

ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΣ ΔΙΑΓΝΩΣΗΣ ΤΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΣΕ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

ΕΜΠΕΙΡΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΑΠΟ ΕΡΕΥΝΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ

ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2015



Σύγχρονες Επιχειρήσεις, Σύγχρονη Ελλάδα



Μήνυμα Προέδρου Στέγης-ΙΒΕΠΕ

Νέες, διατηρήσιμες και καλύτερα αμειβόμενες θέσεις εργασίας μπορεί να προσφέρουν μόνο οι ιδιωτικές επιχειρήσεις. Για να το κάνουν αυτό, πρέπει οι ίδιες να είναι διεθνώς ανταγωνιστικές και η οικονομία συνολικά να είναι ανταγωνιστική. Ο ΣΕΒ, εκπροσωπώντας το δυναμικό τμήμα της ελληνικής επιχειρηματικότητας, εργάζεται σταθερά για την ενδυνάμωση και διεύρυνση της παραγωγικής βάσης, καθώς και για την ενίσχυση του αναπτυξιακού δυναμικού της χώρας.

Πέρα από τα άμεσα μέτρα για τη σταθεροποίηση της ελληνικής οικονομίας που επιβάλλει η σημερινή κρίσιμη συγκυρία, οφείλουμε να προετοιμάσουμε το αύριο. Πρέπει να εργαστούμε πάνω σε ένα νέο αναπτυξιακό πρότυπο, το οποίο, μεταξύ άλλων, θα στηρίζεται σε κατάλληλα εκπαιδευμένο ανθρώπινο δυναμικό που θα είναι σε θέση να αναπτύξει και να προσφέρει καινοτομικά προϊόντα και υπηρεσίες.

Στην κατεύθυνση αυτή, ο ΣΕΒ σχεδίασε και υλοποιεί μία πρωτοποριακή πρωτοβουλία που έχει ως στόχο τη διάγνωση των αναγκών των επιχειρήσεων σε επαγγέλματα και δεξιότητες, αναγκαία προϋπόθεση για την αναβάθμιση του παραγωγικού δυναμικού της ελληνικής οικονομίας, ώστε οι επιχειρήσεις μας να ανταποκριθούν με επιτυχία στις προκλήσεις του διεθνούς ανταγωνισμού και των διεθνών αγορών.

Η παρούσα πρωτοβουλία εδράζεται στη διαπίστωση ότι σήμερα απουσιάζει στη χώρα μας ένας μηχανισμός που να αποτυπώνει τις αναπτυξιακές ανάγκες σε εξειδικευμένες γνώσεις και δεξιότητες του στελεχιακού μας δυναμικού.

Με την πεποίθηση ότι συμβάλλουμε έμπρακτα στην κάλυψη αυτού του κενού, στη δημιουργία μιας δυναμικής κοινότητας στελεχών και επιχειρήσεων, με στρατηγικό προσανατολισμό στην ανταγωνιστικότητα και την καινοτομία, και με καταλύτη τις υγιείς και νεωτεριστικές δυνάμεις της ελληνικής επιχειρηματικότητας, σας καλούμε να συμμετάσχετε με την προσωπική σας συνεισφορά σε αυτήν την προσπάθεια.

*Χάρης Κυριαζής
Πρόεδρος Στέγης – ΙΒΕΠΕ
Σύμβουλος Διοίκησης ΣΕΒ*

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στο παρόν ενημερωτικό δελτίο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα από έρευνες εργοδοτών, που έχουν πραγματοποιηθεί σε χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ). Ταυτόχρονα, παρουσιάζονται συνοπτικά οι διαθέσιμοι μηχανισμοί πρόγνωσης των αναγκών σε δεξιότητες στην αγορά εργασίας, ενώ γίνεται ιδιαίτερη αναφορά στις έρευνες εργοδοτών ως μηχανισμούς καταγραφής και πρόγνωσης των αναγκών σε δεξιότητες, αλλά και των μεταβολών στα παραγωγικά συστήματα που προκαλούν αλλαγές στις ανάγκες για δεξιότητες.

Κύριο όμως στοιχείο είναι η αποτύπωση των αποτελεσμάτων από την υλοποίηση δύο αρκετά εκτεταμένων ερευνών εργοδοτών: α) της έρευνας που υλοποιήθηκε στο Ηνωμένο Βασίλειο από τον Οργανισμό Απασχόλησης και Δεξιότητων, (UK Commission for Employment and Skills - UKCES) και β) της έρευνας

που εκπονήθηκε πιλοτικά σε εννέα χώρες, σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές του Cedefop (κέντρο αναφοράς της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση). Η έρευνα του Cedefop εκτιμάται ότι θα υλοποιηθεί σε βάθος χρόνου και σε άλλες χώρες της ΕΕ.

Στο ενημερωτικό δελτίο παρουσιάζονται τα βασικά στοιχεία των ερευνών, δηλαδή ο σκοπός υλοποίησής τους, το μεθοδολογικό τους πλαίσιο και τα τελικά τους αποτελέσματα. Συγκεκριμένα, αναφέρονται τα βασικά μεθοδολογικά εργαλεία, οι κλάδοι και οι επαγγελματικές κατηγορίες που αναλύθηκαν και οι κατηγορίες δεξιοτήτων που εξετάστηκαν.

Οι έρευνες διαφέρουν σημαντικά ως προς τη μεθοδολογία προσέγγισης. Στην έρευνα που πραγματοποιήθηκε στο Ηνωμένο Βασίλειο, στόχος ήταν η καταγραφή των βασικών δεξιοτήτων και ως εκ τούτου, το δείγμα των επιχειρήσεων ενσωμάτωσε επιχειρήσεις με πάνω από δύο εργαζόμενους. Το αποτέλεσμα ήταν ένα διευρυμένο δείγμα περίπου 90 χιλ. επιχειρήσεων. Αντίθετα, στην έρευνα του Cedefop, η οποία υλοποιήθηκε πιλοτικά σε Τσεχία, Γερμανία, Ιρλανδία, Ισπανία, Γαλλία, Ιταλία, Ουγγαρία, Πολωνία και Φινλανδία, σε δείγμα περίπου 1.000 επιχειρήσεων ανά χώρα, αναζητήθηκαν πέρα από τις βασικές και επαγγελματικές δεξιότητες. Έτσι, το δείγμα ενσωμάτωσε επιχειρήσεις με πάνω από πέντε εργαζόμενους.

Πέρα από την ανάλυση των βασικών και επαγγελματικών δεξιοτήτων, στις δύο έρευνες αναζητήθηκαν και επιπλέον στοιχεία για την αγορά εργασίας, όπως οι παράγοντες που μεταβάλλουν τις ανάγκες σε δεξιότητες, η ετοιμότητα του εργατικού δυναμικού μπροστά στις απαιτήσεις για νέες δεξιότητες, η σημασία των προγραμμάτων κατάρτισης κλπ.



2. ΕΡΕΥΝΕΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ

2.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η αγορά εργασίας μετεξελίσσεται ραγδαία, ειδικότερα τα τελευταία χρόνια, ενώ η επιτάχυνση της παγκοσμιοποίησης έχει προκαλέσει σημαντικές ανακατατάξεις στις εθνικές οικονομίες, αλλά και στους κλάδους παραγωγής εντός των οικονομιών. Η άνοδος νέων χωρών στο διεθνές προσκήνιο, αλλά και η ανακατάταξη των οικονομιών του δυτικού κόσμου, έχουν αναδείξει σημαντικές διαφοροποιήσεις στον διεθνή ανταγωνισμό. Ο ανταγωνισμός κόστους παραγωγής από την είσοδο των αναπτυσσόμενων χωρών στο διεθνές προσκήνιο, αλλά και η αναζήτηση ενός νέου παραγωγικού και κοινωνικού μοντέλου, κυρίως στην ευρωπαϊκή ήπειρο, δημιουργούν μεγάλες τριβές στην αγορά εργασίας, καθώς καθίσταται επιτακτική η συνεχής αναθεώρηση των απαιτούμενων γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων στις επιχειρήσεις, στους κλάδους, αλλά και στο σύνολο της οικονομίας.

Ειδικότερα, στην Ευρώπη εμφανίζονται επιπλέον παράγοντες που καθορίζουν την αγορά εργασίας, καθώς μεγάλο μέρος της, αντιμετωπίζει τεράστιες κοινωνικοοικονομικές και δημογραφικές προκλήσεις, οι οποίες συνδέονται με τη γήρανση του πληθυσμού, το μεγάλο αριθμό ενηλίκων με χαμηλή ειδικευση και τα υψηλά ποσοστά ανεργίας των νέων. Υπάρχει, λοιπόν, ανάγκη για επαγγέλματα με αυξημένες απαιτήσεις σε γνώσεις και δεξιότητες. Ταυτόχρονα, παρότι οι Ευρωπαίοι πολίτες διαθέτουν υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης, παρατηρούνται ακόμα υψηλά ποσοστά χάσματος δεξιοτήτων. Επίσης, εντοπίζεται προβληματική αντιστοίχιση ανάμεσα στις ανάγκες της αγοράς και τις δεξιότητες και ικανότητες που προσφέρονται. Οι μεταβαλλόμενες οικονομικές και τεχνολογικές συνθήκες και κυρίως ο βαθμός προσαρμοστικότητας

των επιχειρήσεων σε αυτές, αποτελούν σημαντική παράμετρο για την ενίσχυση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, αλλά και της οικονομίας ευρύτερα. Μάλιστα, στην παρούσα συγκυρία στην Ευρώπη, αλλά και παγκοσμίως, είναι επιτακτικό να απαλείφουν τα προσκόμματα που δημιουργούνται στην αγορά εργασίας από αυτήν την αναντιστοιχία δεξιοτήτων, ώστε να ενισχυθεί η ανάπτυξη και να μειωθεί η ανεργία.

Οι παράγοντες που επιδρούν στη διαδικασία αναπροσαρμογής της παραγωγής είναι οικονομικοί, τεχνολογικοί, περιβαλλοντικοί, ρυθμιστικοί κ.α.,

με αποτέλεσμα να δημιουργούνται τριβές, ειδικά σε ένα παγκόσμιο περιβάλλον ταχέων και πολλαπλών μεταβολών. Έτσι, παρατηρείται το φαινόμενο, με εντεινόμενο μάλιστα ρυθμό, να δημιουργούνται αναντιστοιχίες στην αγορά εργασίας, δηλαδή να μην υπάρχει σύζευξη της ζήτησης και της προσφοράς εργασίας (**skills mismatch**), κυρίως λόγω αναντιστοιχίας ορισμένων γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων. Ταυτόχρονα, καταγράφονται σημαντικές ελλείψεις (**skills shortage**) σε γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες, καθώς οι μεταβολές στην παραγωγική δομή δεν προλαβαίνουν να αφομοιωθούν από το εργατικό δυναμικό, ενώ σε αρκετές περιπτώσεις εμφανίζεται το πρόβλημα της υστέρησης δεξιοτήτων ή χάσμα δεξιοτήτων (**skills gap**) στο υφιστάμενο εργατικό δυναμικό, με αποτέλεσμα να μην εκτελούνται οι εργασίες στο επιθυμητό επίπεδο.

Η αναντιστοιχία ή η έλλειψη δεξιοτήτων δημιουργεί σημαντικά προβλήματα:

- στις **επιχειρήσεις**, με μείωση της παραγωγικότητας και της αποτελεσματικότητας από τη μη επαρκή κάλυψη των θέσεων εργασίας
- στους **εργαζόμενους**, από το ενδεχόμενο υποαπασχόλησης, ενώ επεκτείνεται ο χρόνος αναζήτησης εργασίας με κίνδυνο περαιτέρω απαξίωσης του ανθρώπινου κεφαλαίου
- στην **οικονομία** συνολικά, καθώς δεν επιτυγχάνεται η πλήρης και άριστη κατανομή των παραγωγικών συντελεστών, ενώ αδυνατίζουν και οι προϋποθέσεις ανάκαμψης και ανάπτυξης.

Οι ελλείψεις ή αναντιστοιχίες των δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας μπορούν να διαχωριστούν σε **ποσοτικές** και **ποιοτικές**. Οι **ποσοτικές** ελλείψεις οφείλονται στην ποσοτική αναντιστοιχία της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας. Στην παρούσα οικονομική συγκυρία, το ποσοτικό σκέλος των ελλείψεων στην Ελλάδα αλλά και πανευρωπαϊκά, δεν είναι μείζονος σημασίας λόγω των υψηλών ποσοστών ανεργίας.

2.2 ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ ΜΗΧΑΝΙΣΜΩΝ ΠΡΟΒΛΕΨΗΣ ΑΝΑΓΚΩΝ ΣΕ ΓΝΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

Η παρακολούθηση των αλλαγών στα οικονομικά συστήματα έχει αναδείξει την ανάγκη δημιουργίας μηχανισμών, οι οποίοι μπορούν να παρακολουθούν τις ευρύτερες αλλαγές, προβλέποντας τις ανάγκες σε γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες του ανθρώπινου δυναμικού, με βάση τις ευρύτερες εξελίξεις.

Σε αρκετές χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν δημιουργηθεί μηχανισμοί παρακολούθησης των αλλαγών στην αγορά εργασίας. Στόχος είναι η πληροφόρηση για τις ανάγκες αυτές και ο αποτελεσματικότερος προγραμματισμός των απαραίτητων δράσεων (προγράμματα κατάρτισης, επανεκπαίδευσης κ.ά.) για την κάλυψη τους. Πολλοί από τους μηχανισμούς αυτούς έχουν αποκτήσει θεσμική υπόσταση ή βρίσκονται υπό την αιγίδα κοινωνικών εταίρων, όπως τα τομεακά Skill Councils στη Μεγάλη Βρετανία που ελέγχονται και συντονίζονται από τις επιμέρους τομεακές ενώσεις των εργοδοτών. Γενικότερα, πολλές ευρωπαϊκές χώρες εστιάζουν στην όσο το δυνατόν καλύτερη σύζευξη προσφοράς και ζήτησης εργασίας, απαλείφοντας δυσλειτουργίες, καθυστερήσεις ή/και αγκυλώσεις στην αγορά εργασίας. Αντίστοιχες δράσεις λαμβάνουν χώρα από υπερεθνικούς οργανισμούς όπως ο ΟΟΣΑ, το ILO, αλλά και το CEDEFOP στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η έγκαιρη πληροφόρηση των επερχόμενων αλλαγών ενισχύει τις πρωτοβουλίες του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα στην υιοθέτηση δράσεων που θα επιτρέψουν την αποτελεσματικότερη προσαρμογή των νέων αναγκών στις υπάρχουσες συνθήκες του ανθρώπινου δυναμικού, αλλά και της οικονομίας ευρύτερα. Σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση του εργατικού δυναμικού και των επαγγελματικών δεξιοτήτων έχει άλλωστε το εκπαιδευτικό σύστημα στο σύνολό του. Οι δράσεις και οι στρατηγικές αξιοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού από το δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα είναι πολλαπλές:

Πίνακας 1. Δράσεις και στρατηγικές αξιοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού

ΕΠΙΠΕΔΟ ΠΟΛΙΤΕΙΑΣ	ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
Ανασχεδιασμός συστήματος γενικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης.	Διαμόρφωση των κατάλληλων προγραμμάτων ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης
Προσέλκυση περισσότερων στην αγορά εργασίας (ειδικότερα των νέων)	Βελτίωση της εικόνας του τομέα (κοινή δράση των εταιριών).
Εισροή μεταναστών (όχι μακροχρόνια λύση για την κάλυψη ελλείψεων)	Διευκόλυνση της εσωτερικής κινητικότητας των εργαζομένων.
Συνεχής επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.	Πραγματοποίηση επενδύσεων, οι οποίες θα είναι περισσότερο εστιασμένες στο ανθρώπινο δυναμικό.
Ενίσχυση της κινητικότητας μεταξύ γεωγραφικών περιοχών με κίνητρα για εργαζόμενους, φοιτητές κ.ά., για την εξομάλυνση των γεωγραφικών ανισορροπιών στη ζήτηση και προσφορά εργασίας	Απασχόληση εργαζομένων από άλλους τομείς αλλά και από το εξωτερικό (εισορή ανθρώπινου δυναμικού)
Πληροφόρηση σχετικά με θέσεις εργασίας και απαιτούμενων δεξιοτήτων: επαγγελματικός προσανατολισμός, τακτική ενημέρωση θέσεων εργασίας.	Απασχόληση νέων που προέρχονται από το εκπαιδευτικό σύστημα, με ή χωρίς κατάλληλη κατάρτιση (πρώτη πρόσληψη σε εργασία) ή απασχόληση ανέργων, με ή χωρίς κατάλληλη κατάρτιση.
Ενίσχυση της συνεργασίας των φορέων εκπαίδευσης και κατάρτισης με την αγορά εργασίας (πρακτική άσκηση, επισκέψεις σε επιχειρήσεις για συμμετέχοντες στην εκπαίδευση, βελτίωση της εικόνας).	

