

Ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού. Τι μας δείχνει ο Ευρωπαϊκός Δείκτης Δεξιοτήτων

Οι επιδόσεις κάθε χώρας αναφορικά με τις δεξιότητες των εργαζομένων αποτυπώνονται, μεταξύ άλλων, στον **Ευρωπαϊκό Δείκτη Δεξιοτήτων (European Skills Index)** του Ευρωπαϊκού Κέντρου για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (CEDEFOP), που έχει έδρα τη Θεσσαλονίκη. Σύμφωνα με τον δείκτη του CEDEFOP, η συμβολή του ανθρώπινου δυναμικού και των δεξιοτήτων του στην οικονομική ανάπτυξη μεγιστοποιείται όταν συντρέχουν οι εξής τρεις προϋποθέσεις:

- ❖ Τα συστήματα ανάπτυξης δεξιοτήτων παρέχουν στο ανθρώπινο δυναμικό τις κατάλληλες γνώσεις και δεξιότητες.
- ❖ Το ανθρώπινο δυναμικό προσφέρει ενεργά τις δεξιότητές του στην αγορά εργασίας, δηλαδή απασχολείται ή αναζητά εργασία ενεργά.
- ❖ Η αντιστοίχιση των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας είναι αποτελεσματική.

Το τρίπτυχο ανάπτυξη-ενεργοποίηση-αξιοποίηση δεξιοτήτων πρέπει να αποτελέσει μια αδιαίρετη προσέγγιση για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού. Και αυτό γιατί, η συμβολή του ανθρώπινου δυναμικού στην οικονομία είναι ελλιπής, ακόμη και αν τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης λειτουργούν αποτελεσματικά, εφοδιάζοντας το με τις κατάλληλες γνώσεις και δεξιότητες, εάν αυτές δεν προσφέρονται ενεργά στην αγορά εργασίας. Όμως, ακόμη και αν πληρούνται οι δύο πρώτες προϋποθέσεις, η συμβολή των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού στην οικονομική ανάπτυξη θα παραμείνει περιορισμένη εάν αυτές υποχρησιμοποιούνται, εξαιτίας της υψηλής ανεργίας, ή δεν αξιοποιούνται αποτελεσματικά, εξαιτίας της αναντιστοιχίας τους με αυτές που ζητούνται στην αγορά εργασίας.

Σύμφωνα με τα στοιχεία του Δείκτη, η συμμετοχή στον οικονομικά ενεργό πληθυσμό και κατά συνέπεια, η προσφορά των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού (ενεργοποίηση δεξιοτήτων), συνδέεται στενά με την αποτελεσματικότητα του συστήματος ανάπτυξης δεξιοτήτων (ανάπτυξη δεξιοτήτων). Δηλαδή, μια χώρα που διαθέτει ένα αποτελεσματικό σύστημα ανάπτυξης δεξιοτήτων προσφέρει παράλληλα στο ανθρώπινο δυναμικό τις δεξιότητες που βρίσκονται σε υψηλή ζήτηση στην αγορά εργασίας, βοηθώντας την ένταξη, παραμονή, και εξέλιξή του σε αυτήν.

Η Ελλάδα υστερεί σε σχέση με τις άλλες ευρωπαϊκές χώρες όσον αφορά στο τρίπτυχο Ανάπτυξη-Ενεργοποίηση-Αντιστοίχιση δεξιοτήτων

Οι επιδόσεις της Ελλάδας είναι χαμηλές στους περισσότερους από τους δείκτες που συνθέτουν τον Ευρωπαϊκό Δείκτη Δεξιοτήτων. Στο Δείκτη Ανάπτυξης Δεξιοτήτων, τα προβλήματα αφορούν κυρίως στις επιδόσεις των συστημάτων δια βίου μάθησης και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και λιγότερο σε αυτές της βασικής εκπαίδευσης. Στην Ενεργοποίηση Δεξιοτήτων οι επιδόσεις των χωρών προκύπτουν από δείκτες, οι οποίοι μεταξύ άλλων αφορούν στη μετάβαση από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας, όπως είναι το ποσοστό των ατόμων που εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολείο.

Τομέας Απασχόλησης και Αγοράς Εργασίας

Διευθυντής: Χρήστος Α. Ιωάννου
Senior Advisor: Νίκος Γαβαλάκης
Policy Analyst: Κυριάκος Φιλίνης

Για πληροφορίες: E: socialaff@sev.org.gr | T: 211 5006 148

Οι απόψεις στην παρούσα έκθεση είναι των συγγραφέων και όχι απαραίτητα του ΣΕΒ. Ο ΣΕΒ δεν φέρει καμία ευθύνη για την ακρίβεια ή την πληρότητα των πληροφοριών που περιλαμβάνει η έκθεση.



Στον σχετικό δείκτη η Ελλάδα επιτυγχάνει την υψηλότερη επίδοσή της (76). Όμως, η επίδοσή της είναι μηδενική σε σχέση με την απασχόληση του εργατικού δυναμικού ηλικίας 20-34 που απεφοίτησε πρόσφατα από την ανώτερη δευτεροβάθμια ή την τριτοβάθμια εκπαίδευση, γεγονός που σημαίνει ότι το ποσοστό απασχόλησης της συγκεκριμένης πληθυσμιακής ομάδας είναι πολύ χαμηλό σε σχέση με τις άλλες Ευρωπαϊκές χώρες. Όσον αφορά στην Αντιστοίχιση Δεξιοτήτων η επίδοση της Ελλάδας είναι πολύ χαμηλή, σε σχέση με τους άλλους δύο πυλώνες. Η χαμηλή επίδοση οφείλεται τόσο στην ελλιπή αξιοποίηση όσο και στην αναντιστοιχία των δεξιοτήτων. Βεβαίως, ακόμα και αν εφαρμοστούν πολιτικές που θα βελτιώσουν τη θέση της χώρας σε σχέση με την ανάπτυξη και την ενεργοποίηση των δεξιοτήτων, η αποτελεσματικότητά τους θα είναι περιορισμένη, εάν δεν αντιμετωπισθεί η αναντιστοιχία δεξιοτήτων, η οποία οδηγεί σε σημαντική σπατάλη πόρων για την ελληνική οικονομία (βλ. [εδώ](#)). Με άλλα λόγια, εάν δεν μετασχηματιστεί η παραγωγική βάση της οικονομίας μας, το οποίο αποτελεί ευθύνη τόσο των ίδιων των επιχειρήσεων όσο και του πολιτικού συστήματος, για την προώθηση των απαιτούμενων πολιτικών.

Για τη μεγιστοποίηση της συμβολής του ανθρώπινου δυναμικού στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας απαιτούνται συστηματικές μεταρρυθμίσεις και πολιτικές σε σχέση με την:

- ❖ **Ανάπτυξη δεξιοτήτων**, όπως ο εκσυγχρονισμός των προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης.
- ❖ **Ενεργοποίηση δεξιοτήτων**, όπως η μείωση της φορολογικής επιβάρυνσης της εργασίας και η επέκταση των δομών και υπηρεσιών φροντίδας των παιδιών.
- ❖ **Αντιστοίχιση δεξιοτήτων**, όπως η άρση των εμποδίων δημιουργίας ποιοτικών θέσεων εργασίας σε δυναμικούς τομείς της οικονομίας, η βελτίωση των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης αλλά και τα επενδυτικά κίνητρα για την πραγματοποίηση επενδύσεων, που θα ευνοούν τον παραγωγικό μετασχηματισμό της οικονομίας μας.



Ο Ευρωπαϊκός Δείκτης Δεξιοτήτων του CEDEFOP

Ο Ευρωπαϊκός Δείκτης Δεξιοτήτων αποτυπώνει μια σύνθετη πραγματικότητα, επιτρέπει τη συγκριτική ανάλυση των επιδόσεων των ευρωπαϊκών χωρών σε σχέση με τις δεξιότητες του ανθρώπινου δυναμικού και αναδεικνύει τα πεδία πολιτικής στα οποία πρέπει να εστιάσει κάθε χώρα για την ανάπτυξη και αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού της.¹

Πρόκειται για έναν σύνθετο δείκτη στη βάση τριών δεικτών-πυλώνων:

- ❖ του Δείκτη Ανάπτυξης Δεξιοτήτων,
- ❖ του Δείκτη Ενεργοποίησης Δεξιοτήτων και
- ❖ του Δείκτη Αντιστοίχισης Δεξιοτήτων.

Κάθε ένας από τους δείκτες-πυλώνες είναι προϊόν σύνθεσης ομάδων επιμέρους δεικτών:

- ❖ ο Δείκτης Ανάπτυξης Δεξιοτήτων συντίθεται από επιμέρους δείκτες που μετρούν τις επιδόσεις σχετικά με τη βασική εκπαίδευση και τα συστήματα κατάρτισης και δια βίου μάθησης,
- ❖ ο Δείκτης Ενεργοποίησης Δεξιοτήτων συντίθεται από επιμέρους δείκτες που μετρούν τη μετάβαση από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας και τη συμμετοχή στον οικονομικά ενεργό πληθυσμό και,
- ❖ ο Δείκτης Αντιστοίχισης Δεξιοτήτων συντίθεται από επιμέρους δείκτες που μετρούν τον βαθμό αξιοποίησης και την αναντιστοιχία δεξιοτήτων.

