

1ο ΕΠΙΣΤΗΜΟΜΙΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ

ΟΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΣΥΓΧΡΟΝΗΣ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ

Δ I.I.E.K.
ΔΕΛΤΑ

ΤΟΜΟΣ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ

ΑΘΗΝΑ, 20 ΜΑΪΟΥ 2022

1^ο Επιστημονικό Συνέδριο Οικονομικής Παιδείας

Οι προκλήσεις της σύγχρονης οικονομικής παιδείας

Τόμος Πρακτικών



Αθήνα, Μάιος 2021

Ι.Ι.Ε.Κ. ΔΕΛΤΑ

1^ο Επιστημονικό Συνέδριο Οικονομικής Παιδείας

Οι προκλήσεις της σύγχρονης οικονομικής παιδείας

Τόμος Πρακτικών

ISBN: 978 – 618 – 85711 – 0 - 5

Επιστημονική Επιτροπή

Δρ. Κωνσταντίνος Κιούσης, Διευθυντής ΙΕΚ 'ΔΕΛΤΑ'

Δρ. Οδυσσέας Κοψιδάς, Νομικός, Οικονομολόγος

Δρ. Ματίνα Πέππα, Επικοινωνιολόγος

Δρ. Γεώργιος Σπυρίδων Τσιώτσης, Ναυτιλιακός Οικονομολόγος

Οργανωτική Επιτροπή

Σπυρίδων Τρουμπέτας, Διευθυντής Σχολής Διοίκησης, Οικονομίας και Επικοινωνίας
ΙΕΚ 'ΔΕΛΤΑ'

Δρ. Ματίνα Πέππα, Επικοινωνιολόγος

Νικολέτα Κρουσουλούδη, Μηχανικός Περιβάλλοντος

Ομάδα Σπουδαστών

Υποστηρικτής

IDEC S.A.

Σύντομα Βιογραφικά

Δρ Κωνσταντίνος Κιούσης

Ο Δρ Κωνσταντίνος Κιούσης είναι ο Διευθυντής του ΙΕΚ ΔΕΛΤΑ και του Κέντρου Δια Βίου Μάθησης ΔΕΛΤΑ, ενώ παράλληλα συμμετέχει ως Διαχειριστής σε πλήθος Προγραμμάτων ERASMUS+ με συνεργάτες Φορείς και Πανεπιστήμια του εξωτερικού.

Είναι Διδάκτωρ του Πανεπιστημίου Heriot Watt, UK, βραβευμένος για την ερευνητική του δραστηριότητα, έχοντας μεταπτυχιακές σπουδές στις ανανεώσιμες πηγές ενέργειας, στις παιδαγωγικές επιστήμες και στη διοίκηση επιχειρήσεων. Έχει δημοσιεύσει πλήθος ερευνητικών εργασιών σε έγκριτα επιστημονικά περιοδικά με κριτές, έχει συγγράψει κεφάλαια σε συλλογικούς τόμους, ενώ η διδακτορική του διατριβή εκδόθηκε σε βιβλίο. Έχει συμμετάσχει με παρουσιάσεις σε διεθνή συνέδρια όπου διατέλεσε μέλος προεδρείων και παραμένει μέχρι και σήμερα ενεργός κριτής επιστημονικών άρθρων προς δημοσίευση ως Trusted Reviewer.

Η επαγγελματική και διδακτική του προϋπηρεσία υπερβαίνει τα 15 χρόνια, καθώς έχει εργασθεί ως ελεύθερος επαγγελματίας ενώ, επιπρόσθετα, έχει διδάξει σε όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης, συν-επιβλέποντας αρκετές πτυχιακές και μεταπτυχιακές εργασίες. Είναι μέλος του Ερευνητικού Εργαστηρίου Ενεργειακών Εφαρμογών και Συστημάτων Εξοικονόμησης Ενέργειας του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής και Faculty Member του Marconi International University του Miami, (USA).

Είναι κάτοχος εκπαιδευτικής επάρκειας, πιστοποιημένος εκπαιδευτής ενηλίκων και Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Επίσης, είναι μέλος της επιστημονικής επιτροπής της Γενικής Γραμματείας Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης, Δια Βίου Μάθησης και Νεολαίας, όντας Συντονιστής στο έργο Διαμόρφωσης Προγραμμάτων Σπουδών και Τράπεζας Θεμάτων. Είναι ειδικός επιστήμονας, εξεταστής και διορθωτής του Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. για τις εξετάσεις πιστοποίησης αποφοίτων Ι.Ε.Κ.

Αυτοδίδακτος μουσικός, λάτρης της ιστιοσανίδας, των καταδύσεων και της Ιστιοπλοΐας. Είναι πιστοποιημένος ναυαγοσώστης από την Ελληνική Ναυαγοσωστική Ακαδημία (Ε.Ν.Α.Κ.) και διαθέτει πιστοποίηση πρώτων βοηθειών από την ERC όντας και πιστοποιημένος εκπαιδευτής.

Δρ Οδυσσέας Κοψιδάς

Ο Δρ Οδυσσέας Κοψιδάς είναι εισηγητής στο Τμήμα Νομικών Υποθέσεων και Κρίσεως Προσφυγών του Υπουργείου Περιβάλλοντος και Ενέργειας και καθηγητής Οικονομικής Θεωρίας και Στατιστικής στο Ι.Ι.Ε.Κ. 'ΔΕΛΤΑ'. Είναι πτυχιούχος Οικονομικής Επιστήμης, Νομικής και Τεχνολόγος Μηχανικός Πολιτικών Έργων Υποδομής. Οι μεταπτυχιακές του σπουδές πραγματοποιήθηκαν στο Διαπανεπιστημιακό Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών 'Οργάνωση & Διοίκηση Βιομηχανικών Συστημάτων' με κατεύθυνση 'Συστήματα Διαχείρισης Ενέργειας & Προστασίας Περιβάλλοντος' που συνδιοργάνωσε το Πανεπιστήμιο Πειραιώς και το Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο. Η διδακτορική του διατριβή στη θεματική περιοχή της Τεχνοοικονομικής Ανάλυσης Συστημάτων πραγματοποιήθηκε στο Τμήμα Βιομηχανικής Διοίκησης & Τεχνολογίας του Πανεπιστημίου Πειραιώς.

Οι παιδαγωγικές του σπουδές πραγματοποιήθηκαν στο Ετήσιο Πρόγραμμα Παιδαγωγικής Κατάρτισης και στο Πρόγραμμα Επαγγελματικής Συμβουλευτικής & Προσανατολισμού στην Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. Είναι πιστοποιημένος εκπαιδευτής ενηλίκων από τον Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π., καθώς επίσης και εισηγητής στο Λ.Α.Ε.Κ. Έχει διδάξει σε σχολεία της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, σε φοιτητές προπτυχιακών και μεταπτυχιακών προγραμμάτων, καθώς και σε προγράμματα επιμόρφωσης ενηλίκων. Ως Τεχνολόγος Μηχανικός Πολιτικών Έργων Υποδομής συμμετείχε στις εργασίες αναστήλωσης του Καθεδρικού Ναού Αθηνών.

Η ερευνητική του δραστηριότητα και η συμμετοχή του σε διεθνή ερευνητικά προγράμματα έχει ως αποτέλεσμα την δημοσίευση πολλών επιστημονικών άρθρων σε διεθνή επιστημονικά περιοδικά και σε διεθνή επιστημονικά συνέδρια με το σύστημα των κριτών. Στις 6-11-2015 βραβεύτηκε με το τρίτο βραβείο καλύτερης ανακοίνωσης με τίτλο: *'Contribution to Historic Monuments Preservation by Investigating the Willingness to Participate within a Target Population with Low Opportunity Cost'*.

Θεματικές Ενότητες

Το συνέδριο επικεντρώνει το ενδιαφέρον του στις κάτωθι θεματικές ενότητες, χωρίς να αποκλείονται και άλλες οι οποίες σχετίζονται με το κεντρικό θέμα:

Ποιοτικό management στα σύγχρονα επιχειρησιακά περιβάλλοντα

- Στάσεις στελεχών απέναντι στην οργανωσιακή αλλαγή
- Στρατηγική ανάλυση επιχείρησης
- Συναισθηματική νοημοσύνη και ηγεσία
- Ο ρόλος των νέων τεχνολογιών στη Διοίκηση παραγωγικών μονάδων: Η προσέγγιση της διοίκησης πληροφοριακών συστημάτων
- Η Διοίκηση Ολικής Ποιότητας ως μοντέλο βελτίωσης των επιχειρησιακών λειτουργιών
- Εργασιακό Burnout: Ο αντίκτυπος στην επιχείρηση και τον εργαζόμενο
- Προκλήσεις και προοπτικές στην εποχή της τηλε-εργασίας
- Οι προκλήσεις των λειτουργιών του Management στις δομές υγείας σε περίοδο πανδημίας
- Εθελοντισμός και Παρακίνηση σε μονάδες υγείας
- Αναθεωρώντας τις αρχές του Management και της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού στην εποχή μετα-Covid

Επιχειρησιακή Επικοινωνία & Νέες τεχνολογίες

- Social Media Marketing
- Η συμβολή των νέων τεχνολογιών στην Ολοκληρωμένη Επικοινωνία Μάρκετινγκ
- Δημόσιες Σχέσεις και η χρησιμότητά τους στην εταιρική ανάπτυξη
- Κατανοώντας το Μίγμα Μάρκετινγκ: Παράγοντες Καθορισμού του μίγματος
- Επιχειρηματική ηθική και Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

Οικονομική των Επιχειρήσεων

- Διδακτική της αξιολόγησης επενδύσεων: Η περίπτωση ενός συμμετοχικού business plan
- Η σημασία της Λογιστικής και του κλάδου των Λογιστών - Φοροτεχνικών κατά την πανδημία

- Η επίδραση της ψηφιοποίησης στη λειτουργία της Λογιστικής και της Διοίκησης στις οικονομικές μονάδες
- Η σημασία της Οικονομικής Επιστήμης σε περιόδους κρίσης: Μελέτη της Ελλάδας του Αύριο
- Σύγχρονα θέματα οικονομικής και λογιστικής επιστήμης

Προκλήσεις και προοπτικές στο χώρο της Ναυτιλίας

- Οικονομική των Λιμένων: Προκλήσεις των φορέων διαχείρισης λιμένων σε περιόδους κρίσης
- Η βιομηχανία της κρουαζιέρας στην εποχή της πανδημίας: Τρόποι αντιμετώπισης και προοπτικές ανάπτυξης μετά την κρίση
- Προβλήματα στην εφοδιαστική αλυσίδα και τις μεταφορές παγκοσμίως από το φαινόμενο της πανδημίας
- Corporate Social Responsibility και Social Media Marketing στο χώρο της Ναυτιλίας
- Last mile delivery
- Νέες τεχνολογίες/βιώσιμες σε city logistics
- Γυναίκες στη Ναυτιλία
- Κόπωση Ναυτικών

Πολυσυλλεκτική ενότητα: Θέματα σχετικά με την επίπτωση του COVID-19 στην άσκηση και διδασκαλία της επιχειρηματικότητας

Πίνακας περιεχομένων

Χαιρετισμός	10
Η Οικονομική Παιδεία – εισαγωγικό κείμενο	11
Οι Προκλήσεις της Σύγχρονης Οικονομικής Παιδείας	17
Άρθρα Καθηγητών.....	17
Ανάπτυξη, Διαχείριση και Εκπαίδευση Ανθρώπινου Δυναμικού.....	18
Μέθοδος Υποθετικής Αξιολόγησης (CVM) για την Αποτίμηση της Αξίας Δημόσιων Αγαθών σύμφωνα με την Σύγχρονη Οικονομική Θεωρία	30
Η αξιολόγηση των πελατών των ξενοδοχείων στις ηλεκτρονικές πλατφόρμες κρατήσεων. Μια παιγνιοθεωρητική προσέγγιση.	49
Η Περιφερειακή Οικονομική Πολιτική της Ε.Ε.: Η περίπτωση της Πελοποννήσου ..	59
Ο εθελοντισμός επαγγελματιών υγείας σε περιόδους κρίσεων: Θεωρίες Υποκίνησης και πλαίσια κινήτρων στην αντιμετώπιση της Covid - 19	81
Οι Προκλήσεις της Σύγχρονης Οικονομικής Παιδείας	97
Άρθρα Σπουδαστών	97
Η Ανώνυμη Εταιρεία στην Ελλάδα – Η Περίπτωση της ‘Αττικό Μετρό Α.Ε.’	98
Ο Θεσμός της Ανώνυμης Εταιρείας στο Σύγχρονο Ελληνικό Κράτος.....	103
Η Διαχρονική Εξέλιξη των Εργασιακών Σχέσεων	109
Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων – Πολιτικές – Κίνητρα – Αξιολόγηση.....	120
Η υγεία και πρόληψη ατυχημάτων	121
Ανάλυση case study: Η διοίκηση ανθρώπινων πόρων στην «Αθηναϊκή Ζυθοποιία Α.Ε.»	122

Χαιρετισμός

Δρ. Κωνσταντίνος Κιούσης - Διευθυντής Ι.Ι.Ε.Κ. ΔΕΛΤΑ

Η σύγχρονη οικονομική κρίση σε συνδυασμό με την πρωτοφανή υγειονομική κρίση που επικρατεί σε διεθνές επίπεδο τον τελευταίο χρόνο, έχει στρέψει το ενδιαφέρον της ακαδημαϊκής κοινότητας αλλά και του επιχειρηματικού κόσμου προς τη διερεύνηση νέων τάσεων και προοπτικών, οι οποίες δύναται να ενισχύσουν τη διδασκαλία αλλά και την άσκηση της επιχειρηματικότητας. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει εξίσου, ο τρόπος κατά τον οποίο οι νέες τεχνολογίες συμβάλλουν στον εκσυγχρονισμό των μεθόδων και συστημάτων διοίκησης (βλ. Marketing Management, HRM, Διοίκηση Πληροφοριακών Συστημάτων κτλ.). Συμπερασματικά, παρατηρούνται αλλαγές στο εσωτερικό (εξειδίκευση εργασίας, έμφαση στο *'after sales service'*, αναβάθμιση των logistics, νέες τεχνολογίες πληροφόρησης και επικοινωνίας / ΤΠΕ) αλλά και το εξωτερικό περιβάλλον των επιχειρήσεων (υγειονομική - οικονομική - κοινωνική κρίση, αυξημένος ανταγωνισμός, διεθνοποίηση, τεχνολογική ανάπτυξη), το οποίο είναι διαρκώς ευμετάβλητο.

Το Ι.Ι.Ε.Κ. ΔΕΛΤΑ και η Σχολή Διοίκησης, Οικονομίας και Επικοινωνίας διοργανώνουν το *1^ο Επιστημονικό Συνέδριο Οικονομικής Παιδείας*, με βασικό σκοπό την αναζήτηση προτάσεων προς όφελος της επιχειρηματικής αλλά και κοινωνικής ανάπτυξης, δύο μεταβλητών που κρίνονται αλληλένδετες. Έμφαση των εργασιών δίδεται σε Θέματα Οργάνωσης και Διοίκησης Παραγωγικών Μονάδων και στις Προκλήσεις της σύγχρονης οικονομικής παιδείας, με ιδιαίτερη μνεία σε θεματικές του Ποιοτικού Management στα σύγχρονα επιχειρησιακά περιβάλλοντα, στις Προκλήσεις και τις προοπτικές στο χώρο της Ναυτιλίας, στην Επιχειρησιακή Επικοινωνία και τις Νέες τεχνολογίες, στην Οικονομική των Επιχειρήσεων καθώς και στην επίπτωση του COVID-19 στην άσκηση και διδασκαλία της επιχειρηματικότητας.

Το συνέδριο πραγματοποιήθηκε online και οι εισηγήσεις παρουσιάστηκαν από απόσταση, μέσω της διαδικτυακής εφαρμογής τηλεδιάσκεψης zoom, την Πέμπτη 20 Μαΐου 2021.

Η Οικονομική Παιδεία – εισαγωγικό κείμενο

Δρ. Οδυσσέας Κοψιδάς, Καθηγητής Ι.Ι.Ε.Κ. ΔΕΛΤΑ

Οι κοινωνίες που δεν είναι αποτελεσματικές στην επιστημονική και τεχνολογική έρευνα, δύσκολα θα πετύχουν υψηλού επιπέδου εισόδημα και αντίστοιχο βιοτικό επίπεδο στα χρόνια που ακολουθούν. Η έρευνα υπεισέρχεται σε όλους τους τομείς της σύγχρονης ζωής, την κοινωνιολογία, την εκπαίδευση, την παραγωγή και είναι απαραίτητη τόσο για την βελτίωση των συνθηκών ζωής όσο και για την επίλυση των προβλημάτων που αντιμετωπίζει ο άνθρωπος. Αναντίρρητα, η σύγχρονη τεχνολογική κοινωνία δίνει ιδιαίτερη έμφαση στην έρευνα και την καινοτομία. Συνακόλουθα, η έρευνα συντελεί στην καλύτερη αξιοποίηση των πρώτων υλών, στην βελτίωση των συνθηκών εργασίας, στην ελαχιστοποίηση του κόστους παραγωγής και στην ορθολογική διαχείριση του περιβάλλοντος και των φυσικών πόρων.

Αδιαμφισβήτητα, όλες οι σύγχρονες μεγάλες βιομηχανίες διαθέτουν τμήμα ερευνών. Συγκεκριμένα, διαθέτουν μια ομάδα επιστημόνων που εργάζεται με στόχο να βελτιώσει όλο το φάσμα των δραστηριοτήτων της βιομηχανίας. Για παράδειγμα, τους τρόπους και το κόστος προμήθειας και αποθήκευσης των πρώτων υλών, τη μείωση των ατυχημάτων, τον τρόπο χρηματοδότησης της βιομηχανίας καθώς και την ανάπτυξη αποτελεσματικότερων τρόπων προώθησης των προϊόντων που παράγονται στην αγορά κλπ. Συνακόλουθα, ο ερευνητής εξηγεί τους λόγους για τους οποίους η συγκεκριμένη έρευνα βελτιώνει την υπάρχουσα κατάσταση στον τομέα που αναφέρεται. Η υπόθεση έχει ιδιαίτερη σημασία για μια έρευνα και αποτελεί τον κεντρικό άξονα γύρω από τον οποίο περιστρέφεται όλη η διαδικασία της έρευνας. Με βάση τις γνώσεις του και τη βιβλιογραφία που μελέτησε, ο ερευνητής διατυπώνει μια υπόθεση σε σχέση με τη μεταβλητή ή τις μεταβλητές που μελετάει.

Σε μία υπόθεση εργασίας, ο ερευνητής έχει μελετήσει και θεωρεί ότι η εφαρμογή μιας συγκεκριμένης νέας παραγωγικής διαδικασίας για την παραγωγή ενός προϊόντος βελτιώνει την διαδικασία που εφαρμόζεται και απαιτεί λιγότερο χρόνο από τον αντίστοιχο που χρειάζεται μέχρι σήμερα. Συγκεκριμένα, απαιτείται χρόνος παραγωγής λιγότερος από 1 ώρα και 17 λεπτά που χρειάζονταν μέχρι σήμερα και θα απαιτείται με την εφαρμογή της νέας διαδικασίας μόνο χρόνος 56 λεπτών. Διατυπώνεται λοιπόν η υπόθεση ότι με τη νέα διαδικασία που σχεδίασε ο ερευνητής, ο χρόνος παραγωγής θα

είναι $t <$ ή ίσος με 57 λεπτά της ώρας. Ο ερευνητής λοιπόν θα πρέπει στη συνέχεια να εκτελέσει έναν αριθμό πειραμάτων εφαρμόζοντας στην πράξη αρκετές φορές τη νέα παραγωγική διαδικασία που προτείνει. Ταυτόχρονα, θα μετράει το χρόνο παραγωγής κάθε φορά, και θα διαπιστώσει τελικά αν τα πειραματικά αποτελέσματα είναι σύμφωνα ή αντίθετα με την αρχική υπόθεση (οπότε θα προκύψουν και ανάλογα συμπεράσματα). Απαιτείται λοιπόν η πραγματοποίηση ενός ικανοποιητικού αριθμού πειραμάτων ώστε να υποστηρίζεται στατιστικά η υποστήριξη ή η απόρριψη της υπόθεσης.

Ακόμη, είναι δυνατόν να πραγματοποιηθεί εκ νέου η διαδικασία που ακολούθησε ο ερευνητής από κάποιον άλλο ερευνητή και να διαπιστωθεί αν θα καταλήξει στα ίδια αποτελέσματα (*Αρχή της Επαληθευσιμότητας*). Έτσι, η συγκεκριμένη έρευνα επαληθεύεται μέσω της συστηματικής επανάληψης της διαδικασίας που ακολουθήθηκε.

Συχνά, άλλοι ερευνητές που αναζητούν να βρουν και να συγκεντρώσουν σχετική πληροφόρηση για την έρευνα που πραγματοποιούν ψάχνοντας στη βιβλιογραφία, διαβάζουν γρήγορα μόνο τον τίτλο και τα συμπεράσματα από μια ερευνητική δημοσίευση. Αν από αυτή τη σύντομη εξέταση καταλήξουν ότι κάποια έρευνα στην οποία ανατρέχουν στα γρήγορα τους ενδιαφέρει ουσιαστικά, τότε αποφασίζουν και διαβάζουν και άλλα στοιχεία ανατρέχοντας στις λεπτομέρειες της δημοσίευσης. Ο ερευνητής, βασιζόμενος στα αποτελέσματα της έρευνάς του, θα προτείνει τομείς που εντόπισε και θεωρεί ότι πρέπει να ερευνηθούν στο μέλλον από άλλους ερευνητές. Είναι σημαντικό να βασίζονται οι προτάσεις αυτές στα αποτελέσματα της έρευνας που πραγματοποιήθηκε και όχι να πηγάζουν από ετερόκλητα θέματα. Επιπλέον οι προτάσεις οφείλουν να είναι εποικοδομητικές και να εκφράζουν τη θέληση του ερευνητή τόσο για τις βελτιώσεις όσο και για την πρόοδο στον τομέα με τον οποίο ασχολείται.

Η έρευνα και ο πειραματισμός έχει ξεπεράσει τα στενά όρια των επιστημών που προσπαθούν να αποκρυπτογραφήσουν τον φυσικό κόσμο (*‘Η Φύση έχει την τάση να κρύβεται’ Ηράκλειτος*), όπως είναι η Φυσική, η Χημεία, η Βιολογία και έχει επεκταθεί και σε άλλες μορφές της Επιστήμης όπως είναι η Οικονομική, η Νομική, η Κοινωνιολογία κλπ. Η συνεργασία των διαφόρων μορφών της Επιστήμης θεωρείται δεδομένη για την πραγματοποίηση έρευνας και πειραματισμού. Η Στατιστική αποτελεί το πιο χαρακτηριστικό παράδειγμα εφαρμογής στις περισσότερες έρευνες.

Ωστόσο, η τεχνολογία και η κοινωνία δεν τρέχουν με τους ίδιους ρυθμούς. Οι εξελίξεις στην τεχνολογία και στην επιστήμη πολλές φορές δημιουργούν νέα δεδομένα στη ζωή των ανθρώπων που οι ίδιοι δεν μπορούν να τα αποδεχθούν, να τα αφομοιώσουν και να τα συνηθίσουν. Έτσι υπάρχουν και οι αρνητικές συνέπειες της εξέλιξης αυτής. Η αλλαγή του τρόπου εργασίας σε κάποιους τομείς βιώνεται επώδυνα από πολλούς εργαζόμενους, που δεν μπορούν να προσαρμοστούν στα νέα δεδομένα. Άλλοι πάλι άνθρωποι αισθάνονται άγχος απέναντι στις νέες τεχνολογικές εφαρμογές όπως, το άγχος και ο φόβος που εκδηλώνουν πολλοί με τη χρήση των ηλεκτρονικών υπολογιστών. Πρόκειται για την κατάσταση που στην ακραία μορφή της αποκαλείται τεχνοφοβία.

Στην Οικονομική Επιστήμη ένας νέος κλάδος που αναπτύσσεται είναι η Πειραματική Οικονομική (Experimental Economics). Ο κλάδος αυτός χρησιμοποιεί το κοινωνικό πείραμα, το ερωτηματολόγιο και άλλα εργαλεία των θετικών επιστημών προκειμένου να ερευνήσει και να αιτιολογήσει κάποια ζητήματα που μελετά η Οικονομική Επιστήμη. Η έρευνα στην Οικονομική Επιστήμη, υιοθετεί συνεχώς εργαλεία των θετικών επιστημών και ποσοτικές μεθόδους. Αυτή η εξέλιξη στην ακραία της μορφή, δημιουργεί μεθοδολογικά προβλήματα. *‘Τα περισσότερα οικονομικά φαινόμενα [...] δεν μπορούν να εκφραστούν εύκολα με μαθηματικό τρόπο. Οι οικονομολόγοι πρέπει επομένως να προσέχουν να μην αποδώσουν λανθασμένες αναλογίες στις οικονομικές δυνάμεις, δίνοντας περισσότερη έμφαση σε αυτά τα στοιχεία που μπορούν εύκολα να ποσοτικοποιηθούν’* (Alfred Marshall, 1891, αναφέρεται στο Γιάννης Βαρουφάκης, Πολιτική Οικονομία. Η Οικονομική Θεωρία στο Φως της Κριτικής, εκδ. Gutenberg, Αθήνα 2007).

Η έρευνα έχει οδηγήσει στην δημιουργία νέων κοινωνικών κινημάτων. Για παράδειγμα, στην Επιστήμη του Περιβάλλοντος, η έρευνα που έχει συντελεστεί, οδήγησε στην του περιβαλλοντισμού. Ο *περιβαλλοντισμός* (environmentalism) είναι ένα πολιτικό κίνημα που στοχεύει στην προστασία και στη βελτίωση του περιβάλλοντος. Αγωνίζεται για τις οικονομικές, κοινωνικές και πολιτικές αλλαγές που θα δημιουργήσουν τους όρους για να σταματήσει η καταστροφή του περιβάλλοντος. Από τη δεκαετία του 1960 μέχρι σήμερα, ο περιβαλλοντισμός έχει κινηθεί μέσα από διάφορα κόμματα και κινήματα. (E. Campbell, Political and Social Movements, Britannica, 2010).

Παράλληλα, η έρευνα στον τομέα της διαχείρισης των αποβλήτων έχει κοινωνικές προεκτάσεις. Πολλοί κοινωνικοί επιστήμονες υποστηρίζουν ότι ο τρόπος διαχείρισης των αποβλήτων των βιομηχανιών και των απορριμμάτων συνδέεται με την κοινωνική ανισότητα. Οι εταιρείες χτίζουν τα εργοστάσιά τους στις περιοχές όπου ζουν αδύναμα κοινωνικά στρώματα που δεν έχουν την οικονομική και πολιτική ισχύ να τις εμποδίσουν. Επίσης, οι χωματερές βρίσκονται, σε πολλές περιπτώσεις, στις γειτονιές όπου κατοικούν τα πιο φτωχά στρώματα. Ταυτόχρονα, η ύπαρξη της χωματερής είναι πόλος έλξης για φτωχούς και περιθωριοποιημένους πληθυσμούς που ασχολούνται με την συγκομιδή απορριμμάτων και την ανακύκλωσή τους. Αυτό οδηγεί στην ακόμη μεγαλύτερη υποβάθμιση της περιοχής. Το ερώτημα είναι πολιτικό και κοινωνικό: με ποια κριτήρια και γιατί επιλέγεται μια περιοχή για να υποδεχθεί τα απορρίμματα των άλλων περιοχών; Και τι μέτρα παίρνει η πολιτεία, ώστε οι κάτοικοι αυτής της περιοχής να μην δουν τις περιουσίες τους να απαξιώνονται και τη ζωή τους να υποβαθμίζεται; Έτσι, η απόθεση των απορριμμάτων, εκτός από τεχνικό, είναι πολιτικό και κοινωνικό ζήτημα που, πολλές φορές, προκαλεί τριβές. (J. Macionis, *Sociology*, Pearson Education Ltd., London, 2009).

Έτσι λοιπόν, πολλοί οικονομολόγοι, κοινωνιολόγοι και πολιτικοί επιστήμονες χαρακτηρίζουν τις σύγχρονες κοινωνίες ως *κοινωνίες της γνώσης*. Στην κοινωνία της γνώσης ο σπάνιος πόρος δεν είναι το χρηματικό κεφάλαιο, αλλά το ανθρώπινο κεφάλαιο (το σύνολο των γνώσεων και εμπειριών που αποκτά ένας άνθρωπος). Από τους ανθρώπους εξαρτώνται όλοι οι υπόλοιποι συντελεστές παραγωγής. (έδαφος, εργασία, κεφάλαιο, επιχειρηματικότητα). Παρόλο που κεφάλαια μπορούν να βρεθούν για μια επένδυση, εντούτοις το ανθρώπινο δυναμικό που μπορεί να εργαστεί σε ειδικευμένους τομείς και με αποτελεσματικότητα δεν είναι εύκολο να βρεθεί. Η καινοτομία και η τεχνολογία είναι επινοήσεις και κατασκευές των ανθρώπων. Αυτό φαίνεται και από το γεγονός ότι αν δεν υπάρχει το κατάλληλο ανθρώπινο δυναμικό να χειριστεί την νέα τεχνολογία, η τεχνολογία αυτή ακόμη και αν εισαχθεί σε μια χώρα δεν έχει τα προσδοκώμενα αποτελέσματα. Ένα νέο μηχάνημα μπορεί να αγοραστεί σε μια μέρα. Η εκπαίδευση, όμως, των χειριστών του είναι ένα μακροχρόνιο εγχείρημα. Η επιστημονική έρευνα για τη δημιουργία νέας τεχνολογίας είναι, επίσης, μια μακροχρόνια διαδικασία. Συμπεραίνουμε ότι κάθε κοινωνία και οικονομία χρειάζεται νέες ιδέες για νέες επιχειρήσεις αλλά και νέες ιδέες για τις υπάρχουσες επιχειρήσεις.

Πραγματοποιείται η ανάλυση της σημασίας της *Οικονομικής Παιδείας* ως εργαλείο επικοινωνίας μεταξύ της Φορολογικής Διοίκησης και της κοινωνίας, καθώς επίσης και η ερμηνεία της φορολογίας (άμεσης – έμμεσης) στο πλαίσιο της Φορολογικής Παιδείας, όπως και η ανάδειξη της κοινωνικής δικαιοσύνης που ενέχουν οι άμεσοι φόροι σε αντίθεση με τους έμμεσους. Αρχικά γίνεται θεωρητική προσέγγιση των γενικών εννοιών και αρχών που διέπουν το φορολογικό δίκαιο. Έπειτα παρουσιάζεται το ελληνικό φορολογικό και δημοσιονομικό σύστημα, σε συνδυασμό με την εναρμόνιση της φορολογικής νομοθεσίας στα πλαίσια ενωσιακού (κοινοτικού) δικαίου σύμφωνα με τις οδηγίες του ΟΟΣΑ (Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης).

Οι άμεσοι φόροι αυξάνονται συνεχώς τις τελευταίες δεκαετίες σε σύγκριση με τους έμμεσους, ιδιαιτέρως στις ανεπτυγμένες χώρες. Ο κυριότερος λόγος είναι πως η άμεση φορολογία είναι κοινωνικά δίκαιη και αποτελεσματική. Η οποιαδήποτε μελλοντική τροποποίηση ή μεταρρύθμιση του εθνικού φορολογικού συστήματος θα πρέπει να ενσωματώσει τις θεμελιώδεις αρχές της εθνικής φορολογικής πολιτικής αλλά και να εναρμονίζεται με τις αρχές και οδηγίες του ΟΟΣΑ. Η περαιτέρω εφαρμογή των συστάσεων του Οργανισμού θα μετατοπίσει την ισορροπία μεταξύ άμεσης κι έμμεσης φορολογίας, οδηγώντας στην ενίσχυση της πρώτης και μείωση της δεύτερης. Οι άμεσοι φόροι αυξάνονται συνεχώς τις τελευταίες δεκαετίες σε σύγκριση με τους έμμεσους, ιδιαιτέρως στις ανεπτυγμένες χώρες. Ο κυριότερος λόγος είναι πως η άμεση φορολογία είναι κοινωνικά δίκαιη και αποτελεσματική.

Η διεπιστημονική προσέγγιση αποτελεί ταυτόχρονα την αιτία αλλά και το αποτέλεσμα της συνέργειας που αναπτύσσεται μεταξύ των διαφόρων κλάδων της Επιστήμης. Η Οικονομική Επιστήμη δανείζει και δανείζεται εργαλεία και μεθόδους αναλυτικής προσέγγισης από άλλες επιστήμες προκειμένου να ολοκληρώσει την συνεισφορά της στην γνώση. Έτσι το κύριο οικονομικό πρόβλημα που σχετίζεται με τις απεριόριστες ανάγκες των ανθρώπων και τα περιορισμένα μέσα που υπάρχουν για να ικανοποιηθούν αυτές οι ανάγκες ξεκινά με την θεολογική διδασκαλία της Παλαιάς Διαθήκης και της έξωσης των πρωτοπλάστων από τον Κήπο της Εδέμ. Η *‘Αόρατος Χείρα’* που οδηγεί την οικονομία στο βέλτιστο επίπεδο ευημερίας είναι μία άλλη παρουσίαση της *‘Αοράτου Χειρός’* της Θείας Πρόνοιας, όπως αυτή εμφανίζεται στα έργα του Θωμά Ακινάτη.

Οι αποφάσεις των πολιτικών δικαστηρίων που καλούνται να αποτιμήσουν σε χρήμα συνήθως μη αγοραία αγαθά χρησιμοποιεί εμπειρικά την μέθοδο *WTP – WTA* (*Willingness to Pay, Willingness to Accept*) της *Πειραματικής Οικονομικής*. Οι αποφάσεις των ποινικών δικαστηρίων σταθμίζουν το κόστος και την ωφέλεια που προκαλεί στην κοινωνική ευημερία η κάθε απόφαση εφαρμόζοντας με τον τρόπο τους μία *Cost - Benefit Analysis (CBA)*. Αλλά και η οικονομική της εργασίας παρουσιάζει το έργο που παράγει ο εργαζόμενος εκφρασμένο όχι σε μονάδες ενέργειας αλλά σε νομισματικές μονάδες (μισθός), ενώ το πλεόνασμα της ενέργειας που καρπώνεται ο επιχειρηματίας προκειμένου το σύστημα να προσφέρει ωφέλιμο σε αυτόν, παρουσιάζεται ως το επιχειρηματικό κέρδος. Σε αυτές και σε άλλες περιπτώσεις η εύρεση των διεπιστημονικών αναλογιών οδηγεί τον ερευνητή στην ολιστική προσέγγιση της γνώσης και της επιστήμης της οικονομίας αλλά και της λειτουργίας της κοινωνίας.

Οι Προκλήσεις της Σύγχρονης Οικονομικής Παιδείας

Άρθρα Καθηγητών

Ανάπτυξη, Διαχείριση και Εκπαίδευση Ανθρώπινου Δυναμικού

Κωνσταντίνος Κιούσης

e-mail: dr.kiouisis@gmail.com

Περίληψη

Η ανάπτυξη, διαχείριση και εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού, επιτρέπει στις επιχειρήσεις να αποκτήσουν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στην ελεύθερη αγορά. Η εξέλιξη στο ανθρώπινο δυναμικό μιας εταιρίας είναι μείζονος σημασίας, καθώς παρέχοντας στους υπαλλήλους πρόσθετες γνώσεις και δεξιότητες, ενώ παράλληλα αναπτύσσεται και η ίδια η εταιρία. Η επένδυση στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, δεν αναγνωρίζεται από όλες τις εταιρείες ως αναγκαιότητα, αλλά ως ένα επιπρόσθετο έξοδο. Η πραγματικότητα όμως είναι διαφορετική, καθώς με αυτό τον τρόπο η κάθε εταιρία βελτιώνει την απόδοση των εργαζομένων, μειώνει το χρόνο παραγωγής, αυξάνει τα κέρδη και ενισχύει την εικόνα της. Η εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού, διακρίνεται σε εισαγωγική - αρχική, ενδιάμεση προαγωγική και διαρκή - συνεχιζόμενη. Διάφορες μέθοδοι που αξιοποιούνται κατά την εκπαιδευτική διαδικασία είναι οι επιδείξεις, οι διαλέξεις, εξειδικευμένα σεμινάρια και άλλα. Τέλος, οι Δείκτες Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού (HRMetrics) αποτελούν ένα πολύ χρήσιμο εργαλείο, μέσω του οποίου η εταιρεία είναι σε θέση να παρακολουθεί και να μετρά ποιοτικά και ποσοτικά αποτελέσματα σχετικά με στόχους, με την εκπαίδευση των εργαζομένων, το συνολικό κόστος και το κόστος που αναλογεί σε κάθε εργαζόμενο.

Λέξεις κλειδιά: Εκπαίδευση, Ανθρώπινο Δυναμικό, Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Επενδύσεις, Ανταγωνισμός, Γνώση, Δεξιότητες, Ικανότητες

Εισαγωγή

Στη σύγχρονη εποχή, οι εταιρείες αντιμετωπίζουν ένα ταχύτατα μεταβαλλόμενο εξωτερικό κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον το οποίο οδηγεί στην αβεβαιότητα. Στο παρελθόν, οι επιχειρηματίες πίστευαν ότι το μυστικό που θα οδηγήσει την επιχείρησή τους στην κορυφή είναι η βελτιστοποίηση της ποιότητας των προϊόντων ή των παρεχόμενων υπηρεσιών, οι νέες στρατηγικές διατήρησης πελατών καθώς και η διατήρηση των υπαρχόντων. Αναμφίβολα, όλα τα παραπάνω είναι βασικά στοιχεία για

την απόκτηση ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος. Ωστόσο, η επιβίωση των εταιρειών δεν μπορεί να βασίζεται αποκλειστικά σε αυτά τα στοιχεία. Τα τελευταία χρόνια, το επιχειρηματικό μοντέλο άρχισε να αλλάζει δομή και οι εταιρείες αναγνώρισαν τον ανθρώπινο παράγοντα ως το κλειδί για την επιτυχία τους. Η εστίαση στο ανθρώπινο δυναμικό προέκυψε επειδή συνειδητοποιήθηκε ότι το κίνητρο των εργαζομένων, όπως επίσης και η κατάρτιση και αξιολόγησή τους, συμβάλλει στη βιωσιμότητα και την ανάπτυξη. Η σημασία του όρου «διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού» έχει πλέον λάβει μεγάλες διαστάσεις, καθώς ο ανθρώπινος παράγοντας θεωρείται ως ένας από τους σημαντικότερους πόρους για κάθε εταιρεία.

Το ανθρώπινο δυναμικό αντιμετωπίζεται ως κεφάλαιο για εταιρείες, καθώς οι εργαζόμενοι χρησιμοποιούν τις γνώσεις τους, εκμεταλλεύονται τις δυνατότητές τους και καλλιεργούν τις απαραίτητες αξίες για την επίτευξη επιχειρηματικών στόχων [1]. Επομένως, οι ανθρώπινοι πόροι πρέπει να περιλαμβάνονται σε όλους τους παράγοντες που συμβάλλουν στο ανταγωνιστικό πλεονέκτημα μιας επιχείρησης. Συνεπώς, οι εταιρείες που οραματίζονται τη βιώσιμη ανάπτυξη, οφείλουν να εφαρμόζουν στρατηγικές που τοποθετούν τον ανθρώπινο παράγοντα στην πρώτη γραμμή για την επίτευξη των στόχων τους. Η επιχειρηματική επιτυχία απαιτεί συλλογική προσπάθεια υπαλλήλων και στελεχών και πρέπει να εφαρμοστεί το συνεργατικό μοντέλο ηγεσίας του ανθρώπινου δυναμικού.

Ο όρος «δυναμικό» χρησιμοποιείται για να δείξει ότι οι ανθρώπινοι πόροι, προκειμένου να μετατραπούν σε έναν παράγοντα που μπορεί να ενσωματωθεί στο επιχειρηματικό περιβάλλον, πρέπει να αποκτήσουν τα απαραίτητα στοιχεία για να ικανοποιήσουν τις απαιτήσεις της επιχείρησης και να συμβάλουν στη συνεχή ανάπτυξη. Με αυτό τον τρόπο οι ανθρώπινοι πόροι μετατρέπονται από έναν «εν δυνάμει» παράγοντα σε έναν παράγοντα που θα οδηγήσει μια επιχείρηση στην επιτυχία.

Ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού

Η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού είναι η διαδικασία με την οποία οι ανθρώπινοι πόροι εξελίσσονται συνεχώς στο επιχειρηματικό περιβάλλον, αποκτώντας νέες γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες μέσω εκπαίδευσης. Η ανάπτυξη όμως, δεν μπορεί να περιοριστεί μόνο στο επίπεδο γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων καθώς δεν αρκεί οι εταιρείες να παρέχουν τετριμμένη εκπαίδευση για να γίνουν παραγωγικές, αλλά πρέπει

επίσης να εκπαιδεύσουν τους υπαλλήλους στο πως μπορούν να εξελίξουν αυτές τις ικανότητες ώστε να γίνουν ακόμα πιο παραγωγικοί.

Επιπροσθέτως, η ανάπτυξη ανθρώπινων πόρων είναι μια θεωρητική και πρακτική διαδικασία την οποία υφίστανται οι εργαζόμενοι, με στόχο την απόκτηση ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος για την επιχείρηση και ταυτόχρονα για την προσωπική ανάπτυξη τόσο σε προσωπικό όσο και σε επαγγελματικό επίπεδο.

Υπάρχουν τρία κύρια σημεία στα οποία επικεντρώνεται η ανάπτυξη ανθρώπινων πόρων:

- *Ανάπτυξη γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων*
- *Εξέλιξη σε ψυχολογικό επίπεδο*
- *Γνωστική ανάπτυξη βασισμένη στη φιλοσοφία της επιχείρησης*

Με βάση τα παραπάνω, οι άνθρωποι πόροι καταρτίζονται σχετικά με την εκπαίδευση ενηλίκων, την ψυχολογία και την κοινωνιολογία, τα οικονομικά της επιχείρησης, την οργανωτική θεωρία και τη φιλοσοφία των ανθρώπινων σχέσεων [2].