Σε όλα τα παραπάνω, απαραίτητο βήμα αποτελεσματικής υλοποίησής τους αποτελεί η αναγνώριση των ελλείψεων στην αγορά εργασίας, μέσω των μηχανισμών εντοπισμού και πρόγνωσης των αναγκών. Με τον τρόπο αυτό, χαρτογραφείται η αγορά εργασίας, εντοπίζονται οι ελλείψεις (ποσοτικές, ποιοτικές, γεω-

γραφικές) και εφαρμόζονται οι κατάλληλες πολιτικές. Σε ένα επόμενο βήμα, η μόνιμη δημιουργία μηχανισμών πρόγνωσης και αναγνώσιμης των αναγκών μπορεί να λειτουργήσει ως αυτόματος σταθεροποιητής στην αγορά εργασίας.

2.3 ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΙ ΠΡΟΓΝΩΣΗΣ ΑΝΑΓΚΩΝ

Οι μηχανισμοί έγκαιρης πρόγνωσης των αναγκών σε γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες ποικίλουν, ανάλογα με τα διαθέσιμα εργαλεία και τις ανάγκες, αντανακλώντας το οικονομικό, κοινωνικό και πολιτιστικό υπόβαθρο κάθε χώρας. Οι μηχανισμοί αυτοί μπορούν να διαχωριστούν με βάση δύο κριτήρια:

- Τον βαθμό που οι δυνάμεις της αγοράς και η πολιτεία συμμετέχουν σε αυτούς τους μηχανισμούς.

- Τον τρόπο και τη μεθοδολογία προσέγγισης των αναγκών.

Με βάση το βαθμό συμμετοχής των δυνάμεων της αγοράς και της πολιτείας υπάρχουν μηχανισμοί που στηρίζονται κυρίως στην αγορά, άλλοι μηχανισμοί κυριαρχούνται από έντονο κεντρικό – κρατικό προσανατολισμό, ενώ υπάρχουν και πολλές ενδιάμεσες κατηγορίες. Συνοπτικά, οι διαφορετικές προσεγγίσεις συστημάτων παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 2. Προσεγγίσεις συστημάτων

ΦΟΡΕΑΣ	ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΣ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ ΚΑΙ ΖΗΤΗΣΗΣ ΓΝΩΣΕΩΝ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ	ΕΜΠΕΙΡΙΚΕΣ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ
Δυνάμεις αγοράς	Απαιτήσεις της αγοράς	ΗΠΑ, Η. Βασίλειο και αγγλοσαξονικές χώρες
Κοινωνικοί εταίροι	Θεσμικός συντονισμός	Γερμανόφωνες χώρες
Κρατική Παρέμβαση	Συνδυασμός συμμετοχής κοινωνικών εταίρων και Κράτους (χρηματοδότηση και κανονιστική ρύθμιση της εκπαίδευσης και κατάρτισης ενηλίκων)	Σκανδιναβικές χώρες
Έντονη κρατική παρέμβαση	Στόχος η ανάπτυξη των γνώσεων και δεξιοτήτων που είναι αναγκαίες για τη δημιουργία των κοινωνικών συνθηκών και του ανθρώπινου κεφαλαίου που απαιτείται για την οικονομική μεγέθυνση	Αναπτυσσόμενες χώρες

Με βάση τον τρόπο και τη μέθοδο προσέγγισης των αναγκών σε γνώσεις και δεξιότητες, οι συχνότερα χρησιμοποιούμενες προσεγγίσεις είναι δυνατό να ομαδοποιηθούν ως ακολούθως:

1. **Ποσοτικά υποδείγματα – μοντέλα:** Καταλήγουν σε προβλέψεις που βασίζονται στη χρήση ποσοτικών υποδειγμάτων –μοντέλων
2. **Τομεακές μελέτες** (π.χ. Sectoral Skills)
3. **Ποιοτικές μέθοδοι:** Ομάδες εστίασης (focus groups) και χρήση των αποτελεσμάτων από ομάδες εμπειρογνομόνων
4. **Έρευνες Εργοδοτών:** Οργανωμένες ποσοτικές έρευνες με χρήση ερωτηματολογίου προς εργοδότες

νιση των αναγκών των επαγγελματιών.

Άλλα υποδείγματα χρησιμοποιούν παράλληλα με το μακροοικονομικό υπόβαθρο, ποσοτικές έρευνες πεδίου, με χρήση ερωτηματολογίου προς εργοδότες, τομεακές μελέτες ή και ποιοτικές έρευνες, με τη συμβολή εμπειρογνομόνων κάθε κλάδου. Ωστόσο, οι τελευταίες εμφανίζουν περιορισμούς ως προς το κόστος, το χρόνο και το συντονισμό. Στις περισσότερες περιπτώσεις χρησιμοποιούνται σύνθετες μέθοδοι απεικόνισης των αναγκών σε επαγγέλματα και δεξιότητες, οι οποίες συνδυάζουν επιμέρους προσεγγίσεις και μεθοδολογικά εργαλεία. Έτσι, πολλές χώρες συχνά συνδυάζουν προβλέψεις που στηρίζονται σε ποσοτικές αναλύσεις, με ποιοτικές προσεγγίσεις, όπως αξιολογήσεις από εμπειρογνώμονες,



Αρκετοί μηχανισμοί χρησιμοποιούν δυναμικά μακροοικονομικά υποδείγματα – μοντέλα, εφαρμόζοντας μια «από πάνω προς τα κάτω» προσέγγιση. Τα μοντέλα αυτά χρησιμοποιούνται με εύκολο και σαφή τρόπο, ωστόσο εμφανίζουν περιορισμούς ως προς την αποτελεσματικότητά τους στην τελική αποσαφή-

ποιοτικές συγκρίσεις με τομεακές μελέτες, έρευνες σε επιχειρήσεις, αναλυτικές συνεντεύξεις κλπ.

Τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα των μεθοδολογιών που αναφέρθηκαν, παρατίθενται στον παρακάτω πίνακα.

Πίνακας 3. Πλεονεκτήματα και Μειονεκτήματα μεθοδολογιών

ΜΕΘΟΔΟΣ – ΕΡΓΑΛΕΙΑ	ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ	ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ
1. Ποσοτικά υποδείγματα - μοντέλα (εκπονούνται επίσημα σε εθνική κλίμακα και καταλήγουν σε προβλέψεις που βασίζονται στη χρήση ποσοτικών υποδειγμάτων –μοντέλων)	Ολοκληρωμένη και συνεκτική προσέγγιση που καταλήγει σε σαφή ποσοτικά αποτελέσματα	Απαιτήσεις στη συγκέντρωση ποσοτικών στοιχείων Μεγάλο κόστος Αδυναμία ποσοτικοποίησης όλων των παραμέτρων
2. Τομεακές μελέτες	Ουσιαστική ανάλυση των επιμέρους κλάδων, με βάση τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τους	Αδυναμία καθολικής αντιμετώπισης όλων των κλάδων με κοινό πλαίσιο αναφοράς
3. Ποιοτικές μέθοδοι Ομάδες εστίασης – focus groups και χρήση των αποτελεσμάτων από ομάδες εμπειρογνομόνων	Ολιστική προσέγγιση	Μη συστηματική, δεν προσφέρει τυποποιημένα αποτελέσματα, μπορεί να είναι υποκειμενική
4. Οργανωμένες ποσοτικές έρευνες με χρήση ερωτηματολογίου προς εργοδότες	Άμεση πληροφόρηση από το σκέλος της αγοράς για τις πραγματικές ανάγκες	Είναι δυνατό να καταστεί εξαιρετικά υποκειμενική και εστιασμένη σε ανάγκες κάλυψης θέσεων και όχι έλλειψης ειδικοτήτων στο εργατικό δυναμικό

Είναι προφανές ότι στις περισσότερες περιπτώσεις χρησιμοποιούνται σύνθετες μέθοδοι που συνδυάζουν επιμέρους προσεγγίσεις και εργαλεία. Έτσι, πολλές χώρες συχνά συνδυάζουν προβλέψεις που στηρίζονται σε ποσοτικές αναλύσεις με ποιοτικές προσεγγίσεις, όπως αξιολογήσεις από εμπειρογνομονες, ποιοτικές συγκρίσεις με τομεακές μελέτες,

έρευνες σε επιχειρήσεις, αναλυτικές συνεντεύξεις κλπ. Όπως είναι φανερό, κάθε προσέγγιση παρουσιάζει πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα, ενώ η αποτελεσματικότητά τους κρίνεται από το σκοπό της ανάλυσης και τα μέσα που διαθέτουν οι φορείς.

2.4 Η ΕΡΕΥΝΑ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΩΣ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΣ ΠΡΟΒΛΕΨΗΣ

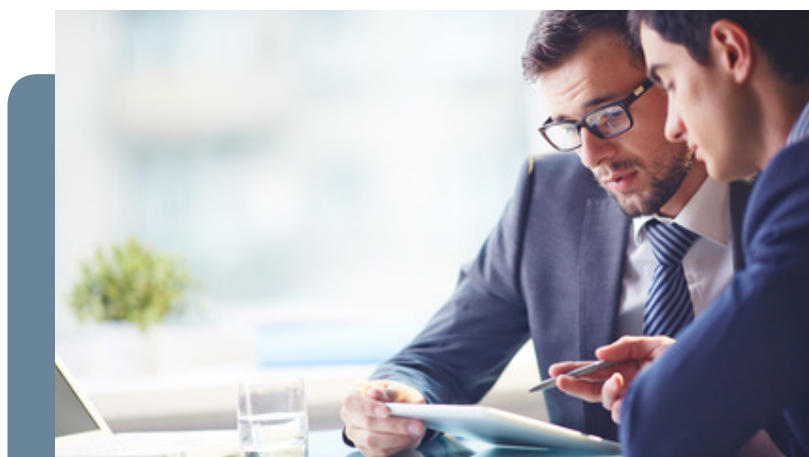
Οι έρευνες εργοδοτών (**Employer Surveys**) στοχεύουν στη συλλογή στοιχείων από τις επιχειρήσεις σχετικά με τις ανάγκες που έχουν σε επαγγέλματα, αλλά και επιμέρους γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες του εργατικού δυναμικού που απασχολούν ή επιθυμούν να απασχολήσουν. Συνήθως, μια έρευνα εργοδοτών διεξάγεται με τη χρήση ερωτηματολογίου που αποστέλλεται προς ένα δείγμα επιχειρήσεων, με τη διάρθρωση του δείγματος να εξαρτάται από το σκοπό της έρευνας, καθώς μπορεί να ληφθεί υπόψη το μέγεθος των επιχειρήσεων, η δραστηριότητα και ο κλάδος, ο τόπος εγκατάστασης, η νομική μορφή, καθώς και άλλα επιμέρους χαρακτηριστικά. Το ερωτηματολόγιο αποσκοπεί στη συλλογή των απαιτούμενων στοιχείων από τις επιχειρήσεις, ώστε από την επεξεργασία να προκύψουν χρήσιμα συμπεράσματα για την υφιστάμενη κατάσταση αναφορικά με τα επιμέρους επαγγέλματα και τα προσόντα που απαιτούνται, τις προοπτικές, αλλά και τις απαιτούμενες δράσεις για την βελτίωση πιθανών ανισορροπιών στην αγορά εργασίας. Έτσι, το ερωτηματολόγιο μιας έρευνας εργοδοτών, πέρα από τα δημογραφικά στοιχεία των επιχειρήσεων, μπορεί δυναμικά να περιλαμβάνει ερωτήσεις σχετικά με:

- Την **υφιστάμενη κατάσταση** του εργατικού δυναμικού των επιχειρήσεων, την κάλυψη των αναγκαίων γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων ή την έλλειψη εργαζομένων με τα απαιτούμενα προσόντα
- Τις **προοπτικές** σε επαγγέλματα και προσόντα και τους παράγοντες που εκτιμάται ότι μπορούν

να προσδιορίσουν τις μελλοντικές ανάγκες των επιχειρήσεων

- **Υφιστάμενες δράσεις** των επιχειρήσεων σχετικά με την κατάρτιση των εργαζομένων για την κάλυψη των ελλείψεων
- **Προτεινόμενες δράσεις** που πρέπει να αναληφθούν από τις επιχειρήσεις και την πολιτεία για την αποτελεσματικότερη κάλυψη των αναγκών

Το ερωτηματολόγιο μιας έρευνας εργοδοτών ενδεχομένως να εστιάζει σε όλα τα παραπάνω ή σε μερικά από αυτά. Ταυτόχρονα, η έρευνα αυτή ενδεχομένως να μπορεί πραγματοποιηθεί σε ένα ή σε δύο σκέλη, δηλαδή μια έρευνα πεδίου για τις υφιστάμενες ανάγκες και μια δεύτερη για τις ανάγκες που θα



προκύψουν στο μέλλον, αλλά και για το ευρύτερο πλαίσιο δεξιοτήτων που αναμένεται να διαμορφωθεί. Για παράδειγμα η έρευνα του Οργανισμού Απασχόλησης & Δεξιοτήτων του Ηνωμένου Βασιλείου (UK Commission for Employment and Skills - UKCES),

τα αποτελέσματα της οποίας παρουσιάζονται παρακάτω, πραγματοποιήθηκε σε δύο μέρη. Στο πρώτο, αναζητήθηκαν οι ελλείψεις σε δεξιότητες και αφορούσε ένα δείγμα περίπου 90 χιλιάδων επιχειρήσεων, ενώ ακολούθησε δεύτερη έρευνα που εστίαζε στα προγράμματα κατάρτισης που αναπτύσσουν οι επιχειρήσεις. Επιπλέον, η έρευνα εργοδοτών μπορεί να πραγματοποιηθεί από κάθε φορέα που αναζητά και στοχεύει σε αυτού του είδους την προσέγγιση, καθώς μπορεί να υλοποιηθεί από συνδέσμους επιχειρήσεων, από την πολιτεία, αλλά και από πολλούς άλλους φορείς.