Συνολικά, ο Ευρωπαϊκός Δείκτης Δεξιοτήτων προκύπτει από τη σύνθεση δεκαπέντε επί μέρους δεικτών, που είναι ταξινομημένοι σε έξι ομάδες και τρεις πυλώνες (**Δ7**).

Πώς υπολογίζεται ο Ευρωπαϊκός Δείκτης Δεξιοτήτων (ΕΔΔ);

Ο Ευρωπαϊκός Δείκτης Δεξιοτήτων προκύπτει από τον σταθμικό γεωμετρικό μέσο των τριών δεικτών – πυλώνων του: του Δείκτη Ανάπτυξης Δεξιοτήτων, του Δείκτη Ενεργοποίησης Δεξιοτήτων και του Δείκτη Αντιστοίχισης Δεξιοτήτων. Η τιμή κάθε δείκτη-πυλώνα προκύπτει από τον σταθμικό γεωμετρικό μέσο των δεικτών που τον συνθέτουν. Χρησιμοποιώντας τον σταθμικό γεωμετρικό μέσο η ασθενής επίδοση μιας χώρας σε έναν δείκτη δεν μπορεί να αντισταθμιστεί από την υψηλή επίδοσή της σε κάποιον άλλον δείκτη. Έτσι, η τιμή του δείκτη ευνοείται από την επίτευξη υψηλών επιδόσεων σε όλους τους δείκτες, και όχι από τις αποσπασματικά υψηλές επιδόσεις σε ορισμένους από αυτούς.

Ο Ευρωπαϊκός Δείκτης Δεξιοτήτων λαμβάνει τιμές από 1 έως 100 (άριστη επίδοση). Η διαφορά της επίδοσης μιας χώρας από το 100 δείχνει τα περιθώρια βελτίωσής της στο πεδίο πολιτικής, στο οποίο αναφέρεται ο δείκτης.

Για τους δείκτες αντλούνται στοιχεία από την Eurostat και τον ΟΟΣΑ.

Πηγή: CEDEFOP, (2018), *European Skills Index 2018*.

Το τρίπτυχο Ανάπτυξη-Ενεργοποίηση-Αντιστοίχιση δεξιοτήτων είναι κομβικό για την ανάπτυξη μιας οικονομίας

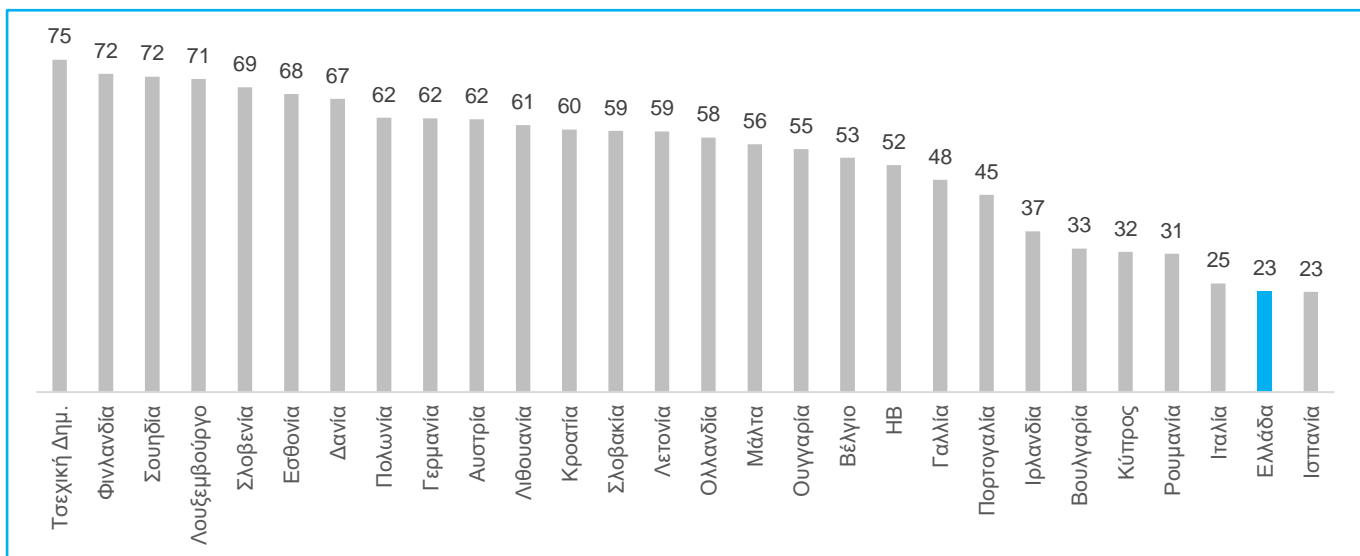
¹ CEDEFOP, (2018), «Ο Ευρωπαϊκός Δείκτης Δεξιοτήτων του CEDEFOP: Ένα νέο εργαλείο για χάραξη πολιτικής βάσει τεκμηρίωσης», Ενημερωτικό Σημείωμα, Σεπτέμβριος 2018.



Οι επιδόσεις των Ευρωπαϊκών χωρών

Οι επιδόσεις των χωρών στον **Ευρωπαϊκό Δείκτη Δεξιότητων** διαφέρουν σημαντικά και ουδεμία επιτυγχάνει τη μέγιστη επίδοση (100) ή επίδοση πολύ κοντά σε αυτήν (**Δ1**). Την καλύτερη επίδοση του Ευρωπαϊκού Δείκτη Δεξιότητων επιτυγχάνει η Τσεχική Δημοκρατία (75). Η επίδοση αυτή οφείλεται στην αποτελεσματική αντιστοίχιση των δεξιοτήτων (**Δ5**), καθώς οι επιδόσεις της στα πεδία της ανάπτυξης (**Δ2**) και της ενεργοποίησης δεξιοτήτων (**Δ3**) δεν είναι ανάλογα καλές. Η Φινλανδία επιτυγχάνει τη δεύτερη καλύτερη επίδοση του Δείκτη (72). Η επίδοσή της οφείλεται στην αποτελεσματικότητα του συστήματος ανάπτυξης δεξιοτήτων (**Δ2**), καθώς στα πεδία της ενεργοποίησης (**Δ3**) και της αντιστοίχισης (**Δ5**) δεξιοτήτων οι επιδόσεις της υπολείπονται αρκετών άλλων Ευρωπαϊκών χωρών. Ίδια επίδοση επιτυγχάνει και η Σουηδία (72), εξαιτίας των υψηλών επιδόσεων της στα πεδία της ανάπτυξης (**Δ2**) και της ενεργοποίησης δεξιοτήτων (**Δ3**), καθώς στο πεδίο της αντιστοίχισης δεξιοτήτων υστερεί σημαντικά (**Δ5**).

Οι χαμηλότερες επιδόσεις του Δείκτη καταγράφονται στην Ισπανία (23), στην Ελλάδα (23) και στην Ιταλία (25) (**Δ1**). Οι χαμηλές επιδόσεις της Ισπανίας και της Ελλάδας οφείλονται κυρίως στη σχετικά αναποτελεσματική αντιστοίχιση δεξιοτήτων (**Δ5**), ενώ της Ιταλίας στην ασθενή ενεργοποίησή τους (**Δ3**). Οι επιδόσεις της πλειονότητας των Ευρωπαϊκών χωρών κυμαίνονται μεταξύ 46 και 62.



Δ 1. Ο Ευρωπαϊκός Δείκτης Δεξιότητων 2018

Πηγή: CEDEFOP

Το τρίπτυχο Ανάπτυξη-Ενεργοποίηση-Αντιστοίχιση δεξιοτήτων είναι κομβικό για την ανάπτυξη μιας οικονομίας



Η Τσεχική Δημοκρατία είναι πρώτη στον Ευρωπαϊκό Δείκτη Δεξιοτήτων

Η Τσεχική Δημοκρατία, ένα από τα νεότερα μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, επιτυγχάνει την καλύτερη επίδοση του Ευρωπαϊκού Δείκτη Δεξιοτήτων. Τα τελευταία χρόνια εφαρμόζονται μεταρρυθμίσεις στο σύνολο σχεδόν των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης της χώρας.

Η Τσεχική Δημοκρατία έχει υιοθετήσει μια στρατηγική ανάπτυξης ψηφιακών δεξιοτήτων (*Digital Czechia Strategy*), η οποία αποσκοπεί στην εισαγωγή νέων μεθόδων μάθησης με τη χρήση νέων τεχνολογιών στην εκπαίδευση και τη βελτίωση των ψηφιακών δεξιοτήτων των μαθητών.

Στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση ενισχύεται η ευελιξία της και επιχειρείται η αποτελεσματική σύνδεσή της με την αγορά εργασίας. Οι σχολές επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι υποχρεωμένες να συνεργάζονται με τις επιχειρήσεις και τους εργοδότες στον σχεδιασμό των προγραμμάτων σπουδών, ενώ οι επιχειρήσεις πρέπει να παρέχουν ευκαιρίες πρακτικής άσκησης στους σπουδαστές και παρακολούθησης της παραγωγής στο εκπαιδευτικό προσωπικό. Παράλληλα, οι επιχειρήσεις μετέχουν στη διαδικασία των τελικών εξετάσεων.

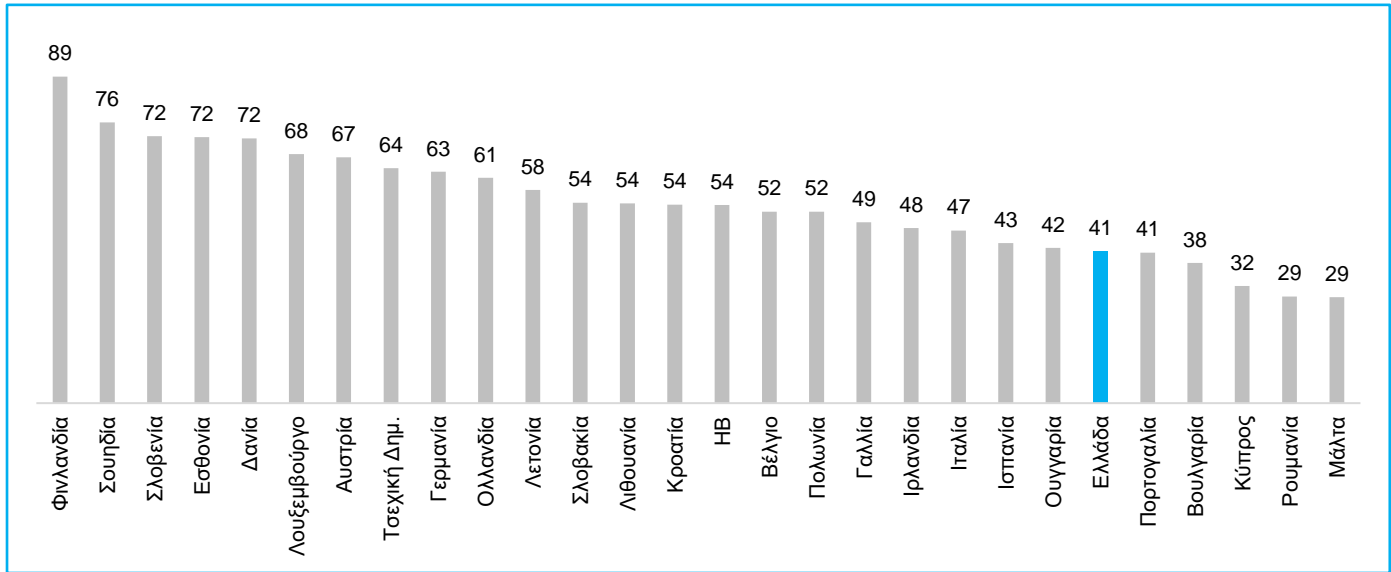
Στο πλαίσιο της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης προσφέρονται, περίπου, 360 διδακτικές ενότητες (modules), στο πλαίσιο των οποίων αναπτύσσονται τα προσόντα του Εθνικού Μητρώου Προσόντων. Οι διδακτικές ενότητες είναι μεταφέριμες μεταξύ διαφόρων διαδρομών αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.

Προτεραιότητα έχει δοθεί και στην εκπαίδευση ενηλίκων. Στο πλαίσιο αυτό εξελίσσονται μια σειρά προγραμμάτων στα οποία, μεταξύ άλλων, περιλαμβάνονται η αξιολόγηση των βασικών δεξιοτήτων μέσω μιας ηλεκτρονικής πλατφόρμας, η οποία, επίσης, παρέχει πληροφόρηση για ευκαιρίες μάθησης, και η αναβάθμιση των ψηφιακών δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων.

Επιπλέον, παρέχονται κίνητρα στο ανθρώπινο δυναμικό των τεχνικών επαγγελματιών για να παρακολουθούν προγράμματα διά βίου μάθησης, καθώς αποτελεί προϋπόθεση μαζί με την εργασιακή εμπειρία για την πιστοποίησή τους.

Πηγή: European Commission, (2019), *Education and Training Monitor: Czech Republic*, σελ. 10 -12.

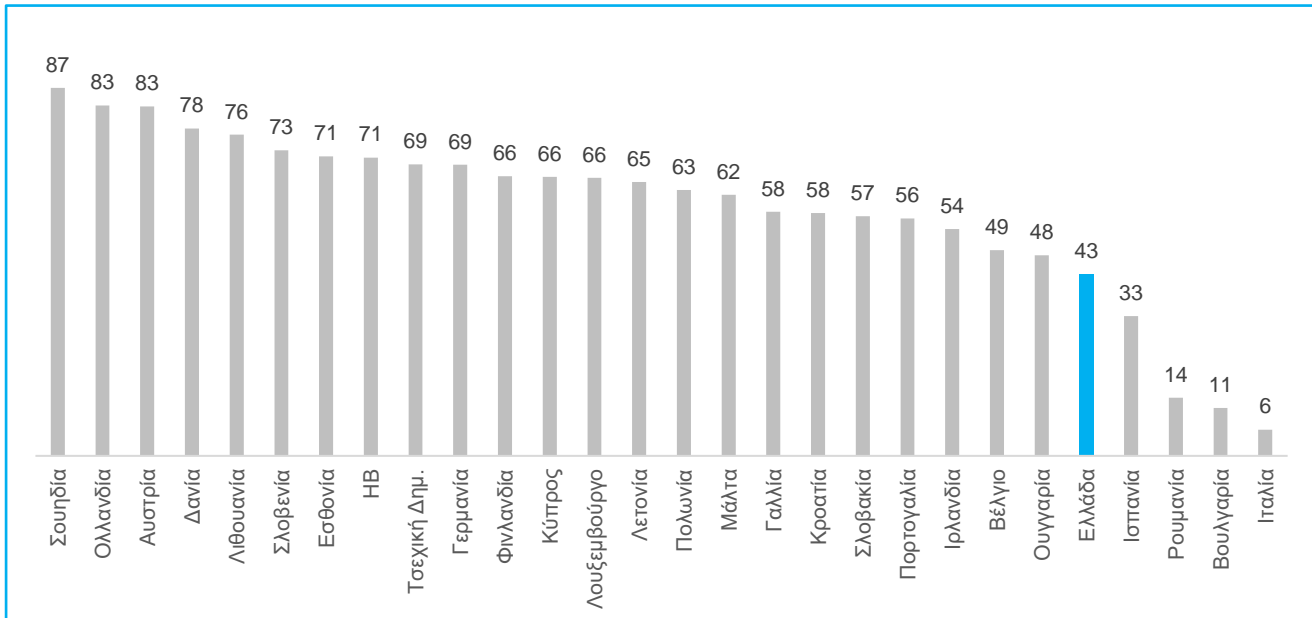
Όσον αφορά τους τρεις δείκτες-πυλώνες, στον **Δείκτη Ανάπτυξης Δεξιοτήτων** η καλύτερη επίδοση καταγράφεται από την Φινλανδία (89) και ακολουθούν με μεγάλη διαφορά η Σουηδία (76), η Σλοβενία (72), η Εσθονία (72) και η Δανία (72). Αντίθετα, οι χαμηλότερες επιδόσεις καταγράφονται στη Μάλτα (29), στη Ρουμανία (29) και στην Κύπρο (32). Η επίδοση της Ελλάδας αν και χαμηλή (41) απέχει από τις χαμηλότερες επιδόσεις του **Δείκτη Ανάπτυξης Δεξιοτήτων** (**Δ2**).



Δ2. Ο Δείκτης Ανάπτυξης Δεξιοτήτων (2018)

Πηγή: CEDEFOP

Όσον αφορά στον **Δείκτη Ενεργοποίησης Δεξιοτήτων** η καλύτερη επίδοση επιτυγχάνεται από την Σουηδία (87) και ακολούθως από την Ολλανδία (83) και την Αυστρία (83). Αντιθέτως, οι χειρότερες επιδόσεις καταγράφονται στην Ιταλία (6), στη Βουλγαρία (11) και στη Ρουμανία (14). Και σε αυτόν τον δείκτη η επίδοση της Ελλάδας είναι αρκετά χαμηλή (43), αλλά απέχει σημαντικά από τις χαμηλότερες επιδόσεις του (Δ3).



