνεχιζόμενη δημόσια και ιδιωτική κατανάλωση, και οι αυξημένες επενδύσεις που πραγματοποιήθηκαν κυρίως για την διεξαγωγή των Ολυμπιακών Αγώνων. Τα δύο προηγούμενα έτη καταγράφηκαν μικρές μειώσεις των επενδυτικών παγίων στις βιομηχανίες αλλά ενδέχεται να υπάρξει εντονότερη επενδυτική δραστηριότητα, περισσότερο σε συγκεκριμένους κλάδους και ιδιαίτερα σε εταιρείες επεξεργασίας πετρελαίου. [14]

Οι επενδύσεις αυτές δημιουργούν μια συγκρατημένη αισιοδοξία για την απασχόληση και τα κέρδη που όμως δεν αναμένεται να σημειώσουν σημαντική άνοδο. Η αύξηση της βιομηχανικής απασχόλησης και συνεπώς η ανάπτυξη προέρχεται από επιχειρήσεις κάθε μεγέθους αλλά κυρίως απο τις γρήγορα αναπτυσσόμενες επιχειρήσεις. Με την επανάληψη της επιχειρηματικής πολιτικής που είχε ακολουθηθεί τα προηγούμενα χρόνια, δηλαδή την ενίσχυση του κεφαλαίου, μπορούν να δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας, ιδιαίτερα από μικρού μεγέθους επιχειρήσεις. Εφόσον όμως οι μεγάλες βιομηχανίες, λόγω μεγέθους, δημιουργούν μέχρι τώρα και τον μεγαλύτερο αριθμό θέσεων απασχόλησης, είναι φρόνιμο να εξεταστούν οι ανάγκες τους για την περαιτέρω αύξηση του εργατικού δυναμικού τους.
Οι ανάγκες αυτές αφορούν κυρίως τους παρακάτω τομείς:

- την προσαρμογή στο διεθνή φορολογικό ανταγωνισμό,
- την υιοθέτηση ανταγωνιστικών όρων προμήθειας εισροών κοινής ωφέλειας,
- την απλοποίηση διαδικασιών παραγωγής και πωλήσεων,
- την έρευνα και ανάπτυξη,
- τη διαχείριση δημόσιων έργων και δημόσιας υποδομής,
- τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης και της διεθνούς εμπορικής πολιτικής της χώρας καθώς και
- την ενίσχυση της παιδείας και της συνεχούς κατάρτισης.

Βέβαια, είναι πιθανό να υπάρξουν και κρίσεις που αφορούν τα χρηματοοικονομικά, τα χρηματιστήρια ή ακόμα και τις νομοθετικές μεταρρυθμίσεις. Όπως γίνεται πάντα και κυρίως στις μεγάλες επιχειρήσεις, πρέπει να προβλέπονται τέτοιου είδους κρίσεις και να λαμβάνονται μέτρα για την αντιμετώπισή τους. Για τον σχεδιασμό των μέτρων πρέπει να υπάρχουν πάντα μελετημένες εναλλακτικές αγορές, εναλλακτικοί προμηθευτές, εναλλακτικές πηγές κεφαλαίου και συνεργασίες. Η σωστή και έγκαιρη προετοιμασία αυτών των προβλέψεων απαιτεί την συνεργασία της βιομηχανίας με την κυβέρνηση και με άλλες βιομηχανίες.

Για τη δημιουργία κατάλληλων συνθηκών ώστε να βελτιωθεί η ελληνική βιομηχανία, είναι αναγκαίο να βελτιωθούν οι σχέσεις και οι λειτουργίες των κάθε επιμέρους επιχειρήσεων με τις προμήθειες που κατέχουν, την παραγωγή τους, τις πωλήσεις, τη διαχείριση υλικών, το προσωπικό και το κεφάλαιο που διαθέτουν. Πρέπει συγκεκριμένα να εναρμονιστεί η εξασφάλιση μεριδίων αγοράς, οι νέες επενδύσεις και η αξιοποίηση των κεφαλαίων με την αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού μέσω της εκπαίδευσης και της συνεχούς επιμόρφωσης και την δημιουργία ανταγωνιστικού κόστους, για την τοποθέτηση νέων ξένων κεφαλαίων στις ελληνικές επιχειρήσεις.

Με την άνοδο των πωλήσεων μπορεί να επιτευχθεί, εφόσον τηρηθούν οι παραπάνω ισορροπίες, αύξηση του μεικτού περιθωρίου κέρδους και να αναπτυχθεί ταυτόχρονα η πορεία της Ελληνικής βιομηχανίας.

Εξάλλου, με την αύξηση των επενδύσεων που προβλέπεται, μπορεί να επιτευχθεί η αύξηση του προσωπικού αλλά και η δημιουργία σύγχρονων εγκαταστάσεων στις βιομηχανίες ώστε να βελτιωθεί η ποιότητα των προϊόντων με αποτέλεσμα να μπορούν να αντεπεξέλθουν στον αναμενόμενο και συνεχώς εντονότερο ανταγωνισμό. Συγκεκριμένα, όσον αφορά το διεθνή ανταγωνισμό, προβλέπεται ότι αυτός θα προέρχεται όχι μόνο από χώρες υψηλής παραγωγικότητας και καινοτομίας αλλά ταυτόχρονα και από χώρες χαμηλού κόστους. Ο συνεχώς εντεινόμενος ανταγωνισμός επομένως, είναι ένας λόγος για τον οποίο είναι απαραίτητη, η μείωση του κόστους και η δημιουργία

καινοτόμων και ποιοτικών προϊόντων, ώστε να ενισχυθεί η επιτυχής πορεία της ελληνικής βιομηχανίας.

Η αναδιάρθρωση αυτή της βιομηχανίας από πλευράς εξοπλισμού και λειτουργικών και διοικητικών συστημάτων, απαιτεί συνεχή επενδυτική προσπάθεια και παρακολούθηση των νέων διεθνών δεδομένων. Τα κέρδη που επιτυγχάνονται ή οι απώλειες από την ανταγωνιστικότητα, μπορεί να είναι οριακές αλλά μπορεί να είναι και καθοριστικές για την πορεία που θα ακολουθήσει η επιχείρηση. Τα οριακά κέρδη ανταγωνιστικότητας έχουν ιδιαίτερα μεγάλη σημασία όσο και η αξιοποίηση των ευκαιριών που παρουσιάζονται στο περιβάλλον της επιχείρησης.

Η ελληνική βιομηχανία ακολουθεί σταδιακά τις συνθήκες παραγωγής και εξέλιξης της ευρωπαϊκής βιομηχανίας, αλλά και οι διακυμάνσεις της παραγωγής είναι σύμφωνες με τις διακυμάνσεις του συνόλου παραγωγής της Ε.Ε.. Προκύπτει επομένως ότι σε γενικές γραμμές αναπτύσσεται στην Ελλάδα μια βιομηχανία αντίστοιχη με αυτή που έχει σχηματιστεί στις υπόλοιπες χώρες της Ε.Ε. και η εξέλιξή της επηρεάζεται σε πολύ μεγάλο βαθμό από τις εξελίξεις στην Ε.Ε. Εφόσον η παγκοσμιοποίηση είναι αναπόφευκτη και η Ελλάδα είναι ενεργό και ισχυρό μέλος της Ε.Ε., υπογραμμίζεται και φαίνεται η σημασία και η ανάγκη μελέτης της ανταγωνιστικότητας για την μελλοντική επιβίωση, ανάπτυξη και εγκαθίδρυση της ελληνικής βιομηχανίας στην ελληνική και διεθνή αγορά.

1. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ 1ου ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ

1. Γιαννίτσης Τάσος, «Η Ελληνική Βιομηχανία. Ανάπτυξη και κρίση», Gutenberg, 1985, σ.27,49
2. Πιτέλης Χρήστος, Αντωνάκης Νίκος, «Διεθνής Ανταγωνιστικότητα και Βιομηχανική Στρατηγική», Τυπωθήτω, Αθήνα, 1998, σ.27,49
3. Μελέτη ομάδας ερευνητών, «Η Ελληνική βιομηχανία τη δεκαετία 1990-2000», Industrial News and Research, 24 Ιουλίου 2001.
4. Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών, « Η Ελληνική Βιομηχανία το 2003», Αθήνα, 2004, σ.73,118-119,115,35,72,79,81,119,114,117,49
5. Γιαννίτσης Τάσος, «Η Ελληνική Βιομηχανία. Ανάπτυξη και κρίση», Gutenberg, 1985, σ.54,17-22, 130,
6. Χασσίδ Ιωσήφ, «Προσαρμογές και ανταγωνιστικότητα στην Ελληνική Βιομηχανία», Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών, Ειδικές Μελέτες 23, Αθήνα, 1994,σ.71,45-48,51
7. ΣΕΒ, «Η Ελληνική Βιομηχανία το 2003», ο.π.
8. Μελέτη ομάδας ερευνητών, «Η Ελληνική βιομηχανία τη δεκαετία 1990-2000», ο.π.
9. Γιαννίτσης Τάσος, ο.π.
10. Τεχνικό Επιμελητήριο Ελλάδος, «Η Ελληνική Βιομηχανία : ανακοινώσεις προσυνεδρίου», Τμήμα Κεντρικής Μακεδονίας, Νοέμβριος 1980, σ.10-12
11. Μελέτη ομάδας ερευνητών, «Η Ελληνική βιομηχανία τη δεκαετία 1990-2000», ο.π.
12. ΣΕΒ, «Η Ελληνική Βιομηχανία το 2003», ο.π.
13. Κορφιάτης Χ., «Η Ελληνική βιομηχανία 1995-1996»,Α τόμος, Industrial news and Research, Ιούνιος 1996, σ.31,43,48-49
14. ΣΕΒ, ICAP,"Η Ελληνική Μεταποίηση. Εκτιμήσεις για το 2003 και προσδοκίες για το 2004», Αποτελέσματα της τρίτης Ετήσιας Δειγματοληπτικής Έρευνας Ιούνιος 2004, σ.8,11

- Πιτέλης Χ., «Διεθνής ανταγωνιστικότητα και οικονομική πολιτική», οικονομικοί θεσμοί, Τυπωθήτω, Αθήνα, 1998
- Μητσός Αχιλλέας, «Η Ελληνική βιομηχανία στην διεθνή αγορά-κρατική προστασία και ανταγωνιστική θέση της εγχώριας παραγωγής πριν και μετά την ένταξη στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα.», Θεμέλιο, Αθήνα, 1989

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ-ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ

2.1. Η Προσέγγιση της έννοιας «ανταγωνιστικότητα»

Η παγκοσμιοποίηση εκτός από αναπόφευκτο φαινόμενο της εποχής, αποτελεί και μία πρόκληση πού καλείται να αντιμετωπίσει κάθε κράτος αλλά και κάθε διεθνής διακυβερνητικός οργανισμός, καθώς και η Ε.Ε., μέσα από την ανάπτυξη πολιτικής που μπορεί να διαμορφωθεί από κοινού ανάμεσα στους εκπροσώπους κάθε κράτους, των εργοδοτών και των εργαζομένων. Η πολιτική αυτή δεν θα πρέπει να θίγει κανέναν, είτε αυτός είναι το κράτος, είτε ο ιδιώτης ή εργαζόμενος ξεχωριστά.

Από την πλευρά των εκπροσώπων του κράτους, η αναπτυξιακή πολιτική αποβλέπει ταυτόχρονα στον εκσυγχρονισμό της δημόσιας διοίκησης, στην απελευθέρωση των αγορών, στη δημιουργία θεσμικού πλαισίου για την προστασία του υγιούς ανταγωνισμού, των κοινωνικά ευπαθών ή μη ομάδων, της επιχειρηματικότητας, της καινοτομίας και της προώθησης της τεχνολογίας. Από την πλευρά των εργοδοτών, η παγκοσμιοποίηση τους φέρνει αντιμέτωπους με προκλήσεις για νέες μεθόδους οργάνωσης και διοίκησης, με διεύρυνση των παραγωγικών και καταναλωτικών τους βάσεων και την παραγωγή ποιοτικών προϊόντων σύμφωνα με τις επιθυμίες και προδιαγραφές που θέτουν οι πελάτες. Όσον αφορά τους εργαζόμενους, είναι αναγκασμένοι, να επιβιώσουν και να εξελιχθούν στις δεδομένες συνθήκες του περιβάλλοντος, ακολουθώντας προγράμματα συνεχούς εκπαίδευσης, επιμόρφωσης και επαγγελματικής κατάρτισης, με αντικειμενικό σκοπό να εμπλουτίσουν τα προσόντα τους και να υιοθετήσουν τις νέες τεχνολογίες.

Το μέσον για την προσαρμογή στο ανταγωνιστικό περιβάλλον αποτελεί η ανταγωνιστικότητα. Η ανταγωνιστικότητα βοηθάει ως συγκρίσιμο μέγεθος των μακροχρόνιων στόχων μιας οικονομίας αλλά ακόμα και των οικονομικών περιοχών μεταξύ κρατών, ως κριτήριο οικονομικής ευημερίας και ως κριτήριο ανάπτυξης επιχειρήσεων και κλάδων.

Για την απόδοση του ορισμού της ανταγωνιστικότητας έχει υπάρξει οξύτατο ενδιαφέρον και έχουν γίνει πολλές προσπάθειες διατύπωσής του, χωρίς τελικά να κυριαρχήσει ένας γενικά αποδεκτός ορισμός. Από τους πιο γνωστούς είναι ο ορισμός του ΟΟΣΑ που υποστηρίζει ότι η ανταγωνιστικότητα είναι «ο βαθμός στον οποίο ένα κράτος μπορεί, σε ελεύθερες και δίκαιες συνθήκες αγοράς, να παράγει υλικά αγαθά και υπηρεσίες τα οποία περνούν επιτυχώς τον έλεγχο των διεθνών αγορών, διατηρώντας συγχρόνως και αυξάνοντας τα πραγματικά εισοδήματα των πολιτών στο μακροχρόνιο διάστημα». Ο ορισμός αυτός αποδεικνύεται όμως ελλιπής και ασαφής εφόσον ένα κράτος μπορεί κάλλιστα να επιδιώκει καλύτερα αποτελέσματα και σε συνθήκες μη ελεύθερης και δίκαιης αγοράς. Κατά την Ε.Ε. ο όρος ανταγωνιστικότητα ορίζεται ως εξής : ανταγωνιστικότητα είναι η ικανότητα επιχειρήσεων, βιομηχανιών, περιφερειών, κρατών και υπερεθνικών περιοχών να δημιουργούν σχετικά υψηλά επίπεδα οικονομικής ευημερίας, ενώ είναι εκτεθειμένοι σε συνθήκες διεθνούς ανταγωνισμού.

Ο οικονομολόγος Paul Krugman (1994) σε σχετική μελέτη του, αμφισβητούσε την έννοια της εθνικής ανταγωνιστικότητας. Κατά τον Krugman δεν πρέπει να παρομοιάζεται το κράτος με μια επιχείρηση γιατί ακριβώς ένα κράτος δεν συμπεριφέρεται όπως μια επιχείρηση. Αν μια επιχείρηση δεν μπορεί να επιβιώσει στην αγορά, αναγκάζεται να κλείσει. Όταν όμως το κράτος παρουσιάζει δημοσιονομικό έλλειμμα συνεχίζει παρ' όλα αυτά να υπάρχει.

Κατά το Συμβούλιο για την Πολιτική της Ανταγωνιστικότητας των ΗΠΑ, η οικονομία μιας χώρας θεωρείται ανταγωνιστική αν πληρεί τις εξής προϋποθέσεις : α) τα αγαθά και οι υπηρεσίες που παράγονται είναι εξίσου καλής ποιότητας και επιπέδου τιμής με αυτά που παράγονται στο εξωτερικό, β) η πώληση αγαθών και υπηρεσιών αυξάνει το ΑΕΠ μιας χώρας ώστε να

αυξάνονται και τα εισοδήματα όλων των πολιτών της χώρας αυτής, γ) η επένδυση σε κεφάλαιο και ανθρώπινο δυναμικό για την παραγωγή αγαθών επιτυγχάνεται μέσω εθνικής αποταμίευσης και όχι μέσω εξωτερικού δανεισμού και δ) η ανταγωνιστικότητα είναι μακροχρόνια. [1]

Ο Michael Porter (1990)[2], διατύπωσε την θεωρία του εθνικού ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος, στην οποία υποστηρίζει ότι μία χώρα μπορεί να δημιουργήσει τις προϋποθέσεις για να είναι ανταγωνιστική σε κάποιους κλάδους της οικονομίας. Υιοθετεί την άποψη επομένως ότι μια χώρα είναι ανταγωνιστική όταν στην επικράτειά της υπάρχουν ανταγωνιστικές επιχειρήσεις και κλάδοι. Η έννοια της εθνικής ανταγωνιστικότητας είναι ταυτόσημη με την ανταγωνιστικότητα που έχουν οι επιχειρήσεις και οι κλάδοι της χώρας. Οι παράγοντες που κάνουν μια χώρα να είναι ανταγωνιστική σε συγκεκριμένους κλάδους, συνθέτουν το σύστημα που ονομάζεται ρόμβος (diamond) της εθνικής ανταγωνιστικότητας. Επομένως το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα μιας χώρας κατά τον Porter συντίθεται από τις συνθήκες προσφοράς, τις συνθήκες ζήτησης, τους κλάδους που αλληλοσυνδέονται και υποστηρίζονται και την στρατηγική ενός κλάδου, τη δομή και τις συνθήκες που επικρατούν στον κλάδο αυτό.

Ο Lester Thurow υποστηρίζει ότι το κριτήριο που καθορίζει τον ανταγωνισμό των χωρών, είναι η ανάπτυξη του βιοτικού επιπέδου των κατοίκων. Όπως οι επιχειρήσεις ενός κλάδου συγκρίνουν τα προϊόντα τους με αυτά των ανταγωνιστών, έτσι και οι κυβερνήσεις των χωρών συγκρίνουν την ανάπτυξή τους με αυτήν που έχουν πετύχει άλλες χώρες όπου οι πολίτες ευημερούν.

Ως γενικότερα αποδεκτός ορισμός είναι αυτός που δέχεται ότι ανταγωνιστικότητα είναι η βελτίωση ενός υποκειμενικά ορισμένου δείκτη ευημερίας για μια χώρα, διαχρονικά και σε σχέση με άλλες χώρες. Το μόνο πρόβλημα που προκύπτει από αυτό τον ορισμό είναι η εύρεση ενός γενικά αποδεκτού δείκτη ευημερίας. Ο δείκτης αυτός πρέπει να αυξάνει την ευημερία όλων, είτε αυτοί είναι άτομα, εργαζόμενοι, χώρες, είτε είναι περιοχές, επιχειρήσεις ή κλάδοι. Πρέπει να οδηγεί σε θετικά αθροιστικά αποτελέσματα χωρίς η ανάπτυξη ενός να γίνεται εις βάρος κάποιου άλλου. Το κριτήριο αυτό

είναι η παραγωγικότητα μιας χώρας, εφόσον η βελτίωση της οικονομίας δεν επιτυγχάνεται με εντατικότερη εργασία από την πλευρά των εργαζομένων αλλά με την αύξηση της αποδοτικότητας. Με την βελτίωση της αποτελεσματικότητας μιας χώρας, μπορεί να επιτευχθεί ένα συνολικό όφελος όχι μόνο για την χώρα αλλά και για την διεθνή οικονομία και κοινωνία, εφόσον η χώρα αυτή δεν επιθυμεί να εκμεταλλευτεί την πιθανή μονοπωλιακή της θέση. Για την μέτρηση της αποδοτικότητας λοιπόν και συνεπώς για την μέτρηση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας, θεωρείται αποδεκτό να χρησιμοποιείται το μέγεθος του κατά κεφαλήν εισοδήματος, το οποίο και αποτελεί το μακροοικονομικό ισοδύναμο της παραγωγικότητας.

2.2. Η Παραγωγικότητα

Η παραγωγικότητα και η σημασία της, αποτελεί ένα μέτρο μέτρησης της ανταγωνιστικότητας, που είναι αποδεκτό γενικώς. Η παραγωγικότητα δίνεται από το λόγο της αξίας των :

$$\frac{\text{Εκροών}}{\text{Εισροών}}$$

Η ανάλυση όμως για την εξεύρεση των παραγόντων που δημιουργούν την παραγωγικότητα, την επηρεάζουν και την βελτιώνουν, ενώ είναι καθοριστικής σημασίας, δεν έχει αναπτυχθεί ιδιαίτερα. Η παραγωγικότητα μπορεί να επηρεαστεί από πολλούς παράγοντες είτε άμεσα είτε έμμεσα, είναι χρήσιμο όμως να αναπτυχθούν κατ' αρχήν οι άμεσοι παράγοντες που είναι και οι πιο σημαντικοί και καθοριστικοί για την πορεία μιας οικονομίας αλλά και βιομηχανίας. Επομένως, ως άμεσους παράγοντες αναφέρουμε τους παρακάτω :

- Το ανθρώπινο δυναμικό
- Η καινοτομία και τεχνολογία
- Οι υποδομές και
- Οι οικονομίες μοναδιαίου κόστους.

Στην συγκεκριμένη μελέτη μας απασχολούν περισσότερο οι παράγοντες του ανθρώπινου δυναμικού και της καινοτομίας.

Ο όρος ανθρώπινοι πόροι αναφέρεται στο εργατικό δυναμικό είτε μιας επιχείρησης είτε μιας ολόκληρης οικονομίας. Τα άτομα αυτά είναι οι εργάτες, οι υπάλληλοι, οι επιχειρηματίες, δηλαδή οι ιδιοκτήτες των επιχειρήσεων και τα διοικητικά στελέχη. Όπως ειπώθηκε και παραπάνω, η παραγωγικότητα δεν πρέπει να μετράται με την αύξηση της εργασίας σε ανθρωποώρες αλλά με την αποδοτικότερη εργασία. Η ποιοτική εργασία επιτυγχάνεται με την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και γνώσεων του εργατικού δυναμικού, μέσω της εκπαίδευσης και με την προώθηση κινήτρων για ηθελημένη συνεισφορά στην επιχείρηση. Οι επιχειρηματίες από την άλλη και ιδιαίτερα τα διοικητικά στελέχη αποτελούν τον μοχλό κινητοποίησης των υπόλοιπων εργαζομένων, μέσω της πολιτικής και οργάνωσης που εφαρμόζουν, των παροχών που διατίθενται να δώσουν και των σχέσεων που επιδιώκουν να αναπτύξουν. Ανάλογα με τις ικανότητές τους, την φιλοσοφία που ενστερνίζονται πάνω στην διοίκηση της επιχείρησή τους και την εκπαίδευση που έχουν πάρει και συνεχίζουν να παίρνουν, καθοδηγούν και ενθαρρύνουν τα υπόλοιπα άτομα της επιχείρησης.

Η καινοτομία ως παράγοντας που ευνοεί την βελτίωση της ανταγωνιστικότητας μπορεί να πραγματοποιηθεί σε διάφορους τομείς. Αυτοί μπορεί να είναι καινοτομία στο προϊόν, που επιτυγχάνεται μέσω καινοτομικού σχεδιασμού, η λειτουργικότητα, η χρησιμότητα, το κόστος, η διοίκηση και οργάνωση, τα αποθέματα κ.α. Η τεχνολογία που χρησιμοποιείται μπορεί επίσης να είναι ένα μέσο επίτευξης καινοτομίας και ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος.

Όσον αφορά τις υποδομές, διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην επίτευξη υψηλής παραγωγικότητας. Αποτελούνται από τις επενδύσεις που αναλαμβάνει η επιχείρηση καθώς και από τις τηλεπικοινωνίες που εφαρμόζει, την ενέργεια και τις μεταφορές. Αναφέρονται ακόμα στους υπόγειους και επίγειους πόρους, όπως για παράδειγμα την ύπαρξη υδάτων και την γεωγραφική περιοχή.

Ο τελευταίος παράγοντας που επηρεάζει την παραγωγικότητα μιας βιομηχανίας είναι οι οικονομίες μοναδιαίου κόστους, όπως οι οικονομίες κλίμακας,

φάσματος, μεγέθυνσης, εκμάθησης, χρόνου, κόστους συναλλαγών και εξωτερικών οικονομιών. Η θετική τους μεταβολή επιφέρει και θετικά αποτελέσματα στην παραγωγικότητα μιας βιομηχανίας και η συμβολή τους είναι μεγάλη.

Για την παραγωγικότητα που επιτυγχάνει ένα κράτος, σημαντικό ρόλο παίζει και το θεσμικό πλαίσιο μέσα στο οποίο δραστηριοποιείται. Εφόσον κάθε κράτος έχει διαφορετικό θεσμικό πλαίσιο, ακολουθεί και μια μοναδική πολιτική και δημόσια διοίκηση. Σχετικά με την μακροχρόνια ανταγωνιστικότητα ενός κράτους, η οικονομική πολιτική πάνω στην οποία βασίζεται και λειτουργεί, θα πρέπει κατ' αρχήν να είναι σύμφωνη με τις πολιτικές προσφοράς.

2.3. Ποιότητα και παραγωγικότητα

2.3.1. Η σχέση της ποιότητας με την παραγωγικότητα

Η Διοίκηση Ολικής Ποιότητας αποτελεί έναν νέο τρόπο μάνατζμεντ ο οποίος επιδιώκει να βελτιώσει τις αποφάσεις που παίρνονται για την ποιότητα σε όλα τα τμήματα της επιχείρησης και όχι μόνο στην παραγωγή. Έχουν διατυπωθεί πολλοί ορισμοί που συχνά προκαλούν παρανόηση της έννοιας 'ποιότητα' και δίνεται διαφορετική ερμηνεία από αυτή που πραγματικά αντιπροσωπεύει.

Από τους πιο γνωστούς και πιο έγκυρους ορισμούς της ποιότητας, είναι αυτοί που διατυπώθηκαν από τους διεθνώς διακεκριμένους ειδικούς πάνω στην ποιότητα. Κατά τον Juran (1951), [3] «ποιότητα για ένα προϊόν είναι η καταλληλότητά του για χρήση». Σύμφωνα με τον Juran, ένα προϊόν είναι ποιοτικό όταν εξυπηρετεί πλήρως τον σκοπό για τον οποίο σχεδιάστηκε. Επομένως ένα αυτοκίνητο Smart που έχει σχεδιαστεί για να κινείται άνετα μέσα σε μια πόλη θεωρείται ποιοτικό για αυτό τον σκοπό, αλλά όχι για μακρινά ταξίδια ή για ανάβαση σε βουνά, εφόσον δεν έχει σχεδιαστεί για αυτό το σκοπό. Ο Deming [4], που θεωρείται ένας ακόμα " γκουρού " της ποιότητας, την ορίζει ως «την προβλέψιμη ομοιομορφία και αξιοπιστία ενός προϊόντος σε χαμηλό

κόστος και την καταλληλότητά του για την αγορά». Κατά τον Crosby «ποιότητα για ένα είδος είναι η συμμόρφωσή του με τις απαιτήσεις/ προδιαγραφές του»[5]

Η ποιότητα αποτελεί επομένως κρίσιμο μέγεθος, μαζί με την αποδοτικότητα και την παραγωγικότητα, για εντονότερη ανταγωνιστικότητα. Κάθε επιχείρηση μπορεί να δίνει διαφορετική προτεραιότητα στο κάθε ένα από αυτά τα κριτήρια και συνεπώς να ακολουθεί και διαφορετική συμπεριφορά κατά την δραστηριότητά της.

Η ποιότητα προσφέρει από την πλευρά της ένα σημαντικό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα για τους εξής λόγους : α) είναι έννοια κατανοητή και πιο αποδεκτή από αυτές του κόστους και της παραγωγικότητας, β) είναι το μόνο κοινό χαρακτηριστικό που ενδιαφέρει και τον παραγωγό και τον πελάτη. Όσον αφορά το πρώτο αίτιο, αποδεικνύεται από ιστορικά γεγονότα, όταν ο άνθρωπος επιβίωνε μέσα από την ποιότητα των εργαλείων που κατασκεύαζε και χρησιμοποιούσε από αρχαιοτάτων χρόνων, ενώ η έννοια του κόστους έχει μικρότερη ιστορία. Η έννοια της παραγωγικότητας από την άλλη, άρχισε να μελετάται μετά την πρώτη βιομηχανική επανάσταση και επομένως αποτελεί ακόμα πιο πρόσφατη ανακάλυψη. Ο δεύτερος λόγος για τον οποίο η ποιότητα αποτελεί το κύριο ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, εξηγείται από το γεγονός ότι μπορεί να έχουν άλλους στόχους οι πελάτες και άλλους οι παραγωγοί, αλλά η ποιότητα είναι το μέσον με το οποίο οι στόχοι συγκλίνουν. Όταν ικανοποιείται ο στόχος του πελάτη, θα παραμείνει πιστός στο προϊόν και δεν θα αναζητήσει κάτι καλύτερο από τα ανταγωνιστικά προϊόντα, επομένως θα ικανοποιηθεί και ο στόχος του παραγωγού για αύξηση και διατήρηση των πωλήσεων και συνεπώς των κερδών.

Σύμφωνα με την φιλοσοφία της ποιότητας, η αύξηση της παραγωγικότητας ή η μείωση του κόστους δεν συνεπάγεται απαραίτητα και την βελτίωση της ποιότητας. Αντιθέτως, με την προσπάθεια πρώτα για επίτευξη ποιοτικού προϊόντος και μετά για μείωση του κόστους αλλά και αύξηση της παραγωγικότητας, είναι πιο πιθανή η δημιουργία μιας υγιούς ανταγωνιστικότητας.

Σύμφωνα με τον κύκλο του Deming, για την παραγωγή ενός ποιοτικού προϊόντος, το προϊόν πρέπει να σχεδιάζεται σύμφωνα με προδιαγραφές ποιότητας, για την αποφυγή στο ελάχιστο ελαττωματικών προϊόντων, να παράγεται με βάση των σχεδιαστικών αυτών προδιαγραφών, να ελέγχεται κατά την διάρκεια παραγωγής του αλλά και μετά από αυτή και να πωλείται σε συνθήκες καλής διατήρησης του προϊόντος και καλύτερης εξυπηρέτησης του πελάτη.

Η ποιότητα είναι συνυφασμένη με την τήρηση των προδιαγραφών παραγωγής που έχει επιλέξει η διοίκηση για το συγκεκριμένο προϊόν. Η ποιότητα σχεδίασης δεν επηρεάζει άμεσα την ποιότητα παραγωγής, εφόσον το προϊόν μπορεί να θεωρείται ποιοτικό, αν ικανοποιεί τις προδιαγραφές παραγωγής ακόμα και αν δεν συνοδεύται απο έναν εξαιρετικά ποιοτικό σχεδιασμό. Η ποιότητα παραγωγής εξαρτάται από τις προδιαγραφές που έχουν τεθεί και από το βαθμό που αυτές είναι δυνατόν να ικανοποιηθούν από την παραγωγική διαδικασία. Αν η διοίκηση θέτει προδιαγραφές που υπερβαίνουν την ικανότητα του παραγωγικού τμήματος ή προδιαγραφές που δεν είναι εφικτό να υλοποιηθούν, τότε και η παραγωγή δεν θα είναι ποιοτική. Η διοίκηση πρέπει πρώτα να δίνει προτεραιότητα στις προσδοκίες των καταναλωτών και στη βελτίωση της ποιότητας παραγωγής και ανάλογα με αυτές, να σχεδιάζει μετά ένα ποιοτικό προϊόν. Στο επίκεντρο αυτής της διαδικασίας βρίσκεται ο πελάτης, ώστε αυτό που θεωρεί αυτός ποιοτικό προϊόν να είναι και η προσδοκία της επιχείρησης που επιθυμεί να πετύχει βελτίωση της ανταγωνιστικότητάς της.

2.3.2. Η διαμόρφωση στρατηγικής ποιότητας

Για την διαδικασία διαμόρφωσης μιας ανταγωνιστικής στρατηγικής, είναι αναγκαίο να καθοριστούν πρώτα κάποια προκαταρκτικά στάδια. Αυτά είναι : α) οι στόχοι που θέτουμε, β) τα μέσα που θα χρησιμοποιηθούν για να επιτευχθούν οι στόχοι και γ) το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα που επιτυγχάνει η επιχείρηση. Οι στόχοι της επιχείρησης αποσκοπούν στην ανάπτυξη ανταγωνιστικού

πλεονεκτήματος και αναφέρονται στην διαμόρφωση ποιοτικού προϊόντος , έτσι όπως το επιθυμεί ο πελάτης, στην διαφοροποίηση του προϊόντος ώστε να ξεχωρίζει από τα ανταγωνιστικά προϊόντα, στην μέτρηση της ποιότητας συγκρίνοντας το προϊόν με αυτά των ανταγωνιστών και στην καθιέρωση μιας τιμής για το προϊόν ανάλογης με την ποιότητα που προσφέρει.

Τα μέσα για την εκπλήρωση αυτών των στόχων περιγράφονται από τον προσδιορισμό της αποστολής που έχει μια επιχείρηση. Αυτά είναι ο προσδιορισμός της αξίας που δίνεται στον πελάτη μέσα από την πώληση ενός προϊόντος που θα ικανοποιεί πλήρως τις απαιτήσεις του, της αγοράς στην οποία στοχεύει να πουληθεί το προϊόν, της τεχνολογίας που απαιτείται για την παραγωγή και διανομή ενός ποιοτικού προϊόντος και του τρόπου με τον οποίο θα αναπτυχθεί ένα ισχυρό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα.

Ο καθορισμός ενός ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος μπορεί να στηριχτεί πάνω σε ένα χαρακτηριστικό του προϊόντος ή και σε περισσότερα. Αυτά μπορεί να είναι η προσφορά καλύτερης τιμής για προϊόντα το ίδιο ποιοτικά ή και λιγότερο ποιοτικά από αυτά των ανταγωνιστών, η προσφορά καλύτερων προϊόντων βάση κάποιων χαρακτηριστικών τους που θεωρούνται κρίσιμα από τους πελάτες, όπως π.χ. ευκολία στην χρήση, η ταχύτερη και ευκολότερη παράδοσή τους, η υποστήριξη μετά την πώληση, η ευελιξία προσαρμογής στις αλλαγές των αναγκών των καταναλωτών, συνεργασία με πελάτες για επίλυση προβλημάτων ή για καλύτερο σχεδιασμό προϊόντος. [6]

Ο στόχος που θέτει η επιχείρηση και αφορά την μέτρηση της παρεχόμενης ποιότητας του προϊόντος της μέσα από την σύγκριση με ανταγωνιστικά προϊόντα, αποτελεί ένα μέσο μέτρησης και της ίδιας της ανταγωνιστικότητας της επιχείρησης. Ο τρόπος αυτός μέτρησης της αποτελεσματικότητας του προϊόντος επιτυγχάνεται με κρίσιμους δείκτες ανταγωνιστικότητας, συγκριτικά με τις πιο επιτυχημένες επιχειρήσεις του κλάδου και ονομάζεται συγκριτική προτυποποίηση (benchmarking).

2.3.3. Η Συγκριτική Προτυποποίηση (Benchmarking)

Η τεχνική της συγκριτικής προτυποποίησης (Benchmarking) αποτελεί μια σύγχρονη μέθοδο βελτίωσης της επίδοσης μιας επιχείρησης μέσα από την σύγκριση των χαρακτηριστικών των ανταγωνιστικών προϊόντων και επιχειρήσεων. Δίνονται διάφοροι ορισμοί που αφορούν την συγκριτική προτυποποίηση, κυρίως από μεγάλες επιχειρήσεις που εφαρμόζουν πιστά την τεχνική και προσπαθούν μέσω αυτής να μάθουν και να υιοθετήσουν τις καλύτερες διαδικασίες για την παραγωγή του προϊόντος τους αλλά και για την διοίκησή τους, σύμφωνα πάντα με το εσωτερικό περιβάλλον της επιχείρησής τους.

Η εταιρεία Xerox, μία από τις πρωτοπόρους στην εφαρμογή του benchmarking, το ορίζει ως : «μία συνεχής διαδικασία μετρήσεων για προϊόντα, διαδικασίες και διοικητικές πρακτικές, για την πραγματοποίηση συγκρίσεων με τους καλύτερους ανταγωνιστές ή με επιχειρήσεις με ηγετική θέση στον κλάδο τους.»

Η υπηρεσία IBC (International Benchmarking Clearinghouse) του American Productivity and Quality Center ορίζει το benchmarking ως : «την διαδικασία με την οποία οι επιχειρήσεις α) επιλέγουν τομείς ή δραστηριότητες-κλειδιά για βελτιώσεις, β) προσδιορίζουν και μελετούν τους καλύτερους τρόπους και πρακτικές άλλων επιχειρήσεων σ΄ αυτούς τους τομείς, γ) αναπτύσσουν και εφαρμόζουν νέες διαδικασίες και συστήματα για να βελτιώσουν τη δική τους παραγωγικότητα και ποιότητα.»

Η ανάπτυξη και εφαρμογή της διαδικασίας συγκριτικής προτυποποίησης, χρησιμοποιείται όλο και περισσότερο από επιχειρήσεις τα τελευταία χρόνια με σκοπό την ενημέρωσή τους πάνω στον τομέα και στον βαθμό που πρέπει να βελτιώσουν, ώστε να επιβιώσουν αλλά και να κυριαρχήσουν στην αγορά. Η γνώση πάνω στα αίτια που μπορεί να κάνουν μια επιχείρηση να υστερεί, οδήγησε πολλές επιχειρήσεις στην αλλαγή και βελτίωση πολλών δραστηριοτήτων τους, έτσι ώστε να βελτιωθεί η ποιότητα του παρεχόμενου προϊόντος τους. Παρατηρήθηκε δε οτι με την βελτίωση της ποιότητας του

προϊόντος, επιτεύχθηκε ταυτόχρονα και μείωση του κόστους μέσα από την συρρίκνωση κάποιας περιττής σπατάλης.

Η διαδικασία της συγκριτικής προτυποποίησης, επιτυγχάνεται μέσα από την μέτρηση της απόδοσης της επιχείρησης και της σύγκρισης με τους ανταγωνιστές της. Η μέτρηση αυτή γίνεται σε τέσσερα στάδια, τα οποία ακολουθούν κάποια βήματα. Σύμφωνα με τον κύκλο του Deming, τα στάδια αυτά ακολουθούν και πάλι την διαδικασία : Σχεδιασμός έρευνας-Συλλογή Πληροφοριών-Αξιολόγηση Αποτελέσματος-Εφαρμογή (plan-do-check-act).