Η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού ωφελεί τόσο τις επιχειρήσεις όσο και τους ανθρώπους τους. Με την κατανόηση των αναγκών των εργαζομένων από την επιχείρηση και αντίστοιχα μέσω της κατανόησης των αναγκών των επιχειρήσεων από τους ίδιους τους εργαζομένους, επιτυγχάνεται μια αρμονική σχέση μεταξύ των δύο μερών που έχουν κοινό σκοπό και στόχο. Αναμφίβολα, αυτή η συνοχή μεταξύ επιχειρήσεων και εργαζομένων μπορεί να οδηγήσει στην επιτυχία.

Η ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού ως κίνητρο για τους εργαζομένους

Η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού λειτουργεί ως κίνητρο για τους εργαζομένους για την επίτευξη των προσωπικών τους στόχων. Σημειωτέον, αυτοί οι στόχοι ευθυγραμμίζονται με τους στόχους της επιχειρηματικής μονάδας που είναι η βελτίωση της απόδοσής της. Η αυξημένη απόδοση της επιχείρησης μπορεί να προκύψει από την ποιοτική και ποσοτική αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας, όπως επίσης και από την βελτίωση της ποιότητας του προϊόντος ή της υπηρεσίας. Με αυτό τον τρόπο η επιχειρηματική μονάδα γίνεται πιο ανταγωνιστική.

Με βάση τα παραπάνω, τίθεται το ερώτημα πώς η επιχείρηση μπορεί να δώσει στους υπαλλήλους ευκαιρίες να ικανοποιήσουν τα εσωτερικά κίνητρα εργασίας [3]. Η εφαρμογή κινήτρων, είναι μια ψυχολογική διαδικασία που διεγείρει, κατευθύνει και διατηρεί μια συμπεριφορά προς έναν συγκεκριμένο στόχο [4]. Έτσι, εξετάζουμε τη συμπεριφορά των εργαζομένων και βγάζουμε συμπεράσματα βάσει απαντήσεων σε ερωτήσεις όπως γιατί κάποιος κάνει κάτι, γιατί το κάνει αυτό και γιατί συνεχίζει να το κάνει. Το κίνητρο των ανθρώπων είναι πολύ σημαντικό καθώς αποτελεί το κλειδί για ανάπτυξη γενικότερα. Επιπλέον, συμπίπτει με το εκπαιδευτικό επίπεδο και την πορεία της σταδιοδρομίας κάθε υπαλλήλου, με αποτέλεσμα εργαζόμενοι με προσωπικές προκλήσεις όπως η ηγεσία, το υψηλό εισόδημα, η δημιουργικότητα κλπ. να βρίσκουν ελκυστικά τα εκπαιδευτικά προγράμματα που διοργανώνονται επειδή θα ενισχύσουν περαιτέρω τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις ικανότητές τους.

Επίσης, αξίζει να αναφέρουμε πως τα κίνητρα είναι πολύ σημαντικά για τους εργαζομένους που έχουν ανεπτυγμένη την αίσθηση ευθύνης, σε όσους βοηθούν στην εκτέλεση του έργου και είναι δεκτικοί σε νέες ιδέες και αλλαγές. Οι ερευνητικές προσπάθειες έχουν δείξει ότι το συνολικό κίνητρο οδηγεί σε αυξημένη αποτελεσματικότητα και ικανοποίηση των μελών της ομάδας [3].

Οι εταιρείες επιδιώκουν να αυξήσουν την παραγωγικότητα χωρίς να προσλάβουν νέο προσωπικό, με απώτερο στόχο τη μείωση του κόστους της διαδικασίας παραγωγής, η οποία με τη σειρά της οδηγεί σε αύξηση των οικονομικών εσόδων. Ωστόσο, δεν είναι μόνο οι εταιρείες που θέλουν να αυξήσουν την παραγωγικότητα. Η κοινωνία στο σύνολό της και η οικονομία επωφελούνται από την αύξηση της παραγωγικότητας μέσω θετικών επιπτώσεων στο συνολικό επίπεδο τιμών [2]. Ωστόσο, η αύξηση της παραγωγικότητας φαίνεται να αποτελεί μακρινό στόχο για τους εργαζομένους, κάτι που σημαίνει πως πρέπει να υπάρχουν κίνητρα ώστε οι στόχοι της επιχείρησης να ταυτίζονται με τους δικούς τους. Αναλογιζόμενοι τα παραπάνω, μπορούμε να εστιάσουμε στο ότι οι εργαζόμενοι παρακινούνται από διάφορα κίνητρα όπως αύξηση εσόδων, καλύτερη θέση στην επιχείρηση και το κύρος της θέσης. Επιπλέον, η επαγγελματική ανάπτυξη των εργαζομένων μπορεί να θεωρηθεί και ως ηθική ικανοποίηση για την επιχείρηση, καθώς έχει συμβάλει σε μεγάλο βαθμό στην ατομική ανάπτυξη του ανθρώπινου παράγοντα [3].

Οι εταιρείες λειτουργούν σε ένα απαιτητικό περιβάλλον, καθώς οι εξωτερικές συνθήκες ωθούν το εσωτερικό περιβάλλον να αναδιαμορφωθεί προκειμένου να διασφαλιστεί η βιωσιμότητά τους. Τα οφέλη της ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού για τις επιχειρήσεις είναι πολυάριθμα [5]:

- 1. Αύξηση της παραγωγικότητας*
- 2. Βελτίωση του ηθικού*
- 3. Μείωση της ανάγκης εποπτείας από εξωτερικούς πόρους*
- 4. Διατήρηση αποτελεσματικότητας σε περίπτωση αποχωρήσεων*
- 5. Αυξημένη ελκυστικότητα της εταιρείας (από την πλευρά του εργοδότη)*
- 6. Βελτίωση του επιπέδου αφοσίωσης των εργαζομένων*

Η κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού

Η κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού, αφορά την εκπαιδευτική διαδικασία στην οποία λαμβάνουν μέρος οι εργαζόμενοι προκειμένου να αποκτήσουν ή να βελτιώσουν τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις ικανότητές τους. Παράλληλα, μπορούν να αλλάξουν τις στάσεις και συμπεριφορές τους και να υιοθετήσουν κατάλληλες, οι οποίες θα βελτιώσουν την αποτελεσματικότητά τους.

Η ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού έχει ευρύτερη έννοια. Είναι μια διαδικασία μάθησης, αλλά διαρκεί περισσότερο και ο στόχος για τον εργαζόμενο είναι να αποκτήσει γνώση και να αναπτύξει δεξιότητες που θα χρησιμοποιηθούν στο μέλλον, σε εργασίες που απαιτούν περισσότερη ευθύνη και πρωτοβουλία. Η ανάπτυξη γενικότερα αποτελεί έναν ανθρωποκεντρικό χαρακτηρισμό, καθώς η όλη διαδικασία μάθησης στοχεύει στο πώς ο εργαζόμενος θα καταστεί ικανός και θα εξελιχθεί ως προσωπικότητα [5].

Η εκπαίδευση στοχεύει στην επίτευξη των στόχων της επιχείρησης, κάτι που σημαίνει πως καθώς αυξάνεται η αξία του ανθρώπινου δυναμικού, αυξάνεται και η αξία της επιχείρησης. Στην ουσία, η εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού είναι μια επένδυση για την επιχείρηση, καθώς ο στόχος της είναι οικονομικής φύσης. Έτσι, επενδύει στον ανθρώπινο παράγοντα, ως επένδυση η οποία θα αποφέρει κέρδη και θα ενισχύσει τη βιωσιμότητά της. Ως εκ τούτου, οι στόχοι της εκπαίδευσης είναι:

- *Η βελτίωση των δεξιοτήτων με σκοπό την αύξηση της απόδοσης*
- *Η απόκτηση νέων δεξιοτήτων, προκειμένου να προσαρμοστούν οι εργαζόμενοι στη φιλοσοφία της επιχείρησης*
- *Ταχύτερη κάλυψη νέων θέσεων σε περίπτωση προσλήψεων προσωπικού ή αντικατάσταση υπάρχοντος*
- *Μείωση του κόστους που θα προέκυπτε από λάθη κατά την ανάληψη εργασιών*

Στην ουσία, η εκπαίδευση επιλύει προβλήματα που προκύπτουν στο χώρο εργασίας στους τομείς οργάνωσης και αποτελεσματικότητας.

Μέθοδοι εκπαίδευσης ανθρώπινου δυναμικού

Η διαδικασία της εκπαίδευσης έχει σκοπό να προσδώσει προστιθέμενη αξία στις εταιρείες, αλλά δεν μπορεί να περιοριστεί μόνο στη συμμετοχή των εργαζομένων. Η εκπαίδευση παρέχει το αναμενόμενο αποτέλεσμα στην επιχείρηση μόνο όταν είναι σωστά οργανωμένη από ανώτερα στελέχη, τα οποία έχουν ηγετικό ρόλο. Ως εκ τούτου, μια αποτελεσματική διαδικασία κατάρτισης είναι συνάρτηση της οργανωτικής ικανότητας των στελεχών της, τα οποία προσαρμόζουν τη διαδικασία κατάρτισης ώστε να επικεντρωθεί στις πραγματικές ανάγκες της επιχείρησης και όχι στις ανάγκες που μπορούν να υπάρχουν γενικά σε όλες τις εταιρείες.

Επομένως, τα στελέχη καλούνται να ερευνήσουν τις πραγματικές ανάγκες της επιχείρησης, καθώς και τις αδυναμίες του ανθρώπινου δυναμικού όσον αφορά τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις ικανότητες και στη συνέχεια να οργανώσουν τη διαδικασία κατάρτισης. Επομένως, μια καλά οργανωμένη εκπαιδευτική διαδικασία πρέπει να ακολουθήσει μερικά βήματα όπως:

Διερεύνηση εκπαιδευτικών αναγκών

Στο στάδιο διερεύνησης εκπαιδευτικών αναγκών, προσδιορίζονται οι ειδικές δεξιότητες που απαιτούνται για την παράδοση μιας συγκεκριμένης εργασίας, ώστε να καθοριστεί το εάν υπάρχει διαφορά μεταξύ των προτύπων απόδοσης των επιχειρηματικών στόχων και του επιπέδου απόδοσης των εργαζομένων. Επομένως, πρέπει να διερευνηθούν και να προσδιοριστούν τα ακόλουθα:

- *Ανάλυση σε επιχειρηματικό επίπεδο*
- *Ανάλυση εργασιών*

- *Ατομική ανάλυση του εργαζομένου*
- *Δημογραφική ανάλυση*

Σχεδιασμός εκπαιδευτικών προγραμμάτων

Αφού εντοπιστούν οι εκπαιδευτικές ανάγκες του οργανισμού, πρέπει να σχεδιαστεί και να οργανωθεί το κατάλληλο εκπαιδευτικό πρόγραμμα για τους εργαζόμενους λαμβάνοντας υπόψη τα εξής [6]:

- *Οι στόχοι του εκπαιδευτικού προγράμματος*
- *Ο αριθμός των συμμετεχόντων*
- *Η εφαρμογή κατάλληλης μεθοδολογίας*
- *Τα χαρακτηριστικά των εκπαιδευτών*

Μόλις εντοπιστούν οι ανάγκες, οι εκπαιδευτές πρέπει να προχωρήσουν στον προγραμματισμό που περιλαμβάνει την επιλογή και τον καθορισμό του περιεχομένου και των στόχων της εκπαίδευσης, των εκπαιδευομένων, των εκπαιδευτών, της μεθόδου εκπαίδευσης, καθώς και του χρόνου και του χώρου όπου η εκπαίδευση θα λαμβάνει χώρα. Με βάση τα παραπάνω, η επιτυχία του εκπαιδευτικού προγράμματος, εξαρτάται από τους ακόλουθους παράγοντες [5]:

- *Οι συνθήκες της εκπαίδευσης*
- *Οι εκπαιδευτές*
- *Οι εκπαιδευόμενοι*
- *Ο χώρος εκπαίδευσης*
- *Η διάρκεια της εκπαίδευσης*

Είναι επίσης απαραίτητο να αξιολογηθεί το μαθησιακό δυναμικό κάθε εκπαιδευόμενου ως προς το χρόνο αφομοίωσης των γνώσεών του [6], ενώ αξίζει να σημειωθεί ότι η εκπαίδευση είναι διαφορετική για τους νεοεισερχόμενους, διαφορετική για εκείνους που επρόκειτο να προαχθούν σε υψηλότερες θέσεις εργασίας και διαφορετική για τους εργαζόμενους που παραμένουν στην ίδια θέση. Ως εκ τούτου, η εκπαίδευση ανάλογα με το αντικείμενο και τη διάρκειά της χωρίζεται σε εισαγωγική, εξελικτική και συνεχιζόμενη εκπαίδευση.

Οι μέθοδοι εκπαίδευσης

Προτού οι εκπαιδευτές επιλέξουν την κατάλληλη μέθοδο εκπαίδευσης, η επιχείρηση πρέπει να τους ενημερώσει για τα αναμενόμενα αποτελέσματα της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Έτσι, οι εκπαιδευτές καλούνται να επιλέξουν μια μέθοδο κατάρτισης με βάση τα αναμενόμενα αποτελέσματα επιλέγοντας από τις πιο συνηθισμένες μεθόδους:

- *Επιδείξεις*
- *Εκπαίδευση με επαγγελματική καθοδήγηση (On-the-job training)*
- *Εκπαίδευση μέσω κάποιου Μέντορα*
- *Συμμετοχή σε επιτροπές*
- *Διαλέξεις*
- *Σεμινάρια*
- *Εργαστήρια*
- *Προσομοιώσεις*
- *Παιχνίδι ρόλων*
- *Μελέτες περίπτωσης*
- *Εργασίες και Project*
- *Ειδική εκπαίδευση*
- *Ηλεκτρονική μάθηση*

Υλοποίηση της εκπαίδευσης

Η αποτελεσματική εφαρμογή της εκπαίδευσης απαιτεί συμμόρφωση με το χρονικό πλαίσιο για την ολοκλήρωση του εκπαιδευτικού προγράμματος, συνοχή στην ώρας άφιξης και αναχώρησης από τον τόπο όπου πραγματοποιείται η εκπαίδευση σε καθημερινή βάση, διανομή κατάλληλου εκπαιδευτικού υλικού (φυλλάδια, φυλλάδια κ.λπ.), διατήρηση των χώρων στους οποίους πραγματοποιείται η εκπαίδευση σε καλή κατάσταση καθώς επίσης και παρακολούθηση και αξιολόγηση της εκπαιδευτικής διαδικασίας από ειδικούς, προκειμένου να εκτιμηθεί η καταλληλότητα των εκπαιδευτών, το εκπαιδευτικό υλικό και η μεθοδολογία διδασκαλίας.

Αξιολόγηση της κατάρτισης

Δεδομένου ότι οι στόχοι του εκπαιδευτικού προγράμματος έχουν τεθεί πριν από την έναρξή του, είναι απαραίτητη μια συστηματική και τακτική αξιολόγηση των εκπαιδευτικών διαδικασιών, όπως επίσης και της μεθοδολογίας διδασκαλίας μέσα από ερωτηματολόγια που διανέμονται στους εκπαιδευόμενους στο τέλος του εκπαιδευτικού προγράμματος, από εξετάσεις μετά το τέλος του προγράμματος όπως επίσης και πολύ μετά το τέλος του εκπαιδευτικού προγράμματος, προκειμένου να εκτιμηθεί ο βαθμός στον οποίο η εκπαίδευση επηρεάστηκε από την ανάθεση εργασίας. Είναι επίσης σημαντικό να πραγματοποιηθούν συνεντεύξεις και συγκρίσεις της αποτελεσματικότητας και της αποδοτικότητάς σε σχέση με την κατάσταση πριν από την ένταξη στο πρόγραμμα καθώς και συγκρίσεις της απόδοσης της επιχείρησης σε σχέση με αυτήν που υπήρχε πριν από την κατάρτιση.

Μετά την εφαρμογή των ανωτέρω, μπορούν να αξιολογηθούν οι γνώσεις, οι δεξιότητες και οι ικανότητες που αποκτήθηκαν από το πρόγραμμα κατάρτισης, ενώ αξιολογείται ο βαθμός συνάφειας της εκπαίδευσης με τις απαιτήσεις κάθε εργασίας καθώς και ο βαθμός αποτελεσματικότητας της μεθοδολογίας κατάρτισης.

Δείκτες διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού

Οι δείκτες διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού αποτελούν εργαλεία τα οποία είναι δυνατό να καθορίσουν την αξία και την αποτελεσματικότητα των διαδικασιών του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού. Οι δείκτες αυτοί είναι άρρηκτα συνδεδεμένοι με τους υπαλλήλους των επιχειρήσεων, τον κύκλο εργασιών, την κατάρτιση, την απόδοση, το κόστος της εργασίας τους και το κόστος που προκύπτει ανά εργαζόμενο.

Η ανάλυση της απόδοσης του τμήματος διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, στοχεύει στη βελτίωση της λειτουργίας της επιχείρησης και στην καλύτερη εσωτερική οργάνωση και οφείλει να παρέχει στους επιχειρηματίες πληροφορίες για να πάρουν αποφάσεις σχετικά με επενδύσεις, στρατηγικές μάρκετινγκ και νέα προϊόντα. Η διαδικασία αυτή μπορεί να οδηγήσει σε ποσοτικοποίηση του κόστους και στον αντίκτυπο των προγραμμάτων κατάρτισης και των διαδικασιών ανάπτυξης ώστε να μετρηθεί η επιτυχία (ή αποτυχία) των πρωτοβουλιών του τμήματος [7].

Οι πιο σημαντικοί δείκτες διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού

Οι δείκτες διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού μπορούν να βοηθήσουν στον εντοπισμό πλεονεκτημάτων και αδυναμιών μιας επιχείρησης και επιτρέπουν τον εντοπισμό τομέων που χρειάζονται βελτίωση και άλλων που πρέπει να αξιοποιηθούν.

Οι έξι κατηγορίες που αναλύουν τους δείκτες που μπορεί να χρησιμοποιήσει μια επιχείρηση σε συνδυασμό είναι οι παρακάτω [8]:

- *Επιλογή - Πρόσληψη προσωπικού*
- *Εκπαίδευση*
- *Διαχείριση απόδοσης*
- *Ικανοποίηση*
- *Δημογραφικά στοιχεία*
- *Δείκτες λειτουργίας του ανθρώπινου δυναμικού*

Η χρήση δεικτών διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού είναι συχνά τρομακτική για μια επιχείρηση λόγω της αίσθησης πολυπλοκότητας που φέρνουν, παρόλα αυτά, με καλό σχεδιασμό και σωστή ανάλυση, οι επιχειρήσεις μπορούν να διεκδικήσουν μια καλύτερη θέση στην αγορά και να αποκτήσουν βιωσιμότητα [9].

Συμπεράσματα

Με το βλέμμα στο άμεσο μέλλον, οι επιχειρήσεις καλούνται να λειτουργήσουν σε ένα γρήγορα μεταβαλλόμενο περιβάλλον. Ο ανταγωνισμός επιδεινώνεται από τη συνεχή εξέλιξη της τεχνολογίας και της επιστήμης, με αποτέλεσμα να οδηγεί στη δημιουργία νέων αναγκών και απαιτήσεων. Η γνώση αποτελεί πλεονέκτημα των εργαζομένων των οποίων η αξία αυξάνεται μέσω διαδικασιών περαιτέρω εξειδίκευσης στις γνώσεις, τις δεξιότητες και τις ικανότητες. Με αυτό τον τρόπο, τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι εταιρείες μπορούν να δημιουργήσουν ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα.

Ως εκ τούτου, οι εταιρείες πρέπει να λάβουν σοβαρά υπόψη τις νέες απαιτούμενες γνώσεις που πρέπει να κατέχουν οι εργαζόμενοι και να επενδύσουν ακόμη περισσότερο σε εξειδικευμένες και υψηλής προστιθέμενης αξίας δραστηριότητες. Είναι εύκολα κατανοητό ότι οι εταιρείες που θέλουν να διατηρήσουν το μερίδιό τους στην αγορά πρέπει να επικεντρωθούν στην εξειδίκευση του ανθρώπινου δυναμικού,

προκειμένου να αναπτυχθούν σε νέους τομείς και να ενισχυθεί η ευελιξία και η ανταγωνιστικότητά τους.

Οι εργαζόμενοι μιας σύγχρονης επιχείρησης, θα πρέπει να υπόκεινται σε διαβίου μάθηση λόγω των τεχνολογικών εξελίξεων, καθώς η τεχνολογία και η επιστήμη αλλάζουν συνεχώς και η παλιά γνώση θεωρείται παρωχημένη. Ως εκ τούτου, οι εταιρείες που θέλουν να διατηρήσουν το μερίδιο αγοράς τους, πρέπει να εκπαιδεύσουν το ανθρώπινο δυναμικό τους ώστε να μπορούν να παραμένουν ανταγωνιστικές στον κλάδο στον οποίο δραστηριοποιούνται.

Τα τελευταία χρόνια ο επιχειρηματικός ανταγωνισμός είναι όλο και πιο έντονος. Οι εταιρείες καλούνται να βελτιώνουν συνεχώς τα προϊόντα και τις υπηρεσίες τους και αυτό μπορεί να επιτευχθεί μόνο μέσω της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού, καθώς οι εργαζόμενοι είναι η κινητήρια δύναμη κάθε επιχείρησης. Έτσι, η κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού πρέπει να αντιμετωπίζεται ως επένδυση που θα δημιουργήσει πρόσθετα έσοδα στην επιχείρηση. Κάθε κεφάλαιο που δαπανάται για την κατάρτιση των εργαζομένων δύναται να αποσβεστεί μελλοντικά.

Από την άλλη πλευρά, οι εργαζόμενοι ζουν σε ένα περιβάλλον όπου η αγορά εργασίας είναι όλο και πιο απαιτητική. Έτσι, αναζητούν εταιρείες που προσφέρουν εκπαίδευση και δυνατότητες ατομικής εξέλιξης και προτιμούν να εργάζονται σε επιχειρήσεις που προσφέρουν προοπτικές ανάπτυξης. Η κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού συμβάλλει στην αύξηση του ποσοστού ικανοποίησης αλλά και διατήρησης των εργαζομένων σε μια επιχείρηση. Αυτό σημαίνει ότι η εκπαίδευση μπορεί να συνδυάσει τους στόχους της επιχείρησης και του ανθρώπινου δυναμικού, δημιουργώντας σχέσεις αμοιβαίας εμπιστοσύνης και κοινού εδάφους μεταξύ των εργαζομένων και της ανώτατης διοίκησης.

Η αποτελεσματικότητα του ανθρώπινου δυναμικού αυξάνεται όταν καλύπτονται οι ψυχολογικές πτυχές, καθώς η επίτευξη ενός αρμονικού περιβάλλοντος δημιουργεί τις κατάλληλες προϋποθέσεις για τη βελτίωση της παραγωγικότητας των εργαζομένων. Επομένως, η αποτελεσματικότητα του ανθρώπινου δυναμικού αυξάνεται αφενός με την απόκτηση νέων γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων και αφετέρου ικανοποιώντας τις ανάγκες αυτοπραγμάτωσης του κάθε εργαζόμενου.

Δεδομένης αυτής της προσέγγισης, θα μπορούσαμε να παρατηρήσουμε ότι καθώς οι στόχοι της εταιρείας και του ανθρώπινου δυναμικού καλύπτονται παράλληλα, δεν υπάρχει λόγος για απολύσεις και αντικατάσταση εργαζομένων. Όταν δημιουργείται ένα αρμονικό περιβάλλον όπου οι εργαζόμενοι και η ανώτατη διοίκηση καθοδηγούνται από έναν κοινό στόχο, το καλύτερο αποτέλεσμα επιτυγχάνεται σε οικονομικό και συναισθηματικό επίπεδο. Αντίθετα, σε περιπτώσεις όπου η εταιρεία δεν διερευνά τις ανάγκες των εργαζομένων, θα υπάρξουν συγκρούσεις οι οποίες θα ενεργούν με τρόπο που να αποτρέπει τους στόχους της εταιρείας.

Επομένως, όταν οι εταιρείες εκπαιδεύουν το ανθρώπινο δυναμικό, υπάρχει ένας κοινός δρόμος για τους υπαλλήλους και τις εταιρείες προς το μέλλον, δημιουργώντας μια ισχυρή ψυχολογική σύμβαση που οδηγεί σε ανταγωνιστικό πλεονέκτημα..

Βιβλιογραφία

- Μανιάτης Α. (2016), Διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού,
- Monfore S. & Douthitt S. & Carson M. (2011), Maximizing the Impact and Effectiveness of HR Analytics to Drive Business Outcomes. People and Strategy, Volume 34/Issue 2.
- Μπουραντά Α. (2007), Διοίκηση ολικής ποιότητας σε επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών : διερεύνηση της σχέσης ικανοποίησης εσωτερικών και εξωτερικών πελατών
- Πλατσίδου Μ., Γωνιδά, Ε., (2005). Θεωρίες κινήτρων στον εργασιακό χώρο. Οργάνωση και Διοίκηση Σχολικών Μονάδων. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Πανεπιστημίου Μακεδονίας.
- Μπουραντάς Δ.& Παπαλεξανδρή Ν. (2003), Εισαγωγή στη Διοίκηση Επιχειρήσεων, Εκδόσεις: Ε. Μπένου, Αθήνα
- Μάντζαρης Γ. (2003), Σύγχρονη Οργάνωση και Διοίκηση Επιχειρήσεων, Εκδόσεις: Γκιούρδας Β., Αθήνα
- Lockwood, N. (2006) Talent Management: Driver for Organizational Success. SHRM Research Report Quarterly.
- Επιτροπάκη Ο. - Αλεξόπουλος Α. (2013), Δείκτες Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού - HR Metrics – Αποτελέσματα Έρευνας Πεδίου στις Ελληνικές Επιχειρήσεις
- Carlson K. D. & Kavanagh M. (2012), HR metrics and workforce analytics. In M. J. Kavanagh

Μέθοδος Υποθετικής Αξιολόγησης (CVM) για την Αποτίμηση της Αξίας Δημόσιων Αγαθών σύμφωνα με την Σύγχρονη Οικονομική Θεωρία

Οδυσσέας Κοψιδάς

I.I.E.K. ΔΕΛΤΑ

e-mail:odykopsi@yahoo.gr

Περίληψη

Η διατήρηση και η αποκατάσταση του φυσικού περιβάλλοντος συνεπάγεται συχνά ένα υπερβολικό κόστος (που καταβάλλεται από τους πολίτες μέσω της φορολογίας), ενώ αποτελεί πηγή πρόσθετου εισοδήματος τόσο για το κράτος όσο και για τον λαό, λόγω του τουρισμού και λόγω της υπεραξίας των γειτονικών ιδιοκτησιών. Δεδομένου ότι η αξιολόγηση αυτού του δημόσιου περιβαλλοντικού αγαθού δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί από την αγορά, εφαρμόζουμε εδώ μια τροποποιημένη έκδοση της Μεθόδου της Υποθετικής Αξιολόγησης – *Contingent Valuation Method (CVM)*, η οποία χρησιμοποιείται στην σύγχρονη *Πειραματική Οικονομική* για να διερευνήσει τη σημασία που δίνουν οι άνθρωποι για το περιβαλλοντικό αγαθό και πόσο να είστε πρόθυμοι να πληρώσουν (*WTP*) για την υποστήριξη δραστηριοτήτων που αφορούν τη συντήρηση / αποκατάσταση της λίμνης της Καστοριάς, της λίμνης Παμβώτιδας και της λίμνης Χειμαδίτιδας. Η μελέτη μέσω της *CVM* λαμβάνει υπόψη της παραμέτρους όπως είναι: (i) οι εξωτερικές οικονομίες, (ii) οι προσδοκίες για τις αξίες των ακινήτων αυξάνονται ως αποτέλεσμα της αποκατάστασης, (iii) η εγγύτητα της κατοικίας των ερωτηθέντων στη λίμνη, η γνώμη του ερωτώμενου σχετικά με το χρόνο και τα χρήματα που δαπανώνται (iv) ο χρόνος και τα χρήματα που ξοδέψαμε για να επισκεφτούμε τη λίμνη κλπ. (όλα αυτά ως ανεξάρτητες μεταβλητές) αποτιμούνται με τα μοντέλα *Logit*, *Probit*, *Logistic* και *Linear Regression*. Το κύριο μέρος αυτής της διαδικασίας είναι μια τροποποίηση της *Μεθόδου Υποθετικής Αξιολόγησης (CVM)*, η οποία στηρίζεται σε εκτιμήσεις που βασίζονται στην έρευνα του *WTP-WTA* (προθυμία πληρωμής / αποδοχής, αντίστοιχα). Τα αποτελέσματα ερμηνεύονται / συζητούνται και εξάγονται τα αντίστοιχα συμπεράσματα.

Λέξεις – κλειδιά: CVM, WTP, WTA, δημόσιο αγαθό, πειραματική οικονομική

Εισαγωγή

Τις τελευταίες τρεις δεκαετίες έχει αυξηθεί το ενδιαφέρον για την ανάπτυξη μεθόδων για την αξιολόγηση των προτιμήσεων (εμπειρογνομόνων, ενδιαφερομένων, μελών κοινοτήτων / οργανώσεων, ανεξάρτητων ατόμων) για την ποιότητα του περιβάλλοντος. Μεταξύ αυτών, η Μέθοδος Υποθετικής Αξιολόγησης – *Contingent Valuation Method (CVM)* εφαρμόζεται συχνά σε: (i) οικονομική αποτίμηση περιβαλλοντικών έργων ή έργων / δραστηριοτήτων με σημαντικό περιβαλλοντικό αντίκτυπο και (ii) αξιολόγηση ζημιών μετά από περιβαλλοντικά ατυχήματα, περιστατικά που επιδεινώνουν την περιβαλλοντική ποιότητα. Αυτή η μέθοδος βασίζεται σε μεγάλο βαθμό στην εκτίμηση της: (i) προθυμίας πληρωμής (*WTP*), η οποία είναι το μέγιστο χρηματικό ποσό που ένα άτομο θα ήταν πρόθυμο να πληρώσει, να θυσιάσει ή να ανταλλάξει για ένα δημόσιο αγαθό και (ii) (*WTA*), το οποίο είναι το ελάχιστο χρηματικό ποσό που ένα άτομο θα ήταν διατεθειμένο να δεχτεί προκειμένου να εγκαταλείψει ένα αγαθό. Το *WTP* περιορίζεται από το εισόδημα, ενώ το *WTA* είναι δυνητικά απεριόριστο.

Η Μέθοδος της Υποθετικής Αξιολόγησης (*CVM*) είναι μια τεχνική βασισμένη σε έρευνες, χρησιμοποιείται συχνά στην σύγχρονη *Πειραματική Οικονομική* και είναι ιδιαίτερα χρήσιμη για την αποτίμηση των μη εμπορικών πόρων / αγαθών / υπηρεσιών και αντικειμένων πολιτιστικής κληρονομιάς (αισθητικής, ιστορικής, επιστημονικής ή κοινωνικής αξίας), όπως η διατήρηση μνημείων πολιτισμικής κληρονομιάς και η διατήρηση του φυσικού και ανθρωπογενούς περιβάλλοντος [1-2]. Εάν τα *WTP* και *WTA* αξιολογούνται στο ίδιο επίπεδο χρησιμότητας, πρέπει να είναι ίδια, αλλά εμπειρικά στοιχεία καταδεικνύουν σταθερά ότι το *WTA* μπορεί να υπερβαίνει το *WTP* κατά μία τάξη μεγέθους [1-3].

Επομένως, το *WTP* παρέχει μια τιμή αγοράς, σχετική με την αποτίμηση του προτεινόμενου αγαθού, ενώ το *WTA* παρέχει μια τιμή πώλησης, σχετική με την αποτίμηση της προτεινόμενης απώλειας του αγαθού. Σύμφωνα με την Κλασική Οικονομική Θεωρία, δεν πρέπει να υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ *WTP* και *WTA*, υπό την προϋπόθεση ότι: (i) δεν υπάρχει κόστος συναλλαγής, (ii) υπάρχει τέλεια πληροφόρηση σχετικά με αγαθά / υπηρεσίες και αντίστοιχες τιμές, (iii) δημιουργείται μια θεωρητική αγορά που δημιουργεί αληθινή αποκάλυψη των προτιμήσεων. Παρόλο που οι συνθήκες αυτές ικανοποιούνται γενικά σε διάφορα οικονομικά πειράματα όπου χρησιμοποιήσαν φθηνά εμπορεύματα με άμεσα διαθέσιμα υποκατάστατα, οι

αποκτηθείσες αναλογίες *WTA / WTP* ήταν σημαντικά μεγαλύτερες από την μεταξύ τους εξίσωση. Το αποτέλεσμα αυτό αποδόθηκε στο γεγονός ότι οι συμμετέχοντες σε αυτά τα πειράματα δεν είχαν εμπειρία σε τέτοιου είδους υποθετικές αγορές [3].

Ερευνητικός σκοπός αυτής της εργασίας είναι να παρουσιαστεί ένα δυναμικό μεθοδολογικό πλαίσιο για την αξιολόγηση των περιβαλλοντικών επιπτώσεων που προκαλούνται από ανθρώπινες δραστηριότητες μέσω της *CVM*, και να χρησιμοποιήσει τα μοντέλα γραμμικής και μη γραμμικής παλινδρόμησης στην υπηρεσία της αποτίμησης δημόσιων περιβαλλοντικών αγαθών σύμφωνα με την σύγχρονη Οικονομική Θεωρία. Τα αποτελέσματα από τις τρεις μελέτες περιπτώσεων παρουσιάζονται ακολούθως.

Πραγματοποίηση Έρευνας

Η λίμνη της Καστοριάς είναι γύρω από την πόλη της Καστοριάς. Καθισμένη σε υψόμετρο 630m, η λίμνη καλύπτει έκταση 28km². Εννέα ποτάμια ρέουν στη λίμνη. Το βάθος της κυμαίνεται από 9 έως 10 μέτρα. Ο γύρω υγρότοπος περιέχει μια από τις λίγες λίμνες γλυκών υδάτων που υπάρχουν στη χώρα και δημιουργεί αρκετές σημαντικές οικολογικές λειτουργίες, όπως η παροχή καταφυγίου σε μια μεγάλη ποικιλία πανίδας και χλωρίδας. Η λίμνη προστατεύεται από οδηγίες, κανονισμούς και διεθνείς συμβάσεις του Συμβουλίου της Ευρώπης που εστιάζονται στην προστασία και τη διατήρηση του φυσικού περιβάλλοντος. Υπάρχουν: α) Σύμβαση της Βέρνης (1979), β) Σύμβαση της Βόννης (1979), γ) Οδηγία 79/409 του Συμβουλίου, δ) Οδηγία 92/43 του Συμβουλίου και ε) Δίκτυο *Natura 2000*.

Η αρχαία ονομασία της λίμνης είναι Παμβώτιδα και γνωστή σήμερα ως Λίμνη των Ιωαννίνων. Η λίμνη αυτή βρίσκεται στο βορειοδυτικό τμήμα της Ελλάδας σε υψόμετρο 470m πάνω από την επιφάνεια της θάλασσας και είναι μάλλον μια από τις λίγες περιπτώσεις όπου μια λίμνη συνδέεται σε τέτοιο βαθμό με την ιστορία και τη ζωή της πόλης που την περιβάλλει, δηλαδή τα Ιωάννινα. Η λίμνη έχει μήκος 7,5km, πλάτος από 1,5 έως 5km, μέσο βάθος 4 – 5m, μέγιστο βάθος 12m και επιφάνεια 22,8km². Παρά το μικρό της μέγεθος, η λίμνη έχει μακρά ιστορία και έχει μεγάλη σημασία ως οικοσύστημα και τοπίο. Το ευαίσθητο οικοσύστημα της λίμνης ανήκει στο Ευρωπαϊκό Δίκτυο Προστατευόμενων Περιοχών "Natura 2000", κωδικός GR2130005, λόγω σημαντικών οικοσυστημάτων και σπάνιων ειδών χλωρίδας και πανίδας.

Η λίμνη Χειμαδίτιδα βρίσκεται νότια της Φλώρινας κοντά στα σύνορα με την Κοζάνη στη βόρεια Ελλάδα. Η λίμνη αυτή έχει έκταση 10,8 km², το μέγιστο μήκος της είναι 593m. Το μέσο βάθος είναι 1m και το μέγιστο βάθος είναι 2,5m. Τροφοδοτείται από την κοντινή λίμνη Ζάζαρη. Έχει εκτεταμένες ελώδεις περιοχές και το 70-80% της λίμνης καλύπτεται από καλάμια. Η λίμνη αυτή είναι πλέον ένα πολύ σημαντικό οικοσύστημα και αποτελεί τον σημαντικότερο τόπο αναπαραγωγής για τη σαρκώδη πάπια που θεωρείται απειλούμενο είδος. Η Χειμαδίτιδα και η γειτονικά Ζάζαρη ανήκουν στο δίκτυο Natura 2000.

Η διεξαγωγή της πειραματικής έρευνας έγινε ώστε να προσδιοριστούν κάποιες βασικές παράμετροι, οι οποίες θα μπορούσαν να βοηθήσουν στη διατύπωση ορισμένων ερωτήσεων στο ερωτηματολόγιο. Στο στάδιο της συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου, οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να καθορίσουν το χρηματικό ποσό που κάθε ερωτώμενος ήταν διατεθειμένος να πληρώσει για 12 μήνες για να συμβάλει στη διατήρηση ή και στη βελτίωση της κατάστασης της κάθε λίμνης. Λαμβάνοντας υπόψη ότι η χρηματοδότηση που δόθηκε για τους σκοπούς αυτούς από την κυβέρνηση και τις τοπικές αρχές δεν μπορεί να αυξηθεί.

Οι ερωτώμενοι εντοπίστηκαν τυχαία στα κέντρα των αντίστοιχων πόλεων, στις καφετέριες και στις αγορές και διεξήχθησαν συνεντεύξεις πρόσωπο με πρόσωπο. Το μέγεθος του δείγματος ήταν 240 ερωτηματολόγια, αποτελούμενα από 52,5% γυναίκες και 47,5% άνδρες και η πλειοψηφία των ατόμων ηλικίας μεταξύ 26 και 35 ετών. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι οι νεώτεροι ήταν πιο πρόθυμοι να συμμετάσχουν στην έρευνα.

Επιπροσθέτως, από τους ερωτώμενους το 36,50% είχε τελειώσει το γυμνάσιο και το 28,5% είχε τελειώσει πανεπιστήμιο. Η πλειονότητα των ερωτηθέντων της έρευνας ανήκε στην ενδιάμεση τάξη εισοδήματος. Αυτά τα αποτελέσματα μπορούν να εξηγηθούν από το γεγονός ότι οι περισσότεροι από τους ερωτηθέντες προέρχονταν από αστικές περιοχές, όπου τα επίπεδα εκπαίδευσης και πλήρους απασχόλησης είναι υψηλότερα. Περίπου το ήμισυ του δείγματος ζει ή εργάζεται σε κοντινή απόσταση από την αντίστοιχη λίμνη. Ωστόσο, η μέση προθυμία για πληρωμή δεν διαφέρει σημαντικά μεταξύ των ερωτηθέντων που βρίσκονται κοντά στη λίμνη ή δεν έχουν καμία εγγύτητα.

Ως αποτέλεσμα της εκτεταμένης προσοχής των μέσων ενημέρωσης τα τελευταία χρόνια, οι περισσότεροι άνθρωποι είχαν ακούσει για τις λίμνες. Όταν οι ερωτηθέντες κλήθηκαν να αποδώσουν ένα επίπεδο σπουδαιότητας στην προστασία της λίμνης στην κλίμακα απόκρισης 3 σημείων, το 93,75% θεώρησε ότι είναι πολύ σημαντικό να προστατευθεί η λίμνη, το 13,2% θεώρησε ότι είναι αρκετά σημαντικό να προστατευθεί η λίμνη και μόνο το 5% θεωρούσε ότι η διατήρηση της λίμνης ήταν ελαφρώς σημαντική υπόθεση.

Το ερωτηματολόγιο εξέτασε, μεταξύ άλλων παραγόντων, τη στάση των πολιτών απέναντι στα περιβαλλοντικά προβλήματα της πόλης, την ποιότητα των υδάτων των λιμνών και τα οφέλη που θα προέκυπταν από την διατήρηση του οικοσυστήματος της κάθε λίμνης. Επιπλέον, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων αναφέρει ότι ο κύριος λόγος των περιβαλλοντικών προβλημάτων προκύπτει από την αποτυχία ή την περιορισμένη ικανότητα των κυβερνήσεων και των τοπικών αρχών.

Η τοπικές κοινότητες δέχονται συνολικά όλα τα προτεινόμενα έργα για την περιοχή μελέτης, με δραστικά μέτρα μείωσης της ρύπανσης. Το 69,03% των συμμετεχόντων πιστεύει ότι η βιολογική γεωργία έχει προτεραιότητα έναντι των άλλων προτεινόμενων έργων. Όλες αυτές οι μεταβλητές συμπεριλήφθηκαν στην έρευνα των παραγόντων που επηρεάζουν την προθυμία πληρωμής. Επιπλέον, ζητήθηκε από τον ερωτώμενο να ξεχωρίσει μια επιλογή από μια σειρά αξιών. Παρουσιάστηκαν επτά τιμές, κυμαινόμενες από 0 € έως 25 € και με ανοικτή την τελευταία επιλογή. Το ποσοστό όλων των ερωτηθέντων που εξέφρασαν την επιθυμία να πληρώσουν κάποιο ποσό ήταν 90%. Τα περιγραφικά στατιστικά στοιχεία παρέχουν χρήσιμες πληροφορίες σχετικά με το ποσοστό συχνότητας της τιμής WTP: το 10% του δείγματος πρότεινε WTP = 0 €, το 50% συμφώνησε με το WTP = 1-10 €, το 35% έκανε αποδεκτό το WTP = 11-25 €, το 26% αναφέρεται σε τιμές WTP = 26-50 €.