Θετικό στοιχείο της έρευνας εργοδοτών είναι η άμεση πληροφόρηση που προσφέρεται αναφορικά με τις ανάγκες των επιχειρήσεων για επαγγέλματα ή προσόντα. Η πληροφόρηση αυτή εκτιμάται ότι δεν μπορεί να αντληθεί με τόσο σαφή και άμεσο τρόπο, χρησιμοποιώντας άλλη μέθοδο προσέγγισης. Ταυτόχρονα, η έρευνα εργοδοτών τροφοδοτεί με πληροφόρηση σχετικά με τις απαιτούμενες δράσεις για την κάλυψη πιθανών ανισορροπιών, οι οποίες στο σκέλος των επιχειρήσεων είναι άμεσα υλοποιήσιμες, ενώ προσφέρει στην πολιτεία σαφές πλαίσιο ενδεδειγμένων πολιτικών. Έτσι, η έρευνα εργοδοτών εκτιμάται ότι εμφανίζει σημαντικά πλεονεκτήματα στην διαδικασία αναγνώρισης και κάλυψης των αναγκών σε γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες στην αγορά εργασίας. Παράλληλα όμως, η εξατομικευμένη πληροφόρηση των επιχειρήσεων είναι δυνατό να καταστεί εξαιρετικά υποκειμενική και εστιασμένη. Η αδυναμία αυτή μπορεί να καλυφθεί εφόσον το δείγμα είναι επαρκώς μεγάλο και αντιπροσωπευτικό.

2.5 ΔΙΕΘΝΗΣ ΕΜΠΕΙΡΙΑ

Οι έρευνες εργοδοτών αποτελούν ένα σύγχρονο εργαλείο αναζήτησης των κενών στην αγορά εργασίας. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, ο Οργανισμός Απασχόλησης & Δεξιοτήτων (UK Commission for Employment and Skills) διεξήγαγε έρευνα εργοδοτών το 2011, αλλά σε εκτεταμένη βάση το 2013, σε περίπου 91.000 εργοδότες, παρέχοντας μια ολοκληρωμένη εικόνα των αναγκών σε δεξιότητες, συμπεριλαμβανομένων των κενών και των ελλείψεων σε δεξιότητες. Ταυτόχρονα, επισημάνθηκαν οι αναγκαίες δράσεις για την κατάρτιση, εξετάζοντας παράλληλα και την απασχόληση των νέων.

Παράλληλα, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει αναλάβει πρωτοβουλίες για την βελτίωση των όρων σύζευξης προσφοράς και ζήτησης εργασίας. Με την πρωτοβουλία «New skills for new Jobs», γίνεται προσπάθεια να καλυφθεί αυτό το κενό, αναλύοντας τους παράγοντες ζήτησης και προσφοράς, αλλά και την αντιστοιχία σε γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες, με όλα αυτά να προκύπτουν από τη μεθοδική ανάλυση μιας έρευνας εργοδοτών. Η πρωτοβουλία αυτή βρίσκεται στο πλαίσιο του ψηφίσματος του Συμβουλίου της 15ης Νοεμβρίου 2007 για το «New skills for new Jobs», ενώ (από το 2010) αποτελεί μια από τις θεμελιώδεις πρωτοβουλίες της στρατηγικής για την Ευρώπη 2020.

Παρακάτω, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των δυο αυτών ερευνών, δηλαδή της έρευνας στο Ην. Βασίλειο από τον Οργανισμό Απασχόλησης & Δεξιοτήτων, αλλά και του CEDEFOP που δημιούργησε και υλοποίησε πιλοτικό ερωτηματολόγιο σε χώρες της ΕΕ.

3. ΕΡΕΥΝΑ UKCESS

3.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο Οργανισμός Απασχόλησης & Δεξιότητων του Ηνωμένου Βασιλείου (HB), (UK Commission for Employment and Skills - UKCES) αποτελεί τον σημαντικότερο πάροχο πληροφόρησης αναφορικά με τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις σε σχέση με τις υφιστάμενες, αλλά και τις αναδυόμενες δεξιότητες. Το 2013, πραγματοποίησε έρευνα εργοδοτών (UKCESS 2013), με σκοπό να εντοπισθούν οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις αναφορικά με τις δεξιότητες του εργατικού δυναμικού. Η έρευνα του 2013 είναι η δεύτερη κατά σειρά, καθώς προηγήθηκε αυτή του 2011, ενώ σχεδιάστηκε με σκοπό να συμπληρώσει την έρευνα για τις προοπτικές των εργοδοτών «Commission's Employer Perspectives Survey Series (UKCEPS)», η οποία διερευνά το πώς οι εργοδότες μπορούν να καλύψουν τις ανάγκες σε δεξιότητες, ιδιαίτερα ερευνώντας τις διαδικασίες πρόσληψης και την συμμετοχή τους στα προγράμματα διασφάλισης επαγγελματικών προσόντων.

Παρακάτω αναλύονται τα βασικά στοιχεία της έρευνας του 2013, όπως η μεθοδολογία που αναπτύχθηκε και συγκεκριμένα, το δείγμα των επιχειρήσεων που πραγματοποιήθηκε η έρευνα, οι κλάδοι που δραστηριοποιούνταν, τα επαγγέλματα και οι δεξιότητες που αναλύθηκαν, το ερωτηματολόγιο που αναπτύχθηκε και εν τέλει τα αποτελέσματα της.

3.2 ΣΤΟΧΟΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε μέσω τηλεφωνικών συνεντεύξεων σε 2 στάδια:

- **Βασική έρευνα:** Στο πρώτο στάδιο διερευνήθηκαν οι ελλείψεις σε δεξιότητες
- **Επικουρική Έρευνα:** Στο δεύτερο στάδιο πραγματοποιήθηκε έρευνα στις επιχειρήσεις που χρηματοδότησαν προγράμματα κατάρτισης, κατά το δωδεκάμηνο πριν την πραγματοποίηση της.

Στόχος του δεύτερου σκέλους ήταν η επισκόπηση των επενδύσεων που είχαν πραγματοποιηθεί στην κατεύθυνση της κατάρτισης. Έτσι, οι επιχειρήσεις που συμμετείχαν στο πρώτο στάδιο ερωτήθηκαν για την επιθυμία τους να συμμετέχουν στο δεύτερο σκέλος, εφόσον είχαν πραγματοποιήσει πρόγραμμα κατάρτισης στο προηγούμενο 12μηνο.

3.3 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΣΗΣ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ

3.3.1 ΔΕΙΓΜΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Το δείγμα της έρευνας αφορούσε επιχειρήσεις με πάνω από 2 άτομα, ανεξάρτητα από το εάν το ένα από τα δύο άτομα ήταν ο ιδιοκτήτης της επιχείρησης, ενώ απέκλειε τους ελευθέρους επαγγελματίες, χωρίς δεύτερο υπάλληλο στην εργασία τους.

Ταυτόχρονα, δεν υπήρχαν γεωγραφικά κριτήρια, αλλά ούτε και κλαδικά, καθώς στην έρευνα συμπεριλήφθηκαν όλοι οι κλάδοι, ενώ το τελικό δείγμα διαμορφώθηκε από τη στατιστική υπηρε-

σία του Ηνωμένου Βασιλείου (Office for National Statistics - ONS), βασισμένο στο μητρώο επιχειρήσεων (Inter-Departmental Business Register-IDBR) του 2012.

Το ερωτηματολόγιο της έρευνας πραγματοποιήθηκε σε περίπου 91 χιλ. επιχειρήσεις σε όλο το Ηνωμένο Βασίλειο. Στην Αγγλία υλοποιήθηκε το μεγαλύτερο μέρος της έρευνας, με 75 χιλ. ερωτηματολόγια, στην Β. Ιρλανδία 4. χιλ., στην Σκωτία 6 χιλ. και τέλος, στην Ουαλία 6 χιλ. ερωτηματολόγια.

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε στο διάστημα Μαΐου-Ιουλίου 2013, ενώ περίπου 13 χιλ. συνεντεύξεις, δηλαδή το 14,3% των νέων συνεντεύξεων, έγιναν με επιχειρήσεις που συμμετείχαν και στην έρευνα του 2011. Το γενικό ποσοστό απόκρισης στην έρευνα του 2013 προσέγγισε το 44%, βελτιωμένο σε σχέση με το 2011, ενώ σημειώθηκαν μεταβολές ανάλογα με την περιοχή. Ο αριθμός των συνεντεύξεων αναφορικά με την επικουρική έρευνα που ακολούθησε για τις επενδύσεις σε προγράμματα κατάρτισης διαμορφώθηκε στις 13 χιλ., ενώ ο βαθμός απόκρισης έφτασε το 71%, ένα σαφώς ενισχυμένο ποσοστό.

Για την κάλυψη της αντιπροσωπευτικότητας του δείγματος, ώστε να εξασφαλιστεί ότι όντως η έρευνα αναφέρεται στον πληθυσμό των επιχειρήσεων με πάνω από 2 εργαζόμενους, χρησιμοποιήθηκαν σταθμίσεις τόσο στο μέγεθος των επιχειρήσεων, όσο και στον κλάδο και τη γεωγραφική περιοχή. Ταυτόχρονα, χρησιμοποιήθηκαν ξεχωριστές σταθμίσεις για το πλήθος των επιχειρήσεων που παρουσίασαν μια συγκεκριμένη ειδικότητα ή που οι θέσεις εργασίας εμφανίστηκαν να επηρεάζονται από τις επερχόμενες αλλαγές (όπως αναφέρεται στο ερωτηματολόγιο), με σκοπό και πάλι να πληρείται η αντιπροσωπευτικότητα, όταν το δείγμα υποδιαιρείται.

3.3.2 ΚΛΑΔΟΙ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ

Οι κλάδοι ανάλυσης της έρευνας ήταν οι 14 μεγάλες ομάδες κλάδων της στατιστικής κατηγοριοποίησης Standard Industrial Classification (SIC 2007), η οποία είναι αντίστοιχη της ΣΤΑΚΟΔ-2008 που χρησιμοποιείται για την ελληνική οικονομία.



Σε κάθε μια από τις παρακάτω 14 κατηγορίες ενσωματώνονται οι διψήφιοι κλάδοι με τη γνωστή μορφή (π.χ. στην μεταποίηση ανήκει ο διψήφιος κλάδος 24: Μεταποίηση Βασικών Μετάλλων). Η προσέγγιση αυτή είναι διαφορετική από τα Κλαδικά Συμβούλια Δεξιοτήτων (Sector Skills Council - SSC). Τα μισά ερωτηματολόγια πραγματοποιήθηκαν μεταξύ των 14 τομέων-κλάδων, ενώ τα υπόλοιπα κατανεμήθηκαν με βάση τον αριθμό των επιχειρήσεων σε κάθε τομέα. Με τον τρόπο αυτό, αυξήθηκε η συμμετοχή των μικρότερων σχετικά κλάδων, χωρίς ωστόσο να στερείται το τελικό δείγμα σε αντιπροσωπευτικότητα.

Οι κλάδοι που αναλύθηκαν είναι:

1. Γεωργία
2. Ορυχεία-Λατομεία
3. Μεταποίηση
4. Παροχή Ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, νερού
5. Κατασκευές
6. Χονδρικό και Λιανικό εμπόριο
7. Ξενοδοχεία και Εστιατόρια
8. Μεταφορές και Τηλεπικοινωνίες
9. Χρηματοπιστωτικές Υπηρεσίες
10. Επιχειρηματικές Υπηρεσίες
11. Δημόσια Διοίκηση
12. Εκπαίδευση
13. Υγεία και Κοινωνική μέριμνα
14. Άλλες δραστηριότητες

3.3.3 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Οι επαγγελματικές κατηγορίες που αναλύθηκαν στην έρευνα, αντλήθηκαν με βάση τις μονοψήφιες επαγγελματικές κατηγορίες της στατιστικής ταξινόμησης που ακολουθείται στο Ηνωμένο Βασίλειο (Standard Occupation Classification (SOC) 2010):

1. Ανώτερα διευθυντικά και διοικητικά στελέχη Επαγγελματίες
2. Επαγγελματίες
3. Επαγγελματίες (τεχνικοί) και ασκούντες συναφή επαγγέλματα
4. Διοικητικό προσωπικό
5. Εξειδικευμένοι επαγγελματίες
6. Επαγγελματίες παροχής υπηρεσιών (φροντίδας, νοσηλείας κ.ά.)
7. Πωλητές
8. Χειριστές μηχανών και μηχανημάτων
9. Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρωνάκτες και μικροεπαγγελματίες

Ταυτόχρονα όμως – και για την καταγραφή των κενών θέσεων – οι επιχειρήσεις ερωτήθηκαν αυθόρμητα (verbatim) για το ποιες επαγγελματικές κατηγορίες απασχολούν και εν συνεχεία οι απαντήσεις αυτές κωδικοποιήθηκαν προς τις παραπάνω επαγγελματικές κατηγορίες. Στον παρακάτω πίνακα, αναλύονται οι κατηγορίες αυτές με συγκεκριμένα παραδείγματα για τις επιμέρους επαγγελματικές κατηγορίες, ανά τομέα της οικονομίας.