<u>Διάγραμμα 3</u>: Αντιστοιχία σταδίων Συγκριτικής Προτυποποίησης με τον κύκλο του Deming

Κατά το πρώτο στάδιο (plan), σχεδιάζεται η έρευνα για τη διαδικασία της συγκριτικής προτυποποίησης, benchmarking. Τα βήματα του σταδίου αποτελούνται από την επιλογή των κρίσιμων κριτηρίων επιτυχίας μιας επιχείρησης στον κλάδο, με δεδομένο ότι κάθε κλάδος έχει διαφορετικά κριτήρια σχετικά με την επιλογή των καλύτερων ανταγωνιστικών επιχειρήσεων. Το δεύτερο στάδιο αποτελεί τη διαδικασία συλλογής πληροφοριών (do). Αποτελείται από το βήμα του σχεδιασμού και εφαρμογής των μεθόδων συλλογής πληροφοριών και στην συνέχεια προσδιορίζεται ο βαθμός απόδοσης της επιχείρησης με βάση το κάθε συγκεκριμένο κριτήριο. Στη συνέχεια ακολουθεί το στάδιο της ανάλυσης, αξιολόγησης και διασύνδεσης των αποτελεσμάτων και προτείνονται τρόποι βελτίωσης (check). Το στάδιο αυτό επιτυγχάνεται με την διατύπωση των παραγόντων που οδηγούν τις ανταγωνιστικές επιχειρήσεις σε καλύτερες επιδόσεις, με την ενημέρωση όλων

των ενδιαφερόμενων μερών για τα αποτελέσματα και την ενθάρρυνση για προτάσεις επίλυσης των προβλημάτων και τέλος με την διαμόρφωση των τρόπων βελτίωσης. Το τελευταίο στάδιο αποτελεί και την εφαρμογή των προτάσεων αυτών (act). Ενεργοποιείται με τον προσδιορισμό των στόχων για ένα βελτιωμένο προϊόν με βάση τα σημαντικά κριτήρια, και μέσα από συγκεκριμένες επιχειρησιακές διαδικασίες και λειτουργίες. Οι στόχοι που επιλέγονται, συντελούν στη διαμόρφωση μιας επιχειρησιακής στρατηγικής που θα χαρακτηρίζεται απο υψηλό βαθμό αποτελεσματικότητας και που θα βοηθήσει την επιχείρηση στην επίτευξη ανταγωνιστικών επιδόσεων. Μετά διαμορφώνονται, εφαρμόζονται και ελέγχονται τα προγράμματα δράσεως ώστε να αξιολογηθούν και τα αποτελέσματα. Τέλος, μέσα από τα αποτελέσματα που έχουν προκύψει, αναθεωρούνται αν χρειαστεί κάποιοι στόχοι και ξαναδοκιμάζεται η διαδικασία. [7]

Η μέθοδος της συγκριτικής προτυποποίησης μπορεί να παρέχει και διαφορετικές εφαρμογές ανάλογα με το επίπεδο που εφαρμόζεται και το εύρος των κριτηρίων που καθορίζουν την πορεία του προϊόντος στην αγορά. Τα είδη αυτά των συγκρίσεων μπορούν να γίνουν α) σε επίπεδο στρατηγικής της επιχείρησης, β) σε επίπεδο ολοκληρωμένων διαδικασιών και γ) σε επίπεδο συγκεκριμένων επιμέρους διαδικασιών.

Γενικά, μέσω της διαδικασίας της συγκριτικής προτυποποίησης, η επιχείρηση μπορεί να αποκτήσει πολλά οφέλη τα οποία δεν μπορεί να αποκομίσει από καμία άλλη μέθοδο. Κατ' αρχήν μπορεί να εντοπίσει τις αδυναμίες της συγκριτικά με τις επιδόσεις των ανταγωνιστών, πάνω σε κρίσιμα κριτήρια. Μετά, μπορεί να οργανώσει αλλαγές αλλά και τρόπους κινητοποίησης του εργατικού δυναμικού της, μέσα από την βελτιωμένη διοίκηση και τις καλύτερες παροχές. Τέλος, η επιχείρηση μέσω μιας συγκριτικής ανάλυσης επιδόσεων μπορεί να ευαισθητοποιηθεί και εν συνεχεία και πάλι να κινητοποιήσει το προσωπικό της, μέσα από την ενημέρωση για τις διαδικασίες των ανταγωνιστών και την αναγνώριση της ανάγκης για συμμετοχή του ίδιου του προσωπικού στη διαδικασία αλλαγών.

2.4. Ευρωπαϊκή Ένωση και Ανταγωνιστικότητα.

Η ανταγωνιστικότητα της Ευρωπαϊκής Ένωσης εξαρτάται από πολλούς παράγοντες και συγκρίνεται κυρίως με την οικονομία και τις επιδόσεις των μεγάλων χωρών όπως οι Η.Π.Α. και η Ιαπωνία. Μια δυναμική οικονομία πρέπει να συνδυάζει υψηλή παραγωγικότητα με συνεχώς αυξανόμενες ευκαιρίες απασχόλησης και υψηλό βιοτικό επίπεδο. Το κεφάλαιο, οι ανθρώπινοι πόροι, η υποδομή, το μέγεθος της εσωτερικής αγοράς και η τεχνολογία αποτελούν στοιχεία που μπορούν να αυξήσουν την παραγωγικότητα και την απασχόληση μιας χώρας για να αντιμετωπίσει και να ανταγωνιστεί αποφασιστικά ισχυρές οικονομίες.

Ο ρυθμός αύξησης του Α.Ε.Π. στην Ευρώπη κατά τη χρονική περίοδο 1950-1979 παρουσιάζει συνεχή μείωση και από 4,7% φτάνει το έτος 2,5% το 1979 και το 2,3% κατά τη χρονική περίοδο 1979-1990, και τέλος καταλήγει το έτος 1998 στο 1,8%. Αντίθετα, ενώ ο ρυθμός των ΗΠΑ μειώνεται συνεχώς από το 1950, όταν ήταν 3,9%, την χρονική περίοδο 1990-1998 άρχισε και πάλι να αυξάνεται. Η διαφορά αυτή μεταξύ Ευρώπης και Η.Π.Α. μπορεί να οφείλεται κατά έναν λόγο και στην χαμηλή παραγωγικότητα και απασχόληση που παρατηρείται στην Ευρώπη, συγκριτικά με αυτή των ΗΠΑ και της Ιαπωνίας.

Όσον αφορά κατ' αρχήν την απασχόληση ως ποσοστό του πληθυσμού, σύμφωνα με στοιχεία της Ε.Ε. που καταγράφονται στο «Λευκό Βιβλίο», παρατηρείται ότι ενώ το 1995 στην Ε.Ε. έφτασε το 40%, στις Η.Π.Α. ήταν 48% και στην Ιαπωνία 52% αντίστοιχα. Εφόσον υπάρχει αλληλεξάρτηση του Α.Ε.Π. με την απασχόληση, η μείωση του ρυθμού αύξησής του οδήγησε κατά την περίοδο 1960-1995 και σε μείωση του λόγου απασχόλησης κατά 2%. Το ποσοστό του πληθυσμού που εργάζεται στην Ευρώπη έχει μειωθεί από το 1960 κατά 8%, γεγονός που δείχνει την μειωμένη αποτελεσματικότητα της Ευρωπαϊκής οικονομίας και την μείωση και των θέσεων εργασίας κατά 8% επίσης. Αντιθέτως, οι θέσεις απασχόλησης αυξήθηκαν στις Η.Π.Α. κατά 84% την περίοδο 1960-1995, και κατά 44% στην Ιαπωνία.

Το βιοτικό επίπεδο των πολιτών της Ευρώπης προκύπτει από τον συνδυασμό της απασχόλησης και της παραγωγικότητας ενώ αποτελεί και τον πιο αξιόπιστο δείκτη της ανταγωνιστικότητας για μια οικονομία. Μετράται με το κατά κεφαλήν ΑΕΠ το οποίο υπολογίζεται αναλόγως με τις διαφορές της αγοραστικής δύναμης των αντίστοιχων εθνικών νομισμάτων των χωρών. Το βιοτικό επίπεδο παρατηρείται ότι στην Ευρώπη είναι μικρότερο από αυτό των ΗΠΑ κατά 25% και από αυτό των Ιαπώνων κατά 17%. Επίσης, το βιοτικό επίπεδο των ευρωπαίων πολιτών επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό από την παραγωγικότητα της εργασίας και του κεφαλαίου.

Για την αύξηση της παραγωγικότητας η Ευρώπη διατηρεί υψηλό απόθεμα κεφαλαίου, το οποίο και τριπλασίασε την περίοδο 1960-1995 αλλά είχε και ως συνέπεια την μείωση της παραγωγικότητας κεφαλαίου. Η αύξηση αυτή όμως δεν ήταν αρκετή για να καλύψει την μεγάλη διαφορά με την παραγωγικότητα που παρουσιάζουν οι Η.Π.Α..

Στα βιομηχανικά προϊόντα η Ευρώπη έχει διατηρήσει ισχυρή θέση στην κατηγορία των φαρμάκων και των χημικών και βελτίωσε ακόμα περισσότερο την θέση της στα μέσα μεταφοράς με αποτέλεσμα να κερδίσει μία καλύτερη θέση από αυτή που κατέχουν οι Η.Π.Α. και η Ιαπωνία. Στον τομέα των τηλεπικοινωνιών η Ευρώπη αναπτύχθηκε σε κάποιο βαθμό χωρίς να έχει και τις ευνοϊκές συνθήκες που εμφανίζει η αγορά των Η.Π.Α., ενώ υστερεί υπερβολικά στον κλάδο της πληροφορικής και των τηλεπικοινωνιών, όπου υπάρχει παγκόσμια και σταθερή προτίμηση για τα Αμερικανικά και μετά για τα Ιαπωνικά προϊόντα. Γενικότερα, η Ευρώπη χαρακτηρίζεται από εντονότερη εξειδίκευση σε παραδοσιακούς τομείς όπως η κλωστοϋφαντουργία, τα οικοδομικά υλικά και τα προϊόντα ξύλου και παρουσιάζει ισχυρή θέση στην αγορά στα προϊόντα χάρτου, πλαστικά, ηλεκτρονικό εξοπλισμό, σε ορισμένα οχήματα και μηχανές, στα μεταφορικά μέσα και στα χημικά. Το πρόβλημα ανταγωνιστικότητας εμφανίζεται κυρίως σε προϊόντα γρήγορης ανάπτυξης και τεχνολογικής εξέλιξης όπως προϊόντα ηλεκτρονικών υπολογιστών και τηλεπικοινωνίες. Από την φύση τους αυτοί οι τομείς, απαιτούν λόγω της ταχύτατης εξέλιξής τους, εντατική έρευνα και συνεχή επένδυση. Η επένδυση αυτή στην τεχνολογία μπορεί να βοηθήσει την βιομηχανία να ανακάμψει και να βελτιώσει την παραγωγικότητά της.

Για την μελλοντική οικονομική ανάπτυξη της Ευρώπης απαιτείται σημαντική ανάπτυξη της παραγωγικότητας, κάτι που μπορεί να επιτευχθεί μέσα από την τεχνολογία της πληροφορικής η οποία θα ενισχύσει όχι μόνο την βιομηχανία αλλά και την απασχόληση. Η Ευρώπη εμφανίζει όμως αισθητά μικρότερη επένδυση στην πληροφορική από ότι οι Η.Π.Α. διότι παρουσιάζει διστακτικότητα στην δαπάνη κονδυλίων στον τομέα και αδυναμία αντικατάστασης του υπαρχόντος εργατικού δυναμικού με εξελιγμένη τεχνολογία. Εξ' άλλου, οι δαπάνες αποζημίωσης λόγω ενδεχόμενων απολύσεων εργαζομένων στην Ευρώπη είναι τόσο υψηλές, ώστε οι επιχειρήσεις πολλές φορές προτιμούνε να διατηρούν το υπάρχον ανθρώπινο δυναμικό τους και να μην το αντικαθιστούν με μέσα εξελιγμένης τεχνολογίας. Στην Αμερική ο τομέας της τεχνολογίας αναλογεί περισσότερο από το ένα τέταρτο της παγκόσμιας ανάπτυξης της οικονομικής παραγωγικότητας, ενώ στην Ευρώπη ο τομέας αντιπροσωπεύει το 20% της ανάπτυξης της παραγωγικότητας.

Για την αντιμετώπιση της μειωμένης ανταγωνιστικότητας που εμφανίζει η Ευρώπη και την επιτακτική ανάγκη αναβάθμισή της, προτείνονται κάποια μέτρα για εφαρμογή από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Σύμφωνα με αυτά, είναι σκόπιμο να ενταχθούν οι επιχειρήσεις σε ένα ολοκληρωμένο διεθνές ανταγωνιστικό περιβάλλον, μέσα στο οποίο θα παράγουν τα προϊόντα τους στο εσωτερικό κάποιας εθνικής αγοράς όπου δημιουργήθηκαν αρχικά, αλλά και σε άλλα κράτη μέλη. Ο ανταγωνισμός θα πρέπει να διατηρεί και ένα πνεύμα συνεργασίας μεταξύ των κρατών μελών, αλλά και με τα υπόλοιπα κράτη εκτός Ένωσης, έτσι ώστε να διατηρείται ισορροπία. Ακόμα, σύμφωνα με την Επιτροπή, είναι χρήσιμο στην εποχή μας να αποδίδεται η μεγαλύτερη δυνατή αξία στην εκπαίδευση μέσα από την επένδυση σε αυτή και την παραγωγή γνώσεως. Το εργατικό δυναμικό, κινητήριος μοχλός στην δημιουργία, στην εγκαθίδρυση στην αγορά και στην ανάπτυξη μιας επιχείρησης, είναι απαραίτητο να λαμβάνει ποιοτική και συνεχή μόρφωση, κατάρτιση και επιμόρφωση, ώστε να βελτιώνονται συνεχώς οι διαδικασίες παραγωγής, να οργανώνεται ανάλογα με τις ανάγκες η επιχείρηση και να διατηρείται δυναμικά υψηλά σε ένα πολυτάραχο συνεχώς μεταβαλλόμενο ανταγωνιστικό περιβάλλον. Η εκπαίδευση και

κατάρτιση αποτελεί και το αντικείμενο αυτής της μελέτης, όσον αφορά τον βαθμό και τον τρόπο της επιρροής της στην ανάπτυξη μιας ανταγωνιστικά ισχυρής επιχείρησης.

2. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ 2ου ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ

1. Ηγουμενάκης Ν., Λύτρας Π.,Ένωση Διδακτόρων Καθηγητών Τεχνολογικών Ιδρυμάτων, «Παραγωγικότητα, Απασχόληση και Τεχνολογική Εκπαίδευση», Παπαζήση, Αθήνα, 2001
2. Porter E. Micheal, «Competitive Strategy : Techniques for analysing industries and competitors : with a new introduction», The Free Press, New York, 1998
3. Evans R. James, Lindsay M. William, «The Management and Control of Quality», South-Western Thomson Learning, fifth edition, 2002.
4. Evans R. James, Lindsay M. William, «The Management and Control of Quality», ο.π.
5. Evans R. James, Lindsay M. William, «The Management and Control of Quality», ο.π.
6. Ηγουμενάκης Ν., ο.π.
7. Δερβιτσιώτης Κ., « Ανταγωνιστικότητα με διοίκηση ολικής ποιότητας», Interbooks, Αθήνα, 2001, σ.39,41,43,429-431

- Λευκό βιβλίο, «Ανάπτυξη, ανταγωνιστικότητα, απασχόληση. Οι προκλήσεις και η αντιμετώπισή τους για την μετάβαση στον 21ο αιώνα.», Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 1994

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΛΟΓΟΙ ΠΟΥ ΣΥΝΤΕΛΟΥΝ ΣΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΠΟΡΕΙΑ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ

3.1. Τα προβλήματα της Ελληνικής Βιομηχανίας

3.1.1. Εισαγωγή

Η ανταγωνιστικότητα της ελληνικής βιομηχανίας συγκριτικά με άλλα κράτη, όχι μόνο μέλη της Ε.Ε. αλλά και εκτός αυτής, είναι σημαντικά χαμηλή, έτσι ώστε να καθίσταται αναγκαία η μελέτη των υφιστάμενων προβλημάτων της ελληνικής οικονομίας και των πιθανών παραγόντων που τα δημιουργούν. Συγκεκριμένα ερευνώνται εδώ τα προβλήματα της ελληνικής βιομηχανίας καθώς και τα εμπόδια που δημιουργούνται μεταξύ επιχείρησης και κράτους.

Για την μελέτη των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι ελληνικές επιχειρήσεις και τις σχέσεις τους με το κράτος, είναι χρήσιμο να εξεταστούν τα ισχυρά σημεία καθώς και οι αδυναμίες της ελληνικής οικονομίας. Με τον εντοπισμό των προβλημάτων και των σημείων όπου σημειώνει προβάδισμα η οικονομία, είναι ευκολότερος ο εντοπισμός των κρίσιμων στοιχείων που μπορούν και πρέπει να διορθωθούν για την βελτίωση της ανταγωνιστικότητας. Στους εσωτερικούς παράγοντες ανάπτυξης τοποθετούνται η οργάνωση, η τεχνολογία και η εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού. Όσον αφορά τον στρατηγικό σχεδιασμό της επιχείρησης ως σημαντικά στοιχεία επιτυχίας αναφέρονται η ποιότητα, η παραγωγικότητα και η ευελιξία στον χώρο των ανθρώπινων πόρων. Στην συνέχεια αναλύεται η καινοτομία ως κρίσιμος παράγοντας αύξησης της ανταγωνιστικότητας με την δημιουργία ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος, τα κίνητρα για υιοθέτηση καινοτομίας και οι τρόποι απόκτησής της.

3.1.2. Η επιρροή του κράτους στην ανταγωνιστικότητα των ελληνικών Βιομηχανιών.

Είναι ιδιαίτερα ανησυχητικό το γεγονός οτι παρατηρείται μειωμένη ανταγωνιστικότητα της ελληνικής βιομηχανικής δραστηριότητας σε σύγκριση με όλες σχεδόν τις χώρες της Ευρώπης ενώ κυριαρχεί και η απειλή για ακόμα χαμηλότερη ανταγωνιστικότητα μετά το πέρας των Ολυμπιακών Αγώνων και των χαμηλών επιτοκίων που είχαν τεθεί και για ταυτόχρονη μείωση του ρυθμού αύξησης της ανταγωνιστικότητας. Το κράτος αποτελεί την βάση που στηρίζει την επιχειρηματικότητα και της δίνει κίνητρα για αναδιάρθρωση και περαιτέρω ανάπτυξη. Οι σχέσεις των επιχειρήσεων με το κράτος θεσπίζονται μέσα από φορολογικές ρυθμίσεις και νόμους που διευκολύνουν τις επιχειρηματικές δραστηριότητες αλλά παράλληλα πολλές φορές τις παρεμποδίζουν να αναπτυχθούν και να καινοτομήσουν.

Τα σημαντικότερα εμπόδια ή παραλήψεις του κράτους που αναχαιτίζουν την εξέλιξη της Ελληνικής Βιομηχανίας και συνεπώς την ανταγωνιστικότητά της, είναι :

- Οι φορολογικές ρυθμίσεις
- Οι επενδύσεις- ιδιωτικοποιήσεις
- Η γραφειοκρατία
- Η ανεπάρκεια κρατικών υποδομών
- Το μη μισθολογικό κόστος εργασίας και
- Η εκπαίδευση

Η εκπαίδευση αποτελεί μία σημαντική ευθύνη του κράτους, εφόσον το τελευταίο προετοιμάζει το μελλοντικό ανθρώπινο δυναμικό των επιχειρήσεων αλλά και αναλαμβάνει πολλές φορές την κατάρτισή του. Φυσικά η ευθύνη δεν ανήκει αποκλειστικά στον κρατικό μηχανισμό αλλά θα πρέπει και οι επιχειρήσεις να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες και να οργανώνονται ώστε να επιμορφώνουν συνεχώς τους ανθρώπους τους και να τους δίνουν κίνητρα για μάθηση και εξειδίκευση. Στην συγκεκριμένη μελέτη θα αναλυθεί η εκπαίδευση που παρέχεται συνολικά και από τους δύο φορείς, επιχειρήσεις και κράτος, αλλά

είναι σημαντικό να τονιστεί πρώτα η ευθύνη του κράτους μέσα από τα εμπόδια που δημιουργεί στην ανάπτυξη της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. Επίσης είναι σκόπιμο να αναφερθούν και οι άλλοι παράγοντες που εμποδίζουν αυτή την ανάπτυξη.

Σύμφωνα με το πρώτο εμπόδιο που αναφέρθηκε ότι δημιουργεί το κράτος, μέσω του φορολογικού συστήματος, επισημαίνεται ότι η πολυπλοκότητά του περιορίζει και αποθαρρύνει τις ενέργειες των επιχειρήσεων. Οι φόροι που επιβαρύνουν τις επιχειρήσεις είναι πολλές φορές δυσβάσταχτοι και τόσο αυστηροί ώστε να περιορίζεται η τάση ανάληψης επενδύσεων απο τις επιχειρήσεις. Σύμφωνα με μελέτη του ΣΕΒ, τα σημαντικότερα προβλήματα των φορολογικών ρυθμίσεων που εμποδίζουν τις επιχειρήσεις είναι ο ψηλός συντελεστής φορολογίας, η ασάφεια των νόμων και η πολυπλοκότητά τους, οι λογιστικές διαφορές και οι πρόσθετες φορολογικές επιβαρύνσεις.

Είναι επόμενο, όλοι οι παραπάνω λόγοι να μειώνουν τα έσοδα των επιχειρήσεων και να αποθαρρύνουν την πρόθεση αλλά και την ικανότητα για επένδυση. Η δημιουργία σαφέστερων νόμων, κατανοητών από τις επιχειρήσεις και η μείωση του φορολογικού συντελεστή, θα μπορούσε να δώσει ώθηση στην ανάπτυξη των επιχειρήσεων. Σύμφωνα με την ίδια έρευνα του ΣΕΒ, η μία στις τέσσερις επιχειρήσεις θεωρεί ως σημαντικότερο παράγοντα για αύξηση της ανταγωνιστικότητας, την καθιέρωση φορολογικών κινήτρων για επένδυση.

Η μείωση του κρατικού λειτουργικού κόστους και η απλοποίηση και επιτάχυνση των επενδυτικών διαδικασιών, μπορούν επίσης να βελτιώσουν την επιχειρηματική υποδομή στην Ελλάδα. Υποστηρίζεται ότι η επιχειρηματική υποδομή μπορεί να αυξηθεί επίσης σημαντικά από την επιτάχυνση των ιδιωτικοποιήσεων και από την ενίσχυση της λειτουργίας ανταγωνιστικών αγορών.

Η έντονη γραφειοκρατία που χαρακτηρίζει την Ελλάδα, αποτελεί ένα ακόμα σημαντικό μειονέκτημα που σε συνδυασμό με την διαφθορά, μειώνουν τα εισοδήματα αλλά και τις ευκαιρίες για ανάπτυξη των επιχειρήσεων. Περίπου οι μισές επιχειρήσεις πιστεύουν ότι η γραφειοκρατία αποτελεί τον σημαντικότερο

παράγοντα που αναχαιτίζει την αύξηση της ανταγωνιστικότητάς τους ενώ η πολυνομία αποτελεί το πιο σημαντικό εμπόδιο σε αυτή την αναχαίτιση. Εξ' άλλου είναι γνωστός ο υψηλός βαθμός γραφειοκρατίας που υπάρχει στην Ελλάδα, αλλά αν προστεθεί και η άγνωστη σε πολλούς αλλά υπαρκτή διαφθορά, το πρόβλημα γίνεται τεράστιο και αδιαπέραστο. Τα εμπόδια αυτά που δημιουργούν η γραφειοκρατία, η διαφθορά και η πολυνομία εμφανίζονται κατά ένα μεγάλο ποσοστό και στο ξεκίνημα μιας επιχείρησης, κάτι που καθιστά αποθαρρυντική την δημιουργία μιας νέας επιχείρησης.

Οι υποδομές που παρέχει το κράτος στις επιχειρήσεις, σύμφωνα με έρευνα του ΣΕΒ, τους δίνουν την δυνατότητα για μεταφορά και διακίνηση των προϊόντων τους αλλά και για την διευκόλυνση του εφοδιασμού τους με προμήθειες. Οι υποδομές αυτές αναφέρονται στην κατασκευή οδικών δικτύων, λιμανιών, σιδηροδρόμων και αεροδρομίων. Οι κρατικές υποδομές συμβάλλουν σημαντικά στην διευκόλυνση της λειτουργίας των επιχειρήσεων και στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. Παράλληλα με τις υποδομές που παρέχει το κράτος για διακίνηση των εμπορευμάτων, των προϊόντων και των πρώτων υλών παρέχει και δίκτυα τηλεπικοινωνίας, ταχυδρομεία και ρεύμα. Η αναβάθμιση της ποιότητας των τελευταίων αποτελεί σημαντικό παράγοντα αύξησης της ανταγωνιστικότητας και της παραγωγικότητας. Οι επιχειρήσεις επισημαίνουν την παρατηρούμενη ανεπάρκεια των παραπάνω υποδομών και το ρόλο τους στην ανταγωνιστικότητα.

Το μη μισθολογικό κόστος εργασίας αποτελεί το κόστος κοινωνικής ασφάλισης, το οποίο αποτελεί υψηλό εμπόδιο επίτευξης αυξημένης ανταγωνιστικότητας σε σχέση με την αγορά εργασίας. Η ασφάλιση αυτή σε συνδυασμό με το υψηλό κόστος υπερωρίας που επιβάλλεται και τους περιορισμούς στην κατανομή χρόνου εργασίας, αποτελούν τα σημαντικότερα εμπόδια σχετικά με την λειτουργία της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα.

Ως τελευταίο εμπόδιο στην δημιουργία ανταγωνιστικών επιχειρήσεων, αποτελεί η εκπαίδευση που παρέχει το κράτος. Η εκπαίδευση αυτή πιστεύεται ότι δεν είναι αυτή που θα έπρεπε να παρέχεται ώστε να ικανοποιεί τις ανάγκες των επιχειρήσεων. Οι επιχειρήσεις χρειάζονται εξειδικευμένα και καλά εκπαιδευμένα

στελέχη για να τις διοικούν και να τις οργανώνουν. Χρειάζονται στελέχη από όλες τις ειδικότητες και υπογραμμίζουν την σημασία της ικανότητας επικοινωνίας, της ομαδικής εργασίας, της λήψης αποφάσεων και της συνεχούς επιμόρφωσης με νέες γνώσεις και τεχνολογίες. Σύμφωνα με στοιχεία του Παρατηρητηρίου Ανταγωνιστικότητας παρατηρείται οτι το μεγαλύτερο ποσοστό των επιχειρήσεων, πιστεύει ότι η εκπαίδευση που παρέχεται από το κράτος είναι ελλιπής, διότι δεν δημιουργεί ολοκληρωμένες προσωπικότητες με σφαιρικές γνώσεις, ικανές να διοικήσουν, να αποφασίσουν και να συνεργαστούν επίσης. [1]

3.1.3. Δυνατότητες και Αδυναμίες προς επίτευξη της Ανταγωνιστικότητας

Παρ' όλο που η εκπαίδευση που παρέχεται από το κράτος έχει ελλείψεις, σύμφωνα με μελέτη του ΣΕΒ διαπιστώνεται, ότι η γενική παιδεία του ανθρώπινου δυναμικού στην Ελλάδα βρίσκεται σε σχετικά υψηλό επίπεδο. Το μορφωτικό επίπεδο είναι γενικά αναβαθμισμένο συγκριτικά με άλλες χώρες εφόσον υπάρχει μεγάλο ποσοστό ατόμων που ακολουθούν σπουδές στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και οι γνώσεις τους πάνω σε ξένες γλώσσες είναι ικανοποιητικές. Η εκπαίδευση αυτή που κατέχει το ανθρώπινο δυναμικό, δίνει τα εφόδια προσαρμογής στο σύγχρονο παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον και στις εξελίξεις της τεχνολογίας.

Εκτός από την εκπαίδευση, ένα ακόμα ισχυρό σημείο που βοήθησε και ώθησε την ελληνική βιομηχανία να ισχυροποιηθεί είναι οι επενδύσεις που πραγματοποιήθηκαν τα τελευταία χρόνια. Οι επενδύσεις αποτελούν κίνητρο και προϋπόθεση για αυξημένη παραγωγικότητα και βελτίωση της ποιότητάς της. Η υποδομή που έχει δημιουργηθεί μπορεί να μην είναι η επιθυμητή αλλά σίγουρα αποτελεί ένα μεγάλο βήμα για την Ελληνική οικονομία και μία μακροχρόνια διευκόλυνση που πολλές φορές συνεπάγεται και μειωμένο κόστος για τις βιομηχανίες.

Επίσης, θα πρέπει να σημειωθεί η σημαντική στροφή πολλών επιχειρήσεων προς νέες μεθόδους οργάνωσης και διοίκησης καθώς και υιοθέτηση νέων διαδικασιών παραγωγής, ώστε να συμβαδίζουν με τις ανάγκες της ανταγωνιστικής εποχής και να τοποθετούνται δυναμικά στην αγορά. Ακόμα η γεωγραφική θέση της Ελλάδας στην Ευρώπη την ευνοεί, εφόσον βρίσκεται στο κέντρο των νέων κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Όσον αφορά τις αδυναμίες της ελληνικής βιομηχανίας, αυτές αποτελούν έναν συνδυασμό των εμποδίων που υπάρχουν μεταξύ των σχέσεων κράτους και επιχείρησης αλλά και των εσωτερικών προβλημάτων που αντιμετωπίζει η ίδια η επιχείρηση. Κάποια από αυτά έχουν ήδη αναφερθεί παραπάνω, όπως η γραφειοκρατία και το πρόσθετο κόστος που δημιουργεί και γενικότερα η δυσλειτουργία του δημόσιου τομέα. Επίσης ειπώθηκαν τα προβλήματα της εκπαίδευσης και κατάρτισης που δεν παρέχουν επαρκή εφόδια για την ανταπόκριση του ανθρώπινου δυναμικού στις απαιτήσεις της κοινωνίας και οικονομίας. Η τεχνολογία και οι νέες μορφές οργάνωσης της παραγωγής απαιτούν μία τακτική και συνεχιζόμενη κατάρτιση που θα παρέχει στους ανθρώπους της επιχείρησης εξειδίκευση και δεξιότητες.

Η Ελλάδα λοιπόν υστερεί στην διάχυση των τεχνολογιών και στην χρήση του διαδικτύου και των ηλεκτρονικών υπολογιστών. Γενικότερα υστερεί στην υιοθέτηση νέων μορφών τεχνολογίας και στην εκμάθησή τους η οποία και απαιτεί διαδικασία συνεχούς επιμόρφωσης. Για τους λόγους αυτούς, παρεμποδίζεται η περαιτέρω ανάπτυξη αλλά και η καινοτομία, η οποία αντιμετωπίζει κρίση στην Ελλάδα και εξ' αιτίας της μειωμένης έρευνας και ανάπτυξης. Οι δαπάνες που διατίθενται στην έρευνα και ανάπτυξη είναι χαμηλές σε σύγκριση με τις άλλες αναπτυγμένες χώρες, όπου η επένδυση στην έρευνα και ανάπτυξη και συνεπώς και στην καινοτομία είναι αυξημένη.

Παράλληλα κάποιοι θεσμοί που είχαν υιοθετηθεί για την ανάπτυξη της ανταγωνιστικότητας δεν έχουν αποδώσει ακόμα σαφή στοιχεία της αποτελεσματικότητάς τους, ενώ παλαιότεροι θεσμοί προώθησης της ανταγωνιστικότητας αποδείχτηκαν μη ωφέλιμοι. Επιπλέον η ατελής λειτουργία του ανταγωνισμού σε πολλές χώρες προκαλεί μεταβολές στα επίπεδα τιμών και

στο κόστος εισροών με αποτέλεσμα να προκύπτουν αυξημένα στοιχεία κόστους και έτσι να πλήττεται σοβαρά το επίπεδο ανταγωνιστικότητας της Ελληνικής Βιομηχανίας. [2]

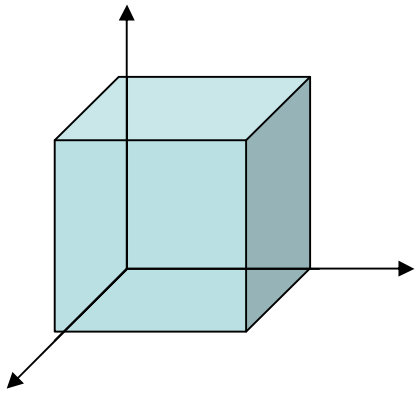
3.2. Η ανάπτυξη της Ελληνικής Βιομηχανίας

3.2.1. Παράγοντες επιτυχίας των επιχειρήσεων

Για να αντεπεξέλθει μια επιχείρηση στις ανάγκες της αγοράς, να επιβιώσει αλλά και να εξελιχθεί στο ανταγωνιστικό περιβάλλον, πρέπει να προσαρμοστεί και να συντονιστεί με τις εξωτερικές συνθήκες αλλά και να υιοθετηθούν παράλληλα κατάλληλες εσωτερικές συνθήκες που να συμβαδίζουν με τις εξελίξεις της εποχής. Αυτές οι εσωτερικές συνθήκες αναφέρονται σε νέες μεθόδους παραγωγής, σύγχρονους τρόπους διοίκησης και οργάνωσης της επιχείρησης, τις οποίες εφαρμόζουν και οι επιτυχημένοι ανταγωνιστές του κλάδου, ώστε με τον συνδυασμό τους να ισχυροποιείται η θέση της επιχείρησης. Εκτός από τους εξωτερικούς παράγοντες που επηρεάζουν αυτή την επιτυχία και που αναφέρθηκαν πιο πάνω, οι εσωτερικοί παράγοντες αναφέρονται στην καλύτερη δυνατή εκμετάλλευση των ευκαιριών που παρουσιάζονται στην αγορά. Η καλύτερη δυνατή αξιοποίηση των ευκαιριών, αποτελεί αρμοδιότητα του στρατηγικού σχεδιασμού της επιχείρησης, ο οποίος έχει την ικανότητα να δώσει στην επιχείρηση την δυνατότητα επίτευξης ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος. Για την επιτυχία μιας επιχείρησης λοιπόν, κρίσιμοι παράγοντες παραγωγής αποτελούν :

- Η παραγωγή ποιοτικών προϊόντων
- Η παραγωγή προϊόντων χαμηλού κόστους
- Η ευελιξία

Ποιότητα



Ευελιξία

Παραγωγικότητα

<u>Διάγραμμα 4</u> : Βασικοί παράγοντες ανταγωνιστικότητας

Κατά τον πρώτο παράγοντα, η ποιότητα αναφέρεται στα προϊόντα που διακρίνονται για τα λειτουργικά τους χαρακτηριστικά αλλά και για πλεονεκτήματα που μπορεί να διαθέτουν ως προς την εμφάνιση, την ευκολία στην χρήση, το χρόνο διάρκειάς τους, την ταχύτερη παράδοση παραγγελιών, την στενότερη συνεργασία και τον συντονισμό με τους πελάτες, την ευκολία συντήρησης και το χαμηλό της κόστος, ή το εξυπηρετικό σέρβις. Παρατηρείται ότι αν το προϊόν προέρχεται από απομακρυσμένη χώρα, τότε η ποιότητα που το χαρακτηρίζει είναι ακόμα πιο σημαντικός παράγοντας.

Σύμφωνα με τον δεύτερο παράγοντα, το χαμηλό κόστος παραγωγής και διανομής, αποτελεί ένα ισχυρό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, εφόσον συντελεί στη μείωση της τιμής του προϊόντος. Εφόσον το προϊόν έχει την ποιότητα που αναφέρθηκε και διατηρεί ταυτόχρονα και χαμηλές τιμές, έχει τη δυνατότητα απόκτησης συγκριτικού πλεονεκτήματος έναντι των ανταγωνιστικών προϊόντων του ίδιου κλάδου, ιδιαίτερα όταν ο τελευταίος είναι ευρύς. Η μείωση του κόστους επιτυγχάνεται με την ορθολογική χρήση και με την εκμετάλλευση όλων των παραγωγικών συντελεστών, χωρίς άσκοπες σπατάλες, με αντικειμενικό σκοπό την επίτευξη αυξημένης παραγωγικότητας. Κατά συνέπεια, οι παραγωγικοί συντελεστές θα πρέπει να αξιοποιούνται κατά τον καλύτερο δυνατό τρόπο, να επιλέγονται οι σωστοί πόροι και να καταβάλλεται προσπάθεια αύξησης της παραγωγικότητάς τους. Η αξιοποίηση στο μέγιστο βαθμό όλων των παραγωγικών συντελεστών, επιτυγχάνεται με την υιοθέτηση εξελιγμένης

τεχνολογίας και καινοτομίας, την οργάνωση της παραγωγικής διαδικασίας με πλέον σύγχρονες μεθόδους διοίκησης επιχειρήσεων και οργάνωσης διαδικασιών παραγωγής καθώς και με την κατάλληλη αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού.

Η επιχειρηματική ευελιξία από την άλλη σημαίνει την προσαρμογή της επιχείρησης και την υιοθέτηση αλλαγών ανάλογα με το νέο ανταγωνιστικό περιβάλλον που έχει δημιουργηθεί. Οι συνεχείς εξελίξεις που δημιουργούνται στο σύγχρονο πολυτάραχο ανταγωνιστικό περιβάλλον, απαιτούν την ευελιξία της επιχείρησης ώστε να προσαρμόζεται, ανάλογα με τις ανάγκες και το επίπεδο της τεχνολογία της, να αντιλαμβάνεται άμεσα τις νέες τάσεις στην αγορά και να αντιμετωπίζει δυναμικά τους ανταγωνιστές της και την στρατηγική τους με αντικειμενικό σκοπό την αύξηση του μεριδίου αγοράς. Για την διατήρηση επιχειρηματικής ευελιξίας ακολουθούνται πολλοί τρόποι, με πιο ισχυρό αυτόν της διασφάλισης ενός ευέλικτου ανθρώπινου δυναμικού. Το προσωπικό θα πρέπει να διαθέτει εξειδικευμένες γνώσεις σε πολλές ειδικότητες και να εργάζεται σε ένα χαλαρό και ταυτόχρονα απαιτητικό περιβάλλον, που λειτουργεί μέσα σε ένα θεσμικό πλαίσιο το οποίο υποκινεί και προδιαθέτει τους εργαζόμενους να συμμετέχουν στην εξέλιξη και στις αποφάσεις της επιχείρησης. Εκτός από την ευελιξία του ανθρώπινου δυναμικού, υπάρχουν και άλλοι τρόποι διατήρησης επιχειρηματικής ευελιξίας, όπως τα ευέλικτα συστήματα παραγωγής και η σχεδίαση προϊόντων με τυποποιημένα εξαρτήματα και με την χρήση νέων τεχνολογιών και μεθόδων.

Εκτός από τους εσωτερικούς αυτούς παράγοντες επιτυχίας, υπάρχουν και οι εξωτερικοί παράγοντες που προσδιορίζουν τις σχέσεις του κράτους με την επιχείρηση, τους εργαζόμενους και τους εργοδότες. Οι εξωτερικοί αυτοί παράγοντες που αναφέρονται στις σχέσεις κράτους, της νομοθεσίας που αυτό επιβάλει και της επιχείρησης, αναφέρθηκαν παραπάνω. Οι σχέσεις εργαζομένων και εργοδοτών αλλά και ο ρόλος του κράτους ως προς τους εργαζομένους και ειδικότερα την εκπαίδευσή τους, αποτελούν στοιχεία που θα εξεταστούν παρακάτω, αφού πρώτα αναφερθεί ο ρόλος της διοίκησης στην βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων.

3.2.2. Τρόποι βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας

Η επιχείρηση μπορεί να βελτιώσει την ανταγωνιστικότητά της ύστερα από αποτελεσματικό σχεδιασμό που μπορεί να αναλάβει η διοίκηση και την κατάλληλη εφαρμογή του. Οι παρεμβάσεις αυτές που μπορεί να προωθήσει η διοίκηση αναφέρονται σε τρεις άξονες :

- Η παρακολούθηση της εξέλιξης και η εφαρμογή των νέων τεχνολογιών
- Η αλλαγή της οργάνωσης ανάλογα με τις απαιτήσεις της εποχής και τις νέες μεθόδους διοίκησης
- Η αξιοποίηση και ανάπτυξη των ανθρώπινων πόρων

Η παραγωγή προϊόντων απαιτεί την χρήση τεχνολογίας και οι έντονοι ρυθμοί αύξησης της ανταγωνιστικότητας απαιτούν την υιοθέτηση της πιο σύγχρονης και αποδοτικής τεχνολογίας που υπάρχει κάθε φορά. Η ανώτατη διοίκηση λοιπόν θεωρεί ότι η χρήση νέων τεχνολογιών και η συνεχής ενημέρωση πάνω στις εξελίξεις της τεχνολογίας, αποτελούν μία προϋπόθεση για την αποτελεσματικότερη επίλυση των προβλημάτων που δημιουργεί ο αυξημένος ανταγωνισμός. Η τεχνολογία αποτελεί επένδυση κεφαλαίου, που συνήθως σημαίνει και υποκατάσταση της εργασίας, πάνω σε νέες τεχνολογίες αυτοματισμού για τις φάσεις της παραγωγής από τις οποίες περνάει το προϊόν και πάνω σε συστήματα ελέγχου και προγραμματισμού της παραγωγής με την χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών, μαθηματικών μοντέλων από την επιχειρησιακή ή άλλη έρευνα. Οι επιστήμες που στηρίζουν μια τέτοια τεχνολογία προγραμματισμού και ελέγχου είναι η στατιστική, ο έλεγχος ποιότητας, η διαχείριση αποθεμάτων, οι προγραμματισμένες προμήθειες και η διαχείριση διαθέσιμων πόρων.