Με βάση αυτές τις ερωτήσεις μπορεί να γίνει μια ανάλυση παλινδρόμησης που δίνει μια εξίσωση προθυμίας να καταβάλει ο ερωτώμενος και να κάνει συγκεκριμένη ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης για συσχέτιση της ερώτησης 11 (ποσό WTP ως εξαρτώμενη μεταβλητή) και όλων των άλλων ερωτήσεων (ανεξάρτητες μεταβλητές). Ο συντελεστής R^2 υπολογίζεται ως εξής:

$$R^2 = 1 - \frac{\sum_{i=1}^N (y_i - \hat{y}_i)^2}{\sum_{i=1}^N (y_i - \bar{y})^2}$$

όπου N είναι ο αριθμός των παρατηρήσεων, το y είναι η εξαρτημένη μεταβλητή. Σύμφωνα με τον R² του Efron έχουμε:

$$R^2 = 1 - \frac{\sum_{i=1}^N (y_i - \hat{\pi}_i)^2}{\sum_{i=1}^N (y_i - \bar{y})^2} \quad (1)$$

όπου έχουμε τις προβλεπόμενες πιθανότητες του μοντέλου, την εξαρτημένη μεταβλητή σε μια λογική παλινδρόμηση που δεν είναι συνεχής, ενώ η προβλεπόμενη τιμή (μια πιθανότητα) είναι συνεχής. Ο MacFadden εισήγαγε την πιθανότητα καταγραφής του μοντέλου παρακολούθησης.

$$R^2 = 1 - \frac{\ln \hat{L}(M_{Full})}{\ln \hat{L}(M_{Intercept})} \quad (2)$$

όπου το M_{Full} είναι το μοντέλο με πρόβλεψη, το M_{Intercept} είναι το μοντέλο χωρίς πρόβλεψη και είναι η εκτιμώμενη πιθανότητα. Μια πιθανότητα που κυμαίνεται μεταξύ 0 και 1. Οι Cox και Snell παρουσιάζουν τον R² ως μετασχηματισμό του στατιστικού στοιχείου που χρησιμοποιείται για τον προσδιορισμό της σύγκλισης μιας λογικής παλινδρόμησης.

$$R^2 = 1 - \left\{ \frac{L(M_{Intercept})}{L(M_{Full})} \right\}^{\frac{2}{N}} \quad (3)$$

Σημειώνεται ότι το pseudo-R² του Cox & Snell έχει μέγιστη τιμή που δεν είναι 1. Εάν το πλήρες μοντέλο προβλέπει το αποτέλεσμα να έχει τέλεια πιθανότητα 1, τότε έχουμε:

$$1 - L(M_{Intercept})^{\frac{2}{N}} < 1. \quad (4)$$

Οι Nagelkerke, Cragg και Uhler, ρυθμίζουν τον Cox & Snell's R^2 έτσι ώστε το φάσμα πιθανών τιμών να εκτείνεται στο 1.

$$R^2 = \frac{1 - \left\{ \frac{L(M_{Intercept})}{L(M_{Full})} \right\}^{\frac{2}{N}}}{1 - L(M_{Intercept})^{\frac{2}{N}}} \quad (5)$$

Τα μοντέλα της μη γραμμικής παλινδρόμησης που χρησιμοποιήθηκαν είναι το *Probit* και το *Logit*. Το *Probit* είναι μια δημοφιλής προδιαγραφή για ένα μοντέλο κανονικής ή δυαδικής απόκρισης που χρησιμοποιεί μια λειτουργία σύνδεσης. Σε αυτό το μοντέλο, η μεταβλητή απόκρισης y είναι δυαδική και μπορεί να αντιπροσωπεύει μια συγκεκριμένη συνθήκη. Μια γενικευμένη μορφή αυτού του μοντέλου είναι η ακόλουθη:

$$\Pr(y = 1/x) = \Phi(x'\beta) \quad (6)$$

όπου η \Pr δηλώνει την πιθανότητα και είναι η σωρευτική λειτουργία κατανομής της κανονικής κατανομής. Οι παράμετροι τυπικά υπολογίζονται με τη μέγιστη πιθανότητα. Υπάρχει μια βοηθητική τυχαία μεταβλητή:

$$y^* = x'\beta + \varepsilon, \quad \varepsilon \in N(0,1) \quad (7)$$

Τότε η y μπορεί να θεωρηθεί ως ένας δείκτης για το αν αυτή η λανθάνουσα μεταβλητή είναι θετική:

$$y = 1_{\{y^* > 0\}} = \begin{cases} 1 & \text{if } y^* > 0, \text{ i.e., } -\varepsilon < x'\beta \\ 0 & \text{otherwise} \end{cases} \quad (8)$$

Το μοντέλο *Logit* δίνει τη λογαριθμική συνάρτηση:

$$f(z) = \frac{e^z}{e^z + 1} = \frac{1}{1 + e^{-z}} \quad (9)$$

όπου η μεταβλητή z ορίζεται συνήθως ως:

$$z = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \dots + \beta_k x_k \quad (10)$$

όπου z είναι η διαστάρωση και β είναι οι συντελεστές παλινδρόμησης αντίστοιχα. Στην πραγματικότητα, ο R^2 συντελεστής προσδιορισμού είναι η σχετική ισχύς του μοντέλου *Probit* και *Logit*.

Για τη λίμνη της Καστοριάς, οι συντελεστές που είναι στατιστικά σημαντικοί είναι οι μεταβλητές X_9 , X_{12} , X_{14} , X_{19} και X_{28} . Η σταθερά (1164) είναι η τιμή στην οποία η ευθεία (των ελαχίστων τετραγώνων) τέμνει τον κάθετο άξονα των καρτεσιανών συντεταγμένων. Το μοντέλο που προσαρμόζεται στα δεδομένα αυτά είναι:

$$WTP = 1.164 - 0.279X_9 + 0.82X_{12} - 0.147X_{14} - 0.173X_{19} + 0.113X_{28}$$

Πιο συγκεκριμένα, το ποσό θα καταβληθεί σημαντικά από την πλευρά του ερωτώμενου (WTP) όταν ληφθεί υπόψη ότι: Η προστασία της λίμνης είναι πολύ σημαντική (X_9), αυξάνεται το ποσό που θα πληρωθεί εάν ο ερωτώμενος διαμένει δίπλα στη λίμνη (X_{12}), την (X_{14}) αυξάνεται το ποσό που θα πληρωθεί εάν ο ερωτώμενος έχει ακίνητη περιουσία κοντά στη λίμνη, (X_{19}) η τιμή του εισοδήματος του ερωτώμενου και το μορφωτικό επίπεδο του ερωτώμενου (X_{28}).

Για τη λίμνη των Ιωαννίνων, οι συντελεστές που είναι στατιστικά σημαντικοί είναι οι μεταβλητές: X_{1A} , X_{4A} , X_6 , X_{10} και X_{12} . Η σταθερά (0,182) είναι η τιμή στην οποία η ευθεία γραμμή (των ελαχίστων τετραγώνων) τέμνει τον κάθετο άξονα των καρτεσιανών συντεταγμένων. Έτσι έχουμε την εξίσωση:

$$WTP = 0.182 - 0.228X_{1A} + 0.205X_{4A} + 0.367X_6 - 0.183X_{10} + 0.607X_{12}$$

Πιο συγκεκριμένα, το ποσό που θα καταβληθεί από το ερωτώμενο (WTP) εξαρτάται σημαντικά από την συχνότητα των επισκέψεων (X_{1A}), όταν ο ερωτώμενος θεωρεί ότι υπάρχει σημαντικό πρόβλημα στην αισθητική της λίμνης (X_{4A}), όταν θεωρεί ότι η προσπάθεια που καταβάλλεται από τους αρμόδιους φορείς δεν είναι ικανοποιητική (X_6), όταν ενθαρρύνει την ενίσχυση της ενέργειας για τη βελτίωση της λίμνης μέσω της βιολογικής καλλιέργειας (X_{10}) και τέλος αυξάνεται το ποσό της εισφοράς (WTP) όταν ο ερωτώμενος ζει δίπλα στη λίμνη (X_{12}).

Για τη λίμνη Χειμαδίτιδα, οι συντελεστές που είναι στατιστικά σημαντικοί είναι οι μεταβλητές X_3 , X_{12} και X_{24} . Η σταθερά (2016) είναι η τιμή στην οποία η ευθεία (των ελαχίστων τετραγώνων) τέμνει τον κάθετο άξονα των καρτεσιανών συντεταγμένων. Το μοντέλο που προσαρμόζεται στα δεδομένα αυτά είναι:

$$WTP = 2.016 - 0.271X_3 + 0.774X_{12} - 0.437X_{24}$$

Πιο συγκεκριμένα, το ποσό που θα καταβληθεί σημαντικά από την πλευρά του ερωτώμενου (*WTP*) επηρεάζεται σημαντικά από τα εξής: την περιβαλλοντική κατάσταση της λίμνης (X_3), το γεγονός εάν διαμένει δίπλα στη λίμνη (X_{12}) και η οικογενειακή κατάσταση του ερωτώμενου (X_{24}). Παρατηρούμε ότι για την βελτίωση της λίμνης, η εκτιμώμενη μέση ετήσια συνεισφορά από όλους τους ερωτηθέντες είναι 8,22 € (διάμεσος 5 €), ενώ το ποσό των 5 € είναι η πιο κοινή προσφορά (κεντρική τάση).

Συμπεραίνουμε ότι σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας η προθυμία πληρωμής (*WTP*) είναι σχεδόν ίδια για τους τρεις τομείς μελέτης. Το υψηλότερο μέσο ποσό συνεισφοράς παρουσιάζεται στην περιοχή της Καστοριάς και είναι 13,16 €, ενώ έχει το μικρότερο ποσοστό (10%) που αρνήθηκε οποιαδήποτε συνεισφορά. Στη δεύτερη θέση προθυμίας έρχεται η περιοχή των Ιωαννίνων με μέσο ποσό 10,14 € και η τρίτη η περιοχή της Φλώρινας με μέσο ποσό 8,22 €. Τα αποτελέσματα της έρευνας δείχνουν ότι η προστασία και η ενίσχυση των υγροτόπων περιλαμβάνουν μια οικονομική αξία.

Συμπεράσματα και Συζήτηση

Συνολικά, τα αποτελέσματα αυτής της ενδεικτικής μελέτης περιπτώσεων αποτίμησης των δημόσιων περιβαλλοντικών αγαθών δείχνουν ότι οι πολίτες έδειξαν αυξημένη συνειδητοποίηση για την περιβαλλοντική υποβάθμιση των λιμνών, καθώς μεγάλο ποσοστό από τους ερωτηθέντες είναι πρόθυμοι να πληρώσουν κάποιο ποσό (90%) για τη διατήρηση και προστασία της κάθε λίμνης. Οι πληροφορίες που προέρχονται από αυτήν την έρευνα αντανακλούν τις κοινωνικές προτιμήσεις και μπορούν να είναι χρήσιμες στη χάραξη πολιτικής.

Το ενδιαφέρον των κατοίκων για συντήρηση και βελτίωση των υγροτόπων αποτελεί ένα μήνυμα για την περαιτέρω κινητοποίηση της τοπικής κοινωνίας των υγροτόπων. Δεδομένου ότι η εκπαίδευση είναι ένας κρίσιμος παράγοντας που αυξάνει το μεσοπρόθεσμο / μακροπρόθεσμο *WTP*, η μελλοντική έρευνα πρέπει να απευθύνεται σε σχολεία, κολέγια και πανεπιστήμια της περιοχής, προκειμένου να αυξηθεί η αξία της μη χρήσης του εν λόγω δημόσιου περιβαλλοντικού αγαθού (λίμνης) και να ληφθούν χρήσιμες πληροφορίες σχετικά με την ευαισθητοποίηση των νέων. Η έρευνα αυτή που χρησιμοποιεί την υποθετική αξιολόγηση έχει χρησιμοποιηθεί με επιτυχία στο εξωτερικό και τώρα αναγνωρίζεται ως έγκυρο επιχείρημα. Επίσης, η έρευνα μπορεί να αποτελέσει

ένα ισχυρό εργαλείο στα χέρια των τοπικών και περιφερειακών αρχών για τη διεκδίκηση γενναϊόδωρης χρηματοδότησης για τον προαναφερθέντα σκοπό.

Συμπερασματικά, η ανάλυση μας δείχνει ότι οι ποσοτικές μέθοδοι και η χρήση των μοντέλων της γραμμικής και μη γραμμικής παλινδρόμησης σε τομείς των κοινωνικών επιστημών μπορεί να παράσχει χρήσιμες πληροφορίες για τα πολύπλοκα ζητήματα της περιβαλλοντικής πολιτικής, όπως η αποκατάσταση ενός οικοσυστήματος μιας λίμνης και να εξυπηρετήσει την σύγχρονη Οικονομική Επιστήμη να αποτιμήσει μη αγοραία δημόσια αγαθά, όπως είναι και το φυσικό περιβάλλον. Οι εργασίες που παρουσιάστηκαν εδώ αποδείχτηκαν ένα χρήσιμο ολοκληρωμένο εργαλείο για τον προσδιορισμό του ρεαλιστικού γνωστικού φορτίου στους ενδιαφερόμενους και σε τρίτους.

Βιβλιογραφία

D.F. Batzias, Contribution to environmental Contingent Valuation – Methodology and case study, *ICMMS 2008: Int. Conf. Manage. Marketing Sci*, Athens, Greece, 2008, Imperial College Press, UK.

D. Batzias, A dynamic approach to estimating environmental subsidies by combining direct with indirect cost indices, *8th Int. Conf. Comput. Methods Sci. Eng.*, Kos, Greece, 2010, Amer. Inst. Physics.

T.C. Brown, Loss aversion without the endowment effect, and other explanations for the WTA–WTP disparity, *J. Econ. Behav. Org.*, 57, 367-379, 2005.

F. Batzias, O. Kopsidas, Introducing a conditional ‘Willingness to Pay’ index as a quantifier for environmental impact assessment, *8th Int. Conf. Comput. Methods Sci. Eng.*, Kos, Greece, 2010, Amer. Inst. Physics.

F.A. Batzias and E.C. Markoulaki, Restructuring the Keywords Interface to Enhance CAPE Knowledge via an Intelligent Agent, *Comp. Aided Chem. Eng.* 10, 829–834, 2002.

T.F. Liao, *Interpreting Probability Models: Logit, Probit, and other Generalized Linear Models*. SAGE Publications Inc., 1994.

S. Menard, *Applied Logistic Regression Analysis*, 2nd ed., SAGE Publications Inc., 2001.

Εκτίμηση της Προθυμίας Εκπλήρωσης της Φορολογικής Υποχρέωσης για Έργα Αποκατάστασης του Περιβάλλοντος

Οδυσσέας Κοψιδάς

I.I.E.K. ΔΕΛΤΑ
e-mail:odykopsi@yahoo.gr

Περίληψη

Ο ερευνητικός σκοπός της παρούσας εργασίας είναι ο προσδιορισμός της προθυμίας εκπλήρωσης της φορολογικής υποχρέωσης (*Willingness to pay - WTP*) των κατοίκων παραθαλάσσιων περιοχών για την αποκατάσταση του θαλάσσιου περιβάλλοντος ως συνάρτηση σειράς μεταβλητών πρόβλεψης και η κατασκευή των κατάλληλων μοντέλων για κάθε περίπτωση σε τρεις παράκτιες πόλεις στην Ελλάδα, τη Θεσσαλονίκη, τον Βόλο και τον Πειραιά. Η ανεξάρτητη μεταβλητή σε κάθε μοντέλο είναι το ποσό των χρημάτων που οι ερωτηθέντες είναι πρόθυμοι να πληρώσουν κάθε μήνα για τη χρηματοδότηση έργων για την αποκατάσταση του θαλάσσιου περιβάλλοντος της πόλης τους. 240 άτομα ερωτήθηκαν, 80 από κάθε πόλη. Τα αποτελέσματα διαφέρουν για κάθε περιοχή, υπογραμμίζοντας την πολυπλοκότητα του προβλήματος, δεδομένων των διαφορετικών συνθηκών διαβίωσης και των αναγκών σε κάθε πόλη. Η εγγύτητα της κατοικίας προς την ακτογραμμή φαίνεται να αποτελεί σημαντικό παράγοντα που επηρεάζει την ευαισθησία του ατόμου. Οι κάτοικοι του Βόλου είναι πρόθυμοι να πληρώσουν περισσότερα από τις άλλες δύο ομάδες, επιδεικνύοντας μεγαλύτερη ευαισθησία στο θέμα.

Λέξεις – κλειδιά: διαθεσιμότητα πληρωμής, περιβάλλον, ανάπλαση

Εισαγωγή

Ένας μεγάλος αριθμός πόλεων στην Ελλάδα βρίσκεται στην ακτογραμμή. Τρεις μεγάλες ελληνικές παράκτιες πόλεις είναι η Θεσσαλονίκη, ο Πειραιάς και ο Βόλος. Η πόλη της Θεσσαλονίκης βρίσκεται στον κόλπο του Θερμαϊκού. Η πόλη του Βόλου είναι χτισμένη στον κόλπο του Παγασητικού και ο Πειραιάς βρίσκεται στον κόλπο του Σαρωνικού. Τα επίπεδα ρύπανσης στις παράκτιες αυτές περιοχές καθιστούν αναγκαία την περιβαλλοντική αποκατάσταση [1-2]. Η ρύπανση του θαλάσσιου περιβάλλοντος

επιβαρύνεται από τις ανθρώπινες δραστηριότητες που συνδέονται με τις πόλεις [3-4]. Η κύρια πηγή θαλάσσιας ρύπανσης είναι τα αστικά και βιομηχανικά λύματα. Ένας άλλος κρίσιμος παράγοντας είναι η υπερβολική χρήση λιπασμάτων και φυτοφαρμάκων στις καλλιέργειες, οι οποίες καταλήγουν στη θάλασσα [5-6]. Στην παρούσα εργασία εξετάζεται η επιθυμία των πολιτών να πληρώσουν για την αποκατάσταση του θαλάσσιου περιβάλλοντος [7-9].

Υλοποίηση της Έρευνας

Για να διερευνηθεί η προθυμία των πολιτών να πληρώσουν (*Willingness to pay - WTP*), λαμβάνονται τρία τυχαία δείγματα από κάθε πόλη (Θεσσαλονίκη, Βόλος, Πειραιάς), όπου οι ερωτηθέντες κλήθηκαν να συμπληρώσουν ερωτηματολόγια. Τα δείγματα είναι τυχαίοι περαστικοί στις αντίστοιχες παραλιακές ζώνες και η διακίνηση του ερωτηματολογίου έγινε επί τόπου σε εκτυπωμένο χαρτί δίνοντας την δυνατότητα στον ερωτώμενο να συμπληρώσει απαντήσεις κλειστού και ανοιχτού τύπου υπό την διευκόλυνση του ερευνητή. Ογδόντα (80) άτομα από όλες τις ηλικιακές ομάδες, διαφόρων μορφωτικών επιπέδων και των δύο φύλων από κάθε πόλη κλήθηκαν να συμπληρώσουν τα αντίστοιχα ερωτηματολόγια.

Το κύριο ερώτημα που τέθηκε σε κάθε ερωτώμενο είναι το ποσό των χρημάτων που είναι διατεθειμένος να πληρώσει κάθε μήνα για τη χρηματοδότηση έργων για την αποκατάσταση του θαλάσσιου περιβάλλοντος της πόλης τους. Ερωτήθηκαν επίσης για την κατάσταση της κοντινής παραλίας, της θάλασσας και της απόστασης διαμονής τους από την παράκτια ζώνη. Ένας κατάλογος μεταβλητών σχετικά με την εξέταση δημιουργήθηκε αυθαίρετα. Αυτή η λίστα εμφανίζεται στον Πίνακα 1.

Πίνακας 1: Κατάλογος εξαρτημένων μεταβλητών

X_1	X_2	Πληροφορίες για την περιβαλλοντική κατάσταση του κόλπου
:		
X_3 :		Περιβαλλοντική κατάσταση του κόλπου
X_4 :		Το κύριο περιβαλλοντικό πρόβλημα του κόλπου
X_5 :		Ο λόγος για το κύριο περιβαλλοντικό πρόβλημα του κόλπου
X_6 :		Η προστασία του κόλπου από τις Αρχές (Βαθμός αντίδρασης)
X_7 :		Μέλος της περιβαλλοντικής ομάδας
X_8 :		Χρηματοδοτική συμμετοχή του Δήμου για κάθε 100 ευρώ που δαπανώνται για την ανάπλαση του κόλπου
X_9 :		Χρηματοδοτική συμμετοχή των ερωτηθέντων για κάθε 100 ευρώ που

	δαπανήθηκαν για την ανάπλαση του κόλπου
X_{10} :	Τι θέλετε να γίνει για την περιβαλλοντική κατάσταση του κόλπου;
X_{11} :	Προθυμία πληρωμής για αποκατάσταση (Willingness to pay - WTP)
X_{12} :	Προθυμία πληρωμής αν ζείτε κοντά στη θάλασσα (Willingness to pay - WTP ₁)
X_{13} :	Τι θέλετε να είστε οι πρώτοι που θα αποκατασταθούν;
X_{14} :	Προθυμία αποδοχής για τη θαλάσσια ρύπανση (Willingness to accept - WTA)
X_{15} :	Βιομηχανίες
X_{16} :	Φύλο
X_{17} :	Ηλικία
X_{18} :	Κατοικία
X_{19} :	Ιδιοκτησία κοντά στην παραλία
X_{20} :	Εργασία κοντά στην παραλία
X_{21} :	Απόσταση από την παραλία
X_{22} :	Επάγγελμα
X_{23} :	Θαλάσσιο επάγγελμα
X_{24} :	Οικογενειακή κατάσταση
X_{25} :	Αριθμός παιδιών
X_{26} :	Επίπεδο εκπαίδευσης
X_{27} :	Προσωπικό εισόδημα
X_{28} :	Οικογενειακό εισόδημα

Αρχικά, απαριθμούνται σε κάθε περίπτωση ορισμένα αποτελέσματα της περιγραφικής στατιστικής ανάλυσης σχετικά με τη διαθεσιμότητα πολιτών για την χρηματική κάλυψη της περιβαλλοντικής αποκατάστασης (*Willingness to pay - WTP*). Τα αποτελέσματα της περιγραφικής στατιστικής ανάλυσης παρουσιάζονται στον Πίνακα 2.

Πίνακας 2: Περιγραφική στατιστική ανάλυση για την εξαρτημένη μεταβλητή Willingness to pay - WTP (X_{11})

	Αριθμητικός Μέσος	Τυπική Απόκλιση	Εύρος
Θεσσαλονίκη	2.89	0.852	
Βόλος	24.18	12.231	38
Πειραιάς	9.25	14.566	38

Πίνακας 3: Εκτιμώμενες παράμετροι για την περίπτωση της Θεσσαλονίκης

		95% Confidence Interval						
		Estimate	Std. Error	Wald	df	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
Threshold	[EP ₁₁ = 1]	-6,401	7,041	0,827	1	0,363	-20,202	7,399

	[EP ₁₁ = 2]	-2,063	6,984	0,087	1	0,768	-15,750	11,624
	[EP ₁₁ = 3]	0,191	7,042	0,001	1	0,978	-13,610	13,993
Location	EP _{1B}	0,197	0,214	0,845	1	0,358	-0,223	0,616
	EP ₂	-0,282	0,188	2,250	1	0,134	-0,651	0,087
	EP ₃	-1,317	0,602	4,789	1	0,029	-2,497	-0,137
	EP _{4A}	-0,406	0,558	0,531	1	0,466	-1,499	0,687
	EP _{4B}	-0,069	0,561	0,015	1	0,902	-1,168	1,031
	EP ₅	0,195	0,386	0,255	1	0,613	-0,562	0,952
	EP ₆	1,359	1,164	1,362	1	0,243	-0,923	3,641
	EP ₇	-0,773	1,350	0,328	1	0,567	-3,420	1,874
	EP ₉	-1,360	1,273	1,141	1	,285	-3,856	1,135
	EP ₁₀	-0,810	0,394	4,233	1	0,040	-1,582	-0,038
	EP ₁₂	3,422	0,664	26,576	1	0,007	2,121	4,723
	EP ₁₃	-0,217	0,517	0,176	1	0,674	-1,231	0,796
	EP ₁₄	-0,824	0,806	1,047	1	0,306	-2,404	0,755
	EP ₁₅	-0,188	0,656	0,082	1	0,774	-1,474	1,097
	EP ₂₃	0,652	2,696	0,058	1	0,809	-4,632	5,936
	EP ₂₄	-2,076	0,927	5,009	1	0,025	-3,893	-0,258
	EP ₂₆	-0,148	0,421	0,123	1	0,726	-0,974	0,678
	EP ₂₇	-0,453	0,659	0,473	1	0,492	-1,744	0,838
	EP ₂₈	-0,058	0,754	0,006	1	0,939	-1,536	1,420

Πίνακας 4: Εκτιμώμενες Παράμετροι του Μοντέλου για την περίπτωση του Βόλου

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,344	1,184		0,291	0,772
	EP _{1A}	-0,236	0,070	-0,269	-3,369	0,001
	EP _{1B}	-0,036	0,040	-0,074	-0,890	0,377
	EP ₂	-0,013	0,032	-0,030	-0,388	0,700

EP ₃	-0,020	0,092	-0,016	-0,213	0,832
EP _{4A}	0,195	0,081	0,205	2,401	0,019
EP _{4B}	-0,042	0,094	-0,035	-0,447	0,656
EP ₅	0,030	0,044	0,052	0,687	0,495
EP ₆	0,349	0,130	0,223	2,680	0,009
EP ₇	0,154	0,347	0,036	0,444	0,659
EP ₉	0,006	0,171	0,003	0,036	0,971
EP ₁₀	-0,174	0,056	-0,232	-3,115	0,003
EP ₁₂	0,595	0,062	0,745	9,572	0,003
EP ₁₃	-0,128	0,104	-0,093	-1,235	0,221
EP ₁₄	-0,102	0,109	-0,065	-0,939	0,351
EP ₁₅	0,061	0,103	0,048	0,592	0,556
EP ₁₆	0,038	0,118	0,024	0,322	0,749
EP ₁₇	0,091	0,072	0,114	1,252	0,215
EP ₁₉	-0,074	0,208	-0,028	-0,357	0,722
EP ₂₀	-0,143	0,165	-0,071	-0,867	0,389
EP ₂₂	0,039	0,051	0,062	0,764	0,447
EP ₂₃	0,139	0,231	0,048	0,600	0,550
EP ₂₄	-0,148	0,141	-0,096	-1,052	0,297
EP ₂₆	0,055	0,066	0,069	0,825	0,412
EP ₂₇	-0,161	0,128	-0,101	-1,258	0,213
EP ₂₈	0,005	0,104	0,004	0,047	0,963

Πίνακας 5: Εκτιμώμενες Παράμετροι - Parameter Estimates

		95% Confidence Interval						
		Estimate	Std. Error	Wald	df	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
Threshold	[EP ₁₁ = 1]	19,942	9,809	4,133	1	0,042	0,717	39,168
	[EP ₁₁ = 2]	29,516	11,252	6,881	1	0,009	7,463	51,569
	[EP ₁₁ = 3]	35,382	12,115	8,529	1	0,003	11,637	59,128
Location	EP _{1A}	-1,921	0,596	10,375	1	0,001	-3,089	-0,752

EP _{1B}	-0,272	0,271	1,008	1	0,315	-0,803	0,259
EP ₂	-0,114	0,221	0,268	1	0,605	-0,546	0,318
EP ₃	-0,099	0,546	0,033	1	0,856	-1,170	0,972
EP _{4A}	2,237	0,767	8,508	1	0,004	0,734	3,740
EP _{4B}	-0,275	0,556	0,244	1	0,621	-1,364	0,814
EP ₅	0,233	0,271	0,736	1	0,391	-0,299	0,765
EP ₆	3,698	1,162	10,130	1	0,001	1,421	5,975
EP ₇	1,781	2,048	0,756	1	0,385	-2,234	5,796
EP ₉	-0,129	0,953	0,018	1	0,893	-1,997	1,740
EP ₁₀	-1,844	0,563	10,732	1	0,001	-2,948	-0,741
EP ₁₂	5,262	1,163	20,453	1	0,000	2,981	7,542
EP ₁₃	-0,793	0,677	1,371	1	0,242	-2,121	0,535
EP ₁₄	-0,811	0,682	1,415	1	0,234	-2,147	0,525
EP ₁₅	1,220	0,722	2,854	1	0,091	-0,195	2,635
EP ₁₆	0,335	0,765	0,192	1	0,661	-1,164	1,834
EP ₁₇	0,639	0,425	2,263	1	0,132	-0,194	1,472
EP ₁₉	0,421	1,325	0,101	1	0,751	-2,177	3,018
EP ₂₀	-1,117	1,010	1,223	1	0,269	-3,097	0,863
EP ₂₂	0,318	0,316	1,014	1	0,314	-0,301	0,938
EP ₂₃	0,513	1,479	0,120	1	0,729	-2,386	3,412
EP ₂₆	0,810	0,430	3,541	1	0,060	-0,034	1,653
EP ₂₇	-1,262	0,805	2,453	1	0,117	-2,840	0,317
EP ₂₈	0,358	0,785	0,208	1	0,648	-1,180	1,896

Μια άμεση εκτίμηση είναι ότι οι ερωτώμενοι στο Βόλο είναι πρόθυμοι να πληρώσουν περισσότερα για την περιβαλλοντική ανάκαμψη της περιοχής τους, ενώ οι ερωτώμενοι στη Θεσσαλονίκη είναι λιγότερο πρόθυμοι να πληρώσουν για την περιβαλλοντική αποκατάσταση της θάλασσας. Χρησιμοποιούνται τρία μοντέλα πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης λαμβάνοντας υπόψη την ανεξάρτητη μεταβλητή X_{11} (*Willingness to pay - WTP*) ως εξαρτώμενη μεταβλητή και όλες τις άλλες μεταβλητές

ως ανεξάρτητες. Σε κάθε περίπτωση (κόλπος) μοντελοποιείται και μια εξίσωση. Σε κάθε μοντέλο, η μεταβλητή X_{11} παρουσιάζεται ως συνάρτηση αρκετών άλλων μεταβλητών από τον Πίνακα 1. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον Πίνακα 3. Για τον προσδιορισμό της πολυκεντρικότητας χρησιμοποιείται ο συντελεστής πληθωρισμού διακύμανσης (*VIF*). Η δοκιμή του παράγοντα πληθωρισμού διακύμανσης πραγματοποιείται με το πρόγραμμα SPSS - Statistics. Οι μεταβλητές με τιμή *VIF* υψηλότερη από 2 θεωρείται ότι συσχετίζονται σε μεγάλο βαθμό με άλλες μεταβλητές και αποκλείονται από το σχετικό μοντέλο. Στην περίπτωση της παραλίας της Θεσσαλονίκης, η σημασία της εγγύτητας προς την παραλία (X_{12}) αποτελεί βασικό παράγοντα. Όσο πιο κοντά στην παραλία κατοικεί ο ερωτώμενος, τόσο περισσότερα χρήματα είναι διατεθειμένος να πληρώσει. Ομοίως, η ίδια συμπεριφορά αντικατοπτρίζεται και από τη σημασία της μεταβλητής X_{19} για τους ερωτώμενους που έχουν ακίνητα κοντά στην παραλία.

Συμπεράσματα

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της εμπειρικής ανάλυσης, τα συμπεράσματα διαφέρουν για κάθε περίπτωση. Όσον αφορά την περιοχή της Θεσσαλονίκης, συμπεραίνεται ότι οι ερωτώμενοι μπορούν να πληρώσουν περισσότερα χρήματα για την αποκατάσταση της θάλασσας, ενώ πιστεύουν ότι η προστασία της θάλασσας είναι ένα κρίσιμο ζήτημα. Η προθυμία πληρωμής αυξάνεται εάν το άτομο μένει κοντά στη θαλάσσια περιοχή. Όσον αφορά την περιοχή του Βόλου, διαπιστώθηκε ότι η προθυμία των ερωτώμενων να πληρώνουν αυξήσεις όταν επισκέπτονται πολύ συχνά την παράκτια ζώνη και αν πιστεύουν ότι το περιβαλλοντικό βάρος της θάλασσας είναι μεγάλο. Αυτό συνδέεται με την πεποίθηση ότι οι τοπικές Αρχές δεν είναι σε θέση να αντιμετωπίσουν το πρόβλημα.

Για την περιοχή του Πειραιά, αποφασίστηκε ότι η προθυμία των ερωτώμενων να πληρώσουν για τη συντήρηση / αποκατάσταση της θάλασσας σχετίζεται με την προσωπική τους άποψη για την περιβαλλοντική κατάσταση της γειτονικής θάλασσας. Όσοι θεωρούν την περιβαλλοντική κατάσταση της θάλασσας 'πολύ κακή' είναι πιο πρόθυμοι να πληρώσουν. Η απόσταση διαμονής είναι επίσης ένας παράγοντας, ο οποίος αυξάνεται, καθώς η απόσταση διαμονής μειώνεται. Είναι ενδιαφέρον ότι τα έγγαμα άτομα είναι πιο πρόθυμα να πληρώσουν από τα άγαμα άτομα.

Ένα συμπέρασμα είναι ότι η συνεχής επιδείνωση της περιβαλλοντικής κατάστασης των τριών μεγάλων θαλάσσιων περιοχών της Ελλάδας δεν μπορεί να αγνοηθεί. Οι ερωτώμενοι που ζουν δίπλα στη θάλασσα δηλώνουν ότι θα πληρώσουν υψηλότερα για την αποκατάσταση του περιβάλλοντος. Οι διαφορετικές παράμετροι που επηρεάζουν την προθυμία των ερωτώμενων να πληρώνουν σε κάθε περίπτωση αντικατοπτρίζουν την κατά πολύ διαφορετική κατάσταση και τις διαφορετικές συνθήκες διαβίωσης σε κάθε πόλη, με αποτέλεσμα διαφορετικές ανάγκες για τους τοπικούς πληθυσμούς. Ακόμη τα σφάλματα είναι μεταξύ τους ανεξάρτητα και όχι αυτοσυσχετιζόμενα όπως ελέγχθηκε με το στατιστικό *Durbin-Watson Statistic*, ενώ δεν εμφανίζεται πολυσυγγραμικότητα (*multicollinearity*), δηλαδή μη ύπαρξη υψηλής συσχέτισης μεταξύ των ανεξαρτήτων μεταβλητών. Τα δεδομένα ακολουθούν την κανονική κατανομή. Η μελέτη αυτή, η οποία εξετάζει τρεις παράκτιες περιοχές της Ελλάδας, θα μπορούσε να αποτελέσει μέρος ενός ευρύτερου σχεδίου προστασίας του περιβάλλοντος, το οποίο θα πρέπει να υποστηρίζεται από κάθε πολίτη, καθώς και από τη Δημόσια Διοίκηση και τις τοπικές Αρχές.

Βιβλιογραφία

D. Xu, Chang, W., Hou, L., Zhao, T., Y. (2012) Measure of watershed ecological compensation standard based on WTP and WTA: A case study in Liaohe River Basin, Resources Science.

L., Xu, B.Yu, Y. Li. (2015) Ecological compensation based on willingness to accept for conservation of drinking water sources, Frontiers of Environmental Science & Engineering, Springer.

L. Huang, C. Zhao, (2011) Non market valuation of forest resources in Guiyang City of Guizhou Province based on comparative analysis of WTP and WTA. Chinese Journal of Ecology.

K.M.A. Chan, T. Satterfield, J. Goldstein, (2012) Rethinking ecosystem services to better address and navigate cultural values. Ecological Economics, Elsevier.

F. Carlsson, O. Johansson, Stenman, Annu. (2015) Behavioral economics and environmental policy. Rev. Resour. Econ.

D. C. Kingsley, T. C. Brown. (2013) Value learning and the willingness to accept–willingness to pay disparity. Economics Letters, Elsevier.

T. Tunçel, J. K. Hammitt. (2014) A new meta-analysis on the WTP / WTA disparity. Journal of Environmental Economics, Elsevier.

J. Talberth, M. Weisdorf . (2017) *Genuine progress indicator 2.0: pilot accounts for the US, Maryland, and City of Baltimore 2012–2014*. Ecological Economics, Elsevier.

Η αξιολόγηση των πελατών των ξενοδοχείων στις ηλεκτρονικές πλατφόρμες κρατήσεων. Μια παιγνιοθεωρητική προσέγγιση.

Γεώργιος Λυμπέρης

*Τμήμα Μηχανικών Πληροφοριακών και Επικοινωνιακών Συστημάτων,
Πανεπιστήμιο Αιγαίου*

Περίληψη

Η ασύμμετρη πληροφόρηση που υπάρχει στις συμβάσεις μεταξύ ξενοδοχείων και πελατών, δίνει στην δυνατότητα στα ξενοδοχεία να εκμεταλλευτούν προς όφελός τους πληροφορίες που δεν έχει ο πελάτης και επομένως να αποκομίσουν εξαιρετικά κέρδη σε βάρος του. Ο ηθικός κίνδυνος που προκύπτει είναι δύσκολα παρατηρήσιμος από θεσμικούς ελεγκτικούς μηχανισμούς δίνοντας επιπλέον κίνητρα στα ξενοδοχεία. Ωστόσο η κριτική που γίνεται από τους πελάτες μέσω των ηλεκτρονικών πλατφορμών κρατήσεων, αποτελεί επιπλέον περιορισμό στη δυνατότητα ενεργειών που έχουν ηθικό κίνδυνο. Η παιγνιοθεωρητική προσέγγιση του θέματος έδειξε ότι οι παίκτες ακολουθούν μικτή στρατηγική και ότι, πρακτικά, όσο μεγαλώνει η πιθανότητα της αρνητικής αξιολόγησης από τον πελάτη, τόσο μικραίνει η διάθεση του ξενοδοχείου να χρησιμοποιήσει πρακτικές ηθικού κινδύνου.

Εισαγωγή

Ο Akerlof (1970) χρησιμοποιώντας ως παράδειγμα την αγορά των μεταχειρισμένων αυτοκινήτων περιέγραψε το πρόβλημα της ασυμμετρίας στην πληροφόρηση και τα προβλήματα που αυτή μπορεί να δημιουργήσει στην αγορά μέσω της διάθεσης προϊόντων κατώτερης ποιότητας. Τα προϊόντα αυτά τα ονομάζει «λεμόνια» και δείχνει έναν μηχανισμό της αγοράς με τον οποίο η μέση ποιότητα στην αγορά επιδεινώνεται λόγω της ασυμμετρίας των πληροφοριών. Από τότε, η πρότασή του έχει επεκταθεί για να υποδηλώσει ένα ευρύ φάσμα κατώτερης ποιότητας, σε ένα ευρύ φάσμα συμπεριφορών από τις απάτες σε χρηματοοικονομικά προϊόντα μέχρι τους οδηγούς ταξί ((Darby & Kami, 1973, Gehrig & Jost, 1995, Dixit, 2003, Kaptein, 2008).

Έχει δειχθεί ότι η αιτία της επικράτησης της χειρότερης ποιότητας προϊόντων σε αυτές τις περιπτώσεις είναι κατά κύριο λόγο η ασυμμετρία στην πληροφόρηση. Φαίνεται να είναι η αρνητική συνέπεια της αβεβαιότητας ως προς την ποιότητα, κάτι που χειραγωγείται από τις επιχειρήσεις είτε στο στάδιο της παραγωγής είτε κατά την

συναλλαγή με τους πελάτες. Στην πρώτη περίπτωση οι επιχειρήσεις επιλέγουν συνειδητά να παράγουν χαμηλότερη ποιότητα αν και θα μπορούσαν να κάνουν το αντίθετο, όπως υποστηρίζεται από μια σειρά μελετών πάνω στο θέμα. (Allen, 1984, Leland, 1979, Rob & Fishman, 2005). Στην δεύτερη περίπτωση η ποιότητα επιβάλλεται εξωγενώς στην αγορά και οι επιχειρήσεις διαλέγουν το επίπεδο στο οποίο θα συναλλαγούν. (Akerlof, 1970, List, 2006).

Το πρόβλημα της εκπροσώπησης, ο ηθικός κίνδυνος και η δυσμενής επιλογή

Η αποτυχία στην λειτουργία της αγοράς, εξ αιτίας της ασυμμετρίας στην πληροφόρηση, εντοπίζεται σε δύο γενικές κατηγορίες, αυτές του Ηθικού Κινδύνου και της Δυσμενούς Επιλογής. Η κατηγορία εξαρτάται από το αν ο προσδιορισμός της ποιότητας γίνεται ενδογενώς ή εξωγενώς. (Arrow, 1963, Ross, 1973). Ο Arrow (1963) πρότεινε την ιδέα του ηθικού κινδύνου και της δυσμενούς επιλογής χρησιμοποιώντας ως πλαίσιο την ασφαλιστική αγορά. Αργότερα οι Rothschild and Stiglitz (1976), Holmstrom (1979), Arnott and Stiglitz (1988), και ο Mirrlees (1999) μεταξύ άλλων μοντελοποίησαν τις έννοιες αυτές και ανέπτυξαν τις σχετικές θεωρίες αντιπροσώπευσης. Εφόσον οι επιχειρήσεις έχουν την δυνατότητα να προσδιορίσουν την ποιότητα των προϊόντων τους σαν υψηλή ή χαμηλή, οι Arnott & Stiglitz, (1988) και ο Mirrlees, (1999), υποστηρίζαν ότι ο ηθικός κίνδυνος προκύπτει από την τάση τους, υπό συνθήκες ασύμμετρης πληροφόρησης, να τροποποιούν την συμπεριφορά τους και να παράγουν χαμηλής ποιότητας προϊόντα. Η δυσμενής επιλογή προκύπτει από την ικανότητα των επιχειρήσεων να διαθέτουν ιδιωτικές πληροφορίες, δηλαδή πληροφορίες που κατέχονται μόνο από αυτές, σχετικά με το αν οι ποιότητα είναι χαμηλή ή υψηλή και έτσι να παρέχουν την χαμηλή ποιότητα (Akerlof 1970; Rothschild & Stiglitz, 1976). Οι Holmstrom (1979) και Riley (1985) έδειξαν ότι η θεωρητική διάκριση μεταξύ ηθικού κινδύνου και δυσμενούς επιλογής υποδηλώνει ότι η πρώτη αφορά κρυφές δράσεις σχετικά με την ποιότητα της παραγωγής και η δεύτερη το πρόβλημα της κρυφής πληροφόρησης για την ποιότητα των συναλλαγών.