Δ3. Ο Δείκτης Ενεργοποίησης Δεξιοτήτων (2018)

Πηγή: CEDEFOP



Η περίπτωση της Φινλανδίας

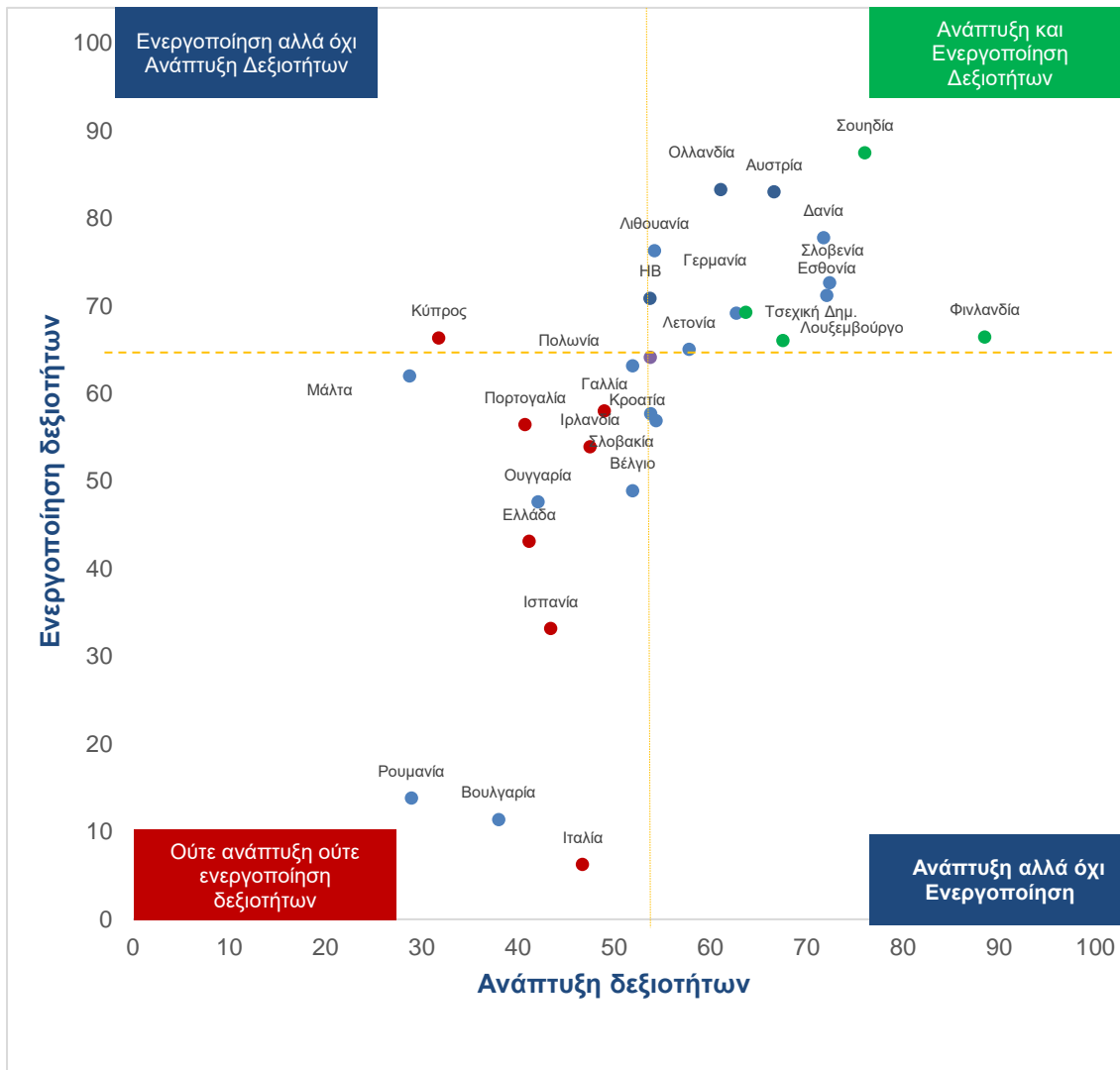
Η Φινλανδία είναι μία από τις χώρες με τις καλύτερες επιδόσεις (72) τόσο στον Ευρωπαϊκό Δείκτη Δεξιοτήτων συνολικά, όσο και στους τρεις δείκτες-πυλώνες. Διαθέτει ένα αποτελεσματικό εκπαιδευτικό σύστημα, οι επιδόσεις των μαθητών στην έρευνα PISA είναι πολύ υψηλές και το ανθρώπινο δυναμικό της διαθέτει υψηλού επιπέδου ψηφιακές δεξιότητες. Επιπλέον, τα ποσοστά συμμετοχής των μαθητών στα προγράμματα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης και των εργαζομένων σε προγράμματα διά βίου μάθησης είναι από τα υψηλότερα μεταξύ των Ευρωπαϊκών χωρών. Παρά όλες αυτές τις καλές επιδόσεις, τα τελευταία χρόνια βρίσκεται σε εξέλιξη η μεταρρύθμιση του συστήματος Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, στοχεύοντας, μεταξύ άλλων, στη σύνδεση της χρηματοδότησής της με τα ποσοστά απασχόλησης των αποφοίτων, στην αναδιοργάνωση των επαγγελματικών προσόντων και στη μείωσή τους από 351 σε 164. Με αυτόν τον τρόπο παρέχεται μεγαλύτερη ευελιξία και διαφάνεια στους σπουδαστές, όσον αφορά στην ανάπτυξη των επαγγελματικών προσόντων τους.

Πηγές: European Commission, (2019), *Education and Training Monitor: Finland*, σελ. 10.
CEDEFOP, (2018), *European Skills Index 2018*, σελ.52.

Η ανάπτυξη δεξιοτήτων καθώς και η διαδικασία ενεργοποίησής τους διαμορφώνουν την ποιότητα και την ποσότητα της συνολικής προσφοράς εργασίας. Χώρες που επιτυγχάνουν καλές επιδόσεις στην ανάπτυξη δεξιοτήτων τείνουν να έχουν καλές επιδόσεις και στην ενεργοποίηση δεξιοτήτων (**Δ4**). Μια χώρα που διαθέτει ένα αποτελεσματικό σύστημα ανάπτυξης δεξιοτήτων προσφέρει στο ανθρώπινο δυναμικό, τις δεξιότητες που βρίσκονται σε υψηλή ζήτηση στην αγορά εργασίας, διατηρώντας το έτσι οικονομικά ενεργό.

Οι Ευρωπαϊκές χώρες μπορούν να ταξινομηθούν σε δύο, κατά βάση, ομάδες ανάλογα με τις επιδόσεις τους στους Δείκτες Ανάπτυξης και Ενεργοποίησης Δεξιοτήτων (**Δ4**):

- ❖ Στις χώρες με αποτελεσματικά συστήματα ανάπτυξης δεξιοτήτων και με το ανθρώπινο δυναμικό που τις διαθέτει να μετέχει ενεργά στην αγορά εργασίας. Σε αυτήν την κατηγορία ανήκουν, μεταξύ άλλων, όλες οι χώρες με τις υψηλότερες επιδόσεις στον Ευρωπαϊκό Δείκτη Δεξιοτήτων.
- ❖ Στις χώρες με μη αποτελεσματικά συστήματα ανάπτυξης δεξιοτήτων και με σημαντικό μέρος του ανθρώπινου δυναμικού να μην μετέχει ενεργά στην αγορά εργασίας. Σε αυτές περιλαμβάνονται όλες οι χώρες με τις χειρότερες επιδόσεις στον Ευρωπαϊκό Δείκτη Δεξιοτήτων, συμπεριλαμβανομένης και της Ελλάδας.



Δ4. Οι επιδόσεις των χωρών σε σχέση με την Ανάπτυξη και την Ενεργοποίηση Δεξιότητων ^{1,2}

¹ Η ταξινόμηση των χωρών γίνεται με βάση τη διάμεσο των επιδόσεών τους στους Δείκτες Ανάπτυξης και Ενεργοποίησης Δεξιότητων (βλ. και . CEDEFOP, (2018), European Skills Index 2018, σελ. 69).