Στον τομέα της έρευνας και ανάπτυξης έχει σημειωθεί πρόοδος, ώστε να προκύπτει και μία ανάπτυξη στις τεχνολογίες ανάλογα με τις ανάγκες που γεννώνται. Οι αλλαγές αυτές που προκύπτουν με τις νέες τεχνολογίες έχουν επιπτώσεις και στην απασχόληση. Έτσι, αλλάζει η σειρά και το περιεχόμενο εργασιών και ιδιαίτερα αυτών της έρευνας και ανάπτυξης, της μηχανολογίας και

του ελέγχου παραγωγής και ποιότητας. Ακόμα, με την αλλαγή τεχνολογίας πρέπει να προσαρμοστεί και να διαρθρωθεί η μέθοδος που γίνονται οι εργασίες και να αλλάξει η οργάνωσή τους, κάτι που συνεπάγεται και τον δεύτερο παράγοντα βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας που αναφέρθηκε παραπάνω : την διάρθρωση της οργάνωσης. Ως τελευταία αλλαγή και βελτίωση που ακολουθεί την εφαρμογή βελτιωμένης τεχνολογίας, αναφέρεται η αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας, χωρίς αυτή η αύξηση να προέρχεται απο την αύξηση του αριθμού εργαζομένων ή της καταβολής εντονότερης εργασίας, δηλαδή αύξηση αριθμού ωρών εργασίας. Η αλλαγή αυτή της τεχνολογίας όμως οδηγεί απαραίτητα και στην κατάλληλη εκπαίδευση των εργαζομένων, στην εξειδίκευσή τους και στην συνεχή κατάρτισή τους ώστε να αποκτούν τις τεχνικές ικανότητες που χρειάζονται για να χρησιμοποιήσουν την διαφορετική τεχνολογία κάθε φορά. Οι συνθήκες αυτές στη συνέχεια οδηγούν στον τρίτο παράγοντα βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας που είναι η εκπαίδευση του εργατικού δυναμικού.

Σύμφωνα με την σειρά που αναφέρθηκε παραπάνω, η δεύτερη παρέμβαση που βελτιώνει την ανταγωνιστικότητα είναι η σύγχρονη οργάνωση της επιχείρησης ανάλογα με της νέες μεθόδους διοίκησης. Η προσέγγιση αυτή απαιτεί την διάρθρωση των παραγωγικών μονάδων σε πιο συγκεντρωμένες ή αποκεντρωμένες μορφές καθώς και των επιτελικών λειτουργιών τους. Επίσης σημαίνει την τροποποίηση των ρόλων και των λειτουργιών τους σε μια πιο εξειδικευμένη μορφή. Οι ρόλοι αυτοί αλλάζουν και οι αρμοδιότητες στα διάφορα τμήματα διαρθρώνονται ανάλογα, η επικοινωνία μεταξύ των τμημάτων, της διοίκησης και των εργαζομένων αναμορφώνεται και η διαδικασία λήψεως αποφάσεων μεταβάλλεται. Ο λόγος αυτών των αλλαγών στοχεύει στο να προγραμματιστεί σωστά η επιχειρηματική δραστηριότητα, να συντονιστούν οι λειτουργίες της παραγωγής και της διοίκησης και να ελεγχθεί, έτσι ώστε να επιτευχθεί η δημιουργία, η ανάπτυξη και η διατήρηση του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος. Αυτή η παρέμβαση, δεν είναι ιδιαίτερα διαδεδομένη και γενικά υποτιμάται από πολλές επιχειρήσεις στην Ελλάδα και τις περισσότερες φορές υποκαθιστάται με νέες τεχνολογίες μόνο. Όπως αναφέρθηκε όμως, για την σωστή λειτουργία των σύγχρονων τεχνολογιών, είναι απαραίτητη η διάρθρωση

της οργάνωσης της επιχείρησης σε όλα τα τμήματά της, σύμφωνα με τις νέες οργανωτικές δομές.

Η τελευταία παρέμβαση που προτείνεται για την βελτίωση της ανταγωνιστικότητας, αναφέρεται στη αναβάθμιση του εργατικού δυναμικού σε όλες τις φάσεις παραγωγής, μέσα από την ποιοτική και συνεχή εκπαίδευση, την συμμετοχή του σε δραστηριότητες αλλά και αποφάσεις που πρέπει να πάρει η επιχείρηση καθώς και την ώθηση των εργαζομένων για αύξηση της παραγωγικότητας μέσα από κίνητρα που δίνονται. Όλες οι προσεγγίσεις έχουν την δραστική επιρροή τους στην βελτίωση της ανταγωνιστικότητας, αλλά πιστεύεται ότι η συγκεκριμένη δημιουργεί τις προϋποθέσεις για την διαμόρφωση μιας σύγχρονης μορφής οργάνωσης και την ταυτόχρονη υιοθέτηση νέων τεχνολογιών.

Βέβαια η αλληλεπίδραση των προσεγγίσεων αυτών μπορεί να είναι και αρνητική εφόσον δεν δοθεί η αρμόζουσα προσοχή. Είναι σκόπιμο να ελέγχεται κάθε δραστηριότητα και να συντονίζονται όλες μεταξύ τους, για την αρμονική συνύπαρξη και εξέλιξή τους αλλά και βελτίωση της ίδιας της επιχείρησης.

Η εκπαίδευση και η κατάρτιση διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στην ανάκαμψη της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και στην διατήρηση της απασχόλησης που προωθεί κοινωνικά το κράτος αλλά και αποδέχεται η Ευρωπαϊκή Ένωση. Εξ' άλλου, για την οικονομική ανάπτυξη ενός κράτους, το ανθρώπινο κεφάλαιο παίζει πρωταρχικό ρόλο, έτσι ώστε η εκπαίδευση και η κατάρτισή του να αποτελούν υψίστης σημασίας επένδυση στην οικονομία του κράτους. Η εκπαίδευση αποτελεί επένδυση γιατί αποφέρει μακροχρόνια κέρδη στην επιχείρηση, στο άτομο και σε ολόκληρη την οικονομία ενός κράτους.

3.3. Πώς η εκπαίδευση θα ενισχύσει τη βιομηχανία

Έχουν πραγματοποιηθεί πολλές μελέτες πάνω στην επίδραση της εκπαίδευσης του ανθρώπινου δυναμικού στην οικονομική ανάπτυξη. Μέσα από τα συμπεράσματα που παρέχουν διαπιστώνουμε ότι η επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο παρέχει σημαντικά οφέλη στην ανάπτυξη των επιχειρήσεων και γενικότερα υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ των δαπανών για εκπαίδευση και την άνοδο του ρυθμού ανάπτυξης της οικονομίας.

Τα οφέλη που παρέχει η εκπαίδευση αναφέρονται στο άτομο που εργάζεται, στην επιχείρηση και στην οικονομία του κράτους. Το σημαντικότερο μακροχρόνιο όφελος για το άτομο είναι η αύξηση του εισοδήματος ως συνέπεια της αύξησης της ατομικής παραγωγικότητας. Αυτό επιτυγχάνεται με την αντικατάσταση των λιγότερο παραγωγικών εργαζομένων με περισσότερο παραγωγικούς, που οδηγεί στην αύξηση του παραγόμενου προϊόντος που αντιστοιχεί σε κάθε εργαζόμενο. Η αντικατάσταση αυτή των λιγότερο αποδοτικών εργαζομένων γίνεται συνήθως από άτομα πιο εκπαιδευμένα και περισσότερο καταρτισμένα που συνεπώς επιτυγχάνουν υψηλότερα επίπεδα παραγωγικότητας. Στη συνέχεια, η παρατηρούμενη αύξηση της παραγωγικότητας οδηγεί σε αύξηση των αμοιβών που παίρνουν οι εργαζόμενοι και αποτελεί κίνητρο αύξησης του ανθρώπινου κεφαλαίου. Δηλαδή η αύξηση της ατομικής παραγωγικότητας των εργαζομένων οδηγεί σε αύξηση των μισθών, η οποία οδηγεί στην συνέχεια σε αύξηση της γενικής παραγωγικότητας. Η αύξηση των μισθών εκτός από αποτέλεσμα της ατομικής παραγωγικότητας αποτελεί και κίνητρο για ανάπτυξη της τελευταίας.

Η χρησιμότητα μιας δυναμικής και συνεχούς προώθησης της εκπαίδευσης οφείλεται κυρίως σε τρεις οικονομικούς λόγους. Κατ' αρχήν όπως αναφέρθηκε παραπάνω, μια ποιοτική και συνεχής εκπαίδευση οδηγεί σε αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων, εφόσον παράγουν περισσότερα προϊόντα με τους ίδιους συντελεστές και στον ίδιο χρόνο.

Ένα ακόμα στοιχείο που δείχνει την ανάγκη για επένδυση σε εκπαίδευση είναι η αύξηση του δευτερογενούς τομέα και ακόμα περισσότερο του τριτογενούς τομέα των υπηρεσιών. Η μετακίνηση αυτή του μεγαλύτερου μέρους του πληθυσμού από την γεωργία στην βιομηχανία, αυξάνει την ανάγκη απόκτησης γνώσεων σε τεχνικό, οργανωτικό και διοικητικό επίπεδο. Η εκπαίδευση ανήκει στον τριτογενή τομέα παραγωγής, δηλαδή στις υπηρεσίες, ο οποίος καταγράφει την μεγαλύτερη προτίμηση από το εργατικό προσωπικό. Εφόσον λοιπόν ο τομέας αυτός παρουσιάζει τεράστια άνθηση στις μέρες μας και η εκπαίδευση ανήκει στον τομέα αυτό, άρα η σημασία της για την ανάπτυξη της βιομηχανίας είναι ιδιαίτερα σημαντική.

Επιπλέον μια έντονη τάση της εποχής μας είναι η παρατηρούμενη τεχνολογική εξέλιξη, οι γρήγοροι ρυθμοί της και η σημασία της στην παραγωγή. Αυτή η ταχεία εξέλιξη της τεχνολογίας απαιτεί την υψηλή εξειδίκευση των εργαζομένων και την συνεχή τους κατάρτιση για να αντεπεξέλθουν στις συνεχείς αλλαγές της τεχνολογίας.

Αναλυτικότερα, η αύξηση της παραγωγικότητας επιτυγχάνεται είτε με αύξηση των παραγωγικών συντελεστών είτε με βελτίωση της ποιότητάς τους. Η ποιότητα αναφέρεται στην επιλογή των καλύτερων και πιο αποδοτικών παραγωγικών συντελεστών που υπάρχουν για κάθε περίπτωση και στον ορθότερο συνδυασμό τους, ώστε να επιτευχθεί η άριστη δυνατή παραγωγή. Η τεχνολογία κατέχει την πιο σημαντική θέση σε αυτή την διαδικασία διότι με τις νέες τεχνολογικές και οργανωτικές μεθόδους χρησιμοποιούνται ορθολογικά οι παραγωγικοί συντελεστές. Για την εύρεση όμως της αναγκαίας τεχνολογίας, ανάλογα με τις περιστάσεις, καθώς και την επιλογή της πλέον κατάλληλης, είναι απαραίτητο να ενισχυθεί η έρευνα και η εκπαίδευση. Η έρευνα μελετά και ανακαλύπτει νέες μεθόδους τεχνολογίας, οργάνωσης και διοίκησης και η εκπαίδευση παίρνει τα πορίσματα από αυτές τις ανακαλύψεις και τα διδάσκει στα κατάλληλα άτομα που θα χρειαστεί να τα χρησιμοποιήσουν στο μέλλον.

Η ποσοτική αύξηση της εργασίας μπορεί να πραγματοποιηθεί είτε με την αύξηση των ωρών εργασίας είτε με την ξαφνική άνοδο του πληθυσμού που μπορεί να επιτευχθεί μόνο μέσω της μετανάστευσης εργατών από το εξωτερικό.

Η αύξηση των ωρών εργασίας όμως, καθώς και η εξωτερική μετανάστευση, αποτελούν παράγοντες που δεν μπορούν να πραγματοποιηθούν σε μεγάλο βαθμό για κοινωνιολογικούς λόγους. Επομένως είναι λογικό και αναμενόμενο η ποσότητα της εργασίας να μην μπορεί να αυξηθεί σημαντικά και κατά συνέπεια η αύξηση της παραγωγικότητας επιτυγχάνεται μέσω της βελτίωσης της ποιότητας των παραγωγικών συντελεστών. Η βελτίωση της ποιότητας των παραγωγικών συντελεστών στη συνέχεια, επιτυγχάνεται μέσω της υιοθέτησης νέων τεχνολογιών που προϋποθέτουν την εκπαίδευση και τη συνεχή επιμόρφωση του εργατικού δυναμικού.

Σύμφωνα με την διαπίστωση των κρατών-μελών της Ε.Ε., διαπιστώνεται ότι η επαγγελματική κατάρτιση έχει διπλό ρόλο σε μια οικονομία. Αυτοί οι ρόλοι είναι :

- «Η κατάρτιση αποτελεί ένα ενεργό μέσο της πολιτικής της αγοράς εργασίας. Χρησιμεύει στην προσαρμογή των επαγγελματικών εξειδικεύσεων στις ανάγκες της αγοράς, και κατά συνέπεια αποτελεί βασικό στοιχείο για την διαμόρφωση συνθηκών ευελιξίας στην αγορά εργασίας. Το σύστημα κατάρτισης εκπληρώνει σημαντικό ρόλο στον αγώνα κατά της ανεργίας, διευκολύνοντας την ενσωμάτωση των νέων στην αγορά εργασίας καθώς και την επανένταξη των μακροχρόνια ανέργων».
- «Οι επενδύσεις σε ανθρώπινο κεφάλαιο είναι απαραίτητες για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας, ιδιαίτερα για την διευκόλυνση της αφομοίωσης και της διάδοσης των νέων τεχνολογιών». [3]

3.4. Καινοτομία και υιοθέτηση καινοτομίας

Ως καινοτομία ορίζεται το σύγχρονο εργαλείο των επιχειρήσεων, με το οποίο εκμεταλλεύονται την αλλαγή ως ευκαιρία για την βελτίωσή τους. Για την υιοθέτηση καινοτομίας, υπάρχουν πολλές εκμεταλλεύσιμες πηγές, που μέσα από τις αλλαγές και τις επιπτώσεις που προκαλούν μπορούν να αποτελέσουν

ευκαιρίες καινοτομίας. Οποιαδήποτε ενέργεια που βελτιώνει την παραγωγή και αυξάνει τον πλούτο μιας επιχείρησης αποτελεί καινοτομία. Δημιουργεί πόρους που μετατρέπονται σε οικονομικούς πόρους ακόμα και αν προηγουμένως δεν ήταν. Η έξυπνη εκμετάλλευση αυτών των πόρων τους δίνει αξία και τους μετατρέπει σε πηγή πλούτου της επιχείρησης.

Είναι απαραίτητο για την εύρεση και πραγμάτωση καινοτομικών ευκαιριών, να ερευνηθούν οι περιπτώσεις, οι ευκαιρίες που παρουσιάζονται, ο χρόνος και ο χώρος όπου μπορούν να πραγματοποιηθούν. Για την υλοποίηση όλων αυτών χρειάζεται να σχεδιαστεί μία στρατηγική καινοτομίας, ώστε να εξασφαλίζει την επιτυχία της επιχείρησης και την διατήρηση ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος.

Οι παράγοντες εύρεσης και εφαρμογής καινοτομίας προσδιορίζονται από κάποιες συνθήκες που δημιουργούνται είτε εντός είτε εκτός επιχείρησης. Είναι απαραίτητη η υιοθέτηση καινοτομίας για την ανάπτυξη της οικονομίας και ειδικότερα μπορεί να βοηθήσει στην επίτευξη ευνοϊκών αποτελεσμάτων. Η εξέταση των κινήτρων για την υιοθέτηση της καινοτομίας, βοηθάει στην γνώση και την κατανόηση της σημασίας της.

3.4.1. Κίνητρα υιοθέτησης καινοτομίας

Έχει αποδειχτεί τα τελευταία χρόνια ότι υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ οικονομικής ανόδου, παραγωγής γνώσης και προηγμένης τεχνολογίας. Οι κλάδοι της εκπαίδευσης, των επικοινωνιών και της πληροφορικής αναπτύσσονται γρήγορα προσδίδοντας τάχιστη βελτίωση και στους άλλους κλάδους όπου συμμετέχουν. Οι επενδύσεις στην γνώση και στην τεχνολογία μπορούν να συμβάλλουν σημαντικά στην ανάπτυξη και των άλλων παραγωγικών συντελεστών και να τους σχηματίσουν ακόμα σε νέα προϊόντα και διαδικασίες. Εφόσον οι επενδύσεις, συγκεκριμένα στην γνώση, χαρακτηρίζονται από αύξουσες αποδόσεις στην κλίμακα παραγωγής, έχουν καίρια σημασία για την μακροχρόνια ανάπτυξη μιας βιομηχανίας ή οικονομίας.

Όσον αφορά την τεχνολογία, έχει αποδειχτεί ότι η καινοτομία της έχει οδηγήσει στο μεγαλύτερο ποσοστό αύξησης του Εθνικού Προϊόντος των βιομηχανικών χωρών. Σύμφωνα με τον Schmookler, η τεχνική πρόοδος δεν αποτελεί τυχαίο φαινόμενο, αλλά είναι αποτέλεσμα συστηματικής προσπάθειας για να ικανοποιηθούν συγκεκριμένες ανάγκες που προηγουμένως έχουν ανακαλυφθεί και ερευνηθεί.

Την μεγαλύτερη όμως προσφορά στην έρευνα για τις επιπτώσεις της καινοτομικής τεχνολογίας, έδωσε ο Schumpeter με το έργο του «Καπιταλισμός, Σοσιαλισμός και Δημοκρατία». Στο έργο του αυτό παραθέτει τους λόγους που η καινοτομία οδηγεί στην ανάπτυξη μιας οικονομίας. Συγκεκριμένα υποστηρίζει ότι η βιομηχανική συγκέντρωση και το μεγάλο μέγεθος των επιχειρήσεων οδηγούν στην τεχνολογική πρόοδο και στην καινοτομία.

Όμως και η μεγαλύτερη κινητήρια δύναμη μιας οικονομίας είναι η αγοραστική δύναμη. Η αγοραστική αυτή δύναμη επιτυγχάνεται με την εφαρμογή καινοτομίας. Η καινοτομία δεν χρειάζεται να είναι τεχνικής φύσεως ή να έχει την μορφή ενός αντικειμένου. Οι ανακαλύψεις και η ακολουθούμενη εκπαίδευση δεν είναι αρκετά για να δώσουν πλούτο στην οικονομία. Αντιθέτως, η καινοτομία και η εφαρμογή γνώσεων σε παραγωγικές διαδικασίες, μπορεί να προσδώσει επιχειρηματική και οικονομική επιτυχία στις βιομηχανίες. Η γνώση αποτελεί την κινητήρια δύναμη ανάπτυξης μιας οικονομίας αλλά από μόνη της δεν είναι αρκετή για να βελτιώσει μια οικονομική κατάσταση.

Στις καπιταλιστικές κοινωνίες, η αυξημένη ανταγωνιστικότητα απαιτεί την υιοθέτηση καινοτομικών στρατηγικών ώστε να επιβιώσουν οι βιομηχανίες και να αναπτυχτούν. Η καινοτομική δραστηριότητα σε αυτές τις οικονομίες της αγοράς είναι πιο έντονη και μπορεί να εξαπλωθεί πιο εύκολα και γρήγορα από ότι στις κεντρικά διευθυνόμενες οικονομίες. Οι τελευταίες μπορούν να καινοτομήσουν αλλά συνήθως δεν μεταφράζουν την εφεύρεση που επιτυγχάνεται σε καινοτομία που έχουν ανάγκη και επιζητούν οι καταναλωτές.

Η τεχνολογική αλλαγή αποτελεί ένα ακόμα κίνητρο υιοθέτησης τεχνολογίας γιατί αποτελεί την εφαρμογή των γνώσεων που οι άνθρωποι κατέχουν. Αποτελείται

από οδηγίες για την κατασκευή αγαθών και βασίζεται σε προηγούμενες γνώσεις φυσικών φαινομένων και εμπειριών. Η καλύτερη γνώση των φυσικών φαινομένων μπορεί να οδηγήσει σε νέους τρόπους διοίκησης πηγών παραγωγής. Η τεχνολογική πρόοδος επιτυγχάνεται όταν η καινοτομία γεννάται από την εφεύρεση, εφόσον :

- Η εφεύρεση είναι η ανακάλυψη νέων γνώσεων
- Η καινοτομία αποτελείται από την αναγνώριση των εφαρμογών των εφευρέσεων και τη χρησιμοποίησή τους στην παραγωγή.

Η καινοτομία συνδέεται με την επιχειρηματικότητα, γιατί και τα δύο αφορούν στην διάθεση του επιχειρηματία να αναλάβει πρωτοβουλίες και να γίνεται μέσα απο την καινοτομία, δημιουργός της οικονομικής ανάπτυξης.

Το τεχνολογικό πλεονέκτημα που γεννήθηκε από τις αλλαγές στις διαδικασίες, οδήγησε στην άνοδο του επιπέδου ζωής μετά την βιομηχανική επανάσταση. Η πρώτη βιομηχανική επανάσταση και το κύμα των τεχνολογικών ανακαλύψεων μεταξύ 1750-1790, ακολουθήθηκε από πληθώρα εφευρέσεων και καινοτομιών. Οδήγησε στην αρχή της μείωσης του κόστους και στην αύξηση της παραγωγικότητας που συνεχίστηκε και στον 19^{ο} αιώνα. Μεγάλης σημασίας είναι και η δεύτερη βιομηχανική επανάσταση που ξεκίνησε περίπου το 1875, και ιδιαίτερα το 1914 όταν υποστηρίχτηκε η καινοτομία από διαδικασίες που εγκαθίδρυσαν την οικονομική κυριαρχία των χωρών του βόρειου Ατλαντικού. Μέσα από την ιστορία των Ηνωμένων Πολιτειών συγκεκριμένα, φαίνεται η σημασία της υιοθέτησης καινοτομίας και της σχέσης μεταξύ επιστήμης και παραγωγής για την οικονομική ανάπτυξη.

Με την καινοτομία και την οικονομική ανάπτυξη, αυξάνεται η γνώση σε όλους τους τομείς της αγοράς και οι οικονομίες γίνονται πιο ικανές να αναπτύξουν και να βελτιώσουν την τεχνολογία που χρησιμοποιούν. Αυτό συμβαίνει γιατί :

- Η επιχειρηματικότητα πολλαπλασιάζει τις πηγές καινοτομίας
- Γεννάται μια πληθώρα ερευνητικών οργανισμών όπως τα πανεπιστήμια, τα βιομηχανικά κέντρα ερευνών, ανεξάρτητα ή κρατικά ερευνητικά ιδρύματα και
- Οι αγορές ενσωματώνουν ισχυρά κίνητρα για καινοτομία.

Όσον αφορά την επιχειρηματικότητα, οι οικονομίες που την υποστηρίζουν χαρακτηρίζονται από υψηλό βαθμό καινοτομίας. Οι εφευρέσεις μπορεί να γεννώνται από ανεξάρτητες αρχές, αλλά η καινοτομία απαιτεί την χρησιμοποίηση ιδεών ώστε να παραχθούν προϊόντα που επιθυμούν να αγοράσουν οι καταναλωτές. Επομένως, η καινοτομία είναι το αποτέλεσμα της επιχειρηματικότητας.

Ακόμα, οι οικονομίες που υποστηρίζουν τη καινοτομία δημιουργούν ποικίλους ερευνητικούς οργανισμούς που αλληλεπιδρούν συνεργατικά αλλά και ανταγωνιστικά. Οι αγορές από την άλλη ενσωματώνουν ισχυρά κίνητρα υιοθέτησης καινοτομίας γιατί οι επιχειρηματίες που καινοτομούν, αυξάνουν την παραγωγικότητά τους και ανταμείβονται με υψηλά επίπεδα κερδοφορίας.

Η καινοτομική δραστηριότητα έχει εγκαθιδρυθεί στις σύγχρονες, αναπτυγμένες οικονομίες και τα οφέλη της γίνονται άμεσα αντιληπτά, δημιουργώντας δυνατότητες για ακόμα μεγαλύτερη ανάπτυξη. Η ικανότητα αυτή των αναπτυγμένων καπιταλιστικών κρατών, αναφέρθηκε αρχικά από τον Karl Marx και τον Engels και αργότερα από τον Schumpeter, ο οποίος ανέλυσε τον επαναστατικό χαρακτήρα των ανταγωνιστικών αγορών. Στη σύγχρονη εποχή, ο William Baumol (2002), παρατήρησε ότι εξ' αιτίας της γρήγορης ανάπτυξης της τεχνολογικής αλλαγής, οι επιχειρήσεις πρέπει να καινοτομούν αν δεν θέλουν να χαθούν τα προϊόντα τους και να εκλείψουν λόγω των ανταγωνιστών. Εξ΄ άλλου, η παγκοσμιοποίηση και η μείωση των φραγμών του εμπορίου, προσφέρει οφέλη για αυξημένο ανταγωνισμό και παρέχει κίνητρα για καινοτομίες μειωμένου κόστους και χαμηλότερης τιμής προϊόντος.

Οι τεχνολογικές αλλαγές έχουν αποδείξει, διαχρονικά μέχρι και σήμερα στον 21^{ο} αιώνα, ότι έχουν προσφέρει δυσανάλογα περισσότερα κέρδη στα εισοδήματα των φτωχών από ότι των πλουσίων. Έχει αποδειχτεί ιστορικά ότι την περίοδο που άρχισε να υποστηρίζεται η καινοτομία με την βιομηχανική επανάσταση, επιτεύχθηκαν σημαντικά οφέλη για τις χαμηλότερες οικονομικά τάξεις. Αν και η αύξηση αυτή δεν μπορεί να μετρηθεί με ακρίβεια, είναι φανερό ότι το επίπεδο ζωής όλων των οικονομικών τάξεων ανέβηκε και επιτεύχθηκαν υψηλότερα επίπεδα οικονομικής ευημερίας και κοινωνικής ασφάλειας.

Οι τεχνολογικές αλλαγές έχουν, όπως είναι αναμενόμενο, και ηττημένους, αλλά γενικότερα υπάρχουν περισσότερα κέρδη στις κοινωνίες που υιοθετούν καινοτομίες. Υπάρχουν κάποιες θέσεις εργασίας που μειώθηκαν ή και εξαφανίστηκαν σταδιακά εφόσον αντικαταστάθηκε η χειρονακτική εργασία με μηχανές. Είναι σημαντικό να τονιστεί όμως, ότι οι θέσεις αυτές που χάθηκαν, αργότερα ξαναδημιουργήθηκαν με νέα δεδομένα ώστε οι μηχανές που ενσωματώθηκαν στην παραγωγή να λειτουργούν και να συντηρούνται από εργαζομένους. Οι τεχνολογικές αλλαγές δηλαδή μπορεί να κατήργησαν κάποια επαγγέλματα αλλά γέννησαν κάποια νέα. Εξ΄ άλλου, ποτέ στην ιστορία δεν αυξήθηκε η ανεργία μακροχρόνια εξ' αιτίας των τεχνολογικών αλλαγών.

Παρ' όλα αυτά, όλες οι οικονομίες πρέπει να είναι προετοιμασμένες να δέχονται την αναπόφευκτη δυσκολία που μπορεί να απαιτεί η αλλαγή. Η επιθυμία για αλλαγή θα πρέπει όμως να βασίζεται στην κατανόηση ότι τα κέρδη είναι περισσότερα, συγκριτικά με τις ζημίες, αφορούν όλη την οικονομία και είναι μακροχρόνια.

3.4.2. Πηγές προέλευσης καινοτομίας

Η καινοτομία προκύπτει συνήθως από την εκμετάλλευση κάποιων πηγών, δηλαδή αλλαγών, που συμβαίνουν είτε μέσα στην επιχείρηση, είτε έξω από αυτή. Σε κάποιες περιπτώσεις η ίδια η καινοτομία αποτελεί αλλαγή και δεν οφείλεται στην αλλαγή, αλλά τις περισσότερες φορές γεννάται μέσα από αλλαγές. Αυτές είναι ενδοεπιχειρησιακές ή εξωτερικές. Οι εσωτερικοί παράγοντες καινοτομίας αποτελούνται από τις ικανότητες της επιχείρησης να παράγει και να προωθήσει τα προϊόντα της ενώ οι εξωτερικοί παράγοντες περιλαμβάνουν το εθνικό περιβάλλον μέσα στο οποίο δραστηριοποιείται μια επιχείρηση, δηλαδή τους θεσμούς και μηχανισμούς μιας χώρας που μπορούν να έχουν σημαντική επίδραση στη δημιουργία και προώθηση των καινοτομιών.

Συγκεκριμένα στις εσωτερικές πηγές, σύμφωνα με τον Peter F. Drucker, περιλαμβάνονται το απρόσμενο, η δυσαρμονία, η αλλαγή κάποιας λειτουργικής ανάγκης και οι αλλαγές στην δομή του κλάδου της οικονομίας ή στην δομή της αγοράς. Το απρόσμενο αποτελείται από την απρόσμενη επιτυχία, την απρόσμενη αποτυχία και το απρόσμενο εξωτερικό γεγονός. Στην απρόσμενη επιτυχία η αβεβαιότητα είναι μεγάλη και οι καινοτομικές ευκαιρίες χαρακτηρίζονται από δύσκολη αναζήτηση. Συνήθως παραβλέπεται και δεν θεωρείται σημαντική ή δεν γίνεται αντιληπτή γιατί η διεύθυνση δεν δίνει την αρμόζουσα προσοχή, με αποτέλεσμα να την εκμεταλλευτεί ο ανταγωνιστής και να κυριαρχήσει στην αγορά. Η απρόσμενη αποτυχία από την άλλη αποτελεί και αυτή αλλαγή, άρα ευκαιρία για καινοτομία. Μπορεί οι καταναλωτές να άλλαξαν τις προτιμήσεις τους για ένα προϊόν, αλλά να συνεχίζουν να το αγοράζουν δίνοντάς του διαφορετική αξία. Το ίδιο συμβαίνει και με κάποιο εξωτερικό γεγονός, δηλαδή το γεγονός που δεν αναφέρεται σε πληροφορίες και σε νούμερα που χρησιμοποιεί η διεύθυνση της επιχείρησης.

Ως δεύτερη πηγή προέλευσης αναφέρεται η δυσαρμονία, δηλαδή η αντίφαση μεταξύ αυτού που συμβαίνει και αυτού που θα έπρεπε να συμβαίνει. Οι δυσαρμονίες αυτές είναι κυρίως ποιοτικές και όχι τόσο ποσοτικές. Οι αλλαγές αυτές είναι αλλαγές που συμβαίνουν μέσα σε ένα βιομηχανικό κλάδο, σε μια αγορά ή διαδικασία και ενώ είναι γνωστό ότι συμβαίνει, συχνά παραβλέπεται. Η δυσαρμονία αυτή αναφέρεται στα δεδομένα της οικονομικής πραγματικότητας, δηλαδή ανάμεσα στην πραγματικότητα και στις θεωρίες που την περιβάλλουν, καθώς και ανάμεσα στις υποτιθέμενες και στις πραγματικές αξίες και προσδοκίες των πελατών.

Ως σημαντικότερη και πιο φανερή πηγή προέλευσης της καινοτομίας, είναι η ανάγκη. Συγκεκριμένα αναφέρεται στην λειτουργική ανάγκη κάποιας επιχείρησης, κάποιας βιομηχανίας ή κάποιου κλάδου υπηρεσιών. Οι καινοτομίες που βασίζονται σε τέτοιες ανάγκες εκμεταλλεύονται δυσαρμονίες ή δημογραφικές αλλαγές. Η ανάγκη αυτή δεν ξεκινάει από κάποιο γεγονός εξωτερικό ή εσωτερικό αλλά ξεκινάει από τον σκοπό και επικεντρώνεται σε αυτόν. Διορθώνει και τελειοποιεί μια είδη υπάρχουσα κατάσταση, αλλάζει τις διαδικασίες και βασίζεται σε νέες γνώσεις και φιλοσοφίες.

Πηγή προέλευσης καινοτομίας θεωρείται και η αγορά, όπου οι δομές της και οι βιομηχανικοί κλάδοι συνήθως μένουν σταθεροί. Οι επιχειρήσεις που ανήκουν σε έναν βιομηχανικό κλάδο θεωρούν συνήθως τις δομές της αγοράς σταθερές και προκαθορισμένες. Στην πραγματικότητα, οι βιομηχανικοί κλάδοι μπορούν εύκολα να αλλάξουν και να μετατραπεί η δομή τους. Τα μέλη του βιομηχανικού κλάδου πρέπει να δράσουν ώστε να κρατήσουν την ηγετική τους θέση. Οι αλλαγές αυτές θεωρούνται απειλές ενώ στην ουσία μπορεί να είναι ενδεχόμενες ευκαιρίες και για νέους επιχειρηματίες που θέλουν να εισέλθουν στον κλάδο.

Όσον αφορά τις αλλαγές εκτός επιχείρησης, ως πρώτη πηγή αναφέρεται η δημογραφική αλλαγή. Οι δημογραφικές αλλαγές αφορούν τις αλλαγές στον πληθυσμό, στην ηλικία, στην δομή, στη σύνθεση, στην εργασία, στο εκπαιδευτικό επίπεδο και εισόδημα. Οι συνέπειές τους είναι προβλέψιμες και επιδρούν στο τι θα αγοραστεί, από ποιόν και σε ποια ποσότητα.

Η καινοτομία μπορεί να γεννηθεί ακόμα και από τις αλλαγές στις αντιλήψεις. Οι αντιλήψεις αυτές μπορεί να αφορούν την εκπαίδευση, την πολιτική, την επιχείρηση και άλλα. Η επιτυχημένη καινοτομία βασίζεται σε μία ευκαιρία που εκμεταλλεύεται την κατάλληλη στιγμή και οι καινοτόμοι είναι πάντα έτοιμοι να καλύψουν τις νέες αντιλήψεις. Η εκμετάλλευση της αλλαγής στις αντιλήψεις πρέπει να γίνεται την κατάλληλη χρονική στιγμή γιατί αν είναι πρόωρη ή μεταγενέστερη είναι επικίνδυνο για την επιβίωση της επιχείρησης.

Ως τελευταία πηγή προέλευσης καινοτομίας με την μεγαλύτερη απήχηση και κερδοφορία για μια βιομηχανία, είναι αυτή που βασίζεται στην νέα γνώση. Έχει μεγάλη δημοσιότητα και είναι αυτό που οι περισσότεροι γνωρίζουν ως καινοτομία, είτε είναι αυτή σημαντική είτε είναι ασήμαντη. Διαφέρει από όλες τις άλλες καινοτομίες στην χρονική διάρκεια, στο ποσοστό αποτυχιών, στην προβλεψιμότητα και στις προκλήσεις που αντιμετωπίζει η επιχείρηση. Οι περισσότερες καινοτομίες στηρίζονται σε μια έξυπνη ιδέα, η οποία όμως συνοδεύεται από μεγάλο βαθμό αβεβαιότητας και μικρότερο ποσοστό επιτυχίας. [5]

Η καινοτομία επιτυγχάνεται μετά από την ακολουθία συγκεκριμένων σταδίων, ώστε να είναι επιτυχημένη και αποτελεσματική και να μειώνεται ο κίνδυνος αποτυχίας και χρεοκοπίας της επιχείρησης.

3.4.3. Μέθοδοι καινοτομικής διαδικασίας

Η καινοτομική διαδικασία αποτελεί το σημαντικότερο στοιχείο για την επιβίωση της επιχείρησης και την ανάπτυξή της. Οι λειτουργίες για τη πραγματοποίηση της καινοτομικής διαδικασίας, είναι για κάθε επιχείρηση διαφορετικές αλλά σχετίζονται κυκλικά μεταξύ τους και κυρίως είναι οι εξής :

Η λήψη μηνυμάτων από το περιβάλλον : Η λειτουργία αυτή αναφέρεται στην γνώση και επεξεργασία των στοιχείων που παρέχει το εσωτερικό και εξωτερικό περιβάλλον, η αντίληψη των ευκαιριών, δηλαδή των πηγών προέλευσης των καινοτομιών που αναφέρθηκαν παραπάνω. Οι αλλαγές αυτές μπορεί να είναι τεχνολογικές ή αλληλεπίδραση διαφορετικών παραγόντων που γεννούν την ανάγκη για αλλαγή.

Επιλογή κατάλληλων μηνυμάτων : Από τα μηνύματα που λαμβάνονται επιλέγονται τα πιο σημαντικά και κρίσιμα για την εξέλιξη της επιχείρησης. Χρειάζεται στρατηγική απόφαση για το ποια μηνύματα είναι κρίσιμα, ώστε να επεξεργαστούν από το κατάλληλο τμήμα και να σχεδιαστεί ο ορθότερος τρόπος για δράση.

Απόκτηση τεχνογνωσίας : Εδώ χρειάζονται οι απαιτούμενοι πόροι ώστε η επιχείρηση να μπορέσει να υλοποιήσει τους σκοπούς της. Απαιτείται η δημιουργία κάτι καινούργιου, όπως ενός βελτιωμένου τμήματος έρευνας και ανάπτυξης , είτε με την ανάπτυξη νέας τεχνολογίας, με την επέκταση σε νέα αγορά ή με την διαφοροποίηση του προϊόντος.

Υλοποίηση : Η λειτουργία αυτή αναφέρεται στην υλοποίηση του σχεδίου σύμφωνα με τις προηγούμενες λειτουργίες. Στην υλοποίηση αναπτύσσεται η απαιτούμενη τεχνολογία και αναπτύσσεται η αγορά-στόχος.

Οι λειτουργίες αυτές είναι κυκλικές και αλληλοσυνδέονται. Οι επιχειρήσεις καινοτομούν είτε με την οργάνωσή τους, είτε με την διοίκηση και τον έλεγχο που ασκούν. Κάθε μορφή καινοτομίας που ενθαρρύνει την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, είναι φανερό οτι απαιτεί και την κατάλληλη εκπαίδευση του προσωπικού ώστε να κοινοποιηθεί στους εργαζομένους και να εφαρμοστεί σωστά. Η ίδια η εκπαίδευση μπορεί επίσης να ακολουθεί καινοτομικές μεθόδους μάθησης για την καλύτερη αποτελεσματικότητα των υπαλλήλων και συνεπώς της επιχείρησης. Οι καινοτομικοί μέθοδοι μάθησης αυτοί παρατίθενται και αναλύονται στα επόμενα κεφάλαια. [6]

3. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ 3ου ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ

1. ΣΕΒ, Έρευνα και ανάλυση, Παρατηρητήριο Ανταγωνιστικότητας, «Δελτίο Ανταγωνιστικότητας.», Ιούνιος 2004.
2. ΣΕΒ, «η Ελληνική Βιομηχανία το 2003», Αθήνα, 2004, σ. 61
3. Λευκό βιβλίο, «Ανάπτυξη, ανταγωνιστικότητα, απασχόληση. Οι προκλήσεις και η αντιμετώπισή τους για την μετάβαση στον 21ο αιώνα.», Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 1994, σ.145,71,77
4. Ψαχαρόπουλος Γιώργος, «Οικονομική της εκπαίδευσης», Παπαζήση, Αθήνα, 1999, σ.46-50
5. Drucker F. Peter, «Καινοτομία και Επιχειρηματικότητα», ΑΣΕ Α.Ε., βιβλιοθήκη μάνατζμεντ, 1991, σ.51
6. Γεωργαντά Ζωή, «Επιχειρηματικότητα και καινοτομίες. Το μάνατζμεντ της επιχειρηματικής καινοτομίας», Ανίκουλα, Θεσσαλονίκη, 2003, σ.59,72

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ-ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ, ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΚΕΣ ΜΕΘΟΔΟΙ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ

4.1. Ορισμοί εννοιών

4.1.1. Έννοια της εκπαίδευσης

Για την βαθύτερη μελέτη της εκπαίδευσης, των σκοπών και των αποτελεσμάτων της, είναι αναγκαία η ερμηνεία του όρου και η αποσαφήνιση των εννοιών και των διαφορών τους. Οι όροι που θα εξεταστούν παρακάτω για να διακριθεί και διαλευκανθεί η σημασία τους είναι η παιδεία, η μόρφωση, η αγωγή και τέλος ο όρος εκπαίδευση. Η εκπαίδευση με την σειρά της χωρίζεται σε επιμέρους κατηγορίες ανάλογα με την κατεύθυνση που έχει.