Στη σύγχρονη κοινωνία, ο ηθικός κίνδυνος ελλοχεύει σε πολλά παιχνίδια διεξάγονται υπό τους περιορισμούς των διμερών συμφωνιών (εάν τα δύο μέρη της συμφωνίας είναι μιας σχέσης εντολέα - εκπροσώπου, τότε το ένα μέρος είναι ο εντολέας και το άλλο ο εκπρόσωπος). Για παράδειγμα, κατά τη διάρκεια του ωραρίου εργασίας ένας υπάλληλος της εταιρείας (γενικά η εταιρεία είναι ο εντολέας, ο εργαζόμενος ο

αντιπρόσωπος) ο βρίσκεται υπό τον περιορισμό της συμφωνίας πρόσληψης του και επιλέγει ενέργειες που είναι πιο επωφελείς για τον εαυτό του. Εάν και τα δύο μέρη της συμφωνίας βρίσκονται υπό όρους ασύμμετρης πληροφόρησης (συνήθως ο εκπρόσωπος έχει καλύτερη πληροφόρηση επειδή γνωρίζει καλύτερα αν κάνει τη δουλειά του σύμφωνα με τη συμφωνία), το ένα μέρος (συνήθως ο εκπρόσωπος) χρησιμοποιεί το πλεονέκτημά του για να διαθέτει καλύτερες πληροφορίες για την εκτέλεση συγκαλυμμένων, οι οποίες είναι δύσκολο να παρατηρηθούν από το άλλο μέρος, έτσι ώστε να επωφεληθεί σε βάρος του άλλου μέρους. Αυτού του είδους η συμπεριφορά αποτελεί ηθικό κίνδυνο. Το «ηθικό» στον ηθικό κίνδυνο αναφέρεται στο κίνητρο των εμπλεκόμενων μερών να απορρίπτουν εγωιστικά ηθικές επιλογές υπέρ επιλογών από τις οποίες θα έχουν ίδιον όφελος.

Υπάρχουν κυρίως δύο συνθήκες που οδηγούν σε ηθικό κίνδυνο. Η πρώτη είναι η υφιστάμενη σύγκρουση σχετικά με τη χρησιμότητα που έχει το καθένα από τα συμβαλλόμενα μέρη. Η δεύτερη είναι η ασυμμετρία στην πληροφόρηση. Αυτού του είδους οι ασύμμετρες πληροφορίες είναι διαφορετικές από αυτές της δυσμενούς επιλογής. Προκύπτουν μετά την σύναψη της συμφωνίας, κυρίως λόγω του γεγονότος πως είναι δύσκολη η παρατήρηση της τήρησης των όρων της συμφωνίας από το ένα μέρος. Όταν αυτό δεν είναι εύκολα εφικτό, τότε το άλλο μέρος έχει ένα ορισμένο πλεονέκτημα στην πληροφόρηση και έτσι προκύπτει ο ηθικός κίνδυνος.

Ο ηθικός κίνδυνος είναι συνηθισμένος στην οικονομική δραστηριότητα κυρίως στις ατελείς συμβάσεις¹ και στην ασύμμετρη πληροφόρηση και η τουριστική βιομηχανία δεν είναι δυνατόν να τον αποφύγει. Η συγκεκριμένη εργασία, βασιζόμενη στην θεωρία παιγνίων, προτείνει ένα μοντέλο παιγνίου προκειμένου να περιοριστεί ο ηθικός κίνδυνος στα ξενοδοχεία.

Η σύγχρονη τάση θέλει τον επισκέπτη να είναι συνεχώς σε κίνηση και συνήθως να χρησιμοποιεί κινητές συσκευές για να κάνει κρατήσεις, πολλές φορές την τελευταία στιγμή. Αυτή την τάση εκμεταλλεύονται οι ηλεκτρονικές πλατφόρμες κρατήσεων προφέροντας online κρατήσεις και άμεση πληρωμή και επιβεβαίωση της κράτησης. Είναι τρίτα μέρη που ενεργούν ως μεσάζοντες στη σύμβαση μεταξύ επισκεπτών και ξενοδοχείων, η οποία είναι συνήθως άνιση και ατελής. Δημοφιλείς πλατφόρμες είναι,

¹ Στην θεωρία των συμβάσεων, ατελής σύμβαση (Incomplete contract) είναι εκείνη στην οποία υπάρχουν κενά, ελλείψεις προβλέψεις και ασάφειες και θα πρέπει να συμπληρωθεί είτε με επαναδιαπραγμάτευση είτε δικαστικά. (Hart 1995)

μεταξύ άλλων, το booking.com, tripadvisor.com, trivago. Ξενοδοχεία σε όλον τον κόσμο βασίζονται με αυξανόμενο ρυθμό σε τέτοιους συνεργάτες ηλεκτρονικής διανομής για να αυξήσουν τα έσοδά τους (Brewer et al 2006, Tso & Law 2005). Μερικές φορές ακόμη και οι ηλεκτρονικές πλατφόρμες μπορεί να μην εφαρμόσουν την νοούμενη σύμβαση με τους επισκέπτες και να δημιουργήσουν θέματα ηθικού κινδύνου. Μερικά παραδείγματα περιπτώσεων ηθικού κινδύνου που επηρεάζει τους επισκέπτες είναι τα ακόλουθα:

- *Τα πιο συνηθισμένα παράπονα είναι οι υπηρεσίες για τις οποίες έχουν δοθεί υποσχέσεις και δεν παραδίδονται κατά τα υπεσχημένα ή δεν παραδίδονται καθόλου.*
- *Πρόσθετες χρεώσεις ή διαφορετική δομή τιμολόγησης από αυτή που διαφημίζεται από τις ηλεκτρονικές πλατφόρμες κρατήσεων.*
- *Ψευδής εντύπωση των διαθέσιμων χώρων και ανέσεων.*

Μοντέλο παιγνίου περιορισμού του ηθικού κινδύνου των ξενοδοχείων

Η κυρίαρχη προϋπόθεση που οδηγεί ένα ξενοδοχείο να ενεργεί με ηθικά επικίνδυνο τρόπο είναι η ασυμμετρία στην πληροφόρηση. Δεδομένου ότι η ασυμμετρία προκύπτει μετά τη σύναψη συμφωνίας μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών (ξενοδοχείο – πελάτης), το πρόβλημα αυτό μερικές φορές λέγεται ότι αποτελεί πρόβλημα εκ των υστέρων ασύμμετρων πληροφοριών ή πρόβλημα κρυφής ενέργειας. Υπό την προϋπόθεση αυτή, και τα δύο μέρη, ε την σύναψη της σύμβασης γνωρίζουν τις σχετικές πληροφορίες. Αλλά ένα από τα μέρη εκμεταλλεύεται τις πληροφορίες για τις οποίες το άλλο μέρος δεν γνωρίζει τίποτα μετά την σύναψη και προκαλεί απώλεια για το άλλο μέρος. Αυτού του είδους η ενέργεια μπορεί να είναι παθητική ή παράληψη άσκησης κάποιων καθηκόντων. Ο ηθικός κίνδυνος των ξενοδοχείων, ή των τουριστικών επιχειρήσεων γενικότερα, μπορεί να διαταράξει την τάξη της τουριστικής αγοράς και να περιορίσει την υγιή ανάπτυξη της τουριστικής βιομηχανίας. Αν και οι ρυθμιστικοί φορείς και οι κυβερνήσεις θα πρέπει να αναλάβουν δράση για την προστασία του ασθενέστερου μέρους αυτής της σύμβασης, δηλαδή του πελάτη, δεν είναι πάντα δυνατό να παρατηρούνται οι ενέργειες του ξενοδοχείου και να επιβάλλονται κυρώσεις ή αν αυτό γίνει, τότε χρειάζεται κάποιο χρόνο.

Το περιεχόμενο που δημιουργείται από τους χρήστες και την ηλεκτρονική φήμη από στόμα σε στόμα γίνονται όλο και πιο σημαντικά στα ταξίδια και τον τουρισμό. Οι τουρίστες ελέγχουν τις on-line κριτικές ξενοδοχείων σε διάφορες ιστοσελίδες όπως το

TripAdvisor και το Booking.com προκειμένου να ενημερωθούν για τα καταλύματα και να αποφασίσουν αν και πού θα κάνουν κράτηση. Αυτοί οι ιστότοποι παρέχουν πολλές κριτικές για τα καταλύματα και δημιουργούν μια ηλεκτρονική αξιολόγηση για κάθε ακίνητο με βάση τις μεμονωμένες κριτικές χρηστών .

Οι αξιολογήσεις ξενοδοχείων στις ηλεκτρονικές πλατφόρμες κράτησης είναι σημαντικές, επειδή προηγούμενες έρευνες έχουν δείξει ότι η ηλεκτρονική φήμη από στόμα σε στόμα επηρεάζει τις προθέσεις κρατήσεων και τη διαδικασία λήψης αποφάσεων των πελατών ξενοδοχείων (Serra Cantallops & Salvi, 2014; Vermeulen & Seegers, 2009). Οι Sparks & Browning (2011), για παράδειγμα, δείχνουν ότι οι πελάτες επηρεάζονται περισσότερο από τις πρώιμες αρνητικές κριτικές.

Η Υπόθεση του μοντέλου

Ας υποθέσουμε ότι υπάρχουν μόνο δύο συμμετέχοντες σε αυτό το μοντέλο, δηλαδή ο πελάτης και η ξενοδοχειακή επιχείρηση. Ο πελάτης μπορεί να επιλέξει να βαθμολογήσει την τουριστική επιχείρηση ή να μην την βαθμολογήσει. Η ξενοδοχειακή επιχείρηση μπορεί να μην έχει ηθικό κίνδυνο ή να έχει ηθικό κίνδυνο. Αν ο πελάτης βαθμολογήσει την επιχείρηση για κάποιο θέμα που έχει προκαλέσει ηθικό κίνδυνο, οι αρνητικές επιπτώσεις για την επιχείρηση θα είναι αισθητές. Ο πελάτης δεν έχει καμία πληροφορία σχετικά με τη δράση της ξενοδοχειακής επιχείρησης πριν λάβει την απόφαση και αντίστροφα. Οι δύο συμμετέχοντες έχουν γνωρίζουν με ακρίβεια τις αμοιβαίες στρατηγικές γνωρίζουν ακριβώς την αμοιβαία στρατηγική και τις συναρτήσεις κέρδους. Σε αυτή την περίπτωση, αυτό το μοντέλο είναι ένα στατικό παίγνιο με πλήρη πληροφόρηση.

Ανάλυση μοντέλου

Σε αυτό το μοντέλο:

n_r: τα κανονικά κέρδη που απολαμβάνει το ξενοδοχείο χωρίς ηθικό κίνδυνο.

c: τα πρόσθετα κέρδη που αποκομίζει το ξενοδοχείο με ηθικό κίνδυνο, τα οποία εκφράζονται ως μειωμένο κόστος.

s: το κόστος της απώλειας χρησιμότητας του πελάτη, όπως εκφράζεται από τη διαφορά μεταξύ της τιμής που έχει πληρωθεί και της αντιληπτής εύλογης τιμής για τον πελάτη.

s_1 : το πρόσθετο κόστος που επιβαρύνει τον πελάτη εάν η δυσαρέσκεια είναι αποτέλεσμα ηθικού κινδύνου.

s_p : η ποινή στα κέρδη που πρέπει να καταβληθεί από το ξενοδοχείο με ηθικό κίνδυνο.

p : πιθανότητα αρνητικής βαθμολογίας και σχολιασμού του ηθικού κινδύνου από τον πελάτη.

y : για την πιθανότητα αξιολόγησης και $1-y$ είναι η πιθανότητα μη αξιολόγησης από τον πελάτη.

x : η πιθανότητα να μην υπάρχει ηθικός κίνδυνος και $1-x$ ισούται με την πιθανότητα ηθικού κινδύνου.

Ως εκ τούτου, ο παρακάτω πίνακας μπορεί να δείξει συμπεριφορά λήψης αποφάσεων τόσο του πελάτη όσο και του ξενοδοχείου:

Πίνακας 1: Παίγνιο ‘Πελάτη – Ξενοδοχείου’

Ξενοδοχείο	Πελάτης	Δυσμενής αξιολόγηση (y)	Ευμενής ή καμία αξιολόγηση (1-y)
Ανυπαρξία ηθικού κινδύνου (x)		$n_r - s_p, -s$	$n_r, 0$
Υπαρξη ηθικού κινδύνου (1-x)		$n_r + c - p * s_p, -s - ps_1$	$n_r + c, 0$

Οι περιορισμοί που ισχύουν είναι οι εξής:

- η απώλεια κέρδους από μια αρνητική αξιολόγηση είναι μεγαλύτερη από το κόστος της χαμένης χρησιμότητας του πελάτη, $p * s_p > s$.
- η απώλεια κέρδους είναι μεγαλύτερη από τα πρόσθετα κέρδη που προκύπτουν από τον ηθικό κίνδυνο για το ξενοδοχείο, $p * s_p > \gamma$. Εάν δεν συμβαίνει αυτό, τότε το ξενοδοχείο δεν έχει κίνητρο να αποφύγει τον ηθικό κίνδυνο.
- τα κέρδη που απολαμβάνει το ξενοδοχείο χωρίς ηθικό κίνδυνο είναι μικρότερα σε σύγκριση με τα κέρδη που αποκομίζει με ηθικό κίνδυνο, $n_r + c < n_r$. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο το ξενοδοχείο έχει το κίνητρο να έχει ηθικό κίνδυνο.

- τα κέρδη πολιτικής χωρίς ύπαρξη ηθικού κινδύνου είναι περισσότερα από τα κέρδη που θα απομείνουν μετά την καταβολής της ποινής για το ξενοδοχείο με ηθικό κίνδυνο, $n_r > n_r + c - p * s_p$. Δείχνει την αποτελεσματικότητα της αξιολόγησης.

Λύση μοντέλου

Είναι σαφές ότι η καλύτερη στρατηγική για το ξενοδοχείο είναι να αποφύγει την εμπλοκή σε ηθικά επικίνδυνες ενέργειες και για τον πελάτη να δώσει μια καλή βαθμολογία ή τουλάχιστον καμία αξιολόγηση. Αλλά όταν ο πελάτης δίνει μια καλή βαθμολογία, το ξενοδοχείο μπορεί να επιλέξει να έχει ηθικό κίνδυνο, καθώς αυτή η ενέργεια αποδίδει πρόσθετα κέρδη χωρίς κόστος. Σε αυτή την περίπτωση, η καλύτερη στρατηγική για τον πελάτη είναι να δώσει μια κακή βαθμολογία, σχολιάζοντας δυσμενώς. Αλλά σε αυτή την κατάσταση, το ξενοδοχείο μπορεί να επιλέξει να αποφύγει ξανά τον ηθικό κίνδυνο. Έτσι, τα συμφέροντα και των δύο πλευρών δεν μπορούν να υλοποιηθούν. Γι' αυτό τον λόγο καθώς δεν υπάρχει καθαρή στρατηγική που να οδηγεί σε ισορροπία Nash, ο πελάτης και το ξενοδοχείο θα ακολουθήσουν μια μικτή στρατηγική.

Η λύση της μικτής στρατηγικής που οδηγεί σε ισορροπία Nash είναι η ακόλουθη:

Όταν το y είναι βέβαιο, οι αναμενόμενες αποδόσεις του ξενοδοχείου όταν δεν έχει ηθικό κίνδυνο ($x = 1$) και όταν έχει ηθικό κίνδυνο ($x = 0$) είναι οι ακόλουθες:

$$\pi(y, 1) = (n_r - s_p) y + n_r (1 - y) .$$

$$\pi(y, 0) = (n_r + c - p * s_p) y + (n_r + c) (1 - y).$$

Από τον περιορισμό της ισορροπίας, συνάγεται ότι:

$$\pi(y, 1) = \pi(y, 0)$$

Έτσι

$$(n_r - s_p) y + (n_r) (1 - y) = (n_r + c - p * s_p) y + (n_r + c) (1 - y)$$

Η λύση ως προς y στον παραπάνω τύπο είναι επίσης η καλύτερη πιθανότητα αρνητικής αξιολόγησης σε ισορροπία

$$y^* = \frac{nr + c - 1}{p * s_p}$$

Όταν το x είναι βέβαιο, οι αναμενόμενες αποδόσεις του πελάτη που δίνει δυσμενή βαθμολογία ($y = 1$) ή δίνει ευνοϊκή βαθμολογία ($y = 0$) είναι οι ακόλουθες:

$$\pi(1,x) = -s(x) + (-s-p*s_1)(1-x)$$

$$\pi(0,x) = 0$$

Από τον περιορισμό της ισορροπίας, συνάγεται ότι:

$$\pi(1, x) = \pi(0, x)$$

επομένως,

$$-s(x) + (-s-p*s_1)(1-x) = 0$$

Για το ξενοδοχείο, η λύση ως προς x του παραπάνω τύπου είναι επίσης η καλύτερη πιθανότητα να μην υπάρχει ηθικός κίνδυνος σε ισορροπία

$$x^* = -\frac{s}{p * s_1} - 1$$

Η λύση της μικτής στρατηγικής είναι $(\frac{nr+c-1}{p*s_p} - \frac{s}{p*s_1} - 1)$ και υποδεικνύει τα ακόλουθα:

Για το ξενοδοχείο: Εάν η πιθανότητα να λάβει αρνητική βαθμολογία είναι μικρότερη από y^* , η καλύτερη στρατηγική είναι να έχει ηθικό κίνδυνο και αντίστροφα.

Για τον πελάτη: Εάν η πιθανότητα να μην έχει ηθικό κίνδυνο είναι μικρότερη από x^* , η καλύτερη στρατηγική για τον πελάτη είναι αρνητική αξιολόγηση και αντίστροφα.

Επιπλέον, τα δύο μέρη μπορούν να είναι σε ισορροπία όταν $x = x^*$ και $y = y^*$.

Συμπέρασμα

Ένα από τα παρεπόμενα της ασυμμετρίας στην πληροφόρηση είναι ο ηθικός κίνδυνος που δίνει την δυνατότητα σε ένα από τα συμβαλλόμενα μέρη μιας σύμβασης να δρα

διαφορετικά από τα συμφωνηθέντα, αποκομίζοντας εξαιρετικό κέρδος σε βάρος του άλλου μέρους. Η βιομηχανία της φιλοξενίας και μάλιστα τα ξενοδοχεία έχουν την δυνατότητα να χρησιμοποιήσουν πρακτικές που εγκυμονούν ηθικό κίνδυνο. Καθώς οι δράσεις αυτές δεν είναι εύκολα παρατηρήσιμες από τους θεσμικούς ελεγκτικούς μηχανισμούς των αρμόδιων αρχών, υπάρχει το κίνητρο να μετέλθουν τέτοιες πρακτικές καθώς η πιθανότητα της τιμωρίας φαίνεται μικρή. Η δημοφιλία των ηλεκτρονικών πλατφορμών κρατήσεων από τους πελάτες και η αναγκαστική χρήση τους από τα ξενοδοχεία, δίνει την δυνατότητα περιορισμού των κινήτρων για ηθικό κίνδυνο από την μεριά των ξενοδοχείων. Αυτό γίνεται μέσα από την αξιολόγηση της εμπειρίας που είχαν οι πελάτες, στις ηλεκτρονικές πλατφόρμες κρατήσεων. Η παιγνιοθεωρητική προσέγγιση του θέματος έδειξε ότι οι παίκτες ακολουθούν μικτή στρατηγική και ότι, πρακτικά, όσο μεγαλώνει η πιθανότητα της αρνητικής αξιολόγησης από τον πελάτη, τόσο μικραίνει η διάθεση του ξενοδοχείου να χρησιμοποιήσει πρακτικές ηθικού κινδύνου.

Βιβλιογραφία

- Akerlof, G. A. (1970). The market for "lemons": Quality uncertainty and. *Quarterly Journal of Economics*, 84(3), 188-500.
- Allen, F. (1983). Reputation and product quality. *RAND Journal of Economics*, 15(3), 311-327.
- Arnott, R., & Stiglitz, J. (1988). Randomization with Asymmetric Information. *The RAND Journal of Economics*, 19(3), 344-362.
- Arrow, K. (1963). Uncertainty and the Welfare Economics of Medical Care. *The American Economic Review*, 53(5), 941-973.
- Brewer, P., Feinstein, A., & Bai, B. (2006). Electronic channels of distribution: challenges and. *FIU Hospitality Review*, 24(2), 68-77.
- Darby, M., & Karni, E. (1973). Free competition and the optimal. *Journal of Law and Economics*, 16(1), 67-88.
- Dixit, A. (2003). Trade expansion and contract enforcement. *Journal of Political Economy*, 111(6), 1293-1317.
- Gehrig, T., & Jost, P. (1995). Quacks, lemons, and self regulation: A. *Journal of Regulatory Economics*, 7(3), 309-325.
- Gentzkow, M., & Shapiro, J. (2006). Media bias and reputation. *Journal of Political Economy*, 114(2), 280-316.
- Holmström, B. (1979). Moral Hazard and Observability. *The Bell Journal of Economics*, 10(1), 74-91.

- Kaptein, M. (2008). Developing a measure of unethical behavior in the workplace: A stakeholder perspective. *Journal of Management*, 34(5), 978-1008.
- Leland, H. E. (1979). Quacks, lemons, and licensing: A theory of. *Journal of Political Economy*, 87(6), 1328-1346.
- List, J. A. (2006). The behavioralist meets the market: Measuring social preferences and reputation effects in actual transactions. *Journal of Political Economy*, 114(1), 1-37.
- Mirrlees, J. (1999). The Theory of Moral Hazard and Unobservable Behaviour: Part I. *Review of Economic Studies*, 66(1), 3-21.
- Rob, R., & Fishman, A. (2005). Is bigger better? Customer base expansion through word-of-mouth reputation. *Journal of Political Economy*, 113(5), 1146-1162.
- Rothschild, M., & Stiglitz, J. (1976). Equilibrium in Competitive Insurance Markets: An Essay on the Economics of Imperfect Information. *The Quarterly Journal of Economics*, 90(4), 629-649.
- Serra Cantallops, A., & Salvi, F. (2014). New Consumer Behavior: A Review of Research on eWOM and Hotels. *International Journal of Hospitality Management*(51), 36-41.
- Sparks, B., & Browning, V. (2011). The impact of online reviews on hotel booking intentions and perception of trust. *Tourism Management*, 32(6), 1310-1323.
- Tso, A., & Law, R. (2005). An empirical study of online pricing practices for Hong Kong. Στο *Information and Communication Technologies in Tourism* (σσ. 328-337). New York, NY: Springer.
- Vermeulen, I., & Seegers, D. (2009). Tried and tested: The impact of online hotel reviews. *Tourism Management*(30), 123-127.

Η Περιφερειακή Οικονομική Πολιτική της Ε.Ε.: Η περίπτωση της Πελοποννήσου

Παναγιώτης Παπαδόπουλος

e-mail: pparadopoulos@iekdelta.gr

Περίληψη

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η περιγραφή της Περιφερειακής Οικονομικής Πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως αυτή προωθείται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ένα από τα σπουδαιότερα θεσμικά όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Σκοπός της περιφερειακής πολιτικής της ΕΕ είναι η μείωση των σημαντικών οικονομικών, κοινωνικών και εδαφικών ανισοτήτων που εξακολουθούν να υπάρχουν μεταξύ των περιφερειών της Ευρώπης. Η περίπτωση της Πελοποννήσου, του νοτιότερου άκρου της ηπειρωτικής Ελλάδας και της Βαλκανικής χερσονήσου, χρήζει ιδιαίτερης σημασίας. Θα περιγράψουμε πως πραγματοποιήθηκε η μετάβασή της από μία οικονομία που είχε ως χαρακτηριστικό την υστέρηση ανάπτυξής της έναντι του μέσου όρου της Χώρας, σε οικονομία με κινητήριο μοχλό τον τριτογενή τομέα και συγκεκριμένα τον τουρισμό, με αποτέλεσμα να συνεισφέρει με αύξοντα ρυθμό στο ΑΕΠ της χώρας, βασιζόμενη σε μεγάλο βαθμό στα προγράμματα Περιφερειακής Ανάπτυξης.

Λέξεις- κλειδιά: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, περιφερειακή, ανάπτυξη, Πελοπόννησος, ΕΣΠΑ

Εισαγωγή

Η Περιφερειακή και αστική ανάπτυξη αποτελεί μία από τις σημαντικότερες και κοινωνικά δίκαιες διαδικασίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, θεσμικού οργάνου της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Μέσω των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων που δημοσιοποιεί και συνήθως έχουν εξαετή ορίζοντα, δίνεται η δυνατότητα στα Κράτη – Μέλη και τις Περιφέρειες στις οποίες χωρίζονται, να ακολουθήσουν τους Ευρωπαϊκούς πυλώνες ανάπτυξης, ώστε να ισχυροποιηθεί η Ευρωπαϊκή Οικονομία στο σύνολο της. Η Πελοπόννησος, ως μία από τις Περιφέρειες της Ελληνικής Επικράτειας, έχει γίνει δικαιούχος διαφόρων Επιχειρησιακών Προγραμμάτων. Κάθε μία από τις Περιφέρειες που αποτελεί αντικείμενο ενός περιφερειακού προγράμματος συμμετέχει σε έργα και δράσεις που αξιοποιούν τα τοπικά πλεονεκτήματα με στόχους:

- Την προώθηση της επιχειρηματικότητας, της ανταγωνιστικότητας και της εξωστρέφειας της περιφερειακής οικονομίας
- Την υποστήριξη της μετάβασης προς μια οικονομία χαμηλών εκπομπών διοξειδίου του άνθρακα και η προώθηση της προσαρμογής στην κλιματική αλλαγή
- Την προώθηση και την ολοκλήρωση των βιώσιμων μεταφορών και της άρσης των προβλημάτων σε βασικές υποδομές δικτύων
- Τη διασφάλιση της κοινωνικής συνοχής και την ενίσχυση της βιώσιμης απασχόλησης
- Την αξιοποίηση-βελτίωση της ερευνητικής υποδομής και του ανθρώπινου δυναμικού
- Την ανάπτυξη της κοινωνικής οικονομίας
- Την αντιμετώπιση της φτώχειας και της κοινωνικής περιθωριοποίησης των πληθυσμιακών ομάδων
- Την αναβάθμιση του ανθρώπινου δυναμικού και την ενίσχυση της απασχόλησης και της κοινωνικής συνοχής
- Τη βελτίωση της διοικητικής ικανότητας
- Την προώθηση της χωρικής συνοχής και συνεργασίας

Στη συνέχεια θα μελετήσουμε τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σε αυτό το πλαίσιο καθώς και την πορεία και τη συμμετοχή της Πελοποννήσου, στα προγράμματα της τελευταίας 20ετίας.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και οι διαδικασίες της

Η Ευρωπαϊκή Ένωση αποτελεί μία οικονομική και πολιτική ένωση 27 ευρωπαϊκών κρατών. Ανάμεσα στους στόχους της, βρίσκονται θέματα οικονομικού, κοινωνικού, πολιτιστικού και πολιτικού χαρακτήρα. Στην προσπάθεια της για επίτευξη αυτών των επιδιώξεων, η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει αναθέσει ρόλους και ευθύνες στα θεσμικά της όργανα, ένα εκ των οποίων είναι η Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ή αλλιώς «Κομισιόν», όπως αναφέρεται συχνά λόγω της γαλλικής ονομασίας *Commission Européenne*, ιδρύθηκε το 1951, με έδρα τις Βρυξέλλες, και έχει ως απώτερο σκοπό την

προστασία των κοινοτικών συμφερόντων των κρατών-μελών της Ένωσης. Παράλληλα, διαχειρίζεται τα προγράμματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης καθώς και τον οικονομικό προϋπολογισμό της. Στο πλαίσιο αυτού του ρόλου, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, τόσο αυτόνομα, όσο και σε συνεργασία με τα επιμέρους Κράτη - Μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στηρίζει και προωθεί την οικονομική βιώσιμη ανάπτυξη, βελτιώνει τις δυνατότητες εκπαίδευσης και καταπολεμάει τη φτώχεια.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δημοσιεύει, συνήθως ανά εξαετία, προσκλήσεις εκδήλωσης ενδιαφέροντος προς φυσικά ή νομικά πρόσωπα που δραστηριοποιούνται στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Οι προσκλήσεις αφορούν συγκεκριμένους τομείς της οικονομίας όπου η Επιτροπή έχει αποφασίσει πως επιθυμεί να δοθεί έμφαση. Παραδείγματος χάρη, στο πλάνο της εξαετίας 2014 – 2020, είχε δοθεί έντονη έμφαση στην πολιτική αγροτικής ανάπτυξης, ώστε να βοηθηθούν αγροτικές περιοχές να αντιμετωπίσουν τις ποικίλες οικονομικές, περιβαλλοντικές και κοινωνικές προκλήσεις της σύγχρονης εποχής. Ταυτόχρονα, στις προτεραιότητες της Επιτροπής βρίσκονται η Έρευνα και Καινοτομία, και η Εκπαίδευση.

Ενδιαφερόμενοι από όλα τα Κράτη – Μέλη της Ευρώπης, μπορούν να αιτηθούν χρηματοδότηση από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η οποία παρέχεται μέσω των Διαρθρωτικών και Επενδυτικών Ταμείων που χρηματοδοτούν έργα περιφερειακής και αστικής ανάπτυξης. Τα Ταμεία αυτά είναι τα κάτωθι: Το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης (ΕΤΠΑ), το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ), το Ταμείο Συνοχής (ΤΣ), το Ευρωπαϊκό Γεωργικό Ταμείο Αγροτικής Ανάπτυξης (ΕΓΤΑΑ), το Ευρωπαϊκό Ταμείο Θάλασσας και Αλιείας (ΕΤΘΑ), ο μηχανισμός ενταξιακής βοήθειας (ΜΠΒ), το Ταμείο Αλληλεγγύης της ΕΕ, το Πρόγραμμα βοήθειας για την τουρκοκυπριακή κοινότητα και, τέλος, το Ευρωπαϊκό Ταμείο Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση. Οι διαδικασίες χρηματοδότησης μπορεί να έχουν ένα ή δύο στάδια, ανάλογα με τον τεχνικό χαρακτήρα του τομέα, τον διαθέσιμο προϋπολογισμό και τον αναμενόμενο αριθμό προτάσεων. Στη διαδικασία του ενός σταδίου, ο ενδιαφερόμενος πρέπει να υποβάλει την πλήρη αίτηση στην αρχή της διαδικασίας. Στη διαδικασία των δύο σταδίων, ο ενδιαφερόμενος αρχικά υποβάλει συνοπτική πρόταση και αν η πρόταση του περάσει την προκαταρκτική επιλογή, θα κληθεί να υποβάλει την πλήρη αίτηση στη

δεύτερη φάση. Κάθε πρόσκληση υποβολής προτάσεων και σχεδίων έχει τα δικά της κριτήρια και απαιτήσεις. Ο ενδιαφερόμενος χρειάζεται να είναι πολύ προσεκτικός ώστε να πληροί όλα τα κριτήρια που αναγράφονται και στη συνέχεια να προχωρήσει στη συμπλήρωση της πρότασης. Η υποβολή του εκάστοτε σχεδίου αποτελεί μία λεπτομερή χρονοβόρα διαδικασία και πολλές φορές τα σχέδια των ενδιαφερόμενων ανταγωνίζονται μεταξύ τους για λήψη χρηματοδότησης. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα κάποιος ενδιαφερόμενος να χρειαστεί να αναζητήσει εταίρο για το σχέδιο, προκειμένου να θεωρηθεί επιλέξιμος για χρηματοδότηση, ειδικά στην κατηγορία της Έρευνας κι Ανάπτυξης. Οι εταίροι μπορεί να είναι επιχειρήσεις, ερευνητικά ιδρύματα, ή μη κυβερνητικοί οργανισμοί, με την προϋπόθεση πως είναι οικονομικά βιώσιμοι και ικανοί να εκτελέσουν τις εργασίες που αναφέρονται στο πλάνο. Προς διευκόλυνση των ενδιαφερόμενων, έχουν σχηματιστεί από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή διάφορες υπηρεσίες αναζήτησης εταίρων, οι οποίες μπορούν να βοηθήσουν να βρεθούν οργανισμοί που επιθυμούν να συμμετάσχουν στο σχέδιο που προτείνει ο ενδιαφερόμενος.

Ύστερα από την υποβολή των πλάνων και τον έλεγχο τους από τα αρμόδια τμήματα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, εκείνα τα οποία εγκρίνονται μπαίνουν στη φάση της υλοποίησης. Όπως θα δούμε και στη συνέχεια, συνήθως τα πρώτα έτη των αναπτυξιακών προγραμμάτων αφιερώνονται στον πλήρη σχεδιασμό και έναρξη υλοποίησης των πλάνων, ενώ η εκταμίευση κεφαλαίου από τα Ευρωπαϊκά Ταμεία ακολουθεί στη συνέχεια. Εξάλλου, ταυτόχρονα με τον προγραμματισμό των επιμέρους Κρατών – Μελών και των δικαιούχων ευρωπαϊκών κονδυλίων, υλοποιούνται προγράμματα από την ίδια την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, τα οποία εξυπηρετούν τους στόχους που έχει θέσει.

Η Ελλάδα και η Περιφέρεια Πελοποννήσου

Η Ελλάδα, για τους σκοπούς της Περιφερειακής πολιτικής της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, χωρίζεται σε τέσσερις κύριες Περιφέρειες. Συγκεκριμένα, τμηματοποιείται σε Βόρεια Ελλάδα, σε Κεντρική Ελλάδα, στην Αττική και στα Νησιά του Αιγαίου και την Κρήτη. Η Πελοπόννησος αποτελεί ημiperιφέρεια του Τομέα της Κεντρικής Ελλάδας και απαρτίζεται από τους νομούς Αρκαδίας, Κορινθίας, Αργολίδας, Λακωνίας και Μεσσηνίας. Αξίζει να επισημανθεί πως, οι νομοί Αχαΐας και Ηλείας δεν κατηγοριοποιούνται στην Περιφέρεια της Πελοποννήσου για τους σκοπούς της Ευρωπαϊκής Περιφερειακής Πολιτικής, αλλά στον τομέα της Δυτικής Ελλάδας.

Ήδη από το 2000 και την εξαετία 2000-2006, η Πελοπόννησος είχε συμπεριληφθεί στα περιφερειακά προγράμματα που αφορούσαν το σύνολο της ελληνικής επικράτειας. Οι επιδιώξεις των προγραμμάτων εκτείνονταν σε διάφορους τομείς. Το επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανταγωνιστικότητα» είχε ως βασικές προτεραιότητες τη βελτίωση και την απλούστευση του επιχειρηματικού περιβάλλοντος μέσω του εκσυγχρονισμού του διοικητικού τομέα και της μείωσης των γραφειοκρατικών διαδικασιών. Ταυτόχρονα στόχευε στη δημιουργία νέων, μοντέρνων μικρομεσαίων επιχειρήσεων, που θα είχαν ως γνώμονα την υψηλή ποιότητα παρεχόμενων υπηρεσιών και προϊόντων. Σε συνδυασμό με την ανάπτυξη του τουριστικού προϊόντος και την μετάβαση σε ένα ενεργειακό καθεστώς, το πρόγραμμα *Ανταγωνιστικότητα* φάνηκε εξαιρετικά αποτελεσματικό, καθώς πανελλήνιως απορροφήθηκαν περισσότερα από 2δισεκατομμύρια ευρώ κοινοτικών κονδυλίων.

Την ίδια περίοδο, το Πρόγραμμα «Ανάπτυξη Οδικού Δικτύου και Λιμανιών» συγχρηματοδότησε τη βελτίωση υφιστάμενου οδικού δικτύου αλλά και δημιουργία νέων σε λιγότερο ανεπτυγμένες περιοχές της περιφέρειας. Επιπρόσθετα, η Πελοπόννησος συμμετείχε στα προγράμματα «Πολιτισμός», «Περιβάλλον» και «Κοινωνία της Πληροφόρησης», με βασική επιδίωξη τους την αναβάθμιση των πολιτιστικών ιδρυμάτων και τόπων πολιτιστικού ενδιαφέροντος, την μείωση της μόλυνσης του περιβάλλοντος μέσω περισσότερων «πράσινων» τακτικών και την εισαγωγή σε μία ψηφιακή κοινωνία που θα διευκολύνει την ροή πληροφοριών, αντίστοιχα. Όσον αφορά ειδικά την περιφέρεια Πελοποννήσου, το ομώνυμο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Πελοπόννησος 1» στόχευσε στην εκμετάλλευση του πλεονεκτήματος γειννίας της Περιφέρειας Πελοποννήσου με την Περιφέρεια Αττικής, μέσω ανάπτυξης υποδομών που θα μπορούσαν να μεταφράσουν αυτό το πλεονέκτημα σε χιλιάδες θέσεις εργασίας. Δεύτερη θεματική του προγράμματος αυτού ήταν η μοντερνοποίηση του αγροτικού τομέα της περιφέρειας, με τρόπο που θα υποστηρίζει τη βιώσιμη ανάπτυξη. Η ισχυροποίηση και βελτίωση του τουριστικού προϊόντος αποτέλεσαν τον τρίτο πυλώνα του προγράμματος, καθώς η Περιφέρεια Πελοποννήσου μπορεί να προσφέρει διαφοροποιημένο προϊόν, εκμεταλλευόμενη την ποικιλία γεωγραφικών χαρακτηριστικών της περιοχής. Τέλος, η υποστήριξη και βελτίωση των αστικών και

ημιαστικών κέντρων, μέσω της αναβάθμισης των υπηρεσιών υγείας, κοινωνικής πρόνοιας, εκπαίδευσης αλλά και τεχνολογικής βοήθειας, στόχευσαν στην τόνωση του μεγαλύτερου μέρους του πληθυσμού της Περιφέρειας. Συνολικά, μέσω του προγράμματος «Πελοπόννησος 1», εκταμιεύτηκαν κοινοτικά κονδύλια ύψους 465,028,950.00€.

Η εξαετία 2007 – 2013

Την επόμενη εξαετία, η Πελοπόννησος συμμετείχε σε ακόμη περισσότερα προγράμματα, καθώς η Πολιτική Συνοχής μεταξύ των Ευρωπαϊκών Κρατών, ενέταξε την Πελοπόννησο σε πληθώρα διακρατικών προγραμμάτων. Οι διασυνοριακές συνεργασίες της Ελλάδας με την Κύπρο, την Αλβανία, την Ιταλία, την Βουλγαρία και τη Βόρεια Μακεδονία, αλλά και τα Επιχειρησιακά Προγράμματα «Μεσογειακό Πρόγραμμα», «Νοτιοανατολική Ευρώπη», «Πρόγραμμα Αδριατικής Διασυνοριακής Συνεργασίας» αναβάθμισαν τις επιμέρους Περιφέρειες, σύμφωνα με τους άξονες που είχε θέσει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, παρότι δεν ήταν επικεντρωμένες στην ανάπτυξη της περιφέρειας Πελοποννήσου. Την ίδια περίοδο η Ελλάδα συμμετείχε σε πέντε εθνικά Επιχειρησιακά Προγράμματα (ΕΠ), το κάθε ένα από τα οποία κάλυπτε διαφορετικούς τομείς και ανάγκες των περιφερειών. Το ΕΠ «Ενίσχυση της Προσβασιμότητας» επικεντρώθηκε στην ενίσχυση των επενδύσεων στον τομέα των υποδομών, στην ολοκλήρωση διευρωπαϊκών οδικών και σιδηροδρομικών δικτύων, στην κατασκευή περιφερειακών αξόνων και στην προώθηση των δημόσιων συγκοινωνιών. Το πιο χαρακτηριστικό έργο που αφορά εξ ολοκλήρου την Πελοπόννησο, και συγχρηματοδοτήθηκε με κονδύλια του συγκεκριμένου επιχειρησιακού προγράμματος, είναι η κατασκευή του αυτοκινητόδρομου Κόρινθος-Τρίπολη-Καλαμάτα και ο κλάδος Λεύκτρο - Σπάρτη. Ο αυτοκινητόδρομος έχει συνολικό μήκος 205 χιλιόμετρα και ανήκει στο Διευρωπαϊκό Δίκτυο (Trans-European Transport Network). Η ολοκλήρωση του έφερε την Πελοπόννησο πιο κοντά στην Αθήνα και την υπόλοιπη Ελλάδα, μειώνοντας δραστικά τους χρόνους διαδρομής μεταξύ των προορισμών που εξυπηρετεί, ενώ αύξησε θεαματικά το επίπεδο οδικής ασφάλειας των μετακινουμένων https. Παράλληλα, μέσω του ίδιου προγράμματος συγχρηματοδοτήθηκε και το έργο της «Ολύμπιας Οδού», δηλαδή ο αυτοκινητόδρομος Αθηνών – Κορίνθου – Πατρών. Παρότι το συγκεκριμένο έργο δεν αφορά αποκλειστικά την περιφέρεια της Πελοποννήσου, ένα τμήμα του

συγκαταλέγεται σε εκείνη, ενώ και το μεγαλύτερο μέρος του ανήκει στην Πελοπόννησο ως γεωγραφικό διαμέρισμα της Ελλάδας.

Ένα δεύτερο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα, το «Περιβάλλον και αειφόρος ανάπτυξη» είχε ως στόχο για την Ελλάδα, την πραγματική σύγκλιση με το ευρωπαϊκό περιβαλλοντικό κεκτημένο, ώστε να αναπτυχθεί ένα μοντέλο που θα οδηγήσει στην αειφόρο ανάπτυξη. Η εξοικονόμηση ενέργειας, η προώθηση των Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας (ΑΠΕ) , η προστασία των υδάτινων πόρων και η διαχείριση των στερεών αποβλήτων, είναι μόνο μερικές από τις στρατηγικές επιδιώξεις του προγράμματος.