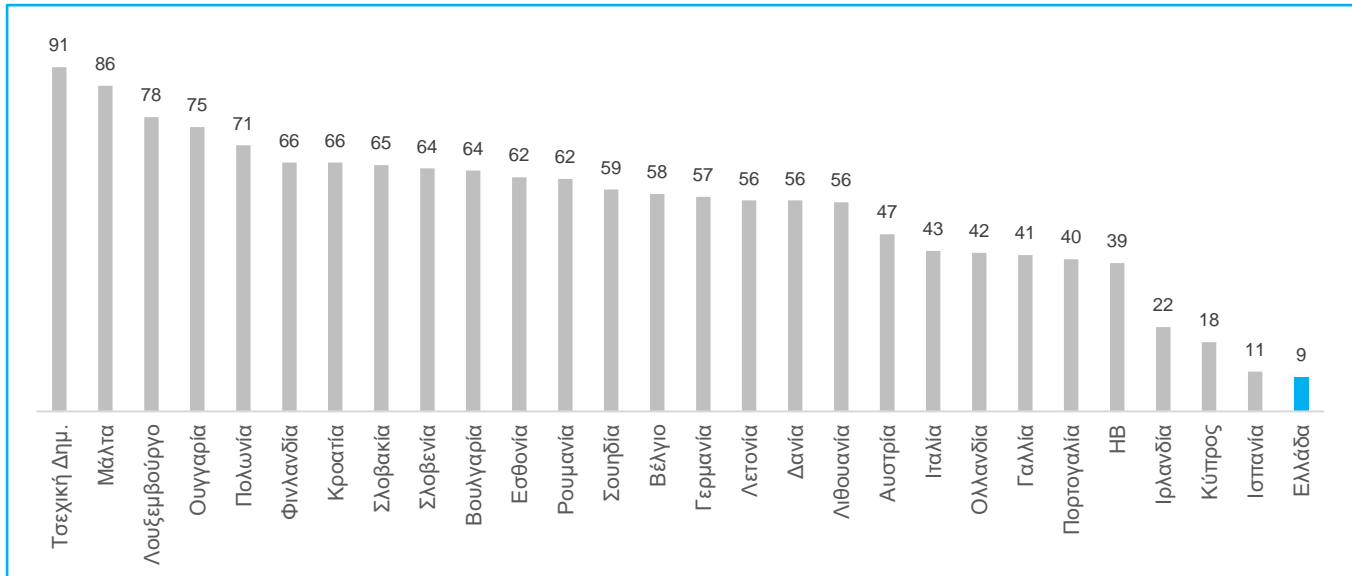
² Με πράσινο οι χώρες με τις καλύτερες επιδόσεις και με κόκκινο οι χώρες με τις χειρότερες επιδόσεις του Ευρωπαϊκού Δείκτη Δεξιότητων.

Πηγή: Στοιχεία CEDEFOP, Επεξεργασία ΣΕΒ.

Μια χώρα που διαθέτει ένα αποτελεσματικό σύστημα ανάπτυξης δεξιοτήτων προσφέρει στο ανθρώπινο δυναμικό, τις δεξιότητες που βρίσκονται σε υψηλή ζήτηση στην αγορά εργασίας, διατηρώντας το έτσι οικονομικά ενεργό.



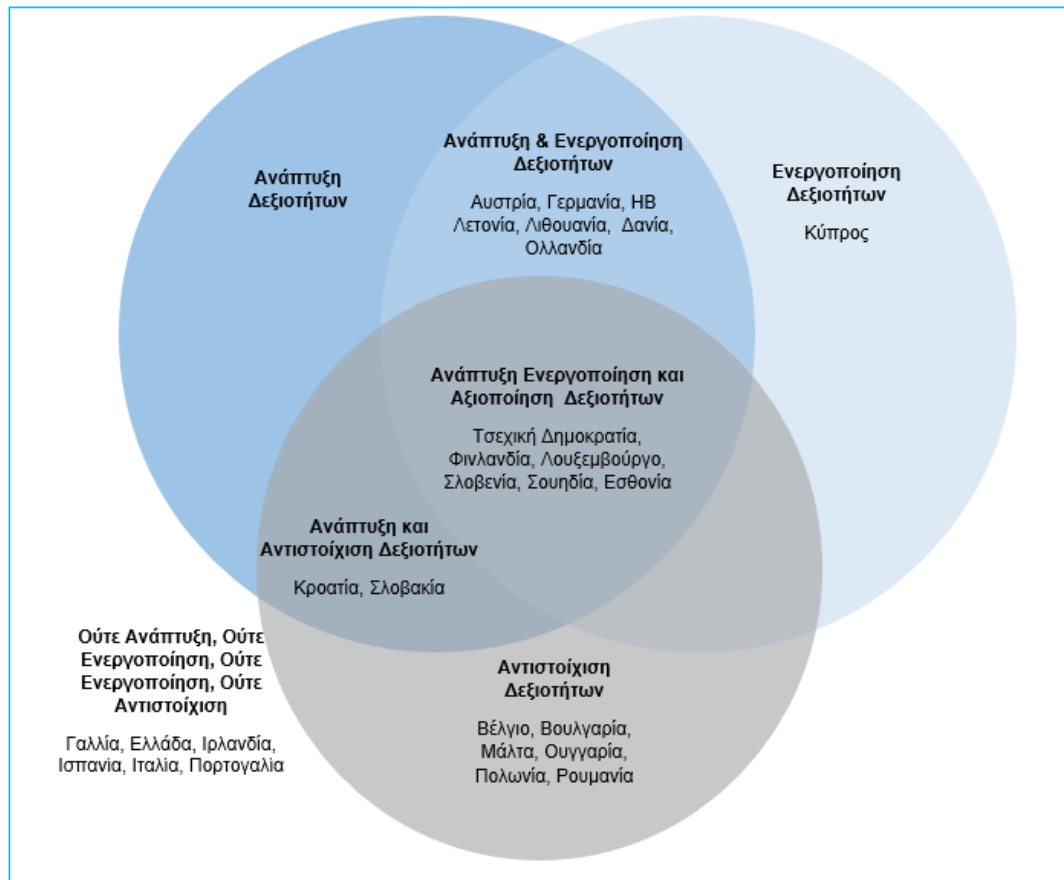
Την καλύτερη επίδοση όσον αφορά στον **Δείκτη Αντιστοίχισης Δεξιοτήτων** την επιτυγχάνει η Τσεχική Δημοκρατία (91) και ακολούθως η Μάλτα (86) και το Λουξεμβούργο (75). Στην τελευταία θέση της σχετικής κατάταξης βρίσκεται η Ελλάδα (9) και ακολουθούν η Ισπανία (11) και η Κύπρος (18) (**Δ5**).



Δ5. Ο Δείκτης Αντιστοίχισης Δεξιοτήτων (2018)

Πηγή: CEDEFOP

Ορισμένες χώρες (Αυστρία, Ολλανδία, και Ηνωμένο Βασίλειο) παρουσιάζουν επιδόσεις που υστερούν σημαντικά, όσον αφορά την Αντιστοίχιση Δεξιοτήτων, ενώ αντίθετα οι επιδόσεις τους στα πεδία της Ανάπτυξης και της Ενεργοποίησης είναι πολύ καλύτερες (**Δ2**, **Δ3** και **Δ4**). Επίσης, οι επιδόσεις των Ευρωπαϊκών χωρών κατανέμονται περισσότερο άνισα στους Δείκτες Ενεργοποίησης (ελάχιστη τιμή 6 και μέγιστη τιμή 87, διάγραμμα **Δ3**) και Αντιστοίχισης (ελάχιστη τιμή 9 και μέγιστη τιμή 91, διάγραμμα **Δ5**) Δεξιοτήτων, απ' ότι στον Δείκτη Ανάπτυξης Δεξιοτήτων (ελάχιστη τιμή 29 και μέγιστη τιμή 89, διάγραμμα **Δ2**).



Δ6. Το τρίπτυχο ανάπτυξη-ενεργοποίηση-αντιστοίχιση δεξιοτήτων¹

¹Κάθε χώρα εντάσσεται σε ένα σύνολο ανάλογα με το αν η επίδοσή της στον σχετικό Δείκτη είναι μεγαλύτερη της διάμεσης τιμής.

Συνοψίζοντας, μόνο έξι από τις 28 χώρες επιτυγχάνουν το Τρίπτυχο Ανάπτυξη-Ενεργοποίηση-Αξιοποίηση Δεξιοτήτων και πρόκειται για την Τσεχική Δημοκρατία, τη Φινλανδία, τη Σουηδία, το Λουξεμβούργο, τη Σλοβενία και την Εσθονία. Από την άλλη πλευρά, υπάρχουν έξι χώρες η Γαλλία, η Ελλάδα, η Ιρλανδία, η Ισπανία, η Ιταλία και η Πορτογαλία των οποίων οι επιδόσεις είναι σχετικά χαμηλές και στους τρεις Δείκτες Πυλώνες.

Μόνο έξι από τις 28 χώρες επιτυγχάνουν το τρίπτυχο Ανάπτυξη-Ενεργοποίηση – Αξιοποίηση Δεξιοτήτων. Χαμηλά η Ελλάδα και στους τρεις Δείκτες Πυλώνες.



Οι μεταρρυθμίσεις στο σύστημα Επαγγελματικής Κατάρτισης στη Γαλλία

Οι επιδόσεις της Γαλλίας στον Ευρωπαϊκό Δείκτη Δεξιοτήτων και στους τρεις δείκτες-πυλώνες του, είναι χαμηλές. Ιδιαίτερα χαμηλές είναι οι επιδόσεις της όσον αφορά στη σύζευξη δεξιοτήτων.