Ως γενικότερος όρος της εκπαίδευσης, της μόρφωσης και της αγωγής θεωρείται η παιδεία. Περιλαμβάνει όλες τις παραπάνω έννοιες και ορίζεται ως η κοινωνική λειτουργία που σκόπιμα ενεργεί και αλληλεπιδρά για την διάπλαση της προσωπικότητας του ατόμου ως κοινωνικό όν. Η αγωγή αναφέρεται μόνο στην παιδική ηλικία και δηλώνει την σκόπιμη κυρίως επιρροή του ενήλικα πάνω σε έναν ανήλικα. Το αποτέλεσμα αυτής της επιρροής και της παιδείας αποτελεί την μόρφωση. Η σκόπιμη και οργανωμένη παιδεία που παρέχεται από το σχολείο και άλλους ιδιωτικούς ή δημόσιους οργανισμούς, αποτελεί την εκπαίδευση. Στην έννοια της εκπαίδευσης εντάσσονται τα εκπαιδευτικά συστήματα που παρέχονται από ένα κράτος, ο σχεδιασμός τους, τα προγράμματα σπουδών, η νομοθεσία που τα ρυθμίζει, οι αποφάσεις και οι διατάξεις που αναφέρονται στην εκπαίδευση κ.α. Η εκπαίδευση επιμερίζεται σε περαιτέρω κατηγορίες ανάλογα με τον σκοπό και το είδος των παρεχόμενων γνώσεων. Αυτές είναι η γενική εκπαίδευση, η βασική εκπαίδευση, η

επαγγελματική και η τεχνική. Όλα τα παραπάνω συστήματα που παρέχουν παιδεία αποτελούν το εκπαιδευτικό σύστημα.

Με τον όρο γενική εκπαίδευση εννοείται η ολόπλευρη ανάπτυξη του ατόμου ως κοινωνικό όν με σκοπό την ανθρωπιστική παιδεία, την μόρφωση και την ολοκλήρωση του ατόμου μέσω της μετάδοσης αξιών και κανόνων και την καλλιέργεια και ανάπτυξη των ικανοτήτων του.

Η βασική εκπαίδευση θεμελιώνει την παιδεία μέσω της παροχής των βασικών εκπαιδευτικών αναγκών που χρειάζεται το άτομο για να ενταχθεί ομαλά στην κοινωνία. Αποτελεί την υποχρεωτική εκπαίδευση που περιλαμβάνει ηλικίες από 6 έως 15 χρονών, δηλαδή το δημοτικό και το γυμνάσιο. Το δημοτικό αποτελείται από 6 χρόνια σπουδών και το γυμνάσιο από 3 χρόνια και αποσκοπούν απο κοινού για την γενική εκπαίδευση των παιδιών, παρέχοντας γενική μόρφωση.

Η επαγγελματική εκπαίδευση αποτελεί την εκπαίδευση που έχει ως σκοπό την παροχή γνώσεων πάνω σε ένα συγκεκριμένο επάγγελμα, απασχόληση, τέχνη, ή εφοδιάζει το άτομο και το καταρτίζει με τις αναγκαίες ικανότητες και δεξιότητες για να ασκήσει επιτυχώς κάποιο επάγγελμα. Η επαγγελματική εκπαίδευση αναφέρεται σε όλες τις ηλικίες και τα επίπεδα κατάρτισης ή εκπαίδευσης. Χρησιμοποιείται ο όρος «επαγγελματική εκπαίδευση», κυρίως για να δηλώσει επαγγέλματα περισσότερο επιστημονικά και λιγότερο τεχνικά καθώς και την συνέχεια της σχολικής δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που αποτελείται από το λύκειο. Η επαγγελματική εκπαίδευση αναφέρεται στην εκπαίδευση που λαμβάνει το άτομο για την εισαγωγική του κατάρτιση. Η άλλη λειτουργία της αναφέρεται στην εκπαίδευση που προσπαθεί να λάβει το άτομο κατά τη διάρκεια της ζωής του για την παραπέρα απόκτηση γνώσεων πάνω στο επάγγελμά του. Το τελευταίο είναι συνυφασμένο με την προσφορά κοινωνικής εργασίας και ως αντάλλαγμα το άτομο αμείβεται για την ικανοποίηση των βιοτικών, κοινωνικών και ατομικών αναγκών του.

Μέρος της επαγγελματικής εκπαίδευσης αποτελεί η τεχνική εκπαίδευση. Αυτή έχει ως σκοπό την εξειδίκευση του ατόμου σε μια ειδικότητα για την

επαγγελματική του σταδιοδρομία σε ένα τμήμα της βιομηχανίας, βιοτεχνίας, στις μεταφορές και στον κατασκευαστικό τομέα. Η τεχνική εκπαίδευση παρέχεται κυρίως στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση και συγκεκριμένα σε τριετές τεχνικά εξειδικευμένο λύκειο.

Τέλος, υπό τον όρο «εκπαιδευτικό σύστημα» συγκεντρώνεται ολόκληρη η παιδεία που παρέχεται από τους κοινωνικούς κρατικούς ή ιδιωτικούς οργανισμούς. Αποτελεί την γενικότερη σημασία της εκπαίδευσης αλλά και όλες τις οργανωτικές δομές, τις διαδικασίες, τις μεθόδους και τους τρόπους με τους οποίους μπορεί η κοινωνία να προσφέρει στους πολίτες συστηματική και οργανωμένη εκπαίδευση, με σκοπό την ένταξη των ατόμων στην κοινωνία, την ομαλή διαβίωσή τους μέσα σε αυτή και την μελλοντική διατήρηση των αξιών και δομών που την χαρακτηρίζουν. Το εκπαιδευτικό σύστημα πολλές φορές παραπέμπει και σημαίνει το σύστημα που υπάρχει στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Παρ' όλο που το εκπαιδευτικό σύστημα αποτελείται από πολλές σχολικές μονάδες που αλληλοσυμπληρώνονται και συνδέονται μεταξύ τους, κάθε μονάδα αποτελεί ανεξάρτητη αρχή με δική της αυτοτέλεια.

4.1.2. Έννοια της επαγγελματικής κατάρτισης

Οι όροι επαγγελματική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση πολλές φορές συγχέονται και θεωρούνται από πολλούς ίδιοι, ενώ έχουν διαφορετική σημασία. Η επαγγελματική εκπαίδευση αποτελεί γενικότερη έννοια και μέρος αυτής είναι η επαγγελματική κατάρτιση. Για την διάκριση των εννοιών είναι σκόπιμη η ερμηνεία της επαγγελματικής κατάρτισης, οι μορφές που έχει πάρει, η επεξήγηση των εννοιών «κατάρτιση κατά την εργασία», «επανακατάρτιση» και «εναλλασσόμενη κατάρτιση».

Η <u>επαγγελματική κατάρτιση</u> αποτελεί τμήμα της επαγγελματικής εκπαίδευσης, εφόσον αναφέρεται στο βασικό αντικείμενο του προγράμματος επαγγελματικής επιμόρφωσης και παρέχει τις γνώσεις και δεξιότητες που χρειάζεται

επαγγελματικά το άτομο για να ολοκληρωθεί. Αποτελεί την δραστηριότητα εκείνη που έχει ως στόχο την απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων που χρειάζεται ένα συγκεκριμένο επάγγελμα. Η διαφορά της με την επαγγελματική εκπαίδευση είναι ότι παρέχεται άμεσα στο χώρο εργασίας και όχι σε σχολικούς χώρους. Σχεδιάζεται και οργανώνεται από τον εργοδότη ή από εξειδικευμένα άτομα της επιχείρησης, όπως του τμήματος ανθρωπίνου δυναμικού, μέσα στην επιχείρηση ή σε ειδικά διαμορφωμένα κέντρα ή ακόμα και ύστερα από πρωτοβουλία του ίδιου του εργαζομένου. Η επιμόρφωση αυτή διεξάγεται μέσα από ειδικά σεμινάρια, επιμορφωτικά ή επαγγελματικά, ή σεμινάρια κατάρτισης ανέργων από εξειδικευμένα κέντρα.

Όσον αφορά την επαγγελματική κατάρτιση, αφορά την συνεχή εκπαίδευση του εργαζομένου. Σχετίζεται με την εκμάθηση επαγγέλματος και την συνέχιση παροχής γνώσεων σε όλη την διάρκεια της εργασιακής εμπειρίας του ατόμου. Χωρίζεται σε δύο είδη, την αρχική και την συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση. Η αρχική αναφέρεται στην περίοδο εκμάθησης ενός επαγγέλματος και επιμερίζεται με την σειρά της στη βασική, την ειδικευμένη κατάρτιση και την εξειδικευμένη.

Η βασική κατάρτιση αναφέρεται στις βασικές γνώσεις που παίρνει το άτομο για την κατάρτισή του σε κάποιο επάγγελμα που θέλει να ακολουθήσει και εξυπηρετεί τις βασικές ανάγκες σε γνώσεις των καταρτιζομένων. Οι δεξιότητες που παρέχει και οι γνώσεις, χαρακτηρίζονται από γενικότητα.

Η ειδικευμένη κατάρτιση ακολουθεί την βασική κατάρτιση και παρέχει στον καταρτιζόμενο ειδικότερες γνώσεις και δεξιότητες. Ο στόχος της ειδίκευσης είναι η καλύτερη κατάρτιση του καταρτιζόμενου και η ολοκλήρωση των γνώσεών του πάνω σε ένα αντικείμενο. Τέλος, η εξειδικευμένη κατάρτιση αποτελεί την ακόμα μεγαλύτερη ειδίκευση του υποψηφίου, που αποτελεί απαραίτητο στοιχείο για την επαρκή απόκτηση επαγγελματικών γνώσεων.

Τα παραπάνω αφορούν την αρχική κατάρτιση. Όσον αφορά τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, αποτελεί την συνέχεια της αρχικής κατάρτισης και αναλαμβάνει να διατηρήσει, να εκσυγχρονίσει και να αναβαθμίσει τις

επαγγελματικές γνώσεις που απέκτησε το άτομο στο προηγούμενο στάδιο. Ο ρόλος της είναι να βοηθά στην καλύτερη προσαρμογή των ατόμων στην εργασία που πρόκειται να διεκπεραιώσουν καθώς και στις αλλαγές της τεχνολογίας, της οργάνωσης και διοίκησης που γίνονται σε μια επιχείρηση. Τα άτομα λαμβάνουν γνώσεις σε διάφορα επίπεδα με αποτέλεσμα να αποκτούν ικανότητες χρήσιμες για την κοινωνική πρόοδο και ανάπτυξη και να συμβάλλουν ενεργά σε αυτή. Η συνεισφορά της συνεχιζόμενης κατάρτισης στην απόκτηση γνώσεων πάνω στις τεχνολογικές αλλαγές είναι μεγάλη και παρέχει την δυνατότητα ενημέρωσης των εργαζομένων σχετικά με τις νέες μεθόδους τεχνολογιών και την κατάργηση ή αλλαγή των παλαιών. Με τις γνώσεις αυτές τα άτομα έχουν την δυνατότητα να εξελιχθούν επαγγελματικά αλλά και να βοηθήσουν την επιχείρηση να εξελιχθεί.

Η επαγγελματική κατάρτιση, είτε αυτή είναι αρχική είτε είναι συνεχής, τις περισσότερες φορές διεξάγεται μέσα στις επιχειρήσεις και διέπεται από νομοθεσία που περιλαμβάνει κάποιο συμβόλαιο που υπογράφεται μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη. Το συμβόλαιο περιλαμβάνει τους όρους συμμετοχής στο πρόγραμμα κατάρτισης και τις υποχρεώσεις των εργοδοτών, ώστε να υπάρχει συνέπεια στις απαιτήσεις της εργασίας όπου είναι τοποθετημένοι.

Στην ορολογία της κατάρτισης χρησιμοποιούνται κάποιες φορές και οι όροι επανακατάρτιση, εναλλασσόμενη κατάρτιση και κατάρτιση κατά την εργασία.

Στον πρώτο όρο, επανακατάρτιση, εννοείται η κατάρτιση του ατόμου προς μια διαφορετική κατεύθυνση από αυτή που πήρε στην αρχική. Για κάποιους λόγους μπορεί να έχουν αλλάξει οι ανάγκες και να προσανατολιστεί το άτομο σε άλλο επάγγελμα από αυτό για το οποίο προοριζόταν αρχικά ή ασκούσε μέχρι τότε.

Η εναλλασσόμενη κατάρτιση αναφέρεται στην κατάρτιση που γίνεται με δύο τρόπους που εναλλάσσονται χρονικά κατά τακτά διαστήματα. Ο ένας τρόπος είναι η κατάρτιση που παρέχεται σε χώρο εκτός του εργασιακού και ο άλλος αφορά την κατάρτιση που πραγματοποιείται εντός του χώρου εργασίας και πάνω σε συγκεκριμένη εργασία.

Η κατάρτιση κατά την εργασία αναφέρεται στην εξωσχολική μάθηση και γενικότερα σε όλες τις μορφές εκπαίδευσης που αποβλέπουν στην επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο. Αφορά κυρίως την διδασκαλία του εργαζομένου μέσα στον χώρο εργασίας του, ώστε να βελτιώσει το επίπεδο εργασίας του και να ασχοληθεί κάποιες φορές και με νέα θέματα. Η κατάρτιση αυτή χωρίζεται σε ενδοεπιχειρησιακή και σε μαθητεία.

Η ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση πραγματοποιείται μέσα στην επιχείρηση ύστερα από δική της πρωτοβουλία, με σκοπό να επιμορφώσει τα στελέχη της, να βελτιώσει και να αναπτύξει τις ικανότητές τους ώστε να είναι πιο παραγωγικά. Τα άτομα που διεξάγουν την εκπαίδευση είναι στελέχη ή ειδικά εκπαιδευμένο προσωπικό αλλά μερικές φορές μπορεί να γίνεται και σε εξωτερικούς χώρους. Απαιτεί συντονισμένες προσπάθειες της διεύθυνσης της επιχείρησης μέσα από τον προγραμματισμό και τον σχεδιασμό στρατηγικής για την ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού ώστε να βελτιωθούν οι ικανότητες του προσωπικού της επιχείρησης.

Με την μαθητεία εννοείται η εκπαιδευτική διαδικασία που συνδυάζει την πρακτική εκπαίδευση μέσα στον χώρο εργασίας και την θεωρητική εκπαίδευση στο σχολείο. Η παροχή μαθητείας μπορεί να γίνεται σε πολλές κατηγορίες εργαζομένων και σε διαφορετικού επιπέδου μόρφωσης. Το θεωρητικό της μέρος παρέχεται από κρατικές σχολές, ενώ το πρακτικό προσφέρεται μέσα στις επιχειρήσεις. Και τα δύο μέρη λειτουργούν μέσα στα πλαίσια σύμβασης που ρυθμίζει τις ευθύνες και υποχρεώσεις κάθε ενδιαφερόμενου μέρους. Ο σκοπός της είναι να αποκτηθούν γνώσεις σε θεωρητικό και σε πρακτικό επίπεδο για την καλύτερη προετοιμασία των εκπαιδευομένων στον επαγγελματικό τομέα.

4.2. Ελληνικό σύστημα εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης

4.2.1. Το ελληνικό σύστημα εκπαίδευσης

Το εκπαιδευτικό σύστημα στην Ελλάδα, όπως και σε κάθε χώρα, υποδιαιρείται σε μικρότερα υποσυστήματα, τα οποία με την σειρά τους έχουν έναν βαθμό αυτοτέλειας και χωρίζονται σε ακόμα μικρότερα συστήματα. Κάθε σύστημα ή υποσύστημα έχει κάποια κοινά χαρακτηριστικά. Όλα τα συστήματα ακολουθούν μια δομή και μια λειτουργική διάρθρωση, που η μελέτη τους διευκολύνει την κατανόηση των εξελίξεων και αποτελεσμάτων της εκπαίδευσης στην Ελληνική βιομηχανία.

Η εκπαίδευση και η ανάπτυξή της επηρεάζονται και επηρεάζουν ταυτόχρονα την οικονομική, κοινωνική και πολιτιστική ανάπτυξη της χώρας. Ο ρόλος του κράτους είναι καθοριστικός για αυτή την ανάπτυξη και τα ισχυρά του σημεία όπως και οι αδυναμίες του μπορούν να ενδυναμώσουν και αντίστοιχα εμποδίσουν την εξέλιξη του κράτους. Μέσα από την μελέτη του εκπαιδευτικού συστήματος μπορούν να βρεθούν πολλές αδυναμίες στο εκπαιδευτικό σύστημα που παρέχει το Ελληνικό κράτος.

Η αναφορά και μελέτη των επιπέδων της εκπαίδευσης είναι το πρώτο βήμα για την κατανόηση των λειτουργιών της εκπαίδευσης. Η δομή του εκπαιδευτικού συστήματος στην Ελλάδα περιλαμβάνει βαθμίδες, με πρώτη την προσχολική εκπαίδευση. Αυτή αναφέρεται στην εκπαίδευση που παρέχεται στα παιδιά ηλικίας 3 με 6 ετών, όπου λαμβάνουν τις πρώτες γνώσεις, εντάσσονται και προετοιμάζονται για την έναρξη της σχολικής τους ζωής στο δημοτικό.

1. Η υποχρεωτική εκπαίδευση καθιερώθηκε να έχει διάρκεια 9 ετών μετά το 1982 και αποτελείται από το δημοτικό και το γυμνάσιο. Αποτελεί την βασική εκπαίδευση και επιμερίζεται στο δημοτικό, που ονομάζεται και πρωτοβάθμια εκπαίδευση με διάρκεια 6 ετών και στο γυμνάσιο, την κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση με διάρκεια 3 ετών. Η φοίτηση στο δημοτικό αρχίζει στα 6 χρόνια

του παιδιού και ολοκληρώνεται στα 12, ενώ συνεχίζει στο γυμνάσιο από 13-15. Εκτός από τα ημερήσια υπάρχουν και τα νυχτερινά γυμνάσια που προορίζονται για άτομα μεγαλύτερης συνήθως ηλικίας και έχουν διάρκεια φοίτησης τεσσάρων χρόνων, με μειωμένο καθημερινό ωράριο συγκριτικά με τα ημερήσια γυμνάσια. Η εισαγωγή στο γυμνάσιο γίνεται χωρίς εξετάσεις αλλά προϋποθέτει την ολοκλήρωση της εξαετούς πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης.

2. Η μεταϋποχρεωτική ή μεταγυμνασιακή εκπαίδευση ακολουθεί μετά το γυμνάσιο και αφορά άτομα ηλικίας τουλάχιστον 16 ετών. Τα περισσότερα άτομα σήμερα στην Ελλάδα συνεχίζουν τις σπουδές τους μετά το γυμνάσιο και λαμβάνουν επιπλέον μόρφωση από την υποχρεωτική. Εφόσον κάποια άτομα επιλέγουν να σταματήσουν τις σπουδές τους μετά το γυμνάσιο, κατευθύνονται στην αναζήτηση εργασίας κυρίως ως ανειδίκευτοι εργάτες σε βιοτεχνίες ή βιομηχανίες, χωρίς περιθώρια προαγωγής στην επαγγελματική τους καριέρα ή εξέλιξη.

3. Η μεταγυμνασιακή δευτεροβάθμια εκπαίδευση αφορά τις σπουδές που ακολουθούν μετά το γυμνάσιο. Αποτελείται από το λύκειο και τις διάφορες μορφές του, τις σχολές του ΟΑΕΔ, τις τεχνικές επαγγελματικές σχολές και την εκπαίδευση ατόμων με ειδικές ανάγκες.

Αρχικά το λύκειο, που αποτελεί και την πιο συνηθισμένη επιλογή μετά το γυμνάσιο, αποτελείται από διάφορους τύπους εκπαίδευσης. Αυτοί είναι : το ενιαίο λύκειο, τα ΤΕΕ, τα πειραματικά λύκεια που υπάγονται στις αρμοδιότητες του πανεπιστημίου, τα ναυτικά και τα εκκλησιαστικά λύκεια.

Οι σχολές μαθητείας του ΟΑΕΔ αποτελούν μια ακόμα λύση για τα άτομα που δεν επιθυμούν να ακολουθήσουν λυκειακές σπουδές. Υπάγονται στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και δίνουν τη δυνατότητα στους μαθητές τους μετά την ολοκλήρωση των σπουδών τους, να εισαχθούν χωρίς εξετάσεις στη δεύτερη τάξη των ΤΕΕ ή να αρχίσουν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία.

Οι σχολές ΤΕΣ, Τεχνικές Επαγγελματικές Σχολές, έχουν κάποια μορφή ανώτερης μεταυποχρεωτικής εκπαίδευσης με δύο βάρδιες, πρωινά και εσπερινά. Τα πρωινά ΤΕΣ έχουν διετή διάρκεια σπουδών και τα εσπερινά τριετή, ενώ παράλληλα δίνουν τη δυνατότητα στους αποφοίτους να συνεχίσουν τις σπουδές τους στο δεύτερο έτος των ΤΕΕ. Μετά το γυμνάσιο μπορούν τα άτομα που δεν επιθυμούν να συνεχίσουν τις σπουδές τους, να λάβουν μια μορφή κατάρτισης καθώς και πρακτικής άσκησης στο επάγγελμα που τους ενδιαφέρει μέσω των ΤΕΣ.

Τα πρόσφατα ιδρυθέντα ιδρύματα δεύτερης ευκαιρίας, ΙΔΕ, δίνουν την δυνατότητα σε άτομα οποιασδήποτε ηλικίας να συνεχίσουν τις σπουδές τους ακόμα και ύστερα από πολλά χρόνια. Στα ιδρύματα αυτά μπορούν να εγγραφούν και ηλικιωμένοι που επιθυμούν να φοιτήσουν σε λύκειο εφόσον είχαν κάποτε ολοκληρώσει το γυμνάσιο. Είναι βραδινά ώστε να μπορούν να τα παρακολουθήσουν και άτομα που εργάζονται.

Η εκπαίδευση ατόμων με ειδικές ανάγκες, εποπτεύεται από το Υπουργείο Υγείας και Πρόνοιας και το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Παρέχεται ειδικού τύπου εκπαίδευση αποκλειστικά σε άτομα με ειδικές ανάγκες και έχει χρονική διάρκεια δύο ετών.

4. Η Ταχύρυθμη Επαγγελματική Κατάρτιση παρέχεται από δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς όπως τη Γραμματεία Νέας Γενιάς, τους οργανισμούς όπως την ΔΕΗ, ΕΛΤΑ, ΟΤΕ, ΟΣΕ, ΕΕΔΕ, ΕΛΚΕΠΑ κ.α. και τα κέντρα ελευθέρων σπουδών. Τις περισσότερες φορές, φοιτούν σε αυτά απόφοιτοι γυμνασίου και τα παρακολουθούν παράλληλα με την αρχική εκπαίδευση και κατάρτιση. Παρέχουν άδεια ασκήσεως επαγγέλματος μετά από φοίτηση ενός χρόνου και εξετάσεις κοινές με τους αποφοίτους των ΤΕΕ και των Σχολών Μαθητείας του ΟΑΕΔ εφόσον έχουν συμπληρώσει και ανάλογη προϋπηρεσία ορισμένου χρόνου.

5. Η μεταδευτεροβάθμια επαγγελματική εκπαίδευση-κατάρτιση αφορά μόνο τα άτομα που έχουν αποφοιτήσει από το λύκειο και δεν ακολουθούν ανώτερες σπουδές σε κάποιο ίδρυμα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Η εκπαίδευση αυτή

χωρίζεται στην τυπική και στην άτυπη. Στην τυπική εκπαίδευση παρέχεται κρατική πιστοποίηση επαγγελματικής κατάρτισης από τον Οργανισμό Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΟΕΕΚ). Προσφέρεται από τα δημόσια και ιδιωτικά ΙΕΚ και ΙΙΕΚ αντίστοιχα, που λειτουργούν με την άδεια του ΟΕΕΚ, ενώ η άτυπη κατάρτιση προσφέρεται από φορείς που δεν παρέχουν κρατικά πιστοποιητικά, αλλά πιστοποιητικά που έχουν περιορισμένη επαγγελματική ισχύ. Η τυπική κατάρτιση χωρίζεται στην δημόσια και ιδιωτική κατάρτιση. Στη δημόσια κατάρτιση περιλαμβάνονται οι σχολές :

- Τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ)
- Η ανώτερη σχολή ξεναγών και η ανώτερη σχολή του Ελληνικού Οργανισμού Τουρισμού για στελέχη ξενοδοχειακών επιχειρήσεων
- Η ανώτερη καλλιτεχνική εκπαίδευση που παρέχεται από ωδεία, δραματικές κρατικές σχολές θεάτρων και κρατικής ορχηστρικής τέχνης
- Οι σχολές των ενόπλων δυνάμεων και των σωμάτων ασφαλείας
- Οι εκκλησιαστικές παιδαγωγικές και οι ανώτερες εκκλησιαστικές σχολές
- Οι ανώτερες σχολές του εμπορικού ναυτικού

Στον ιδιωτικό τομέα περιλαμβάνονται πολλές ιδιωτικές σχολές μία εκ των οποίων είναι τα Κέντρα Ελευθέρων Σπουδών (ΚΕΣ), τα οποία ιδρύθηκαν ύστερα από επιχειρηματική πρωτοβουλία και έχουν την μορφή ιδιωτικών πανεπιστημίων ή κολεγίων και συνεργάζονται με πανεπιστήμια του εξωτερικού. Πολλά από αυτά μετονομάστηκαν αργότερα σε ιδιωτικά ΙΕΚ, ύστερα από κρατική απόφαση για την σύστασή τους. Τα ονομαζόμενα ΙΙΕΚ προσφέρουν αρχική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση διαφόρων ειδικοτήτων.

Η άτυπη κατάρτιση προσφέρεται από δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς και πραγματοποιείται σε μορφή σεμιναρίων πάνω σε διάφορα θέματα. Επίσης, μπορεί να οργανώνεται από την επιχείρηση υπό την εποπτεία του ΟΑΕΔ και να διεξάγεται στα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ), που χρηματοδοτούνται κατά ένα μέρος και από την Ε.Ε.

6. Τέλος, στην δομή της Ελληνικής εκπαίδευσης βρίσκεται και η τριτοβάθμια εκπαίδευση, στην οποία περιλαμβάνονται τα ΤΕΙ, τα ΑΕΙ και οι Ανώτατες

Στρατιωτικές σχολές. Στις τελευταίες υπάγονται οι Σχολές Ικάρων, Ευελπίδων, Ναυτικών κ.α.

Συγκεκριμένα τα ΤΕΙ, Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα, έχουν διάρκεια φοίτησης 3,5 χρόνων και ενός επιπλέον υποχρεωτικού εξαμήνου για πρακτική εξάσκηση των φοιτητών σε μια εταιρεία, πάνω στο αντικείμενό τους. Ο απόφοιτος των ΤΕΙ έχει την δυνατότητα να δώσει κατατακτήριες εξετάσεις σε κάποια σχολή των ΑΕΙ ή σε πανεπιστημιακό μεταπτυχιακό πρόγραμμα ή να συνεχίσει τις σπουδές του στο εξωτερικό χωρίς εξετάσεις. Τα ΤΕΙ άρχισαν να λειτουργούν με την σημερινή τους μορφή το 1983, ενώ παλαιότερα ονομάζονταν ΚΑΤΕΕ. Η διαφορά τους με τα ΑΕΙ είναι ότι παρέχουν ταυτόχρονα με τη θεωρητική και πρακτική εκπαίδευση.

Τα ΑΕΙ, Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα, έχουν δημιουργηθεί σε όλες τις μεγάλες πόλεις της Ελλάδος, και είναι και αυτά Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου. Πρόσφατα έχει δημιουργηθεί και το Ανοιχτό Πανεπιστήμιο που παρέχει πτυχία αναγνωρισμένα από το κράτος, καθώς και μεταπτυχιακά και διδακτορικά προγράμματα. Στο Ελληνικό Ανοιχτό Πανεπιστήμιο εισάγονται οι υποψήφιοι ύστερα από κλήρωση και αφορά άτομα κάθε ηλικίας, με την προϋπόθεση να έχουν τελειώσει το λύκειο ή, αν πρόκειται για μεταπτυχιακές σπουδές, το πανεπιστήμιο ή τα ΤΕΙ. Μετά την ολοκλήρωση των σπουδών, οι απόφοιτοι των ΑΕΙ μπορούν να αρχίσουν τη διαδικασία εύρεσης εργασίας.

4.2.2. Η επαγγελματική κατάρτιση

4.2.2.1. Η δομή και οι φορείς της

Το σύστημα κατάρτισης στην Ελλάδα είναι διαφορετικό από άλλες χώρες της Ε.Ε.. Χωρίζεται, όπως έχει αναφερθεί και παραπάνω, στην αρχική και στην συνεχιζόμενη κατάρτιση. Δημιουργήθηκε μετά από μια σειρά μεταπολεμικών διαταγμάτων και κρατικών παρεμβάσεων ώσπου να αποκτηθεί η σημερινή του

μορφή. Έχει ως σκοπό την επαγγελματική αναβάθμιση του εργαζόμενου πληθυσμού και την αύξηση της παραγωγικότητας της χώρας.

Η αρχική επαγγελματική κατάρτιση αναφέρεται σε όλα τα προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης που ανήκουν στο θεσμοθετημένο τυπικό σύστημα επαγγελματικών βαθμίδων, δηλαδή στο σύστημα που διακρίνεται σε ανώτερη και ανώτατη, σε δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαίδευση- κατάρτιση.

Στη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση οι εργαζόμενοι συνεχίζουν να επιμορφώνονται καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής τους δραστηριότητας. Περιλαμβάνει προγράμματα επαγγελματικής επιμόρφωσης με άτυπη μορφή και αναπτύσσεται σε συνεργασία με την αρχική επαγγελματική Εκπαίδευση ή έρχεται σε σύγκρουση με αυτή. Η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση ορίζεται λοιπόν ως το σύνολο των δραστηριοτήτων επαγγελματικής κατάρτισης που πραγματοποιούνται σε ένα μη θεσμοθετημένο πλαίσιο, διαφορετικό από το τυποποιημένο που χαρακτηρίζει την αρχική επαγγελματική Εκπαίδευση.

Η συνεχιζόμενη κατάρτιση, όπως και η Αρχική, έχει ως πρωταρχικό στόχο την αύξηση της παραγωγικότητας του προσωπικού και τη βελτίωση της ποιότητας του παραγόμενου προϊόντος. Οι αλλαγές στις οικονομικές, κοινωνικές, πολιτιστικές, τεχνολογικές, εργασιακές εξελίξεις ακολουθούν έναν γρήγορο ρυθμό μεταβολής έτσι ώστε να χρειάζεται η συνεχής ανανέωση του συστήματος κατάρτισης και εκπαίδευσης. Συγκεκριμένα, η συνεχής κατάρτιση έχει την ευθύνη για την επιμόρφωση του εργατικού προσωπικού ανάλογα με τις εξελίξεις και ανάγκες της κάθε εποχής, για την ενημέρωση και βελτίωσή του. Στην χώρα μας συγκεκριμένα, οι ελλείψεις και οι αδυναμίες στην επαγγελματική και τεχνολογική κατάρτιση είναι μεγάλες και έχουν το ρόλο, μερικές φορές, της Αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης, προσφέρουν, δηλαδή, γνώσεις που θα έπρεπε να είχε προσφέρει η Αρχική κατάρτιση. Το σύστημα που ακολουθούν είναι διαφορετικό από χώρα σε χώρα και εξαρτάται από τη σχέση μεταξύ αρχικής και συνεχιζόμενης κατάρτισης.

Η Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση χωρίζεται περαιτέρω σε κατηγορίες ανάλογα με τον προσανατολισμό της κατάρτισης ως προς τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Επομένως η Συνεχιζόμενη κατάρτιση χωρίζεται σε :

- Επιμόρφωση που εστιάζεται στις ανάγκες των ατόμων για ανάπτυξη της προσωπικότητας και συμμετοχή τους στα κοινωνικά δρώμενα.
- Επιμόρφωση που εστιάζεται στις ανάγκες της οικονομίας και της αγοράς εργασίας συνολικά.

Στόχος της συνεχιζόμενης κατάρτισης για ίδιες ανάγκες, είναι η επιμόρφωση του ήδη απασχολούμενου προσωπικού για τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας, την ποιότητα παραγωγής και την αύξηση της παραγωγικότητας. Πολλές φορές ο ρόλος της είναι αντίστοιχος με αυτόν της βασικής επαγγελματικής κατάρτισης, είτε ως συνεχιζόμενη, είτε ως τυπική αρχική επαγγελματική κατάρτιση.

Οι φορείς της Αρχικής επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, εκτός από την κρατική νομοθεσία που τους διέπει, έχουν τους δικούς τους θεσμούς κατάρτισης για τη συνεχιζόμενη κατάρτιση. Πολλές φορές διατηρούν και δικούς τους θεσμούς σε κάποιες λειτουργίες τους, που συμπληρώνουν τα κενά ή υποκαθιστούν την Αρχική επαγγελματική κατάρτιση και εκπαίδευση. Η κατηγοριοποίηση της συνεχιζόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης καθώς και η διάκριση μεταξύ Αρχικής και Συνεχιζόμενης, δεν μπορούν να είναι πάντα επακριβής, γιατί υπάρχει ασάφεια ως προς τα όρια και τα χαρακτηριστικά κάθε κατηγορίας.

Η συνεχιζόμενη πάντως, κατάρτιση άρχισε να οικοδομείται το 1980 και επηρεάστηκε σε μεγάλο βαθμό από τις διατάξεις της Ε.Ε. και του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (Ε.Κ.Τ.), από το οποίο και συγχρηματοδοτείται. Οι παράγοντες που επηρέασαν την διαμόρφωση της συνεχιζόμενης κατάρτισης είναι το είδος της οικονομικής ανάπτυξης την μεταπολεμική περίοδο και η ύπαρξη ενός αδύναμου συστήματος αρχικής κατάρτισης που δεν εξυπηρετούσε τις ανάγκες σε εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό. Ο αριθμός των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης έχει αυξηθεί από τότε που συστάθηκαν πρώτη φορά και έχουν δημιουργηθεί ακόμα φορείς μη

κερδοσκοπικού χαρακτήρα που όμως, συνήθως, δεν διαθέτουν την απαραίτητη υλικοτεχνική υποδομή. Οι φορείς αυτοί που παρουσιάζουν αυτές τις ελλείψεις, απευθύνονται σε άλλους φορείς για τη διεκπεραίωση των προγραμμάτων που θέλουν να πραγματοποιήσουν. Δημιουργείται δηλαδή μια επιπλέον ζήτηση για προγράμματα κατάρτισης, που οδηγεί στον πολλαπλασιασμό των φορέων και στην αύξηση των ελλείψεων εξοπλισμού που διαθέτουν.

Οι βασικότεροι και πιο γνωστοί φορείς στην Ελλάδα αναφέρονται παρακάτω :

Ο Οργανισμός Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού, (Ο.Α.Ε.Δ.), αποτελεί τον γνωστότερο φορέα επαγγελματικής κατάρτισης, που έχει ως στόχο να αναπτύσσει προγράμματα κατάρτισης και να τα υλοποιεί, για τους ανέργους που επιθυμούν να ενταχθούν στην αγορά εργασίας. Τα προγράμματα που εφαρμόζει μερικές φορές αναφέρονται και σε ήδη εργαζόμενο προσωπικό, και υλοποιούνται εντός του χώρου των επιχειρήσεων κυρίως για ανειδίκευτους εργάτες, πάνω σε ειδικότητες που επιθυμεί η επιχείρηση. Αποτελεί και τον μοναδικό οργανισμό που διαθέτει πόρους για την κάλυψη της επιμόρφωσης ανέργων και ήδη εργαζόμενων υπαλλήλων.

Η Ελληνική Εταιρία Διοίκησης Επιχειρήσεων (ΕΕΔΕ) αφορά τα άτομα που ήδη εργάζονται και αναλαμβάνει να τα επιμορφώσει για λογαριασμό των επιχειρήσεων, από τις οποίες και συστάθηκε και λειτουργεί.

Το Ελληνικό Κέντρο Παραγωγικότητας (ΕΛΚΕΠΑ) στην συνέχεια, αφορά τις ιδιωτικές αλλά και τις δημόσιες επιχειρήσεις με τις οποίες και συνεργάζεται για την υλοποίηση προγραμμάτων που επιμορφώνουν τους εργαζόμενους. Τα προγράμματα αυτά υλοποιούνται σε ειδικούς χώρους του κέντρου, σε διάφορες πόλεις της Ελλάδος αλλά και στο εξωτερικό. Ο ρόλος τους είναι η εκπαίδευση και η εξειδίκευση του προσωπικού, η παροχή συμβουλευτικών δραστηριοτήτων, η έρευνα και η πληροφόρηση των εργαζομένων και των επιχειρήσεων και οι συνεργασίες με άλλα κέντρα και επιχειρήσεις του εξωτερικού.

Ιδιωτικό φορέα αποτελεί και το Ινστιτούτο Βιομηχανικής και Επαγγελματικής Επιμόρφωσης, (ΙΒΕΠΕ), σύμφωνα με το οποίο παρέχεται κατάρτιση σε στελέχη τεχνικής κατεύθυνσης. Ιδρύθηκε ύστερα από την πρωτοβουλία επιχειρήσεων και βασίζεται σε θεωρητική αλλά και πρακτική εκπαίδευση είτε μέσα στο χώρο των επιχειρήσεων είτε σε χώρους ειδικά διαμορφωμένους από το Ινστιτούτο.

Τέλος, αναφέρονται τα Κέντρα Γεωργικής Εκπαίδευσης, (ΚΕΓΕ), που υπάγονται στο δημόσιο και συγκεκριμένα στο Υπουργείο Γεωργίας. Παρέχουν επιμόρφωση σε αγρότες που ήδη εργάζονται ή σε ανέργους αγρότες.

Επιμορφωτικά σεμινάρια πραγματοποιούνται και από πανεπιστημιακούς φορείς όπως τα ΤΕΙ και τα ΑΕΙ που αναλαμβάνουν να επιμορφώσουν τους αποφοίτους δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και έχουν μικρή χρονική διάρκεια μερικών εβδομάδων ή μηνών. Επίσης, το Υπουργείο Ναυτιλίας και ο ΕΟΤ πραγματοποιούν προγράμματα κατάρτισης και υπάγονται σε δημόσιους οργανισμούς. Οι φορείς αυτοί περιλαμβάνουν το Ινστιτούτο Διαρκούς Επιμόρφωσης και τις επιχειρήσεις που ελέγχονται από το κράτος όπως ΔΕΗ, ΟΤΕ, ΟΣΕ κ.α. καθώς και τις δημόσιες τράπεζες. Στο Ινστιτούτο καταρτίζονται οι δημόσιοι υπάλληλοι ως προς τη διοίκηση και οργάνωση της υπηρεσίας τους και στους άλλους φορείς καταρτίζεται το προσωπικό σε διοικητικά και τεχνικά θέματα. Για την κατάρτιση υπαλλήλων βιοτεχνιών έχει οριστεί ο Ελληνικός Οργανισμός Μικρών και Μεσαίων Επιχειρήσεων και Χειροτεχνίας (ΕΟΜΕΧ). Για την παροχή γενικών εκπαιδευτικών γνώσεων που έχουν έμμεση σχέση με την αγορά εργασίας, ιδρύθηκε πρόσφατα η Γενική Γραμματεία Λαϊκής Επιμόρφωσης.