Με το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ψηφιακή σύγκλιση» , η Πελοπόννησος και οι υπόλοιπες περιφέρειες της Ελλάδας, είχαν τη δυνατότητα να ενταχθούν στην εφαρμογή εξατομικευμένης αναπτυξιακής στρατηγικής. Ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε σε ανταγωνιστικούς τομείς της χώρας, όπως η ναυτιλία , ο τουρισμός και ο πολιτισμός. Η αξιοποίηση των τεχνολογιών της πληροφορίας και επικοινωνίας, τόσο από μικρομεσαίες επιχειρήσεις όσο και από το δημόσιο τομέα, αύξησε την παραγωγικότητα, διευκόλυνε τις σχέσεις κράτους – πολιτών και επιτάχυνε κατά πολύ ένα ευρύ φάσμα διαδικασιών.

Η καινοτομία μέσω της τεχνολογικής υποστήριξης και η ανάπτυξη της ανταγωνιστικότητας ήταν το επίκεντρο του τέταρτου επιχειρησιακού προγράμματος που αφορούσε 8 ελληνικές περιφέρειες , συμπεριλαμβανομένης της Πελοποννήσου. Το συγκεκριμένο πρόγραμμα περαιτέρω υποστήριξε και ενθάρρυνε οικονομικά, τόσο τη μεταφορά αγαθών στο εσωτερικό της χώρας, όσο και τον τομέα των εξαγωγών, κίνηση η οποία δεν πέρασε ανεκμετάλλευτη από αγροτικές επιχειρήσεις της Πελοποννήσου.

Το διάστημα 2007 – 2013, η Πελοπόννησος δεν συμμετείχε αυτόνομα σε κάποιο επιχειρησιακό πρόγραμμα. Ως περιφέρεια όμως, συμπεριλήφθηκε επιπρόσθετα των προηγούμενων, στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα « Δυτική Ελλάδα – Πελοπόννησος – Ιόνιοι Νήσοι» , καθώς και οι τρεις περιφέρειες εμπίπτουν στο στόχο της σύγκλισης με τα ευρωπαϊκά δεδομένα που έχουν τεθεί. Για κάθε μία περιφέρεια ο στόχος ήταν τριπλός. Συγκεκριμένα για την Πελοπόννησο, επιδιώχθηκε η ολοκλήρωση έργων υποδομής που θα συνδέουν την ενδοχώρα με τα αστικά ή ημιαστικά κέντρα, η κάλυψη των αναγκών των τοπικών φορέων και μικρομεσαίων επιχειρήσεων σε θέματα καινοτομίας και ψηφιακής σύγκλισης, και η συγχρηματοδότηση δράσεων στον τομέα του πολιτισμού, της υγείας, των κοινωνικών υποδομών και του περιβάλλοντος, ούτως ώστε να προωθηθεί και να τονωθεί η αειφόρος ανάπτυξη και η ποιότητα ζωής στην

Πελοπόννησο. Μπορούμε να παρατηρήσουμε στον πίνακα που ακολουθεί πως η Πελοπόννησος απορρόφησε ένα σημαντικό μέρος των κονδυλίων για υποδομές και αιεφόρο ανάπτυξη, αλλά υστέρησε στα κεφάλαια που αφορούσαν την προσπάθεια ψηφιακής σύγκλισης.

ΠΡΟΣΒΑΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ "ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ - ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΣ - ΙΟΝΙΟΣ ΝΗΣΟΣ 2007-2013"

Tskanika.com/joomla/31/32017 Παρά τη σελ. 6

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΣ	ΔΕΣΜΕΥΣΗ	ΕΝΕΡΓΟΠΟΙΗΣΗ							
		ΠΡΟΒΛΗΞΕΙΣ		ΕΝΤΑΣΕΙΣ		ΣΥΜΒΑΣΙΟΠΟΙΗΣΗ		ΠΡΑΓΜΑΤΟΠΟΙΗΘΕΙΣ ΔΑΠΑΝΕΣ	
		Συνολική Δημ. Δαπάνη	Ποσοστό υλοποίησης (%)	Συγχρημ./νη Δημ. Δαπάνη	Ποσοστό υλοποίησης έργων (%)	Συγχρημ./νη Δημ. Δαπάνη	Ποσοστό Παραμολ. Δαπανημάτων (%)		Συγχρημ./νη Δημ. Δαπάνη (Κεντρική + Εθνική)
Α.Π. 91. Υποβάρια και Υπερβαρία Προστατευόμενης Διαμετρ. Ελλάδας	115.952	131.952	114,02%	152.802	132,11%	138.182	117,25%	115.288	99,78%
Α.Π. 92. Υποβάρια και Υπερβαρία Προστατευόμενης Πολυαξονικής	118.271	314.818	266,37%	154.884	130,71%	154.535	130,35%	138.178	114,01%
Α.Π. 93. Υποβάρια και Υπερβαρία Προστατευόμενης Σιδηρ. Μόνια	11.812	125.031	1058,38%	34.221	107,97%	34.221	107,97%	31.828	103,28%
Α.Π. 94. Υπερβαρία Σιδηρικής και Επισταθμευτικής Διαμετρ. Ελλάδας	88.214	98.228	111,35%	109.478	124,04%	109.478	124,04%	104.028	118,19%
Α.Π. 95. Υπερβαρία Σιδηρικής και Επισταθμευτικής Πολυαξονικής	24.712	103.738	418,50%	70.377	128,62%	70.377	128,62%	68.271	123,11%
Α.Π. 96. Υπερβαρία Σιδηρικής και Επισταθμευτικής Σιδηρ. Μόνια	28.718	89.891	312,97%	71.222	125,97%	71.222	125,97%	69.188	120,05%
Α.Π. 97. Αιεφόρο Ανάπτυξη και Παιδείας Σιδηρ. Μόνια Ελλάδα	60.562	287.721	475,17%	187.217	116,79%	187.217	116,79%	185.464	112,17%
Α.Π. 98. Αιεφόρο Ανάπτυξη και Παιδείας Σιδηρ. Πολυαξονικής	148.281	296.432	200,12%	188.222	126,99%	188.222	126,99%	178.207	119,62%
Α.Π. 99. Αιεφόρο Ανάπτυξη και Παιδείας Σιδηρ. Σιδηρ. Μόνια	114.922	219.797	191,17%	123.882	107,90%	123.882	107,90%	118.737	103,38%
Α.Π. 10. Τεχνική Υποστήριξη Εφαρμογής	19.541	14.214	72,48%	19.028	118,64%	19.028	119,64%	11.937	117,05%
ΣΥΝΟΛΑ	899.006	1.852.189	204,82%	1.189.188	132,83%	1.088.063	121,03%	1.087.287	112,05%

Εργασίες 01 ή 02 Συγχρημ. Δημόσια Δαπάνη (αποτελούν την Κεντρική Συνεισμέ. Δαπ. για ΕΕ 1639218 (100% συγχρηματοδότηση)

Σε κάθε περίπτωση, κατά τη διάρκεια αυτής της δύσκολης εξαετίας, όπου η Πελοπόννησος επλήγη όπως και οι υπόλοιπες περιφέρειες της χώρας από την πρωτόγνωρη χρηματοπιστωτική κρίση, τα επιχειρησιακά προγράμματα κατάφεραν να τονώσουν και να αναβαθμίσουν σε πολλούς τομείς την τοπική οικονομία.

Η εξαετία 2014 – 2020

Η πιο πρόσφατη εξαετία, 2014 – 2020, είδε τη χώρα και την περιφέρεια, σε ανάγκη κεφαλαίων. Λόγω της συνεχιζόμενης ύφεσης στην οικονομία, η κινητικότητα κεφαλαίων ήταν περιορισμένη, τα πιστωτικά ιδρύματα ήταν επιφυλακτικά καθώς αντιμετώπιζαν μία προβληματική κατάσταση και η διάθεση για επενδύσεις ήταν περιορισμένη. Τα νέα επιχειρησιακά προγράμματα αυτής της περιόδου μπόρεσαν να καλύψουν ένα σημαντικό μέρος των αναγκών αυτών, τόσο υλοποιώντας διαρθρωτικές αλλαγές στο δημόσιο τομέα, όσο και επιδοτώντας ατομικές πρωτοβουλίες μικρού ή μεγάλου κεφαλαίου. Για μία ακόμη εξαετία, σύμφωνα και με την πολιτική συνοχής της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, η Πελοπόννησος συμμετείχε ως περιφέρεια της Ελλάδας σε διάφορα διακρατικά επιχειρησιακά προγράμματα. Το πρώτο εξ αυτών είναι το

Πρόγραμμα Βαλκανικής – Μεσογείου, το οποίο απορρέει τόσο από τη διάσπαση του προηγούμενου προγράμματος «Νοτιοανατολική Ευρώπη» (2007-2013), όσο και από την ισχυρή θέληση των χωρών της Βαλκανικής-Μεσογείου για την προώθηση της συνεργασίας στην περιοχή. Οι συμμετέχουσες χώρες είναι η Βουλγαρία, η Ελλάδα και η Κύπρος. Το πρόγραμμα επικεντρώνεται σε δύο βασικές επιδιώξεις: Πρώτον, την προώθηση της επιχειρηματικότητας και την καινοτομία από την πλευρά των μικρομεσαίων επιχειρήσεων και, δεύτερον, στην αποτελεσματική διαχείριση του φυσικού οικοσυστήματος και των πόρων στο πλαίσιο του τομέα των αποβλήτων, του εδάφους και των υδάτων. Στους επικαιροποιημένους πίνακες μπορούμε να δούμε πως σημαντικό μέρος των κονδυλίων παραμένει ακόμα αδιάθετο, καθώς τα πρώτα έτη δεν υπήρξε μεγάλη κινητικότητα. Αυτό βέβαια είναι ένα φαινόμενο που παρατηρείται στην απορρόφηση των κονδυλίων των επιχειρησιακών προγραμμάτων. Τα πρώτα έτη αφιερώνονται στην υποβολή δηλώσεων, με αποτέλεσμα τα εγκεκριμένα προγράμματα να απορροφούν τα κονδύλια που τους αντιστοιχούν ακόμα και μετά το πέρας της εκάστοτε εξαετίας.

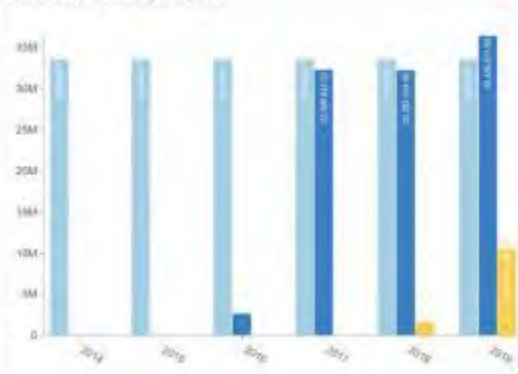
Γι' αυτό λοιπόν το λόγο λιγότερο από το ένα τρίτο των προγραμματισμένων κονδυλίων είχαν δαπανηθεί μέχρι το τέλος του 2019. Το δεύτερο διακρατικό πρόγραμμα είναι αυτό της Αδριατικής – Ιονίου. Στη συγκεκριμένη διασυνοριακή συνεργασία συμμετέχουν περιοχές της Ανατολικής Ιταλίας, η Ελλάδα, η Σλοβενία και η Κροατία. Το πρόγραμμα επικεντρώνεται στη βελτίωση των συνθηκών για καινοτομία, μέσω της καλύτερης συνεργασίας μεταξύ επιχειρήσεων, έρευνας και εκπαίδευσης. Ταυτόχρονα, πιστό στην περιβαλλοντική κατεύθυνση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, προωθεί τη βιώσιμη αξιοποίηση και διατήρηση των φυσικών πόρων και τη διαφύλαξη του οικοσυστήματος στην περιοχή της Αδριατικής και του Ιονίου.

Τέλος, επιθυμεί να στηρίξει τις υπηρεσίες μεταφορών και κινητικότητας αλλά και τη διακυβέρνηση για τη στρατηγική της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην περιοχή της Αδριατικής και του Ιονίου. Όπως και στο προηγούμενο πρόγραμμα, έτσι και στο Πρόγραμμα Αδριατικής – Ιονίου, η απορροφητικότητα κυμάνθηκε σε χαμηλά επίπεδα μέχρι το τέλος του 2019.

Financial information

Total OP budget: 39,727,654.00 €

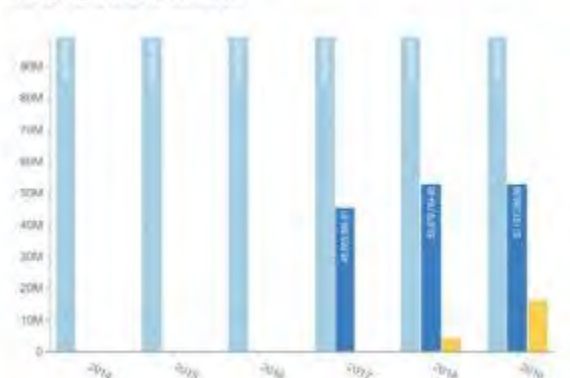
Total EU contribution: 33,456,246.00 €



Financial information

Total OP budget: 117,918,158.00 €

Total EU contribution: 99,156,816.00 €



Ένα πολύ σημαντικό Επιχειρησιακό Πρόγραμμα για το σύνολο της Ελληνικής επικράτειας αφορά τη «Μεταρρύθμιση Δημοσίου Τομέα» . Ο δημόσιος τομέας στην Ελλάδα απέχει πολύ από τα ευρωπαϊκά πρότυπα, όσον αφορά την αυτοματοποίηση διαδικασιών, την ψηφιοποίηση του, την παροχή υπηρεσιών εξ αποστάσεως και το εν γένει εκσυγχρονισμό του. Ως εκ τούτου η Ελληνική δημόσια διοίκηση εμφανίζει πολύ χαμηλούς δείκτες απόδοσης σε σχέση με τους αντίστοιχους μέσους δείκτες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αυτές τις αδυναμίες καλείται να εξαλείψει το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα της Μεταρρύθμισης του Δημοσίου Τομέα, το οποίο μάλιστα συγκέντρωσε ένα υψηλό ποσό χρηματοδότησης, τόσο από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης, όσο και από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο. Συνολικά, 462,343,637.00 € θα διαθέσει η Ευρωπαϊκή Ένωση προκειμένου να επιτευχθεί ο στρατηγικός σχεδιασμός , και μέσω αυτού να ενισχυθεί η αποτελεσματικότητα της δημόσιας διοίκησης, και να βελτιωθεί η πρόσβαση , η χρήση και η ποιότητα των τεχνολογιών των πληροφοριών και των επικοινωνιών. Ένα παράδειγμα χρήσης κονδυλίων προς αυτή την κατεύθυνση , είναι ο διαγωνισμός IT4gon που διοργανώθηκε προκειμένου να εξυρευθούν καινοτόμες υπηρεσίες που δεν διατίθενται ήδη στην αγορά, οι οποίες στοχεύουν στη δόμηση νέων εναλλακτικών μοντέλων απλούστευσης διαδικασιών στη δημόσια διοίκηση και αποτελεσματικών υπηρεσιών ηλεκτρονικής διακυβέρνησης.

Ακόμα μεγαλύτερο έργο είναι η υλοποίηση ενός πληροφοριακού συστήματος υποστήριξης του πλήρους ελεγκτικού κύκλου που λειτουργεί για την καταπολέμηση της εισφοροδιαφυγής και της εισφοροαποφυγής στον ΕΦΚΑ. Τέτοιου είδους ενέργειες, οδηγούν το δημόσιο τομέα της Ελλάδας και της περιφέρειας Πελοποννήσου σε μία νέα εποχή λειτουργίας, βασισμένη στην τεχνολογία. Εξετάζοντας το γράφημα για την

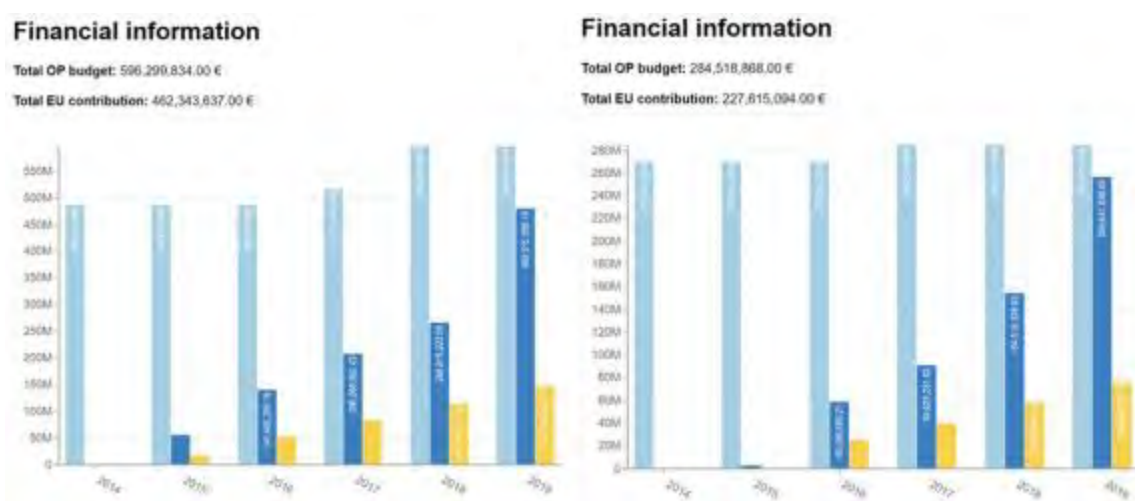
απορροφητικότητα των κονδυλίων, μπορούμε να διακρίνουμε πως υπάρχει περιθώριο περαιτέρω χρηματοδότησης, ώστε να υλοποιηθούν όλοι οι στόχοι που έχουν τεθεί.

Ο ευρωπαϊκός προγραμματισμός διάθεσης των κοινοτικών κονδυλίων για το διάστημα 2014-2020 επεφύλασσε θετικές ειδήσεις για την Περιφέρεια Πελοποννήσου, καθώς για την εξαετία αυτή διατέθηκαν κονδύλια ύψους 227,615,094.00 € στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Πελοπόννησος», το οποίο αφορούσε εξ ολοκλήρου τη συγκεκριμένη Περιφέρεια. Ο σχεδιασμός του προγράμματος προέβλεπε ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας, της ελκυστικότητας και της εξωστρέφειας της Περιφέρειας και συγκεκριμένα των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, την ανάπτυξη και βελτιστοποίηση της χρήσης δεξιοτήτων των ανθρώπινου δυναμικού, την προστασία του περιβάλλοντος ώστε να πραγματοποιηθεί η μετάβαση σε μία πιο φιλική προς το περιβάλλον οικονομία καθώς και την ανάπτυξη και τον εκσυγχρονισμό των υποδομών. Ο αντίκτυπος των προβλέψεων αυτών αναμένεται να είναι πολύ σημαντικός για την περιφέρεια, με δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, υποστήριξη ή δημιουργία καινούργιων μικρομεσαίων επιχειρήσεων, υψηλό κοινωνικό όφελος μέσω βελτιωμένης παροχής ύδρευσης, υψηλότερης ποιότητας υπηρεσίες υγείας και επενδύσεις στη δημόσια παιδεία. Ταυτόχρονα, η επίτευξη των περιβαλλοντικών στόχων μπορεί, εκτός από το να μειώσει τις εκπομπές ρύπων βελτιώνοντας με έναν ακόμα τρόπο την ποιότητα ζωής, να προσελκύσει μεγάλο αριθμό νέων επισκεπτών στις τοποθεσίες φυσικής και πολιτιστικής κληρονομιάς.

Προκειμένου να υπάρξει ορθή διαχείριση των δράσεων του Επιχειρησιακού Προγράμματος, ιδρύθηκε η Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης (Ε.Υ.Δ.) Ε.Π. Πελοποννήσου 2014-2020, η οποία μεταξύ άλλων έχει τις αρμοδιότητες Προγραμματισμού και Αξιολόγησης, Διαχείρισης Πράξεων Αξόνων Προτεραιότητας 01, 02^α, 02^β, 03, 04, 05, 06 του ΕΠ 2014.2020, και Οργάνωσης και Υποστήριξης.

Ήδη, από τον Κατάλογο Πράξεων που δημοσιοποιεί το Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς ανά εξάμηνο προκειμένου να διασφαλιστεί η διαφάνεια στη διαχείριση των πόρων των Ευρωπαϊκών Διαρθρωτικών και Επενδυτικών Ταμείων, είναι εμφανής η κινητικότητα που υπάρχει στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις της Περιφέρειας Πελοποννήσου, προκειμένου να επωφεληθούν από τα χρηματοδοτούμενα κονδύλια. Το σαφές προβάδισμα το κατέχουν οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον ξενοδοχειακό τομέα, οι οποίες στοχεύουν στον εκσυγχρονισμό των εγκαταστάσεων τους

με γνώμονα τον «πράσινο» τουρισμό και την τεχνολογική αναβάθμιση. Δεν αποτελούν όμως τον μοναδικό κλάδο που αναζητάει την υποστήριξη των κοινοτικών προγραμμάτων, καθώς ακολουθούν επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στις ιατρικές υπηρεσίες, επιχειρήσεις φοροτεχνικές, μηχανολογικές, αγροτικές, αλιείας, καθώς και μεγάλος αριθμός επιχειρήσεων που επιθυμούν να προσλάβουν εργατικό δυναμικό. Ενδεικτικό της ζήτησης είναι το κάτωθι γράφημα που εμφανίζει τα απορροφημένα κονδύλια μέχρι το τέλος του 2019. Σε αντίθεση με τα συμμετοχικά προγράμματα που αφορούσαν όλη την Ελλάδα ή τα διακρατικά Επιχειρησιακά Προγράμματα, το ΕΠ της Πελοποννήσου έχει απορροφήσει ήδη περίπου το 27% των προγραμματισμένων κονδυλίων.



H εξαετία 2021 – 2027

Η εξαετία που έχει ξεκινήσει και αφορά το βραχυπρόθεσμο μέλλον της Ευρώπης, δεν μπορεί να μην δώσει έμφαση στην πρωτόγνωρη υγειονομική κρίση που μαστίζει ολόκληρο τον πλανήτη. Στο πλαίσιο της ενοποιημένης Ευρώπης, και σε συνδυασμό με τις υπάρχουσες πολιτικές αειφόρου ανάπτυξης, ψηφιοποίησης της οικονομίας και καταπολέμησης των οικονομικών και κοινωνικών ανισοτήτων, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προσπαθεί να τονώσει τις οικονομίες των χωρών, δίνοντας έμφαση σε ρυθμίσεις που θα βοηθήσουν τις επιχειρήσεις να διατηρήσουν το υπάρχον προσωπικό και να ανταπεξέλθουν στις υποχρεώσεις τους κατά και μετά το διάστημα της πανδημίας. Αυτό θα επιτευχθεί με την αύξηση των κονδυλίων που θα γίνουν διαθέσιμα σε πανευρωπαϊκό

επίπεδο, κατά 47,5δισ ευρώ, νέου χρήματος. Φυσικά, επιπρόσθετα στα ανωτέρω, η επιτροπή στοχεύει και στην τόνωση των δομών υγείας, που τόσο έντονα έχουν πιεστεί τον τελευταίο ένα χρόνο και χρειάζονται οποιαδήποτε στήριξη μπορεί να τους προσφερθεί. Η Πελοπόννησος αναμένεται να βοηθηθεί άμεσα από τα συγκεκριμένα κονδύλια στήριξης, όπως διανέμονται στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, τόσο για κάλυψη ληξιπρόθεσμων οφειλών τους όσο και μέσω της κάλυψης βασικών εξόδων για την επανέναρξη λειτουργίας τους.

Συμπεράσματα

Η Ευρωπαϊκή Ένωση μέσω της περιφερειακής πολιτικής που ασκεί, δίνει μεγάλη έμφαση στη σύγκλιση μεταξύ των Κρατών – Μελών της. Η Ελλάδα και η Περιφέρεια Πελοποννήσου εν προκειμένω, καλούνται να απορροφήσουν στο μεγαλύτερο δυνατό βαθμό τα κονδύλια που διατίθενται, ούτως ώστε να χρηματοδοτήσουν τις οικονομικές δραστηριότητες τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημοσίου τομέα. Το όφελος της επίτευξης των στόχων της περιφερειακής πολιτικής, που επικεντρώνεται στο τρίπτυχο Τεχνολογική και Βιώσιμη Ανάπτυξη – Προστασία του Περιβάλλοντος – Κοινωνική Ισότητα, δεν μπορεί να παραγνωριστεί. Πολλά έργα υποδομών έχουν ήδη ολοκληρωθεί, αναβαθμίζοντας την ποιότητα ζωής της περιφέρειας. Ο ευρύτερος δημόσιος τομέας ενισχύεται, με επιδοτήσεις για την Παιδεία, για την Υγεία και κίνητρα που αποσκοπούν στην απορρόφηση ανέργων του ΟΑΕΔ. Πολιτιστικοί χώροι ιδρύονται και ανακαινίζονται. Ο ιδιωτικός τομέας ακολουθεί με την ίδρυση νέων, καινοτόμων επιχειρήσεων και τον εκσυγχρονισμό των ήδη υπαρχόντων. Σε αυτή τη δύσκολη συγκυρία, η νέα προγραμματική περίοδος ΕΣΠΑ 2021-2027 βρίσκεται στην τελική ευθεία για την ενεργοποίησή της και θα αποτελέσει μοχλό για την επιστροφή της οικονομίας στην ανάπτυξη, ύστερα από τους τελευταίους δύσκολους 15 μήνες.

Αξίζει τέλος να σημειωθεί πως το προσεχές μέλλον, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει προγραμματίσει δύο σεμινάρια βασισμένα στο πλάνο της για την εξαετία 2021 – 2027. Το πρώτο, στις 16 Ιουνίου 2021, και στο οποίο θα συμμετέχουν υψηλόβαθμα στελέχη της Επιτροπής, θα αφιερωθεί στην ολοκλήρωση του θεσμικού πλαισίου του Αναπτυξιακού Προγράμματος και επίλυση τυχόν εκκρεμοτήτων που υπάρχουν. Το συγκεκριμένο συνέδριο είναι ανοιχτό για όσους ενδιαφέρονται να το παρακολουθήσουν. Το δεύτερο, αποτελεί το 9^ο Διεθνές Συνέδριο Βιώσιμης Ανάπτυξης το οποίο θα πραγματοποιηθεί στις 8 και 9 Σεπτεμβρίου. Όσοι ενδιαφέρονται μπορούν να

παρουσιάσουν εργασίες τους που θα έχουν εγκριθεί από την αρμόδια επιτροπή, ενώ θα υπάρχει και περιορισμένος αριθμός ατόμων που θα τους επιτραπεί να το παρακολουθήσουν.

Βιβλιογραφία

European Commission, (2020), European Commission Regional Policy, 17/08/2020

European Commission, (2020), European Commission Regional Policy and programmes, 17/08/2020

European Commission, European Commission Competitiveness program, 18/08/2020

European Commission, European Commission Road, Axes, Ports and Urban Development programme, 18/08/2020

European Commission, European Commission Peloponnese 1 programme, 18/08/2020

European Commission, European Commission Improvement of Accessibility OP, 18/08/2020

European Commission, European Commission Environment and Sustainable Development OP, 18/08/2020

European Commission, European Commission Digital Convergence OP, 18/08/2020

European Commission, European Commission Western Greece, Peloponnesus and Ionian Islands OP, 18/08/2020

European Commission, European Commission Balkan - Mediterranean, 22/08/2020

European Commission, European Commission Peloponnesus OP, 22/08/2020

European Commission, European Commission Reform of the Public Sector, 22/08/2020

European Union, (2020), European Union index, 17/08/2020

Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς, (2017), ΕΣΠΑ 2007-2013, 25/08/2020

Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς, ΕΣΠΑ 2014-2020 Κατάλογος Πράξεων, 27/08/2020

Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης Πελοποννήσου, Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης Πελοποννήσου Περιφερειακό Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Πελοπόννησος» 2014–2020, Μορέας Α.Ε., Μορέας Α.Ε. Το έργο και η κατασκευή του, 28/08/2020, Ολυμπία Οδός Α.Ε., Ολύμπια Οδός Παρουσίαση Έργου.

Η έννοια της προστασίας του περιβάλλοντος στη ναυτική εκπαίδευση: Η περίπτωση των κανονισμών του IMO για τους ρύπους

Δρ. Γεώργιος Σπυρίδων Τσιώτσης

*Τμήμα Ναυτιλίας και Επιχειρηματικών Υπηρεσιών, Σχολή Επιστημών της Διοίκησης,
Πανεπιστήμιο Αιγαίου*

e-mail: gtsiotsis@iekdelta.gr

Περίληψη

Αν η εκτόξευση του εμπορίου και η παγκοσμιοποίηση αποτελεί τη μια πλευρά του νομίσματος της ναυτιλιακής βιομηχανίας το άλλο αποτελεί η ρύπανση του περιβάλλοντος, από τον γιγαντισμό των πλοίων. Η βιομηχανία σε συνεργασία με τους θεσμούς σε παγκόσμιο επίπεδο (IMO), έχει καταλήξει σε μια σειρά από μέτρα, όχι χωρίς αντιδράσεις βέβαια. Η κατανόηση της σημασίας αυτού του ζητήματος, στα πλαίσια της εξέλιξης της ναυτιλιακής βιομηχανίας αποτελεί το βασικότερο θέμα για τον σπουδαστή, στο τρίπτυχο περιβάλλον-οικονομία-ναυτιλία. Αυτό το άρθρο στοχεύει στο να εξηγήσει στον σπουδαστή πως η αντιμετώπιση των προβλημάτων που δημιουργεί η βιομηχανία θα οδηγήσει σε ένα επιτυχημένο δρόμο αριότερης εξέλιξης των υπηρεσιών που αυτή προσφέρει.

Λέξεις κλειδιά: IMO 2020, Εκπομπές Ρύπων, Ναυτιλιακή Βιομηχανία, Ρύπανση Περιβάλλοντος, Εναλλακτικά Καύσιμα

Εισαγωγή

Η ναυτιλιακή τεχνολογία αποτελεί τον τομέα ο οποίος έδωσε ώθηση στη βιομηχανία μεταπολεμικά με την κατασκευή όλο και μεγαλύτερων πλοίων. Αυτά τα μεγαλύτερα πλοία ωστόσο εκτός από θετικές επιδράσεις έχουν και αρνητικές. Αν η εκτόξευση του εμπορίου και η παγκοσμιοποίηση αποτελεί τη μια πλευρά του νομίσματος της βιομηχανίας το άλλο αποτελεί η ρύπανση του περιβάλλοντος, από τον γιγαντισμό των πλοίων. Η βιομηχανία σε συνεργασία με τους θεσμούς σε παγκόσμιο επίπεδο (IMO), έχει καταλήξει σε μια σειρά από μέτρα, όχι χωρίς αντιδράσεις βέβαια. Η κατανόηση της σημασίας αυτού του ζητήματος, στα πλαίσια της εξέλιξης της ναυτιλιακής βιομηχανίας αποτελεί το βασικότερο θέμα για τον σπουδαστή, στο τρίπτυχο περιβάλλον-οικονομία-ναυτιλία. Αυτό το άρθρο στοχεύει στο να εξηγήσει στον σπουδαστή πως η

αντιμετώπιση των προβλημάτων που δημιουργεί η βιομηχανία θα οδηγήσει σε ένα επιτυχημένο δρόμο αριστερής εξέλιξης των υπηρεσιών που αυτή προσφέρει.

Η Θαλάσσια Ρύπανση και ο IMO

Η θαλάσσια ρύπανση, την οποία δημιουργούν τα πλοία και όχι δραστηριότητες στην ξηρά, βρίσκεται στην ατζέντα του Διεθνούς Ναυτιλιακού Οργανισμού (International Maritime Organization - IMO), για μεγάλο χρονικό διάστημα. Στο παρελθόν είχαν γίνει απόπειρες από την πλευρά του IMO να αντιμετωπίσει όλες τις πτυχές του θέματος. Αυτό θα γινόταν εφικτό, αν θέματα όπως η εκπομπή βλαβερών ρύπων για το περιβάλλον εντασσόταν στη ρυθμιστική αρμοδιότητα, των σχετικών Συνθηκών του, όπως της MARPOL. Εκτός από περιβαλλοντική και τεχνική διάσταση φαίνεται να υπάρχει όμως και η νομική και η οικονομική, αφού το ίδιο θέμα απασχολεί και την UNCLOS, όπου απόπειρες να αναλυθεί το θέμα, πηγαίνουν πίσω ως και τρεις δεκαετίες (Bodansky, 1991). Από αυτό το γεγονός, δυο άμεσα συμπεράσματα δύναται να εξαχθούν. Πρώτον, ότι το θέμα της εκπομπής βλαβερών ρύπων από ναυτιλιακές δραστηριότητες απασχολεί σχεδόν από συστάσεως του τον IMO και δεύτερον ότι δεν έχει μόνο περιβαλλοντικές διαστάσεις αλλά και νομικές, οικονομικές και σίγουρα κοινωνικές.

Ποια όμως είναι η πραγματική επίδραση αυτών των εκπομπών, στο περιβάλλον και την οικονομία; Πρόσφατη έρευνα του IMO, πάνω σε αυτό το θέμα, ανέφερε στα ευρήματά της ότι περίπου το 2,5% του διοξειδίου του άνθρακα (CO₂), που ρυπαίνει την ατμόσφαιρα, δημιουργείται από τη ναυτιλιακή βιομηχανία ή γενικότερες δραστηριότητες οι οποίες όμως έχουν σχέση μαζί της (Wang, Chen, Huang, Chen, Wu, 2020). Ακόμα χειρότερη μπορεί να περιγραφεί η κατάσταση για τις εκπομπές οξειδίου του θείου (SO_x), καθώς σύμφωνα με τα αποτελέσματα της ίδιας έρευνας ευθύνονται για το 12% (Wang, Chen, Huang, Chen, Wu, 2020).

Οι κανονισμοί του IMO

Οι κανονισμοί του IMO για τη μείωση των εκπομπών οξειδίων του θείου (SO_x) από πλοία τέθηκαν σε ισχύ για πρώτη φορά το 2005, σύμφωνα με το παράρτημα VI της διεθνούς σύμβασης για την πρόληψη της ρύπανσης από πλοία (γνωστή ως σύμβαση MARPOL). Από την 1η Ιανουαρίου 2020, το όριο θείου στο μαζούτ που χρησιμοποιείται σε πλοία που λειτουργούν εκτός καθορισμένων περιοχών ελέγχου

εκπομπών μειώνεται σε 0,50% m / m (μάζα κατά μάζα). Αυτό θα μειώσει δραστικά την ποσότητα των οξειδίων του θείου που προέρχονται από τα πλοία θα έχει σημαντικά οφέλη για την υγεία και το περιβάλλον για τον κόσμο, ιδίως για πληθυσμούς που ζουν κοντά σε λιμάνια και ακτές.

Οι εξωτερικές επιβαρύνσεις από τις ναυτιλιακές δραστηριότητες έχουν αρνητικό αντίκτυπο στην κοινωνία, καθώς φαίνεται βάσει ερευνών να συμβάλλουν στην αύξηση, μακροχρόνιων αναπνευστικών παθήσεων, (Τριχιάς, 2019)². Η βαρύτητα μιας και μόνο επίδρασης από την εκπομπή τέτοιων βλαβερών ρύπων για τους οποίους εν μέρει ευθύνεται και η ναυτιλία, ώθησε στην λήψη μέτρων. Από την πλευρά του IMO, η δέσμη μέτρων συνολικά, ανακοινώθηκε, ύστερα από πολυετείς διαβουλεύσεις τον Οκτώβριο του 2016. Βάσει αυτών, αρχής γενομένης τον Ιανουάριο του 2020, τα πλοία έχουν την υποχρέωση, για την λειτουργία των μηχανών εσωτερικής καύσης, να προχωρήσουν στη χρήση πετρελαίου με περιεκτικότητα σε θείο ως 0,5% ανά m/, όπως προαναφέρθηκε αντί για ότι ίσχυε μέχρι την εφαρμογή του κανονισμού, δηλαδή τη χρήση 3,5% m/m, στις περιοχές οι οποίες αποκαλούνται εκτός ελέγχου εκπομπών, στις οποίες αποδίδεται η ειδική ορολογία ECA-SO_x.

Εκ πρώτης όψης και για ανθρώπους χωρίς τις εξειδικευμένες γνώσεις του κλάδου, αυτός ο κανονισμός, μπορεί να μη φαίνεται σημαντικός. αφού επιφέρει μια απειροελάχιστη μείωση στις ποσοτώσεις επί των εκπομπών αερίων. Για τους γνώστες του κλάδου όμως αυτό που ζητά ο IMO, από όλους όσους εμπλέκονται στη ναυτιλιακή βιομηχανία, είναι κάτι παραπάνω από μια γενναία μείωση. Αν δούμε πιο αναλυτικά τα νούμερα, διαπιστώνεται ότι αυτή η μείωση θα είναι υποπολλαπλάσια της τάξης του 700%, και αυτό γιατί από 3,5% περιεκτικότητας στα προαναφερθέντα βλαβερά συστατικά του καυσίμου, οι πλοιοκτήτες καλούνται να φτάσουν στο 0,5%. Αυτό το πακέτο μέτρων, έλαβε οριστική μορφή το 2018 (IMO, 2018). Παράλληλα, ο IMO προχώρησε στη χάραξη ενός αποκαλούμενου, οδικού χάρτη για τα στάδια που θα ακολουθούσαν (Comer, Chen and Rutherford, 2018; Garcia, Foerster and Lin, 2020) οι συμμετέχοντες στη ναυτιλιακή βιομηχανία. Αυτός ο οδικός χάρτης, οδήγησε στη χάραξη βραχυπρόθεσμης, μεσομακροπρόθεσμης και μακροπρόθεσμης στρατηγικής. Η βραχυπρόθεσμη στρατηγική, καλύπτει την περίοδο 2018 με 2023. Η μεσοπρόθεσμη περίοδος αποτελεί το 2023-2030, ενώ από το 2030 και μετά είναι η μακροπρόθεσμη.

² <https://www.rsm.global/greece/news/imo-2020-i-prasini-proklisi-sti-naytilia>

Μέχρι το 2030, ο στόχος είναι να μειωθούν οι ρύποι κατά 40% σε σχέση με το 2008 (Tae-Hwan Joung, Seong-Gil Kang, Jong-Kap Lee and Jun-Keon Ahn, 2020) ενώ μέχρι το 2050, η μείωση προβλέπεται να φτάσει το 50%.

Για να μπορέσουν να επιτευχθούν οι στόχοι του, ο IMO έχει στη διάθεσή του μια σειρά από εργαλεία. Αυτά είναι τα Σχέδια Εθνικής Δράσης, ελεγκτικούς μηχανισμούς οι οποίοι θα βασίζονται στη χρήση του επιπέδου ανταγωνισμού της αγοράς, καθώς και τη χρήση εναλλακτικών καυσίμων για τα σκάφη (Garcia, Foerster and Lin, 2020). Υπάρχει σχεδιασμός για ένα πλαίσιο φορολόγησης των εκπομπών ρύπων αλλά και ένα πλάνο δέσμευσης στην επιστημονική έρευνα για καύσιμα εναλλακτικής μορφής. Σχετικά με την τελευταία προσέγγιση, ήδη υπάρχουν επιλογές και προβλέψεις για χρήση φυσικού αερίου, από τα ίδια τα πλοία που το μεταφέρουν, οι οποίες είναι συμβατές με τους κανονισμούς του IMO (Ammar, 2019). Επίσης, σε ένα πιο μακροπρόθεσμο πλάνο, η χρήση πλοίων φιλικών προς το περιβάλλον, υψηλής αποδοτικότητας, με νέες τεχνολογίες θα συμβάλλει και αυτή στη μείωση των ρύπων (Tae-Hwan Joung, Seong-Gil Kang, Jong-Kap Lee and Jun-Keon Ahn, 2020).

Η κριτική απέναντι στα μέτρα

Φυσικά υπάρχει και η κριτική για την αποτελεσματικότητα των μέτρων του IMO, καθώς και της δέσμης εργαλείων τα οποία διαφαίνεται ότι θα θέσει σε χρήση προς την επίτευξη όσων επιδιώκει. Παραδείγματος χάριν, υπάρχει αντίλογος, ότι τα Σχέδια Εθνικής Δράσης ίσως δεν έχουν την απαιτούμενη αποτελεσματικότητα για να προκύψουν οι απαιτούμενοι πόροι αλλά και η βούληση ώστε να προωθηθούν τα μέτρα (Garcia, Foerster and Lin, 2020).

Σημαντικά ερωτηματικά δημιουργούνται και για τις υπάρχουσες εναλλακτικές λύσεις για καύσιμα (Vanderbroek and Berghamns, 2012; Verma, 2018; Ryste et Al, 2019) αλλά και πως θα επιτευχθούν τα αποτελέσματα που επιθυμούν τα μέτρα. Να σημειωθεί ότι βάσει κανονισμού χρειάζεται και δεδομένα κατανάλωσης, η συλλογή των οποίων δεν είναι ένα εύκολο έργο (Wang, Chen, Huang, Chen, Wu, 2020).

Την πρώτη περίοδο εφαρμογής των μέτρων οι ναυτιλιακές εταιρείες φαίνεται να έχουν συγκεκριμένες εναλλακτικές (Τριχιάς, 2019): Πρώτον, τη χρήση καυσίμου με περιεκτικότητα σε θείο μικρότερης ή ίσης με 0,5% m/m ή ναυτιλιακού πετρελαίου (marine gas oil) το οποίο να έχει και να προέρχεται από αποστάγματα αργού

πετρελαίου. Δεύτερον, κάτι που ήδη αναφέρθηκε δηλαδή τη χρήση LNG (Ammar, 2019) ή άλλου εναλλακτικού καυσίμου όπως μεθανόλης. Τέλος, οι ναυτιλιακές, έχουν ως τελευταία εναλλακτική, την εγκατάσταση ενός συστήματος το οποίο θα καθαρίζει το καυσαέριο, το ονομαζόμενο και ως scrubber.