Για να αντιμετωπισθούν αυτές οι χαμηλές επιδόσεις, στη Γαλλία, από το 2017 προωθείται σειρά μεταρρυθμίσεων, κυρίως στην επαγγελματική κατάρτιση, τη μαθητεία και την πρακτική άσκηση. Σύμφωνα με ένα φιλόδοξο σχέδιο, την πενταετία 2018-2022 ένα εκατομμύριο μέλη του εργατικού δυναμικού και ένα εκατομμύριο νέοι που είναι αποκομμένοι από την αγορά εργασίας πρόκειται να επανακαταρτιστούν (2018-22, PIC - Plan d'investissement compétences). Παράλληλα, πρόθεση της γαλλικής κυβέρνησης ήταν η βελτίωση της λειτουργίας του ατομικού λογαριασμού κατάρτισης (CPF- Compte personnel de formation), έτσι ώστε να καταστεί ευκολότερη η χρησιμοποίησή του και μέσω αυτού να προσφερθεί ένα ευρύ φάσμα επιλογών κατάρτισης στους δυνητικούς χρήστες του. Ήδη αυτή η μεταρρύθμιση βρίσκεται σε εξέλιξη, και στο τέλος του 2019 ετέθη σε λειτουργία σχετική εφαρμογή (<https://www.cpformation.com/appli-cpf/>) στην οποία έχει πρόσβαση από το κινητό τηλέφωνό του κάθε πολίτης. Επιπλέον, εξετάζεται να γίνει ο ατομικός λογαριασμός κατάρτισης ένα ενιαίο εργαλείο για τους εργαζομένους, εντάσσοντας σε αυτόν παροχές και δικαιώματα που αφορούν την κατάρτιση, τα οποία διέπονται από διαφορετικό πλαίσιο, όπως για παράδειγμα η ατομική άδεια από την εργασία για λόγους κατάρτισης.

Σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους επανεξετάζεται ο όρος *κατάρτιση*, όπως χρησιμοποιείται στο θεσμικό πλαίσιο που διέπει τα σχέδια κατάρτισης των επιχειρήσεων (*plans de formation*). Στόχος είναι η διεύρυνση του όρου, έτσι ώστε να μην αφορά μόνο στην δράση της κατάρτισης, αλλά και μια σειρά ενεργειών που προηγούνται και έπονται αυτής, όπως ο προσδιορισμός των αναγκών κατάρτισης και η δημιουργία εξατομικευμένων διαδρομών κατάρτισης. Επιπλέον, έχει τεθεί ως προτεραιότητα η αξιοποίηση των σύγχρονων εργαλείων κατάρτισης, εκτός των παραδοσιακών, όπως είναι η εξ αποστάσεως κατάρτιση.

Πηγή: CEDEFOP, (2018) "France: Series of reforms to transform vocational training", *National News on VET*.

Τι συμβαίνει στην Ελλάδα;

Οι επιδόσεις της Ελλάδας είναι χαμηλές στους περισσότερους από τους δείκτες που συνθέτουν τον Ευρωπαϊκό Δείκτη Δεξιοτήτων. Στο **Δείκτη Ανάπτυξης Δεξιοτήτων**, τα προβλήματα αφορούν κυρίως στις επιδόσεις των συστημάτων δια βίου μάθησης και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και εμφανίζονται λιγότερο σοβαρά στη βασική εκπαίδευση λόγω του υψηλού ποσοστού συμμετοχής των εκπαιδευτών. Ωστόσο, στη βασική εκπαίδευση το πρόβλημα εντοπίζεται πρωτίστως στη χαμηλή βαθμολογία που επιτυγχάνουν οι Έλληνες μαθητές στην ανάγνωση, τα μαθηματικά και τις φυσικές επιστήμες, στο πλαίσιο της έρευνας PISA. Αυτό συμβαίνει εξαιτίας, μεταξύ άλλων, της αδυναμίας του εκπαιδευτικού συστήματος να μετατρέψει το περιεχόμενο των προγραμμάτων σπουδών σε γνώσεις και δεξιότητες των εκπαιδευομένων, αλλά και της μη-αξιοποίησης των νέων τεχνολογιών στην εκπαιδευτική διαδικασία.²

Επιπλέον, στην Ελλάδα είναι χαμηλό σε σχέση με τις άλλες χώρες της ΕΕ, το ποσοστό του πληθυσμού ηλικίας 15-64 ετών που είναι απόφοιτοι τουλάχιστον ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Το 2018, το 71,3% του πληθυσμού ηλικίας 15-64 ετών ήταν απόφοιτοι τουλάχιστον της ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα, ποσοστό που ήταν το πέμπτο χαμηλότερο στην ΕΕ, μετά από τα ποσοστά της Πορτογαλίας (50,2%), της Μάλτας (57,1%), της Ισπανίας (59,2%) και της Ιταλίας (59,7%)³. Βέβαια, το

²Freidrich Ebert Stiftung, (2018), "European Skills Index: Εκτιμήσεις για την Ελλάδα. Προσέγγιση ερμηνευτικών παραγόντων και προτάσεις", Ομάδα Εργασίας Εκπαίδευση και Απασχόληση, Ιούνιος 2018.

³ Στοιχεία της Eurostat.



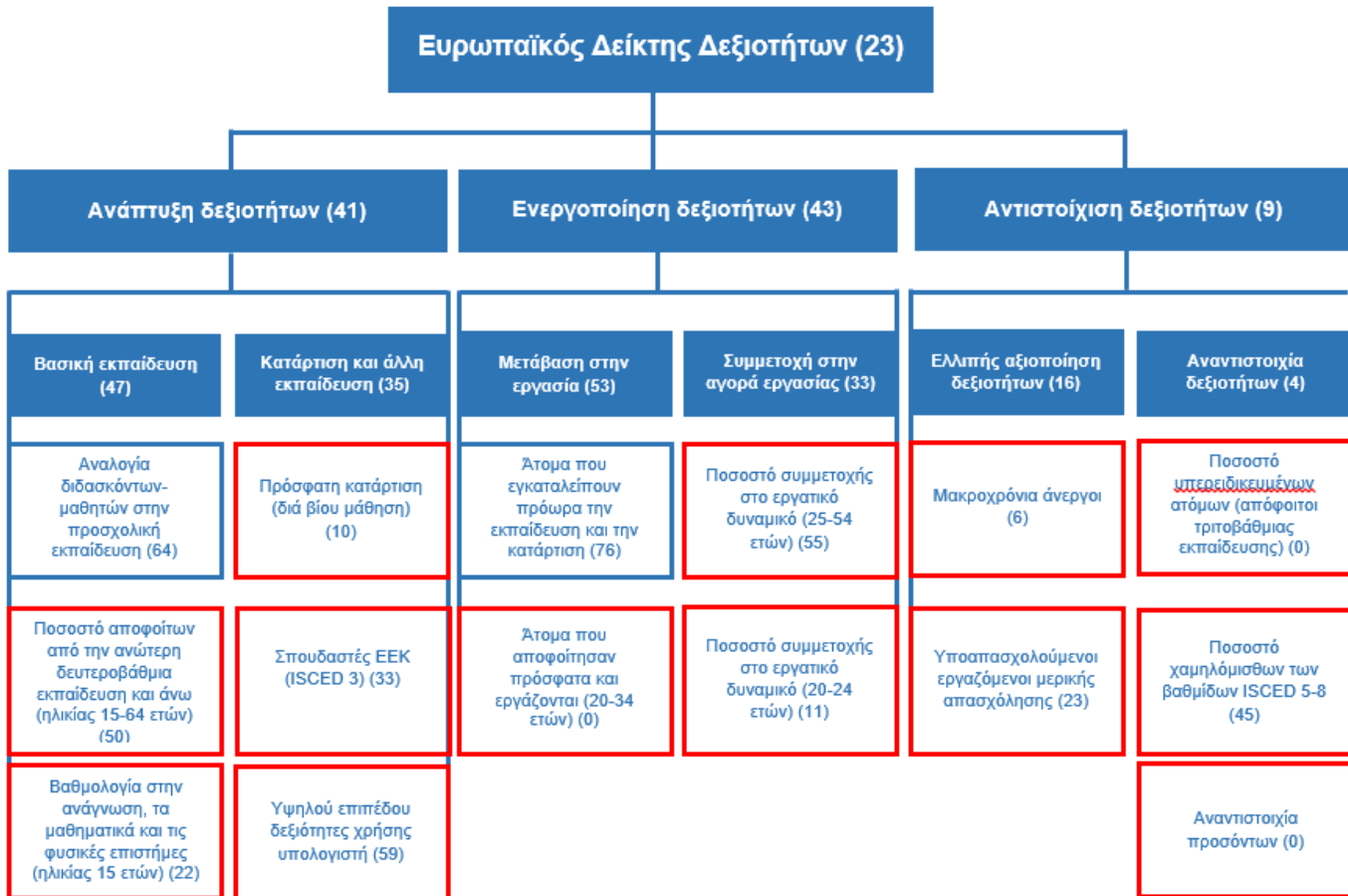
ποσοστό αυτό της Ελλάδας δεν απέχει πολύ από τον μέσο όρο για την Ευρώπη των 28 που βρίσκεται στο 74,5%.