4.2.2.2. Οι αδυναμίες συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης

Οι αδυναμίες που χαρακτηρίζουν και εμποδίζουν την συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση να ευδοκιμήσει είναι πολλές. Για την πληρέστερη

ερμηνεία και επίλυσή τους, είναι χρήσιμη η απαρίθμησή τους και η εξεύρεση των αιτιών που τις προκαλούν.

Μία από τις πρώτες και πιο σημαντικές παραλείψεις στην συνεχιζόμενη κατάρτιση είναι η ανυπαρξία πολιτικής κατεύθυνσης. Οι φορείς που συντονίζουν την προσπάθεια κατάρτισης δεν διέπονται από κανενός είδους πολιτική και λειτουργούν χωρίς καθοδήγηση και προσανατολισμό με αποτέλεσμα να δημιουργούνται αυξημένοι φορείς κατάρτισης που δεν κατέχουν την απαραίτητη υλικοτεχνική υποδομή και το κατάλληλα εκπαιδευμένο προσωπικό, ενώ παράλληλα δεν ελέγχονται από την πολιτεία.

Οι απρογραμμάτιστες αυτές πολιτικές με την σειρά τους, οδηγούν σε ανεξέλεγκτο κόστος, που δεν αντιστοιχεί στο επιθυμητό αποτέλεσμα ή σε αυτό που δηλώνεται ότι πραγματοποιείται, με συγκέντρωση υπερβολικών φορέων σε μία περιοχή και ατροφία σε άλλη. Επίσης, η αρχική εκπαίδευση αφήνει κάποια κενά γνώσεων που δεν συμπληρώνονται ποτέ με τη συνεχή εκπαίδευση γιατί ο ρόλος της είναι να προσφέρει επιπλέον γνώσεις στους ήδη εκπαιδευμένους ανάλογα με τις απαιτήσεις της εποχής και όχι να συμπληρώνει την αρχική εκπαίδευση.

Ένα ακόμα πρόβλημα που αντιμετωπίζει η συνεχιζόμενη κατάρτιση είναι ο σχεδιασμός των προγραμμάτων της κατά τον οποίο αντιμετωπίζει πολλές δυσκολίες υλοποίησης και αδυνατεί να αντεπεξέλθει στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Υπάρχει κρατικός και ιδιωτικός έλεγχος πάνω στα προγράμματα που πραγματοποιούνται αλλά ο σχεδιασμός τους είναι ελλιπής. Αυτό μπορεί να οφείλεται και στο γεγονός ότι οι συμμετέχοντες και σχεδιαστές των προγραμμάτων δεν είναι κατάλληλα πληροφορημένοι για τις ανάγκες και τον τρόπο υλοποίησης ενός ορθού προγράμματος συνεχιζόμενης κατάρτισης και δεν προσδίδουν στο αντικείμενο την δέουσα προσοχή.

Όσον αφορά την κατάρτιση των ανέργων, αυτή χαρακτηρίζεται ως ανεπαρκής, ενώ υπάρχει σοβαρός προβληματισμός σχετικά με την κατεύθυνσή της εφόσον έχει ως στόχο την εξειδίκευση για άτομα που είναι ήδη εξειδικευμένα από την αρχική εκπαίδευση ή παραδίδουν μαθήματα πάνω σε γενικές γνώσεις που δεν

βοηθούν για τις εξειδικευμένες ανάγκες της αγοράς εργασίας. Για τους ήδη εργαζόμενους, η κατάρτιση που παρέχεται μέσα στις επιχειρήσεις, προσφέρεται κυρίως από μεγάλες και διακεκριμένες εταιρείες. Οι μικρότερες εταιρείες δεν διαθέτουν τους πόρους, οικονομικούς και ανθρώπινους, αλλά και την ικανότητα για να υλοποιήσουν προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.

Για την διευκόλυνση των μικρότερων επιχειρήσεων πάνω σε θέματα κατάρτισης υπάρχουν οι σύμβουλοι επιχειρήσεων καθώς και οι ιδιωτικοί φορείς που προσφέρουν σχεδιασμό και υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης. Οι μικρού μεγέθους επιχειρήσεις όμως δυσκολεύονται τις περισσότερες φορές να αντεπεξέλθουν οικονομικά στις απαιτήσεις των συγκεκριμένων φορέων, οπότε δεν εφαρμόζουν σχεδόν καθόλου προγράμματα κατάρτισης.

Τα προβλήματα που εμφανίζονται στο Ελληνικό περιβάλλον είναι πολυάριθμα εφόσον υπάρχει πληθώρα μικρομεσαίων επιχειρήσεων και λίγες πολυεθνικές που εκπαιδεύουν σε συνεχή βάση το προσωπικό τους. Εξ' άλλου δεν υπάρχει και το κατάλληλα εκπαιδευμένο προσωπικό που θα διδάξει τους εργαζομένους, γιατί οι εκπαιδευτές προέρχονται μέσα από τις επιχειρήσεις ή από έξω από αυτές αλλά χωρίς την απαιτούμενη παιδεία. Μία προσέγγιση των προβλημάτων που εμφανίζονται στον Ελληνικό χώρο γίνεται παρακάτω με την απαρίθμηση και την μελέτη τους αλλά και τις τάσεις που κυριαρχούν στην εκπαίδευση και κατάρτιση του προσωπικού.

4.3. Κριτική του συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης

4.3.1. Προβλήματα της Ελληνικής εκπαίδευσης και κατάρτισης

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, η κατάρτιση και η επαγγελματική εκπαίδευση που παρέχεται στον Ελληνικό χώρο δεν χαρακτηρίζεται από το επιθυμητό επίπεδο παροχής γνώσεων στο εργατικό προσωπικό των επιχειρήσεων. Οι ανάγκες των εταιρειών δεν καλύπτονται από την υφιστάμενη εκπαίδευση και η

τελευταία δεν ελέγχεται σωστά ή και καθόλου από κάποιο φορέα ως προς την πιστοποίηση και την ποιότητα που παρέχει. Η πιστοποίηση που δίνουν τα κέντρα κατάρτισης, δίνει στα άτομα που την κατέχουν το προνόμιο για την ταχύτερη και καλύτερη επαγγελματική του αποκατάσταση χωρίς τις περισσότερες φορές να συνοδεύεται από τις ανάλογες γνώσεις.

Για την κάλυψη των κενών που αφήνει η εκπαίδευση, συγκροτούνται διάφορα προγράμματα από τον επιχειρηματικό κόσμο που όμως δεν κατοχυρώνουν τα άτομα με τα τυπικά προσόντα που ζητούνται από τις επιχειρήσεις. Τα προγράμματα αυτά μπορεί ακόμα να μην είναι οργανωμένα ή κατάλληλα μελετημένα και σχεδιασμένα ή να στελεχώνονται από άπειρο ή ανειδίκευτο προσωπικό με αποτέλεσμα να μην έχουν καλά αποτελέσματα. Το φαινόμενο αυτό οδηγεί στο μεγάλο χάσμα, αλλά και την αποτελούμενη κρίση της εποχής, μεταξύ προσφοράς και ζήτησης της εργασίας και ενδεχομένως στην μακροχρόνια ανεργία. Εφόσον η πιστοποίηση που παρέχουν οι αρμόδιοι φορείς καλύψει τα κενά της και παράλληλα με την τυπική προσφέρει και ουσιαστική μόρφωση, μπορεί να μειωθεί το παραπάνω χάσμα και να συμπληρωθούν οι ατέλειες. [1]

Η πιστοποίηση που παρέχουν τα πτυχία δεν είναι πάντα συνώνυμη με τις ικανότητες και τις γνώσεις των πτυχιούχων. Ο εργοδότης προσφέρει επιδόματα στους εργαζομένους του αναλόγως των τυπικών προσόντων, χωρίς να αποδίδουν συχνά στην δουλειά τους και να προσδίδουν οφέλη στον εργοδότη. Αυτό συμβαίνει εξ' αιτίας της ιδιότητας που δίνει η πιστοποίηση, να μην παρέχει πρακτικό αντίκρισμα και όφελος στο πτυχίο, αλλά και της απουσίας εργατικών συνδικάτων στη διαδικασία πιστοποίησης των πτυχιούχων. Εφόσον οι τελευταίοι συμμετέχουν στην διαδικασία πιστοποίησης αλλά και φοίτησης των πτυχιούχων, είναι δυνατός ο έλεγχος της παρεχόμενης εκπαίδευσης και της ικανοποίησης των αναγκών, μέσω των κατάλληλων σπουδών των επιχειρήσεων.

Η πιστοποίηση επίσης, χαρακτηρίζεται από υποκειμενικότητα στο μεγαλύτερο μέρος της. Ο βαθμός που αναλογεί σε κάθε φοιτητή κρίνεται υποκειμενικά από έναν καθηγητή, κάτι που συμβαίνει από την πρωτοβάθμια μέχρι και την

τριτοβάθμια εκπαίδευση. Η ύλη στα σχολεία συνήθως είναι κοινή για όλη την επικράτεια, αλλά ο τρόπος εξέτασης, η επιλογή των θεμάτων και της ύλης για τις εξετάσεις καθώς και ο προφορικός βαθμός, είναι θέματα που ανήκουν στην υποκειμενική κρίση του καθηγητή και πολλές φορές η ευνοϊκή μεταχείριση κάποιων ή όλων των μαθητών, για κάποιους λόγους προσωπικής ή άλλης σκοπιμότητας, εντείνει το φαινόμενο αυτό. Δεν είναι δυνατή η καθιέρωση κοινών εξετάσεων, παρ' όλο που ως έναν βαθμό έχει πραγματοποιηθεί στις δύο τελευταίες τάξεις του λυκείου, ούτε η βαθμολόγηση από διάφορους καθηγητές διαφορετικών σχολείων, γιατί αυξάνουν το κόστος της παιδείας και τη γραφειοκρατία χωρίς να επιτυγχάνεται συνήθως το επιθυμητό αποτέλεσμα.

Για τη βελτίωση και πιστοποίηση της επαγγελματικής κατάρτισης, δημιουργήθηκαν από το κράτος τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ). Τα ΙΕΚ παρέχουν πιστοποίηση στους αποφοίτους τους ύστερα από την επιτυχή συμμετοχή τους σε εξετάσεις, που είναι ενιαίες για όλους τους αποφοίτους ανεξαρτήτως από πού πήραν κατάρτιση. Σκοπός της δημιουργίας τους είναι να ικανοποιήσουν τις εθνικές ανάγκες σε κατάρτιση αλλά και τις ανάγκες της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας. Η πιστοποίηση δίνεται ύστερα από εξετάσεις αλλά αργότερα προβλέπεται η επέκταση της χορήγησής της και σε τρίτους φορείς που έχουν παρόμοιους στόχους με εκείνους των ΙΕΚ. Κάθε αλλαγή ή καινοτομία που εφαρμόζεται στην Ευρώπη, πρέπει να εφαρμόζεται και να λαμβάνεται υπ' όψιν για να προσαρμόζονται τα ιδρύματα στις ανάγκες της ευρωπαϊκής αγοράς.

Τα ΙΕΚ έχουν ως αρχικό σκοπό να εκσυγχρονίσουν τα προσόντα του εργατικού δυναμικού και να προσφέρουν ειδίκευση σε άτομα που τελείωσαν το λύκειο και επιζητούν κατάρτιση ή εξειδίκευση και παραπέρα μόρφωση σε άτομα που ήδη εργάζονται. Αν και εφόσον εκπληρώνουν αυτές τις λειτουργίες για τις οποίες και ιδρύθηκαν, μπορούν να συνεισφέρουν στην μείωση της ανεργίας, στην αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας, στην ευκολότερη εύρεση εργασίας και στην βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των Ελληνικών βιομηχανιών. Η αναγνώριση των τίτλων που παρέχονται από τον Οργανισμό Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΟΕΕΚ), έχει ως σκοπό τη συνεργασία των φορέων με τα κράτη-μέλη της Ε.Ε. και την αναγνώριση των τίτλων αυτών στον

Ευρωπαϊκό χώρο, που θα μπορέσει να λειτουργήσει ως ευρωπαϊκή αγορά εργασίας.

Τα ιδρύματα αυτά αντιμετωπίζουν, παρ' όλα αυτά προβλήματα ορθού σχεδιασμού, ανυπαρξία ελέγχου και προγραμματισμού καθώς και ανάλυσης των εργασιακών δυνατοτήτων για κάθε ειδικότητα. Για τα ιδιωτικά ΙΕΚ, ισχύει η άποψη ότι οργανώνονται και σχεδιάζονται καλύτερα από τα δημόσια, εφόσον κυριαρχεί η ιδιωτική πρωτοβουλία και άρα η επιθυμία για διάκριση.

Γενικότερα, το βασικότερο πρόβλημα της Ελληνικής εκπαίδευσης είναι η έλλειψη οικονομικών πόρων και συγκεκριμένα για το δημόσιο , η ελλιπής χρηματοδότησή της από το κράτος. Τα τελευταία χρόνια έχουν γίνει προσπάθειες για τόνωση της παιδείας με την αύξηση των εισακτέων στα ΑΕΙ και την δημιουργία νέων τμημάτων ΑΕΙ και ΤΕΙ, καθώς και με την κατάργηση της επετηρίδας και την καθιέρωση εξετάσεων για τον διορισμό των καθηγητών και των δασκάλων. Έχουν διατεθεί δηλαδή, περισσότεροι οικονομικοί πόροι στην εκπαίδευση, από ότι παλαιότερα.

Οι πόροι αυτοί όμως συνεχίζουν να μην είναι επαρκείς, εφόσον η ζήτηση για τριτοβάθμια εκπαίδευση συνεχώς αυξάνεται, με αποτέλεσμα να μην μπορεί να καλύψει το κράτος την υπερβάλλουσα ζήτηση σε ποσότητα αλλά ούτε και σε ποιότητα με την δωρεάν εκπαίδευση που παρέχει. Για την αντιμετώπιση της υπερβάλλουσας ζήτησης έχουν αναφερθεί κάποιες λύσεις είτε εφαρμόσιμες είτε όχι. Μερικές από αυτές είναι οι εισαγωγικές εξετάσεις που περιορίζουν τον αριθμό των εισακτέων στα πανεπιστήμια κατά ένα μέρος, η μείωση της παρεχόμενης ποιότητας, η κατεύθυνση των μαθητών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης προς την τεχνική εξειδίκευση εκτός πανεπιστημίου, αλλά και ως λιγότερο εφικτή λύση, την πληρωμή διδάκτρων ή την αποσύνδεση των προνομίων που παρέχονται στην αγορά εργασίας στους κατόχους πτυχίων. [2]

4.3.2. Εσωτερικές και εξωτερικές δυσλειτουργίες

Με τους όρους εσωτερικές και εξωτερικές δυσλειτουργίες, ξεχωρίζονται τα προβλήματα της εκπαίδευσης και κατάρτισης σε δύο μέρη ανάλογα με τις αλλαγές που πρέπει να επιτελεστούν, αν αυτές είναι γενικές και ριζικές ή αν αναφέρονται στο υπάρχον σύστημα.

Όσον αφορά τις εξωτερικές δυσλειτουργίες, αναφέρονται στα προβλήματα που εμφανίζει το εκπαιδευτικό σύστημα ή το σύστημα κατάρτισης και στις αλλαγές που πρέπει να γίνουν ώστε να βελτιωθεί η κατάσταση. Τα πιο σοβαρά προβλήματα που χαρακτηρίζουν αυτές τις δυσλειτουργίες είναι η ανεργία και ιδιαίτερα των νέων πτυχιούχων και οι ανακατατάξεις σε πολλούς οικονομικούς κλάδους.

Οι εσωτερικές δυσλειτουργίες αφορούν περισσότερο το σύστημα εκπαίδευσης και λιγότερο αυτό της κατάρτισης. Αναφέρονται σε λειτουργικά προβλήματα των επιμέρους συστημάτων καθώς και σε προβλήματα συντονισμού και αποκέντρωσης και στις αλλαγές που πρέπει να επιτελεστούν.

Για την περαιτέρω ανάλυση των εξωτερικών δυσλειτουργιών, αναφέρεται ότι στην επαγγελματική κατάρτιση τα προβλήματα είναι μικρά, αλλά εμφανίζεται η έλλειψη συντονισμού στους διάφορους φορείς που προσφέρουν κατάρτιση. Επίσης, παρατηρείται οτι η διδασκαλία διεξάγεται από ανειδίκευτο προσωπικό χωρίς εκσυγχρονισμένες γνώσεις και εμπειρία στην κατάρτιση, με αποτέλεσμα να μην μεταδίδονται στους καταρτιζόμενους οι απαραίτητες γνώσεις και οι νέες δεξιότητες. Όσον αφορά την κατάρτιση και τις εσωτερικές δυσλειτουργίες, χαρακτηρίζονται από προβλήματα προγραμματισμού και διαχείρισης των εξόδων, εφόσον δεν λειτουργούν μέσα σε καθορισμένο θεσμικό πλαίσιο.

Το εκπαιδευτικό σύστημα παρουσιάζει δύο βασικά προβλήματα. Αυτά είναι η ποιότητα της εκπαίδευσης που προσφέρεται και η μη συντονισμένη σύνθεση των προσφερόμενων ειδικοτήτων ανά επίπεδο και είδος εκπαίδευσης. Για την βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης εκτός των άλλων λύσεων που

μπορούν να προταθούν, είναι βασική η σημασία και η καθιέρωση της μετεκπαίδευσης και κατάρτισης.

Το υπάρχον εκπαιδευτικό σύστημα δεν ικανοποιεί τις ανάγκες των βιομηχανιών σε εξειδικευμένο εργατικό προσωπικό. Κάποιες ειδικότητες απουσιάζουν τελείως από την παρεχόμενη κρατική εκπαίδευση ή προσφέρονται σε χαμηλή ποσότητα και ποιότητα. Η ανώτατη εκπαίδευση βρίσκει επαγγελματική διέξοδο τις περισσότερες φορές, στον δημόσιο τομέα εφόσον στον ιδιωτικό τομέα αδυνατεί να αντεπεξέλθει. Οι μεταπτυχιακές σπουδές τα τελευταία χρόνια έχουν αρχίσει να ακμάζουν, αλλά αρκετές προσπάθειες παραμένουν σε χαμηλό επίπεδο ποιότητας και υλικοτεχνικού εξοπλισμού καθώς και σε μικρό αριθμό παρεχόμενων ειδικοτήτων.

Για την επίλυση των παραπάνω προβλημάτων, είναι πρωταρχικής σημασίας η κατ' αρχήν πρόβλεψή τους. Αυτή μπορεί να επιτευχθεί μέσω του σωστού σχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού πάνω σε ειδικότητες αιχμής που υπάρχουν ή θα υπάρξουν. Ακόμα, η γραφειοκρατία που παρουσιάζει ο κρατικός μηχανισμός, καθιστά το ρόλο του κράτους δύσκολο να τροποποιήσει και να εκσυγχρονίσει τα προγράμματα εκπαίδευσης. Τα προβλήματα της δημόσιας διοίκησης εμφανίζονται και στην εκπαίδευση. Δεν υπάρχει συνεργασία ούτε μεταξύ εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας, αλλά ούτε και μεταξύ των φορέων της εκπαίδευσης και των διαφόρων επιπέδων της. Το αποτέλεσμα είναι να σημειώνονται ανισότητες στην προσφορά και τη ζήτηση ορισμένων ειδικοτήτων, ώστε κάποια επαγγέλματα να μένουν ακάλυπτα από εργαζομένους, ενώ κάποια άλλα να σημειώνουν οξυμένη ανεργία.

Ένα ακόμα πρόβλημα που εμφανίζεται στην εκπαίδευση είναι το φαινόμενο της ιδιωτικής εκπαίδευσης, που συχνά αντικαθιστά το ρόλο του σχολείου. Παρουσιάζεται η τάση προτίμησης των φροντιστηρίων και μεγαλύτερης επένδυσης σε αυτά και όσον αφορά το οικονομικό μέρος αλλά και όσον αφορά την επένδυση σε γνώσεις, για τις εισαγωγικές εξετάσεις και την εκμάθηση ξένων γλωσσών.

Ως ουσιαστικότερη λύση μπορεί να προταθεί η επένδυση που μπορεί να γίνει στην παιδεία και ειδικότερα στην εκπαίδευση. Είναι αναγκαία η κατασκευή μεγαλύτερων αιθουσών διδασκαλίας με αρτιότερο υλικοτεχνικό εξοπλισμό καθώς και η οργάνωση και υλοποίηση μεταπτυχιακών προγραμμάτων που θα ανταποκρίνονται στις ανάγκες των φοιτητών αλλά και εργοδοτών. Για την επίτευξη των παραπάνω αλλά και άλλων πολλών αλλαγών, είναι χρήσιμο να εγκριθεί επιπλέον χρηματοδότηση από το κράτος στην παιδεία. Είναι χρήσιμο να συνδυάζεται η εκπαίδευση με την αγορά εργασίας και να βελτιώνεται η ποιότητα της εκπαίδευσης, σύμφωνα με τις ανάγκες των επιχειρήσεων και με σκοπό τη συνεχή κατάρτιση, την μείωση της ανεργίας την αύξηση της παραγωγικότητας και κατά συνέπεια της ανταγωνιστικότητας.

4.4. Καινοτομικές μέθοδοι κατάρτισης

4.4.1. Εισαγωγή

Για την βελτίωση της ανταγωνιστικότητας, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, η εκπαίδευση και η ενίσχυση του ανθρώπινου δυναμικού καλείται να παίξει πρωτεύοντα ρόλο. Τα στοιχεία τα οποία οι επιχειρήσεις είναι ωφέλιμο να αναπτύξουν, αναφέρονται στη στρατηγική τους και συγκεκριμένα :

- Στην αλλαγή της μορφής της αγοράς σε πιο πελατοκεντρική, με την ύπαρξη ποικιλίας προϊόντων και μειωμένου κόστους.
- Στη δημιουργία ποιοτικού προϊόντος, έτσι όπως το αντιλαμβάνεται ο καταναλωτής
- Στη χρήση και ανανέωση της διαθέσιμης τεχνολογίας και των ηλεκτρονικών υπολογιστών
- Στην υποκίνηση του προσωπικού και συμμετοχή του στις αποφάσεις της διοίκησης της επιχείρησης
- Στις αλλαγές που διενεργούνται στην Ενιαία Ευρωπαϊκή Αγορά, στην ανατολική Ευρώπη και στην Ιαπωνία και που έχουν ως αντίκτυπο την ανάπτυξη στην βιομηχανία.

Το κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον που έχει δημιουργηθεί παράλληλα με την τεχνολογική ανάπτυξη, μπορούν να ωθήσουν τη βιομηχανία στην αναδιοργάνωσή της, με τη χρήση ολοκληρωμένων συστημάτων παραγωγής, μέσω των Η/Υ, ώστε να μεγιστοποιείται η αποδοτικότητα των καταρτισμένων εργαζομένων. Η χρήση εξειδικευμένων και εκσυγχρονισμένων τεχνολογικών μέσων παραγωγής από τις επιχειρήσεις, μπορεί να τις οδηγήσει, παράλληλα με την ανάπτυξη και εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού, στην οικονομική άνθιση.

Σύγχρονες μελέτες αναφέρουν το Ανθρωποκεντρικό Σύστημα Παραγωγής (Anthropocentric Production System-APS), ως το μέσον με το οποίο μπορούν να αντιμετωπιστούν οι σύγχρονες αλλαγές. Το APS είναι ένα σύστημα οργάνωσης και παραγωγής που βασίζεται στην κινητοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού και στην αξιοποίηση των ικανοτήτων του, στη συμμετοχική μορφή οργάνωσης και στη χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών με προγράμματα που δείχνουν στον χρήστη την κατάσταση στην οποία βρίσκεται η παραγωγή. Το APS χαρακτηρίζεται από προγραμματισμό και λήψη αποφάσεων στην παραγωγική διαδικασία, απο συνεργασία των δραστηριοτήτων σύλληψης, εκτέλεσης, προγραμματισμού, σχεδιασμού, παραγωγής και συντήρησης και τέλος από συμμετοχή του κατώτερου και κατώτατου ιεραρχικά εργατικού προσωπικού στην λήψη αποφάσεων και στην αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας της επιχείρησης.

Μια άλλη μέθοδος οργάνωσης της εργασίας, αναλύει η θεωρία της Διοίκησης Ολικής Ποιότητας που πρωτοδημιουργήθηκε από τους Deming, Juran και Bloom. Σύμφωνα με αυτούς, πρέπει κατά τον σχεδιασμό και την παραγωγή να επιδιώκεται το μηδενικό λάθος ώστε να επιτυγχάνεται η μέγιστη δυνατή ποιότητα. Μεταξύ των πολλών σημείων που διατυπώθηκαν, αξίζει να αναφερθούν αυτά της ομαδικής εργασίας, της σταθερής εκπαίδευσης και κατάρτισης του ανθρώπινου δυναμικού, της αυτοεκπαίδευσης και της πίστης στις απεριόριστες δυνατότητες για βελτίωση. Αναφέρθηκαν η αναγνώριση, η αυτονομία της εργασίας, η υπευθυνότητα, η ανάπτυξη και η πρόοδος που επιδιώκει ο εργαζόμενος, ως παράγοντες που φέρνουν στο άτομο ικανοποίηση από την εργασία του και κίνητρα για βελτίωση. Είναι αναγκαίος ο εμπλουτισμός

της εργασίας και όχι η εκλογίκευση της εργασίας για την αποδοτικότερη αξιοποίηση του μηχανολογικού εξοπλισμού.

Παρ' όλη την αποδεδειγμένη αύξηση της παραγωγικότητας που επιφέρει η ολιστική αντίληψη της κατάρτισης έχουν γίνει λίγες μόνο ενέργειες για την καθιέρωσή της από τις επιχειρήσεις. Ο μόνος τρόπος για τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και την ανάπτυξη των βιομηχανιών και του προσωπικού, είναι η οργάνωση της μάθησης με νέα μοντέλα οργάνωσης των επιχειρήσεων.

4.4.2. Ο οργανισμός μάθησης (Learning Organization)

4.4.2.1. Η έννοια και οι αρχές του οργανισμού μάθησης

Ο οργανισμός μάθησης κατά τον Peter Senge, είναι μια επιχείρηση μέσα στην οποία οι εργαζόμενοι επιδιώκουν να βελτιώνονται συνεχώς ώστε να προσεγγίζουν τους στόχους τους, να μαθαίνουν και να λειτουργούν ομαδικά με δημιουργικό τρόπο, έτσι ώστε να συμβάλλουν όλοι με τις γνώσεις τους και τις προσωπικές τους ικανότητες.

Για να επιβιώσει μια επιχείρηση αποτελεσματικά στο συνεχώς μεταβαλλόμενο σύγχρονο περιβάλλον, πρέπει να αναπτυχθεί σε επιχείρηση ικανή για μάθηση. Ο Peter Senge αναφέρει στο βιβλίο του «The Fifth Discipline» την σημασία και τον τρόπο ανάπτυξης μαθησιακών οργανισμών. Προϋποθέτει ότι τα άτομα αντιλαμβάνονται ότι αποτελούν οντότητες που συμμετέχουν στο σύνολο, είναι μέρος του, μέσα στο οποίο ζούνε και απασχολούνται για να δημιουργήσουν και να ολοκληρωθούν ως άτομα.

Κατά τον Senge ο οργανισμός μάθησης αποτελείται από πέντε αρχές. Αυτές είναι :

- Η συστημική σκέψη

- Η προσωπική αυτοκυριαρχία
- Τα νοητικά πρότυπα
- Η δημιουργία κοινού οράματος
- Η ομαδική μάθηση

Η συστημική σκέψη αναφέρεται στο σύνολο το οποίο συντίθεται από διάφορα μέρη που δεν μπορούν να διασπαστούν. Οι άνθρωποι μαθαίνουν να συνδέονται μεταξύ τους και αποκτούν την αίσθηση της μακροχρόνιας τάσης που προσδιορίζει τη συμπεριφορά του συστήματος ως συνόλου. Η συστημική σκέψη διευκολύνεται από τη χρήση υπολογιστών και αποτελεί το θεμέλιο πάνω στο οποίο στηρίζονται οι υπόλοιπες αρχές.

Η προσωπική αυτοκυριαρχία αναφέρεται στην προσπάθεια για προσέγγιση ενός προσωπικού οράματος. Για να επιτευχθεί το προσωπικό όραμα, το άτομο δραστηριοποιείται περισσότερο πάνω στην εργασία του, έχει μεγαλύτερη υπομονή και αντιμετωπίζει τις καταστάσεις με μεγαλύτερο ρεαλισμό και αντικειμενικότητα.

Κάθε άτομο έχει την δική του προσωπικότητα. Τα νοητικά πρότυπα είναι ένα σύνολο εικόνων, ιδεών και αντιλήψεων που έχει ένα άτομο. Λειτουργούν ως φίλτρα των διάφορων ερεθισμάτων που εκλαμβάνει και το ωθούν να πράξει αναλόγως. Έτσι, ανάλογα με την θεωρία την οποία πρεσβεύει ένα άτομο, αντιμετωπίζονται καταστάσεις διοίκησης σε μια επιχείρηση ή κατανέμεται το εισόδημα σε μια κοινωνία ή εταιρεία. Για την κατανόηση των νοητικών προτύπων, χρειάζεται σωστός διάλογος έτσι ώστε να υπάρχει αρμονία μεταξύ αυτών που πρεσβεύει κάποιος και της έρευνας που γίνεται για την απόδειξή τους.

Σύμφωνα με την αρχή για τη δημιουργία ενός κοινού οράματος, υποστηρίζεται ότι η επιχείρηση πρέπει να προσδιορίζει ένα όραμα που έχει δημιουργήσει ύστερα από συλλογική προσπάθεια, για την εικόνα που θέλει να κατασκευάσει στο μέλλον. Η επιχείρηση χρειάζεται να δημιουργήσει ένα όραμα και να προσδιορίσει τους στόχους της, ώστε να μπορέσει να ηγηθεί στον χώρο της.

Τέλος, η ομαδική μάθηση αναφέρεται σε μια συλλογική νοημοσύνη, στην συνεργασία μιας ομάδας ατόμων για την έρευνα και τελική απόφαση ενός θέματος. Με τον διάλογο και την ελεύθερη ανταλλαγή απόψεων σε ότι πιστεύει ο καθένας, δημιουργούνται σταδιακά ομαδικές παραδοχές και η ομάδα καταλήγει σε κάποια κοινή απόφαση. [3]

4.4.2.2. Λόγοι μετατροπής των επιχειρήσεων σε οργανισμούς μάθησης

Κατά τον M. Pearn, υπάρχουν πέντε λόγοι για τους οποίους οι επιχειρήσεις είναι χρήσιμο να μετατραπούν σε οργανισμούς μάθησης. Αυτοί είναι :

- Ο ανταγωνισμός : Με την δημιουργία οργανισμού μάθησης, μπορεί η επιχείρηση να δημιουργήσει ένα ισχυρό ανταγωνιστικό πλεονέκτημα. Με την ταχύτατη αλλαγή της τεχνολογίας, των δημογραφικών και κοινωνικών συνθηκών, χρειάζονται και νέες μέθοδοι συνεχούς εκπαίδευσης και κατάρτισης του προσωπικού, ώστε να αντεπεξέλθει η επιχείρηση στις απαιτήσεις της αγοράς.
- Η προοδευτική μεταμόρφωση του οργανισμού : όταν η επιχείρηση μετατρέπεται σε οργανισμό μάθησης, μπορεί να προσαρμόζεται πιο εύκολα στις αλλαγές του περιβάλλοντος και έτσι να μην επηρεάζεται από κάποια σημαντική αλλαγή της αγοράς και του εξωτερικού περιβάλλοντος γενικότερα.
- Το σκεπτόμενο, προσαρμοστικό και ευέλικτο ανθρώπινο δυναμικό : Το εργατικό προσωπικό μετατρέπεται σε προσωπικό γνώσης, αποκτώντας τη δυνατότητα αποτελεσματικής χρήσης της νέας τεχνολογίας και των νέων μεθόδων οργάνωσης της εργασίας. Με τη συνεχή κατάρτιση, το ανθρώπινο δυναμικό προσαρμόζεται εύκολα, γίνεται πιο ευέλικτο και μετατρέπεται σε σκεπτόμενο προσωπικό.
- Η συμπληρωματική εκπαίδευση : Σύμφωνα με διάφορες επιστημονικές μελέτες, μεταξύ των οποίων και του ΟΟΣΑ, παρατηρείται ότι τα εκπαιδευτικά συστήματα σε πολλές χώρες, δεν μπορούν να παράσχουν

σε ικανοποιητικό βαθμό στο ανθρώπινο δυναμικό τις κατάλληλες γνώσεις για να αντεπεξέλθουν στις απαιτήσεις των βιομηχανιών.

- Η ομαδική εργασία : Με την ομαδική εργασία μπορεί να επιτευχθεί η μέγιστη δυνατή παραγωγικότητα και να χρησιμοποιηθούν κατά το μέγιστο τα τεχνολογικά συστήματα παραγωγής. Τα προβλήματα μπορούν να επιλυθούν ταχύτερα και με πιο σωστό τρόπο και επίσης να προταθούν περισσότερες ιδέες πρωτοπορίας, βελτιωμένης παραγωγής και ποιοτικού προϊόντος.

4.4.3. Επιδράσεις κατάρτισης, καινοτομίας και εκπαίδευσης στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων

Οι νέες μορφές εκπαίδευσης και κατάρτισης του ανθρωπίνου δυναμικού μιας εταιρείας, έχουν επιπτώσεις σε πολλούς τομείς της επιχείρησης που αλληλοεπηρεάζονται και την καθιστούν περισσότερο ανταγωνιστική.

Οι καινοτομικές προσεγγίσεις κατάρτισης ωθούν τους εκπαιδευτικούς και τους υπεύθυνους της εκπαίδευσης να αναθεωρήσουν τις χρησιμοποιούμενες πρακτικές και να συμβουλευτούν τις νέες τάσεις κατάρτισης για την δημιουργία νέων μεθόδων εκπαίδευσης. Η νέα μορφή οργάνωσης μπορεί να οδηγήσει την εργασία προς την μάθηση και την μάθηση προς την εργασία, δηλαδή μπορεί να μαθαίνει ένας εργαζόμενος μέσα στην εργασία του αλλά και να μαθαίνει για την εργασία, μέσα απο την διαδικασία κατάρτισης που παίρνει.

Οι εκπαιδευτικοί οργανισμοί οργανώνονται σε έναν οργανισμό μάθησης, κατά τον οποίο οι λειτουργικές δραστηριότητες έχουν συνοχή και συνδέονται, καλλιεργείται ατμόσφαιρα επικοινωνίας και συνεργασίας, εγκαθιδρύεται η ομαδική εργασία, ελέγχεται η ποιότητα και μετράται η αποτελεσματικότητα και η αποδοτικότητα του οργανισμού.

Η υιοθέτηση και καθιέρωση της κατάρτισης στις επιχειρήσεις, αναδιοργανώνει τις δομές και τις λειτουργικές τους διαδικασίες ώστε να γίνουν πιο ευέλικτες και

να παρέχουν περισσότερο ποιοτικά προϊόντα, σύμφωνα με τις απαιτήσεις της αγοράς. Το ανθρώπινο δυναμικό, για να γίνει παράγοντας ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος, χρειάζεται να εκπαιδευτεί και να εκσυγχρονιστεί. Η παραγωγή προϊόντων στην σύγχρονη βιομηχανία, οργανώνεται σε μεγάλους κύκλους με αποτέλεσμα να αυξάνεται η παραγωγικότητα αλλά να απαιτείται υψηλή εξειδίκευση του εργατικού προσωπικού.

Κατά τον John Dewey, εκπαίδευση σημαίνει συνεχή διαδικασία κατά την οποία ανακαλύπτονται βαθύτερα νοήματα, επενδύονται οι νέες δομές δράσης και παρακολούθησης των αποδόσεων και αναπτύσσονται νέες μέθοδοι εκπαίδευσης του προσωπικού. Οι νέες αυτές μέθοδοι κατάρτισης, αποτελούν συχνά καινοτομικά στοιχεία, που είναι σημαντικοί παράγοντες ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος.

Για όλους τους παραπάνω λόγους, πρέπει να ιδρύονται εκπαιδευτικά προγράμματα στην Ευρώπη που θα στηρίζουν τους σκοπούς και την φιλοσοφία της εκπαίδευσης και κατάρτισης. Η μάθηση που προσδίδουν πρέπει να είναι αμοιβαία και να κατευθύνεται προς την κάλυψη των αναγκών των επιχειρήσεων και των εργαζομένων τους και ταυτόχρονα να ωθεί τις επιχειρήσεις ώστε να υποστηρίζουν, να διατηρούν και βελτιώνουν το κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον.

Στην συνέχεια αναλύονται τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης που εφαρμόζονται στην Ευρώπη, καθώς και η κατάσταση που κυριαρχεί όσον αφορά την ανεργία.

4. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ 4ου ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ

1. Ψαχαρόπουλος Γιώργος, «Οικονομική της εκπαίδευσης», Παπαζήση, Αθήνα, 1999, σ.46-51, 84, 147-150
2. Ψαχαρόπουλος Γιώργος, ο.π., σ.155-158
3. Δερβιτσιώτης Κ., « Ανταγωνιστικότητα με διοίκηση ολικής ποιότητας», Interbooks, Αθήνα, 2001, σ.352-359

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΓΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΑΝΕΡΓΙΑ
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

5.1. Ευρωπαϊκό πρόγραμμα για επαγγελματική κατάρτιση

5.1.1. Εισαγωγή

Σε αυτό το σημείο αναφέρονται και αναλύονται τα προγράμματα της Ε.Ε. που προωθούν την επαγγελματική κατάρτιση και υποδεικνύουν τους στόχους και τις πολιτικές της Ε.Ε. Ειδικότερα στην ανάπτυξη, στην ανταγωνιστικότητα και στην απασχόληση αναφέρεται η Λευκή Βίβλος που προσπαθεί να καθιερώσει κάποιους κοινούς τρόπους ανάπτυξης αυτών των στοιχείων όλων των κρατών-μελών, ώστε να αντιμετωπιστεί η ανεργία και να αυξηθεί η παραγωγικότητα και η ποιότητα εργασίας.

Στόχος της Λευκής Βίβλου είναι η ενδυνάμωση και η ανάπτυξη των συστημάτων απασχόλησης, δηλαδή της εκπαίδευσης, της επαγγελματικής κατάρτισης, της κοινωνικής προστασίας, της οργάνωσης της εργασίας, της αγοράς των επιχειρήσεων και της αγοράς εργασίας. Ο ανθρώπινος παράγοντας και πιο συγκεκριμένα, το εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό σε συνδυασμό με τη συνεχή κατάρτιση, αποτελούν βασικό στοιχείο προόδου και αντιμετώπισης των τεχνολογικών μεταβολών και της ανταγωνιστικότητας.