Η χρήση καυσίμων χαμηλής περιεκτικότητας σε θείο ως λύση δεν κερδίζει τις καρδιές πολλών ανθρώπων της βιομηχανίας. Δυο πολύ απλοί λόγοι: έλλειψη δοκιμών σε συνθήκες ταξιδιού και σημαντική αύξηση του κόστους (Τριχιάς, 2019). Για τον ίδιο λόγο, προβληματισμοί υπάρχουν για με τα εναλλακτικά καύσιμα, στα οποία συγκαταλέγεται βέβαια και το LNG. Καθώς όμως, ήδη τα μέτρα εφαρμόζονται θα χρησιμοποιηθούν και τα εναλλακτικά καύσιμα ως λύση και ήδη υπάρχουν μελέτες που δείχνουν ποια είναι η συμφέρουσα λύση (Ryste et al, 2019). Στην περίπτωση του υγροποιημένου φυσικού αερίου, είναι μια εναλλακτική η οποία έχει αναλυθεί από πιο παλιά αλλά έχουν υπάρξει και ερωτηματικά για την ασφάλεια στη χρήση (Vanderbroek and Berghmans, 2012).

Η βιομηχανία στην παρούσα φάση φαίνεται να προκρίνει τα συστήματα καθαρισμού καυσαερίων. Αρνητικά ζητήματα υπάρχουν και γι' αυτή τη λύση. Για να εγκατασταθούν όμως το πλοίο πρέπει να πάνε στο ναυπηγείο στο ναυπηγείο και αυτή την εποχή φαίνεται, και τα ναυπηγεία να έχουν τόση δουλειά αυτή την εποχή ώστε να υπάρχει μακροχρόνια αναμονή (Τριχιάς, 2019). Επίσης, η εγκατάσταση είναι ογκώδης και καταλαμβάνει ζωτικό χώρο πάνω στο κατάστρωμα δημιουργώντας πιθανά προβλήματα στην εύρυθμη λειτουργία του πλοίου (Τριχιάς, 2019). Τέλος, δεν υπάρχουν αξιόπιστα στοιχεία ακόμα για την οικονομική αξιολόγηση αυτών των συστημάτων (Verma, 2018). Οι Έλληνες πλοιοκτήτες οι κορυφαίοι από άποψη χωρητικότητας αλλά και αριθμό πλοίων της παγκόσμιας ναυτιλιακής βιομηχανίας, έχουν προτιμήσει αυτή τη λύση, (Τριχιάς, 2019). Γενικά, δείχνουν υψηλό βαθμό συμμόρφωσης με τα μέτρα.

Αυτή λύση ίσως και να είναι η καλύτερη, σε αυτή την πρώτη περίοδο καθώς η ναυπήγηση ενός πλοίου το οποίο να είναι ακολουθεί τους νέους κανονισμούς ως προς τη χρήση φιλικότερων προς το περιβάλλον καυσίμων, είναι πολύ υψηλότερο από την εγκατάσταση συστημάτων καθαρισμού (Baresic, Smith, Raucci, Rehmatulla, Narulla and Rojon, 2018). Ίσως, για αυτό το λόγο αυτή την πρώτη περίοδο, δεν παρατηρούνται γρήγορες αλλαγές, στη χρήση κάποιου εναλλακτικού είδους (Halff, Younes, Boersma,

2019). Αυτό εγείρει όμως αμφιβολίες ως προς την επιτυχία των στόχων που θέτουν οι ίδιοι οι κανονισμοί (Comer, Chen and Rutherford, 2018).

Ο IMO έχει την ανάγκη να δράσει με μεγαλύτερη ταχύτητα (Psaraftis, 2019) και κυρίως να ασκήσει πιέσεις τους πλοιοκτήτες. Ο στόχος του, είναι να τους πιέσει ώστε οι πλοιοκτήτες να δεσμευτούν σε σχέδια έρευνας και ανάπτυξης εναλλακτικών καυσίμων, νέων τύπων πλοίων και γενικά τρόπων για μείωση των εξωτερικών επιβαρύνσεων της ναυτιλίας στο περιβάλλον.

Συμπεράσματα

Η αλματώδης αύξηση του παγκοσμίου εμπορίου, το οποίο στη συντριπτική του πλειοψηφία συντελείται δια θαλάσσης, οδηγεί σε επιβαρύνσεις του θαλασσιού και γενικότερα του περιβάλλοντος. Ο IMO, ορθά επενέβη με τα μέτρα μείωσης των εκπομπών ρύπων βλαπτικών προς το περιβάλλον. Αποτέλεσε μια πρωτοβουλία, η οποία σχεδιάζοταν για αρκετά χρόνια. Φυσικά, τα προτεινόμενα μέτρα δεν ήταν τέλεια, ούτε έγιναν αποδεκτά από τη βιομηχανία χωρίς ενστάσεις. Ωστόσο, όλοι οι εμπλεκόμενοι, αναγνώρισαν ότι πρώτον υπάρχει πρόβλημα, δεύτερον θα οξυνθεί στο μέλλον και τρίτον υπάρχει η διάθεση από όλα τα εμπλεκόμενα μέλη να λυθεί με διάλογο. Τέλος, το συγκεκριμένο θέμα για τον σπουδαστή της ναυτιλίας, έχει μεγάλη σημασία, καθώς θα απασχολήσει τη βιομηχανία της ναυτιλίας, από όποια πλευρά και αν αυτός (ο σπουδαστής) επιλέξει να εμπλακεί. Επομένως, όσο νωρίτερα αποκτήσει τριβή με το θέμα, τόσο πιο επωφελές θα είναι γι αυτόν ως μελλοντικό επαγγελματία.

Βιβλιογραφία

Ammar, N. R. (2019). Environmental and cost-effectiveness comparison of dual fuel propulsion options for emissions reduction onboard LNG carriers. *Brodogradnja: Teorija i praksa brodogradnje i pomorske tehnike*, 70(3), 61-77.

Baresic D., Smith, T. Raucci S., Rehmatulla N., Narulla K. and Rojon I, (2018) LNG as Marine Fuel in the EU, UMAS publication

Bodansky, D. (1991) Protecting the Marine Environment from Vessel Source Pollution: UNCLOS and Beyond, Digital Commons @ Georgia Law

Comer B., Chen C., and Rutherford D.,(2018) Relating Short Measures to IMO's minimum 2050 emissions reduction target, International Council for Clean Transportation, Working Paper 2018-13

Garcia B., Foerster A., and Lin J, (2020) The Shipping Sector and GHG emissions: The initial strategy for a zero carbon, NUS Asia Pacific Centre for Environmental Law, Working Paper 2020-013

Halff A., Younes L., Boersma T., (2019) The likely implications of the new IMO standards on the shipping industry, Energy Policy, Elsevier, No 126, pp. 277-286

Joung, T. H., Kang, S. G., Lee, J. K., & Ahn, J. (2020). The IMO initial strategy for reducing Greenhouse Gas (GHG) emissions, and its follow-up actions towards 2050. Journal of International Maritime Safety, Environmental Affairs, and Shipping, 4(1), 1-7.

Psaraftis, H. (2019) Market Base Measures for GHG emissions reduction in Maritime Transport, DTU Library

Ryste J. et Al, (2019) Comparison of Alternative Marine Fuel, DNV GL, Report 0567

Vanderbroek L., Berghmans J., (2012) Safety aspects of the use of LNG for marine propulsion, International Symposium on Safety Science and Technology

Verma R., (2018) The Dilemma of fitting scrubbers, Drewry Shipping Consultants Ltd

Wang D., Chen Y., Huang C., Chen L., Wu C., (2020) Study on IMO new Requirement: Ship Fuel Oil Consumption data Collection and Reporting, American Journal of Water Science and Engineering, Science Publishing Group, vol. 1, No 6, pp. 50-59

Τριχιάς Μ. (2019) IMO 2020, Η πράσινη πρόκληση τη ναυτιλία, RSM Global

Ο εθελοντισμός επαγγελματιών υγείας σε περιόδους κρίσεων: Θεωρίες Υποκίνησης και πλαίσια κινήτρων στην αντιμετώπιση της Covid - 19

Τρουμπέτας Σπυρίδων, ΙΕΚ Δέλτα

e-mail: troumpetas@iekdelta.gr

Καλαμπαλίκη Χριστίνα, ΕΑΠ, ΠΜΣ Διοίκησης Μονάδων Υγείας

email: christinekalamp@gmail.com

Περίληψη

Ανεξάρτητα από το βαθμό ετοιμότητας των κρατικών μηχανισμών στην αντιμετώπιση μιας κρίσης, δεν είναι σπάνιο το φαινόμενο απλοί πολίτες να ενεργοποιούνται εθελοντικά πολύ πριν και πολύ μετά την επέμβαση των αρμόδιων φορέων. Ο εθελοντισμός σε όλες τις μορφές του και ανεξάρτητα από τα ατομικά κίνητρα που τον προάγουν αποτελεί ένα σημαντικό δείκτη του βαθμού συνοχής και ωριμότητας μιας κοινωνίας. Η κρίση της εξάπλωσης του ιού *Sars-Cov2* αναδεικνύει για άλλη μια φορά την ανυπολόγιστη αξία της ανιδιοτελούς προσφοράς των εθελοντικών δράσεων στην αντιμετώπιση μιας πολλαπλής απειλής στα συστήματα υγείας, στον κοινωνικό και οικονομικό ιστό της κοινωνίας και τελικά στην ίδια τη ζωή. Απέναντι σε αυτές τις απειλές, κρίνεται αναγκαία η ανάλυση της συμβολής των εθελοντών στους οργανισμούς, στην κοινωνία αλλά και τα οφέλη των πράξεων τους σε ατομικό επίπεδο. Ποιες όμως είναι οι βασικές θεωρίες που ερμηνεύουν τον εθελοντισμό; Μετά από μια συνοπτική των θεωριών υποκίνησης στην παρούσα εργασία επιχειρείται η παροχή ενός πλαισίου κινήτρων για τους σπουδαστές ιατρικών και νοσηλευτικών ειδικοτήτων προκειμένου να συνδράμουν στις προσπάθειες διαχείρισης της κρίσης του *COVID-19* στο Γενικό Νοσοκομείο "Σωτηρία". Η εργασία ολοκληρώνεται με συμπεράσματα και προτάσεις που θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν όχι μόνο στην τρέχουσα κατάσταση αλλά και σε παρόμοιες, μελλοντικά.

Λέξεις – Κλειδιά: Εθελοντισμός, Κίνητρα, Υποκίνηση, Covid-19

Εισαγωγή

Ο εθελοντισμός θεωρείται μια ευγενής δραστηριότητα προερχόμενη από την ελεύθερη βούληση ενός ατόμου, χωρίς περιορισμούς και απαίτηση οποιουδήποτε είδους ανταμοιβής. Οι Haefliger & Hug (2009) ορίζουν τον εθελοντισμό ως την τακτική, μη αμειβόμενη εργασία που ωφελεί ανθρώπους έξω από τον οικογενειακό ή στενό κοινωνικό τους κύκλο. Πέρα από αυτό τον ορισμό θα μπορούσαν να εξεταστούν πρόσθετες έννοιες και ορισμοί όπως αυτός των Borosetal et al. (2019), όπου ο εθελοντισμός ορίζεται ως “*δωρεάν δράση για την κοινότητα χωρίς αμοιβή*” ή η “*δραστηριότητα που λαμβάνει χώρα εντός μη αμειβόμενων οργανισμών*” (Hustinet. al, 2012). Ο τελευταίος ορισμός ορίζει και τον πρώτο διαχωρισμό μεταξύ οργανωμένου και αυθόρμητου εθελοντισμού ή εθελοντισμό προερχόμενου από την πρωτοβουλία ενός ατόμου. Στη βιβλιογραφία συναντώνται πρόσθετοι διαχωρισμοί ωστόσο δεν είναι σπάνιο το φαινόμενο σε μια δραστηριότητα να περιλαμβάνονται περισσότεροι από ένας. Ενδεικτικά αναφέρονται (Cnanet. al 1996, Halet. al, 2005):

- *Ο εθελοντισμός αμοιβαίας βοήθειας, υπό μορφή οργανώσεων γύρω από ένα κοινό ενδιαφέρον (π.χ. εργασιακό ή ασθένεια)*
- *Η φιλανθρωπία, συνήθως από εθελοντικούς οργανισμούς με κυρίαρχη έκφραση την ανθρωπιστική βοήθεια*
- *Η εκστρατεία η οποία συναντάται υπό τη μορφή του ακτιβισμού προς την κατεύθυνση της κοινωνικής πίεσης για ένα ζήτημα (ανθρώπινα δικαιώματα, περιβάλλον κλπ)*
- *Εθελοντισμός Συμμετοχής, υπό τη μορφή συμμετοχής σε κρατικές διαδικασίες*

Θα πρέπει να σημειωθεί ωστόσο το γεγονός ότι οι μορφές του εθελοντισμού δεν μπορούν να περιοριστούν σε συγκεκριμένες διατυπώσεις και ορισμούς και εκτείνονται σε πολλές εκφάνσεις της κοινωνικής ζωής. Αυτό έχει το αποτέλεσμα να εμφανίζεται με διαφορετικό ρυθμό μεταξύ χωρών λόγω διαφορετικών κοινωνικοοικονομικών συνθηκών. Σύμφωνα με τη Γ.Γ. Νέας Γενιάς (2012) το Ηνωμένο Βασίλειο και η Ολλανδία είχαν από το 1995 υψηλά ποσοστά εθελοντών στον ενήλικο πληθυσμό. Νεότερα στοιχεία προσθέτουν χώρες με επίσης υψηλά ποσοστά όπως η Αυστρία και η Σουηδία (EC, 2010, von Essen, 2016). Στη μελέτη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2010) η Ελλάδα εμφανίζει ασθενείς επιδόσεις με χαμηλή συμμετοχή του πληθυσμού στον

εθελοντισμό (<10%) μαζί με χώρες όπως η Ιταλία και η Βουλγαρία. Ωστόσο σύμφωνα με την ίδια μελέτη η Ελλάδα φαίνεται να εμφανίζει αυξητικές τάσεις στα ποσοστά της (ΕΙΕΙΑΔ, 2020).

Ανεξάρτητα από το βαθμό ετοιμότητας των κρατικών μηχανισμών στην αντιμετώπιση μιας κρίσης δεν είναι σπάνιο το φαινόμενο απλοί πολίτες να ενεργοποιούνται εθελοντικά πολύ πριν και πολύ μετά την επέμβαση των αρμόδιων φορέων (Whittaker, 2015). Επιπρόσθετα, οι νέες τεχνολογίες και τα κοινωνικά δίκτυα έχουν επιτρέψει στους εθελοντές να δρουν με διαφορετικούς τρόπους (Meier, 2013). Ενδεικτικό παράδειγμα είναι αυτό του Μαρτίου του 2014 όπως 2,3 εκατ. πολίτες συνέβαλαν στις έρευνες της πτήσης MH370 των Μαλαισιανών αερογραμμών αναλύοντας δορυφορικές φωτογραφίες 24.000 τετραγωνικών χιλιομέτρων (Fishwick, 2014). Στον ελληνικό χώρο αξιοσημείωτα παραδείγματα εθελοντικής δράσης θα μπορούσαν να αποτελέσουν η διοργάνωση των Ολυμπιακών Αγώνων του 2004, η σύσταση εθελοντικών ομάδων και οργανώσεων προς την κατεύθυνση του περιορισμού των επιπτώσεων της πτώσης εισοδημάτων και της εκτεταμένης ανεργίας στην οικονομική κρίση του 2010, ενώ πρόσφατα, η αντιμετώπιση της προσφυγικής κρίσης στο Αιγαίο. (Karkatsoulis, 2005, Sotiropoulos, 2014, Parsanoglou, 2020). Σε κάθε περίπτωση, πολλές μελέτες συμφωνούν ότι η αντίδραση των κυβερνήσεων στην περίπτωση μιας κρίσης πρέπει να υποστηρίζεται από εθελοντές, κοινωνικές και μη κυβερνητικές οργανώσεις (Karucu, 2006) λαμβάνοντας μορφή «συμπαράγωγής» ωφελειών για όλους (Goodwin, 2019).

Στο τρέχον ζήτημα της αντιμετώπισης της νόσου Covid-19 η υποστήριξη εθελοντών είναι πολυεπίπεδη: από οργανώσεις εθελοντών για προμήθεια ιατρικών αναλωσίμων, στον εθελοντισμό ιατρών και νοσηλευτικού προσωπικού για παροχή υποστήριξης σε περιοχές που πλήττονται ιδιαίτερα από την πανδημία μέχρι παγκοσμίως, στους εθελοντές που προσφέρθηκαν να εμβολιαστούν με πειραματικά εμβόλια κατά τη διάρκεια ανάπτυξής τους. Προς την κατεύθυνση της αντιμετώπισης της πανδημίας στη χώρα, οργανισμοί, δομές υγείας και νοσοκομεία έχουν αναπτύξει προσπάθειες προσέλκυσης εθελοντών. Ενδεικτικά αναφέρεται η 1η Υγειονομική Περιφέρεια Αττικής μέσω του δικτύου εθελοντισμού³, το Νοσοκομείο ‘Σωτηρία’⁴ αλλά και η ActionAid⁵.

³ http://www.1dype.gov.gr/?page_id=1106

⁴ <http://sotiria-meduoa.gr/el/prosklisi-se-ethelontiki-ergasia>

Από τον Απρίλιο του 2020 το Υπουργείο Υγείας μέσω της πρωτοβουλίας “Γίνε Εθελοντής για την αντιμετώπιση της νόσου Covid-19” στοχεύει στην ενίσχυση της υγειονομικής περίθαλψης με ανθρώπινο δυναμικό αλλά και ιατρικό εξοπλισμό⁶. Το κάλεσμα αυτό απευθύνεται σε ιατρούς, νοσηλευτές, φοιτητές, συνταξιούχους επιστημών υγείας αλλά και οποιοδήποτε μπορεί να παρέχει οποιαδήποτε υποστήριξη (τεχνική, διοικητική κ.α.) στο σύστημα υγείας άσχετα από την ειδίκευσή του.

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να προτείνει ένα πλαίσιο κινήτρων βασιζόμενο στις κλασσικές θεωρίες παρακίνησης προς την κινητοποίηση εθελοντών σπουδαστών ιατρικών και νοσηλευτικών σχολών για την ενίσχυση των προσπαθειών του Εθνικού Συστήματος Υγείας στην αντιμετώπιση της τρέχουσας πανδημίας της COVID19 στο ΓΝΑ «Σωτηρία».

Η σημασία του εθελοντισμού των επαγγελματιών υγείας σε περιόδους κρίσεων

Ο τομέας της υγείας είναι ένας από τους πιο σημαντικούς τομείς που οι εθελοντές μπορούν να παρέχουν τις υπηρεσίες τους. Αρχικά, ο εθελοντισμός παρέχει πολλαπλά οφέλη στους οργανισμούς υγείας μια και τους επιτρέπει να υποκαταστήσουν αμειβόμενο προσωπικό με εθελοντές, μειώνοντας το λειτουργικό κόστος (Hotchkisset. al, 2014). Οι εθελοντές μπορούν να υποστηρίξουν τη δομή υγείας τόσο σε κλινικό όσο και σε μη κλινικό επίπεδο, από εργασίες διοίκησης, εκπαίδευσης μέχρι και διαγνωστικές πράξεις εποπτευόμενοι από εκπαιδευμένο προσωπικό (Connors, 1995). Τέλος, οφέλη από τη δράση εθελοντών προκύπτουν και στην ποιότητα της παρεχόμενης υπηρεσίας υγείας: Οι Elshaug και Metzger (2001) παρατήρησαν μεγαλύτερη εξωστρέφεια στη συμπεριφορά των εθελοντών συγκριτικά με τους αμειβόμενους εργαζόμενους που συχνά είναι αντιμέτωποι με στρεσογόνες και χρονικά πιεστικές καταστάσεις. Το γεγονός αυτό οδηγεί σύμφωνα με τη μελέτη τους σε ποιοτικότερη παροχή υπηρεσιών στη δομή υγείας και υψηλότερους δείκτες ικανοποίησης στους ασθενείς. Ακόμη και σε γενικότερα πλαίσια η αποτελεσματική παρακίνηση των επαγγελματιών υγείας (εθελοντών και μη) ειδικά σε περιόδους κρίσεων ενισχύει την εργασιακή ικανοποίηση μειώνοντας και το φαινόμενο διαρροής εγκεφάλων, φαινόμενο ιδιαίτερα έντονο στη διάρκεια της 10ετούς χρηματοπιστωτικής κρίσης στη χώρα (Καραγκούνης, 2018).

⁵ <https://www.actionaid.gr/ethelontismos/>

⁶ <https://www.moh.gov.gr/articles/ministry/grafeio-typoy/press-releases/6937-gine-ethelonths-gia-thn-antimetwpish-ths-nosoy-covid-19>

Η ανασκόπηση της αρθρογραφίας στην παρούσα εργασία ανέδειξε πολλαπλά οφέλη για την κοινωνία από δράσεις εθελοντισμού στον τομέα της υγείας. Οι Casiday et al. (2008) αναφέρουν θετικές επιδράσεις του εθελοντισμού στη διαχείριση ασθενειών, στην ψυχολογία των ασθενών και τη σχέση τους με το ιατρικό προσωπικό. Οι Farrell and Bryant (2009) αναφέρουν τη μείωση της κοινωνικής απομόνωσης και του αισθήματος αποκλεισμού και μοναξιάς, ενώ οι Blocket et al. (2010) τόνισαν τη θετική σχέση μεταξύ των ωρών εθελοντικής προσφοράς ανά ασθενή και της ποιότητας ζωής στα τελευταία στάδιά της. Τέλος, οφέλη αναφέρθηκαν σε επίπεδο προληπτικής υποστήριξης με καλύτερα αποτελέσματα για τον ασθενή αν αυτή προέρχεται από άτυπη πηγή παρά από επαγγελματία υγείας (Barnes et al., 2009).

Πλήθος μελετών καταδεικνύουν τα θετικά συνεισφορά του εθελοντισμού στο επίπεδο του ίδιου του εθελοντή. Οι Morrow-Howell (2010) συνέκριναν συνταξιούχους εθελοντές και μη - εθελοντές παρατηρώντας χαμηλότερα επίπεδα κατάθλιψης και υψηλότερη γνωστική λειτουργία στους πρώτους. Τονίζεται επίσης το όφελος του εθελοντισμού στην ανάπτυξη δεξιοτήτων, τη δικτύωση και την επαγγελματική εξέλιξη όταν τα προγράμματα εθελοντισμού προσφέρουν εκπαίδευση και κατάρτιση (Prasad et al 2007, Brodie et al. 2011). Πολλές μελέτες επίσης κάνουν λόγο για τη θετική συνεισφορά του εθελοντισμού στην κοινωνική ενσωμάτωση και την ενίσχυση της αυτοεκτίμησης των εθελοντών (Farrel and Bryant, 2009, Paylor, 2011).

Πέρα από τα ως άνω αναφερόμενα στο ειδικό πλαίσιο της πανδημίας οι εθελοντές επαγγελματίες υγείας μπορούν να αποφορτίσουν τις ιδιαίτερα επιβαρυνόμενες δομές περίθαλψης με την παροχή υποστήριξης στο ιατρικό και νοσηλευτικό προσωπικό της πρώτης γραμμής (Spears, 2020). Πολλαπλά είναι τα οφέλη και στην υγειονομική αλλά και ψυχολογική υποστήριξη ασθενών που νοσηλεύονται με τη νόσο απομονωμένοι από τον ευρύτερο κύκλο τους. Όπως τονίζουν πολλές μελέτες η έλλειψη εθελοντών (επιβεβλημένη ή όχι) αναδεικνύει προβλήματα σε οργανωτικό, διοικητικό και πρακτικό επίπεδο: Σε μια περίοδο που το μόνιμο υγειονομικό προσωπικό δουλεύει υπερωριακά με ελλείψεις σε εξοπλισμό και αντιμετωπίζοντας το θάνατο πρόσωπο με πρόσωπο, η απουσία εθελοντών δημιουργεί ένα σοβαρό πρόσθετο βάρος (Pickel et al. 2020). Και ενώ υπάρχει η δυνατότητα ανακατανομής του προσωπικού για την διαχείριση της τρέχουσας κατάστασης υφίστανται πολλές μη-επείγουσες εργασίες και ιατρικές πράξεις που δεν χαίρουν της δέουσας προσοχής.

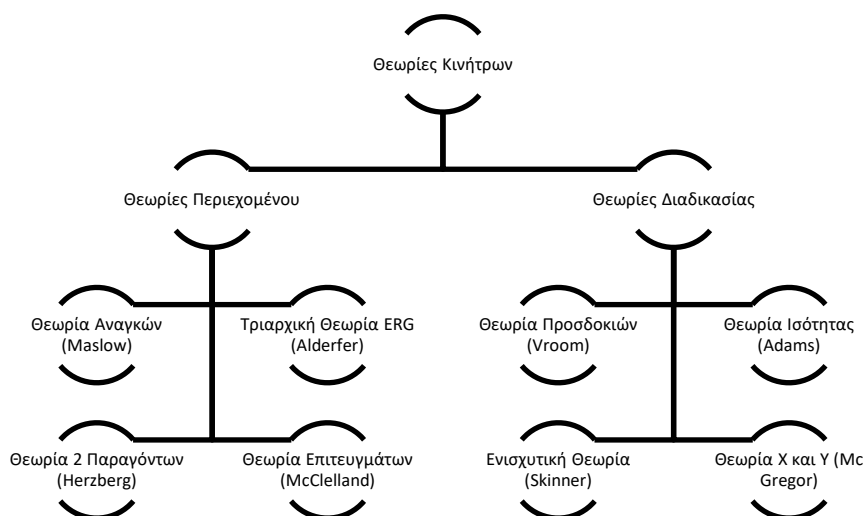
Οι θεωρίες που ερμηνεύουν τον εθελοντισμό επαγγελματιών υγείας

Σύμφωνα με τους Konrath et al. (2011) υφίστανται δύο κατηγορίες κινήτρων αναφορικά με τον εθελοντισμό στον τομέα της υγείας: Τα προσωπικά κίνητρα όπως η ανάγκη για μάθηση, αυτοβελτίωση ή απόκτηση εργασιακής εμπειρίας και τα κίνητρα που σχετίζονται με αξίες αλtruισμού και σύνδεσης με την κοινωνία. Ωστόσο πολλές έρευνες τονίζουν ότι αυτά τα κίνητρα μπορεί να συνδυάζουν τον αλtruισμό με την ιδιοτέλεια (Hardill and Baines, 2007).

Παράλληλα, υπάρχουν τρία βασικά θεωρητικά πλαίσια που προσπαθούν να απαντήσουν στο τι είναι αυτό που παρακινεί τους ανθρώπους στον εθελοντισμό (Casiday, 2008, Ayalon, 2008): Η θεωρία των ρόλων, σύμφωνα με την οποία οι άνθρωποι συμμετέχουν στον εθελοντισμό για να διατηρήσουν το ρόλο τους ως παραγωγικά άτομα στην κοινωνία, η θεωρία της κοινωνικής ενσωμάτωσης σύμφωνα με την οποία οι κοινωνικοί ρόλοι δίνουν νόημα και σκοπό στη ζωή, υποστηρίζουν την κοινωνική αλληλεπίδραση χαρίζοντας συναισθήματα ευεξίας και τέλος η θεωρία της δραστηριότητας σύμφωνα με την οποία οι εθελοντικές δραστηριότητες παρέχουν συναισθήματα σκοπού, ελέγχου και ενεργητικής κοινωνικής στάσης.

Ωστόσο, πέρα από τις κατηγορίες κινήτρων και θεωρητικών πλαισίων, κρίνεται σκόπιμο να γίνει μια κριτική αξιολόγηση των κλασικών θεωριών υποκίνησης προκειμένου αυτές να γίνουν ένα πρακτικό εργαλείο στα χέρια των υπευθύνων που επιθυμούν να ενισχύσουν εθελοντικές δράσεις στον τομέα της δημόσιας υγείας. Συνοπτικά, η κατηγοριοποίηση των θεωριών κινήτρων παρουσιάζεται στο παρακάτω διάγραμμα:

Διάγραμμα 1: Οι βασικότερες θεωρίες Κινήτρων



Πηγή: Καραγκούνης (2018), Δίκαιος κ.α. (1999)

Ξεκινώντας από τη δομημένη ιεράρχηση αναγκών του *Maslow*, αυτή δε φαίνεται να μπορεί να χρησιμοποιηθεί αποκλειστικά ως θεωρία υποκίνησης μια και προϋποθέτει μια δομημένη κάλυψη αναγκών: Ο εθελοντισμός επαγγελματιών υγείας μπορεί να καλύπτει τις ανώτερες ιεραρχικά ανάγκες (αυτοπραγμάτωσης, αυτοεκτίμησης, κοινωνικές) ωστόσο σύμφωνα με τη θεωρία απαιτείται και η κάλυψη των κατώτερων αναγκών που στις παρούσες συνθήκες φαίνεται δυσχερής.

Η θεωρία δύο παραγόντων του *Herzberg* δίνει έμφαση σε κίνητρα όπως η προσωπική ανάπτυξη και το αντικείμενο της εργασίας, Σημαντικά επίσης κίνητρα στη θεωρία του όπως η επίτευξη κάποιου στόχου και η αναγνώριση της προσπάθειας θα μπορούσαν να αποτελέσουν κίνητρα εθελοντικής κινητοποίησης.

Στο κίνητρο της επίτευξης στόχων αναφέρεται και η θεωρία του *McClelland* μαζί με το κίνητρο της ανάγκης δημιουργίας δεσμών τα οποία αποτελούν σημαντικά στοιχεία υποκίνησης δράσεων εθελοντισμού. Στην προσπάθεια επομένως δημιουργίας ενός πλαισίου κινήτρων από κάθε θεωρία θα μπορούσε να συνοψισθεί η σχέση μεταξύ κινήτρων και αναγκών των εθελοντών στον τομέα της υγείας όπως παρουσιάζεται στον παρακάτω πίνακα:

Πίνακας 1: Κίνητρα, Κοινά Σημεία και Κριτική στις θεωρίες Υποκίνησης

Κίνητρα & Παράγοντες υποκίνησης στον εθελοντισμό (και μετουσίωση σε ανάγκες)	Θεωρία	Κριτική Θεωρίας
<ul style="list-style-type: none"> • Κοινωνική Αλληλεπίδραση • Αποδοχή από το κοινωνικό σύνολο • Αίσθηση συμμετοχής σε ομάδα • Αίσθημα προσωπικής σημαντικότητας • Αίσθηση επάρκειας δεξιοτήτων • Απόκτηση νέων εμπειριών, γνώσεων, στάσεων, δεξιοτήτων • Εκτίμηση της προσωπικότητας και της προσπάθειας από το κοινωνικό σύνολο • Ολοκλήρωση δύσκολων και προκλητικών στόχων • Ανάλυση καθηκόντων και αρμοδιοτήτων • Πνευματική πρόκληση • Αυτονομία και αποτελεσματικότητα • Προσωπική Ανάπτυξη 	<ul style="list-style-type: none"> • Maslow (Κοινωνικές Ανάγκες) • Maslow (Ανάγκες αυτοεκτίμησης) • Maslow (Αυτοπραγμάτωση) • Maslow (Ανάγκες Αυτοεκτίμησης) • Herzberg (Θεωρία 6 κινήτρων) • Herzberg (θεωρία 6 κινήτρων) 	<p style="text-align: center;"><u>Maslow</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Υποκειμενικότητα κάλυψης αναγκών • Ασάφεια βαθμού και τρόπου κάλυψης αναγκών • Δυσχερής • Κατηγοριοποίηση αναγκών • Έλλειψη ερευνητικών δεδομένων <p style="text-align: center;"><u>Herzberg</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Αμφισβήτηση αποτελεσμάτων έρευνας και επιβεβαίωσης αυτών που άλλους ερευνητές • Αμφισβήτηση αμοιβής, κύρους και διαπροσωπικών σχέσεων ως αντικινήτρων υποκίνησης
<ul style="list-style-type: none"> • Ευθύνη ηγεσίας σε μια ομαδική δράση / προσπάθεια • Συνεργασία με άτομα εξουσίας • Ανάλυση ευθύνης ολοκλήρωσης ενός έργου • Συμμετοχή σε ομάδα που στηρίζεται στο σεβασμό και αμοιβαία εκτίμηση 	<ul style="list-style-type: none"> • McClelland (επίτευξη σκοπού) • McClelland (επιθυμία για εξουσία ή δύναμη) • McClelland (Δημιουργία Δεσμών) 	<p style="text-align: center;"><u>McClelland</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ο επίκτητος χαρακτήρας των αναγκών και η τάση τους να εξελίσσονται και να αλλάζουν διαχρονικά • Διαφωνία με ερευνητικά δεδομένα από έρευνες στο αντικείμενο της Ψυχολογίας

Πηγή: Δίκαιος κ.α. (1999), *ιδία επεξεργασία*

Επειδή το θέμα της παρακίνησης των επαγγελματιών υγείας είναι αντικείμενο πολλών θεωρητικών αναλύσεων και συνάρτηση πολλών παραγόντων (ηλικιακών, μορφωτικών), στην παρούσα εργασία επιλέγονται τα βασικότερα σημεία και τα σημεία σύγκλισης και των τριών θεωριών παρακίνησης όπως παρουσιάζονται στην 1^η στήλη του παραπάνω συνοπτικού πίνακα

Αυτές οι θεωρίες εφόσον παρουσιαστούν σε ένα απλοποιημένο πλαίσιο ανάλυσης της ενδογενούς και εξωγενούς εργασιακής ικανοποίησης οφείλουν να παρουσιαστούν στους επαγγελματίες υγείας με απλό και κατανοητό τρόπο.

Επομένως, βάσει των θεωριών υποκίνησης οι διοικητικές αρχές μπορούν να παρακινήσουν τους επαγγελματίες υγείας παρέχοντάς τους προκλήσεις, ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης και κατάρτισης, σε ένα πλαίσιο στο οποίο αισθάνονται αυτόνομοι και αποτελεσματικοί. Σύμφωνα με τη θεωρία κινήτρων του McClelland πρέπει να αναγνωρίζονται οι ανάγκες των επαγγελματιών υγείας οι οποίες θα καθορίσουν τις προσαρμογές καθηκόντων και ευθυνών σε συνάρτηση με τις προσδοκίες τους. Εστιάζοντας στα κίνητρα που οι θεωρίες επικαλύπτονται, παρατηρούμε ότι υφίστανται κατηγορίες κινήτρων που αναλύονται από κοινού μεταξύ των μελετητών και θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν επίσης αποτελεσματικά όπως:

- ***Η αναγνώριση της προσπάθειας των εθελοντών επαγγελματιών υγείας (ειδικά στην τρέχουσα κρίσιμη φάση της πανδημίας) από τη διοίκηση των δομών υγείας αλλά και του κοινωνικού συνόλου εν γένει (σύμφωνα με τα κίνητρα των Herzberg και Maslow)***
- ***Η αναγνώριση της δυσκολίας του εγχειρήματος στήριξης του Εθνικού Συστήματος Υγείας ως Εθνικού μεν αλλά εξαιρετικά δύσκολου στόχου δε, με την ανάληψη των ανάλογων ευθυνών και καθηκόντων των επαγγελματιών υγείας (σύμφωνα με τα κίνητρα των Herzberg και McClelland)***

Ωστόσο πιο συγκεκριμένα κίνητρα για την ομάδα – στόχο παρατίθενται σε 3^ο ερώτημα της παρούσας εργασίας.

Ένα πλαίσιο κινήτρων Εθελοντών Επαγγελματιών Υγείας στο Νοσοκομείο «Σωτηρία»

Στην παρούσα εργασία προτείνεται ένα πλάνο κινήτρων προς τον εθελοντισμό για τους τελειόφοιτους σπουδαστές Ιατρικών και Νοσηλευτικών σχολών της Αττικής, συγκεκριμένα τα αντίστοιχα τμήματα του Εθνικού & Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών. Η δομή που θα ενισχύσουν οι εθελοντές είναι η Γ' Παθολογική Κλινική του Νοσοκομείου «Σωτηρία» που ιδρύθηκε το 1990 με έντονη δραστηριότητα σε κλινικό, εκπαιδευτικό, ερευνητικό και κοινωνικό έργο⁷.

Αν και στη βιβλιογραφία αναφέρεται ότι στην αρχή της έξαρσης της πανδημίας Sars-Cov2 οι σπουδαστές επαγγελματιών υγείας απομακρύνθηκαν από θέσεις στις οποίες αλληλοεπιδρούσαν με ασθενείς προκειμένου να μην επιβαρύνουν ιατρούς και εξαντλώντας πολύτιμο προστατευτικό εξοπλισμό (Drexler et al., 2020, Millet et al., 2020, Pickel et al., 2020), στη συνέχεια θεωρήθηκαν πολύτιμος πόρος σε περιπτώσεις ελλείψεων υγειονομικού προσωπικού (Bellomo et al., 2020).

Αρχικά πρέπει να τονιστούν οι λόγοι για τους οποίους επιλέχθηκε η συγκεκριμένη ομάδα ως πληθυσμός-στόχος στην παροχή κινήτρων:

- *Τα εκπαιδευτικά ιδρύματα παρέχουν ένα ήδη δομημένο πλαίσιο και τις απαραίτητες βάσεις δεδομένων ώστε να επικοινωνηθεί γρήγορα αυτό το πλαίσιο: Σε συνεργασία με τις γραμματείες των σχολών και με χρήση των σπουδαστικών καναλιών επικοινωνίας (πλατφόρμες τηλεκπαίδευσης, σπουδαστικά emails), οι διοίκηση του Υπουργείου Υγείας έχει στη διάθεσή της μια κρίσιμη μάζα νέων και καταρτισμένων ανθρώπων που μπορούν να συμβάλλουν σε όλα τα αναγκαία για τη διαχείριση της κρίσης, επίπεδα.*
- *Οι τελειόφοιτοι σπουδαστές ιατρικών και νοσηλευτικών σχολών είναι στην πλειοψηφία τους νέοι άνθρωποι που στατιστικά έχουν μεγαλύτερες σωματικές και ψυχικές αντοχές συγκριτικά με οποιαδήποτε άλλη ομάδα – στόχο (συνταξιούχοι, ήδη εργαζόμενοι σε δομές υγείας) και καλύτερη πρόβλεψη όσον αφορά την εξέλιξη της νόσου στην περίπτωση που για οποιοδήποτε λόγο μολυνθούν με τον ιό.*
- *Οι σπουδαστές, όντας εξοικειωμένοι με τις νέες τεχνολογίες θα μπορούσαν να είναι συγκριτικά με τις προαναφερθείσες μονάδες περισσότερο αποδοτικοί και σε*

⁷ <http://sotiria-meduoa.gr/el/kalos-ilthate-stin-g-pp>

διοικητικό έργο καθώς και σε εφαρμογές τηλεϊατρικής και τηλεφροντίδας (*virtual volunteering, ψηφιακός εθελοντισμός*).

Θα πρέπει να αναφερθεί σε αυτό το σημείο ότι από τη μελέτη της σχετικής βιβλιογραφίας προκύπτουν πολλοί προβληματισμοί ως προς την χρήση σπουδαστών επαγγελματιών υγείας στην τρέχουσα υγειονομική κρίση, των οποίων η ανάλυση ξεφεύγει από το σκοπό της παρούσας εργασίας.

Αναφορικά με τα κίνητρα που θα μπορούσαν να επιστρατευθούν στην προσέλκυση εθελοντών σε συνάρτηση με τις θεωρίες παρακίνησης προτείνονται τα εξής:

Πίνακας 2: Πλαίσιο κινήτρων και Θεωρίες Υποκίνησης

Κίνητρα	Θεωρητικό Πλαίσιο
<ul style="list-style-type: none">Υπολογισμός χρόνου εθελοντισμού ως ενεργή πρακτική άσκηση για τη λήψη πτυχίουΑπαλλαγή από μαθήματα κορμού / ειδικότηταςΑναφορά ονόματος εθελοντή σε ερευνητική δημοσίευση σχετική με την κρίση COVID-19 (affiliation)	<ul style="list-style-type: none">Απόκτηση νέων δεξιοτήτων / γνώσεων (Αυτοπραγμάτωση, Maslow)
<ul style="list-style-type: none">Αναγνώριση χρόνου απασχόλησης ως χρόνος μοριοδότησης για πρόσληψη στο Δημόσιο βάσει Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου αρ.31, Ν.4684/2020, ΦΕΚ 86Α)Ειδική πιστοποίηση συμμετοχής σε ομάδα αντιμετώπισης υγειονομικών κρίσεωνΤιμητική βράβευση από την	<ul style="list-style-type: none">Απόκτηση νέων δεξιοτήτων (Maslow)Προσωπική Ανάπτυξη (Herzberg)
<ul style="list-style-type: none">Τιμητική βράβευση από την	<ul style="list-style-type: none">Εκτίμηση Προσωπικότητας και της

<p>Πρόεδρο της Δημοκρατίας</p> <ul style="list-style-type: none"> • Τιμητική βράβευση από τη Διοίκηση του Νοσοκομείου • Προώθηση του έργου των εθελοντών από ΜΜΕ και δίκτυα κοινωνικής δικτύωσης και της σημαντικότητάς του δεδομένης της δυσκολίας του εγχειρήματος • Σύστημα προώθησης και ανάδειξης σε υψηλότερες ιεραρχικά θέσεις βάσει προσφοράς και αποδοτικότητας • Ευκαιρίες επαγγελματικής δικτύωσης, συμμετοχής σε ομάδες εργασίας • Ευελιξία προγραμματισμού ωραρίου • Εξατομικευμένη προσέγγιση / χρήση κάθε εθελοντή ανάλογα με την ειδικότητα σπουδών και τις ειδικές γνώσεις / εμπειρία του 	<p>προσπάθειας από το κοινωνικό σύνολο (Herzberg)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ολοκλήρωση δύσκολου και προκλητικού στόχου (Herzberg) • Επίτευξη σκοπού (McClelland) • Δημιουργία Δεσμών (McClelland) • Αυτονομία και Αποτελεσματικότητα (McClelland, Herzberg) • Maslow (αίσθημα προσωπικής σημαντικότητας, αίσθηση εκτίμησης των δεξιοτήτων)
--	--

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι η λογική πίσω από την κατάρτιση του παραπάνω πίνακα είναι η εξατομικευμένη επιλογή κινήτρων για τη συγκεκριμένη ομάδα – στόχο μια και όπως τονίζεται και αναφέρεται στη βιβλιογραφία που παρουσιάστηκε στις προηγούμενες ενότητες, η (αναμενόμενη εδώ) επιτυχία του εγχειρήματος προσέλκυσης εθελοντών επηρεάζεται σημαντικά από πολλές παραμέτρους όπως παρουσιάζονται στα συμπεράσματα της εργασίας.