Αντιθέτως, ως προς την αναλογία διδασκόντων-μαθητών στην προσχολική εκπαίδευση η επίδοση της Ελλάδας είναι σχετικά καλή σε σχέση με τις άλλες Ευρωπαϊκές χώρες.

Στην Ελλάδα είναι ιδιαίτερα χαμηλό το ποσοστό των μαθητών της ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Λύκειο) που έχουν επιλέξει την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (ΕΠΑΛ). Η χαμηλή συμμετοχή στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση οφείλεται, μεταξύ άλλων, στην απαξίωση και στην χαμηλή ελκυστικότητά της, στον προσανατολισμό των μαθητών προς την Τριτοβάθμια Εκπαίδευση και στην ελλιπή διασύνδεση της ΕΕΚ με την αγορά και τις επιχειρήσεις και την ελλιπή ενημέρωση για τις προοπτικές των τεχνικών επαγγελμάτων.⁴

Επίσης, ιδιαίτερα χαμηλή είναι και η συμμετοχή των ενηλίκων στη δια βίου μάθηση και των εργαζομένων στην ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση. Η επίδοση της Ελλάδας είναι σχετικά χαμηλή και όσον αφορά στις υψηλού επιπέδου δεξιότητες στη χρήση υπολογιστή (**Δ7**). Αυτό οφείλεται, πρωτίστως, στο ότι δεν αναπτύσσονται επαρκώς οι ψηφιακές δεξιότητες σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης.

⁴Βλ. ο.π. και ΣΕΒ, (2019), «1 στους 3 Έλληνες εργάζεται σε δουλειά κατώτερη των προσόντων του!», *Special Report*, 28 Φεβρουαρίου 2019.



Δ7. Ο Οι επιδόσεις της Ελλάδας στους επί μέρους δείκτες (σε κόκκινο πλαίσιο οι δείκτες στους οποίους η Ελλάδα έχει χαμηλές επιδόσεις, <60)

Πηγή: CEDEFOP

Στην **Ενεργοποίηση Δεξιοτήτων** οι επιδόσεις των χωρών προκύπτουν από δείκτες, οι οποίοι μεταξύ άλλων αφορούν στη μετάβαση από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας, όπως είναι το ποσοστό των ατόμων που εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολείο. Στον σχετικό δείκτη η Ελλάδα επιτυγχάνει την υψηλότερη επίδοσή της (76). Ευτυχώς η Ελλάδα δεν αντιμετωπίζει σημαντικό και συστηματικό πρόβλημα πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου. Όμως, η επίδοσή της καθίσταται μηδενική σε σχέση με την απασχόληση του εργατικού δυναμικού ηλικίας 20-34 που αποφοίτησε πρόσφατα από την ανώτερη δευτεροβάθμια ή την τριτοβάθμια εκπαίδευση, γεγονός που σημαίνει ότι το ποσοστό απασχόλησης της συγκεκριμένης πληθυσμιακής ομάδας είναι πολύ χαμηλό σε σχέση με τις άλλες Ευρωπαϊκές χώρες. Αυτό, μεταξύ άλλων, οφείλεται στην απουσία σύνδεσης των προγραμμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και την περιορισμένη χρήση μεθόδων μάθησης με βάση την εργασία (π.χ. πρακτική άσκηση), οι οποίες διευκολύνουν τη μετάβαση των νέων από την εκπαίδευση στην απασχόληση. **Η δυσκολία μετάβασης από την εκπαίδευση στην απασχόληση είναι σημαντικό και συστηματικό πρόβλημα της Ελλάδας.**

Η επίδοση στον **Δείκτη Ενεργοποίησης των Δεξιοτήτων** εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό και από τη συμμετοχή του πληθυσμού στο εργατικό δυναμικό. Στην Ελλάδα τα ποσοστά συμμετοχής στο εργατικό



δυναμικό των πληθυσμιακών ομάδων 20-24 και 25-54 ετών είναι πολύ χαμηλά σε σχέση με άλλες Ευρωπαϊκές χώρες, εξαιτίας μιας σειράς παραγόντων, όπως η απουσία δομών προστασίας προστατευόμενων μελών (παράγοντας που ισχύει κυρίως για τις γυναίκες και το συστηματικά χαμηλό ποσοστό απασχόλησης των γυναικών)⁵, η αποθάρρυνση όσων καθίστανται μακροχρόνια άνεργοι από την ενεργό αναζήτηση εργασίας λόγω της έλλειψης αποτελεσματικών ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, η χαμηλή, λόγω υπερφορολόγησης και παραγωγικής καθήλωσης, οικονομική αποδοτικότητα της δηλωμένης μισθωτής εργασίας, και για την ομάδα 20-24 ετών η υψηλή συμμετοχή στην τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Όσον αφορά την **Αντιστοιχία Δεξιοτήτων** η επίδοση της Ελλάδας είναι πολύ χαμηλή, σε σχέση με τους άλλους δύο πυλώνες του Ευρωπαϊκού Δείκτη Δεξιοτήτων. Η χαμηλή επίδοση οφείλεται τόσο στην ελλιπή αξιοποίηση όσο και στην αναντιστοιχία των δεξιοτήτων. Η ελλιπής αξιοποίηση των δεξιοτήτων αποτυπώνεται στα σχετικά υψηλά ποσοστά μακροχρόνιας ανεργίας και ακούσιας μερικής απασχόλησης που καταγράφονται στην Ελλάδα σε σχέση με τις άλλες Ευρωπαϊκές χώρες. Ακόμη ασθενέστερες είναι οι επιδόσεις της Ελλάδας σε σχέση με την αναντιστοιχία δεξιοτήτων, εξαιτίας της υψηλής υπερεκπαιδευμένης απασχόλησης και αναντιστοιχίας προσόντων. Η ελλιπής αξιοποίηση δεξιοτήτων, όπως αυτή αποτυπώνεται στα σχετικά υψηλά ποσοστά μακροχρόνιας ανεργίας και ακούσιας μερικής απασχόλησης οφείλονται, σε μεγάλο βαθμό, στην διαρθρωτική και παραγωγική συρρίκνωση και κατάρρευση στην οποία οδηγήθηκε η ελληνική οικονομία τις δύο τελευταίες δεκαετίες. Αντίθετα, οι ασθενείς επιδόσεις σε σχέση με την αντιστοιχία δεξιοτήτων οφείλονται σε διαρθρωτικούς παράγοντες, όπως για παράδειγμα η υποβάθμιση της επαγγελματικής κατάρτισης και η έλλειψη επαγγελματικού προσανατολισμού στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση.⁶

Συμπεράσματα και προτάσεις πολιτικής

Για τη βελτίωση των δεικτών απαιτείται η εφαρμογή συγκροτημένων και στοχοθετημένων μεταρρυθμίσεων και πολιτικών με στενή συνεργασία δημοσίου τομέα και επιχειρήσεων.

Ειδικότερα, για την **Ανάπτυξη Δεξιοτήτων** προτείνονται τα εξής:

- ❖ Αναμόρφωση των προγραμμάτων σπουδών με τη χρήση νέων τεχνολογιών στην εκπαιδευτική διαδικασία και έμφαση στην πρακτική εφαρμογή των γνώσεων που παρέχει το εκπαιδευτικό σύστημα.
- ❖ Σχεδιασμός και υλοποίηση, με τη συμβολή των κοινωνικών εταίρων, σύγχρονων προγραμμάτων Αρχικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης, τα οποία θα χρησιμοποιούν μεθόδους μάθησης με βάση την εργασία, σε ειδικότητες υψηλής ζήτησης, ιδίως των εξωστρεφών και δυναμικών κλάδων της οικονομίας.
- ❖ Σχεδιασμός και υλοποίηση, με τη συμβολή των κοινωνικών εταίρων, σύγχρονων προγραμμάτων Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης για την επανακατάρτιση (reskilling) και την αναβάθμιση (upskilling) των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού σύμφωνα με τις ανάγκες της σύγχρονης παραγωγής. Ο ΣΕΒ έχει εντοπίσει, και προτείνει συστηματικά, γνώσεις και δεξιότητες που βρίσκονται σε ζήτηση σε ένα περιβάλλον σύγχρονης παραγωγής (βλ. [εδώ](#)) και σε κρίσιμους τομείς της οικονομίας (βλ. [εδώ](#), [εδώ](#), [εδώ](#) και [εδώ](#)).

⁵Freidrich Ebert Stiftung, (2018), "European Skills Index: Εκτιμήσεις για την Ελλάδα. Προσέγγιση ερμηνευτικών παραγόντων και προτάσεις", Ομάδα Εργασίας Εκπαίδευση και Απασχόληση, Ιούνιος 2018.