Για την παρακολούθηση των μεταβολών της τεχνολογίας και των βιομηχανικών συστημάτων, χρειάζεται η συνεχής καλλιέργεια και ανάπτυξη των ικανοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού. Η διατήρηση των πλεονεκτημάτων των επιχειρήσεων σε οποιαδήποτε χώρα στην Ε.Ε., αναπτυγμένη ή αναπτυσσόμενη, συνεπάγεται τη συνεχή αλλαγή των ικανοτήτων των εργαζομένων. Τα συστήματα εκπαίδευσης έχουν αρχίσει να προσαρμόζονται

στους τρόπους που ορίζει το βιβλίο και να γίνεται αντιληπτή από όλες τις χώρες της Ε.Ε. η ανάγκη για επαγγελματική κατάρτιση αλλά και για αναβάθμιση της ποιότητάς τους. Τα δύο βασικότερα προβλήματα που θίγονται στο βιβλίο, είναι η αναβάθμιση της αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης των νέων και η μαζική ανάπτυξη της συνεχούς επιμόρφωσης.

5.1.2. Προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης

Η βασική ιδέα της Ε.Ε., είναι η ενιαία μετακίνηση εμπορευμάτων και ανθρώπων μεταξύ των κρατών-μελών. Οι ενέργειές της προσανατολίζονται στην μετακίνηση του ανθρώπινου δυναμικού και ιδιαίτερα των νέων, για την ελεύθερη διακίνηση των ιδεών και αξιών, με τον παράλληλο σεβασμό και διατήρηση των παραδόσεων και των εθίμων κάθε έθνους.

Για την επαγγελματική κατάρτιση των νέων, η Ε.Ε. ακολούθησε κάποια κοινά πρότυπα και δημιούργησε κοινά προγράμματα, που απευθύνονται σε όλα τα άτομα των κρατών-μελών που ικανοποιούν κάποια χαρακτηριστικά. Τα προγράμματα αυτά παρέχουν κάποια εφόδια αλλά παράλληλα με τα θετικά τους αποτελέσματα, συναντούν και κάποιες δυσχέρειες. Η πρόσβαση σε αυτά τα προγράμματα δεν ήταν δυνατή από όλους τους νέους αλλά δεν προβλεπόταν και η κατάρτιση ειδικών ομάδων πληθυσμού, ευπαθών ή μη. Δημιουργήθηκαν λοιπόν τα προγράμματα που θα αναφερθούν παρακάτω, ώστε να καταρτίσουν και να εκπαιδεύσουν τους νέους ορισμένων κατηγοριών και να τους βοηθήσουν έτσι να ενταχθούν ή να συνεχίσουν την επαγγελματική τους δραστηριότητα. Αυτά είναι τα εξής :

Το Leonardo Da Vinci : Αφορά όλους εκείνους που επιθυμούν να εργαστούν και να γνωρίσουν τη νέα τεχνολογία και τα συστήματα παραγωγής της νέας εποχής μέσα από τον χώρο της εργασίας. Στοχεύει στην επιμόρφωση των επιχειρήσεων και των εργαζομένων ή ατόμων που θέλουν να εργαστούν, ώστε να αναπτύξουν τις ικανότητές τους και να ολοκληρώσουν τις σπουδές τους, ενώ αποβλέπει στην κάλυψη αναγκών και άλλων κοινοτικών πολιτικών.

Το πρόγραμμα Socrates : απευθύνεται σε φοιτητές, σπουδαστές, μαθητές, εκπαιδευτικούς, πανεπιστημιακούς και οργανισμούς ή φορείς. Στοχεύει στην διάδοση της Ευρωπαϊκής διάστασης στο χώρο των σπουδών, στην εκμάθηση ξένων γλωσσών, στη διάδοση και αναγνώριση των διπλωμάτων που έχουν ληφθεί σε διαφορετικά πανεπιστήμια. Παράλληλα ενθαρρύνει την κινητικότητα των μαθητών και προώθηση της συνεργασίας μεταξύ των διαφόρων ιδρυμάτων.

Το πρόγραμμα Erasmus : αφορά τους φοιτητές, σπουδαστές και πανεπιστημιακούς καθηγητές. Στοχεύει στην μετακίνηση των φοιτητών σε διάφορα κράτη-μέλη ώστε να συμπληρώνουν τις σπουδές τους σε άλλες χώρες και ιδρύματα.

Lingua : Αναφέρεται σε φοιτητές σχολών ξένων γλωσσών και στους καθηγητές τους καθώς και σε επιχειρήσεις. Σκοπός της δημιουργίας του είναι η ποιοτική βελτίωση της εκμάθησης ξένων γλωσσών, η διάδοση της εκμάθησής τους σε όλους τους νέους και η δημιουργία των κατάλληλων προϋποθέσεων για την πραγματοποίηση των παραπάνω.

Το πρόγραμμα Comett : αναφέρεται και πάλι σε σπουδαστές, φοιτητές, καθηγητές πανεπιστημίων και σε επιχειρήσεις, καθώς και σε νέους που έχουν ολοκληρώσει την αρχική τους κατάρτιση. Σκοπός του προγράμματος είναι η βελτίωση της ποιότητας κατάρτισης που αναφέρεται στις τεχνολογίες. Αυτό επιτυγχάνεται με συμφωνίες μεταξύ πανεπιστημιακών φορέων και επιχειρήσεων.

Το πρόγραμμα Petra : αναφέρεται σε νέους κάτω των 28 ετών που επιθυμούν να ολοκληρώσουν ή να ξεκινήσουν την αρχική επαγγελματική τους κατάρτιση, σε εκπαιδευτικούς, σε συμβούλους επαγγελμάτων, σε φορείς επαγγελματικής κατάρτισης και σε συνδικαλιστικές οργανώσεις. Σκοπός του είναι να προσφέρει στους αποφοίτους από τα σχολεία, επαγγελματική κατάρτιση ενός ή δύο ετών και έναν αναγνωρισμένο τίτλο σπουδών από τα κράτη-μέλη ώστε να εντάσσονται πιο εύκολα στην αγορά εργασίας.

Το πρόγραμμα Impact : αφορά τα πανεπιστήμια, τις βιβλιοθήκες, τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις και τους φορείς κατάρτισης. Σκοπός του είναι να διαδώσει τις νέες τεχνολογίες πληροφόρησης μεταξύ των κρατών της Ε.Ε. για την εξυπηρέτηση των προγραμμάτων κατάρτισης.

Πρόγραμμα Arion : απευθύνεται σε παράγοντες της εκπαίδευσης και ιδιαίτερα σε ανώτερα στελέχη. Σκοπός του είναι να ενημερωθούν και να διδαχθούν οι εκπαιδευτικοί και οι ερευνητές της εκπαίδευσης για νέους και διαφορετικούς τρόπους διδασκαλίας.

Το Force : απευθύνεται σε επιχειρήσεις, συνδικαλιστικές ή εργοδοτικές οργανώσεις, δημόσιες αρχές και φορείς κατάρτισης. Στοχεύει στη διάδοση της σημασίας της επαγγελματικής κατάρτισης.

Το Naric : απευθύνεται σε άτομα που εργάζονται σε κέντρα αναγνώρισης τίτλων σπουδών της αλλοδαπής, σε φοιτητές και σε εκπαιδευτικούς. Σκοπός του προγράμματος είναι να διαδοθούν πληροφορίες πάνω σε θέματα αναγνώρισης σπουδών της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης.

Το πρόγραμμα νέοι για την Ευρώπη : προορίζεται για νέους της Ε.Ε. ηλικίας 15-25 ετών και στοχεύει στη συμμετοχή τους σε διάφορα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, έτσι ώστε να διαδοθεί η ευρωπαϊκή ενότητα.

Το πρόγραμμα Euridice : απευθύνεται σε υπεύθυνους εκπαιδευτικής πολιτικής των χωρών της Ε.Ε. και σκοπεύει να δώσει πληροφορίες για εκπαιδευτικά συστήματα και πολιτικές σε διάφορους αρμόδιους της εκπαίδευσης.

Το Eurotecnet : αφορά τις διοικήσεις και τους υπεύθυνους παράγοντες της επαγγελματικής κατάρτισης όσον αφορά τις νέες τεχνολογίες για συγκεκριμένους κλάδους παραγωγής και υπηρεσιών. Στοχεύει στην εφαρμογή καινοτομικών μεθόδων επαγγελματικής κατάρτισης που σχετίζονται με τις νέες μορφές τεχνολογίας.

Το πρόγραμμα Jean Monnet : αφορά τα πανεπιστήμια, τους εκπαιδευτικούς, τους φοιτητές και το διοικητικό προσωπικό και σκοπός του είναι να διδαχθεί στα πανεπιστήμια το ευρωπαϊκό δίκαιο, η οικονομία, η πολιτική και η ιστορία της Ε.Ε.

Το πρόγραμμα Iris : απευθύνεται κυρίως σε γυναίκες που θέλουν να καταρτιστούν και να εργαστούν. Στοχεύει στην ποιοτική κατάρτιση, στην ανταλλαγή πληροφοριών και στην ανάπτυξη της συνεργασίας και της μεθοδολογίας διδασκαλίας. Ενθαρρύνει τη συμμετοχή των εργοδοτών και των συνδικάτων στα προγράμματα κατάρτισης, τα οποία είναι προσαρμοσμένα στις ανάγκες των γυναικών.

Το πρόγραμμα Netjob : Πρόκειται για πιλοτικό πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης στις Τεχνολογίες της πληροφορίας για άνεργα άτομα με αναπηρίες, με χρηματοδότηση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου. Έχει δημιουργηθεί σε συνεργασία με εταίρους στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα. Ιδιωτικές επιχειρήσεις βοηθούν στον καθορισμό του προγράμματος εκπαίδευσης, περιγράφοντας τις επαγγελματικές δεξιότητες που χρειάζονται και παράλληλα με την κατάρτιση, οι εκπαιδευόμενοι λαμβάνουν και εργασιακή διαμεσολάβηση (job-coaching) οπως επίσης και δύο περιόδους πρακτικής εξάσκησης.

Το πρόγραμμα mentoring **:** Πρόκειται για ένα πιλοτικό πρόγραμμα που αφορά την ενίσχυση των προοπτικών απασχόλησης των ατόμων με ειδικές ανάγκες μέσα από την εφαρμογή ενός συστήματος εκπαίδευσης στο οποίο δίνεται έμφαση στην Πρακτική Άσκηση στο χώρο εργασίας.

Το πρόγραμμα grundtvig : Προάγει την Ευρωπαϊκή συνεργασία στη δια βίου εκπαίδευση, ιδίως μεταξύ των φορέων εκπαίδευσης ενηλίκων ή ενισχυτικής εκπαίδευσης και βελτιώνει την κατάρτιση των ατόμων, τα οποία απασχολούνται στην εκπαίδευση ενηλίκων. Απευθύνεται στους ενήλικες άνω των 25 ετών και στα άτομα 16-25 που δεν συμμετέχουν πια σε αρχική εκπαίδευση, σε ανώτερο δευτεροβάθμιο επίπεδο.

Το comenius : Στόχος είναι η προώθηση των γλωσσικών ικανοτήτων και της γνώσης των πολιτισμών άλλων συμμετεχουσών χωρών. Απευθύνεται σε άτομα ηλικίας 12 ετών και άνω.

Τέλος, το πρόγραμμα Tempus : αφορά τους φοιτητές, το εκπαιδευτικό και διοικητικό προσωπικό και τους παράγοντες των επιχειρήσεων. Σκοπός του είναι να συμμετέχουν τα πανεπιστημιακά ιδρύματα της κεντρικής και ανατολικής Ευρώπης, είτε είναι υπό ένταξη στην Ε.Ε. είτε όχι, σε επαγγελματικά προγράμματά της, ώστε να αναπτύξει τα συστήματα εκπαίδευσης που υιοθετούν και να προωθήσει την συνεργασία.

5.1.3. Η Στρατηγική της Λισσαβόνας

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας που πραγματοποιήθηκε τον Μάρτιο του 2000, έθεσε κάποιους στόχους για την Ευρωπαϊκή Ένωση, τους οποίους και πρέπει να πραγματοποιήσει μέχρι το 2010. Οι ηγέτες των κρατών-μελών καλούνται να υλοποιήσουν συγκεκριμένους οικονομικούς και κοινωνικούς στόχους, έτσι ώστε η Ευρωπαϊκή Ένωση «να γίνει η ανταγωνιστικότερη και δυναμικότερη οικονομία της γνώσης ανά την υφήλιο, ικανή για βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και με μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή» [1]. Τον Μάρτιο του 2001, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο έθεσε τρεις στρατηγικούς στόχους που πρέπει να επιτευχθούν μέχρι το 2010. Συγκεκριμένα, τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης στα κράτη-μέλη πρέπει να συνδυάζουν ποιότητα, πρόσβαση και άνοιγμα στον κόσμο.

Στο Συμβούλιο Παιδείας του 2003 υιοθετήθηκαν πέντε τομείς προτεραιότητας που επελέγησαν καταλλήλως στην έκθεση Κοκ, ώστε να επιταχυνθεί η ανάπτυξη της απασχόλησης και της παραγωγικότητας στην Ευρώπη. Οι πέντε αυτοί τομείς αναφέρονται στην κοινωνία της γνώσης, στην εσωτερική αγορά, στην επιχειρηματικότητα, στην αγορά εργασίας και στο βιώσιμο περιβάλλον.

Παρουσιάζεται μειωμένο ποσοστό επίτευξης των ποσοστιαίων στόχων που έχει θέσει η Ευρωπαϊκή Ένωση και αφορούν την εκπαίδευση και κατάρτιση. Συγκεκριμένα, ενώ το απαιτούμενο επίπεδο παιδείας έπρεπε, σύμφωνα με την Στρατηγική της Λισσαβόνας, να αυξηθεί και το 85% του πληθυσμού να ολοκληρώνει τουλάχιστον την δευτεροβάθμια εκπαίδευση, καταγράφεται μόνο το 75% των νέων να έχουν λάβει την βασική εκπαίδευση. Επίσης, σημειώνεται οτι : α) λιγότερο απο 10% των ενηλίκων συμμετέχουν στη δια βίου μάθηση, ενώ ο στόχος για το 2010 είναι 12,5%, β) οτι ένας στους πέντε μαθητές εγκαταλείπει πρόωρα το εκπαιδευτικό σύστημα, ενώ ο στόχος είναι η μείωση του ποσοστού στο μισό και γ) η μείωση των εκπαιδευτικών προκαλεί ανησυχία εφόσον μέχρι το 2015 θα πρέπει να προσληφθούν πάνω απο ένα εκατομμύριο εκπαιδευτικοί.

Ακόμα, οι επενδύσεις στους ανθρώπινους πόρους παρουσιάζουν μείωση τόσο στον ιδιωτικό, όσο και στον δημόσιο τομέα, ιδιαίτερα στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και στην συνεχή κατάρτιση. Επιπλέον, οι δαπάνες ανά σπουδαστή στις Ηνωμένες Πολιτείες είναι μεγαλύτερες απο τις δαπάνες του συνόλου σχεδόν των χωρών της Ένωσης για όλες τις βαθμίδες του εκπαιδευτικού συστήματος και ιδιαίτερα στην τριτοβάθμια εκπαίδευση όπου η διαφορά είναι εντονότερη.

Επειδή το 2010 πλησιάζει και οι αδυναμίες είναι πολλές, η Επιτροπή προτείνει τέσσερις μοχλούς προτεραιότητας : α) την επικέντρωση των μεταρρυθμίσεων και των επενδύσεων στα σημαντικά σημεία της κάθε χώρας, β) την εδρέωση της εκπαίδευσης και της δια βίου μάθησης, γ) την ενδυνάμωση και δημιουργία της Ευρώπης της εκπαίδευσης και κατάρτισης και δ) την εξασφάλιση της θέσης που του αρμόζει στο πρόγραμμα «Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2010».

Όσον αφορά τον πρώτο μοχλό, η Επιτροπή κινητοποιεί τα κράτη-μέλη να εντοπίσουν τις αδυναμίες τους και να αυξήσουν τις επενδύσεις. Για τον δεύτερο μοχλό, καλεί τα μέλη της να χαράξουν συνεκτικές και συνολικές στρατηγικές εκπαίδευσης και δια βίου μάθησης, ενώ για τον τρίτο μοχλό η Επιτροπή υποστηρίζει την ταχεία δημιουργία ενός ευρωπαϊκού πλαισίου προσόντων για την τριτοβάθμια εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση. Η Επιτροπή υπογραμμίζει την σημασία της εκπαίδευσης και κατάρτισης στον τομέα της

απασχόλησης, της κοινωνικής συνοχής και της ανάπτυξης και μέσα απο τη Στρατηγική της Λισσαβόνας «Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2010», επιθυμεί να διαμορφώσει και να υλοποιήσει τις εθνικές και κοινοτικές πολιτικές.

Η Επιτροπή προτείνει την ταχεία λήψη των παραπάνω μέτρων, εφόσον το 2010 πλησιάζει και το χάσμα μεταξύ των στόχων και των αποτελεσμάτων παραμένει μεγάλο. Θεωρεί απαραίτητη την εξασφάλιση μιας πιο διαρθρωμένης και συστηματικής παρακολούθησης των στόχων που έχουν επιτευχθεί και την καταμέτρισή τους. Προτείνει λοιπόν στα κράτη-μέλη, να της υποβάλλουν κάθε έτος από το 2004 και μετά, μια ενοποιημένη έκθεση για το σύνολο της δράσης τους που συμβάλλει στην στρατηγική της Λισσαβόνας, σε θέματα που αφορούν την εκπαίδευση και κατάρτιση. [2]

5.1.4. Πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Τα παραπάνω προγράμματα της Ε.Ε. επηρεάζουν μόνο μερικώς τα συστήματα εκπαίδευσης που εφαρμόζει κάθε χώρα ξεχωριστά. Τα κράτη-μέλη διατηρούν την πολιτική τους ανεξαρτησία αλλά την προσαρμόζουν στα προγράμματα της Ε.Ε. που, εφόσον είναι λειτουργικά, μπορούν να βοηθήσουν και να υποστηρίξουν τους υπεύθυνους σχεδιασμού των εκπαιδευτικών συστημάτων και να μεταδώσουν τους κοινούς Ευρωπαϊκούς στόχους. Βασικός στόχος όλων των προγραμμάτων είναι η σύγκλιση και η δημιουργία κοινής κληρονομιάς, που θα διατηρήσει όμως και την ταυτότητα και την ανεξαρτησία του κάθε κράτους-μέλους.

Την ευθύνη χρηματοδότησης και υλοποίησης των δραστηριοτήτων κατάρτισης έχουν οι δημόσιες αρχές των κρατών και οι κοινωνικοί εταίροι, ενώ η Ε.Ε. ευθύνεται για την ενθάρρυνση και προώθηση της καινοτομίας και προσαρμογής με τα εκπαιδευτικά προγράμματα. Με την υιοθέτηση κοινών στόχων, ο ρόλος της Ε.Ε. είναι να υποστηρίζει την ανάπτυξη ευρωπαϊκών δραστηριοτήτων που θα προωθούν την σύγκλιση των πολιτικών επαγγελματικής κατάρτισης.

Η πολιτική της Ε.Ε., στηρίζεται στα παρακάτω χαρακτηριστικά που αποφασίστηκαν στο πρόγραμμα Leonardo το 1994 :

- Για την ανάπτυξη της οικονομίας, της ανταγωνιστικότητας και της απασχόλησης, χρειάζεται να βελτιωθεί η ποιότητα της εκπαίδευσης και κατάρτισης αλλά και να χαραχθούν καινοτομικοί μέθοδοι εφαρμογής τους.
- Ένα κοινό πλαίσιο στόχων που εκφράζει τις προτεραιότητες που θέτει η Ε.Ε., ώστε να επιτύχει την παραπάνω ποιότητα και καινοτομία.
- Οι συντονισμένες δραστηριότητες των κρατών-μελών αποβλέπουν στην προώθηση της σύμπραξης όλων των στοιχείων που μπορούν να βελτιώσουν την επαγγελματική κατάρτιση, μέσω της συνεργασίας τους.
- Η Ε.Ε., σε συνεργασία με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και τα κράτη-μέλη, θα ελέγχει τα προγράμματα που προωθεί και θα πληροφορεί κάθε ενδιαφερόμενο, μαζί και την Συμβουλευτική Επιτροπή, για θέματα που αφορούν την επαγγελματική κατάρτιση.

Το παραπάνω πρόγραμμα Leonardo συγκεντρώνει πληροφορίες από άλλα ευρωπαϊκά προγράμματα και στηρίζεται σε αυτά για να ολοκληρωθεί σε ένα κοινό πλαίσιο δράσης και εγκαθίδρυσης της επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης.

5.1.5. Άξονες αναγκών σε επαγγελματική κατάρτιση

Αναφέρθηκε το πλαίσιο μέσα στο οποίο κινείται η Ευρώπη για την προώθηση της κατάρτισης και της σημασίας της, καθώς και την ικανοποίηση των αναγκών για επαγγελματική κατάρτιση. Η διάγνωση των αναγκών για επαγγελματική κατάρτιση είναι δυνατή και μπορεί να βασιστεί στις προγραμματισμένες πρωτοβουλίες της Ε.Ε.. Οι πρωτοβουλίες αυτές περιλαμβάνουν τις παρακάτω δραστηριότητες :

- Η ένταξη του ανθρώπινου δυναμικού στις νέες τεχνολογίες και στις κοινωνικοοικονομικές αλλαγές που σχετίζονται με την παραγωγή και τη διοίκηση των επιχειρήσεων.
- Η προσαρμογή και η ένταξη των ατόμων με ειδικές ανάγκες, των ευπαθών ομάδων πληθυσμού και γενικά των μειωνεκτούντων ομάδων στην αγορά εργασίας.
- Η εντατικότερη και βαθύτερη εκμάθηση γλωσσών της Ε.Ε.
- Η μεθοδολογία ανταλλαγής εμπειριών που αφορούν την τεχνολογία και την έρευνα μεταξύ των πανεπιστημίων και των επιχειρήσεων.
- Η μεθοδολογία για τον σχεδιασμό δομών αναγνώρισης των πτυχίων που παρέχονται σε ξένα κράτη-μέλη.
- Η μεθοδολογία για το σχεδιασμό των δομών που ευνοούν τη διεθνή συνεργασία για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση.
- Οι τεχνικές προώθησης της έρευνας και ανάπτυξης και των καινοτομιών.
- Οι τεχνικές επαγγελματικού προσανατολισμού των μη εργαζόμενων.
- Οι τεχνικές πρόσβασης και βελτίωσης της πληροφόρησης που παρέχεται σε εργαζομένους και επιχειρήσεις.
- Η σημασία και οι τεχνικές της ομαδικής εργασίας μέσα στην επιχείρηση, αλλά και η συνεργασία μεταξύ των επιχειρήσεων.
- Η ανάπτυξη και ισχυροποίηση των επιχειρήσεων υποβαθμισμένων περιοχών, με τις νέες μεθόδους διοίκησης και τεχνολογίας.
- Η μεθοδολογία και ο τρόπος συνεργασίας πανεπιστημιακής και επιχειρησιακής έρευνας.
- Η διάδοση και εκμετάλλευση των ερευνητικών πορισμάτων .
- Η ανάπτυξη πληροφοριακών συστημάτων σε όλους τους παράγοντες εκπαίδευσης.
- Η καθιέρωση της πνευματικής και επιχειρηματικής ιδιοκτησίας.

5.1.6. Προβλήματα συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης

5.1.6.1. Προβλήματα των κρατών-μελών

Τα κράτη-μέλη της Ε.Ε. αντιμετωπίζουν κάποια κοινά προβλήματα στα συστήματα εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης που εφαρμόζουν. Τα κυριότερα από αυτά είναι :

- Λόγω των δημογραφικών μεταβολών, ο αριθμός των μαθητών και του ενεργού εργασιακά πληθυσμού, έχει μειωθεί.
- Η αρχική κατάρτιση έχει μικρή σημασία συγκριτικά με την συνεχιζόμενη κατάρτιση και την επιμόρφωση.
- Η εκπαίδευση που έχει μεγαλύτερη ζήτηση είναι η γενική, η οποία και παρατείνεται για μεγάλο χρονικό διάστημα, ώστε να έχει κάποιος μεγαλύτερες επαγγελματικές επιλογές.
- Οι απαιτήσεις για μόρφωση συνεχώς αυξάνονται ώστε να εξασφαλίζεται πιο ποιοτική εργασία.
- Αυξανόμενες επαγγελματικές απαιτήσεις και υποτίμηση της χειρωνακτικής εργασίας ώστε οι εργαζόμενοι να γίνονται πιο ανεξάρτητοι και δημιουργικοί και επομένως πιο δεκτικοί στις νέες συνθήκες και καταστάσεις.
- Αλλάζουν οι απαιτήσεις όσον αφορά τις νέες τεχνολογίες, που γίνονται πλέον απαραίτητες για όλα τα επαγγέλματα και την προστασία του περιβάλλοντος με την ταυτόχρονη επιθυμία για εξοικονόμηση ενέργειας και πρώτων υλών.

5.1.6.2. Προβλήματα στην Ελλάδα

Στην Ελλάδα παρατηρούνται διάφορα προβλήματα και ασυνέχειες που αντιμετωπίζει η εκπαίδευση και η επαγγελματική κατάρτιση. Τα βασικότερα προβλήματα που εντοπίζονται στον Ελλαδικό χώρο είναι τα εξής :

- Δημιουργούνται θεσμοί που καθορίζουν τις πολιτικές επαγγελματικής κατάρτισης που άλλες φορές δεν λειτουργούν και άλλες λειτουργούν μόνο εν μέρει ή δεν έχουν σαφώς καθορισμένο ρόλο και στόχους. Δημιουργούνται οργανισμοί κατάρτισης που δεν εντάσσονται σε μια ενιαία στρατηγική έτσι ώστε να μην σχεδιάζονται σωστά οι αρμοδιότητες και οι ειδικότητες που θα διδαχθούν.
- Το κανονιστικό πλαίσιο επαγγελματικής κατάρτισης, κάποιες φορές λειτουργεί ασυντόνιστα και με την εμπλοκή πολλών διαφορετικών φορέων, έτσι ώστε να κυριαρχεί η γραφειοκρατία και η ανομία.
- Οι πολιτικές αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης διαμορφώνονται ασυντόνιστα και ανεξάρτητα μεταξύ τους με αποτέλεσμα η συνεχιζόμενη εκπαίδευση να υποκαθιστά κάποιες φορές την αρχική.
- Θέτονται ασαφείς όροι των διαφόρων τύπων εκπαίδευσης και κατάρτισης, ώστε να δημιουργούνται προβλήματα από τον φόβο της μετατροπής τους σε άλλους τύπους από αυτούς που αρχικά είχαν σχεδιαστεί. Οι διάφορες έννοιες της εκπαίδευσης και κατάρτισης συγχέονται με συνέπεια να μην γίνονται αντιληπτά τα όρια και οι πολιτικές του κάθε φορέα.
- Η αρχική επαγγελματική κατάρτιση αντιμετωπίζει τάση υποβάθμισης, με την τελική δημιουργία των Ι.Ε.Κ. που υλοποιήθηκαν χωρίς αρχικό σχέδιο και σχετική έρευνα.
- Το κράτος παρεμβαίνει μόνο σε διαχειριστικά ζητήματα και διάφορα κέντρα κατάρτισης υλοποιούν τα μέτρα και τις δράσεις κατάρτισης με αποτέλεσμα να μην υπάρχει οργάνωση. Τα κρατικά Ι.Ε.Κ. υστερούν ως προς την υλικοτεχνική υποδομή και την οργάνωση των ιδιωτικών Ι.Ι.Ε.Κ. και των Κ.Ε.Κ..

- Ο ρόλος των κοινωνικών φορέων είναι περιορισμένος. Δεν συμμετέχουν στη διαμόρφωση των πολιτικών και δράσεων κατάρτισης και στις διαδικασίες πιστοποίησης των δομών κατάρτισης.
- Στις άλλες Ευρωπαϊκές χώρες αναπτύσσονται ρυθμίσεις για την επαγγελματική κατάρτιση με συλλογικές συμβάσεις. Το φαινόμενο αυτό δεν εμφανίζεται στην Ελλάδα, λόγω της ανύπαρκτης ενιαίας πολιτικής κατάρτισης και της έλλειψης ενότητας των μέτρων και πολιτικών μεταξύ τους.
- Με την απουσία ενιαίας εθνικής πολιτικής κατάρτισης προκαλείται και η εξειδίκευση των μέτρων της επαγγελματικής κατάρτισης σε επιμέρους ομάδες του πληθυσμού χωρίς την ταυτόχρονη ύπαρξη πολιτικών και μέτρων καθολικού χαρακτήρα. Τα μέτρα αυτά θα έπρεπε να λειτουργούν ανάμεσα στα πλαίσια που θέτουν τα Κοινοτικά Προγράμματα της Ε.Ε.
- Μέσα στα πλαίσια δράσης των συστημάτων επαγγελματικής κατάρτισης, υπάρχει και η ανάπτυξη δικτύων επικοινωνίας και πληροφόρησης, στην οποία όμως έχει πρόσβαση ένας περιορισμένος αριθμός χρηστών, ώστε να παρουσιάζεται έλλειμμα πληροφόρησης για τις δυνατότητες χρηματοδότησης δράσεων κατάρτισης. Ακόμα και όταν υπάρχει πληροφόρηση, η γραφειοκρατία προκαλεί από την πλευρά της δυσκολίες στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, ώστε να επωφελούνται δυσανάλογα συγκριτικά με τον αριθμό των εργαζομένων που συγκεντρώνουν. Επίσης, τα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης αναφέρονταν σε άτομα ηλικίας μέχρι 45 ετών ώστε οι μεγαλύτεροι εργαζόμενοι να αδυνατούν να συμμετέχουν.
- Τα διαφορετικά μέτρα, οι πολιτικές και οι δράσεις κατάρτισης και η ασυντόνιστη ανάπτυξή τους, οδήγησαν στην δημιουργία δομών και διαδικασιών πιστοποίησης προσόντων και ικανοτήτων.
- Ο Σχολικός επαγγελματικός προσανατολισμός περιορίζεται σε ελάχιστες ώρες διδασκαλίας, τα Κέντρα Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Πληροφόρησης του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.) δεν λειτουργούν σωστά και

οργανωμένα και σημειώνεται έλλειψη πολιτικών και δράσεων επαγγελματικού προσανατολισμού των ανέργων.

5.1.7. Στόχοι Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την επαγγελματική κατάρτιση

Το επιχειρησιακό πρόγραμμα «απασχόληση και επαγγελματική κατάρτιση»για το 2000-2006, περιέχει πέντε βασικούς άξονες προτεραιότητας οι οποίοι σχεδιάστηκαν με βάση τους στρατηγικούς στόχους του Σχεδίου Ανάπτυξης για την Απασχόληση και τη Επαγγελματική Κατάρτιση, σε συνεργασία με τα αρμόδια υπουργεία και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

Οι άξονες αυτοί του επιχειρησιακού πλαισίου, αναφέρουν την εθνική πολιτική για την ανάπτυξη των ανθρωπίνων πόρων και τη σύνδεσή τους με την απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση. Η πολιτική αυτή συμπεριλαμβάνει τους στόχους του Επιχειρησιακού Προγράμματος που θα αναφερθούν αναλυτικά παρακάτω.

1. <u>Ανάπτυξη και προώθηση ενεργών πολιτικών για την καταπολέμηση και την πρόβλεψη της ανεργίας, για την αποφυγή της μακροχρόνιας ανεργίας και την διευκόλυνση της επανένταξης των μακροχρόνια ανέργων.</u>

Η προτεραιότητα αυτή περιλαμβάνει δράσεις προσανατολισμένες στους ανέργους, στην πρόληψη της μακροχρόνιας και της ανεργίας γενικότερα, μέσω των εξατομικευμένων παρεμβάσεων. Ο στόχος αυτός περιλαμβάνει πέντε επιμέρους μέτρα που μπορούν να υλοποιηθούν με τις εξής δράσεις :

- Με την δημιουργία, τον εκσυγχρονισμό ή την επέκταση των Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης, όπως ΚΠΑ και ΟΑΕΔ, και των υποδομών υποστήριξης κοινωνικά ευπαθών ομάδων.
- Λειτουργία των Κέντρων Προώθησης της Απασχόλησης
- Δράσεις παρακολούθησης της αγοράς εργασίας

- Αξιολόγηση των πολιτικών απασχόλησης που εφαρμόζει ο ΟΑΕΔ.
- Κατάρτιση ανέργων σύμφωνα με τις διαπιστωμένες ανάγκες κατ' έτος, στο πλαίσιο της εξατομικευμένης παρέμβασης.
- Ιδιαίτερες δράσεις κατάρτισης στρατευμένων για απόκτηση βασικών δεξιοτήτων
- Προώθηση ανέργων σε νέες θέσεις απασχόλησης ως συνέπεια της εξατομικευμένης παρέμβασης
- Κατάρτιση ανέργων σε θέματα φυσικού περιβάλλοντος και πολιτισμού
- Προώθηση ανέργων σε νέες θέσεις απασχόλησης με αντικείμενο το περιβάλλον και τον πολιτισμό.

2. Προώθηση της συνθηκών ίσων ευκαιριών πρόσβασης στην αγορά εργασίας για όλους και ιδιαίτερα για όσους κινδυνεύουν με κοινωνικό αποκλεισμό.

Για την προώθηση ίσων ευκαιριών στην αγορά εργασίας, εντάσσονται στην γενικότερη στρατηγική οι παρακάτω ενέργειες :

- Η εκπόνηση μελετών και ερευνών για τη συστηματική ανάλυση του κοινωνικοοικονομικού αποκλεισμού
- Δράσεις υποστήριξης, κατάρτισης και προώθησης της απασχόλησης ατόμων που απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό όπως και σε ανέργους που κατοικούν σε περιοχές με υψηλό ποσοστό ανεργίας ή ανήκουν σε κατηγορίες με υψηλή ανεργία.

Στις δράσεις αυτές ανήκουν τα μέτρα της : προκατάρτισης, οι υποστηρικτικές ενέργειες, οι δράσεις κατάρτισης που αφορούν την κατάρτιση ατόμων που ανήκουν σε κοινωνικά ευπαθείς ομάδες και τέλος η προώθηση σε θέσεις απασχόλησης για άτομα με ειδικές ανάγκες που δεν είναι σε θέση να ωφεληθούν από τα άλλα μέτρα, όπως οι άνεργοι συγκεκριμένων περιοχών ή τομέων που παρουσιάζουν ανεργία, καθώς και σε ανέργους άνω των 45 ετών.

3. Προώθηση και βελτίωση της επαγγελματικής κατάρτισης και της παροχής συμβουλών

Ο άξονας αυτός αναφέρεται στην πολιτική για βελτίωση της ποιότητας κατάρτισης. Οι δράσεις που στρέφονται σε αυτή την κατεύθυνση αναφέρονται στο Μέτρο 3.1 του άξονα, με τον τίτλο : « ενίσχυση των δράσεων πιστοποίησης(κέντρων, φορέων, προγραμμάτων και εκπαιδευτών) καθώς και υπηρεσιών δημιουργίας και τυποποίησης προγραμμάτων κατάρτισης» και αφορούν :

- Πιστοποίηση, συνεχή αξιολόγηση και παρακολούθηση δομών και φορέων κατάρτισης
- Εκπαίδευση και πιστοποίηση εκπαιδευτών
- Δημιουργία και τήρηση μητρώου εκπαιδευτών
- Δημιουργία τυποποιημένων προγραμμάτων κατάρτισης
- Πιστοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης

4. Ανάπτυξη και προώθηση της επιχειρηματικότητας και προσαρμοστικότητας του εργατικού δυναμικού

Αναφέρεται σε δράσεις που βοηθούν τους ανέργους για την έναρξη επιχειρηματικών δραστηριοτήτων και των απασχολουμένων ή εργαζομένων σε επιχειρήσεις ή στο Δημόσιο για ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους.

Οι δράσεις του άξονα περιλαμβάνουν τα ακόλουθα μέτρα δράσης :

- Κατάρτιση αγροτών και αυτοαπασχολούμενων στο δευτερογενή και τριτογενή τομέα
- Κατάρτιση εργαζόμενων σε επιχειρήσεις
- Κατάρτιση εργαζομένων του Δημόσιου τομέα κατά τον διορισμό τους αλλά και αργότερα ως συνεχή κατάρτιση σε θέματα της αρμοδιότητάς τους
- Ειδικές δράσεις κατάρτισης δημόσιων υπαλλήλων σε θέματα περιβάλλοντος και πολιτισμού

5. Βελτίωση της πρόσβασης και της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας

Οι δράσεις που περιλαμβάνει ο συγκεκριμένος άξονας περιέχονται σε τρία μέτρα. Αυτά αναφέρονται στις παρακάτω ενέργειες :

- Συμβουλευτικές και ενέργειες στήριξης των γυναικών, για την ένταξή τους στην αγορά εργασίας και την προώθησή τους σε θέσεις εργασίας
- Υποστήριξη των γυναικών για την ίδρυση των δικών τους επιχειρήσεων
- Ενίσχυση των επιχειρήσεων ώστε να αναδιοργανώσουν τις διοικητικές τους λειτουργίες και να προωθήσουν τα στελέχη που είναι γυναίκες σε ανώτερες θέσεις εργασίας
- Δημιουργία βρεφονηπιακών σταθμών στις επιχειρήσεις για την φύλαξη των παιδιών των γυναικών που εργάζονται σε αυτές.
- Ενέργειες πληροφόρησης φορέων και δομών για την προώθηση της ισότητας των δύο φύλων

6. <u>Τεχνική βοήθεια και υποστήριξη της εφαρμογής του Επιχειρηματικού Σχεδίου</u>

Περιλαμβάνει ένα μέτρο για την «υποστήριξη της εφαρμογής του Επιχειρηματικού Προγράμματος (Ε.Π.)» και περιέχει:

- Ενέργειες δημοσιότητας του Επιχειρηματικού Προγράμματος.
- Ενέργειες αξιολόγησης του Ε.Π. και επιμέρους ενέργειες ή μέτρα
- Αναγκαίες μελέτες και έρευνες
- Ενέργειες προετοιμασίας και διαχείρισης μέτρων του Ε.Π. [3]

5.1.8. Οδηγίες για δράσεις της Κοινότητας

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει προτείνει κατά καιρούς οδηγίες για δράσεις της Κοινότητας πάνω στην εκπαίδευση και κατάρτιση των εργαζομένων και μη. Αυτές αναφέρονται στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, στα πανεπιστήμια και τα σχολεία και στην κατάρτιση των εργαζομένων που προσφέρουν επιχειρήσεις και δημόσιοι και ιδιωτικοί φορείς.

Η Ελληνική Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (Ο.Κ.Ε.) διατύπωσε σε συνεδρίασή της το 2004, προτάσεις βελτίωσης του συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ελλάδα. Αυτές αναλύονται στις παρακάτω :

- Την άμεση ενεργοποίηση του Εθνικού Συστήματος Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση, ώστε να συνδεθεί η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και να αναπτυχθεί στρατηγική για την δια βίου μάθηση. Η προσφορά και η ζήτηση προσωπικού μέχρι πρόσφατα αντιμετωπίζονταν με μεμονωμένες και ασύνδετες μεταξύ τους ενέργειες που δεν οδηγούσαν στο επιθυμητό και προβλεπόμενο αποτέλεσμα.
- Την ανάπτυξη και προώθηση της πιστοποίησης των παρεχομένων προγραμμάτων κατάρτισης. Είναι αναγκαία η αναφορά των παρεχόμενων δεξιοτήτων και γνώσεων των διαφόρων ειδικοτήτων κατάρτισης και η ανάπτυξη προτύπων για τις διαδικασίες και τις μεθόδους μάθησης. Με αυτό τον τρόπο επιτυγχάνεται η ουσιαστική κατοχύρωση των προσόντων και δεξιοτήτων που παρέχονται σε ένα πρόγραμμα κατάρτισης και γενικότερα, δίνεται προτεραιότητα στην ποιοτική βελτίωση του ανθρώπινου δυναμικού και όχι στην τυπική και ανούσια κατάρτιση που αποσκοπεί μόνο στην φαινομενική μείωση των δεικτών της ανεργίας.
- Τη σωστή και αποτελεσματική λειτουργία του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) και των νεοϊδρυθέντων ιδρυμάτων «Επαγγελματική Κατάρτιση Ανώνυμη Εταιρεία» και «Παρατηρητήριο Απασχόλησης Α.Ε.», με πρωτεύοντα στόχο την αποτελεσματική διάγνωση των αναγκών της αγοράς εργασίας.
- Την αποδέσμευση του Λογαριασμού για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση (ΛΑΕΚ) από τον ΟΑΕΔ ώστε να αναδιοργανωθεί και να θέσει άλλους στόχους από τους ήδη υπαρκτούς.
- Τη συμμετοχή και την ενίσχυση του ρόλου των επιχειρήσεων στην διαμόρφωση του συστήματος κατάρτισης που υλοποιείται στην Ελλάδα.
- Τη δημιουργία Επιτελικής Ομάδας υποστήριξης του Εθνικού Συμβουλίου Παιδείας όπου θα συμμετέχουν και οι Κοινοτικοί Εταίροι και θα ενισχύουν

τον ρόλο που έχει το Εθνικό Συμβούλιο Παιδείας (ΕΣΥΠ) για τα θέματα της εκπαίδευσης.