Συμπεράσματα

Κατά τη διάρκεια της τρέχουσας πανδημίας η αποτελεσματική κινητοποίηση των εθελοντών δεν επηρεάζεται μόνο από τη σχέση μεταξύ εθελοντών και των

ωφελομένων από τη δράση τους ή τη σχέση τους με τους δημόσιους οργανισμούς: Είναι ένα θέμα ευρύτερου διαλόγου και κοινωνικοπολιτικών αντιπαραθέσεων αναφορικά με την αξία του εθελοντισμού στη δημόσια υγεία.

Στην παρούσα εργασία έγινε μια προσπάθεια ανάπτυξης ενός αποτελεσματικού πλαισίου κινήτρων για τους εθελοντές επαγγελματίες υγείας με έμφαση στην τρέχουσα κρίση που εξελίσσεται παγκοσμίως. Αυτό εγχείρημα σε κάθε περίπτωση επιδέχεται κριτική και περεταίρω προβληματισμό δεδομένου ότι αυτά τα κίνητρα εξαρτώνται από την ιδιοσυγκρασία κάθε ατόμου, την ηλικία, το φύλο, την εμπειρία του και αναπτύσσονται σε αλληλεπίδραση με ατομικούς, οργανωτικούς και πολιτισμικούς παράγοντες.

Δεδομένου ότι κάθε χώρα έχει τα δικά της, μοναδικά χαρακτηριστικά και τρόπους συλλογικής κοινωνικής δράσης και σκέψης, η διαθέσιμη αρθρογραφία στο θέμα του εθελοντισμού στη χώρα είναι εξαιρετικά περιορισμένη τουλάχιστον συγκριτικά με χώρες που ο εθελοντισμός είναι βαθιά ριζωμένος στη συνείδηση και τον τρόπο συλλογικής κινητοποίησης των ανθρώπων.

Ο ρυθμός εξέλιξης και διαχείρισης της τρέχουσας πανδημίας έφερε στην επιφάνεια προβλήματα που προϋπήρχαν αυτής: Προς την επίλυσή τους και για τη δημιουργία αποτελεσματικότερων πολιτικών προώθησης του εθελοντισμού στο μέλλον χρειάζεται ίσως μια προσεκτικότερη αξιοποίηση των καθιερωμένων αλλά και νεότερων θεωριών παρακίνησης και η προσαρμογή τους στις σύγχρονες ανάγκες των ανθρώπων.

Οι κατέχοντες θέσεις ευθύνης πρέπει να έχουν την πολιτική βούληση να αναδείξουν την αξία του εθελοντισμού στο νευραλγικό τομέα της δημόσιας υγείας επικοινωνώντας με όσους τρόπους μπορούν ότι η επιτυχία του εγχειρήματος είναι προς όφελος όλων, τώρα και στο μέλλον.

Βιβλιογραφία

Ayalon L (2008). 'Volunteering as a predictor of all-cause mortality: what aspects of volunteering really matter?' *International Psychogeriatrics*, vol. 20, no 5, pp. 1000–13.

Barnes J, Senior R, Macpherson K (2009). 'The utility of volunteer home-visiting support to prevent maternal depression in the first year of life'. *Child: Care, Health and Development*, vol. 35, no 6, pp. 807–16.

- Bellomo, T. R., Prasad, S., Cartwright, J., Bhaumik, D., Zhang, Y., Azzouz, L., & Vercler, C. (2020). Understanding Motivations behind Medical Student Involvement in *COVID-19 Pandemic Relief Efforts*.
- Boros A., Marian L.O, Meteevici V. (2019), Promoting Volunteering and raising awareness of volunteering's importance, *Hyperion Economic Journal, Year 7, Issue2, June 2019*
- Block E, Casarett D, Spence C, Gozalo P, Connor S, Teno J (2010). 'Got volunteers? Association of hospice use of volunteers with bereaved family members' overall rating of the quality of end-of -life care'. *Journal of Pain and SymptomManagement, vol 39, no 3, pp. 502–6*.
- Brodie E, Hughes T, Jochum V, Miller C, Ockenden N, Warburton D (2011). *Pathways Through Participation: What creates and sustains active citizenship? Summary report*. London: Pathways through Participation
- Casiday R, Kinsman E, Fisher C, Bamba C (2008). Volunteering and Health: What impact does it really have?*ReporttoVolunteeringEngland. London: VolunteeringEngland*.
- Cnaan, R. A., Handy, F., & Wadsworth, M. (1996). Defining who is a volunteer: Conceptual and empirical considerations,*Nonprofitand Voluntary Sector Quarterly 25, pp. 364-383*.
- Connors T.D (1995), The volunteer management handbook, *New York, NY: John Wiley*
- Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς (2012). Μελέτη για τη διερεύνηση και αποτύπωση της τρέχουσας κατάστασης του εθελοντισμού στην Ελλάδα στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Προγράμματος «Ευρωπαϊκό έτος εθελοντισμού 2011». *Επιτελική σύνοψη*.
- Drexler R, Hambrecht JM, Oldhafer KJ (2020). Involvement of medical students during the coronavirus disease 2019 pandemic: a cross-sectional survey study. *Cureus. 2020;12(8)*
- Δίκαιος Κ., Κουτουζής Μ., Πολύζος Ν., Σιγάλας Ι., Χλέτσος Μ. (1999), Βασικές Αρχές Διαχείρισης Υπηρεσιών Υγείας, *Έκδοση Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου, Πάτρα*
- European Commission (EC) (2010). Volunteering in the European Union. *Educational, Audiovisual & Culture Executive Agency (EAC-EA). Directorate General Education andCulture (DG EAC). Final report*

Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ) (2020), Εθελοντισμός στην Ελλάδα: Υπάρχουσα κατάσταση και προτάσεις, *Σειρά: Κοινωνική Πολιτική, No.2, Αθήνα Φεβρουάριος 2020*

Farrell C, Bryant W (2009). 'Voluntary work for adults with mental health problems: a route to inclusion? A review of the literature' *British Journal of Occupational Therapy, vol. 72, no 4, pp. 163–73.*

Goodwin, G. (2019). *The problem and promise of coproduction: Politics, history and autonomy. World Development, 122, 501–513.*

Haefliger, U., & Hug, S. (2009). Mean well to do good? Volunteer motivation re-examined. In *annual meeting of the National Communication Association, Chicago, IL.*

Hall M.H, Barr C.W, Salamon L.M (2005), Canadian NonProfit and Voluntary Sector in Comparative Perspective, *Imagine Canada*

Hardill I, Baines S (2007). 'Volunteering for all? Explaining patterns of volunteering and identifying strategies to promote it'. *Policy & Politics, vol. 35, pp. 395–412.*

Hotchkiss R.B, Unruh L., Fottler M.D, (2014), The Role, Measurement and Impact of Volunteerism in hospitals, *Non-Profit and Voluntary Sector Quarterly, Vol. 43(6), pp.1111-1128*

Hustinx, L., Handy, F., & Cnaan, R. A. (2012). Student volunteering in China and Canada: Comparative perspectives. *Canadian Journal of Sociology, 37(1), 55-84.*

Καραγκούνης Χ., Μπελλάλη Θ. (2018). Εφαρμογή των θεωριών παρακίνησης για τη διατύπωση ενός πλαισίου κινήτρων του ιατρικού προσωπικού στην Ελλάδα της κρίσης. *Ελληνικό Περιοδικό Νοσηλευτικής Επιστήμης 11(2), p.19-28*

Karkatsoulis P., Michalopoulos N., Moustakatou S. (2005), The national identity as a motivational factor for better performance in the public sector: The case of the volunteers of the Athens 2004 Olympic Games", *International Journal of Productivity and Performance Management, Vol. 54 No. 7, pp. 579-594.*

Konrath S, Fuhrel-Forbis A, Lou A, Brown S (2012). 'Motives for volunteering are associated with mortality risk in older adults'. *Health Psychology, vol. 31, no. 1, pp. 87–96.*

Kapucu, N. (2006). *Interagency communication networks during emergencies:*

Boundary spanners in multi-agency coordination. The American Review of Public Administration, 36(2), 207–225.

Miller, D., Pierson L., and Doernberg S. (2020). "The role of medical students during the COVID-19 pandemic." (2020): *Annals of Internal Medicine, 173 (10)*, pp.145-146.

Prasad B, Muraleedharan V (2007). *Community Health Workers: A review of concepts, practice and policy concerns*. Working paper. London: Consortium for Research on Equitable Health Systems.

Parsanoglou, D. (2020). Volunteering for refugees and the repositioning of state sovereignty and civil society: the case of Greece. *CitizenshipStudies, 24(4), 457-473.*

Paylor J (2011). *Volunteering and Health: Evidence of impact and implications for policy and practice*. London: Institute for Volunteering Research.

Pickell, Z., Gu, K., & Williams, A. M. (2020). Virtual volunteers: the importance of restructuring medical volunteering during the COVID-19 pandemic. *Medical humanities, 46(4), 537-540.*

Sotiropoulos D.A, Bourikos D., (2014), Economic Crisis, Social Solidarity and the Voluntary Sector in Greece, *Journal of Power, Politics and Governance, June 2014, Vol. 2, No.2, pp.33-53*

Roger Spear, Gülçin Erdi, Marla Parker, Maria Anastasiadis (2020). Innovations in Citizen Response to Crises: Volunteerism & Social Mobilization During COVID-19. *Interface. A Journal for and about social movements, Interface, 2020, Organizing amidst Covid-19, 12 (1), pp.383-391.*

Von Essen, J. (2016), On the meaning of Volunteering: A study of worldviews in everyday life, *Foundations of Science, Vol. 21, pp. 315-333*

Whittaker J., Mc Lennan B., Handmer J. (2015). A review of informal volunteerism in emergencies and disasters: Definition, Opportunities and challengers, *International Journal of Disaster Risk Reduction, Volume 13, pp.358-368*

Οι Προκλήσεις της Σύγχρονης Οικονομικής Παιδείας

Άρθρα Σπουδαστών

Η Ανώνυμη Εταιρεία στην Ελλάδα – Η Περίπτωση της ‘Αττικό Μετρό Α.Ε.’

Μαρίνα Πρίφτη

I.I.E.K. ΔΕΛΤΑ, e-mail: mprifti20b@iekdelta.gr

Περίληψη

Στην παρούσα εργασία θα γίνει ανάλυση και παρουσίαση της εταιρείας *Αττικό Μετρό Α.Ε.*, η οποία είναι ελληνική ανώνυμη εταιρεία δημόσιου συμφέροντος, με έτος ίδρυσης το 1991 και έδρα την Αθήνα. Η ίδρυση της εταιρείας αποτέλεσε πρότυπο για δημόσιες εταιρείες μελέτης, κατασκευής, επίβλεψης και διαχείρισης δημοσίων έργων που ιδρύθηκαν μεταγενέστερα.

Λέξεις -κλειδιά: Αττικό Μετρό Α.Ε., Ανώνυμη Εταιρεία, ανάλυση

Εισαγωγή

Η ‘*Αττικό Μετρό Α.Ε.*’ είναι μια σύγχρονη εταιρεία δημοσίου συμφέροντος, με προσωπικό υψηλής επιστημονικής κατάρτισης, η οποία με υπεύθυνο σχεδιασμό και συστηματική δουλειά υλοποιεί την ανάπτυξη του δικτύου του Μετρό της Αθήνας. Σήμερα, οι δύο Γραμμές του Μετρό της Αθήνας έχουν συνολικό μήκος περίπου 59,7 χλμ. και 40 σύγχρονους σταθμούς και εξυπηρετούν 938.000 επιβάτες. Επίσης, η Γραμμή 1 του ΗΣΑΠ εξυπηρετεί αντίστοιχα περισσότερους από 460.000 επιβάτες. Έτσι το Μετρό συμβάλλει στη σύνθεση ενός σύγχρονου συγκοινωνιακού δικτύου και στην αναβάθμιση της ποιότητας ζωής στο λεκανοπέδιο.

Ο Ιδρυτικός Νόμος της Εταιρείας

Η *Αττικό Μετρό Α.Ε.* (Α.Μ.) ιδρύθηκε με το νόμο 1955/1991 ως νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου με τη μορφή ανώνυμης εταιρείας και με μοναδικό μέτοχο της εταιρείας το Ελληνικό Δημόσιο. Ποσοστό μέχρι 49% του συνόλου των μετοχών είναι ελεύθερα μεταβιβάσιμες σε φυσικά ή νομικά πρόσωπα του ιδιωτικού τομέα και μπορούν να εισαχθούν στο Χρηματιστήριο Αθηνών. Επιπρόσθετα, η εταιρεία μπορεί να συγχωνευθεί με οποιονδήποτε άλλο συγκοινωνιακό φορέα, δημόσιο ή ιδιωτικό, που λειτουργεί στην περιφέρεια του Νομού Αττικής με την προϋπόθεση ότι σε κάθε

περίπτωση θα διατηρείται στην κυριότητα του Δημοσίου ποσοστό 51% τουλάχιστον του συνόλου των μετοχών της εταιρείας που θα προέλθει από την συγχώνευση.

Βασικός σκοπός της Α.Μ. αποτελεί η μελέτη, κατασκευή, οργάνωση, διοίκηση, λειτουργία, εκμετάλλευση καθώς και ανάπτυξη του δικτύου αστικού σιδηροδρόμου και γενικά των ηλεκτρικών σιδηροδρόμων του Νομού Αττικής και του Νομού Θεσσαλονίκης, εκτός από το σιδηροδρομικό δίκτυο ΟΣΕ. Η εταιρεία Αττικού Μετρού Α.Ε., σύμφωνα με τον Νόμο, εποπτεύεται από τον Υπουργό Υποδομών, Μεταφορών και Δικτύων και από τον Υπουργό Οικονομίας για την εφαρμογή των γενικών διατάξεων που αφορούν τη λειτουργία των ανωνύμων εταιρειών. Όλες οι άδειες, συμπεριλαμβανομένων και των οικοδομικών αδειών, που απαιτούνται για την εκτέλεση των έργων της ΑΜ χορηγούνται με απόφαση του Υπουργού Υποδομών, Μεταφορών και Δικτύων.

Ο Ν.1955/91, εκτός από την ίδρυση της εταιρείας και την έγκριση του καταστατικού της, κύρωσε και τη Σύμβαση που υπογράφηκε μεταξύ του Ελληνικού Δημοσίου και της Κοινοπραξίας Ολυμπιακό Μετρό για το Βασικό Έργο των Γραμμών 2 και 3. Από την ισχύ του Νόμου 1955/91 η ΑΜ κατέστη κύριος φορέας κατασκευής όλων των έργων που εμπίπτουν στους σκοπούς της. Το 1998, με το νόμο 2699/98 ιδρύθηκε θυγατρική εταιρεία της ΑΜ με την επωνυμία 'Αττικό Μετρό Εταιρείας Λειτουργίας Α.Ε.' (ΑΜΕΛ) με σκοπό τη λειτουργία και εκμετάλλευση των υπό κατασκευή τότε γραμμών 2 & 3 και κάθε επέκτασής τους, καθώς και των εγκαταστάσεων, τροχαίου υλικού και εν γένει των υλικών και μέσων. Η εταιρεία αυτή εποπτεύεται επίσης από τον Υπουργό Υποδομών, Μεταφορών και Δικτύων. Το 2002 ανατέθηκε δια νόμου στην Α.Μ. η αρμοδιότητα κατασκευής Χώρων Στάθμευσης και Σταθμών Μετεπιβίβασης (άρθρο 9 του Ν. 3010/2002) για την εξυπηρέτηση των Σταθμών των Γραμμών 2 & 3 του Μετρό και των επεκτάσεών τους. Ειδικότερα, προβλέπεται η κατασκευή συγκεκριμένων Χώρων Στάθμευσης και Σταθμών Μετεπιβίβασης από την ΑΜ με ίδια κεφάλαια ή με την διαδικασία παραχώρησης, οι οποίοι στη συνέχεια αποδίδονται στην ΑΜΕΛ προς διαχείριση, λειτουργία και εκμετάλλευση.

Το 2011 ακολούθησε η ίδρυση της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία 'Σταθερές Συγκοινωνίες Α.Ε.' και το διακριτικό τίτλο 'ΣΤΑ.ΣΥ. Α.Ε.' κατόπιν της απορρόφησης των εταιρειών 'ΗΣΑΠ Α.Ε.' και 'ΤΡΑΜ Α.Ε.' από την 'ΑΜΕΛ Α.Ε.' Η 'ΣΤΑΣΥ' αποτελεί εταιρεία του ομίλου ΟΑΣΑ, με βασική αρμοδιότητα την εκτέλεση

του συγκοινωνιακού έργου μέσα στα όρια της Περιφέρειας Αττικής για την εξυπηρέτηση του επιβατικού κοινού, με τα επίγεια και υπόγεια μέσα σταθερής τροχιάς όπως είναι οι αστικοί σιδηρόδρομοι, οι τροχιόδρομοι-τραμ και λοιπά μέσα σταθερής τροχιάς.

Το 2013, με τη νομοθετική ρύθμιση (Αρ. Ν. 4070/12), η ΑΜ ανέλαβε τις εξής αρμοδιότητες: την επέκταση του δικτύου του Τραμ, την υλοποίηση αστικών παρεμβάσεων, αναπλάσεων δημόσιων χώρων, πεζοδρομήσεων ή άλλων κυκλοφοριακών ρυθμίσεων στην ευρύτερη περιοχή των έργων αρμοδιότητας της ΑΜ, δηλαδή στο πλαίσιο των έργων Μετρό και Τραμ, την εκπόνηση για λογαριασμό τρίτων, στην Ελλάδα και το εξωτερικό, αντί αμοιβής, μελέτες μεταφορών, μελέτες συγκοινωνιακών έργων, οποιουδήποτε τύπου και σταδίου, μελέτες οργάνωσης και διαχείρισης, ερευνητικά προγράμματα, καθώς και να παρέχει υπηρεσίες υποστήριξης και διαχείρισης αντίστοιχων έργων σε τρίτους [1].

Η Οργάνωση της Εταιρείας

Η εταιρεία διοικείται από 7μελές Διοικητικό Συμβούλιο και στις 31 Δεκεμβρίου 2019 απασχολούσε 440 άτομα. Η ΑΤΤΙΚΟ ΜΕΤΡΟ Α.Ε. προχώρησε στην αναδιοργάνωση και επανασχεδιασμό της οργανωτικής της δομής με τις αποφάσεις Δ.Σ. 1478(ε)/03.10.2018 και 1483(γ)/21.11.2018 και ο νέος εσωτερικός της κανονισμός δημοσιεύθηκε στο ΦΕΚ τεύχος ΠΡΑ.Δ.Ι.Τ. 979/06.11.2018. Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι με την απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου υπ' αριθμ. 1524/20.09.2019 συγκροτήθηκε σε σώμα νέο Διοικητικό Συμβούλιο της εταιρείας όπως εκλέχθηκε από την 62η Έκτακτη Αυτόκλητη Καθολική Γενική Συνέλευση των Μετόχων (ΓΕΜΗ1725148/26.09.2020). Το νέο Διοικητικό Συμβούλιο προχώρησε σε νέα αναδιοργάνωση και τροποποίηση της οργανωτικής δομής της ΑΜ με αντίστοιχη τροποποίηση του Εσωτερικού Κανονισμού της.

Η σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου, με βάση τον Ν. 3429/2010 είναι η εξής: Εκτελεστικά Μέλη: Διευθύνων Σύμβουλος & Αντιπρόεδρος Δ.Σ. και ένα μέλος του Δ.Σ. και Μη Εκτελεστικά Μέλη: Πρόεδρος και 4 Μέλη του Δ.Σ.. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν μισθοδοτούνται. Η σύνθεση του έμμισθου προσωπικού της εταιρείας είναι η εξής : 227 είναι διπλωματούχοι μηχανικοί, 84 πτυχιούχοι ΑΕΙ, 30 πτυχιούχοι ΤΕΙ και 99 είναι το λοιπό διοικητικό προσωπικό. Απασχολούνται επίσης με Σύμβαση

Παροχής Ανεξαρτήτων Υπηρεσιών 1 δημοσιογράφος, 1 νοσηλεύτρια και 2 ιατροί εργασίας (Αθήνα & Θεσσαλονίκη). Το προσωπικό της Εταιρείας υποβοηθείται στο Έργο του από Τεχνικούς Συμβούλους που προσλαμβάνονται για τον σκοπό αυτό [1].

Χρηματοδότηση και Κεφάλαιο

Τα έργα της ΑΜ τα οποία είναι υπό υλοποίηση συγχρηματοδοτούνται από την Ε.Ε. στο πλαίσιο των επιχειρησιακών προγραμμάτων (ΕΠ). Μετά την ένταξή τους σε ΕΠ εγγράφονται στο Πρόγραμμα Δημοσίων Επενδύσεων (ΠΔΕ) με το σύνολο του εγκεκριμένου προϋπολογισμού. Με τις καταβολές των ποσών από το ΠΔΕ πραγματοποιείται αντίστοιχη ισόποση αύξηση του Μετοχικού Κεφαλαίου της Εταιρείας. Οι χρηματοδοτήσεις του ΠΔΕ προς την Εταιρεία παλαιότερα εμφάνιζαν χρονική υστέρηση και υπολείπονται της συνολικής δαπάνης που έχει καταβάλει μέχρι σήμερα η εταιρεία για την υλοποίηση των έργων της.

Η προσωρινή υστέρηση χρηματοδότησης του ΠΔΕ, που κατά την 31/12/2016 ήταν ίση με 1,1 δις € περίπου, καλύπτεται από μακροπρόθεσμα δάνεια που λαμβάνει η ΑΜ από την Ευρωπαϊκή Τράπεζα Επενδύσεων (ΕΤΕπ) με εγγυήσεις του Ελληνικού Δημοσίου στα πλαίσια του προγράμματος χρηματοδότησης των έργων της. Επιπλέον, με την εφαρμογή του Ν.3920/2011, η Α.Μ. στερείται προσωρινά εσόδων από εμπορική δραστηριότητα ή από παροχή υπηρεσιών αναφορικά με τη χρήση και εκμετάλλευση του συστήματος Μετρό και προς το σκοπό κάλυψης της υστέρησης χρηματοδότησης, η εταιρεία είχε αρχικά προτείνει να γίνουν οι αναγκαίες τροποποιήσεις στο Ν. 3920/2011 ώστε να προκύπτουν έσοδα από την παροχή υπηρεσιών για την προαναφερόμενη χρήση και εκμετάλλευση του συστήματος Μετρό Αττικής από την ΣΤΑΣΥ Α.Ε., θυγατρική εταιρεία του ΟΑΣΑ, όπως ίσχυε προ της εφαρμογής του νόμου. Στην παρούσα περίοδο, παραμένει σε εξέλιξη η διαδικασία υπογραφής σύμβασης παροχής των σχετικών υπηρεσιών μεταξύ των δύο μερών. Συνεπώς η λειτουργία της ΑΜ βασίζεται εξ ολοκλήρου στην χρηματοδότηση από το ΠΔΕ και τυχόν περίπτωση μεσοπρόθεσμα μη ομαλής χρηματοδότησης της, θα μπορούσε να δημιουργήσει συνθήκες αβεβαιότητας σχετικά με τη δυνατότητα συνέχισης της δραστηριότητας της Εταιρείας.

Το 2017 και το 2018 πραγματοποιήθηκαν μεγάλες αυξήσεις του μετοχικού κεφαλαίου της Α.Μ., κατά 1,3 δις € και 450.000.000€ περίπου αντίστοιχα, για την εξουδετέρωση του σχετικού κινδύνου και τη σημαντική ενίσχυση της

χρηματοοικονομικής θέσης της Α.Μ., αλλά και την κάλυψη μεγάλου μέρους, ύψους 610.000.000€ περίπου, του ανωτέρω προσωρινού ελλείμματος. Το 2019, δεν κρίθηκε αναγκαίο και δεν πραγματοποιήθηκε χρηματοδότηση από το ΠΔΕ και αύξηση του Μετοχικού Κεφαλαίου της Α.Μ. Τέλος, με την εφαρμογή του άρθρου 145 του Ν.4070/2012, η Εταιρεία δύναται να εκπονεί σχετικές μελέτες για λογαριασμό τρίτων έναντι αμοιβής στην Ελλάδα και στο εξωτερικό και να παρέχει υπηρεσίες υποστήριξης και διαχείρισης κατασκευαστικών έργων σε τρίτους και για το σκοπό αυτό έχουν ήδη πραγματοποιηθεί επαφές με αντίστοιχους οίκους του εξωτερικού [1].

Βιβλιογραφία

<https://www.ametro.gr>

Ο Θεσμός της Ανώνυμης Εταιρείας στο Σύγχρονο Ελληνικό Κράτος

Μαρίνα Πρίφτη

I.I.E.K. ΔΕΛΤΑ, e-mail: mprifti20b@iekdelta.gr

Περίληψη

Στην παρούσα εργασία παρουσιάζεται αναλυτικά μέσω της ιστορικής εξέλιξης στην Ελλάδα ο θεσμός της Ανώνυμης Εταιρείας (Α.Ε.), καθώς επίσης και τις αλλαγές στην νομοθεσία ανά τα χρόνια, αναλύοντας τις διάφορες τροποποιήσεις οι οποίες οδήγησαν στην σημερινή ισχύουσα νομοθεσία για τις Α.Ε. Με αυτόν το τρόπο παρουσιάζεται και ο θεσμός της Ανώνυμης Εταιρείας στο σύγχρονο ελληνικό κράτος.

Λέξεις – κλειδιά: Ανώνυμη Εταιρεία, Α.Ε., ελληνικό κράτος, θεσμοί

Εισαγωγή

Οι ανάγκες της οικονομίας που έχουν δημιουργηθεί στην σύγχρονη εποχή επιβάλλουν τη δημιουργία μεγάλων επιχειρήσεων τις οποίες τις χαρακτηρίζουν η συγκέντρωση κεφαλαίων καθώς και η μακρόχρονη προοπτική και βιωσιμότητα. Σε αυτά τα στοιχεία της σύγχρονης οικονομίας φαίνεται να ανταποκρίνεται η ανώνυμη εταιρεία λόγω των πολλών πλεονεκτημάτων που φέρει η σύσταση της. Η ανώνυμη εταιρεία, η οποία μπορεί να βρεθεί και με την συντομογραφία Α.Ε., αποτελεί το μέσο με το οποίο ασκείται εταιρικά η μεγάλη επιχείρηση καθώς και η μικρή Α.Ε. Τα συμφέροντα που συνδέονται με την εταιρία αυτή είναι συμφέροντα του πλήθους των συναλλασσομένων, των μετόχων, των επενδυτών και της εθνικής οικονομίας [1].

Ορισμός και Χαρακτηριστικά της Ανώνυμης Εταιρείας

Το άρθρο του Ν. 2190/1920 «περί Ανωνύμων Εταιρειών» (ΦΕΚ Α144/30.06.1920), όπως ισχύει μετά και την τροποποίησή του από το ν. 4548/2018, ορίζει την Α.Ε. ως εξής: «Μία κεφαλαιουχική εταιρεία με νομική προσωπικότητα, για τα χρέη της οποίας ευθύνεται μόνο η ίδια με την περιουσία της και το κεφάλαιό της διαιρείται σε μετοχές.» Επιπλέον, «κάθε ανώνυμη εταιρεία είναι εμπορική, έστω και αν ο σκοπός της δεν είναι η άσκηση εμπορικής επιχείρησης». Επίσης «η ανώνυμη εταιρεία μπορεί να ιδρυθεί από ένα

ή περισσότερα πρόσωπα ή να καταστεί μονοπρόσωπη με τη συγκέντρωση όλων των μετοχών σε ένα μόνο πρόσωπο. Η ίδρυση ανώνυμης εταιρείας ως μονοπρόσωπης, ή η συγκέντρωση όλων των μετοχών της σε ένα μόνο πρόσωπο, καθώς και τα στοιχεία του μοναδικού μετόχου της, υπόκεινται στις διατυπώσεις δημοσιότητας του άρθρου 7β.»

Όσον αφορά τα βασικά χαρακτηριστικά της Α.Ε. συγκριτικά με τις υπόλοιπες μορφές εταιρικής οργάνωσης τις οποίες προβλέπει το Εμπορικό Δίκαιο, είναι:

Σωματειακή συγκρότηση: Η διοίκηση της εταιρείας δεν ανήκει στους μετόχους της, αλλά στο Διοικητικό Συμβούλιο.

Κεφαλαιουχική οργάνωση: Ο εταιρικός σκοπός της εταιρείας στηρίζεται στην περιουσιακή και όχι στην προσωπική συμβολή των εταίρων.

Πλήρης νομική προσωπικότητα: Η Α.Ε. είναι νομικό πρόσωπο του οποίου τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις απορρέουν από τον νόμο και το καταστατικό.

Εμπορική ιδιότητα: Η Α.Ε. είναι εμπορική εταιρία έστω και αν δεν έχει σκοπό την άσκηση εμπορικής επιχείρησης και υπάγεται πάντοτε στους κανόνες του εμπορικού δικαίου.

Μετοχικό κεφάλαιο: Η ανώνυμη εταιρία έχει μετοχικό κεφάλαιο, το οποίο αποτελεί τη διασφάλιση των εταιρικών δανειστών, αφού κυρίως μέσω αυτού συγκροτείται και δεσμεύεται η εταιρική περιουσία. Το κεφάλαιο διαιρείται σε ίσα μερίδια, που ενσωματώνονται σε τίτλους, τις μετοχές.

Ύπαρξη μετόχων: Φορείς του κεφαλαίου της Α.Ε. είναι οι μέτοχοι, οι οποίοι διατηρούν ενοχικό και όχι εμπράγματο δικαίωμα επί της περιουσίας της Α.Ε. Η εξουσία διαχείρισης και εκπροσώπησης δεν είναι μετοχικό δικαίωμα και δεν συνδέεται ούτε μπορεί να συνδεθεί με τη μετοχική ιδιότητα.

Έλλειψη υποχρεώσεων: Η οικονομική ευθύνη των μετόχων περιορίζεται μέχρι το ποσό συμμετοχή τους στη διαμόρφωση του κεφαλαίου της Α.Ε.[2].

Η Εξέλιξη του Θεσμού της Ανώνυμης Εταιρείας στην Ελλάδα

1836: Η ίδρυση της πρώτης Α.Ε. στην Ελλάδα

Με βάση το διάταγμα της 1/13/1836(ΦΕΚ Α 37/1836), ενεκρίθη το καταστατικό της πρώτης ανώνυμης εταιρείας που ιδρύθηκε στην Ελλάδα, «Αρχαϊκή Ασφαλιστική της Θαλασσοπλοΐας Εταιρεία», η οποία είχε ως έδρα την Πάτρα.

1836-1880

Αναλυτικά η ίδρυση των ανωνύμων εταιρειών ανά δεκαετία ήταν οι εξής: 1836-1840: 8,

1841-1850: 8, 1851-1860: 13, 1861-1870: 25, 1871-1880: 5. Μέχρι το 1880 η ίδρυση των ανωνύμων εταιρειών διακρίνονταν στις ακόλουθες εταιρείες ήταν οι εξής: Τραπεζικές (3), Ασφαλιστικές (59), Μεταλλευτικές (30), Ναυτικής Πίστεως (5).

1880-1910

Από το έτος 1880 και έπειτα ξεκίνησε η ίδρυση των “σοβαρότερων” ανωνύμων εταιρειών. Ειδικότερα, όσες Α.Ε. ιδρύθηκαν από αυτήν την περίοδο και έπειτα κατόρθωσαν να αποφύγουν την πτώχευση σε αντίθεση με το μεγαλύτερο ποσοστό των ομοειδών εταιρειών που ιδρύθηκαν πριν το 1880. Αρχικά, λόγω της επέκτασης του σιδηροδρομικού δικτύου της χώρας από 8 χιλιόμετρα σε 1614 χιλιόμετρα, έχουμε την ίδρυση νέων σιδηροδρομικών ανώνυμων εταιρειών.

1910-1920

Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζονται ιδρύσεις Α.Ε. από το 1910 έως το 1920

Πίνακας 1: Οι ιδρύσεις των Ανωνύμων Εταιρειών από το 1910 έως το 1920

ΕΤΗ	ΣΥΝΟ-ΛΟ	ΒΙΟΜ.	ΕΜΠΟΡ.	ΑΤΜΟΠΛ.	ΤΡΑΠΕΖ.	ΑΣΦΑΛ.	ΟΙΚΟΔ.	ΜΕΤΑΦ.	ΔΙΑΦΟ-ΡΕΣ
1910	5	1	2	1				1	
1911	12	6	1					2	2
1912	16	5	4	3				2	1
1913	10	2	3					3	2
1914	4	2	1						1
1915	7	2	1	1					3
1916	7	1	3	2	1				
1917	17	1		3		10		1	2
1918	32	10	4	6	6			3	3
1919	25	9	6	3	2	1	1		3
1920	29	11	10	1	1		2		4

Με βάση τα στοιχεία του παραπάνω πίνακα, παρατηρούμε ότι υπάρχει αύξηση των Α.Ε. από το 1911. Τα έτη 1914,1915 και 1916 (πολεμικά έτη) περιορίζεται αυτή η τάση αύξησης, ωστόσο από το 1917 υπάρχει ξανά αύξηση. Μεγαλύτερη αύξηση παρατηρείτε στις βιομηχανικές εταιρείες, ενώ έπειτα ακολουθούν οι εμπορικές και μετά οι ατμοπλοϊκές. Η μεγάλη αύξηση των ατμοπλοϊκών επιχειρήσεων παρατηρείται από το 1916 και μετά, λόγω της συγκέντρωσης μεγάλου συμμαχικού στόλου στην Μακεδονία και των μεγάλο αριθμό πλοίων που είχαν ως σκοπό τον ανεφοδιασμό του στρατού [3].

Μέχρι τότε στην Ελλάδα η βασική νομοθεσία για την Α.Ε. υπήρξε εξαρχής ο ΕμπΝ με τις στοιχειώδες διατάξεις του των άρθρων 18,29-37,40 και 45. Από τον ΕμπΝ μέχρι το 1920 λίγες υπήρξαν οι διατάξεις για τις ανώνυμες εταιρείες. Το 1918 θεσπίστηκαν για πρώτη φορά , με τον Ν.1348 «περί εποπτείας ανώνυμων εταιρειών», διατάξεις περί της καταρτίσεως και του περιεχομένου του ισολογισμού των Α.Ε., οι οποίες συμπεριλήφθηκαν σχεδόν αυτούσιες το έτος 1920 στον Νόμο 2190/1920.Ο Ν 2190/1920 είχε φιλοδοξία να ρυθμίσει το θεσμό της Α.Ε. στο πλαίσιο της «λαμβανούσης από της ενάρξεως του παγκοσμίου πολέμου εξαιρετικής όλως αναπτύξεως της οικονομικής του τόπου ζωής», όπως ανέγραφε η κυβερνητική εισηγητική έκθεση στις 9/12/1919.Ο νόμος 2190/1920 μετά από ορισμένες τροποποιήσεις, ιδιαίτερα με τους Ν. 5076/1931 και 4237/1961, κωδικοποιήθηκε με το ΠΔ 174/1963. Επιπλέον, η υποτίμηση της δραχμής από το 1920 υπήρξε ιδιαίτερα ευνοϊκή για την ανάπτυξη των Α.Ε.

1921-1928

Πίνακας 2: Οι ιδρύσεις των Ανωνύμων εταιριών από το 1921 έως το 1927

ΕΤΗ	ΣΥΝΟ- ΛΟ	ΒΙΟΜ.	ΕΜΠΟΡ.	ΣΥΓΚΟΙ	ΜΕΤΑΛ.	ΑΣΦΑΛ.	ΤΡΑΠ	ΗΛΕΚΤ Ρ.	ΟΙΚΟΛ	ΓΕΩΡΓ	ΔΙΑΦΟΡ.
1921	11	1	4		1		3	1			1
1922	16	9	4				1	1	1		
1923	32	12	11				3	1	2		3
1924	53	20	6	8			8	2	7		2
1925	88	28	17	15			6		11	4	4
1926	107	44	22	7	1		7	10	10	4	

1927	73	36	16	6	2			6		7	
	380	150	80	36	4		28	15	37	8	19

Μεταγενέστεροι νόμοι οι οποίοι τροποποίησαν το Ν 2190/1920 (ιδίως ΑΝ 148/1967, Ν 2065/1992, Ν 2339/1995, Ν 2741/1999 κ.ά.), ενώ μία σειρά νομοθετημάτων ενσωμάτωσε διάφορες κοινοτικές εταιρικές οδηγίες (ιδίως ΠΔ 406/1986, ΠΔ 498/1987, ΠΔ 14/1993, ΠΔ 360/1993, ΠΔ 325/1994, ΠΔ 326/1994, ΠΔ 367/1994, ΠΔ 382/1994). Η ενσωμάτωση οδηγιών γίνεται με τροποποίηση του Ν 2190/1920, αλλά και με ψήφιση ειδικών νόμων (π.χ. το νόμο Ν 3777/2009 για τις διασυνοριακές συγχωνεύσεις).

1962

Το έτος 1962 με το Ν.Δ. 4237/1962 και την κωδικοποίηση σε ενιαίο κείμενο, που έγινε με το Β.Δ.174/1963 (ΦΕΚ Α'37/30.3.1963), ορίστηκε για πρώτη φορά ένας ενιαίος τύπος Ισολογισμού. Πιο συγκεκριμένα καθιερώθηκαν τυποποιημένες μορφές Ισολογισμού και λογαριασμού αποτελεσμάτων χρήσεως.

1986

Με το Π.Δ. 409/1986 (ο οποίος τέθηκε σε εφαρμογή την 1/1/1987), πραγματοποιήθηκε η προσαρμογή της Ελληνικής Νομοθεσίας περί Α.Ε. προς το Κοινοτικό Δίκαιο. Πιο συγκεκριμένα, έγινε η προσαρμογή του Ν. 2190/1920, όπως κωδικοποιήθηκε με το Β.Δ. 174/1963 προς τις διατάξεις της Τέταρτης Οδηγίας 78/660/ΕΟΚ. «περί των ετήσιων λογαριασμών εταιριών ορισμένων μορφών» και προς τις διατάξεις των άρθρων 1, 2, 3 και 41 της Οδηγίας 83/349/ΕΟΚ «Εβδομη Οδηγία του Συμβουλίου της 13ης Ιουνίου 1983, για ενοποιημένους λογαριασμούς»[4].

2007

Ο Ν. 3604/2007 είχε ως σκοπό την τροποποίηση και την συμπλήρωση του κωδικοποιημένου νόμου 2190/1920 «Περί ανωνύμων εταιρειών» (ΦΕΚ 37/Α') καθώς και την ενσωμάτωση στο ελληνικό δίκαιο της Οδηγίας 2006/68/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 6ης Σεπτεμβρίου 2006 για τροποποίηση της Οδηγίας 77/91/ΕΟΚ του Συμβουλίου σχετικά με τη σύσταση της ανωνύμου εταιρείας και τη διατήρηση και τις μεταβολές του κεφαλαίου της (ΕΕ L 264 της 25.9.2006) και,

της Οδηγίας 2003/58/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 15ης Ιουλίου 2003 για τροποποίηση της Οδηγίας 68/151/ΕΟΚ του Συμβουλίου σχετικά με τις απαιτήσεις δημοσιότητας για ορισμένες μορφές εταιρειών (ΕΕ L 221 της 4.9.2003).

2014

Ορίστηκε πως μετά την χρονική περίοδο 31/12/2014, γίνεται παύση ισχύος στις «Λογιστικές διατάξεις» που υπήρχαν στον Ν. 2190/1920 οι οποίες αντικαταστάθηκαν από τις διατάξεις του Ν. 4308/2014 «Ελληνικά Λογιστικά Πρότυπα», ο οποίος ενσωματώνει στο εσωτερικό δίκαιο τις λογιστικές διατάξεις της Οδηγίας 34/2013/ΕΕ.

2018

Ο Νόμος 4548/2018, με έναρξη ισχύος μετά την 1/1/2019, αντικατέστησε τον Ν. 2190/1920, ο οποίος καταργήθηκε. Επιπλέον, με τον Ν. 4601/2019 καταργήθηκαν και τα κεφάλαια του Νόμου 2190/20, τα οποία αφορούν Μετατροπές Συγχωνεύσεις, Διασπάσεις, κ.ά.[5].