Πίνακας 4. Επαγγελματικές Κατηγορίες

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ (ΓΕΩΡΓΙΑ, ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ, ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ Κ.Α.)	ΤΟΜΕΑΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ (ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ, ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ, ΧΡΗΜΑΤΟΠΙΣΤΩΤΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ, ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ Κ.Α.)	ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ (ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ, ΥΓΕΙΑ, ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ, Κ.Α.)
1. Ανώτερα διευθυντικά και διοικητικά στελέχη Επαγγελματίες	Επικεφαλής τμημάτων	Διευθυντές	Επιθεωρητές Αυτονομίας, Τμηματάρχες, Ανώτεροι Υπάλληλοι
2. Επαγγελματίες	Μηχανικοί, Μηχανικοί Λογισμικού και IT, Λογιστές, Χημικοί, Ερευνητές	Δικηγόροι, Νομικοί Σύμβουλοι, Λογιστές, Υπεύθυνοι IT, Οικονομολόγοι, Αρχιτέκτονες, Αναλογιστές	Ιατροί, Νοσοκόμοι, Μαίες, Εκπαιδευτικοί, Κοινωνικοί Λειτουργοί, Βιβλιοθηκονόμοι
3. Επαγγελματίες (Τεχνικοί) και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	Τεχνικοί, Τεχνικοί εργαστηρίων, Τεχνικοί Πληροφορικής	Ασφαλιστές, Σύμβουλοι, Δημοσιογράφοι, Μεσίτες,	Κατώτεροι Αξιωματικοί, Θεραπευτές, παραϊατρικό προσωπικό
4. Διοικητικό προσωπικό	Γραμματείς, Τηλεφωνητές, Secretaries, receptionists	Γραμματείς, Τηλεφωνητές, Υπάλληλοι Επικοινωνίας, Δικαστικοί υπάλληλοι	Γραμματείς, Αξιωματικοί τοπικής αυτοδιοίκησης, βοηθοί βιβλιοθηκονόμοι
5. Εξειδικευμένοι Επαγγελματίες	Αγρότες, Ηλεκτρολόγοι, Ξυλουργοί, τεχνίτες κτηρίων,	Μηχανικοί αυτοκινήτων/μηχανών	Σεφ
6. Επαγγελματίες παροχής υπηρεσιών (φροντίδας, νοσηλείας κ.ά.)	Βοηθοί προσωπικής φροντίδας, νοσοκόμες	Ταξιδιωτικοί πράκτορες, Κομμωτές/τριες, Οικονόμοι	Βοηθοί προσωπικής φροντίδας, νοσοκόμες, προσωπικό ασθενοφόρων, επιστάτες
7. Πωλητές	Πωλητές, υπάλληλοι τηλεφωνικών κέντρων και εξυπηρέτησης πελατών	Πωλητές και βοηθοί πωλητές	Υπάλληλοι εξυπηρέτησης πελατών
8. Χειριστές μηχανών και μηχανημάτων	Οδηγοί, χειριστές μηχανημάτων, Συναρμολογητές	Οδηγοί Βαρέων οχημάτων, περονοφόρων οχημάτων, Λεωφορείων, ταξί	Οδηγοί, επιθεωρητές και ελεγκτές οχημάτων
9. Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρωνακτές και μικροεπαγγελματίες	Εργάτες, συσκευαστές, υπάλληλοι αποθήκης	Προσωπικό μπαρ, μονάδων εστίασης, καθαριστές	Εργάτες, καθαριστές, οδοκαθαριστές, φύλακες

3.3.4 ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΠΡΟΣ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ

Η έρευνα στο Ην. Βασίλειο αφορούσε όλες τις επιχειρήσεις με πάνω από 2 εργαζόμενους, συνεπώς η διερεύνηση των δεξιοτήτων δεν κάλυπτε συγκεκριμένες επαγγελματικές δεξιότητες, αλλά μόνο γενικές. Έτσι η ομάδα δεξιοτήτων που αναλύθηκαν είναι:

1. Βασικές γνώσεις χειρισμού ηλεκτρονικού υπολογιστή / χρήση της πληροφορικής
2. Σύνθετες – απαιτητικές γνώσεις πληροφορικής και λογισμικού
3. Προφορικής επικοινωνίας
4. Γραπτές δεξιότητες επικοινωνίας
5. Δεξιότητες χειρισμού πελατών
6. Δεξιότητες εργασίας σε ομάδα
7. Γνώσεις ξένων γλωσσών
8. Δεξιότητες επίλυσης προβλήματος
9. Σχεδιασμός και Ικανότητες οργάνωσης
10. Στρατηγική Διαχείριση των δεξιοτήτων
11. Μαθηματικές Γνώσεις
12. Τεχνικές, πρακτικές ή συγκεκριμένες δεξιότητες για την εργασία

3.3.5 ΔΟΜΗ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

Το ερωτηματολόγιο στηρίχθηκε εν πολλοίς στην έρευνα του 2011, με μεταβολές όμως, καθώς καταβλήθηκε προσπάθεια απλοποίησής του, ώστε να μειωθεί ο αριθμός των ερωτήσεων, αλλά παράλληλα ενσωματώθηκαν και νέες ερωτήσεις που αποτελούσαν σημαντικά πεδία ενδιαφέροντος. Το

τελικό αποτέλεσμα ήταν η μείωση του χρόνου της τηλεφωνικής συνέντευξης στα 22 λεπτά, έναντι 24 στο ερωτηματολόγιο του 2011. Αρχικά, το πρώτο ερωτηματολόγιο εφαρμόστηκε πιλοτικά σε 100 επιχειρήσεις, ώστε να ελεγχθεί η αποτελεσματικότητά του, αλλά και το κατά πόσο οι ερωτήσεις που υπήρχαν – και κυρίως αυτές που προστέθηκαν – ήταν κατανοητές στους ερωτώμενους.

Στο πιο ουσιαστικό τμήμα της δόμησης του ερωτηματολογίου, οι άξονες πάνω στους οποίους δομήθηκε και πραγματοποιήθηκε η έρευνα είναι:

- Διερεύνηση των κενών θέσεων λόγω έλλειψης δεξιοτήτων (Skill-shortage vacancies), δηλαδή κενές θέσεις που είναι δύσκολο να καλυφθούν, εξαιτίας της αδυναμίας της επιχείρησης να βρει εργαζόμενους με τις αναγκαίες δεξιότητες, προσόντα και εμπειρία. Το τμήμα αυτό αναφέρεται στην εξωτερική αναντιστοιχία δεξιοτήτων (external).
- Διερεύνηση του χάσματος δεξιοτήτων (Skills gaps). Το «χάσμα δεξιοτήτων» εντοπίζεται όταν ένας εργαζόμενος δεν είναι πλήρως καταρτισμένος, δηλαδή δεν είναι σε θέση να εκτελέσει την εργασία του στο απαιτούμενο επίπεδο. Το τμήμα αυτό αναφέρεται στην εσωτερική αναντιστοιχία δεξιοτήτων (internal).
- Επισκόπηση των προγραμμάτων εκπαίδευσης και επανακατάρτισης των επιχειρήσεων (Training and Workforce Development) με σκοπό τη βελτίωση των παραπάνω. Το τμήμα αυτό ουσιαστικά πραγματοποιήθηκε με την επικουρική έρευνα, που αφορούσε σε 13 χιλ. επιχειρήσεις.

3.4 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Τα αποτελέσματα της έρευνας δομούνται στη βάση των τριών αξόνων, πάνω στους οποίους πραγματοποιήθηκε η έρευνα, δηλαδή η αναζήτηση της εσωτερικής και εξωτερικής αναντιστοιχίας δεξιοτήτων και της επισκόπησης των προγραμμάτων κατάρτισης.

Πριν την παρουσίαση των βασικών αποτελεσμάτων της έρευνας, είναι σημαντική η καταγραφή του προφίλ των επιχειρήσεων που συμμετείχαν σε αυτή, σε όρους απασχόλησης. Έτσι, από το συνολικό δείγμα, οι μισές επιχειρήσεις απασχολούσαν από 2 έως 4 εργαζόμενους, ενώ συνολικά το τμήμα αυτό αντιστοιχούσε στο 9% της απασχόλησης από όλες τις επιχειρήσεις του δείγματος (91 χιλ.). Η εικόνα αντιστρέφεται στις πολύ μεγάλες επιχειρήσεις, με πάνω από 100 εργαζόμενους, όπου ενώ αποτελούσαν το 2% του δείγματος, αντιστοιχούσαν στο 42% της συνολικής απασχόλησης του δείγματος. Η μεγαλύτερη κατηγορία σε όρους απασχόλησης ήταν η μεσαία (5 έως 99 απασχολούμενοι), καθώς κάλυπτε το 49% της απασχόλησης και το 45% του αριθμού των επιχειρήσεων.

Σε κλαδικό επίπεδο, το μεγαλύτερο ποσοστό επιχειρήσεων καλύπτονταν από τους κλάδους εμπορίου και επιχειρηματικών υπηρεσιών, με περίπου 21% στον κάθε ένα, ενώ η απασχόληση κάλυπτε περίπου το 16%. Τέλος, η έρευνα κατηγοριοποιήθηκε σε 3 μεγάλους τομείς, όπως αποτυπώθηκε στις επαγγελματικές κατηγορίες, δηλαδή Ιδιωτικός Τομέας, Τομέας Υπηρεσιών και Δημόσιος Τομέας. Το δείγμα των επιχειρήσεων καλύφθηκε κατά 86% από τον ιδιωτικό τομέα, ενώ η αντίστοιχη απασχόληση στον τομέα αυτόν, έφτασε το 72%. Ο τομέας υπηρεσιών κάλυψε το 9% του δείγματος και το 10%

των απασχολούμενων, ενώ τέλος, ο δημόσιος τομέας αντιπροσωπεύτηκε με το 4% του δείγματος των επιχειρήσεων και το 17% των απασχολούμενων.

3.4.1 ΚΕΝΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΕΛΛΕΙΨΗΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ (Skills Shortages Vacancies)

Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι η οικονομία κινείται σε ένα πλαίσιο ανάκαμψης, καθώς ο αριθμός των κενών θέσεων στην έρευνα του 2013 υπερέβαινε τον αριθμό της αντίστοιχης έρευνας του 2011, λόγω της αυξημένης δραστηριότητας των επιχειρήσεων για προσλήψεις. Συνολικά στο Ην. Βασίλειο, από το 2009, παρατηρήθηκε διπλασιασμός των κενών θέσεων, με μεικτές τάσεις μεταξύ των τεσσάρων εθνών. Ωστόσο, η ανάκαμψη ενδεχομένως να περιορίζεται από την έλλειψη δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού. Έτσι, περίπου 3 στις 10 θέσεις ήταν δύσκολο να καλυφθούν, καθώς εντοπίστηκε έλλειψη κατάλληλων δεξιοτήτων, εμπειρίας και κατάλληλων εργαζομένων. Μεταξύ των εθνών του Ην. Βασιλείου εντοπίζονται διαφορές, καθώς στην Σκωτία περίπου το 1/4 των θέσεων είναι δύσκολο να καλυφθεί, ενώ καταγράφηκε και επιδείνωση σε σχέση με την έρευνα του 2011.

Επαγγελματικές κατηγορίες

Οι κενές θέσεις λόγω έλλειψης δεξιοτήτων διαφέρουν ανάλογα με την επαγγελματική κατηγορία. Συγκεκριμένα, στην κατηγορία των Εξειδικευμένων Επαγγελματιών (Skilled Trades) εμφανίζεται

μεγαλύτερη πιθανότητα να εντοπιστεί ζήτημα κάλυψης των κενών θέσεων λόγω δεξιοτήτων. Σε αντιδιαστολή με το 2011, όπου η κατηγορία των διευθυντικών στελεχών ήταν η αμέσως επόμενη κατηγορία με σχετικές ελλείψεις, το 2013 παρατηρήθηκε μετατόπιση του προβλήματος προς τους Επαγγελματίες (Professional), Επαγγελματίες (τεχνικοί) και ασκούντες συναφή επαγγέλματα και τους Επαγγελματίες παροχής υπηρεσιών (φροντίδας, νοσηλείας κ.ά.) (Caring, Leisure and Other Service Occupations).

Κλάδοι

Αναφορικά με τον κλάδο δραστηριοποίησης, σημειώνεται ότι οι περισσότερες κενές θέσεις εντοπίζονται στη Μεταποίηση, τη Γεωργία και τις Επιχειρηματικές Υπηρεσίες, αλλά και στις Μεταφορές και Τηλεπικοινωνίες. Στον αντίποδα, οι κλάδοι με τις λιγότερες κενές θέσεις είναι οι Χρηματοπιστωτικές Υπηρεσίες, η Εκπαίδευση, το Χονδρικό και το Λιανικό Εμπόριο. Ενδιαφέρον παρουσιάζει και η ταυτόχρονη ανάλυση κλάδων και επαγγελματικών κατηγοριών. Σύμφωνα με τα στοιχεία της έρευνας, σημαντικό μέγεθος κενών θέσεων (δηλαδή πάνω από το 30% των συνολικών θέσεων) εντοπίζεται στον κλάδο των Επιχειρηματικών Υπηρεσιών, όπου καταγράφονται αρκετές κενές θέσεις σε τέσσερις επαγγελματικές κατηγορίες που απασχολούνται στον κλάδο αυτόν, δηλαδή τους Επαγγελματίες, τους Επαγγελματίες (τεχνικοί) και ασκούντες συναφή επαγγέλματα, τους Εξειδικευμένους Επαγγελματίες και τους Χειριστές μηχανών και μηχανημάτων, όπως αποτυπώνεται στον παρακάτω πίνακα. Σε όλους τους υπόλοιπους κλάδους, αρκετές κενές θέσεις εντοπίζονται σε 2

επαγγελματικές κατηγορίες. Συγκεκριμένα, στις Κατασκευές, τα Διευθυντικά Στελέχη και οι Χειριστές μηχανών και μηχανημάτων εμφανίζουν να έχουν υψηλό ποσοστό κενών θέσεων, ενώ στον κλάδο Υγείας, μόνο στην επαγγελματική κατηγορία των επαγγελματιών καταγράφεται υψηλός αριθμός κενών θέσεων.

Η επαγγελματική κατηγορία που σημειώνει υψηλό αριθμό κενών θέσεων και καταγράφεται στους περισσότερους κλάδους είναι οι Επαγγελματίες, όπου σε έξι κλάδους, εμφανίζεται να υπάρχουν πολλές κενές θέσεις λόγω έλλειψης δεξιοτήτων, ενώ αντίστοιχα σε έξι κλάδους εντοπίζονται και οι Εξειδικευμένοι επαγγελματίες.



Πίνακας 5. Ένταση κενών θέσεων ανά επαγγελματική κατηγορία και κλάδο

	Ανώτερα διευθυντικά και διοικητικά στελέχη Επαγγελματίες	Επαγγελματίες	Επαγγελματίες (Τεχνικοί) και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	4Διοικητικό προσωπικό	Εξειδικευμένοι επαγγελματίες	Επαγγελματίες παροχής υπηρεσιών (φροντίδας, νοσηλείας κ.ά.)	Πωλητές	Χειριστές μηχανών και μηχανημάτων	Ανεπίκρουτοι εργάτες, χειρωνακτικές και μικροεπαγγελματίες
ΣΥΝΟΛΟ	20	30	26	13	39	27	13	25	13
1. ΓΕΩΡΓΙΑ	**	**	**	**	37	**	**	**	23
2. ΟΡΥΧΕΙΑ-ΛΑΤΟΜΕΙΑ	**	**	**	**	**	**	**	**	**
3. ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ	26	55	28	14	41	**	18	17	4
4. ΠΑΡΟΧΗ ΗΛΕΚΤΡΙΚΟΥ ΡΕΥΜΑΤΟΣ, ΦΥΣΙΚΟΥ ΑΕΡΙΟΥ, ΝΕΡΟΥ	**	49	41	9	24	**	**	17	5
5. ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ	31	16	19	11	29	**	7	35	9
6. ΧΟΝΔΡΙΚΟ ΚΑΙ ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ	22	16	30	15	45	**	13	15	14
7. ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑ ΚΑΙ ΕΣΤΙΑΤΟΡΙΑ	25		15	19	44	16	15	14	14
8. ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ ΚΑΙ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ	12	34	27	12	35	**	26	28	29
9. ΧΡΗΜΑΤΟΠΙΣΤΩΤΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	6	12	15	8	**	**	9	**	**
10. ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ	25	37	34	23	49	21	12	46	13
11. ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	**	30	13	5	**	34	**	**	**
12. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	14	13	15	6	27	12	**	**	9
13. ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΜΕΡΙΜΝΑ	16	32	10	7	20	28	2	**	7
14. ΑΛΛΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ	15	20	23	11	20	31	10	31	3

*η ένταση αντανακλά το ποσοστό των κενών θέσεων λόγω έλλειψης δεξιοτήτων ως προς το σύνολο των κενών θέσεων σε κάθε επαγγελματική κατηγορία ανά κλάδο

Δεξιότητες

Οι δεξιότητες στις οποίες εμφανίστηκε σχετική έλλειψη σε όλες τις επαγγελματικές κατηγορίες είναι οι τεχνικές ή οι ειδικές επαγγελματικές γνώσεις, με ποσοστό 67%, δηλαδή τα 2/3 των κενών θέσεων αφορούσαν υστέρηση σε αυτού του είδους τις δεξιότητες. Ακολουθούν με σαφώς χαμηλότερα ποσοστά, με 41%, οι λιγότερο ειδικές δεξιότητες, δηλαδή δεξιότητες που αφορούν την οργάνωση και το σχεδιασμό, την προφορική επικοινωνία, αλλά και τη διαχείριση πελατών. Αρκετά χαμηλά κατατάσσονται δεξιότητες σχετικές με υπολογιστές και πληροφορική, αλλά και ξένων γλωσσών, καθώς σε ποσοστό κοντά στο 16% βρίσκονται οι βασικές γνώσεις υπολογιστή και οι δεξιότητες ξένων γλωσσών.