- Την εφαρμογή φορολογικών κινήτρων για την επένδυση στον τομέα της εκπαίδευσης και κατάρτισης. Τα κίνητρα αυτά μπορούν να ωθήσουν τις επιχειρήσεις να καταρτίζουν το προσωπικό τους και επομένως να βελτιωθεί η ανταγωνιστικότητά τους.
- Τη προώθηση ενιαίας στρατηγικής επαγγελματικής κατάρτισης ανάλογα με τον τομέα παραγωγής, και ιδιαίτερα για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις και τους αυτοαπασχολούμενους. Εργαλείο για την προώθηση αυτής της στρατηγικής είναι η πληροφόρηση των επιχειρήσεων και των εργαζομένων ή ανέργων, η αξιολόγηση και η συμμετοχή των κοινωνικών φορέων με την διαμόρφωση προτάσεων δράσης.
- Σύνδεση και συσχέτιση της αρχικής με την συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, σύμφωνα με τις πολιτικές ανάπτυξης και προώθησης της απασχόλησης. Ο στόχος τους πρέπει να είναι η κάλυψη των αναγκών αγοράς εργασίας και η προσαρμογή στις αλλαγές της κοινωνίας.
- Την θέσπιση ενός ευρύτερου συστήματος μαθητείας για την αποτελεσματική προσαρμογή των γνώσεων στις ανάγκες της αγοράς και των επιχειρήσεων.
- Τέλος, τη δημιουργία Τράπεζας Δεδομένων, όπου θα παρέχονται στοιχεία των τελευταίων εξελίξεων και οι καινοτομίες που έχουν ανακαλυφθεί και εφαρμοστεί ανά τον κόσμο, σε θέματα απασχόλησης και κατάρτισης. Η τράπεζα αυτή μπορεί να έχει και συντονιστικό ρόλο τόσο στα υπάρχοντα ηλεκτρονικά δίκτυα πληροφόρησης και τεκμηρίωσης όσο και στη διάδοση της πληροφόρησης προς όλους τους εμπλεκόμενους φορείς και ενδιαφερομένους.

Από τα παραπάνω μέτρα υπάρχουν ορισμένα που ήδη εφαρμόζονται στην πολιτική εκπαίδευσης και κατάρτισης, αλλά ο ρόλος τους πολλές φορές είναι τυπικός και εξυπηρετεί άλλα συμφέροντα και όχι αυτά των εργαζομένων. Είναι χρήσιμος ο συντονισμός και η αναβάθμιση των μέτρων καθώς και ο υπεύθυνος έλεγχος για την σωστή εφαρμογή τους. [4]

5.2. Επαγγελματική κατάρτιση και ανεργία

5.2.1. Η ανεργία στην Ελλάδα

5.2.1.1. Εισαγωγή

Ως ανεργία ορίζεται το πηλίκο των ανέργων μιας περιοχής προς το συνολικό δυναμικό σε αυτή. Εκφράζεται ως το ποσοστό επί της εκατό του εργατικού δυναμικού της συγκεκριμένης περιοχής. Με τον όρο εργατικό δυναμικό εννοείται το άθροισμα των ανέργων U και των απασχολουμένων L στην συγκεκριμένη περιοχή ενώ άνεργα θεωρούνται τα άτομα που είναι ικανά και επιθυμούν να εργαστούν αλλά δεν βρίσκουν εργασία. Η ανεργία αποτελεί βασικό δείκτη του παραγωγικού συστήματος μιας περιοχής που να ποσοτικοποιεί την ανεργία σε αυτή. Ο δείκτης ανεργίας ισούται με το παρακάτω πηλίκο :

$$\text{Δείκτης ανεργίας} = \frac{U}{L+U} 100 \qquad [5]\ [6]$$

Το μέγεθος του ενεργού πληθυσμού μεταβάλλεται, όταν μεταβάλλεται το μέγεθος του πληθυσμού σε ηλικία εργασίας και/ ή του ποσοστού συμμετοχής των ατόμων στην αγορά εργασίας. Αν τα ποσοστά συμμετοχής των ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας παραμείνουν σταθερά, το συνολικό μέγεθος του ενεργού πληθυσμού θα αυξηθεί εφόσον αυξηθεί και ο πληθυσμός, ενώ θα μειωθεί αν η γονιμότητα παραμείνει σε χαμηλά επίπεδα. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με την Eurostat, προβλέπεται στο σύνολο της Ε.Ε., πτώση του ενεργού πληθυσμού ανεξαρτήτως της εξέλιξης του πληθυσμού και στην Ελλάδα αναμένεται ότι το 2025 το μέγεθος του ενεργού πληθυσμού θα είναι μικρότερο από αυτό του 1995, εάν και μόνο αν επαληθευθεί η υπόθεση για διατήρηση του χαμηλού επιπέδου γονιμότητας.

Από την άλλη πλευρά, η πτώση του ρυθμού αύξησης του πληθυσμού σε ηλικία εργασίας θα αυξάνει κάθε έτος όλο και περισσότερο τη γήρανση του εργατικού πληθυσμού. Αυτό σημαίνει ότι η μέση ηλικία των γενεών που θα εξέρχονται από την αγορά εργασίας θα είναι μεγαλύτερη από τη μέση ηλικία των γενεών που θα εισέρχονται, έτσι ώστε να σημειωθεί αύξηση στη μέση ηλικία του

ενεργού πληθυσμού. Η γήρανση αυτή φαίνεται αναπόφευκτη και μπορεί να συμβεί ακόμα και αν σημειωθεί αύξηση του μεγέθους του ενεργού πληθυσμού. Συγκεκριμένα στην Ελλάδα προβλέπεται αύξηση των ενεργών ατόμων ηλικίας 50-59 ετών, από 20,1% το 2005 σε 25,9% το 2025, και αισθητή μείωση των ατόμων ηλικίας 20-29 ετών, από 23,4% το 2005 σε 19,9% το 2025.

Όσον αφορά συγκεκριμένα την ανεργία, η σχέση μεταξύ ενεργού πληθυσμού, απασχόλησης και ανεργίας είναι περίπλοκη. Στις αρχές του 1960 στις περισσότερες χώρες της Ε.Ε., η αύξηση του ενεργού πληθυσμού δεν οδήγησε στην αύξηση της ανεργίας, η οποία αργότερα προήλθε από την μειωμένη οικονομική δραστηριότητα που παρουσιάστηκε. [7]

5.2.1.2. Βασικά χαρακτηριστικά και εξελίξεις στην απασχόληση και την ανεργία στην Ελλάδα

Η Ελληνική αγορά χαρακτηρίζεται από υψηλό ποσοστό αυτοαπασχολουμένων και εργαζομένων στο δημόσιο τομέα, πράγμα που την διαφοροποιεί από τις υπόλοιπες χώρες της Ε.Ε.. Τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της απασχόλησης στην Ελλάδα αναφέρονται παρακάτω :

- Το εργατικό δυναμικό μειώνεται ενώ ο πληθυσμός της χώρας αυξάνεται, ένα φαινόμενο που παρατηρείται οξυμένο συγκριτικά με τις υπόλοιπες χώρες της Ε.Ε.. Οφείλεται στην καθυστέρηση των νέων να εισαχθούν στην αγορά εργασίας, λόγω των στενών οικογενειακών δεσμών, και στην μικρή συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας.
- Η απασχόληση μειώνεται παρά τη βελτίωση της οικονομίας. Η τελευταία ακολουθεί γρήγορους ρυθμούς ανάπτυξης αφήνοντας όμως πίσω την ανάπτυξη της απασχόλησης. Το φαινόμενο αυτό αναδεικνύει το οξύτατο πρόβλημα της Ελλάδας που είναι η αδυναμία της να μετατρέπει την οικονομική ανάπτυξη σε νέες θέσεις εργασίας.
- Παρουσιάζεται μεγάλη μείωση της απασχόλησης στον αγροτικό τομέα, μικρότερη στην μεταποίηση και αύξηση στις υπηρεσίες. Οι αλλαγές αυτές

οφείλονται στην στροφή της οικονομίας από αγροτική σε οικονομία υπηρεσιών και λιγότερο μεταποίησης.

- Η μερική απασχόληση παραμένει χαμηλή συγκριτικά με τις υπόλοιπες χώρες της Ε.Ε. και οι μισθωτοί αυξάνονται.
- Η ανεργία συγκεκριμένα παρουσιάζεται έντονα υψηλή σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες της Ε.Ε. των 15. Η ανεργία τα τελευταία χρόνια χαρακτηρίζεται από καθοδική πορεία, αλλά παρ' όλα αυτά παραμένει πάνω από τον μέσο όρο της Ε.Ε. Η σταθερή αυτή τάση της ανεργίας δείχνει την αδυναμία της αγοράς εργασίας και τη χαμηλή επίδραση στην απασχόληση της παρατηρούμενης οικονομικής ανάπτυξης. Σε ορισμένες κατηγορίες εμφανίζεται άνοδος των μακροχρόνια ανέργων ενώ η ανεργία των νέων, ως ποσοστό στη συνολική ανεργία, φαίνεται οτι μειώνεται.

Από το 1980 και μετά η ανεργία στη Ελλάδα εμφανίζει αυξητική τάση, ώστε από 2,2% του Οικονομικά Ενεργού Πληθυσμού (ΟΕΠ), το 1995 να αγγίζει τα 10,1%. Το 2003 το ποσοστό ήταν μικρότερο, 9,3%, αλλά εξίσου σημαντικό και μάλιστα αποτελούσε το μεγαλύτερο συγκριτικά με όλα τα κράτη της Ε.Ε.. Ενώ τα τελευταία χρόνια το Α.Ε.Π. αυξήθηκε περίπου κατά 4%, η απασχόληση δεν σημείωσε σημαντική αύξηση. [8]

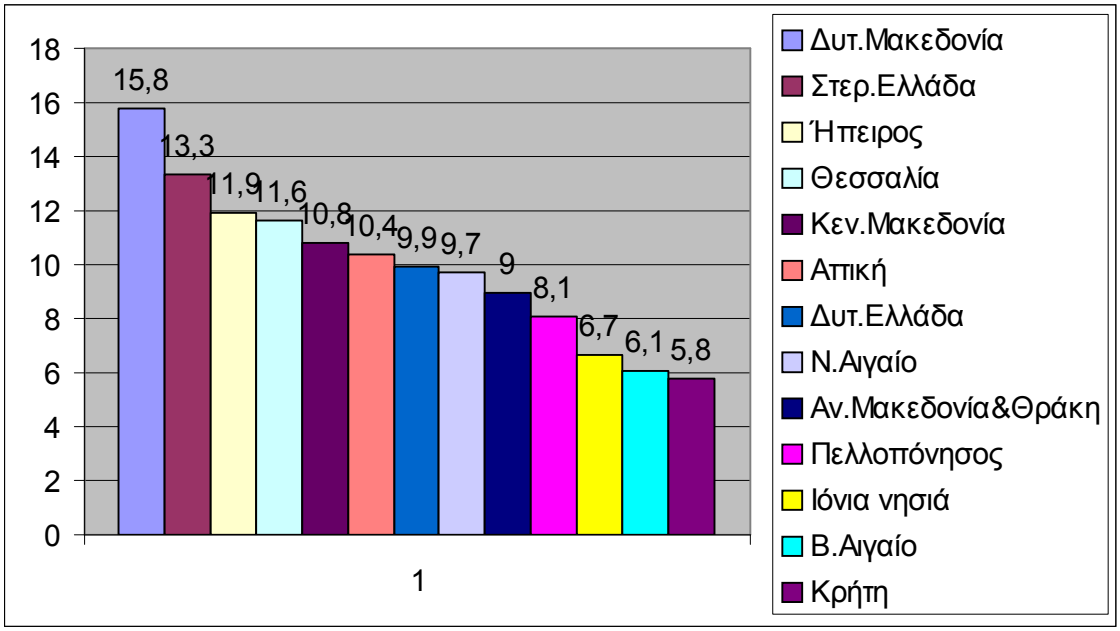
Η ανεργία μειώνεται με αργούς ρυθμούς όπως αργή είναι και η αύξηση του ποσοστού απασχόλησης. Σύμφωνα με εκθέσεις του ΙΟΒΕ, της Τράπεζας της Ελλάδος, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και άλλων οργανισμών, οι δυσκολίες στην αγορά εργασίας και στα συστήματα επαγγελματικής κατάρτισης, οι χαμηλές δαπάνες για επενδύσεις στην έρευνα και ανάπτυξη καθώς και στην καινοτομία, οι αδυναμίες της φορολογικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας, εμποδίζουν την άνοδο της παραγωγικότητας της εργασίας και επομένως την άνοδο της απασχόλησης. [9]

Σύμφωνα με στοιχεία του ΟΑΕΔ (2004), γίνεται εμφανής η σπουδαιότητα του φαινομένου της ανεργίας, που παρουσίασε αύξηση τον Σεπτέμβριο του 2004 σε σύγκριση με αυτόν του 2003 κατά 47.816 περισσότερους εγγεγραμμένους στα μητρώα ανεργίας. Οι άνεργοι αυτοί αποτελούν τους ανέργους της

μεταολυμπιακής περιόδου που αυξήθηκαν ακόμα περισσότερο τους επόμενους μήνες. Τα στοιχεία αυτά επιβεβαιώνει και η Εθνική Στατιστική Υπηρεσία που αποδίδει τα μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας στους νέους και στις γυναίκες.

Η Ελλάδα κατέχει την τρίτη θέση σε ποσοστό ανεργίας συγκριτικά με τις υπόλοιπες 25 χώρες της Ε.Ε.. και την πρώτη μεταξύ των 15 κρατών-μελών. Οι άνεργοι εντοπίζονται σε όλες τις κατηγορίες επαγγελμάτων και εκπαίδευσης αλλά πιο συγκεκριμένα στους νέους ηλικίας 15 με 25 ετών, που τα ποσοστά αγγίζουν δυο φορές τον μέσο όρο. Η ανεργία αυτή καταγράφεται στο 21,3% και πλήττει ακόμα περισσότερο τις νέες γυναίκες με ποσοστό 28% έναντι των ανδρών με 16%. Μεγάλα ποσοστά ανεργίας σημειώνονται και αφορούν τις γυναίκες όλων των ηλικιών και φτάνουν το 16,8% έναντι του 7,3% των ανδρών. Επίσης, ξεχωριστή θέση κατέχουν οι ηλικίες μεταξύ 30-44 ετών όπου τα ποσοστά ανεργίας ανέρχονται στο 10,1%. [10]

Όσον αφορά την ανεργία κατά περιοχή στην Ελλάδα, εντοπίζεται από στοιχεία της Eurostat (2002), ότι το 2001, σύμφωνα με την απογραφή πληθυσμού του 2001, τα μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας κατείχε η Δυτική Μακεδονία, με δεύτερη τη Στερεά Ελλάδα και εν συνεχεία την Ήπειρο, τη Θεσσαλία και την Κεντρική Μακεδονία. Τελευταία στον χάρτη της ανεργίας, όπως φαίνεται από το διάγραμμα 5, έρχεται με ποσοστό 5,8% η Κρήτη. Παρακάτω ακολουθεί διάγραμμα και πίνακας με τα ποσοστά ανεργίας στην Ελλάδα, επί της εκατό, καθώς και τον αριθμό των ανέργων σε χιλιάδες, μεταξύ των ετών 1997-2001.



Ανεργία ως ποσοστό του συνολικού εργατικού δυναμικού,2001

<u>Διάγραμμα 5</u> : ΑΝΕΡΓΙΑ 2001

<u>Πίνακας 4</u> : <u>ΑΝΕΡΓΙΑ</u>

Ελλάδα	**1997**	**1998**	**1999**	**2000**	**2001**
Ποσοστό %	9,6	10,8	11,7	11,1	10,2
Αριθμός ανέργων(*1000)	408,1	478,4	523,4	491,1	444,7

Πηγή : Eurostat (New Cronos 2002) [11]

5.2.1.3. Λόγοι ύπαρξης ανεργίας

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, η ανεργία είναι μια μάστιγα που πλήττει κυρίως τους νέους και καταγράφεται έτσι όχι μόνο για την Ελλάδα αλλά και για όλες τις Ευρωπαϊκές χώρες. Συγκριτικά με τις Η.Π.Α., η Ευρώπη ως σύνολο και κάθε κράτος-μέλος της ξεχωριστά, αντιμετωπίζει τεράστια ποσοστά ανεργίας που δεν τείνουν να υποχωρήσουν όσο χρειάζεται για τα επόμενα προσεχή χρόνια.

Αυτό που χαρακτηρίζει κατ' αρχήν την Ευρώπη, είναι η έλλειψη χρηματοδότησης από το κράτος, συγκριτικά πάντα με τις Η.Π.Α.. Μεγάλες επιχειρήσεις πωλούνται σε κολοσσούς εξ' αιτίας της αδυναμίας τους να εξελιχθούν διαφορετικά και να επεκταθούν ακόμα περισσότερο. Πολλές φορές οι επιχειρήσεις προτιμούν να παραμένουν μικρομεσαίες και να μην εξελίσσονται παραπέρα, ώστε να αποφεύγουν την κρατική φορολογία και τον έλεγχο. Συγκεκριμένα, οι μικρές επιχειρήσεις δεν θίγονται από την κρατική νομοθεσία ή απλά το κράτος δεν τις ελέγχει ιδιαίτερα, ενώ από την άλλη πλευρά το κράτος αναλαμβάνει να πληρώσει το κόστος από την μείωση προσωπικού στην οποία μπορεί να προβεί μια μεγάλη επιχείρηση. Οι επιχειρήσεις που θίγονται ιδιαίτερα, είναι οι μικρομεσαίες, διότι δεν είναι ούτε αρκετά μεγάλες ώστε να βοηθηθούν από το κράτος αλλά δεν μπορούν ούτε να αγνοηθούν, εφόσον δεν είναι πολύ μικρές. Στην Ιταλία μάλιστα παρουσιάζεται το φαινόμενο να μην επιθυμούν οι επιχειρήσεις να μεγαλώσουν παραπέρα, για να αποφύγουν να γίνουν μικρομεσαίες.

Πολλές φορές απαιτείται από τις επιχειρήσεις ελαστικότητα όσον αφορά το προσωπικό, ως το μόνο μέσο για την επιβίωση μιας επιχείρησης. Στην δεκαετία του '80 για παράδειγμα, η μεγαλύτερη επιχείρηση παραγωγής chip στην Αμερική, ήταν στα πρόθυρα χρεοκοπίας και θα έκλεινε αν δεν απέλυε κάποιους εργαζομένους της. Αυτό που χρειάζεται, είναι να υπάρχουν οι ίδιοι κανόνες τόσο για τις μικρές, όσο και τις μεγάλες ή μικρομεσαίες επιχειρήσεις, ώστε να μην υπάρχει επιθυμία παραμονής σε μικρά μεγέθη. [12]

Σε τμήματα αγοράς με μειωμένο ανταγωνισμό, τα συνδικάτα έχουν την δυνατότητα να αυξήσουν τους μισθούς των εργαζομένων και επομένως ως συνέπεια, να μειωθεί η απασχόληση. Τα τμήματα αυτά αθροιστικά, μπορούν να επιφέρουν πληθωριστικές τάσεις και ανεργία σε μακροοικονομικό επίπεδο. [13]

Η ανεργία οφείλεται σε διάφορους παράγοντες αλλά οι πιο βασικοί λόγοι που χαρακτηρίζουν ιδιαίτερα την χώρα μας, αναφέρονται παρακάτω. Ένας από τους λόγους ανεργίας που χαρακτηρίζει πλέον κάθε χώρα, είναι το φαινόμενο της παγκοσμιοποίησης. Από μελέτες φαίνεται ότι η Αμερική έχει προσαρμοστεί καλύτερα στην παγκοσμιοποίηση με μεγάλη διαφορά συγκριτικά με την Ευρώπη. Αυτή η διαφορά είναι υπαρκτή παρά το υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο των εργαζομένων της Ευρώπης σε κάθε κατηγορία εργασίας. Η καλύτερη αυτή εκπαίδευση των Ευρωπαίων, σημαίνει ότι είναι δυνατή μια μικρότερη πτώση των μισθών, έτσι ώστε να προσαρμοστούν στους κανόνες της παγκοσμιοποίησης, από την πτώση που μπορούν να επιτύχουν οι Αμερικάνοι.

Για την διατήρηση του επιπέδου ζωής τους, τόσο οι Αμερικανοί όσο και οι Ευρωπαίοι πρέπει να επενδύσουν σε ένα κοινωνικό σύστημα ή πιο συγκεκριμένα, στην εκπαίδευση. Η Κορέα, για παράδειγμα, δεν επενδύει αρκετά στην κοινωνική ευημερία, αλλά στο εκπαιδευτικό σύστημα, όπως συμβαίνει και με τη Σιγκαπούρη η οποία επενδύει στην εκπαίδευση περισσότερο απο κάθε άλλη χώρα. Η εκπαίδευση εστιάζει την προσοχή της στην παροχή δεξιοτήτων σε κάθε εργαζόμενο, έτσι ώστε να αντεπεξέλθει στις νέες συνθήκες ανταγωνισμού. Για μια ακόμα επιτυχέστερη επιβίωση σε συνθήκες αυξημένου ανταγωνισμού, είναι ωφέλιμο να επικρατήσουν συνθήκες που συνδυάζουν ταυτόχρονα τη βιομηχανική ευελιξία της Αμερικής, την κοινωνική επένδυση της Ασίας και την υψηλή εκπαίδευση των εργαζομένων της Ευρώπης. [14]

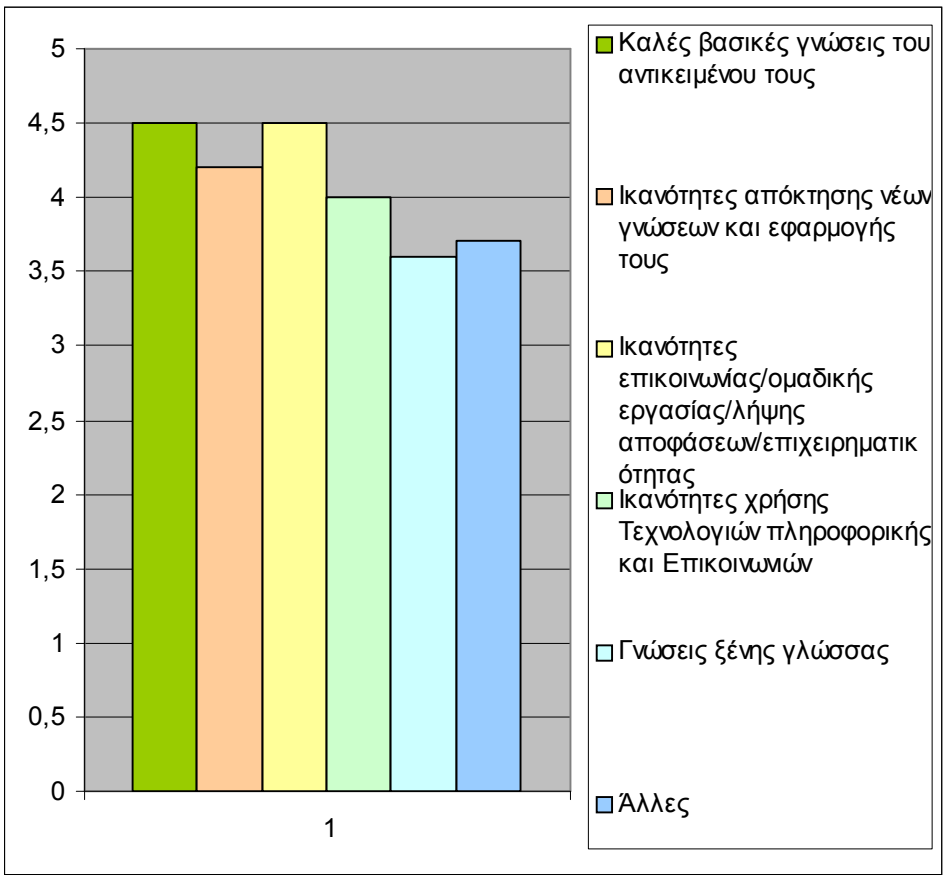
Η υπερβολική εκπαίδευση από την πλευρά της μπορεί να αποβεί μοιραία και να ανεβάσει τα ποσοστά ανεργίας. Η εκπαίδευση αυτή αναφέρεται κυρίως στην πανεπιστημιακή εκπαίδευση και ονομάζεται υπερεκπαίδευση ή πληθωρισμός διπλωμάτων. Το κριτήριό της συνήθως είναι το γεγονός ότι το εκπαιδευτικό

επίπεδο κάποιου εργαζομένου σε ένα επάγγελμα είναι ανώτερο από το επιθυμητό. Ως συνέπεια τούτου είναι η μείωση των ατόμων με πανεπιστημιακή εκπαίδευση που εργάζονται ως επιστήμονες και η αύξηση αυτών που εργάζονται ως τεχνίτες ή υπάλληλοι γραφείου.

Ένας ακόμα λόγος που οδηγεί σε ανεργία, είναι η ανεργία ανίχνευσης, δηλαδή η αναζήτηση για καλύτερη εργασία. Ο άνεργος μπορεί να μην δέχεται μια εργασία που του προσφέρεται με μισθό χ, γιατί πιστεύει ότι μπορεί να βρει καλύτερη δουλειά με μισθό χ+y. Το επιθυμητό y που κάνει και την διαφορά, αν υπερβαίνει το διαφυγόν εισόδημα και τα συνολικά έξοδα για εύρεση άλλης εργασίας, τότε το άτομο θεωρείται άνεργο.

Η ανεργία συνηθίζεται να συνδέεται με το επίπεδο εκπαίδευσης και όχι με το περιεχόμενο σπουδών, που συχνά αποτελεί παράγοντα ανεργίας. Έχει αποδειχθεί ότι αυτό που κυρίως ζητούν οι εργοδότες από τα άτομα για πρόσληψη, είναι η γνώση γραφής, ανάγνωσης σε επίπεδο λυκείου, αριθμητικής, επικοινωνίας με τους συναδέλφους και τους πελάτες τους, ομαδικό πνεύμα και βασικές γνώσεις υπολογιστών [15]. Σύμφωνα με έρευνα του ΣΕΒ, στο παρακάτω διάγραμμα δίνονται τα δεδομένα όσον αφορά τις επιθυμίες των εργοδοτών πάνω στο εκπαιδευτικό επίπεδο των εργαζομένων τους.

Η σημαντικότητα του προβλήματος της ανεργίας και της απασχόλησης φαίνεται και μέσα από τις προσπάθειες της Ε.Ε. για την αντιμετώπισή του, η οποία και υποδεικνύει την πολυπλοκότητα των δράσεων, τον διάλογο και τη συνεργασία.



<u>Διάγραμμα 6</u> : Ποιες γνώσεις-ικανότητες θεωρείται σημαντικό να έχουν τα στελέχη μιας επιχείρησης.

Πηγή : ΣΕΒ Ιούνιος 2004

5.2.2. Προσέγγιση της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην απασχόληση

5.2.2.1. Η ανεργία στην Ευρωζώνη

Σύμφωνα με πρόσφατες έρευνες έχει διαπιστωθεί ότι η απασχόληση δεν έχει αυξηθεί σύμφωνα με τους στόχους του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Λισσαβόνας του 2000. Σύμφωνα με αυτό το συμβούλιο, τα κράτη-μέλη δεσμεύτηκαν να επιτύχουν τον στόχο της πλήρους απασχόλησης μέχρι το 2001, οπότε θα πρέπει η απασχόληση να αγγίζει την αύξηση του 70%. Επίσης, την ίδια χρονολογία απαιτείται και η αύξηση της πλήρους απασχόλησης των γυναικών κατά 60%. Η μετεξέλιξη της Ευρωπαϊκής οικονομίας, δεν έχει προχωρήσει σε πρωτοπόρο οικονομία της γνώσης. Οι καθυστερήσεις

οφείλονται στην έλλειψη πολιτικής δέσμευσης και αποφασιστικότητας και στην απροθυμία των κυβερνήσεων για μεταρρυθμίσεις.

Σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat, το Σεπτέμβριο του 2004 παρατηρήθηκε ποσοστό ανεργίας που χαρακτηρίζει την Ευρώπη των 25, περίπου στο 9% για το σύνολο. Η ανεργία που καταγράφεται στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, κυμαίνεται με μεγάλη διαφορά μεταξύ των 254 περιφερειών και από το 2%, μπορεί να φτάνει το 31,8%. Τον ίδιο μήνα, η ανεργία που καταγράφηκε είχε τα χαμηλότερα ποσοστά κατ' αρχήν στο Λουξεμβούργο, στην Ιρλανδία και στην Αυστρία και μετά ακολούθησαν η Βρετανία και η Ολλανδία. Τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας σημειώθηκαν με πρώτη την Πολωνία με ποσοστό 18,7%, τη Σλοβακία, την Ισπανία και τέλος τη Λιθουανία. Η ανεργία αυξήθηκε σημαντικά σε σύγκριση με τον ίδιο μήνα του προηγούμενου έτους, στην Ολλανδία, στη Σουηδία, στο Λουξεμβούργο και στην Κύπρο. Μειώσεις καταγράφηκαν στη Λιθουανία από 12,4% στο 10,4%, στην Εσθονία από 10,2% στο 8,9% και στη Σλοβενία από 6,6% στο 5,9%.

Η ανεργία των γυναικών μειώθηκε σε σχέση με το 2003, από 10% σε 9,9% για τα 25 κράτη-μέλη. Όσον αφορά την ανεργία των νέων κάτω των 25 ετών, ήταν 18,2% το 2004 ενώ το 2003 καταγράφηκε στο 18,4%, με υψηλότερη την Πολωνία με 39,1%, την Σλοβακία 31,5% και την Ελλάδα 27,1%. [16]

5.2.2.2. Δέσμη μέτρων για την απασχόληση 2004

Σύμφωνα με το συμβούλιο του Λουξεμβούργου, που πραγματοποιήθηκε τον Ιούνιο του 2004, επιτεύχθηκε πολιτική συμφωνία για την μετατροπή του νόμου περί εφαρμογής του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης για τους μισθωτούς, τους μη μισθωτούς και τα μέλη των οικογενειών τους που κινούνται εντός Ε.Ε.. Επίσης, το συμβούλιο κατέληξε σε συμφωνία όσον αφορά το σχέδιο απόφασης για τις κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές απασχόλησης των κρατών-μελών, που πρέπει να πραγματοποιηθούν μέσα στο 2004. Οι κατευθυντήριες

αυτές γραμμές, θα αποτελέσουν τη βάση για τα Εθνικά Προγράμματα Δράσης αντιμετώπισης της απασχόλησης, που υπέβαλλαν στην Ε.Ε. τα κράτη-μέλη.

Στο Συμβούλιο συμφωνήθηκε επίσης να σχηματιστεί σχέδιο σύστασης για την πραγματοποίηση των πολιτικών απασχόλησης των κρατών-μελών. Σύμφωνα με το σχέδιο αυτό, ως άμεση προτεραιότητα τίθενται τα παρακάτω μηνύματα :

- Αύξηση της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων και των επιχειρήσεων
- Προσέλκυση περισσότερων ατόμων στην αγορά εργασίας με σκοπό να παραμείνουν σ' αυτήν.
- Περισσότερη και αποτελεσματικότερη επένδυση στο εργατικό δυναμικό μέσω της δια βίου μάθησης
- Εξασφάλιση αποτελεσματικής εφαρμογής των μεταρρυθμίσεων μέσω καλύτερης διακυβέρνησης

5.3. Τρόποι καταπολέμησης της ανεργίας

5.3.1. Εισαγωγή

Για την διαμόρφωση μιας ολοκληρωμένης πολιτικής αντιμετώπισης της ανεργίας, είναι απαραίτητη η ανάλυση και η μελέτη της ανεργίας και των παραγόντων που την προκαλούν. Βασικός παράγοντας που προκαλεί την ανεργία στον ελλαδικό χώρο, είναι η αδυναμία της Ελληνικής οικονομίας να αντεπεξέλθει στις νέες συνθήκες ανταγωνισμού που έχουν διαμορφωθεί. Σημαντικές αιτίες του προβλήματος, επίσης θεωρούνται η υπερβολική εξέλιξη και ακαμψία του κόστους εργασίας, η ανεργία τριβής και η ποιοτική αναντιστοιχία προσόντων, γνώσεων και δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Για τον ορθό σχεδιασμό μιας τέτοιας πολιτικής, είναι χρήσιμο επίσης να καταγράφονται τα χαρακτηριστικά των ανέργων, όπως η ηλικία, το φύλο, το μορφωτικό επίπεδο, η γεωγραφική τους κατανομή και η χρονική διάρκεια της

ανεργίας τους. Ο σχεδιασμός αυτός απαιτεί και τις ανάλογες προβλέψεις των εξελίξεων της ανεργίας καθώς και των προοπτικών εξέλιξης των υποψήφιων για εργασία ατόμων. Για την επίλυση του προβλήματος χρειάζεται να ληφθούν υπ' όψιν τα χαρακτηριστικά της Ελληνικής απασχόλησης και η προοπτική τους.

5.3.2. Ανταγωνιστικότητα μέσω της ευέλικτης εξειδίκευσης

Η ανταγωνιστικότητα έχει αποδειχτεί ότι εμφανίζεται πιο ενισχυμένη για τις επιχειρήσεις που υιοθετούν καινοτόμα προϊόντα και καινοτομικές παραγωγικές μεθόδους και τεχνολογία. Η ευελιξία λοιπόν εδώ, αναφέρεται στην πλευρά της προσφοράς. Συγκεκριμένα, στην νέα εποχή υπάρχουν μηχανήματα με ευέλικτες ικανότητες, ώστε να εξυπηρετούν πολλές λειτουργίες και όχι μόνο μία. Η ευελιξία αυτή απαιτεί και την ύπαρξη καταμερισμού της εργασίας με έναν τέτοιο τρόπο ώστε να μπορούν οι εργαζόμενοι να χειρίζονται επίσης ευέλικτα τα μηχανήματα. Στα ευέλικτα παραγωγικά συστήματα, τα εργατικά συνδικάτα συνέβαλλαν σημαντικά στην βελτίωση της ανταγωνιστικότητας, έτσι ώστε να αυξάνονται και η παραγωγικότητα και οι θέσεις εργασίας.

Η ευελιξία αυτή πρέπει να συνδυάζεται με την δικτύωση, ώστε να εξασφαλίζεται η ταχύτατη προσαρμογή των επιχειρήσεων στις συνεχώς μεταβαλλόμενες απαιτήσεις της εποχής και να δικτυώνονται επαρκώς για να έχουν πρόσβαση σε εξειδικευμένες υπηρεσίες και συμπληρωματικές δραστηριότητες. Με αυτό τον τρόπο αυξάνεται η ανταγωνιστικότητα χωρίς να στηρίζεται σε μεθόδους και σκοπούς πτώσεως των τιμών ή των αμοιβών του προσωπικού, αλλά στην ποιοτική παραγωγή και στήριξη του προϊόντος.

Η ευελιξία απαιτείται και για αντιμετώπιση φαινομένων όπως η παγκοσμιοποίηση, που αποτελεί πλέον το νέο περιβάλλον όλων των επιχειρήσεων. Στα πλαίσια της προσαρμογής και με στόχο τη διατήρηση της ανταγωνιστικότητας, οι περισσότερες επιχειρήσεις κατευθύνονται στην επιπόλαιη λύση της μείωσης προσωπικού και μισθών. Σύμφωνα με την Λυμπεράκη, «δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ υψηλών αποδοχών κοινωνικού

κράτους και απώλεια ανταγωνιστικότητας». Ως λύση προτείνεται η «θετική ευελιξία», που χαρακτηρίζεται από υψηλή παραγωγικότητα και αμοιβές, συνεχή εκμάθηση και απόκτηση νέων τεχνικών δεξιοτήτων, από ικανότητα γρήγορης προσαρμογής στις αλλαγές και υιοθέτησης συνεχούς καινοτομίας. [17]

5.3.3. Αναγκαίοι στόχοι για την αντιμετώπιση της ανεργίας

Η ανεργία αποτελεί το μεγαλύτερο κοινωνικό πρόβλημα της εποχής που διανύουμε και η αντιμετώπισή της συνδέεται με την παραγωγικότητα, την ανταγωνιστικότητα και την ανάπτυξη της οικονομίας. Σύμφωνα με τις απόψεις της Ελληνικής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής, η ανεργία αποτελεί την μεγαλύτερη απειλή για την συνοχή της κοινωνίας και εξ' αιτίας του μεγάλου χρονικού διαστήματος που απαιτείται για την πτώση της, η αποτελεσματική της αντιμετώπιση μπορεί να γίνει μόνο σε ευρύ πλαίσιο. Επομένως, χρειάζεται να ισχυροποιηθεί η οικονομία και παράλληλα να αναπτυχθεί η ανταγωνιστικότητα και η καινοτομία.

Οι στόχοι που θέτει η Επιτροπή για την καταπολέμηση της ανεργίας, συνοψίζονται στους παρακάτω :

- Άμεσος εκσυγχρονισμός της παιδείας σε όλες τις κατηγορίες ώστε να αναβαθμιστεί ποιοτικά το ανθρώπινο δυναμικό. Επίσης χρειάζεται να συνδεθούν αποτελεσματικά οι σπουδές με την αγορά εργασίας και η έρευνα με τις ανάγκες της παραγωγής.
- Ο εκσυγχρονισμός της Δημόσιας Διοίκησης με στόχο την αξιοκρατία, την στελέχωσή της με αντικειμενικά και ποιοτικά κριτήρια, τη βελτίωση της αποδοτικότητάς της και τη διαφάνεια των λειτουργιών της.
- Η ενίσχυση και ανάπτυξη των επενδύσεων με την ισχυροποίηση του ρόλου του κράτους και την διαμόρφωση πολιτικών που θα αναιρούν τα εμπόδια της επενδυτικής πολιτικής. Είναι ωφέλιμο να υπάρχει σταθερό οικονομικό περιβάλλον, κοινωνικά δίκαιο

φορολογικό σύστημα, εκσυγχρονισμός του τραπεζικού συστήματος, κρατικές επεμβάσεις μέσω θεσμικών εκσυγχρονισμών, για την προώθηση της αναβάθμισης και επέκτασης των υποδομών και των έργων που αφορούν την ενέργεια, τις μεταφορές και τις τηλεπικοινωνίες.