⁶Βλ. ο.π. και ΣΕΒ, (2019), «[1 στους 3 Έλληνες εργάζεται σε δουλειά κατώτερη των προσόντων του!](#)», *Special Report*, 28 Φεβρουαρίου 2019.



- ❖ Δημιουργία κλαδικών συμβουλίων δεξιοτήτων σε κρίσιμους κλάδους της οικονομίας για τον σχεδιασμό προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και για την υποστήριξη μικρότερων επιχειρήσεων που αδυνατούν να προσφέρουν ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση.
- ❖ Ριζική βελτίωση του πλαισίου χρηματοδότησης της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης (συμπεριλαμβανομένων των προγραμμάτων του ΕΛΕΚΠ/ΛΑΕΚ του ΟΑΕΔ), προκειμένου να ενισχυθεί η προσφορά προγραμμάτων κατάρτισης από τις επιχειρήσεις.
- ❖ Ανάπτυξη εθνικού συστήματος πιστοποίησης των προσόντων που αποκτούνται από τη μη τυπική εκπαίδευση.
- ❖ Ανάπτυξη ψηφιακών δεξιοτήτων σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης.

Σε σχέση με την **Ενεργοποίηση Δεξιοτήτων** προτείνονται τα εξής:

- ❖ Μείωση της φορολογικής επιβάρυνσης της μισθωτής εργασίας προκειμένου να καταστεί η παραγωγική εργασία στον ιδιωτικό τομέα οικονομικά πιο αποδοτική.
- ❖ Αναβάθμιση της πρακτικής άσκησης και επέκτασή της σε όλα τα τμήματα της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, έτσι ώστε να διευκολύνεται η μετάβαση των νέων από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας.
- ❖ Ουσιαστική αναβάθμιση των γραφείων διασύνδεσης των Τμημάτων της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης με πύκνωση των σχέσεων τους και συστηματικότερη συνεργασία με επιχειρήσεις και κλαδικές και περιφερειακές εκπροσωπήσεις των επιχειρήσεων.
- ❖ Προσφορά θέσεων πρακτικής άσκησης, απόκτησης εργασιακής εμπειρίας και σύγχρονων δράσεων συμβουλευτικής από τις επιχειρήσεις.
- ❖ Ενίσχυση των υποδομών και υπηρεσιών φροντίδας προστατευόμενων μελών, ιδίως των παιδιών προσχολικής ηλικίας, για την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό.
- ❖ Εφαρμογή προγραμμάτων επανακατάρτισης στο πλαίσιο των Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης που θα ενισχύσουν τη συμμετοχή στη εργατικό δυναμικό.

Τέλος, για τη βελτίωση της **Αντιστοίχισης Δεξιοτήτων** προτείνονται:

- ❖ Άρση των ρυθμιστικών εμποδίων που δυσχεραίνουν την επενδυτική επέκταση δυναμικών παραγωγικών και εξωστρεφών κλάδων της οικονομίας, στους οποίους δημιουργούνται ποιοτικές θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης προσφέροντας, έτσι, περισσότερες ευκαιρίες αξιοποίησης των δεξιοτήτων του καταρτισμένου ανθρώπινου δυναμικού.
- ❖ Ριζική βελτίωση των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης και εύρεσης εργασίας και της συνεργασίας τους με τις μεγάλες και μεσαίες επιχειρήσεις.
- ❖ Επανεισαγωγή του επαγγελματικού προσανατολισμού και της συμβουλευτικής από τη Δευτεροβάθμια έως την Τριτοβάθμια Εκπαίδευση, έτσι ώστε οι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας να ενημερώνονται έγκαιρα για τα επαγγέλματα υψηλής ζήτησης, τις γνώσεις και δεξιότητες που απαιτούνται και τους τρόπους απόκτησής τους.



- ❖ Αξιοποίηση του Μηχανισμού Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς εργασίας στη διαμόρφωση του συνόλου των προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, καθώς και των Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης.

Το παρόν συντάχθηκε από τον Τομέα Απασχόλησης & Αγοράς Εργασίας του ΣΕΒ στο πλαίσιο του Υποέργου 1: «Συστηματική παρακολούθηση των μεταβολών του παραγωγικού συστήματος της χώρας και των επιπτώσεων τους στην ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού της βιομηχανίας» της Πράξης «Θεσμική & επιχειρησιακή ενδυνάμωση του κοινωνικού εταίρου ΣΕΒ», που υλοποιείται μέσω του Ε.Π. «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση & Διά Βίου Μάθηση».



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΣΠΑ
2014-2020
ανάπτυξη - εργασία - αλληλεγγύη



Οικονομικά Στοιχεία Μελών ΣΕΒ

ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟ
€325 δισ.
69% συνόλου*



ΙΔΙΑ ΚΕΦΑΛΑΙΑ
€61 δισ.
51% συνόλου*



ΠΩΛΗΣΕΙΣ
€66 δισ.
46% συνόλου*



ΠΡΟ ΦΟΡΩΝ ΚΕΡΔΗ
€4,0 δισ.**
41% συνόλου**



ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ
197.000
10% συνόλου ασφαλισμένων στον ΕΦΚΑ



ΜΙΣΘΟΙ
€4,9 δισ.
18% συνόλου***



ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ
€2,1 δισ.
23% συνόλου***



ΦΟΡΟΣ ΕΠΙ ΚΕΡΔΩΝ
€1,1 δισ.
27% συνόλου****



* 21.075 δημοσιευμένοι ισολογισμοί χρήσης 2017 που περιλαμβάνονται στη βάση της ICAP

** σύνολο κερδών κερδοφόρων επιχειρήσεων

*** % επί του συνόλου τακτικών αποδοχών (χωρίς bonus και υπερωρίες)/ασφαλιστικών εισφορών ασφαλισμένων στον ΕΦΚΑ

**** % επί του συνόλου εσόδων από φόρο εισοδήματος νομικών προσώπων

Όραμα

Οραματιζόμαστε την Ελλάδα ως τη χώρα, που κάθε πολίτης του κόσμου θα θέλει και θα μπορεί να επισκεφθεί, να ζήσει και να επενδύσει.

Οραματιζόμαστε μια ανοιχτή, κοινωνικά υπεύθυνη και οικονομικά φιλελεύθερη χώρα-μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που προτάσσει την ισχυρή ανάπτυξη ως παράγοντα κοινωνικής συνοχής. Θέλουμε μια Ελλάδα δυναμικό κέντρο της ευρωπαϊκής περιφέρειας, με στέρεους θεσμούς, ελκυστικό κοινωνικό και οικονομικό περιβάλλον, που προάγει τις εξαγωγές, την καινοτόμο επιχειρηματικότητα, την παραγωγή και τις ποιοτικές υπηρεσίες, τη βιώσιμη ανάπτυξη, τη γνώση, τη συνοχή, τις ίσες ευκαιρίες και το κράτος δικαίου.

Αποστολή

Ηγεσία & Γνώση

Ο ΣΕΒ διαδραματίζει ηγετικό ρόλο στον μετασχηματισμό της Ελλάδας σε μια παραγωγική, εξωστρεφή και ανταγωνιστική οικονομία, ως ανεξάρτητος και υπεύθυνος εκπρόσωπος της ιδιωτικής οικονομίας.

Κοινωνικός Εταίρος

Ο ΣΕΒ, ως κοινωνικός εταίρος που πιστεύει στη λειτουργία των θεσμών, προωθεί στα αρμόδια όργανα της Πολιτείας και της Ε.Ε. τις απόψεις και θέσεις της επιχειρηματικής κοινότητας.

Ισχυρός Εκπρόσωπος

Ο ΣΕΒ διαμορφώνει θέσεις, αναλύσεις και προτάσεις πολιτικής για την οικονομία, τη βιομηχανία, την καινοτομία, την απασχόληση, την παιδεία και τις εργασιακές δεξιότητες, τον κοινωνικό διάλογο, τη βιώσιμη ανάπτυξη, την εταιρική υπευθυνότητα.

Φορέας Δικτύωσης

Ο ΣΕΒ δικτυώνει τα μέλη του μεταξύ τους & με τα κέντρα αποφάσεων (εγχώρια και διεθνή), με στόχο τη δημιουργία προστιθέμενης αξίας



Σύγχρονες Επιχειρήσεις, Σύγχρονη Ελλάδα

ΣΕΒ σύνδεσμος επιχειρήσεων και βιομηχανιών

Ξενοφώντος 5, 105 57 Αθήνα
T: 211 5006 000
F: 210 3222 929
E: info@sev.org.gr
www.sev.org.gr

SEV Hellenic Federation of Enterprises

168, Avenue de Cortenbergh
B-1000 Bruxelles
T: +32 (0) 2 662 26 85
E: kdiamantouros@sev.org.gr

ΑΚΟΛΟΥΘΗΣΤΕ ΜΑΣ
ΣΤΑ ΜΕΣΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ
ΔΙΚΤΥΩΣΗΣ