Αντίστοιχα, η ταυτόχρονη ανάλυση δεξιοτήτων και επαγγελματικών κατηγοριών δείχνει ότι οι ειδικές επαγγελματικές γνώσεις που συνολικά αποτέλεσαν την βασική αιτία έλλειψης σε ποσοστό 63%, εμφανίζονται ως βασική αιτία με τα υψηλότερα ποσοστά στην κατηγορία των Εξειδικευμένων Επαγγελματιών, ενώ δεν αποτέλεσαν τη βασική αιτία σε τόσο έντονο στην κατηγορία των Επαγγελματιών Παροχής Υπηρεσιών (φροντίδας, νοσηλείας κ.ά.), με ποσοστό 46%. Σημαντικά αυξημένη σημασία των δεξιοτήτων προφορικής επικοινωνίας συναντάται στην επαγγελματική κατηγορία των Ανειδίκευτων Εργατών, ενώ όπως είναι αναμενόμενο οι δεξιότητες διαχείρισης πελατών αποτέλεσαν σημαντικό στοιχείο μη κάλυψης των θέσεων εργασίας στους Πωλητές.

3.4.2 ΧΑΣΜΑ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ (SKILLS GAP)

Αναφορικά με το χάσμα δεξιοτήτων στο υπάρχον εργατικό δυναμικό των επιχειρήσεων δεν καταγρά-

φηκε σημαντική υστέρηση, καθώς μόλις το 15% των επιχειρήσεων ανέφερε ότι το εργατικό δυναμικό του δεν είναι πλήρως καταρτισμένο, ενώ σε όρους απασχόλησης αυτό αφορά το 5% των απασχολούμενων. Ανάμεσα στις χώρες του Ην. Βασιλείου, το μεγαλύτερο σχετικό χάσμα εντοπίζεται στην Σκωτία, όπως δήλωσε το 19% των επιχειρήσεων, αλλά με φθίνουσα εξέλιξη από το 2011.

Στις περισσότερες περιπτώσεις, το χάσμα δεξιοτήτων παρατηρείται στους νεοεισερχόμενους στις επιχειρήσεις ή σε απασχολούμενους που βρίσκονται ακόμα στο στάδιο κατάρτισης, καθώς σε ποσοστό περίπου 60% σε κάθε μια κατηγορία, το χάσμα δεξιοτήτων οφείλεται σε αυτούς τους δύο παράγοντες. Οι παραπάνω παράγοντες μάλιστα θεωρούνται παροδι-



κοί, καθώς αναμένεται μετά από ένα εύλογο χρονικό διάστημα οι δυσκολίες αυτές να αμβλυνθούν. Άλλοι παράγοντες είναι η αναποτελεσματικότητα των προγραμμάτων κατάρτισης, η έλλειψη κινήτρων στους εργαζόμενους και η εισαγωγή νέων πρακτικών στην εργασία.

Εσωτερική vs Εξωτερική αναντιστοιχία

Η σχέση μεταξύ των εσωτερικών και εξωτερικών αναντιστοιχιών, δηλαδή μεταξύ του χάσματος δεξιοτήτων (**skills gap**) και των κενών θέσεων λόγω έλλειψης δεξιοτήτων (**skills shortage vacancies**) τείνει να είναι αντίστροφη, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας στο Ην. Βασίλειο για το 2013. Έτσι, σε όποιες επαγγελματικές κατηγορίες εντοπίζονταν οξύ πρόβλημα χάσματος δεξιοτήτων (εσωτερική αναντιστοιχία), σημειώνονταν ταυτόχρονα και ηπιότερο

ζήτημα εξωτερικής αναντιστοιχίας, δηλαδή κενών θέσεων. Σύμφωνα με τα στοιχεία της έρευνας, μόνο το 1% των επιχειρήσεων αντιμετώπισε ταυτόχρονα ζήτημα εσωτερικής και εξωτερικής αναντιστοιχίας.

Επαγγελματικές κατηγορίες

Στις επιμέρους επαγγελματικές κατηγορίες καταγράφηκε ότι στην κατηγορία των Πωλητών (Sales and customer service occupations) και των Ανειδίκευτων Εργατών, Χειρώνακτων και Μικροεπαγγελματιών (Elementary staff) εμφανίζεται το υψηλότερο σχετικό πρόβλημα χάσματος δεξιοτήτων, ενώ ταυτόχρονα οι κενές θέσεις λόγω έλλειψης δεξιοτήτων είναι από τις χαμηλότερες μεταξύ των επαγγελματικών κατηγοριών. Αντίθετα, στις επαγγελματικές κατηγορίες των Επαγγελματιών (Τεχνικοί) και ασκούντων συναφή επαγγέλματα (Associate Professionals) και Χειριστών μηχανών και μηχανημάτων (Machine Operatives), καταγράφεται σημαντικό πρόβλημα κενών θέσεων, ενώ αντίθετα το χάσμα δεξιοτήτων δεν είναι οξύ. Ταυτόχρονα, όπως δήλωσαν οι επιχειρήσεις, η εσωτερική αναντιστοιχία, δηλαδή το χάσμα δεξιοτήτων επηρεάζει περισσότερο την κατηγορία των Διευθυντικών Στελεχών, παρά τις υπόλοιπες επαγγελματικές κατηγορίες.

Κλάδοι

Ανάμεσα στους κλάδους, το εντονότερο πρόβλημα χάσματος δεξιοτήτων καταγράφηκε στα Ξενοδοχεία και Εστιατόρια, αλλά και στις Χρηματοπιστωτικές Υπηρεσίες, ενώ αρκετά υψηλά βρίσκονται τα Ορυχεία και το Χονδρικό και Λιανικό εμπόριο. Στον αντίποδα, οι κλάδοι με το μικρότερο χάσμα δεξιοτήτων είναι η Εκπαίδευση και οι Υπηρεσίες Υγείας.



Δεξιότητες

Οι επαγγελματικές δεξιότητες εμφανίζονται και πάλι ως βασική αιτία για το χάσμα δεξιοτήτων μαζί με τον προγραμματισμό και την οργάνωση αλλά την ομαδική εργασία, με ποσοστά πάνω από το 55%. Αντίθετα, δεν φαίνεται να υπάρχει έντονο χάσμα δεξιοτήτων στις κατηγορίες της ξένης γλώσσας, των μαθηματικών και των εξειδικευμένων γνώσεων υπολογιστών & λογισμικού. Οι απαιτούμενες δράσεις για την κάλυψη του χάσματος δεξιοτήτων είναι η ενίσχυση της κατάρτισης και της επέκτασής της, ενώ ακολουθεί η καλύτερη εποπτεία του εργατικού δυναμικού και η αξιολόγησή του.

Μεταβολή δεξιοτήτων

Ταυτόχρονα, περίπου οι μισές επιχειρήσεις ανέφεραν ότι απασχολούν προσωπικό με δεξιότητες παραπάνω από τις απαιτούμενες (over-qualified), ενώ ένα μεγαλύτερο ποσοστό (71%) των επιχειρήσεων δήλωσε ότι οι απαιτήσεις τους σε δεξιότητες θα μεταβληθούν το επόμενο δωδεκάμηνο. Συγκεκριμένα, οι δεξιότητες που θα χρειαστούν αλλαγή ή ανανέωση είναι οι τεχνικές επαγγελματικές δεξιότητες, οι δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων, ενώ ενίσχυση απαιτείται και στις δεξιότητες πληροφορικής και λογισμικού. Ταυτόχρονα, δεξιότητες όπως η ομαδική εργασία, η διαχείριση πελατών και στρατηγικής καταγράφηκε από τις επιχειρήσεις ότι θα απαιτήσουν μεταβολή το επόμενο διάστημα.

Στο σκέλος των επαγγελμάτων, οι κατηγορίες οι οποίες αναμένεται να δεχθούν μεταβολές είναι οι Επαγγελματίες (Professional occupations), οι Επαγγελματίες παροχής υπηρεσιών (φροντίδας, νοσηλείας κ.ά.) (Caring, Leisure and Other occupations). Η ισχύουσα κατάσταση σε αυτές τις δύο κατηγορίες

αναφορικά με τις απαιτούμενες δεξιότητες είναι αρκετά ικανοποιητική, ωστόσο θεωρείται ότι είναι αρκετά δύσκολο να εντοπιστούν εργαζόμενοι με τις κατάλληλες δεξιότητες για νέες θέσεις εργασίας.

Οι λόγοι που καθιστούν αναγκαία την αναβάθμιση ορισμένων δεξιοτήτων είναι οικονομικοί, τεχνολογικοί, ρυθμιστικοί αλλά και γνωσιακοί. Έτσι, πολλές επιχειρήσεις (71%) προσδοκούν ότι οι εργαζόμενοι θα χρειαστεί να αποκτήσουν νέες γνώσεις και δεξιότητες, ενώ η νομοθεσία και το ρυθμιστικό πλαίσιο επίσης επηρεάζει σημαντικά (46% των επιχειρήσεων) την μεταβολή των απαιτούμενων δεξιοτήτων. Επιπροσθέτως, η εισαγωγή νέων τεχνολογιών (44%) καθιστά επιτακτική την απόκτηση νέων δεξιοτήτων, ενώ συμπληρωματικά η ανάπτυξη νέων προϊόντων οδηγεί σε νέες απαιτήσεις. Τέλος, η εισαγωγή νέων πρακτικών και η πίεση του ανταγωνισμού αποτελούν παράγοντες που οδηγούν στην ανάγκη αναβάθμισης των υφιστάμενων δεξιοτήτων.

3.4.3 ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ (TRAINING AND WORKFORCE DEVELOPMENT)

Αναφορικά με τις ενέργειες και τις επενδύσεις των επιχειρήσεων σε προγράμματα κατάρτισης του προσωπικού τους, η έρευνα έδειξε ότι περίπου τα 2/3 αυτών πραγματοποίησε κάποιο αντίστοιχο πρόγραμμα το προηγούμενο δωδεκάμηνο. Παρότι οι περισσότερες επιχειρήσεις ήταν σε θέση να προσφέρουν την απαιτούμενη κατάρτιση, μέσω των προγραμμάτων τους, περίπου το 42% θα επιθυμούσε να προσφέρει περισσότερα από αυτά που μπορεί να πραγματοποιή-

ήσει τη στιγμή της έρευνας. Παράλληλα όμως, όπως προκύπτει από τα ερωτηματολόγια, πολλές επιχειρήσεις δεν προσφέρουν προγράμματα κατάρτισης, καθώς θεωρούν ότι οι εργαζόμενοι είναι ήδη πλήρως καταρτισμένοι και μπορούν να επιτελέσουν τις εργασίες τους.

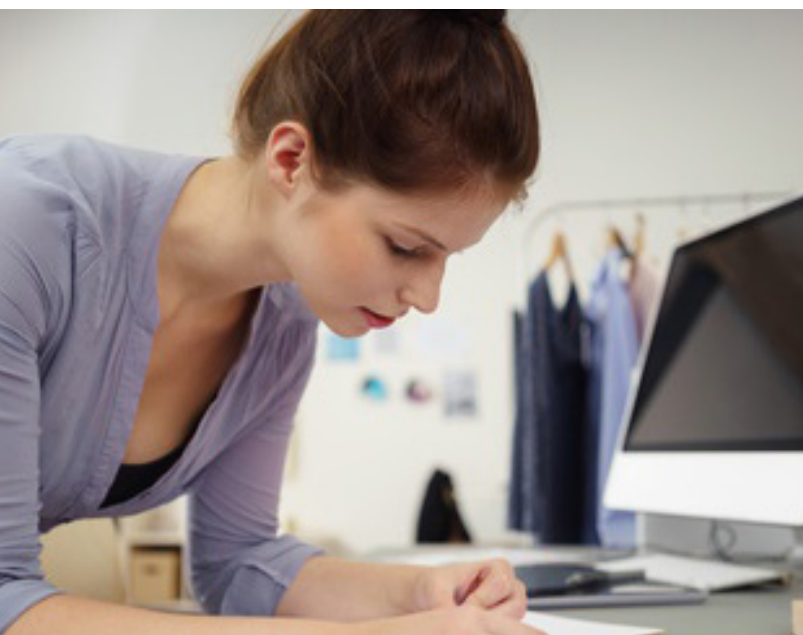
Ανάμεσα στις επιμέρους κατηγορίες προγραμμάτων κατάρτισης, φαίνεται ότι προτιμήθηκε περισσότερο η διαδικασία της κατάρτισης εκτός εργασίας (off-the-job-training), από το 49% περίπου των επιχειρήσεων, ενώ το 17% εφάρμοσε προγράμματα κατάρτισης κατά τη διάρκεια της εργασίας (on--job-training), ενώ σε σύγκριση με την έρευνα του 2011, το ποσοστό των εργαζομένων που συμμετείχε σε όλα τα προγράμματα αυξήθηκε στο 62%, έναντι 55%.

Σχετικά με το είδος της κατάρτισης, ένα μεγάλο ποσοστό (85%) των εργαζομένων καταρτίστηκε στην εκ-

παίδευση συγκεκριμένων εργασιών, ενώ ακολούθησαν οι πρακτικές Υγιεινής και Ασφάλειας αλλά και πρώτων βοηθειών με 74%, καθώς και η κατάρτιση σε νέες τεχνολογίες με 48%. Οι επαγγελματικές κατηγορίες που συμμετείχαν περισσότερο σε προγράμματα κατάρτισης ήταν οι Επαγγελματίες παροχής υπηρεσιών (φροντίδας, νοσηλείας κ.ά.), καθώς το 81% του προσωπικού συμμετείχε σε κάποιο πρόγραμμα, ενώ ακολουθούν οι Επαγγελματίες με 70% και οι Επαγγελματίες (Τεχνικοί) και ασκούντες συναφή επαγγέλματα με 65%. Το χαμηλότερο ποσοστό εργαζομένων που συμμετείχαν σε πρόγραμμα κατάρτισης ήταν τα Διευθυντικά Στελέχη με 50% και το Διοικητικό Προσωπικό με 52%.

Παρότι αυξήθηκαν τα προγράμματα κατάρτισης εκτός εργασίας, αλλά και ο αριθμός των συμμετεχόντων, σημειώθηκε μείωση στις ημέρες συμμετοχής, άρα ο συνολικός αριθμός ημερών εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι μάλλον ελαφρώς μειωμένος. Παράλληλα, μικρή κάμψη σημειώθηκε στις σχετικές επενδύσεις, με κάμψη 5% σε σύγκριση με το 2011, ενώ η κατά κεφαλήν επένδυση σε κατάρτιση μειώθηκε στις £2.550, έναντι £3.075 το 2011, εξαιτίας κυρίως της αύξησης της συμμετοχής.