- Η ανάπτυξη της βιομηχανικής βάσης, ως πρωταγωνιστικός παράγοντας αύξησης της απασχόλησης και ως μέσο βελτίωσης των υπηρεσιών που συνδέονται με την βιομηχανία.
- Ο σχηματισμός πολιτικής μέτρων με επίκεντρο τον αγροτικό τομέα και την ενημέρωση των αγροτών με σκοπό την διατήρηση της απασχόλησης στον αγροτικό τομέα.
- Η διαμόρφωση πολιτικής για την ενίσχυση των μικρομεσαίων μεταποιητικών επιχειρήσεων και την σύνδεσή τους με τις μεγάλες επιχειρήσεις είτε στον τομέα της παραγωγής είτε στον τομέα των προμηθειών.
- Η έναρξη των μεγάλων έργων και η αναχαίτιση της καθυστέρησης στην αξιοποίηση των πόρων, με την επίλυση των προβλημάτων της Δημόσιας Διοίκησης και τον σχηματισμό μιας πολιτικής προς αυτή την κατεύθυνση.
- Η θέσπιση θεσμών και η δημιουργία κατάλληλων συνθηκών ελεύθερης αγοράς για υγιή και διαφανή ανταγωνισμό. Σε αυτούς περιλαμβάνονται οι θεσμοί ελέγχου, με την ταυτόχρονη ύπαρξη πολιτικής για την μείωση της παραοικονομίας.
- Η μείωση του δημόσιου χρέους ως ποσοστού του ΑΕΠ, με την επιτάχυνση είσπραξης των εσόδων, τη βελτίωση των φορολογικών ρυθμίσεων και τον αποτελεσματικότερο έλεγχο είσπραξης και επιβολής των φόρων σε συνδυασμό με τη μείωση των δαπανών. Η ανάπτυξη του φορολογικού συστήματος είναι αναγκαίο να ευνοεί τη διαφάνεια, τη σωστή διαχείριση και την κοινωνική αποδοχή, ώστε να αυξάνει την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας. [18]

5.3.4. Αναβάθμιση των υπηρεσιών του ΟΑΕΔ

Η στατιστική παρακολούθηση της ανεργίας, με την παράλληλη χαρτογράφησή της, τον εντοπισμό δηλαδή των κοινών χαρακτηριστικών των ανέργων και την κατηγοριοποίησή τους, καθώς και τους παράγοντες που την προκαλούν μπορούν να βοηθήσουν καθοριστικά στο σχεδιασμό πολιτικής για την αποτελεσματική παρέμβαση στη ζήτηση και στην αγορά εργασίας.

Για τον παραπάνω σκοπό, είναι απαραίτητη η αναβάθμιση του ΟΑΕΔ καθώς και κάθε άλλου κοινωνικού, επαγγελματικού, ερευνητικού, αναπτυξιακού φορέα σε όλη την χώρα και με ταυτόχρονο σκοπό την αποκέντρωση. Η αναβάθμιση αυτή μπορεί να επιτευχθεί με τον ποσοτικό και ποιοτικό εκσυγχρονισμό του και πιο συγκεκριμένα, μέσω των παρακάτω ενεργειών :

- Την καθιέρωση τριμερούς και ισομερούς εκπροσώπησης στη διοίκησή του. Οι εργαζόμενοι μπορούν να ορίσουν έναν εργαζόμενο να τους εκπροσωπεί. Ακόμα πρέπει να οριστεί ένας διοικητής που θα είναι αποδεκτός από όλα τα μέρη της επιτροπής και ο φορέας να χρηματοδοτείται κατά τα 2/3 από τους εργοδότες και τους εργαζομένους και κατά το 1/3 από το κράτος. Η κρατική εισφορά θα αντιστοιχεί και σε αύξηση των προερχομένων από το κράτος και τον προϋπολογισμό πόρων προς τον ΟΑΕΔ.
- Την επέκταση των γραφείων ευρέσεως εργασίας, με την ταυτόχρονη συμμετοχή επιχειρήσεων μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα όπως των φορέων Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Τ.Α.), των Α.Ε.Ι., των Τ.Ε.Ι. και των επαγγελματικών επιμελητηρίων.
- Για την αποφυγή των αρνητικών φαινομένων από την παράνομη λειτουργία των ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας, είναι σκόπιμη η έρευνα των προϋποθέσεων και των κανόνων λειτουργίας που διέπουν τη νομική λειτουργία των παραπάτω γραφείων.
- Τη θεσμοθέτηση της καταγραφής και συγκέντρωσης στον ΟΑΕΔ των τυπικών προσόντων των ανέργων, ώστε να μειωθεί ο χρόνος αντιστοίχισης ανέργων και κενών θέσεων εργασίας και να συνδέονται αποτελεσματικότερα τα γραφεία ευρέσεως εργασίας με τους ανέργους και τις επιχειρήσεις. Επίσης, είναι

χρήσιμο να συμπληρώνονται από τον εργοδότη και τους νέους ανέργους τα παραπάνω στοιχεία, ταυτόχρονα με την αναγγελία της καταγγελίας σύμβασης εργασίας.

- Την υποχρέωση έκδοσης κάρτας ανεργίας για τους αλλοδαπούς εργαζόμενους, μαζί με την καταχώρηση στοιχείων με τα προσόντα τους. Με αυτό τον τρόπο μπορούν να χαρτογραφηθούν τα στοιχεία των αλλοδαπών και να αποφευχθεί η παράνομη εργασία στην Ελλάδα.
- Την ίδρυση και θεσμοθέτηση Παρατηρητήριου Απασχόλησης, παραρτήματος της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής (Ο.Κ.Ε.), που θα αποτελείται από μέλη της, από ακαδημαϊκούς, από εμπειρογνώμονες, ύστερα από δική της επιλογή, και θα έχει ως σκοπό να συντάσει ετήσια έκθεση περί απασχόλησης και ανεργίας και να αξιολογεί τις πολιτικές εργασίας που εφαρμόζονται. Ακόμα, θα έχει τη δυνατότητα να καταγράφει τους παράγοντες που εμποδίζουν τη δημιουργία θέσεων εργασίας και να μελετάει τις προτάσεις και τις εμπειρίες άλλων κρατών που αντιμετωπίζουν μειωμένη ανεργία και αυξημένη απασχόληση.
- Την εφαρμογή μέτρων και πολιτικών που θα στοχεύουν στην εγγύτερη επαφή του ανέργου με το περιβάλλον εργασίας, με την ένταξη του ανέργου στο χώρο της παραγωγικής απασχόλησης και της επαγγελματικής κατάρτισης.
- Την υιοθέτηση νέων δράσεων που θα αντιμετωπίζουν τον άνεργο ως παραγωγικό άτομο και ως μέσο της κοινωνίας για εξυπηρέτηση κοινωφελών σκοπών.
- Τον καθορισμό αρμοδιοτήτων, ευθυνών και πρωτοβουλιών για τα άτομα που αποφασίζουν τις πολιτικές αντιμετώπισης της ανεργίας και την εφαρμογή τους.
- Τέλος, την καθιέρωση ενιαίας Ευρωπαϊκής Πολιτικής για την απασχόληση, με κύριο μέλημά της την προώθηση ολοκληρωμένων πολιτικών απασχόλησης ως μοναδικό μέσο αντιμετώπισης της ανεργίας. [19] [20]

5.3.5. Πολιτική ειδικών κινήτρων για την αύξηση της απασχόλησης

Η δημιουργία νέων κινήτρων και ειδικών μέτρων καθώς και η ενίσχυση των ήδη υπαρχόντων θεσμών, θα πρέπει να αποτελέσουν τη βάση της κρατικής πολιτικής για την καταπολέμηση της ανεργίας. Τα κίνητρα και τα μέτρα αυτά αναφέρονται γενικότερα στην ενίσχυση της μερικής απασχόλησης, στην ικανοποίηση αναγκών ειδικών κατηγοριών ατόμων, όπως οι γυναίκες και οι φοιτητές και στην προώθηση της εθελούσιας εφαρμογής της. Επίσης, κρίνονται ως αναγκαία και μέτρα που αφορούν την κατοχύρωση ίσων αναλογικά δικαιωμάτων με τους πλήρως απασχολούμενους, καθώς και η ενίσχυση του δικαιώματος της πρόωρης συνταξιοδότησης χωρίς την ταυτόχρονη επιβάρυνση των ασφαλιστικών ταμείων. Η ευρύτερη πολιτική ειδικών μέτρων για την αύξηση της απασχόλησης και την καταπολέμηση της ανεργίας, περιλαμβάνει τα παρακάτω σημεία δράσης :

- Η επιδότηση θέσεων εργασίας για ορισμένο χρονικό διάστημα για ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού, όπως οι ηλικιωμένοι, οι μακροχρόνια άνεργοι κ.α., σε περιοχές που μαστίζονται από ανεργία
- Η ενίσχυση της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού, για την ενίσχυση της αποκέντρωσης και τον περιορισμό της συγκέντρωσης της ανεργίας σε συγκεκριμένες περιοχές. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με την ενίσχυση της γεωγραφικής κινητικότητας των εργαζομένων, τη διευκόλυνση της επαγγελματικής κινητικότητας μεταξύ τομέων της οικονομίας, με την παροχή κινήτρων και προγραμμάτων κατάρτισης και με τον περιορισμό της διαφοράς μεταξύ προσφοράς και ζήτησης σε επαγγελματικές ειδικότητες.
- Η μείωση του έμμεσου κόστους εργασίας, χωρίς όμως να ζημιώνονται τα ασφαλιστικά ταμεία και να επιβαρύνεται ο προϋπολογισμός.
- Η κατάργηση του θεσμού της υπερωριακής εργασίας, για τη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης και ο σχεδιασμός μελέτης για τον τρόπο εφαρμογής της.
- Ο περιορισμός της πολλαπλής ή παράλληλης εργασίας ειδικότερα για τους υψηλά αμειβόμενους εργαζομένους, αποτελεί μέτρο που θα δημιουργήσει νέες θέσεις εργασίας για τους μη έχοντες απασχόληση.

- Η καθιέρωση συστημάτων σύνδεσης της παραγωγικότητας και της αμοιβής, με σκοπό το προϊόν της παραγωγικότητας να κατανέμεται μεταξύ επιχειρήσεων, εργαζομένων και επενδύσεων.

Στα τέλη του 1997, η Σύνοδος του Λουξεμβούργου εγκαινίασε την Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης (ΕΣΑ), με κύριο μέλημά της την αντιμετώπιση της μακροχρόνιας ανεργίας και της ανεργίας των νέων. Μετά την λήξη της πρώτης περιόδου της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής Απασχόλησης, 1997-2002, τίθεται η ανάγκη για νέες κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση, οι οποίες θα υπερβαίνουν τους οριζόντιους στόχους και τις ειδικές κατευθυντήριες γραμμές της πρώτης ΕΣΑ. Οι προτεινόμενες από την Επιτροπή προτεραιότητες που θεωρούνται αναγκαίες για την επίτευξη των στόχων και ορίζουν το περιεχόμενο της νέας ΕΣΑ, συνοψίζονται στα ακόλουθα σημεία δράσης :

- Προληπτικά μέτρα για τους ανέργους και τους άεργους,
- Ενίσχυση της επιχειρηματικότητας για τη δημιουργία νέων και πιο ποιοτικών θέσεων απασχόλησης,
- Πολιτικές ενσωμάτωσης ευπαθών ομάδων του πληθυσμού, συμπεριλαμβανομένων και των μεταναστών, στην αγορά εργασίας,
- Προώθηση της προσαρμοστικότητας στην αγορά εργασίας,
- Αναβάθμιση του ανθρώπινου κεφαλαίου και προώθηση της δια βίου εκπαίδευσης,
- Στήριξη της ένταξης και καταπολέμηση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας, με την ταυτόχρονη ισότητα των δύο φύλων, που αποτελούν και οριζόντιες πολιτικές που ενσωματώνονται σε όλες τις επιμέρους προτεραιότητες,
- Αντιμετώπιση των περιφερειακών ανισοτήτων στην απασχόληση [21]

5. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ 5ου ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ

1. «Επείγουσα ανάγκη μεταρρυθμίσεων για να επιτύχει η στρατηγική της Λισσαβόνας», http://europa.eu.int/, ¨ Εκπαίδευση, Κατάρτιση, Νεολαία : Συνεργασία μεταξύ των κρατών- μελών¨, Ιούλιος 2004.
2. «Στρατηγική της Λισσαβόνας», Δελτίο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Οικονομική και νομισματική Πολιτική (4/4), Δελτίο ΕΕ 11-2004.
3. Άξονες Προτεραιότητας του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» 2000 – 2006.
4. Β. Σκουρής, «Γνώμη Πρωτοβουλίας της Ολομέλειας της Ο.Κ.Ε. για την ¨Επαγγελματική Κατάρτιση¨», Αθήνα, 18 Ιουνίου 1998, σ.11-13,14-15
5. Ψαχαρόπουλος Γιώργος, «Οικονομική της εκπαίδευσης», Παπαζήση, Αθήνα, 1999, σ.143
6. Ολοκληρωμένο πληροφοριακό σύστημα περιφερειακής ανάπτυξης, «Μέτρηση επιδόσεων Περιφέρειας Πελοποννήσου», Ανεργία, 2003
7. Πρακτικά Ελληνογαλλικού Συνεδρίου, Μπαγκαβός Χρήστος, «Ανεργία, εργασία, εκπαίδευση-κατάρτιση στην Ελλάδα και στη Γαλλία», Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών ερευνών, Ιούλιος 1998, σ. 36-41
8. Γνώμη Πρωτοβουλίας της ΟΚΕ, «Ανταγωνιστικότητα και Απασχόληση», 16 Νοεμβρίου 2004
9. ΣΕΒ, «Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση 2004»
10. Γεωργάκης Ηλίας,«Γυναίκες και νέους χτυπά η ανεργία», Τα Νέα, 20/11/2004, σ.Ν22
11. Ολοκληρωμένο πληροφοριακό σύστημα περιφερειακής ανάπτυξης, «Μέτρηση επιδόσεων Περιφέρειας Πελοποννήσου», Ανεργία, ο.π.
12. Lester Thurow, «From the Welfare State to the Investment State», New Perspectives Quarterly, v.14, Fall ’97, σ.7-10
13. Πιτέλης Χρήστος, Αντωνάκης Νίκος, «Διεθνής Ανταγωνιστικότητα και Βιομηχανική Στρατηγική», Τυπωθήτω, Αθήνα, 1996, σ.156
14. Lester Thurow, «From the Welfare State to the Investment State», New Perspectives Quarterly, ο.π.
15. Ψαχαρόπουλος Γιώργος, «Οικονομική της εκπαίδευσης», ο.π.
16. «Σταθερή η ανεργία σε Ευρωζώνη και σύνολο Ε.Ε.», Η Καθημερινή, 13 Νοεμβρίου 2004

17. Πιτέλης Χρήστος, Αντωνάκης Νίκος, «Διεθνής Ανταγωνιστικότητα και Βιομηχανική Στρατηγική», ο.π.

18. Γνώμη της Ο.Κ.Ε., Κουκιάδης Ι. «Ανεργία-Απασχόληση. Για την Εισήγηση της Επιτροπής Μελέτης Μέτρων για την αντιμετώπιση της Ανεργίας και την αύξηση της Απασχόλησης», Αθήνα, 1 Ιουνίου 1995, σ.3-5

19. Γνώμη της Ο.Κ.Ε., Κουκιάδης Ι. «Ανεργία-Απασχόληση. Για την Εισήγηση της Επιτροπής Μελέτης Μέτρων για την αντιμετώπιση της Ανεργίας και την αύξηση της Απασχόλησης», ο.π.

20. Πρακτικά Ελληνογαλλικού Συνεδρίου, Αϊβαλιώτης Ιωάννης, ο.π., σ.123-124

21. Γνώμη της Ο.Κ.Ε., Κουκιάδης Ι. «Ανεργία-Απασχόληση. Για την Εισήγηση της Επιτροπής Μελέτης Μέτρων για την αντιμετώπιση της Ανεργίας και την αύξηση της Απασχόλησης», ο.π.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

6.1. Εισαγωγή

Σε αυτό το σημείο επιχειρείται η σύνοψη των γενικών συμπερασμάτων της μελέτης, καθώς και η αναφορά σε γενικές γραμμές των πολιτικών που μπορούν να υιοθετηθούν από τις επιχειρήσεις, την πολιτεία και τα εκπαιδευτικά ιδρύματα, ώστε να αναπτυχθεί η βιομηχανική ανταγωνιστικότητα, μέσα από την εκπαίδευση. Οι προτάσεις αυτές προκύπτουν από τα συμπεράσματα της μελέτης πάνω στη σχέση μεταξύ εκπαίδευσης και βιομηχανικής ανταγωνιστικότητας.

Οι προτάσεις αναφέρονται και στις τρεις πλευρές που έχουν σχέση και επιδρούν στο γενικό πλαίσιο της επαγγελματικής κατάρτισης. Αυτές είναι : α) οι κρατικές αρχές, β) τα εκπαιδευτικά ιδρύματα και οι φορείς αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και γ) οι βιομηχανίες. Εφόσον για την απαρίθμηση των πολιτικών είναι απαραίτητη η προηγούμενη αναφορά των γενικών συμπερασμάτων της έρευνας, παρατίθενται οι βασικοί άξονες γύρω από τους οποίους κινούνται.

6.2. Διαπιστώσεις-Προτάσεις

Πριν αναφερθούν τα ιδιαίτερα συμπεράσματα, είναι χρήσιμο να γίνει η επισήμανση κάποιων κύριων σημείων που αναφέρθηκαν στη μελέτη και που έχουν ιδιαίτερη σημασία. Αυτά σε γενικές γραμμές είναι :
Όσον αφορά τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση :

- Η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, όπως καταγράφεται στα ελληνικά δεδομένα, δεν διακρίνεται από κοινή πολιτική και συντονισμένες δραστηριότητες.
- Η ανοργάνωτη αυτή ανάπτυξή της οδηγεί σε υψηλό λειτουργικό κόστος, διαφθορά, μειωμένη ποιότητα και άνιση κατανομή των προγραμμάτων γεωγραφικά και κλαδικά.
- Η επιχείρηση πρέπει να υιοθετήσει στη στρατηγική της, την ανάπτυξη, καθώς και την καλλιέργεια των προσόντων του ανθρώπινου δυναμικού της.
- Η κατάρτιση πρέπει να συνδέεται κυρίως με τη μάθηση και να στοχεύει στη βελτίωση της αποδοτικότητας των εργαζομένων.
- Η κατάρτιση των εργαζομένων και η ανάπτυξη του προσωπικού, πρέπει να συνδέεται με την παραγωγική διαδικασία.
- Η σωστή επαγγελματική κατάρτιση, πρέπει να χαρακτηρίζεται από κάποιες βασικές αρχές, όπως η συνεργασία με επιχειρήσεις ως οργανισμοί μάθησης, η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων και η οργάνωση των επιχειρήσεων βάση των προτύπων Ανθρωποκεντρικού Συστήματος Παραγωγής, (Anthropocentric Production System, APS).
- Το Ανθρωποκεντρικό Σύστημα Παραγωγής αποτελεί την βάση οργάνωσης και δημιουργίας ενός παραγωγικού συστήματος το οποίο στηρίζεται με την σειρά του στον εργαζόμενο, στην αναβάθμιση των προσόντων του, στην αποκεντρωμένη λήψη αποφάσεων, στην ομαδική οργάνωση της εργασίας και στη χρήση συστημάτων πληροφορικής. Τα τελευταία σχεδιάζονται με τέτοιο τρόπο ώστε να ελέγχονται από το χρήστη και να απεικονίζουν την κατάσταση της παραγωγής λεπτομερώς και οποιαδήποτε στιγμή.
- Η μετατροπή της επιχείρησης σε οργανισμό μάθησης, κατά τον οποίο μπορεί να αποκτά και να μεταδίδει τη γνώση στο προσωπικό και να του διαμορφώνει τον τρόπο σκέψης και τη συμπεριφορά του μέσα στην επιχείρηση.
- Η υιοθέτηση καινοτομικών μεθόδων μάθησης, όπως η ομαδική εργασία, η συσχέτιση συνθηκών μάθησης και εργασίας και η συμμετοχή όλου του προσωπικού στη συνεχή κατάρτιση και μάθηση.

- Η κατάρτιση σχετίζεται με την επιχειρησιακή στρατηγική που ακολουθείται για τη σωστή συσχέτιση μεταξύ τεχνολογικής καινοτομίας, οργάνωσης της εργασίας, της κατάρτισης και της διοίκησης. Οι στρατηγικές αυτές αποτελούνται : α) από την εισαγωγή καινοτομικών τεχνολογιών και την εκπαίδευση του προσωπικού πάνω στις νέες τεχνολογίες, β) από τη στρατηγική που συνδέει τις νέες τεχνολογίες με την οργάνωση της εργασίας και γ) από τη στρατηγική που ενώνει τη νέα τεχνολογία, την οργάνωση της εργασίας και την εσωτερική διάχυση πληροφοριών.

Όσον αφορά την εκπαίδευση γενικότερα, παρατηρείται :

- Η πιστοποίηση έχει υποκειμενικό χαρακτήρα εφόσον δεν γίνεται με κοινά κριτήρια. Επίσης δεν αντιπροσωπεύει πάντα τα προσόντα των κατόχων του, ούτε έχει ουσιαστικά τόσο μεγάλη σημασία και ισχύ όση της προσδίδουν.
- Η βελτίωση των προσόντων του εργατικού δυναμικού, εξαρτάται από την άτυπη κατάρτιση, ως αυτομόρφωση, τη συνεχή εκπαίδευση, την κατάρτιση και την επαγγελματική εμπειρία.
- Η εξέλιξη της τεχνολογίας οδήγησε στην αλλαγή της παραγωγικής διαδικασίας και της οργάνωσης και επίσης συνετέλεσε στην αύξηση της παραγωγικότητας με την ταυτόχρονη μείωση της έντασης εργασίας. Η υιοθέτηση προηγμένης τεχνολογίας, απαιτεί τεχνικά εξειδικευμένα άτομα που κατέχουν γνώσεις των σύγχρονων μορφών διοίκησης και παραγωγής.

Από την τελευταία απογραφή πληθυσμού προκύπτουν τα ποσοστά ανεργίας ανά γεωγραφική κατανομή και φανερώνεται από έρευνες, ότι η οικονομική ανάπτυξη της χώρας δεν συνοδεύεται από μείωση της ανεργίας ούτε τη σταθεροποίησή της, αλλά την αύξησή της. Σύμφωνα με στοιχεία, το επίπεδο εκπαίδευσης και οι δείκτες απασχόλησης των εργαζομένων δεν συμβαδίζουν , πράγμα που σημαίνει ότι στην Ελληνική Οικονομία η εύρεση εργασίας δεν διευκολύνεται αισθητά με τη βελτίωση του μορφωτικού επιπέδου των ατόμων. Επομένως, θα μπορούσαμε να συμπεράνουμε οτι η εκπαίδευση δεν βοηθάει στην εύρεση εργασίας και στην αύξηση της παραγωγικότητας, όταν δεν

συνδέεται με τη βιομηχανία, την παραγωγή και τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης.

Από την μελέτη γίνεται σαφής ο ανθρωποκεντρικός χαρακτήρας που δίνεται στην παραγωγική διαδικασία στην Ελλάδα και η θετική σχέση που επιτυγχάνεται μεταξύ οικονομικής ανάπτυξης και βιομηχανικής εξέλιξης ειδικότερα, με την εκπαίδευση. Η βιομηχανική ανάπτυξη συνδέεται στενά με τον άνθρωπο και η εκπαίδευση στρέφεται προς την απόκτηση γνώσεων σχετικά με την τεχνολογία και την τεχνική εξειδίκευση.

Οι βιομηχανίες δεν συνδέονται όπως θα έπρεπε με εκπαιδευτικά και ερευνητικά ιδρύματα, πρόβλημα που χαρακτηρίζει την Ελλάδα σε μεγάλο βαθμό συγκριτικά με τα υπόλοιπα κράτη-μέλη της Ε.Ε.. Οι σημαντικότεροι λόγοι για αυτό το φαινόμενο είναι η μειωμένη ενημέρωση των ερευνητικών φορέων για τον τρόπο λειτουργίας των παραγωγικών μονάδων και η αμοιβαία μειωμένη εμπιστοσύνη για συνεργασία και επικοινωνία.

6.3. Πολιτικές καθορισμού του πλαισίου επαγγελματικής κατάρτισης

Οι πολιτικές που μπορούν να προταθούν καλύπτουν σε εύρος και τους τρεις βασικούς τομείς που παίζουν ρόλο στη διαμόρφωση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης. Προκύπτουν μέσα από τα συμπεράσματα που έχουν εξαχθεί και από την εκτενέστερη ανάλυση που έχει προηγηθεί. Οι τρεις πλευρές που επηρεάζουν την κατάρτιση είναι η πολιτεία, τα εκπαιδευτικά ιδρύματα και οι παρόμοιοι φορείς και τέλος οι επιχειρήσεις. Οι προτάσεις για πολιτικές που πρέπει να ακολουθηθούν, αφορούν συνολικά και τις τρεις πλευρές χωρίς ιδιαίτερο διαχωρισμό. Αυτές είναι :

- Σύνδεση του Εθνικού Συστήματος Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Οι ανάγκες προσφοράς και ζήτησης πρέπει να συνεργαστούν, κάτω από μια κοινή στρατηγική για την δια βίου μάθηση.

- Η καθιέρωση πιστοποίησης του περιεχομένου των προγραμμάτων με την παράλληλη ανάπτυξη προτύπων για τις μεθόδους και τις διαδικασίες μάθησης. Με αυτό τον τρόπο επιτυγχάνεται ουσιαστική και όχι τυπική κατάρτιση, εφόσον προσδιορίζεται επακριβώς το περιεχόμενο και ο τρόπος μάθησης και αξιολογείται ποιοτικά η κατάρτιση.
- Η σωστή διάγνωση των αναγκών της αγοράς εργασίας. Είναι ωφέλιμο να αναβαθμιστεί ο ΟΑΕΔ και να λειτουργήσει ουσιαστικά και αποτελεσματικά.
- Η συμμετοχή και ενίσχυση του ρόλου των βιομηχανιών στη διαμόρφωση και εφαρμογή των προγραμμάτων κατάρτισης και γενικότερα όλου του συστήματος κατάρτισης. Η καθιέρωση νομικού πλαισίου για την εγκαθίδρυση αυτής της σχέσης και της εντονότερης συνεργασίας μεταξύ βιομηχανιών και ερευνητικών και εκπαιδευτικών ιδρυμάτων.
- Κατάλληλα φορολογικά κίνητρα για τις επιχειρήσεις ώστε να επενδύουν στην εκπαίδευση του προσωπικού τους. Η χρηματοδότηση της έρευνας και της κατάρτισης του ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεων μπορεί να ωθήσει σε σημαντικό βαθμό την αύξηση και εξέλιξη των προγραμμάτων κατάρτισης που αναλαμβάνουν οι επιχειρήσεις.
- Η ενίσχυση της έρευνας και της καινοτομίας και η στήριξη της δικτύωσης των πανεπιστημίων και των ερευνητικών κέντρων με τις παραγωγικές επιχειρήσεις.
- Η προσαρμογή της διάρκειας και των περιεχομένων των εκπαιδευτικών προγραμμάτων με τα δεδομένα της εποχής, εφόσον η άσκηση ενός επαγγέλματος πλέον δεν παραμένει ίδια και δεν έχει την ίδια διάρκεια σε σχέση με παλαιότερα.
- Τα συστήματα επαγγελματικής κατάρτισης πρέπει να σχεδιάζουν προγράμματα που θα αναπτύσσουν τις δεξιότητες της ομαδικής συνεργασίας, της επικοινωνίας, της αυτομάθησης, της αυτοαξιολόγησης και θα έχουν θέματα πάνω στις τεχνικές διασφάλισης ποιότητας και ελέγχου της παραγωγής.
- Τα συστήματα πρέπει επίσης να διακρίνονται από πολλές πληροφορίες ποικίλου περιεχομένου, που θα διαχέονται με συνεχώς επιταχυνόμενους ρυθμούς.

- Η αναβάθμιση του ρόλου του εργαζομένου στην επιχείρηση και ιδιαίτερα αυτού που μπορεί να χειρίζεται τις νέες τεχνολογίες, ώστε να ισχυροποιηθεί η σημασία της δια βίου εκπαίδευσης.
- Η μετατροπή των βιομηχανιών σε οργανισμούς μάθησης, ώστε να ενισχυθεί ο ρόλος τους στην μαθησιακή διαδικασία.
- Η συνεργασία των εκπαιδευτικών και ερευνητικών ιδρυμάτων με κλαδικούς φορείς για τη διατήρηση σχέσεων και συμβουλευτικών ενεργειών όσον αφορά τα θέματα και τον τρόπο κατάρτισης.
- Η ανταλλαγή εμπειριών και γνώσεων των εκπαιδευτικών οργανισμών με τις επιχειρήσεις, μέσω της ανταλλαγής προσωπικού.
- Οι επιχειρήσεις μπορούν να συνεργαστούν με τους εκπαιδευτικούς φορείς προγραμμάτων εκπαίδευσης εσωτερικών εκπαιδευτών.
- Η ισομερής και ισότιμη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στον καθορισμό και στην υλοποίηση των πολιτικών του συστήματος κατάρτισης και εκπαίδευσης.
- Η ενίσχυση της επαγγελματικής κατάρτισης ανάλογα με τις τοπικές και περιφερειακές ανάγκες της χώρας, σύμφωνα με δημογραφικά στοιχεία.
- Η δημιουργία συστήματος που θα υιοθετεί μηχανισμούς παρακολούθησης των εξελίξεων στην αγορά εργασίας και σύνδεσης της κατάρτισης των ανέργων με τις πολιτικές και ανάγκες απασχόλησης.
- Η δημιουργία από τις επιχειρήσεις κοινών ερευνητικών ενεργειών, με επιχειρήσεις του κλάδου και εκπαιδευτικούς οργανισμούς, ώστε να πραγματοποιούνται προγράμματα κατάρτισης προσαρμοσμένα στις τεχνογνωσίες της εποχής.

Η επιτυχής υλοποίηση των παραπάνω προτάσεων πιθανότατα να δημιουργήσει ενα ευνοϊκό περιβάλλον, εντός του οποίου οι επιχειρήσεις θα μπορούν να αναπτυχθούν και να διαμορφώσουν τα κατάλληλα εκείνα στρατηγικά πλεονεκτήματα, τα οποία θα εξασφαλίσουν την επιτυχή πορεία της στο νέο ανταγωνιστικό περιβάλλον.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Α. ΕΛΛΗΝΙΚΗ

1. Γεωργάκης Ηλίας,«Γυναίκες και νέους χτυπά η ανεργία», Τα Νέα, 20/11/2004, σ.Ν22
2. Γεωργαντά Ζωή, «Επιχειρηματικότητα και καινοτομίες. Το μάνατζμεντ της της επιχειρηματικής καινοτομίας», Ανίκουλα, Θεσσαλονίκη, 2003, σ.59,72
3. Γιαννίτσης Τάσος, «Η Ελληνική Βιομηχανία. Ανάπτυξη και κρίση», Gutenberg, 1985, σ.54,17-22, 130
4. Γνώμη Πρωτοβουλίας της ΟΚΕ, «Ανταγωνιστικότητα και Απασχόληση», 16 Νοεμβρίου 2004
5. Γνώμη της Ο.Κ.Ε., Κουκιάδης Ι. «Ανεργία-Απασχόληση. Για την Εισήγηση της Επιτροπής Μελέτης Μέτρων για την αντιμετώπιση της Ανεργίας και την αύξηση της Απασχόλησης», Αθήνα, 1 Ιουνίου 1995, σ.3-5
6. Δερβιτσιώτης Κ., « Ανταγωνιστικότητα με διοίκηση ολικής ποιότητας», Interbooks, Αθήνα, 2001, σ.39,41,43,429-431
7. «Επείγουσα ανάγκη μεταρρυθμίσεων για να επιτύχει η στρατηγική της Λισσαβόνας», http://europa.eu.int/, « Εκπαίδευση, Κατάρτιση, Νεολαία : Συνεργασία μεταξύ των κρατών- μελών», Ιούλιος 2004.
8. Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, Γενική γραμματεία Διαχείρισης Κοινοτικών και άλλων πόρων. «Άξονες Προτεραιότητας του Επιχειρησιακού Προγράμματος 'Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση'» 2000 – 2006
9. Ηγουμενάκης Ν., Λύτρας Π.,Ένωση Διδακτόρων Καθηγητών Τεχνολογικών Ιδρυμάτων, «Παραγωγικότητα, Απασχόληση και Τεχνολογική Εκπαίδευση», Παπαζήση, Αθήνα, 2001
10. Κορφιάτης Χ., «Η Ελληνική βιομηχανία 1995-1996»,Α τόμος,Industrial news and Research, Ιούνιος 1996, σ.31,43,48-49
11. Λευκό βιβλίο, «Ανάπτυξη, ανταγωνιστικότητα, απασχόληση. Οι προκλήσεις και η αντιμετώπισή τους για την μετάβαση στον 21^{ο} αιώνα.», Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 1994
12. Μελέτη ομάδας ερευνητών, «Η Ελληνική βιομηχανία τη δεκαετία 1990-2000», Industrial News and Research, 24 Ιουλίου 2001.

13. Μητσός Αχιλλέας, «Η Ελληνική βιομηχανία στην διεθνή αγορά-κρατική προστασία και ανταγωνιστική θέση της εγχώριας παραγωγής πριν και μετά την ένταξη στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα.», Θεμέλιο, Αθήνα, 1989

14. Drucker F. Peter, «Καινοτομία και Επιχειρηματικότητα», ΑΣΕ Α.Ε., βιβλιοθήκη μάνατζμεντ, 1991, σ.51

15. Ολοκληρωμένο πληροφοριακό σύστημα περιφερειακής ανάπτυξης, «Μέτρηση επιδόσεων Περιφέρειας Πελοποννήσου», Ανεργία, 2003

16. Πιτέλης Χ., Αντωνάκης Νίκος, «Διεθνής Ανταγωνιστικότητα και Βιομηχανική Στρατηγική», Τυπωθήτω, Αθήνα, 1998

17. Πιτέλης Χ., «Διεθνής ανταγωνιστικότητα και οικονομική πολιτική», οικονομικοί θεσμοί, Τυπωθήτω, Αθήνα, 1998

18. Πρακτικά Ελληνογαλλικού Συνεδρίου, Αϊβαλιώτης Ιωάννης, ο.π., σ.123-124

19. Πρακτικά Ελληνογαλλικού Συνεδρίου, Μπαγκαβός Χρήστος, «Ανεργία, εργασία, εκπαίδευση-κατάρτιση στην Ελλάδα και στη Γαλλία», Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών ερευνών, Ιούλιος 1998, σ. 36-41

20. ΣΕΒ, «Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση 2004», 2004

21. ΣΕΒ, Έρευνα και ανάλυση, Παρατηρητήριο Ανταγωνιστικότητας, «Δελτίο Ανταγωνιστικότητας.», Ιούνιος 2004.

22. «Στρατηγική της Λισσαβόνας», Δελτίο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Οικονομική και νομισματική Πολιτική (4/4), Δελτίο ΕΕ 11-2004.

23. Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών, « Η Ελληνική Βιομηχανία το 2003», Αθήνα, 2004, σ.73,118-119,115,35,72,79,81,119,114,117,49

24. ΣΕΒ, "Η Ελληνική Μεταποίηση. Εκτιμήσεις για το 2003 και προσδοκίες για το 2004», Αποτελέσματα της τρίτης Ετήσιας Δειγματοληπτικής Έρευνας, Ιούνιος 2004, σ.8,11

25. Σκουρής Β., «Γνώμη Πρωτοβουλίας της Ολομέλειας της Ο.Κ.Ε. για την Επαγγελματική Κατάρτιση¨», Αθήνα, 18 Ιουνίου 1998, σ.11-13,14-15

26. «Σταθερή η ανεργία σε Ευρωζώνη και σύνολο Ε.Ε.», Η Καθημερινή, 13 Νοεμβρίου 2004

27. Τεχνικό Επιμελητήριο Ελλάδος, «Η Ελληνική Βιομηχανία : ανακοινώσεις προσυνεδρίου», Τμήμα Κεντρικής Μακεδονίας, Νοέμβριος 1980,σ.10-12

28. Χασσίδ Ιωσήφ, «Προσαρμογές και ανταγωνιστικότητα στην Ελληνική Βιομηχανία», Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών, Ειδικές

Μελέτες 23, Αθήνα, 1994,σ.71,45-48,51

29. Ψαχαρόπουλος Γιώργος, «Οικονομική της εκπαίδευσης», Παπαζήση, Αθήνα, 1999, σ.46-50

Β. ΞΕΝΗ

1. Abramovitz M., "Economic Growth in the United States," American Economic Review 52, September 1962 : 762-82

2. Abramovitz M., "Resources and Output Trends in the United States since 1870, " Occasional Paper No. 52.New York : National Bureau of Economic Research, 1956

3. Ambrosio T., 1996, "Quality in Vocational Training", Evaluation of European Training, Employment and Human Resource Programmes, CEDEFOP, Thessaloniki

4. Ant M., J. Kintzele, A. van Haecht & R. Walther, 1996, "Access, Quality and Volume of Continuing Vocational Training in Europe", FORCE Programme, Luchteghand, FRG.

5. Booth L. Alison, Dennis J. Snower, «Acquiring skills. Market failures,their symptoms and policy responses», Cambridge University Press,1996

6. Chassapis D., 1996, "Quality Aspects of Vocational Training-Current Trends and Main Issues", Evaluation of European Training, Employment and Human Resource Programmes, CEDEFOP, Thessaloniki.

7. Employment in Europe, 1996, European Commission

8. Evans R. James, Lindsay M. William, «The Management and Control of Quality», South-Western Thomson Learning, fifth edition, 2002.

9. Fairlamb David, Reinhardt Andy, Cohn Laura, «Productivity Paralysis», Business Week, August 9, 2004

10. Germe F., 1990, "The Training Profession in Enterprises – Synthesis Report", CEDEFOP-European Centre for the Development of Vocational Training, Berlin

11. Groot, Wim and van den Brink, Henriette Maasen, "Allocation and the

12. Grootaert C. and Patrinos, Harry Antony, eds., "The Policy Analysis of Child Labor : A Comparative Study." St. Martin's Press, 1999.

13. Grossman J.B.,1986,"A Study of the Greek Labour Force Statistics",

Reports On Planning, Vol 32, Centre of Planning and Economic Research, Athens

14. Lester Thurow, «From the Welfare State to the Investment State», New Perspectives Quarterly, v.14, Fall '97, σ.7-10

15. Mankiw N.G., "The Growth of Nations", Brooking Papers on Economic Activity, 1, 1995: 275-326

16. Mansfield E., 1995, "Academic Research Underlying Industrial Innovations. Sources, Characteristics and Financing", Review of Economics and Statistics, Vol. LXXVII, No.1, Feb., pp.55-65

17. Porter E. Micheal, «Competitive Strategy : Techniques for analysing industries and competitors : with a new introduction», The Free Press, New York, 1998

18. Psacharopoulos G.; E. Velez, "Educational Quality and Labor Market Outcomes : Evidence from Bogota, Colombia. " Sociology of Education 66, 1993: 130-145.

19. Psacharopoulos G., "The Process of Status Attainment in Greece". Modern Greek Studies 9, 1991: 237-47.

20. Romer Paul, "Endogenous Technological Change", Journal of Political Economy 89(5), Part 2, October 1990 : S71-102

21. Romer Paul, "Increasing Returns and Long-run Growth ", Journal of Political Economy 94, 1986 : 1002-1037

22. Rosenzweig Mark R., "When Investing in Education Matters and When it Does Not?", Challenge, March-April, 1996 : 22-29.

23. Smith Adam, "The Wealth of Nations". Modern Library, 1937. (Originally published 1776).
Returns to Over-education in the UK", Education Economics;5(2), August 1997: 169-83.

24. Stiglitz J.E. and Weiss A., 1983, "Alternative Approaches to Analyzing Markets with Asymmetric Information : a reply", American Economic Review, Vol. 73, No 1, March, pp. 246-249

25. Stiglitz J.E., 1975, "The Theory of Screening Education and distribution of income", American Review, Vol. 65, No 3, June, pp. 50-61