Βιβλιογραφία

<https://www.taxheaven.gr/news/44245/h-istoria-ths-anwnymhs-etaireias-sthn-ellada>

<https://www.taxheaven.gr/law/3604/2007>

<https://www.taxheaven.gr/law/4548/2018>

<http://nefeli.lib.teicrete.gr/browse/sdo/log/2010/KalogerakiIoanna/attached-document-1300782408-466536-11182/kalogeraki2011.pdf>

<https://www.karagiannislawfirm.gr/nomika/emporiko-dikaio/2408-anonimi-eteria-enia-charaktiristika>

Η Διαχρονική Εξέλιξη των Εργασιακών Σχέσεων

Μαρία Τζίκα – Παπαδημητροπούλου

I.I.E.K. ΔΕΛΤΑ

Περίληψη

Ο όρος εργασιακές σχέσεις εμφανίστηκε στη χώρα μας στις αρχές της δεκαετίας του 1980. Οι αλληπάλληλες οικονομικές, κοινωνικές και τεχνολογικές μεταβολές της τελευταίας εικοσαετίας είχαν σοβαρές επιπτώσεις στις δομές και τον τρόπο λειτουργίας των συλλογικών σχέσεων στους χώρους εργασίας καθώς και στον ευρύτερο τομέα της κοινωνικής και εργασιακής πολιτικής. Φαινόμενα όπως η οικονομική κρίση και η αναδόμηση της οικονομίας, η παγκοσμιοποίηση των ανταλλαγών, η εισαγωγή νέων τεχνολογιών στις παραγωγικές διαδικασίες, προκάλεσαν ριζικές αλλαγές στο θεσμικό πλαίσιο και τους μηχανισμούς των εργασιακών σχέσεων

Εισαγωγή

Η ανάγκη του ανθρώπου για επιβίωση παλαιότερα και η ανάγκη για κοινωνική και οικονομική καταξίωσή του μεταγενέστερα τον οδηγεί, στην εύρεση εργασίας. Η ανάπτυξη της τεχνολογίας απαιτεί αναθεώρηση όλων των παραγόντων όσον αφορά την εργασία και τις εργασιακές σχέσεις. Επίσης η ανάπτυξη του πολιτιστικού και βιοτικού επιπέδου, απαιτεί άτομα με εξειδικευμένα πτυχία, ικανά στις δημόσιες σχέσεις, γνώση ξένων γλωσσών και γνώση θεσμών, όχι μόνο του τόπου που κατοικεί, αλλά και άλλων χώρων όπου υπάρχει οικονομική συνεργασία.

Ειδικότερα ο όρος εργασιακές σχέσεις αναφέρεται στο σύνολο των σχέσεων που διαμορφώνονται στο χώρο εργασίας, και τον ευρύτερο τομέα της κοινωνικής και εργασιακής πολιτικής και ιδιαίτερα στους κανόνες που καθορίζουν τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, καθώς και στον τρόπο λήψης αποφάσεων που αφορούν την κατανομή των καρπών της παραγωγής μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων εργασία αποτελεί μια πανάρχαια διαδικασία ένταξης και προσαρμογής μέσα στο κοινωνικό σύνολο, η οποία σε όλες τις φάσεις της παγκόσμιας ιστορίας του ανθρώπου συνάντησε δυσχέρειες και χάσματα ανάμεσα στο προσδοκώμενο από την κοινωνία και το πραγματωμένο από τα άτομα. Έτσι η εργασία σαν προσδιοριστικός παράγοντας και

κυρίαρχη μεταβλητή της οικονομικής δραστηριότητας μιας κοινωνίας απασχόλησε από πολύ παλιά τους επιστήμονες και την επιστημονική σκέψη.

Μέσα από την πορεία των τριών περιόδων της βιομηχανικής επανάστασης διαμορφώθηκαν συνθήκες που άλλαζαν τη μορφή της κοινωνίας, αφού την μετέτρεψαν σε βιομηχανική. Από την επιβολή της βιομηχανίας στην κοινωνία, και από την ανάδειξή της σε κύριο οικονομικό παράγοντα της σύγχρονης κοινωνίας, προέκυψαν πολλές επιδράσεις στο κοινωνικό, πολιτικό, πολιτιστικό και εθνολογικό επίπεδο. Βλέπουμε ότι η βιομηχανική επανάσταση, ενώ ξεκίνησε από το θέμα της κατοχής των μέσων παραγωγής (κεφαλαιοκρατισμός), με την παρουσία του ανθρώπινου δυναμικού μορφοποιήθηκε, για να καταλήξει στην ανάπτυξη της τεχνολογίας.

Ο εργαζόμενος από απλός εκμισθωτής υπηρεσιών εξελίχθηκε σε συνεργάτη της βιομηχανικής παραγωγής, με ευρύτερους ρόλους και με καταξιωμένη θέση στην κοινωνία. Φαίνεται δηλαδή, ότι τα διάφορα κοινωνικό - οικονομικά συστήματα της εποχής μας, που είναι προϊόν της βιομηχανικής επανάστασης, οριοθέτησαν σε αρκετά μεγάλο βαθμό την πορεία των εργασιακών σχέσεων, αφού φαίνεται καθαρά ότι ο άνθρωπος έγινε βασικός συντελεστής της εργασιακής πραγματικότητας. Τα κοινωνικό - οικονομικά συστήματα που επικρατούν έχουν λοιπόν επίδραση στις εργασιακές σχέσεις, αφού με βάση αυτά ο σημερινός άνθρωπος αντιμετωπίζει τη σχέση ζωής και εργασίας.

Κάθε σύστημα εργασιακών σχέσεων αποσκοπεί να επιλύσει τη ρύθμιση ορισμένων βασικών θεμάτων οργάνωσης της παραγωγής και ποιότητας της εργασιακής ζωής. Επίσης αποσκοπεί στην καλύτερη ένταξη των κοινωνικών παραγωγικών ομάδων μέσα στην κοινωνία, στη συμμετοχή των διαφόρων κοινωνικών στη λήψη των αποφάσεων, καθώς και στην αποδοχή από το κοινωνικό σύνολο της νομιμότητας των αποφάσεων που λαμβάνονται στα πλαίσια του συστήματος εργασιακών σχέσεων.

Το Άτομο μέσα στο Εργασιακό Περιβάλλον

Στην εποχή μας η θέση του εργαζόμενου μέσα στους χώρους δουλειάς αποτελεί καίριο έργο του κλάδου των εργασιακών σχέσεων, αλλάζοντας την μέχρι πρότινος επικρατούσα άποψη, που ήθελε του εργαζόμενου να “συμπιέζονται” και να “καταπιέζονται” για να ανταποκριθούν σε μια κατάσταση υποχρεωτικής προσαρμογής

μέσα σ' ένα τεχνικό όσο και ανιαρό περιβάλλον. Αποτελεί διαπίστωση ότι οι «στάσεις ή διαθέσεις» των εργαζομένων απέναντι στις επιχειρήσεις διαμορφώνουν ένα πολύπλοκο πλαίσιο σχέσεων, όπου τα άτομα χρησιμοποιούν τους οργανισμούς σαν μέσο για την επίτευξη των επιδιώξεών τους, κατά τον ίδιο τρόπο και κατά την ίδια αναλογία, όπως οι οργανισμοί χρησιμοποιούν τα άτομα για την επίτευξη των αντικειμενικών τους σκοπών, από το οποίο προκύπτουν μια σειρά νέων δεδομένων

Στόχοι των ανθρώπινων σχέσεων είναι η βελτίωση των συνθηκών εργασίας και ζωής του προσωπικού, η καλλιέργεια και εξέλιξη της προσωπικότητας κάθε μέλους του προσωπικού η συστηματική παρακολούθηση της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, ο αντικειμενικός υπολογισμός των κινδύνων που συνεπάγεται η εργασία. Η εφαρμογή των ανθρώπινων σχέσεων σε κάθε επιχειρηματική δραστηριότητα, και γενικότερα μέσα στο εργασιακό περιβάλλον, θεωρείται κάτι αναγκαίο γιατί όχι μόνο δημιουργεί ένα καλύτερο μέλλον για τον εργαζόμενο, αλλά έχει και ευνοϊκά οικονομικά αποτελέσματα για την επιχείρηση.

Επομένως θα πρέπει να υπάρχουν όροι καλής λειτουργίας ανθρώπινων σχέσεων σε μια επιχείρηση ή οργανισμό. Έτσι πρώτα απ' όλα το οίκημα που στεγάζεται η επιχείρηση θα πρέπει να είναι κατάλληλα διαρρυθμισμένο, και αυτό γιατί θα πρέπει να υπάρχουν χώροι εξυπηρέτησης, να υπάρχουν σωστές συνθήκες εργασίας (υγιεινές), να υπάρχει ασφάλεια (εξασφάλιση ασφάλειας στους εργαζομένους). Επίσης σε μια επιχείρηση θα είναι αναγκαίο να υπάρχει συντονισμός (συντονισμός και εναρμόνιση της εργασίας), έλεγχος (ποιοτικός και ποσοτικός παραγόμενων αγαθών)

Η Ομαδικότητα

Σύμφωνα με τις σύγχρονες αντιλήψεις η εργασία είναι κοινωνική λειτουργία και πρέπει να ρυθμίζεται με τέτοιο τρόπο ώστε να οφείλεται από αυτή το σύνολο της κοινωνίας. Η ανάγκη και η χρησιμότητα της εργασίας είναι αναμφισβήτητες. Κατ' αρχήν η εργασία είναι ανάγκη του ανθρώπινου οργανισμού που χρειάζεται να αναπτυχθεί σωματικά και πνευματικά. Από τότε που οι άνθρωποι άρχισαν να σχηματίζουν ομάδες για να εκπληρώσουν τους στόχους που δεν κατάφεραν να επιτύχουν σαν άτομα, η διοίκηση κατέστη αναγκαία για την εξασφάλιση συντονισμού των ατομικών προσπαθειών. Συνέπεια των παραπάνω ήταν η στροφή του ανθρώπινου ενδιαφέροντος στην

αναζήτηση ενός τρόπου διεύθυνσης των επιχειρήσεων, του ιδιωτικού και δημοσίου τομέα της οικονομίας.

Έτσι σε μια σύγχρονη επιχείρηση θα πρέπει η διοίκηση της, να στηριχθεί στη μελέτη των έξι αντικειμένων: α) στον προγραμματισμό, β) στην οργανωτική υπόσταση της επιχείρησης, γ) την στελέχωση με το απαιτούμενο (εξειδικευμένο) προσωπικό, δ) στην ύπαρξη - δημιουργία κατάλληλης υποδομής (υλικής - τεχνικής), ε) την διεύθυνση εργασιών, στ) στον έλεγχο (αντικειμενική και αξιοκρατική αξιολόγηση), ζ) στην επικοινωνία (συντονισμός ανθρωποδυναμικού - ανάπτυξη δραστηριοτήτων - κινητοποίηση προσωπικού προς την επίτευξη των στόχων της επιχείρησης), η) στις ενδο-επιχειρησιακές σχέσεις (στενή συνεργασία των επιχειρήσεων - συντονισμός του έργου τους).

Αυτή είναι μια μορφή σύγχρονης διοίκησης, και αναγκαία σε κάθε μορφή οργανωμένης συνεργασίας που παράγει έργο, σε όλους τους τομείς της επιχειρησιακής δραστηριότητας, με κύριο στόχο την δημιουργία ευνοϊκού εργασιακού περιβάλλοντος, για την όσο δυνατόν πιο αποτελεσματική προσπάθεια της ανθρώπινης ομάδας που έχει αναλάβει το έργο. Στο πλαίσιο αυτό της διοίκησης των επιχειρήσεων εντάσσονται όλες οι επιχειρήσεις στο σύνολο τους, και ειδικά εκείνες του τριτογενούς τομέα, και ασφαλώς δευτερογενούς. Στο σημείο αυτό κρίνουμε σκόπιμο να αναφέρουμε την διάκριση ανάμεσα στην αυταρχική και συνεργατική (ή συμμετοχική) διοίκηση.

Εργασιακές Σχέσεις και Σύγχρονη Επιχείρηση

Αντωνία Στάμου

I.I.E.K. ΔΕΛΤΑ

e-mail:stamouantonia@gmail.com, astasmou20B@iekdelta.gr

Περίληψη

Η ανάγκη του ανθρώπου για επιβίωση παλαιότερα και η ανάγκη για κοινωνική και οικονομική καταξίωσή του μεταγενέστερα τον οδηγεί, στην εύρεση εργασίας. Η ανάπτυξη της τεχνολογίας και βιοτικού επιπέδου, απαιτεί άτομα με εξειδικευμένα πτυχία, ικανά στις δημόσιες σχέσεις, γνώση ξένων γλωσσών και γνώση θεσμών, όχι μόνο του τόπου που κατοικεί, αλλά και άλλων χώρων όπου υπάρχει οικονομική συνεργασία. Ειδικότερα ο όρος εργασιακές σχέσεις αναφέρεται στο σύνολο των σχέσεων που διαμορφώνονται στο χώρο εργασίας, και τον ευρύτερο τομέα της κοινωνικής και εργασιακής πολιτικής και ιδιαίτερα στους κανόνες που καθορίζουν τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, καθώς και στον τρόπο λήψης αποφάσεων που αφορούν την κατανομή των καρπών της παραγωγής μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων.

Λέξεις – κλειδιά: εργασιακές σχέσεις, δικαιώματα, εργασιακή πολιτική

Εργασιακές σχέσεις

Ο όρος εργασιακές σχέσεις εμφανίστηκε στη χώρα μας στις αρχές της δεκαετίας του 1980, προκειμένου να καλύψει εννοιολογικές ανάγκες στο χώρο των κοινωνικών επιστημών. Ο κλάδος που τον ανέδειξε ήταν το συλλογικό εργατικό δίκαιο. Σε μια πρώτη προσέγγιση ως εργασιακές σχέσεις, θα ορίζαμε τις σχέσεις που δημιουργούνται όπου υπάρχει εξαρτημένη εργασία, σχέσεις μεταξύ συνδικαλιστών οργανώσεων των εργαζομένων, των επαγγελματικών οργανώσεων των εργοδοτών και του κράτους ως τρίτου κοινωνικού εταίρου.

Στην πορεία των αιώνων, ουδέποτε ο άνθρωπος έπαψε, να αναζητά τρόπους και μεθόδους καλύτερης οργάνωσης της εργασίας για το άτομο, ουδέποτε έπαψε να αναζητά τρόπους και μεθόδους για επαγγελματική επιτυχία. Όμως παρ' όλα αυτά, τα ουσιώδη ζητήματα που αφορούν τον τομέα των εργασιακών σχέσεων, δεν θα είχαν προχωρήσει

και δεν θα γνώριζαν τη σημερινή ανάπτυξη, αν δεν είχαμε την συμβολή τόσο της ψυχολογίας όσο και της κοινωνιολογίας της εργασίας τα τελευταία χρόνια.

Οι κατά καιρούς αντιλήψεις για την ανθρώπινη εργασία άλλαζαν σύμφωνα με τα διαφορετικά κοινωνικά και οικονομικά συστήματα. Αυτό αποτελεί θέμα πρωταρχικής σημασίας, αφού το θεσμικό και δομικό καθεστώς μιας κοινωνίας, αντανακλά - δείχνει σε μεγάλο βαθμό μπορούμε να πούμε τόσο στην ανάπτυξη όσο και στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων που διαμορφώνονται συνεχώς σε μια κοινωνία.

Φαίνεται δηλαδή, ότι τα διάφορα κοινωνικό - οικονομικά συστήματα της εποχής μας, οριοθέτησαν σε αρκετά μεγάλο βαθμό την πορεία των εργασιακών σχέσεων, αφού φαίνεται καθαρά ότι ο άνθρωπος έγινε βασικός συντελεστής της εργασιακής πραγματικότητας. Τα κοινωνικό - οικονομικά συστήματα που επικρατούν έχουν λοιπόν επίδραση στις εργασιακές σχέσεις, αφού με βάση αυτά ο σημερινός άνθρωπος αντιμετωπίζει τη σχέση ζωής και εργασίας.

Τα τελευταία χρόνια παρατηρούμε μια επιτάχυνση, αλλά και εμβάθυνση των αλλαγών που επέρχονται στο ελληνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων. Οι αλλαγές αυτές είναι πολύπλευρες και αφορούν το νομοθετικό πλαίσιο, τους θεσμούς και θεσμούς και τους μηχανισμούς λήψης αποφάσεων στα διάφορα επίπεδα, τον ρόλο της πολιτείας στη διαμόρφωση της εργασιακής ζωής, τη στρατηγική των κοινωνικών συνομιλητών, το κλίμα των εργασιακών σχέσεων.

Οι παράγοντες που επιδρούν σ' αυτή την εξέλιξη είναι οικονομικοί (π.χ. οικονομική κρίση, διεθνοποίηση των ανταλλαγών, ευρωπαϊκή ενοποίηση), κοινωνικοί (π.χ. βελτίωση του μορφωτικού επιπέδου των εργαζομένων, εισοδος γυναικών στο εργασιακό περιβάλλον), πολιτικοί (π.χ. εξέλιξη των πολιτικών ιδεολογιών), θεσμικοί (π.χ. σύνδεση με την Ευρωπαϊκή Ένωση και τελευταία Ιατρικοί αφού επί παραδείγματι η παγκόσμια πανδημία Covid19 φαίνεται να επηρεάζει και να επαναπροσδιορίζει τις εργασιακές σχέσεις σε παγκόσμιο επίπεδο. Είναι φυσικό επόμενο λοιπόν, να εκσυγχρονίζονται και ιδίως να εξανθρωπίζονται συνεχώς τα διάφορα κοινωνικό - οικονομικά συστήματα, και μαζί με αυτά και τα συστήματα εργασιακών σχέσεων.

Κάθε σύστημα εργασιακών σχέσεων αποσκοπεί να επιλύσει τη ρύθμιση ορισμένων βασικών θεμάτων οργάνωσης της παραγωγής και ποιότητας της εργασιακής

ζωής. Επίσης αποσκοπεί στην καλύτερη ένταξη των κοινωνικών παραγωγικών ομάδων μέσα στην κοινωνία, στη συμμετοχή των διαφόρων κοινωνικών στη λήψη των αποφάσεων, καθώς και στην αποδοχή από το κοινωνικό σύνολο της νομιμότητας των αποφάσεων που λαμβάνονται στα πλαίσια του συστήματος εργασιακών σχέσεων [1].

Ανθρώπινες σχέσεις στην εργασία – όροι καλής λειτουργίας

Στόχοι των ανθρώπινων σχέσεων είναι η βελτίωση των συνθηκών εργασίας και ζωής του προσωπικού, η καλλιέργεια και εξέλιξη της προσωπικότητας κάθε μέλους του προσωπικού, η συστηματική παρακολούθηση της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, ο αντικειμενικός υπολογισμός των κινδύνων που συνεπάγεται η εργασία. Επίσης στόχοι των ανθρώπινων σχέσεων είναι η σύσφιξη των σχέσεων των μελών του προσωπικού μεταξύ τους, και με τη διοίκηση του προσωπικού, η αύξηση του ζήλου της απόδοσης και της παραγωγικότητας του προσωπικού.

Η εφαρμογή των ανθρώπινων σχέσεων σε κάθε επιχειρηματική δραστηριότητα, και γενικότερα μέσα στο εργασιακό περιβάλλον, θεωρείται κάτι αναγκαίο γιατί όχι μόνο δημιουργεί ένα καλύτερο μέλλον για τον εργαζόμενο, αλλά έχει και ευνοϊκά οικονομικά αποτελέσματα για την επιχείρηση. Επομένως θα πρέπει να υπάρχουν όροι καλής λειτουργίας ανθρώπινων σχέσεων σε μια επιχείρηση ή οργανισμό. Έτσι πρώτα απ' όλα το οίκημα που στεγάζεται η επιχείρηση θα πρέπει να είναι κατάλληλα διαρρυθμισμένο, και αυτό γιατί θα πρέπει να υπάρχουν χώροι εξυπηρέτησης, να υπάρχουν σωστές συνθήκες εργασίας (υγιεινές), να υπάρχει ασφάλεια (εξασφάλιση ασφάλειας στους εργαζομένους).

Ακόμη στον τομέα της διοίκησης του προσωπικού, θα είναι σωστό να υπάρχουν - κανονισμοί (κατάρτιση κανονισμών εργοστασίου και πειθαρχίας προσωπικού) - υπηρεσία προσωπικού (κατάλληλη λειτουργία), αποφάσεις (τρόπος λήψης αποφάσεων της διεύθυνσης που αφορούν το προσωπικό) - προσλήψεις (κατάρτιση προγράμματος, τρόπος πρόσληψης), προαγωγές (σύστημα προαγωγής - επαγγελματικά σεμινάρια) - μεταθέσεις (τρόπος μετάθεσης - γνώση τεχνολογίας) [2].

Μορφές απασχόλησης

Η σύγχρονη κοινωνία διακρίνει τα άτομα του ενεργού πληθυσμού της με βάση τη διάκριση ‘απασχολούμενοι’- ‘μη απασχολούμενοι’, έχοντας κατά νου ότι, στην βιομηχανική μορφή κατανόησης της απασχόλησης είναι η ‘μισθωτή’ εργασία, η μορφή εργασίας που όλοι οι εργαζόμενοι στον κόσμο επιζητούν, είτε στον ιδιωτικό, είτε στο δημόσιο τομέα της οικονομίας. Ο συνδυασμός νέων τεχνολογιών και αλλαγής του πολιτικού κλίματος σε έναν κόσμο που διεθνοποιείται με επιταχυνόμενους ρυθμούς, έχει συνέπειες στην ίδια την απασχόληση και στην προστασία της κοινωνικής μισθωτής εργασίας.

Σήμερα ο τομέας των εργασιακών σχέσεων προσαρμόζεται στις υπάρχουσες νέες τεχνολογίες, με αποτέλεσμα να έχουμε αύξηση των κερδών, ανάπτυξη αλλά και αύξηση της ανεργίας σε κάποιους τομείς. Έτσι παρατηρείται μια αλλαγή στους τρόπους απασχόλησης καθώς και στο ρόλο των συνδικάτων τα οποία χάνουν μέλη και επαναπροσδιορίζονται. Ολοένα και περισσότερο μια σειρά νέων μορφών απασχόλησης, που σίγουρα συναντούν κάποιες αντιδράσεις, όμως έχουν γίνει σήμερα καθεστώς στη διεθνή αναπτυγμένη κοινωνία. Έτσι μπορούμε συνοπτικά να αναφέρουμε ότι εκτός από την ‘μισθωτή’ εργασία που όπως αναφέραμε την επιδιώκουν οι εργαζόμενοι σε όλους του τομείς της οικονομίας, συναντάμε σήμερα την μερική ‘μερική απασχόληση καθώς και την απασχόληση από το σπίτι, δηλαδή με κριτήριο τον χρόνο τέλεσης μιας εργασίας, μια μορφή απασχόλησης που δέχεται σήμερα μια σωρεία επικρίσεων, αν και καλύπτει ευρείες επαγγελματικές ανάγκες στην σύγχρονη αναπτυγμένη κοινωνία, ενώ συντελεί αποφασιστικά στην καταπολέμηση της ανεργίας.

Η σύγχρονη επαγγελματική δραστηριότητα επιβάλλει την ‘οικιακή εργασία’ αφού αποτελεί μια σημαντική εναλλακτική λύση στην μισθωτή εργασία για άτομα με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις ή για λόγους υγείας, καθώς και την εργασία των ηλικιωμένων. Αφενός γιατί η συνταξιοδότηση δεν είναι αρκετή για τους εργαζομένους, αφετέρου οι εθνικές νομοθεσίες αυξάνουν το ηλικιακό όριο συνταξιοδότησης. Μια μορφή απασχόλησης είναι και η ‘παιδική απασχόληση’ η οποία παρά τις όποιες διατάξεις και κανονισμούς της ‘Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας’ καταστρατηγείται διεθνώς ,ειδικά σε συνθήκες αγροτικής οικονομίας υπανάπτυκτων χωρών, με αποτέλεσμα σοβαρές επιπτώσεις για το εργασιακό μέλλον των ατόμων [3].

Σύγχρονες απαιτήσεις εργαζομένων

Ο ανταγωνισμός στις εργασιακές σχέσεις παρουσιάζει μεγάλη όξυνση στην παρούσα φάση της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης, και οι διάφορες όψεις αυτής της όξυνσης βρίσκονται συνεχώς στο προσκήνιο της επικαιρότητας. Οι συνεχείς κινητοποιήσεις των εργατικών ενώσεων για την προστασία του εργατικού μισθού από τον πληθωρισμό είναι μερικές από τις πιο εντυπωσιακές όψεις μιας διαρκούς αντιπαράθεσης εργαζομένων και εργοδοτών σε διεθνές επίπεδο. Είναι τέτοια η ένταση που υπάρχει σ' αυτήν την αντιπαράθεση ώστε πολλές φορές έχει πάρει τη μορφή βιαιάς σύγκρουσης μεταξύ των δύο αντίπαλων μερών, παρά την πιο συνήθη πρακτική της διαπραγμάτευσης και της συναλλαγής [3].

Σχέσεις ηγεσίας - εργαζομένων

Η ποιότητα των εργασιακών σχέσεων, η δυνατότητα αύξησης της παραγωγικότητας, η κατανόηση των απαιτήσεων και των αναγκών των εργαζομένων, κρίνεται στις σχέσεις ηγεσίας - εργαζομένων. Είναι αναγκαίο ανάμεσα στον ηγέτη (εργοδότη/manager) και σε θέματα της επιχείρησης με κοινό σκοπό την αύξηση της παραγωγικότητας. Οι εργαζόμενοι σε μια επιχείρηση δεν είναι κατ' αρχήν ούτε αδιάφοροι, ούτε αρνητικοί απέναντι στις ανάγκες της επιχείρησης. Γίνονται αδιάφοροι και αρνητικοί συντελεστές όταν η ηγεσία αδυνατεί να τους κατευθύνει ορθολογικά και αποτελεσματικά.

Ο ρόλος της ηγεσίας στη σημερινή επιχείρηση είναι ιδιαίτερα αυξημένος αν αναλογιστεί κανείς τη συμμετοχή των εργαζομένων στη διοίκηση της επιχείρησης, την συνεχή επιμόρφωση του εργατικού δυναμικού, τη συνεχή τεχνολογική κατάρτιση του εργατικού δυναμικού. Πρέπει κύριο μέλημα της ηγεσίας και καθήκον της να είναι η ανίχνευση και η αναγνώριση της προσωπικότητας του εργαζομένου, και αυτό γιατί θα ήταν λάθος αν οι εργοδότες πίστευαν ότι θα μπορούσαν οι ίδιοι να προσδώσουν στον εργαζόμενο χαρακτηριστικά προσωπικότητας που δεν τα διαθέτει.

Βασικό είναι ο επηρεασμός της συμπεριφοράς των εργαζομένων να μην απομακρύνεται από το βασικό στόχο, που θα είναι η βελτίωση των ορών εργασίας, και συνεπώς διαβίωσης του εργαζομένου, διαφορετικά οι προσπάθειες διεύθυνσης, καθοδήγησης, συντονισμού επηρεασμού και ελέγχου, είναι καταδικασμένες. Ο προσδιορισμός της αποτελεσματικότητας του ηγέτη, στην σημερινή πραγματικότητα,

που το επίπεδο των εργαζομένων έχει ανέβει σε σχέση με προηγούμενες δεκαετίες, είναι συνάρτηση του συναισθηματικού δυναμικού και του λογικού μέρους της προσωπικότητας.

Ο προσδιορισμός των ατομικών χαρακτηριστικών του ηγέτη έχει σημασία μόνο όταν ο ηγέτης ειδωθεί σε σχέση με συγκεκριμένες ανάγκες μιας επιχείρησης. Είναι σκόπιμο να αναφέρουμε ότι τα προβλήματα του προγραμματισμού, της οργάνωσης, της στελέχωσης, της διεύθυνσης, του συντονισμού και του ελέγχου είναι κοινά για όλους τους ηγέτες (εργοδότες/managers) κάθε επιχείρησης. Εκείνο που διαφέρει είναι το είδος της αντιμετώπισης από τον εργοδότη.

Ο ρόλος του ηγέτη στη σύγχρονη επιχείρηση, σε σχέση με τον εργαζόμενο θα πρέπει να είναι πολύ προσεκτικός και αυτό γιατί βλέπουμε ότι με πρωτοβουλία των εργοδοτών σε κάποιες επιχειρήσεις εφαρμόζεται και η συμμετοχή των εργαζομένων στα κέρδη των επιχειρήσεων. Η συμμετοχή του προσωπικού στα κέρδη των οργανισμών, έχει σκοπό να ενισχύσει την τάση τους για αποταμίευση, καθώς και το ενδιαφέρον τους για την ανάπτυξη, πρόοδο και απόδοση της επιχείρησης.

Σήμερα η συμμετοχή του προσωπικού στη διοίκηση ζητείται βασικά από τα εργατικά συνδικάτα, και ενώ εφαρμόζεται σε πολλές χώρες με επιτυχία, ωστόσο δεν μπορεί να επιλύσει, παρά τις προσδοκίες εργαζομένων και εργοδοτών, τα σοβαρά προβλήματα που προκύπτουν από τις εργασιακές σχέσεις ή από την προσπάθεια για μείωση της άνισης κατανομής του πλούτου γιατί δημιούργησε συγχρόνως νέες καταστάσεις και προβλήματα.

Οι εργαζόμενοι κρίνουν τις ηγεσίες με βάση κάποια κριτήρια όπως, απ' το εάν οι ηγεσίες αναγνωρίζουν την προσωπικότητα των εργαζομένων, την συνταγματική προστασία και τα δικαιώματα τους. Επίσης κρίνουν αν η ηγετική συμπεριφορά διακατέχεται από βαθιά ανθρωπιστικά συναισθήματα, ανεξάρτητα αν ο εργοδότης οφείλει να ασκεί διεύθυνση και έλεγχο.

Οι εργαζόμενοι κρίνουν τις ηγεσίες τους, από το αν ο εργοδότης ασκώντας τον ρόλο του ηγέτη έχει ευελιξία, διαθέτει ικανότητα αποφάσεων, ώστε να αξιοποιήσει τις δυνατότητες του προσωπικού. Βασικό είναι εξάλλου για τους εργαζομένους ο εργοδότης

να αφήνει περιθώρια συμμετοχής, δυνατότητας να αναπτύξουν οι ίδιοι δραστηριότητα και συμμετοχή [3].

Βιβλιογραφία

<https://www.ecb.europa.eu/ecb/orga/decisions/govc/html/index.el.html>

<http://www.opengov.gr/ypoian/?p=8825>

https://www.esdi.gr/nex/images/stories/pdf/epimorfosi/2019/tountopoulos_anom_2019.pdf

Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων – Πολιτικές – Κίνητρα – Αξιολόγηση

Αικατερίνη – Ιωάννα Πικέα

I.I.E.K. ΔΕΛΤΑ

Περίληψη

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η μελέτη της διοίκησης ανθρώπινων πόρων μέσω του παραδείγματος της επιχείρησης «Αθηναϊκή Ζυθοποιία Α.Ε.». Θα εξεταστούν οι μέθοδοι που ακολουθούνται όσον αφορά τις πρακτικές, τις τακτικές και τη στρατηγική με απώτερο σκοπό τη βέλτιστη απόδοση και αξιοποίηση των εργαζομένων.

Λέξεις κλειδιά: διοίκηση, άνθρωποι πόροι, πολιτικές, κίνητρα, αξιολόγηση

Εισαγωγή

Η διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού έχει ως στόχο τη σωστή διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού ώστε να είναι ικανό να ανταποκρίνεται στις εκάστοτε ανάγκες και απαιτήσεις του οργανισμού. Ανάμεσα στις λειτουργίες της συμπεριλαμβάνονται:

Ο προγραμματισμός ανθρώπινου δυναμικού: Σκοπό έχει τη στελέχωση της επιχείρησης με κατάλληλα καταρτισμένους εργαζομένους στις ανάλογες θέσεις, εξασφαλίζοντας έτσι ένα καλά εκπαιδευμένο και ευέλικτο εργατικό δυναμικό. Αυτά επιτυγχάνονται μέσα από την πρόβλεψη μελλοντικών αναγκών, την ανάλυση για τη διαθεσιμότητα και προσφορά εργαζομένων, το σχεδιασμό προγραμμάτων για την ικανοποίηση προσφοράς και ζήτησης από την αγορά εργασίας και τη παρακολούθηση της εφαρμογής των προγραμμάτων.

Οι προσλήψεις: Περιλαμβάνουν τον ορισμό των απαιτούμενων προσόντων, την προσέλκυση υποψηφίων, την επιλογή τους, τον προσανατολισμό και την εγκατάσταση των νεοπροσληφθέντων. Σκοπό έχουν την ομαλή τοποθέτηση του προσωπικού στις θέσεις εργασίας, τη δημιουργία θετικής στάσης του νεοεισερχόμενου προς την επιχείρηση και την αμεσότερη δυνατή αποδοτικότητα του εργαζομένου.

Η αποτελεσματική εκπαίδευση και ανάπτυξη. Συμβάλλει στην ελαχιστοποίηση κόστους μάθησης, στη βελτίωση των επιδόσεων, στην αύξηση της λειτουργικής ευελιξίας, στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων των εργαζομένων άρα και της

προσωπικής ικανοποίησης και την αύξηση των ανταμοιβών. Επιπλέον, αυξάνεται η ηθική δέσμευση των εργαζομένων προς την επιχείρηση. Τέλος, μέσω της βελτίωσης της απόδοσης παρέχονται υψηλότερης ποιότητας υπηρεσίες και προϊόντα.

Η αξιολόγηση απόδοσης: Ρόλος της είναι ο εντοπισμός των αδυναμιών και των δυνατοτήτων προς βελτίωση και εξέλιξη. Πληροφορεί για την απόδοση του προσωπικού χρησιμοποιώντας αντικειμενικά κριτήρια και αξιόπιστες διαδικασίες. Αναπτύσσει και σχεδιάζει τη σταδιοδρομία των εργαζομένων, βελτιώνει την απόδοσή τους, παρέχει πληροφόρηση για τη διαμόρφωση των αμοιβών και των κινήτρων και συντελεί στη διαμόρφωση της εταιρικής κουλτούρας. Οι μεταθέσεις, προαγωγές και δρόμοι καριέρας: Σχεδιάζονται οι πορείες σταδιοδρομίας του προσωπικού της επιχείρησης με βάση τα προσόντα και τις θέσεις των εργαζομένων.

Η πολιτική αμοιβών και παροχές εργαζομένων: Σχεδιάζεται η πολιτική οικονομικών αμοιβών, κινήτρων και άλλων παροχών μέσα από τη αξιολόγηση της αξίας και της βαρύτητας των θέσεων, τις επιδόσεις του εργαζομένου, τις αμοιβές στην αγορά εργασίας, τη νομοθεσία, την ικανότητα της επιχείρησης να προσφέρει υψηλές αποδοχές και τον ανταγωνισμό σε αντίστοιχες θέσεις εργασίας σε άλλες επιχειρήσεις [1].

Η υγεία και πρόληψη ατυχημάτων

Τα πειθαρχικά μέτρα και οι απολύσεις. Η πειθαρχία επιτυγχάνεται είτε με την ανάλογη εκπαίδευση προς διόρθωση των ακατάλληλων συμπεριφορών είτε με τιμωρία. Οι εργασιακές σχέσεις. Αφορούν τη διαχείριση των σχέσεων με συνδικαλιστικές οργανώσεις ή το σωματείο των εργαζομένων με τη διοίκηση της επιχείρησης. Η οργανωτική και διοικητική ανάπτυξη. Για να είναι αποτελεσματική η οργανωτική δομή της επιχείρησης απαιτείται ευελιξία, σωστή λειτουργία, συντονισμός, συνεργασία, ικανή και εκπαιδευμένη ηγεσία και διαμόρφωση κατάλληλης εταιρικής κουλτούρας [1].

Ανάλυση case study: Η διοίκηση ανθρώπινων πόρων στην «Αθηναϊκή Ζυθοποιία Α.Ε.»

Η διοίκηση της Αθηναϊκής Ζυθοποιίας Α.Ε. δημιουργεί ένα πενταετές πλάνο για τους στόχους και τις ανάγκες της παραγωγής, με σκοπό την εκ των προτέρων μελέτη και προγραμματισμό. Μελετώνται η οργάνωση και η δομή των εργοστασίων και ο καταμερισμός των θέσεων εργασίας βάσει των αναγκών και των καθηκόντων.

Βάσει αυτού του πλάνου, το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού προετοιμάζεται για την επιλογή και πρόσληψη εργαζομένων, μέσα από εσωτερικές πηγές προέλευσης και από εξωτερικές (πχ. βάσεις δεδομένων προσωπικού, ανάρτηση αγγελιών, από ημέρες καριέρας, συστάσεις). Η διαδικασία επιλογής νέου προσωπικού περιλαμβάνει συνέντευξη, εξέταση με ειδικά τεστ και προσωπική συνέντευξη με τον διευθυντή και το HR.

Η εταιρεία έχει υιοθετήσει κουλτούρα ίσων ευκαιριών μεταξύ των δύο φύλων και έχει θέσει στόχο το 40% των νεοπροσληφθέντων να αποτελούν γυναίκες. Επίσης, λαμβάνει μέρος στις Ημέρες Καριέρας που διεξάγονται ετησίως σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη.

Η διαχείριση απόδοσης αποτελεί μια συνεχή και δυναμική διαδικασία με σκοπό την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού της επιχείρησης. Η επιχείρηση δίνει έμφαση στη σημασία της κατανόησης της διαχείρισης της απόδοσης από τους εργαζομένους, μεταδίδει με ενιαίο τρόπο τις βασικές γνώσεις γύρω από το αναβαθμισμένο σύστημα, δημιουργεί κανάλια αμφίδρομης επικοινωνίας, εντοπίζει τις αδυναμίες και τα δυνατά σημεία με σκοπό τη συνεχή βελτίωση και τη μέγιστη απόδοση του προσωπικού.

Το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού συνεργάζεται με τους διευθυντές των εργοστασίων για την ολοκλήρωση της καταγραφής των επιμέρους εκπαιδευτικών αναγκών και το σχεδιασμό στοχευόμενων προγραμμάτων. Η επιχείρηση εφαρμόζει τον κανόνα «70-20-10», όπου το 10% αποτελεί τη θεωρητική εκπαίδευση των εργαζομένων, το 20% το coaching και mentoring των εργαζομένων και το 70% πρακτική σε αίθουσες εκπαίδευσης. Επίσης, πραγματοποιείται έρευνα του εργασιακού κλίματος και γίνονται σεμινάρια, ημερίδες, μαθήματα, διαλέξεις, συνέδρια, εκδηλώσεις με σκοπό την εκπαίδευση και τη βελτίωση της απόδοσης των εργαζομένων. Έχουν δημιουργηθεί τρία εκπαιδευτικά προγράμματα που εξυπηρετούν

τους σκοπούς αυτούς: ένα σεμινάριο με θέμα την εκπαίδευση για την εξέλιξη του συστήματος διαχείρισης της απόδοσης, το εκπαιδευτικό σύστημα coaching δηλαδή την απόκτηση δεξιοτήτων όπως η καθοδήγηση και τέλος γίνεται εκπαίδευση στη διαχείριση των αλλαγών ούτως ώστε οι εργαζόμενοι να αποκτούν ευελιξία και να αντιμετωπίζουν την αλλαγή με αποτελεσματικότητα. Επίσης, οι εργαζόμενοι της Αθηναικής Ζυθοποιίας Α.Ε. εκπαιδεύονται στο τμήμα εφοδιαστικής αλυσίδας και το πρόγραμμα TPM, Total Productive Management.

Η επιχείρηση θέτει ως προτεραιότητα τους κανόνες ασφαλείας και την υγεία των εργαζομένων θεσπίζοντας δέκα βασικούς κανόνες ασφαλείας μέσα στα εργοστάσια. Σε ημερήσια βάση πραγματοποιείται συνάντηση για θέματα σχετικά με την ασφάλεια και δίνεται μεγάλη προσοχή στα μέσα ατομικής προστασίας εργαζομένων και επισκεπτών. Κάθε παραγωγική μονάδα διαθέτει ιατρείο, μονάδες πυρασφάλειας και πυροσβεστικά οχήματα.

Οι μόνιμοι εργαζόμενοι επιβραβεύονται με συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, πρόγραμμα περίθαλψης, ασφάλειες ζωής, μπόνους ενώ εξίσου σημαντικές αμοιβές παρέχονται και σε όλο το εργατικό προσωπικό, όπως προγράμματα ασφαλείας ζωής, πρόσθετες ημέρες άδειας σε περίπτωση ασθένειας, λοχείας, εγκυμοσύνης, προγράμματα για τα παιδιά των εργαζομένων κλπ. Η τήρηση των κανόνων ασφαλείας και τα προγράμματα αμοιβών και λοιπών παροχών αποτελούν σημαντικούς παράγοντες παρακίνησης για τον εργαζόμενο και εμπνέουν εμπιστοσύνη, ασφάλεια και αφοσίωση για την επιχείρηση όπου εργάζεται. Η διοίκηση της Αθηναικής Ζυθοποιίας Α.Ε. ενθαρρύνει τη συμμετοχή των εργαζομένων στα συνδικάτα και διατηρεί μια καλή συνεργασία με αυτά. Τα συνδικάτα των εργαζομένων δεν επιτρέπεται να αναμειχθούν σε διοικητικά ζητήματα και η διοίκηση λαμβάνει υπόψη τις προτάσεις και παρατηρήσεις αυτών [2].

Συμπεράσματα

Αντιπαραθέτοντας τα στοιχεία που πρέπει να διαθέτει ένα Τμήμα Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού, με αυτά που παρουσιάστηκαν στην επιχείρηση Αθηναική Ζυθοποιία Α.Ε., παρατηρείται ένα καλά οργανωμένο τμήμα ανθρώπινου δυναμικού που αφουγκράζεται τις ανάγκες της επιχείρησης και τις προλαμβάνει, μεριμνά για την κατάρτιση του εργατικού δυναμικού, παρέχει επιπλέον ανταμοιβές και παροχές και

δημιουργεί ένα ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον με ευκαιρίες εξέλιξης, που αποπνέει εμπιστοσύνη και σιγουριά στον εργαζόμενο.

Βιβλιογραφία

Δημήτρης Κ. Μπουραντάς (2015). *Εισαγωγή στη διοίκηση επιχειρήσεων*, εκδ.Μπένου, γ' έκδοση.

Ουρτζάνης Κωνσταντίνος, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, 20, «Ο ρόλος του HRM στη Διοίκηση Παραγωγής της «Αθηναϊκής ΖυθοποιίαςΑ.Ε.»



ISBN: 978-618-85711-0-5

I.I.E.K.
ΔΕΝΤΑ