Τα παραπάνω στοιχεία μάλλον καταδεικνύουν, σύμφωνα με τη μελέτη, ότι εντατικοποιείται η προσπάθεια κατάρτισης, με αποτελεσματικότερη κατανομή των διαθέσιμων πόρων. Αυτό είναι συναφές με την προσπάθεια των επιχειρήσεων να διευρύνουν τα προγράμματα κατάρτισης, σε ένα περιοριστικό οικονομικό περιβάλλον. Ανάμεσα στις χώρες, στη Σκωτία σημειώθηκε το μεγαλύτερο ποσοστό των επιχειρήσεων που χρηματοδότησαν προγράμματα κατάρτισης, με 70%, ενώ στη χώρα αυτή καταγράφηκε και το μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων που συμμετείχαν στα προγράμματα αυτά.



3.4.4 ΣΥΝΟΨΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

Συμπερασματικά, τα στοιχεία για το Ην. Βασίλειο δείχνουν ενδείξεις ανάκαμψης της οικονομίας λόγω της αύξησης των κενών θέσεων εργασίας. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, η σχέση μεταξύ των εσωτερικών (**skills gap**) και εξωτερικών αναντιστοιχιών (**skills shortage vacancies**) τείνει να είναι αντίστροφη σε επίπεδο επαγγελματικών κατηγοριών, ενώ μόλις το 1% των επιχειρήσεων αντιμετώπισε ταυτόχρονα ζήτημα εσωτερικής και εξωτερικής αναντιστοιχίας.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, εντοπίζεται σημαντικό πρόβλημα **κάλυψης των κενών θέσεων** λόγω δεξιοτήτων, σε σύγκριση πάντα με το **χάσμα δεξιοτήτων** στο υπάρχον εργατικό δυναμικό των επιχειρήσεων, όπου δεν καταγράφηκε σημαντική υστέρηση, καθώς μόλις το 15% των επιχειρήσεων ανέφερε ότι το εργατικό δυναμικό του δεν είναι πλήρως καταρτισμένο.

Αναφορικά με το πρόβλημα της κάλυψης των θέσεων λόγω υστέρησης δεξιοτήτων, εντονότερο πρόβλημα εμφανίζεται στους Εξειδικευμένους Επαγγελματίες (Skilled Trades), στους Επαγγελματίες (Professional) και στους Επαγγελματίες (τεχνικούς) ενώ, όπως σημειώθηκε, πρόβλημα χάσματος δεξιοτήτων δεν σημειώνεται στις παραπάνω κατηγορίες, αλλά στην κατηγορία των Πωλητών (Sales and customer service occupations), των Ανειδίκευτων Εργατών, Χειρωνακτών και Μικροεπαγγελματιών (Elementary staff). Ταυτόχρονα, όπως δήλωσαν οι επιχειρήσεις, η εσωτερική αναντιστοιχία, δηλαδή το χάσμα δεξιοτήτων, επηρεάζει περισσότερο την κατηγορία των Διευθυντικών Στελεχών παρά τις υπόλοιπες επαγγελματικές κατηγορίες.

Σε κλαδικό επίπεδο, οι περισσότερες κενές θέσεις εντοπίζονται στην Μεταποίηση, τη Γεωργία, τις Επιχειρηματικές Υπηρεσίες, αλλά και τις Μεταφορές και Τηλεπικοινωνίες. Στο δεύτερο μεγάλο ζήτημα, αυτό του χάσματος δεξιοτήτων, σημαντικό πρόβλημα καταγράφηκε στα Ξενοδοχεία και Εστιατόρια, τις Χρηματοπιστωτικές Υπηρεσίες, αλλά και στα Ορυχεία και το Χονδρικό και Λιανικό εμπόριο.

Οι δεξιότητες στις οποίες εμφανίστηκε σχετική έλλειψη σε όλες τις επαγγελματικές κατηγορίες, είναι οι τεχνικές και οι ειδικές επαγγελματικές γνώσεις. Ακολουθούν οι δεξιότητες που αφορούν την οργάνωση και το σχεδιασμό, την προφορική επικοινωνία και τη διαχείριση πελατών. Αντίστοιχα, για το πρόβλημα του χάσματος δεξιοτήτων, οι επαγγελματικές δεξιότητες εμφανίζονται και πάλι ως βασική αιτία, μαζί με τον προγραμματισμό και την οργάνωση, αλλά και την ομαδική εργασία, με ποσοστά πάνω από το 55%. Αντίθετα, δεν φαίνεται να υπάρχει έντονο χάσμα δεξιοτήτων στις κατηγορίες της ξένης γλώσσας, των μαθηματικών και των εξειδικευμένων γνώσεων υπολογιστών & λογισμικού.

Τέλος, αναφορικά με τα προγράμματα κατάρτισης, φαίνεται ότι προτιμήθηκε περισσότερο η διαδικασία της κατάρτισης εκτός εργασίας (off-the-job-training) από το 49% περίπου των επιχειρήσεων, ενώ το 17% εφάρμοσε προγράμματα κατάρτισης κατά τη διάρκεια της εργασίας (on-the-job-training). Σχετικά με το είδος της κατάρτισης, ένα μεγάλο ποσοστό (85%) των εργαζομένων καταρτίστηκε στην εκπαίδευση συγκεκριμένων εργασιών το προηγούμενο δωδεκάμηνο της έρευνας, ενώ ακολούθησαν οι πρακτικές Υγιεινής και Ασφάλειας αλλά και πρώτων βοηθειών με 74% και η κατάρτιση σε νέες τεχνολογίες με 48%.

4. ΕΡΕΥΝΑ CEDEFOP

4.1 ΣΤΟΧΟΣ ΚΑΙ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Το Cedefop, το κέντρο αναφοράς της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, ανέλαβε το σχεδιασμό και την υλοποίηση πιλοτικής έρευνας εργοδοτών για τις ανάγκες σε δεξιότητες. Σκοπός της έρευνας ήταν να διερευνηθούν οι μεταβολές στις ανάγκες για δεξιότητες σε επιχειρήσεις, χώρες, κλάδους και επαγγέλματα, καθώς και η μελέτη των παραγόντων που προκαλούν αυτές τις μεταβολές. Η έρευνα εργοδοτών έρχεται να συμπληρώσει υφιστάμενες πηγές, αναφορικά με τις ανάγκες σε δεξιότητες εκ μέρους των επιχειρήσεων. Η πληροφορία προέρχεται από τους εργοδότες, οι οποίοι καταγράφουν τις αλλαγές στα καθήκοντα των εργαζομένων, τα πιθανά κενά σε δεξιότητες (χάσμα δεξιοτήτων) που ενδεχομένως να προκύψουν, ενώ ιδιαίτερης σημασίας είναι η ανάδειξη των αναδυόμενων δεξιοτήτων, αλλά και η «ετοιμότητα» του εργατικού δυναμικού στις νέες αλλαγές. Η ενέργεια αυτή εντάσσεται στον ευρύτερο σχεδιασμό της ΕΕ για «Νέες δεξιότητες για νέες δουλειές» (New skills for new jobs).

4.2 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΣΗΣ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ

4.2.1 ΜΕΘΟΔΟΙ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗΣ ΤΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ ΣΕ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

Η διερεύνηση των αναγκών σε δεξιότητες μπορεί να προσεγγιστεί με τρεις βασικές μεθόδους, ενώ στην έρευνα του Cedefop χρησιμοποιήθηκε κυρίως η ανάλυση επαγγελμάτων.

- **Ανάλυση επιμέρους επαγγελμάτων**

Ανάλυση των επαγγελμάτων με βάση τη σύνθεση του εργατικού δυναμικού, αλλά και την εξέλιξη τους στο χρόνο, εξετάζοντας τις επιδράσεις των μεταβολών (τεχνολογικές, περιβαλλοντικές, ρυθμιστικές, οικονομικές κ.ά.), στη δομή τους. Η επαγγελματική ταξινόμηση (ISCO-08), ωστόσο, δεν αποτελεί άμεσο τρόπο μελέτης των δεξιοτήτων, παρά μόνο ενδεικτικά, αλλά προσφέρει σημαντικά πλεονεκτήματα σε όρους παροχής στοιχείων, συγκρισιμότητας μεταξύ χωρών κ.ά.

- **Κενές θέσεις**

Η καταγραφή των κενών θέσεων ανά κλάδο και επαγγελματική κατηγορία αποτελεί έναν εναλλακτικό τρόπο προσέγγισης των ελλείψεων σε δεξιότητες, καθώς παρουσιάζεται με σαφή τρόπο η ανατιστοιχία προσφοράς και ζήτησης εργασίας. Για την αποτελεσματικότερη καταγραφή των κενών θέσεων θα πρέπει να επιλέγονται οι θέσεις εκείνες, οι οποίες με αρκετή δυσκολία καλύπτονται, πέρα από την επίδραση του οικονομικού κύκλου, δηλαδή θα πρέπει να διαχωρίζεται η κυκλική από την διαρθρωτική διάσταση.

- **Προγράμματα εκπαίδευσης - κατάρτισης**

Η μελέτη των προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης προσφέρει έναν επιπλέον τρόπο προσέγγισης των αναγκών σε δεξιότητες του εργατικού δυναμικού. Έτσι, η ύπαρξη αρκετών τέτοιων προγραμμάτων αποτελεί ένδειξη σημαντικών ελλείψεων ή προσπάθειας συνεχούς ενημέρωσης των υφιστάμενων δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού των επιχειρήσεων.

4.2.2 ΔΕΙΓΜΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε με τηλεφωνικές συνεντεύξεις (CATI computer-assisted telephone interview) πιλοτικά, σε 9 χώρες (Τσεχία, Γερμανία, Ιρλανδία, Ισπανία, Γαλλία, Ιταλία, Ουγγαρία, Πολωνία, Φινλανδία), με δείγμα περίπου 1.000 επιχειρήσεων σε κάθε μια από αυτές, με εξαίρεση την Ιρλανδία (500 τηλεφωνικές συνεντεύξεις). Η συνέντευξη είχε διάρκεια 20 περίπου λεπτών, με αποτέλεσμα τα ποσοστά συμμετοχής να είναι στα αναμενόμενα επίπεδα. Όταν η έρευνα υλοποιηθεί σε όλη της την έκταση, σε όλες τις χώρες της ΕΕ, εκτιμάται ότι το δείγμα των επιχειρήσεων θα πρέπει να είναι περίπου 2.000 επιχειρήσεις. Οι κλάδοι που είχαν προεπιλεγεί εμφάνισαν αναλογική συμμετοχή στο δείγμα, ενώ σε επίπεδο επαγγελματιών, το δείγμα ήταν σαφώς μικρότερο, καθώς επιμερίστηκε ανά κλάδο στις επαγγελματικές κατηγορίες που είχαν επιλεγεί.

Μια σαφής διάκριση σε σύγκριση με την έρευνα του UKCES είναι η επιλογή του δείγματος με βάση τον αριθμό των απασχολούμενων. Στην έρευνα του CEDEFOP, η επιλογή των επιχειρήσεων έγινε με προ-

επιλογή εκείνων των επιχειρήσεων που απασχολούσαν πάνω από 5 εργαζόμενους. Η επιλογή της προσέγγισης για επιχειρήσεις με πάνω από 5 εργαζόμενους στηρίζεται στο γεγονός ότι αναζητούνται γενικές αλλά και ειδικές δεξιότητες συγκεκριμένων επαγγελματικών κατηγοριών, συνεπώς θα πρέπει να αναζητηθούν σχετικά επαρκώς μεγάλες επιχειρήσεις, οδηγώντας ταυτόχρονα και σε περιορισμό του δείγματος.

4.2.3 ΚΛΑΔΟΙ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ

Οι κλάδοι που ενσωματώνονται στην έρευνα παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα και κατηγοριοποιούνται με βάση την οικονομική τους δραστηριότητα. Οι κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας κατατάσσονται με βάση την ταξινόμηση ΣΤΑΚΟΔ, δηλαδή τη Στατιστική Ταξινόμηση Κλάδων Οικονομικής Δραστηριότητας, όπου η πλέον πρόσφατη λίστα έγινε το 2008, ενώ για λόγους συντομίας, αναφέρεται ως ΣΤΑΚΟΔ-08 ή NACE Rev.2¹, καθώς η κατηγοριοποίηση αυτή ακολουθείται από όλες τις χώρες της ΕΕ.

¹ NACE rev. 2: Η ταξινόμηση των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας στην ΕΕ (French - Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne). Statistical Classification of Economic Activities in the European Community, Rev. 2 (2008). Η ταξινόμηση αυτή αφορά τις χώρες της ΕΕ, ενώ ακολουθεί τις γενικές κατευθυντήριες γραμμές της International Standard Industrial Classification of All Economic Activities, Revision 4 των Ηνωμένων Εθνών που αφορά ένα μεγαλύτερο εύρος χωρών.

Πίνακας 6. Κλάδοι έρευνας CEDEFOP

ΤΟΜΕΑΣ	ΚΩΔΙΚΟΣ ΚΛΑΔΟΥ (ΣΤΑΚΟΔ-08)	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΚΛΑΔΟΥ
Κατασκευή μηχανημάτων και μηχανών-οχημάτων	28	Κατασκευή μηχανημάτων και ειδών εξοπλισμού
	29	Κατασκευή μηχανοκίνητων οχημάτων, ρυμουλκούμενων και ημιρυμουλκούμενων οχημάτων
	30	Κατασκευή λοιπού εξοπλισμού μεταφορών
Κατασκευές	41	Κατασκευές κτιρίων
	42	Έργα πολιτικού μηχανικού
	43	Εξειδικευμένες κατασκευαστικές δραστηριότητες
Εμπόριο	46	Χονδρικό εμπόριο
	47	Λιανικό εμπόριο
Δραστηριότητες προγραμματισμού ηλεκτρονικών υπολογιστών, παροχής συμβουλών	62	Δραστηριότητες προγραμματισμού ηλεκτρονικών υπολογιστών, παροχής συμβουλών και συναφείς δραστηριότητες
Χρηματοπιστωτικές Υπηρεσίες	64	Δραστηριότητες χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών, με εξαίρεση τις ασφαλιστικές δραστηριότητες και τα συνταξιοδοτικά ταμεία
Δημόσια Διοίκηση	84	Δημόσια διοίκηση και άμυνα- υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση
Υγεία	86	Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας

4.2.4 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Οι επαγγελματικές κατηγορίες που αναλύθηκαν στην έρευνα του Cedefop προέρχονται από όλες σχεδόν τις βασικές κατηγορίες επαγγελμάτων, ενώ οι περισσότερες (7) προέρχονται από Επαγγελματίες και Τεχνικούς. Η κατηγοριοποίηση των επαγγελμάτων έγινε σύμφωνα την πλέον πρόσφατη αναθεώρηση ISCO-08 (International Statistical Classification of Occupations). Με βάση τον ορισμό από τον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας (ILO), επαγγελματική κατηγορία ονομάζεται ένα σύνολο επαγγελμάτων όπου οι

βασικές τους εργασίες και καθήκοντα έχουν μεγάλο βαθμό σύνδεσης.

Στην πιλοτική έρευνα, αναζητήθηκαν επαγγελματικές δεξιότητες για μια επαγγελματική κατηγορία ανά κλάδο, ενώ η ανάλυση έγινε σε τριψήφιο και τετραψήφιο επίπεδο επαγγελματικών κατηγοριών. Παρότι η ανάλυση σε τετραψήφια ανάλυση είναι πιο ενδεδειγμένη, καθώς γίνεται αναφορά σε συγκεκριμένα επαγγέλματα, εντούτοις για λόγους συγκρισιμότητας και στατιστικών στοιχείων, επιλέχθηκε η τριψήφια ανάλυση που καταγράφει πιο γενικές ομάδες επαγγελμάτων.

Πίνακας 7. Επαγγελματικές κατηγορίες έρευνας CEDEFOP (ISCO-08)

ΓΕΝΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ	ΚΩΔΙΚΟΣ (ISCO-2008)	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΚΑΤΗΓΟΡΙΩΝ (ISCO-08)
Ανώτερα διευθυντικά και διοικητικά στελέχη	121	Διευθυντές επιχειρηματικών υπηρεσιών και διοίκησης
Επαγγελματίες	214	Μηχανικοί (εξαιρουμένων των ηλεκτρολόγων τεχνολόγων)
	221	Ιατροί
	226	Άλλοι επαγγελματίες του τομέα της υγείας
	241	Επαγγελματίες του χρηματοοικονομικού τομέα
	243	Επαγγελματίες σύμβουλοι πωλήσεων, μάρκετινγκ και δημοσίων σχέσεων
	251	Σχεδιαστές και αναλυτές λογισμικού και εφαρμογών
	252	Επαγγελματίες βάσεων δεδομένων και δικτύων

Τεχνικοί	311	Τεχνικοί επιστημών φυσικής και μηχανικής
	321	Τεχνικοί ιατρικής και φαρμακευτικής
	322	Βοηθοί επαγγελματιών νοσηλευτικής και μαιευτικής
	331	Βοηθοί Επαγγελματιών του χρηματοοικονομικού και μαθηματικού κλάδου
	334	Γραμματείς διοίκησης και ειδικευμένοι(-ες) γραμματείς
	335	Λειτουργοί και ελεγκτές ρυθμιστικών-εκτελεστικών κρατικών υπηρεσιών
	351	Τεχνικοί λειτουργιών και υποστήριξης χρηστών τεχνολογιών πληροφόρησης και επικοινωνίας
Υπάλληλοι γραφείου	411	Υπάλληλοι γενικών καθηκόντων
	421	Ταμίες, εισπράκτορες και ασκούντες συναφή επαγγέλματα
	422	Υπάλληλοι πληροφόρησης πελατών
	431	Υπάλληλοι καταγραφής αριθμητικών δεδομένων
	432	Υπάλληλοι καταγραφής υλικών και υπηρεσιών μεταφορών
Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές	522	Πωλητές σε καταστήματα
	523	Ταμίες και υπάλληλοι έκδοσης εισιτηρίων
	532	Απασχολούμενοι στην παροχή ατομικής φροντίδας στον τομέα των υπηρεσιών υγείας
	541	Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών προστασίας

Ειδικευμένοι τεχνίτες	711	Κτίστες και ασκούντες συναφή επαγγέλματα
	712	Τεχνίτες αποπεράτωσης κτιρίων και ασκούντες συναφή επαγγέλματα
	721	Χύτες μετάλλων, συγκολλητές, ελασματοουργοί, τεχνίτες μεταλλικών δομικών κατασκευών, σιδηρουργοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα
	723	Μηχανικοί και επισκευαστές μηχανημάτων
Χειριστές βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού και συναρμολογητές (μονταδόροι)	821	Συναρμολογητές (μονταδόροι)
Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρωνακτές και μικροεπαγγελματίες	911	Καθαριστές και βοηθοί οικιών, ξενοδοχείων και γραφείων
	931	Ανειδίκευτοι εργάτες ορυχείων και κατασκευών

4.2.5 ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΠΡΟΣ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ

Οι γενικές δεξιότητες που αναλύθηκαν στην έρευνα επιμερίζονται στις κάτωθι βασικές ομάδες δεξιοτήτων:

Γνωστικές δεξιότητες: ανάγνωση, γραφή, μαθηματικά, επίλυση προβλημάτων, ξένες γλώσσες

Κοινωνικές δεξιότητες & δεξιότητες επικοινωνίας: Παρουσιάσεις, ομαδική εργασία, πειθώ, ανάθεση

Φυσικές δεξιότητες: χειρωνακτική επιδεξιότητα

Μεταγνωσιακές δεξιότητες – Ατομική μάθηση: Προγραμματισμός, προσαρμογή, ικανότητα κριτικής αντίληψης

«Πράσινες» δεξιότητες: Εξοικονόμηση πόρων, αντιρροπτικές εργασίες

Ψηφιακές δεξιότητες (ΤΠΕ): Επίπεδο πολυπλοκότητας

Οι επαγγελματικές δεξιότητες επιλέχθηκαν ανάλογα με το επιμέρους επάγγελμα που αναλύθηκε και επομένως, δεν ήταν κοινές.

4.3 ΔΟΜΗ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

Το ερωτηματολόγιο της έρευνας του Cedefop, πέρα από το εισαγωγικό τμήμα όπου πληροφορείται ο ερωτώμενος σχετικά με το σκοπό της έρευνας, απαρτίζεται από τέσσερα τμήματα.

- **Πρώτο τμήμα:** Καταγράφονται βασικές πληροφορίες για την επιχείρηση (π.χ. έδρα), ενώ αναζητούνται και οι βασικές πολιτικές σχετικά από το ανθρώπινο κεφάλαιο της, όπως τα προγράμματα κατάρτισης που απαιτούνται. Επιπλέον, επιλέγεται μια επαγγελματική κατηγορία από αυτές που απασχολούνται στην επιχείρηση, για περαιτέρω ανάλυση στα επόμενα τμήματα. Τέλος, καταγράφεται το εκπαιδευτικό επίπεδο που απαιτείται για την επαγγελματική ομάδα, αλλά και οι κενές θέσεις στο επάγγελμα.
- **Δεύτερο τμήμα:** Στο τμήμα αυτό αναζητείται η σημασία και η ανάπτυξη των γενικών/βασικών δεξιοτήτων που απαιτούνται για την επαγγελματική κατηγορία που έχει επιλεγεί, τις πιθανές μεταβολές, αλλά και το κατά πόσο προετοιμασμένο είναι το εργατικό δυναμικό στις μεταβολές αυτές.
- **Τρίτο τμήμα:** Στο τμήμα αυτό αναζητείται η σημασία και η ανάπτυξη των ειδικών για το επάγγελμα δεξιοτήτων, ενώ διερευνάται και η πιθανή ανάδυση νέων δεξιοτήτων στο επάγγελμα, αλλά και η ετοιμότητα του εργατικού δυναμικού γι' αυτές.
- **Τέταρτο τμήμα:** Καταγραφή των σημαντικότερων αλλαγών και καινοτομιών που έχουν εισαχθεί στην επιχείρηση και η επίδρασή τους στην επιλεγμένη επαγγελματική κατηγορία. Οι καινοτομίες επιμερίζονται σε καινοτομίες προϊόντος, διαδικασίας, προώθησης και οργανωσιακές.

4.4 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Γενικά ευρήματα

Στην έρευνα του Cedefop δεν εμφανίστηκε σημαντική δυσκολία στο τμήμα των γενικών δεξιοτήτων, καθώς σημειώθηκε πολύ υψηλό ποσοστό απόκρισης των επιχειρήσεων στις ερωτήσεις αυτές. Αντίθετα, στις επαγγελματικές δεξιότητες χρειάστηκαν περαιτέρω διευκρινήσεις και πρέπει να αναφερθεί ότι απαιτήθηκε σε ορισμένες περιπτώσεις, η αναζήτηση επαγγελματικών κατηγοριών σε τετραψήφια ανάλυση, βάσει ISCO-08.

Μεταξύ των γενικών δεξιοτήτων, η δεξιότητα ομαδικής εργασίας εκτιμήθηκε ως υψηλής σημασίας σε όλες σχεδόν τις επαγγελματικές κατηγορίες (89,5% κατά μέσο όρο), ενώ στο ίδιο υψηλό ποσοστό βρίσκεται η ικανότητα μάθησης νέων γνώσεων, μεθόδων ή τεχνικών (88,4%), αλλά και η προσαρμογή σε νέο εξοπλισμό και υλικά (81%).

Οι δεξιότητες πληροφορικής (ICT) φάνηκε ότι δεν αποτελούν σημαντικό στοιχείο σε όλες τις επαγγελματικές κατηγορίες, όπως στα τεχνικά επαγγέλματα κατασκευών όπου περίπου το 71,4% των επιχειρήσεων δεν θεωρεί ότι είναι απαραίτητο προσόν. Η μέσης έντασης δεξιότητες πληροφορικής είναι σημαντικές για τους υπαλλήλους γραφείου, ενώ οι πιο εξειδικευμένες γνώσεις πληροφορικής φαίνεται να είναι σημαντικές στην επαγγελματική κατηγορία «Επαγγελματίες».

Οι πράσινες δεξιότητες φαίνεται να αποκτούν σημασία σε αρκετές επαγγελματικές κατηγορίες, με μέσο όρο 43,6% των επιχειρήσεων να δηλώνουν κάτι τέτοιο. Τέλος, καταγράφηκε ότι όσο ανέρχεται το επίπεδο των δεξιοτήτων σε ένα επάγγελμα, τόσο πιο πολύ απαιτείται ένα ευρύτερο πλαίσιο γενικών

δεξιότητων.

Στα γενικά συμπεράσματα της έρευνας θα πρέπει να αναφερθεί η ιδιαίτερη έμφαση στα δυναμικά επαγγέλματα και δεξιότητες, ενώ ταυτόχρονα με την αυξημένη ζήτηση σε εξειδικευμένες δεξιότητες, ανοδική ζήτηση καταγράφεται και στις «χαμηλού» επιπέδου δεξιότητες, όπως η γνώση ξένων γλωσσών.

Στην έρευνα επισημάνθηκε το χάσμα δεξιοτήτων (skills gap) σε συγκεκριμένους κλάδους και δεξιότητες, όπως οι δεξιότητες επικοινωνίας (ξένες γλώσσες, ικανότητα παρουσίασης κ.ά.), σχεδιασμού ή δεξιότητες πειθούς αλλά και πληροφορικής.

4.4.1 ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ (GENERIC SKILLS)

Ανάμεσα στις γενικές δεξιότητες, η δυνατότητα **ανάγνωσης**, αλλά και οι σύνθετες δεξιότητες κατανόησης κειμένου, οδηγιών και αναφορών φαίνεται ότι είναι αρκετά σημαντικές σε όλες σχεδόν τις επαγγελματικές κατηγορίες (>85% των επιχειρήσεων κατά μέσο όρο), ενώ συγκριτικά χαμηλότερο ποσοστό καταγράφεται στην εκπαιδευτική βαθμίδα των πωλητών καταστημάτων (78%).

Αντίθετα, οι σύνθετες δεξιότητες **γραφής** (γραφής, γραφής κατευθυντήριων γραμμών, εγχειριδίων κ.ά.) διαφέρουν ως προς την σημαντικότητά τους ανάμεσα στις επαγγελματικές κατηγορίες, με το μέσο όρο να διαμορφώνεται στο 56,8%. Έτσι, είναι περισσότερο απαιτητές οι δεξιότητες αυτές στους Επαγγελματίες και τους Τεχνικούς (περίπου 84% στους μηχανικούς), ενώ σαφώς ηπιότερη χαρακτηρίζεται η σημαντικότητά τους στους τεχνίτες κτηρίων και στους πωλητές. Πιο συγκεκριμένα, αρκετά σημαντικές δηλώνουν

ότι είναι αυτές οι δεξιότητες, οι επιχειρήσεις στα επαγγέλματα Υγείας (83,3%), προσωπικής φροντίδας (86,6%), Ιατροί (78%), αλλά και στους τεχνικούς φαρμάκων (67,1%).

Οι δεξιότητες **μαθηματικών** (κατανόηση αριθμητικών και στατιστικών δεδομένων και πληροφοριών) εμφανίζονται ως σημαντικό προσόν από το 56,6% των επιχειρήσεων κατά μέσο όρο, με έμφαση στα επαγγέλματα του Χρηματοπιστωτικού τομέα και της Πληροφορικής.

Παραδόξως, μόλις το 30,7% των επιχειρήσεων θεωρεί ότι οι **ξένες γλώσσες** είναι απαραίτητες για τις επιλεγμένες επαγγελματικές κατηγορίες, με σημαντικές διαφορές όμως ανάμεσά τους. Ιδιαίτερη σημασία έχουν οι ξένες γλώσσες στους μηχανικούς (75,9%), αλλά και στα επαγγέλματα Πληροφορικής (developers, τεχνικούς, επαγγελματίες βάσεων δεδομένων). Στο μέσο βρίσκονται επαγγέλματα όπως οι συναρμολογητές, επισκευαστές μηχανών, πωλητές, αλλά και οι γραμματείς στους τομείς των Μεταφορών, ενώ χαμηλά βαθμολογήθηκε η αναγκαιότητα των ξένων γλωσσών στα επαγγέλματα των τεχνικών κτηρίων.

Η **ομαδική εργασία** είναι σημαντικό προσόν σε όλες σχεδόν τις ειδικότητες, με ποσοστά περίπου στο 89,5%, δηλαδή 9 στους 10 επιχειρηματίες επισήμαναν την σπουδαιότητα αυτής της δεξιότητας. Ιδιαίτερα σημαντικό στοιχείο αποτελεί στους εργάτες, στα επαγγέλματα Πληροφορικής αλλά και της Υγείας, ενώ σε πολλές περιπτώσεις η αναγκαιότητά τους έφτασε το 100%.

Η **μάθηση νέων ιδεών, μεθόδων και τεχνικών** αποτελεί επίσης προτεραιότητα για τις επιχειρήσεις, σε όλες σχεδόν τις επαγγελματικές κατηγορίες που αναλύθηκαν, με μέσο όρο 88,4%, με ιδιαίτερη επισήμανση στα επαγγέλματα Πληροφορικής και Υγείας.

Οι δεξιότητες προσαρμογής σε νέο εξοπλισμό ή νέα υλικά κρίνονται σημαντικές από περίπου το 81% των επιχειρήσεων, με περισσότερη έμφαση στα επαγγέλματα του Μεταποιητικού τομέα, των Κατασκευών και της Πληροφορικής.

Η **καθοδήγηση ή μάθηση άλλων ατόμων** κρίθηκε ως σημαντική για όλες τις επαγγελματικές κατηγορίες της Μεταποίησης, των Κατασκευών και της Πληροφορικής (με 67,4%) και αρκετά περισσότερο για τα επαγγέλματα Υγείας.

Ο **αυτόνομος προσδιορισμός των εργασιών, των μεθόδων και της ταχύτητας των εργασιών** είναι επίσης σημαντικός σε ορισμένες επαγγελματικές κατηγορίες.

Η **χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών** δεν είναι αναγκαία δεξιότητα για όλες τις επαγγελματικές κατηγορίες, όπως π.χ. στους τεχνίτες μετάλλων, όπου περίπου το 71,4% των επιχειρήσεων απάντησε ότι δεν είναι αναγκαίο προσόν. Ακόμα και σε επαγγέλματα όπως οι τεχνικοί φαρμακαποθηκών, το 1/4 των επιχειρήσεων δήλωσε ότι δεν χρησιμοποιούν υπολογιστές. Υψηλά επίπεδα χρήσης υπολογιστών συναντώνται στους γραμματείς και στα επαγγέλματα προσωπικής φροντίδας.

Όπως είναι αναμενόμενο, η **χειρωνακτική επιδεξιότητα** αποτελεί αναγκαία ικανότητα στα επαγγέλματα που απαιτείται χειρωνακτική εργασία (π.χ. τα επαγγέλματα Υγείας κατατάσσονται με τον υψηλότερο βαθμό).

4.4.2 ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

Η **επίλυση σύνθετων προβλημάτων** κατατάσσεται ως ιδιαίτερα σημαντική δεξιότητα στους επιδιορθωτές μηχανημάτων, αλλά και στους μηχανικούς στη μεταποίηση, με το 68% των επιχειρήσεων να δηλώνει κάτι τέτοιο,

ενώ ακολουθούν οι επαγγελματίες πωλητές, όλα τα επαγγέλματα του κλάδου πληροφορικής (ICT) κ.ά.

Η **δημιουργία παρουσιάσεων και οι ομιλίες**, ως χαρακτηριστικό του ανθρώπινου δυναμικού, κρίνεται ως σημαντική δεξιότητα στους Διευθυντές και στα επαγγέλματα της πληροφορικής και πολύ λιγότερο στα επαγγέλματα της μεταποίησης και των κατασκευών.

Η **πειθώ** κατατάσσεται ως σημαντικό στοιχείο στους επαγγελματίες εν γένει και ιδιαίτερα στους πωλητές, τους εργαζόμενους στο χρηματοπιστωτικό τομέα, ενώ και πάλι στις κατασκευές δεν αποτελεί σημαντικό στοιχείο.

Ο **καθορισμός στόχων και ο προγραμματισμός** των ανθρώπινων, οικονομικών και άλλων πόρων κρίνεται ως ιδιαίτερα σημαντικό προσόν σε όλα σχεδόν τα επαγγέλματα, αλλά κυρίως στους Διευθυντές και στους Ιατρούς.

4.4.3 ΠΡΑΣΙΝΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ (GREEN SKILLS)

Η **εφαρμογή πρακτικών με στόχο τη μείωση της χρήσης των πρώτων υλών, της ενέργειας ή του νερού** είναι σημαντική δεξιότητα σε πολλές επαγγελματικές κατηγορίες, με μέσο όσο 43,6%. Περισσότερο από άλλα επαγγέλματα, η δεξιότητα αυτή κρίνεται ως ιδιαίτερα σημαντική στα επαγγέλματα της μεταποίησης και των κατασκευών, ενώ λιγότερο βρίσκεται στα επαγγέλματα του εμπορίου. Το ίδιο ισχύει και για **εφαρμογή πρακτικών για τον περιορισμό της ρύπανσης από τα απόβλητα ή της περιβαλλοντικής υποβάθμισης**,

4.4.4 ΑΥΞΑΝΟΜΕΝΗ ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΩΝ ΓΕΝΙΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ

Η αυξανόμενη σημασία των γενικών δεξιοτήτων επιβεβαιώθηκε από την έρευνα και αφορά σε όλες τις επαγγελματικές κατηγορίες. Συγκριτικά, εντοπίστηκε περισσότερο αυξανόμενη σημασία των γενικών δεξιοτήτων στον Χρηματοπιστωτικό Τομέα, στη Δημόσια Διοίκηση και στον τομέα Υγείας. Ειδικότερα στον τομέα Υγείας, αναδύεται έντονα η ανάγκη για σύνθετες δεξιότητες γραφής (Νοσηλεύτες, Μαιευτήρες/ Μάίες και επαγγέλματα Προσωπικής Φροντίδας).

Σχετικά με τη γνώση **μαθηματικών**, προκύπτει αυξανόμενη ανάγκη στον Χρηματοπιστωτικό τομέα, ενώ η **γνώση ξένων γλωσσών** αποκτά επιπλέον ενδιαφέρον στα επαγγέλματα Πληροφορικής και Προσωπικής Φροντίδας λόγω μετανάστευσης.

Η **ομαδική εργασία** αποκτά αυξανόμενη σημασία στον κλάδο Πληροφορικής, τα επαγγέλματα του Χρηματοπιστωτικού τομέα, της Υγείας και της Δημόσιας Διοίκησης, όπως και η ικανότητας **μάθησης**.

Η ικανότητα **προσαρμογής** φαίνεται να αποκτά επιπλέον ενδιαφέρον στον κλάδο των Κατασκευών, στους Γραμματείς και στον τομέα της Υγείας. Η δεξιότητα **καθοδήγησης** κατατάσσεται πάνω από το μέσο όρο στον Χρηματοπιστωτικό κλάδο, τη Δημόσια Διοίκηση και τον τομέα της Υγείας και πάλι.

Η **ικανότητα επίλυσης προβλημάτων** αποκτά αυξανόμενη σημασία στον κλάδο Πληροφορικής, τα επαγγέλματα Χρηματοπιστωτικού τομέα και Δημόσιας Διοίκησης. Η ικανότητα δημιουργίας **παραουσιών** είναι σημαντική για τον κλάδο Πληροφορικής, ενώ η δυνατότητα **πειθούς και προγραμματισμού** είναι μια εξελισσόμενη δεξιότητα στον τομέα της

Υγείας. Οι **πράσινες δεξιότητες** αποκτούν ενισχυμένη σημασία στις κατασκευές και στην Υγεία.

4.4.5 «ΕΤΟΙΜΟΤΗΤΑ» ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΓΙΑ ΝΕΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

Η «ετοιμότητα» ή η προετοιμασία των επαγγελματιών στις επιμέρους δεξιότητες που αναμένεται να προκύψουν στην εκτέλεση των καθηκόντων τους, δείχνει ενδιαφέροντα στοιχεία, καθώς όσο περισσότερο δεκτικοί και έτοιμοι είναι οι εργαζόμενοι στις νέες αλλαγές, τόσο μικρότερο χάσμα δεξιοτήτων θα προκύψει, άρα και λιγότερα προσκόμματα στην ανάπτυξη επιχειρήσεων, κλάδων και της οικονομίας ευρύτερα.

Οι **πωλητές** εμφανίζουν σημαντικό βαθμό «ετοιμότητας», όσον αφορά δεξιότητες σχετικές με το σχεδιασμό, την επίλυση προβλημάτων και την ικανότητα κρίσης επί ζητημάτων. Στους προγραμματιστές λογισμικού, αυτό αφορά επίσης τις δεξιότητες κρίσης επί ζητημάτων, επίλυσης προβλημάτων, ενώ αντίθετα είναι πολύ χαμηλότερος είναι ο βαθμός προετοιμασίας στον τομέα του περιορισμού της ρύπανσης.

4.4.6 ΕΙΔΙΚΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ (OCCUPATION-SPECIFIC TASKS AND SKILLS)

Παράλληλα με τις γενικές δεξιότητες, αναζητήθηκαν και ειδικές επαγγελματικές δεξιότητες ανά επαγγελματική κατηγορία, με σκοπό την ανάλυση των μεταβολών τους, αλλά και την ετοιμότητα του εργατικού δυναμικού σε σχέση με τις νέες εξελίξεις. Παρακάτω αναλύονται τα βασικότερα συμπεράσματα σε επιλεγμένες επαγγελματικές κατηγορίες, όπως αυτές απο-

τυπώθηκαν στην μελέτη του Cedefop.

Στην κατηγορία των **Συναρμολογητών** (μονταδόροι) που απασχολούνται κυρίως στους κλάδους «Κατασκευή μηχανημάτων και ειδών εξοπλισμού (ΣΤΑΚΟΔ-08: Κλάδος 28)» και «Κατασκευή λοιπού εξοπλισμού μεταφορών (ΣΤΑΚΟΔ-08: Κλάδος 30)», η δεξιότητα **επιθεώρησης των παραγγελιών** είναι αυξανόμενης σημασίας, ενώ οι ίδιες οι επιχειρήσεις δεν κατέγραψαν κάποιο σημαντικό κενό ετοιμότητας στους εργαζόμενους τους, για να ανταπεξέλθουν σε αυτή την ανάγκη. Παρόμοια αποτελέσματα προέκυψαν αναφορικά με τις δεξιότητες **αναθεώρησης και ελέγχου**, όπως και η ικανότητα απόρριψης ελλατωματικών εξαρτημάτων, όπου σημειώθηκε αυξανόμενη ανάγκη και ταυτόχρονα επαρκές επίπεδο «ετοιμότητας». Χαμηλότερο ποσοστό «ετοιμότητας» εντοπίστηκε στην κατηγορία της **καταγραφής των διαδικασιών συναρμολόγησης**, ενώ εκτιμάται ότι σε αυτό το επίπεδο θα μπορούσαν να εστιάσουν τα προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (VET – Vocational Education and Training). Στις υπόλοιπες κατηγορίες επαγγελμάτων, όπως οι **πωλητές**, οι **υπάλληλοι προώθησης και δημοσί-**

ων σχέσεων, εκτιμήθηκε ότι είναι αρκετά προετοιμασμένοι αναφορικά με τις δεξιότητες πωλήσεων, ωστόσο παραμένει περιθώριο βελτίωσης στο σκέλος των δεξιοτήτων οργάνωσης και σχεδιασμού διαφημιστικών εκστρατειών. Επιπλέον αυτών, περιθώριο βελτίωσης υπάρχει σε σχέση με τη δεξιότητα αξιολόγησης και επιλογής υλικού από συγγραφείς, φωτογράφους και εικονογράφους.

Στην κατηγορία των **υπαλλήλων γραφείου** εκτιμάται, με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας, ότι ενδεχομένως να απαιτείται βελτίωση σε δεξιότητες που σχετίζονται με την προετοιμασία εκθέσεων και το χειρισμό εγγράφων. Ένα μεγάλο ποσοστό των επιχειρήσεων εκτίμησε ότι οι δεξιότητες που σχετίζονται με τηλεφωνικά κέντρα, ηλεκτρονικές έρευνες, έλεγχο στοιχείων και οικονομικών συναλλαγών θα αυξήσουν τη σημασία τους στο μέλλον, με επίπτωση και στις δεξιότητες υπολογιστών/ πληροφορικής.

Η επαγγελματική κατηγορία **Νοσηλευτών/ Μαιευτικής** φαίνεται ότι είναι επαρκώς προετοιμασμένη για τις επερχόμενες εξελίξεις και ανάγκες, ενώ ενδεχομένως να απαιτείται βελτίωση στην κατηγορία των δεξιοτήτων που αφορούν την παροχή συμβουλών σε άτομα-οικογένειες και κοινότητες, για θέματα που σχετίζονται με την υγεία, την αντισύλληψη, την εγκυμοσύνη και τον τοκετό.

Τέλος, επισημάνθηκε ότι σημαντικές αλλαγές σε εργασίες και δεξιότητες αναμένονται περισσότερο σε καινοτόμες δραστηριότητες, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι υπάρχει και καλύτερη προετοιμασία γι' αυτές. Ταυτόχρονα, οι επιχειρήσεις που καταγράφουν πιο επιτακτικά τις επερχόμενες μεταβολές σε δεξιότητες, δεν σημαίνει ότι εμφανίζουν απαραίτητα και χαμηλότερα ποσοστά αναφορικά με το χάσμα δεξιοτήτων.



4.4.7 ΝΕΕΣ ΑΝΑΔΥΟΜΕΝΕΣ ΕΡΓΑΣΙΕΣ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ (NEWLY-EMERGING TASKS)

Οι αναδυόμενες δεξιότητες, με βάση τις νέες εξελίξεις, δείχνουν ότι τα επαγγέλματα Πληροφορικής, Χρηματοπιστωτικού Τομέα, Δημόσιας Διοίκησης και Υγείας φαίνεται να είναι τα πιο δυναμικά, σε σχέση με τα μέσης δυναμικής επαγγέλματα, όπως οι Τεχνικοί Πληροφορικής, οι Μηχανικοί και τα επαγγέλματα Προσωπικής Φροντίδας.

Στα γενικά συμπεράσματα, προκύπτει ότι τα επαγγέλματα Μεταποίησης, αλλά και Χονδρικού και Λιανικού Εμπορίου, συναντούν δυσκολίες στην κάλυψη των νέων αναγκών που προκύπτουν στην αγορά, ενώ το πρόβλημα συναντάται κυρίως στις μικρότερες επιχειρήσεις. Σε χαμηλή κλίμακα «ετοιμότητας» ή προετοιμασίας, βρίσκονται κυρίως τα επαγγέλματα των συναρμολογητών, των τεχνικών της μηχανικής, αλλά και επαγγέλματα σχετιζόμενα με τη μαιευτική, ενώ δυσκολίες στην εξεύρεση προσωπικού λόγω των νέων απαιτήσεων συναντώνται στις Κατασκευές και στον τομέα της Υγείας.

Σε γενικές γραμμές, η ευελιξία και η ικανότητα προσαρμογής είναι ένα απαιτητό στοιχείο για όλες τις επαγγελματικές κατηγορίες. Αυξημένη ζήτηση αναμένεται στις σύνθετες δεξιότητες ανάγνωσης και προσαρμογής, αλλά και στις δεξιότητες πληροφορικής και μείωσης της ρύπανσης. Προς αυτή την κατεύθυνση, θα πρέπει να προσανατολιστούν και τα προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (VET). Η κάλυψη των ελλείψεων στην αγορά εργασίας μπορεί να στηριχτεί στις επισημάνσεις της έρευνας, ενώ τα προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (VET) μπορούν να συ-

νεισφέρουν σημαντικά.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, άλλα μέτρα που ήδη εφαρμόζονται ή πρέπει να υλοποιηθούν προς την κατεύθυνση της κάλυψης των αναγκών σε δεξιότητες, είναι:

- Ενοδευπικειρησιακή και εξωευπικειρησιακή κατάρτιση και εκπαίδευση
- Επίσημη και ανεπίσημη εκπαίδευση
- Εκπαίδευση κατά τη διάρκεια της εργασίας (on-the-job training)
- Εκπαίδευση εκτός εργασιακής διαδικασίας (off-the-job training)
- Μάθηση κατά την εργασία (learning at work)
- Αυτομάθηση (self-learning)
- Εξ αποστάσεως εκπαίδευση (e-learning)
- Επαναπροσδιορισμός των ρόλων στο εργασιακό περιβάλλον
- Αλλαγή στον καταμερισμό της εργασίας

5 ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- CEDEFOP, 2010, Skill mismatch in Europe, Briefing Note
- CEDEFOP, 2013, Piloting a European employer survey on skill needs, Research Paper No. 36
- CEDEFOP, 2013, User guide to developing an employer survey on skills needs No. 35
- UK Commission's Employer Skills Survey 2013: UK Results, Evidence Report 81
- UK Commission's Employer Skills Survey, 2013, Technical Report, Evidence Report 82



Σύγχρονες Επιχειρήσεις, Σύγχρονη Ελλάδα

ΣΕΒ σύνδεσμος επιχειρήσεων και βιομηχανιών

Ξενοφώντος 5, 105 57 Αθήνα
Τ: 210 3237 325, 211 5006 000
F: 210 3222 929
E: info@sev.org.gr
www.sev.org.gr



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο



Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης