





Προσδιορισμός των αναγκών σε δεξιότητες  
Επισκόπηση των σχεδίων και δράσεων  
για την Ελλάδα

Παυλίνα Καρασιώτου

Cedefop Panorama series; 88

Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2004

---

Περισσότερες πληροφορίες για την Ευρωπαϊκή Ένωση μπορούν να αναζητηθούν στο Διαδίκτυο, μέσω του εξυπηρετητή Europa (<http://europa.eu.int>).

Στο τέλος του παρόντος τεύχους παρατίθεται βιβλιογραφικό δελτίο.

Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2004

ISBN 92-896-0290-2

ISSN 1562-6180

© Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης, 2004  
Επιτρέπεται η αναπαραγωγή με αναφορά της πηγής.

*Printed in Belgium*

Το **Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης** (Cedefop) είναι το κέντρο αναφοράς της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Παρέχουμε πληροφορίες και αναλύσεις σχετικά με τα συστήματα, τις πολιτικές, την έρευνα και την πράξη στο χώρο της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Το Cedefop ιδρύθηκε το 1975 με τον κανονισμό (ΕΟΚ) αριθ. 337/75 του Συμβουλίου.

Ευρώπης 123  
GR-570 01 Θεσσαλονίκη (Πυλαία)

Ταχυδρομική διεύθυνση:  
Τ.Θ. 22427  
GR-551 02 Θεσσαλονίκη

Τηλ. (30) 23 10 49 01 11  
Fax (30) 23 10 49 00 20  
E-mail: [info@cedefop.eu.int](mailto:info@cedefop.eu.int)  
Ιστοχώρος: [www.cedefop.eu.int](http://www.cedefop.eu.int)  
Διαλογικές ιστοσελίδες: [www.trainingvillage.gr](http://www.trainingvillage.gr)

**Έκδοση του:**

**Cedefop**

Manfred Tessaring, συντονιστής προγράμματος

Υπεύθυνοι έκδοσης:  
Johan van Rens, Διευθυντής  
Σταύρος Σταύρου, Αναπληρωτής Διευθυντής



# Εισαγωγή

Ένας από τους κύριους στόχους που έθεσε το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας το Μάρτιο του 2000 ήταν να γίνει η Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) εντός της επόμενης δεκαετίας, η «πιο ανταγωνιστική και δυναμική κοινωνία της γνώσης παγκοσμίως»<sup>(1)</sup>. Η ανάπτυξη της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης αποτελεί αναπόσπαστο και καίριο κομμάτι αυτής της στρατηγικής, όπως επιβεβαίωσε<sup>(2)</sup> το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης το Μάρτιο του 2002. Το Συμβούλιο έθεσε ως στόχο να αναδειχθεί η ευρωπαϊκή εκπαίδευση και κατάρτιση σε παγκόσμιο σημείο αναφοράς έως το 2010, και να αναπτυχθεί στενότερη συνεργασία σε θέματα επαγγελματικής κατάρτισης – παράλληλα με τη διαδικασία της Μπολώνιας<sup>(3)</sup> για την ανώτατη εκπαίδευση. Αναπόσπαστο τμήμα αυτής της διαδικασίας, αλλά και απαραίτητη προϋπόθεση για την επιτυχία της, είναι ο προσδιορισμός, η μέτρηση και η συνεχής παρακολούθηση των αναγκών σε επαγγελματικές δεξιότητες, και συνεπώς σε κατάρτιση, από τη σκοπιά των επιχειρήσεων και γενικότερα των εργοδοτών. Αυτή η δυναμική διαδικασία, η οποία είναι πολυσύνθετη τόσο από μεθοδολογικής όσο και από τεχνικής πλευράς, είναι ζωτικής σημασίας για το σωστό σχεδιασμό και την αποτελεσματική εφαρμογή των συστημάτων και προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης. Εάν δεν ληφθούν υπόψιν οι στενοί δεσμοί μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας οδηγούμαστε σε χάσμα μεταξύ προσφερόμενων και ζητούμενων δεξιοτήτων – πράγμα που αποτελεί κοινό πρόβλημα σήμερα στις ευρωπαϊκές αγορές εργασίας –, σε απώλεια χρηματικών πόρων και ανθρώπινου δυναμικού, και σε ανεργία και δυσαρέσκεια, τόσο των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών.

Η παρούσα επισκόπηση επιχειρεί να περιγράψει τις προσπάθειες που καταβάλλονται στην Ελλάδα ή για την Ελλάδα, με στόχο να προσδιοριστούν οι ανάγκες σε κατάρτιση και να διαμορφωθούν τα κατάλληλα προγράμματα σπουδών, χωρίς όμως να αποτελεί πλήρη ή εξαντλητική περιγραφή. Υποβλήθηκε στο συνέδριο *Early identification of skill needs in Europe*, το οποίο διοργάνωσε από κοινού το Cedefop και το Ομοσπονδιακό Υπουργείο Παιδείας και Έρευνας της Γερμανίας και πραγματοποιήθηκε στις 22 και 23 Μαΐου 2003 στη Θεσσαλονίκη. Η σημασία της σύνδεσης της αγοράς εργασίας με το εκπαιδευτικό σύστημα μόλις πρόσφατα άρχισε να εκτιμάται στην Ελλάδα, με αποτέλεσμα να συναντήσουμε πολλές και σημαντικές δυσκολίες κατά τη συγγραφή του παρόντος κειμένου.

Στο σημείο αυτό θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους όσους στήριξαν με πολλούς και ποικίλους τρόπους την εκπόνηση του παρόντος κειμένου. Μεταξύ αυτών είναι το Cedefop, και ειδικότερα ο Αναπληρωτής Διευθυντής κ. Σταύρος Σταύρου και ο κ. Μάνφρεντ Τέσαρινγκ

---

<sup>(1)</sup> Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Λισσαβόνας, Μάρτιος 2000. Προσβάσιμο στην ηλεκτρονική διεύθυνση: [http://www.europarl.eu.int/summits/lis1\\_en.htm#a](http://www.europarl.eu.int/summits/lis1_en.htm#a) [ελέγχθηκε στις 10.11.2003].

<sup>(2)</sup> Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Βαρκελώνης, Μάρτιος 2002. Προσβάσιμο στην ηλεκτρονική διεύθυνση: [http://europa.eu.int/comm/barcelona\\_council/index\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/barcelona_council/index_en.html) [ελέγχθηκε στις 10.11.2003].

<sup>(3)</sup> Διαδικασία της Μπολώνιας. Κείμενο προσβάσιμο στην ηλεκτρονική διεύθυνση: [http://europa.eu.int/comm/education/policies/educ/bologna/bologna\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/education/policies/educ/bologna/bologna_en.html) [ελέγχθηκε στις 10.11.2003].

(Manfred Tessaring), ένας από τους διοργανωτές του συνεδρίου· το Πανεπιστημιακό Ίδρυμα *Facultés Universitaires Saint Louis*, το οποίο διέθεσε την απαραίτητη υποδομή· ο καθηγητής κ. Ιωάννης Σακέλλης (Πάντειο Πανεπιστήμιο) που διέθεσε πολύτιμο ερευνητικό υλικό· η κ. Ολυμπία Καμηνιώτη (Παρατηρητήριο Εργασίας) για τις πολύ χρήσιμες πληροφορίες της· και η κ. Αλένα Ζουκερστάινοβα (Alena Zuckersteinova) για τη βοήθειά της στη διόρθωση και τον εμπλουτισμό του κειμένου.

Το πρώτο μέρος του κειμένου παρουσιάζει εν συντομία ορισμένα χαρακτηριστικά του ελληνικού συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης και της ελληνικής αγοράς εργασίας. Το δεύτερο μέρος παρουσιάζει διάφορους οργανισμούς που ασχολούνται στην Ελλάδα με τον εντοπισμό των αναγκών κατάρτισης. Το τρίτο μέρος παρουσιάζει πέντε πρόσφατες ελληνικές έρευνες (τρεις ολοκληρωμένες και δύο στη φάση της συγγραφής τους <sup>(4)</sup>). Το τέταρτο μέρος παρουσιάζει ορισμένες πρόσφατες ενέργειες και έρευνες του ΟΟΣΑ και του Cedefop. Τέλος, στο πέμπτο μέρος παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των ερευνών και τα συμπεράσματα για τη χάραξη και εφαρμογή της σχετικής πολιτικής.

Παυλίνα Καρασιώτου <sup>(5)</sup>

---

<sup>(4)</sup> Κατά τη χρονική στιγμή της ολοκλήρωσης του παρόντος κειμένου (Μάιος 2003).

<sup>(5)</sup> Η συγγραφέας είναι υποψήφια διδάκτωρ στο Καθολικό Πανεπιστήμιο της Λουβαίνης (*Université Catholique de Louvain*, Βέλγιο) και υπότροφος του Ιδρύματος Κρατικών Υποτροφιών (ΙΚΥ). Είναι επίσης μέλος του ερευνητικού κέντρου *Centre de Recherche en Economie (CEREC)*, *Facultés Universitaires Saint Louis* (Βέλγιο).

# Πίνακας Περιεχομένων

Εισαγωγή.....	1
Πίνακας Περιεχομένων .....	3
Πίνακες και Διαγράμματα .....	5
1. Το ελληνικό σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης και η ελληνική αγορά εργασίας: ορισμένα στοιχεία .....	7
1.1. Το ελληνικό σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης .....	7
1.2. Η ελληνική αγορά εργασίας .....	9
2. Ελληνικοί οργανισμοί που ασχολούνται ενεργά με τον προσδιορισμό των αναγκών σε δεξιότητες .....	11
2.1. Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΟΕΕΚ).....	11
2.2. Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική-Πληροφορική Α.Ε. (ΠΑΕΠ Α.Ε.).....	11
2.3. Ινστιτούτο Εργασίας- ΙΝΕ ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ.....	12
2.4. Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΚΕΠ).....	12
2.5. Ινστιτούτο Εργασίας της ΟΤΟΕ (ΙΝΕ-ΟΤΟΕ).....	13
2.6. Ινστιτούτο Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΙΤΕ).....	13
3. Προσδιορισμός των αναγκών σε δεξιότητες: Δράσεις.....	14
3.1. Σύνδεση εξειδικευμένης συνεχιζόμενης κατάρτισης ανέργων με τις ανάγκες των επιχειρήσεων- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Metron Analysis .....	14
3.2. Έρευνα για την αξιολόγηση της εθνικής στρατηγικής για την απασχόληση (ΕΣΑ).....	18
3.3. Ζήτηση ειδικοτήτων, δεξιοτήτων και αναγκών κατάρτισης– Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική-Πληροφορική Α.Ε. (ΠΑΕΠ) .....	20
3.4. Εθνική Στατιστική Υπηρεσία (ΕΣΥΕ) .....	21
3.5. Μηχανισμός πρόβλεψης νέων ειδικοτήτων στον τραπεζικό τομέα και η αποτελεσματική χρήση του στην επαγγελματική εκπαίδευση και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις (Premeq) – ΙΝΕ-ΟΤΟΕ .....	22
4. Προσδιορισμός των μελλοντικών αναγκών σε δεξιότητες – δράσεις διεθνών και ευρωπαϊκών οργανισμών.....	24
4.1. Έρευνες του ΟΟΣΑ.....	24
4.2. Cedefop .....	25
5. Επίλογος: Η σημασία του προσδιορισμού των αναγκών σε δεξιότητες για τη χάραξη πολιτικής.....	31
Αρκτικόλεξα και συντομογραφίες .....	33
Βιβλιογραφία.....	35
Παράρτημα.....	37



# Πίνακες και Διαγράμματα

## Πίνακες

Πίνακας 1:	Μέσο ακαθάριστο μηνιαίο εισόδημα ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, 1995 .....	9
Πίνακας 2:	Ζήτηση πρόσθετων δεξιοτήτων ανά τομέα (ποσοστό επιχειρήσεων) .....	17
Πίνακας 3:	Τα δώδεκα πιο περιζήτητα επαγγέλματα στην Ελλάδα (επικράτεια) και τα δέκα πρώτα στην Αττική (περιλαμβάνεται και η Αθήνα ).....	18
Πίνακας 4:	Κατανομή των ερωτηθέντων που παρακολούθησαν προγράμματα κατάρτισης ανά θέμα προγράμματος.....	19
Πίνακας 5:	Σύγκριση μεταξύ ομάδων αντικειμένων και ελέγχου ως προς τις μετέπειτα εμπειρίες τους στην αγορά εργασίας.....	20
Πίνακας 6:	Υπάρχουσες και μελλοντικές ανάγκες κάλυψης θέσεων εργασίας ανά περιοχή (ποσοστό επιχειρήσεων που ερωτήθηκαν).....	38
Πίνακας 7:	Σημερινές και μελλοντικές ανάγκες κάλυψης θέσεων εργασίας ανά δηλωμένο εισόδημα .....	38
Πίνακας 8:	Ζήτηση προσωπικού ανά εκπαιδευτικό επίπεδο και κλάδο (ποσοστό επιχειρήσεων) .....	39

## Διαγράμματα

Διάγραμμα 1:	Το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα .....	6
Διάγραμμα 2:	Ποσοστό ανεργίας μεταξύ ατόμων ηλικίας 25-64 ετών ανά ανώτατο εκπαιδευτικό επίπεδο στην ΕΕ-15 και την Ελλάδα το 1997, 2000 και 2002 (%). .....	8
Διάγραμμα 3:	Ποσοστά ανεργίας μεταξύ αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 5-7) ανά ηλικιακή ομάδα στην ΕΕ-15 και την Ελλάδα για τα έτη 1997, 2000 και 2002 (%). .....	9
Διάγραμμα 4:	Υπάρχουσες και μελλοντικές ανάγκες κάλυψης θέσεων εργασίας ανά περιοχή (ποσοστό επιχειρήσεων που ερωτήθηκαν).....	15
Διάγραμμα 5:	Σημερινές και μελλοντικές ανάγκες κάλυψης θέσεων εργασίας ανά δηλωμένο εισόδημα .....	15
Διάγραμμα 6:	Ζήτηση στην αγορά εργασίας ανά εκπαιδευτικό επίπεδο και κλάδο (ποσοστό επιχειρήσεων) .....	16

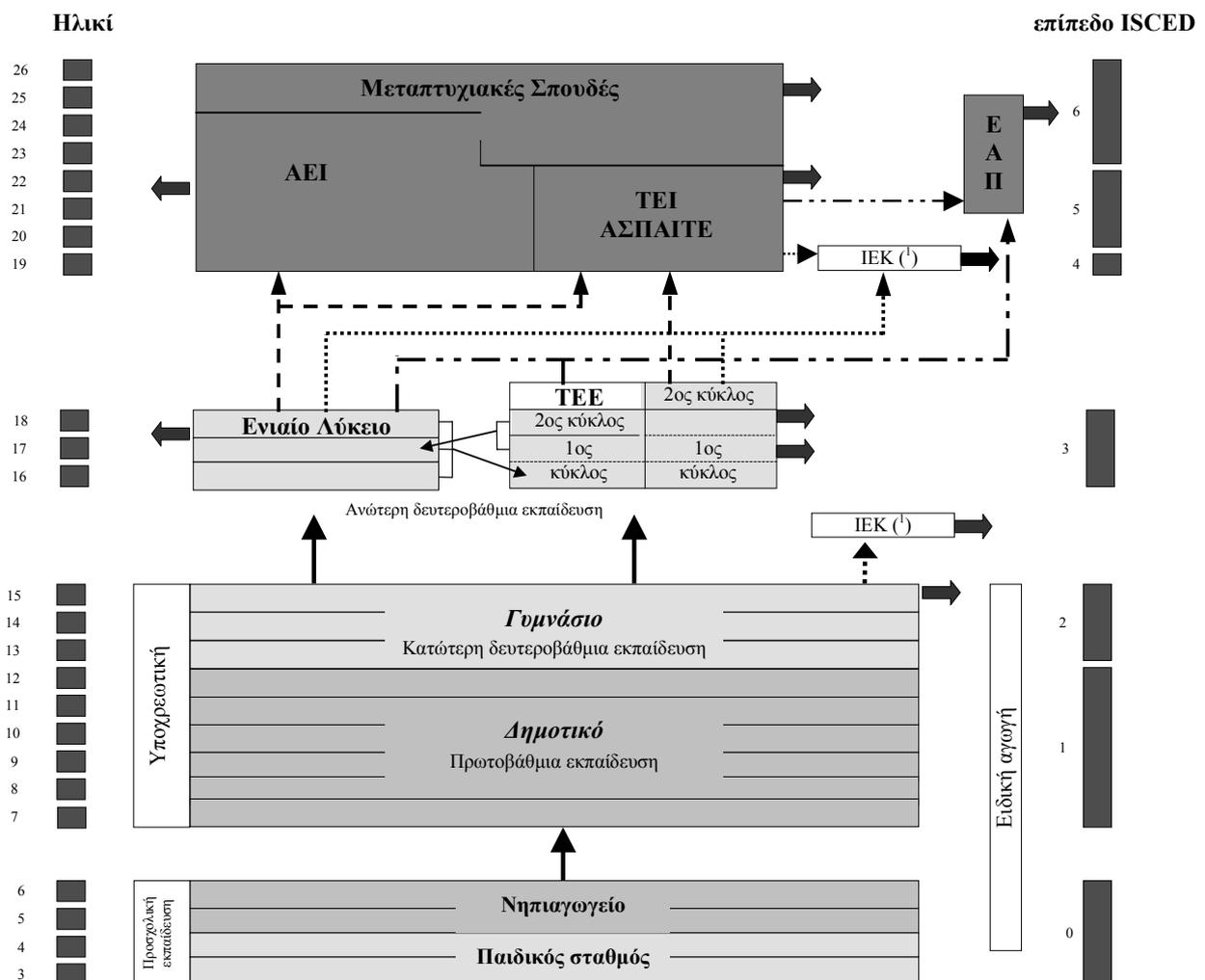


# 1. Το ελληνικό σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης και η ελληνική αγορά εργασίας: ορισμένα στοιχεία

## 1.1. Το ελληνικό σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης

Μετά μια μακρά και ταραγμένη περίοδο μεταρρυθμίσεων κατά το δεύτερο ήμισυ της δεκαετίας του 1990, το ελληνικό σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης αρχίζει να λειτουργεί και πάλι ομαλά. Ωστόσο είναι ακόμα πολύ νωρίς να αξιολογηθούν τα αποτελέσματα των μεταρρυθμίσεων και για να γίνουν ποιοτικές συγκρίσεις της σημερινής κατάστασης με το προηγούμενο σύστημα.

Διάγραμμα 1: Το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα



(1) Αρχική κατάρτιση μετά το γυμνάσιο σε ειδικότητες των μεταδευτεροβάθμιων ΙΕΚ



Η μεγαλύτερη αλλαγή στο εκπαιδευτικό σύστημα και στο σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης υπήρξε η ενοποίηση των προηγούμενων τριών τύπων Λυκείων (Γενικό, Πολυκλαδικό και Τεχνικό) σε έναν ενιαίο τύπο (Ενιαίο Λύκειο). Η αποφοίτηση από το Ενιαίο Λύκειο και η επιτυχία στις εξετάσεις του Εθνικού Απολυτηρίου δίνει πρόσβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, είτε σε ένα από τα παραδοσιακά πανεπιστημιακά τμήματα (ΑΕΙ), είτε σε κάποιο από τα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (ΤΕΙ), τα οποία πρόσφατα εξομοιώθηκαν με τα πανεπιστημιακά τμήματα. Οι μεταρρυθμίσεις αύξησαν τον αριθμό των εισακτέων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση καθώς και στα νέα πανεπιστημιακά τμήματα. Έτσι αντιμετωπίζεται η σαφής προτίμηση των Ελλήνων μαθητών και των γονέων τους για πανεπιστημιακή εκπαίδευση και μειώνεται ο αριθμός των φοιτητών που φεύγουν κάθε χρόνο για σπουδές στο εξωτερικό.

Ο μαθητής της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που δεν επιθυμεί να ακολουθήσει γενική ή πανεπιστημιακή εκπαίδευση μπορεί να παρακολουθήσει ένα από τα Τεχνικά Επαγγελματικά Εκπαιδευτήρια (ΤΕΕ). Εκεί οι σπουδές χωρίζονται σε δύο κύκλους, διάρκειας δύο ετών και ενός έτους. Οι απόφοιτοι του πρώτου κύκλου σπουδών των ΤΕΕ έχουν τις ακόλουθες επιλογές:

- (α) Μπορούν να αποκτήσουν πιστοποιητικό σπουδών που θα τους δίνει το δικαίωμα να εξασκήσουν μια τέχνη.
- (β) Μπορούν να εγγραφούν σε αντίστοιχη κατεύθυνση στον δεύτερο κύκλο σπουδών των ΤΕΕ.
- (γ) Μπορούν να εγγραφούν στη δεύτερη τάξη του Ενιαίου Λυκείου.

Οι απόφοιτοι του δεύτερου κύκλου σπουδών των ΤΕΕ έχουν τις ακόλουθες επιλογές:

- (α) Μπορούν να αποκτήσουν πιστοποιητικό σπουδών που θα τους δίνει το δικαίωμα να εξασκήσουν μια τέχνη.
- (β) Μπορούν να εγγραφούν, με σειρά προτεραιότητας, σε αντίστοιχη ειδικότητα σε ένα Ινστιτούτο Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ).
- (γ) Μπορούν να επιδιώξουν την εισαγωγή τους σε ΤΕΙ, αφού επιτύχουν σε συμπληρωματικές εξετάσεις.

Οι μαθητές των ΤΕΕ κατά τη διάρκεια των σπουδών τους εξασκούνται πρακτικά στα Σχολικά Εργαστηριακά Κέντρα, αλλά και σε χώρους εργασίας, τόσο στον δημόσιο, όσο και στον ιδιωτικό τομέα.

Η αρχική επαγγελματική εκπαίδευση στην Ελλάδα παρέχεται τόσο από δημόσια όσο και από ιδιωτικά ινστιτούτα (ΙΕΚ, ΚΕΚ). Η εκπαίδευση αφορά διάφορες ειδικότητες σε τομείς εφαρμοσμένης επιστήμης (π.χ. ηλεκτρολογία, μηχανολογία, ηλεκτρονικά, γεωργία, κατασκευές κλπ.), αλλά και σε θεωρητικούς (π.χ. χρηματοοικονομικά, διοίκηση, τουρισμός, επικοινωνίες). Η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση παρέχεται από ιδιωτικούς ή και δημόσιους οργανισμούς (ΚΕΚ), οι οποίοι έχουν την πιστοποίηση του Εθνικού Κέντρου Πιστοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης & Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών (ΕΚΕΠΙΣ). ΚΕΚ επίσης λειτουργούν επίσης υπό τον Ελληνικό

Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), διάφορα υπουργεία, καθώς και υπό τη Γενική Γραμματεία Εκπαίδευσης Ενηλίκων.

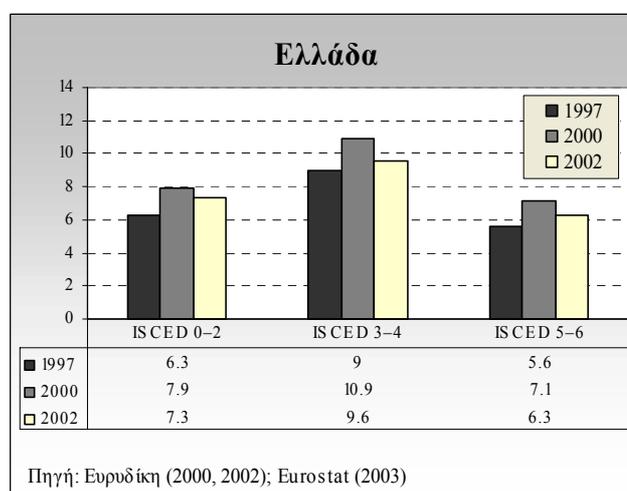
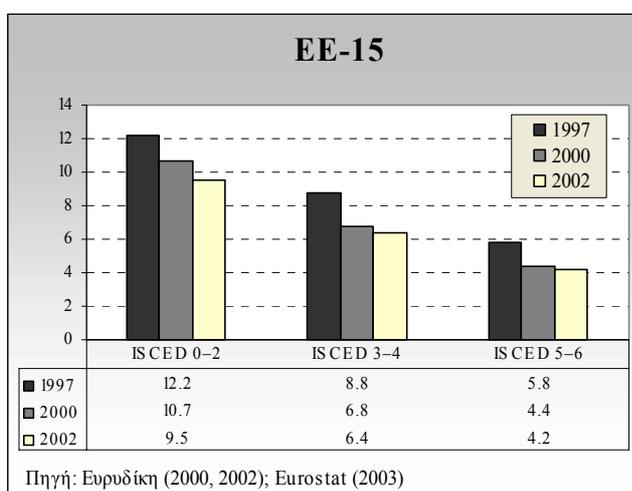
(Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα [γενικό και επαγγελματικό] δείτε: Eurydice, 2001 και τη μονογραφία των Βρετάκου, Ρουσσέα 2003).

## 1.2. Η ελληνική αγορά εργασίας

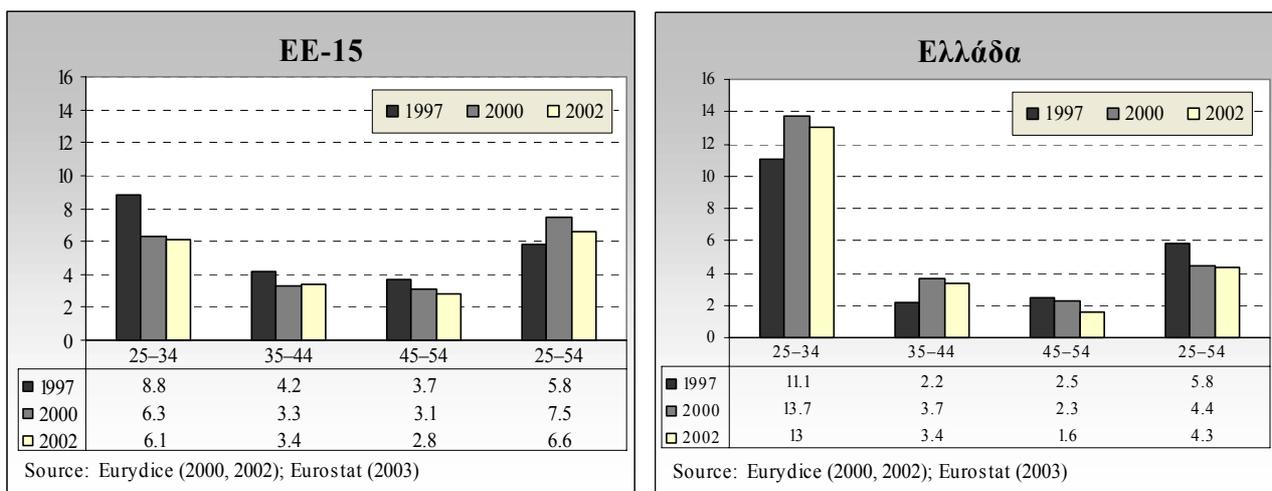
Η Ελλάδα είναι μια από τις χώρες με τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας στην ΕΕ. Το 2002 η ανεργία ήταν 9,6 %, σε σχέση με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο που ήταν 7,6 % και τον μέσο όρο της Ευρωζώνης (8,3 %). Τον ίδιο χρόνο, το ποσοστό ανεργίας για τους νέους κάτω των 25 ετών στην Ελλάδα ήταν 25,7 %, ενώ ήταν 14,6 % και 15,8 % στην ΕΕ και στην Ευρωζώνη αντίστοιχα (Eurostat, 2003).

Στο Διάγραμμα 2 παρουσιάζονται τα ποσοστά ανεργίας το 1997, 2000 και 2002 ανά εκπαιδευτική κατηγορία. Στην Ελλάδα, αυτοί που επλήγησαν κυρίως από την ανεργία στα χρόνια αυτά είναι οι απόφοιτοι της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 3-4), ενώ το ποσοστό ανεργίας για τα άτομα με χαμηλά προσόντα (ISCED 0-2) είναι σημαντικά χαμηλότερο από τον μέσο όρο της ΕΕ. Το 1997, οι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 5-6) είχαν το μικρότερο ποσοστό ανεργίας, και ο μέσος όρος στην Ελλάδα ήταν ίσος με τον ευρωπαϊκό. Η εικόνα αλλάζει προς το χειρότερο το 2000 καθώς η ανεργία μειώνεται για όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης στην ΕΕ, αλλά αυξάνεται στην Ελλάδα. Παρά το γεγονός ότι οι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης εξακολουθούν τη χρονιά αυτή να έχουν το χαμηλότερο ποσοστό ανεργίας, το ποσοστό αυτό αυξήθηκε κατά 1,5 ποσοστιαίες μονάδες. Την ίδια στιγμή το ποσοστό ανεργίας των ατόμων με τα χαμηλότερα προσόντα αυξήθηκε περίπου κατά το ίδιο ποσοστό (1,6 ποσοστιαίες μονάδες). Το 2002 η κατάσταση βελτιώθηκε και τα ποσοστά ανεργίας έπεσαν για όλες τις εκπαιδευτικές κατηγορίες. Από το διάγραμμα 3 φαίνεται επίσης ότι μεταξύ των πλέον εκπαιδευμένων ατόμων, οι νεότεροι πλήττονται περισσότερο από την ανεργία.

Διάγραμμα 2: Ποσοστό ανεργίας μεταξύ ατόμων ηλικίας 25-64 ετών ανά ανώτατο εκπαιδευτικό επίπεδο στην ΕΕ-15 και την Ελλάδα, το 1997, 2000 και 2002 (%).



Διάγραμμα 3: Ποσοστά ανεργίας μεταξύ αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 5-7) ανά ηλικιακή ομάδα στην ΕΕ-15 και την Ελλάδα, για τα έτη 1997, 2000 και 2002 (%)



Επιπλέον, η Ελλάδα μαζί με την Πορτογαλία έχουν το χαμηλότερο μέσο ακαθάριστο μηνιαίο εισόδημα στην ΕΕ. Ο πίνακας 1 δείχνει αυτές τις διαφορές στα μηνιαία εισοδήματα ανά εκπαιδευτική κατηγορία <sup>(6)</sup>.

Πίνακας 1: Μέσο ακαθάριστο μηνιαίο εισόδημα ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, 1995

(Ευρώ)

Εκπαιδευτικό επίπεδο	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	UK
<b>ISCED 0-2</b>	1840	2349	1549	933	1012	1630	1653	1291	2190	1821	1620	564	1723	1828	1456
<b>ISCED 3</b>	2044	2761	1774	968	1295	1744	1677	1627	3085	2050	2103	812	1786	2072	1752
<b>ISCED 5-7</b>	2885	3885	2667	1386	1705	2744	2438	2526	3930	3030	3862	1660	2567	2593	2447

Πηγή: Eurydice (2000)

Τα στοιχεία που παραθέτουμε δίνουν μια συνολική εικόνα της Ελλάδας ως μιας οικονομίας που επιδεικνύει ισχυρή προτίμηση για τη γενική και τριτοβάθμια εκπαίδευση, και συγχρόνως παρουσιάζει υψηλά ποσοστά ανεργίας και χαμηλά εισοδήματα. Αυτοί οι παράγοντες μπορεί να οδηγήσουν σε σοβαρά φαινόμενα χάσματος μεταξύ προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας. Υποδεικνύουν ταυτόχρονα τη σημασία και την ανάγκη για προσεκτική αναγνώριση και εκτίμηση των αναγκών σε δεξιότητες.

<sup>(6)</sup> Σύμφωνα με το Eurostat πιο πρόσφατα στοιχεία δεν είναι ακόμη διαθέσιμα.

## **2. Ελληνικοί οργανισμοί που ασχολούνται ενεργά με τον προσδιορισμό των αναγκών σε δεξιότητες**

Στο κεφάλαιο αυτό περιγράφονται οι ελληνικοί οργανισμοί που ασχολούνται με το σχεδιασμό και την εφαρμογή πολιτικών στην αγορά εργασίας, και ιδιαίτερα με τον εντοπισμό των αναγκών σε δεξιότητες.

### **2.1. Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΟΕΕΚ)**

Ο ΟΕΕΚ ιδρύθηκε στα πλαίσια του εθνικού συστήματος επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Έχει διοικητική και οικονομική ανεξαρτησία, και επιβλέπεται από το Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων. Ο ΟΕΕΚ είναι επιφορτισμένος με όλα τα ζητήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ελλάδα. Σε αυτά περιλαμβάνονται: η ίδρυση και λειτουργία των οργανισμών που παρέχουν επαγγελματική κατάρτιση, ο προσδιορισμός των εκπαιδευτικών προγραμμάτων, η αξιολόγηση των εκπαιδευτών, η αναγνώριση των τίτλων σπουδών και των επαγγελματικών δικαιωμάτων, κλπ. Επιπλέον ο ΟΕΕΚ διεξάγει έρευνες και συλλέγει στατιστικά στοιχεία και κείμενα σχετικά με την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Τέλος, αναλαμβάνει σημαντικές διεθνείς δραστηριότητες στα θέματα της αρμοδιότητάς του, στην Ευρώπη, τα Βαλκάνια και τη Μεσόγειο <sup>(7)</sup>.

### **2.2. Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική-Πληροφορική Α.Ε. (ΠΑΕΠ Α.Ε.)**

Η ΠΑΕΠ Α.Ε, η οποία ιδρύθηκε τον Απρίλιο του 2002, είναι μία από τις τρεις συμβεβλημένες με τον ΟΑΕΔ εταιρείες. Ιδρύθηκε μετά την συγχώνευση του Εθνικού Παρατηρητηρίου Απασχόλησης και του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας.

Οι ποικίλες δραστηριότητες της ΠΑΕΠ Α.Ε. περιλαμβάνουν ερευνητικά προγράμματα και μελέτες για την αγορά εργασίας, εφαρμογή ενός συστήματος πληροφόρησης σχετικά με τις συνολικές λειτουργίες του ΟΑΕΔ και των θυγατρικών του εταιρειών (Επαγγελματική Κατάρτιση Α.Ε. και Ειδική Υπηρεσία Κέντρων Προώθησης Απασχόλησης) παρακολούθηση της προόδου που γίνεται σε εθνικό, ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο και των προοπτικών στα θέματα της αγοράς εργασίας και τέλος, ανάλυση των εκπαιδευτικών αναγκών και των αναγκών επαγγελματικής κατάρτισης. Για την εκπλήρωση των στόχων αυτών, η ΠΑΕΠ λειτουργεί σε τρεις βασικούς τομείς: το σχεδιασμό και την εφαρμογή ολοκληρωμένων πληροφοριακών συστημάτων, την έρευνα και μελέτη των στοιχείων της αγοράς εργασίας, και

---

<sup>(7)</sup> Περισσότερες πληροφορίες μπορείτε να βρείτε στην ηλεκτρονική διεύθυνση [www.oEEK.gr](http://www.oEEK.gr) [ελέγχθηκε στις 10.11.03].

την παρακολούθηση και αξιολόγηση των ενεργών επαγγελματικών πολιτικών. Αυτές οι δραστηριότητες, υποστηρίζονται από οικονομικές και διοικητικές υπηρεσίες <sup>(8)</sup>.

### **2.3. Ινστιτούτο Εργασίας- ΙΝΕ ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ**

Το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ ιδρύθηκε τον Δεκέμβριο του 1990 και αποτελεί το ερευνητικό τμήμα της ΓΣΕΕ. Στόχος του είναι να παρέχει επιστημονική υποστήριξη, τεκμηρίωση, συλλογή στατιστικών στοιχείων σε θέματα που ενδιαφέρουν την ΓΣΕΕ, τις οργανώσεις-μέλη της και τους εργαζόμενους. Οι δράσεις του περιλαμβάνουν τον σχεδιασμό, την εφαρμογή και την ανάπτυξη κατάλληλων προγραμμάτων για την επαγγελματική κατάρτιση, το συντονισμό και την υποστήριξη σχετικών ενεργειών των οργανώσεων –μελών της ΓΣΕΕ, την ανάπτυξη συστημάτων για συνδικαλιστική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και τέλος την έκδοση διαφόρων μελετών πάνω σε θέματα τους ενδιαφέροντος των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Το Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ διευθύνεται από Διοικητικό Συμβούλιο το οποίο διορίζεται από τη ΓΣΕΕ. Πέραν της κεντρικής εθνικής του δομής , το Ινστιτούτο Εργασίας διαθέτει παρουσία σε 13 διοικητικές περιφέρειες και σε 22 κλάδους οικονομικής δραστηριότητας <sup>(9)</sup>.

### **2.4. Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΚΕΠ)**

Το ΕΚΕΠ ιδρύθηκε το 1997 ως τριμελής οργανισμός υπό την αιγίδα των Υπουργείων Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων αφενός, και Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων αφετέρου. Άρχισε να λειτουργεί το 2000. Το ΕΚΕΠ είναι ο φορέας που προσφέρει τα απαραίτητα στοιχεία για τη δημιουργία και εφαρμογή μιας ολοκληρωμένης εθνικής πολιτικής επαγγελματικού προσανατολισμού, προς εφαρμογή στα εκπαιδευτικά προγράμματα καθώς και τα προγράμματα κατάρτισης και επανακατάρτισης. Στόχος του είναι να καλύψει κατά το δυνατόν τη σχετική ζήτηση στην αγορά εργασίας.

Οι δραστηριότητες του ΕΚΕΠ είναι μεταξύ άλλων οι εξής:

- (α) παρέχει συμβουλευτικό και συντονιστικό έργο προς τα Υπουργεία Παιδείας και Εργασίας
- (β) συντονίζει τις ενέργειες δημόσιων και ιδιωτικών φορέων έτσι ώστε να παρέχει στο κοινό συμβουλευτικές υπηρεσίες υψηλής ποιότητας στους τομείς της κατάρτισης

---

<sup>(8)</sup> Περισσότερες πληροφορίες μπορείτε να βρείτε στην ηλεκτρονική διεύθυνση: <http://www.paep.org.gr> [ελέγχθηκε στις 22.02.04].

<sup>(9)</sup> Περισσότερες πληροφορίες μπορείτε να βρείτε στην ηλεκτρονική διεύθυνση: <http://www.inegsee.gr> [ελέγχθηκε στις 10.11.03].

- (γ) διεξάγει ερευνητικά προγράμματα και γνωστοποιεί τα αποτελέσματά τους στους ενδιαφερόμενους φορείς
- (δ) συμβάλλει στη διαμόρφωση του περιεχομένου και της κατεύθυνσης των προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης
- (ε) παράγει έντυπο και ηλεκτρονικό ενημερωτικό υλικό και προάγει τη χρήση των νέων τεχνολογιών στις υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού και τις συμβουλευτικές υπηρεσίες
- (στ) συμμετέχει στην ανάπτυξη και συνεχή ενημέρωση των πληροφοριακών δικτύων φορέων και ατόμων που ασχολούνται με τον προσανατολισμό και τη συμβουλευτική, κλπ. <sup>(10)</sup>.

## **2.5. Ινστιτούτο Εργασίας της ΟΤΟΕ (INE-ΟΤΟΕ)**

Το ΙΝΕ-ΟΤΟΕ ιδρύθηκε το 1981 και αποτελεί ένα παρακλάδι του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ για τον τραπεζικό κλάδο. Υποστηρίζει την ΟΤΟΕ στην ανάπτυξη και προώθηση αξιόπιστων, τεκμηριωμένων και έγκυρων παρουσιάσεων και στην παροχή τακτικής ενημέρωσης στους συνδικαλιστικούς φορείς και εργαζομένους στον τραπεζικό κλάδο. Οι δραστηριότητες του περιλαμβάνουν τον σχεδιασμό και την εφαρμογή προγραμμάτων κατάρτισης για τους εργαζομένους στον τραπεζικό κλάδο, με στόχο την κάλυψη των αναγκών στην αγορά εργασίας, την έρευνα σχετικά με τις νέες συνθήκες και τα προβλήματα του τραπεζικού κλάδου και τη δημοσίευση των αποτελεσμάτων αυτών των ερευνών. Επιπλέον, οργανώνει προγράμματα κατάρτισης και αναλαμβάνει τις διεθνείς σχέσεις της ΟΤΟΕ και την συνεργασία της με αντίστοιχους συνδικαλιστικούς φορείς του τραπεζικού κλάδου εντός και εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης <sup>(11)</sup>.

## **2.6. Ινστιτούτο Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΙΤΕ)**

Το Ινστιτούτο Τεχνολογικής Εκπαίδευσης είναι τμήμα του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων και έχει αρμοδιότητες λήψης αποφάσεων. Προωθεί την τεχνολογική εκπαίδευση και συμμετέχει σε ερευνητικές δραστηριότητες. Επικεντρώνεται κυρίως στην τεχνική/ τεχνολογική εκπαίδευση και κατάρτιση και έχει ολοκληρώσει αρκετές ερευνητικές μελέτες σχετικά με την αγορά εργασίας και τα εκπαιδευτικά προγράμματα <sup>(12)</sup>.

---

<sup>(10)</sup> Περισσότερες πληροφορίες μπορείτε να βρείτε στην ηλεκτρονική διεύθυνση: <http://www.ekep.gr> [ελέγχθηκε στις 10.11.03].

<sup>(11)</sup> Περισσότερες πληροφορίες μπορείτε να βρείτε στην ηλεκτρονική διεύθυνση: <http://www.ine.otoe.gr> [ελέγχθηκε στις 21.02.04].

<sup>(12)</sup> Περισσότερες Πληροφορίες: Γραμματεία Ινστιτούτου Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (30-210) 922 10 00, (30-210) 921 45 02 και [inteek@hellasnet.gr](mailto:inteek@hellasnet.gr).

### **3. Προσδιορισμός των αναγκών σε δεξιότητες: Δράσεις**

#### **3.1. Σύνδεση εξειδικευμένης συνεχιζόμενης κατάρτισης ανέργων με τις ανάγκες των επιχειρήσεων- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Metron Analysis**

Η έρευνα αυτή οργανώθηκε και σχεδιάστηκε από το υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και διεξήχθη από την Metron Analysis, το 2001. Κύριος στόχος της είναι να προσδιορίσει τις δεξιότητες και τις ανάγκες σε εργατικό δυναμικό των εργοδοτών σε όλη την χώρα, έτσι ώστε να βοηθήσει στο σχεδιασμό και την εφαρμογή προγραμμάτων συνεχιζόμενης κατάρτισης.

Η συγκεκριμένη έρευνα έχει ήδη ολοκληρωθεί στην Ελλάδα και έχει καταλήξει σε συγκεκριμένα αποτελέσματα. Γι' αυτό το λόγο την παρουσιάζουμε εδώ με αρκετές λεπτομέρειες και εξετάζουμε τόσο τη μέθοδο που ακολούθησε όσο και ορισμένα από τα αποτελέσματα.

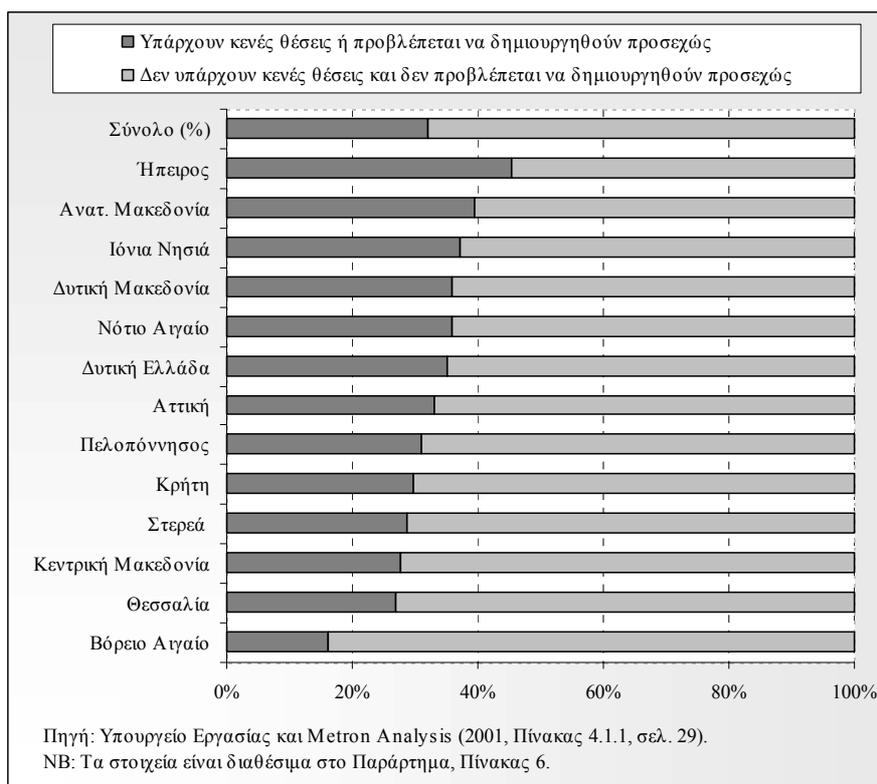
Το τελικό δείγμα που χρησιμοποιήθηκε στην έρευνα αποτελείτο από 6.228 επιχειρήσεις με ετήσιο κύκλο εργασιών άνω των 10 εκ. δραχμών (περίπου 29.350 €). Το δείγμα επιλέχθηκε έτσι ώστε να εκπροσωπούνται και οι 51 νομοί της Ελλάδος με τουλάχιστον 20 επιχειρήσεις ο καθένας. Το ερωτηματολόγιο συμπληρώθηκε κυρίως από τον ιδιοκτήτη της επιχείρησης, τον διευθυντή προσωπικού, ή ένα μέλος του διοικητικού προσωπικού. Περιείχε ερωτήσεις σχετικά με τις υπάρχουσες κενές θέσεις εργασίας, τις θέσεις που καλύφθηκαν κατά το έτος πριν τη διεξαγωγή της έρευνας, τις ειδικότητες και τα επαγγέλματα που ζητούνταν, τις δυσκολίες προσέλκυσης υποψηφίων, τις βασικές και συμπληρωματικές δεξιότητες που απαιτούνται, τις προτιμήσεις των εργοδοτών σχετικά με το φύλο, την ηλικία, το εκπαιδευτικό επίπεδο, κλπ.

Με βάση τις απαντήσεις, οι ερευνητές επινόησαν ένα δείκτη για κάθε ειδικότητα και νομό της χώρας, που μετρά τη δυναμική κάθε ειδικότητας στη συγκεκριμένη περιοχή. Ο δείκτης περιλαμβάνει πληροφορίες για τη ζήτηση μιας συγκεκριμένης ειδικότητας σε σχέση με τη συνολική ζήτηση για προσωπικό, τον αριθμό των θέσεων που καλύφθηκαν στην εν λόγω ειδικότητα σε σχέση με τον συνολικό αριθμό των θέσεων, και τις δυσκολίες προσέλκυσης του κατάλληλου προσωπικού.

Τα αποτελέσματα της έρευνας δίνουν μια ενδιαφέρουσα εικόνα της δομής της ελληνικής αγοράς εργασίας από την πλευρά της ζήτησης. Ορισμένα από τα ζητήματα που φαίνεται να έχουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον για την παρούσα έκθεση σχολιάζονται παρακάτω.

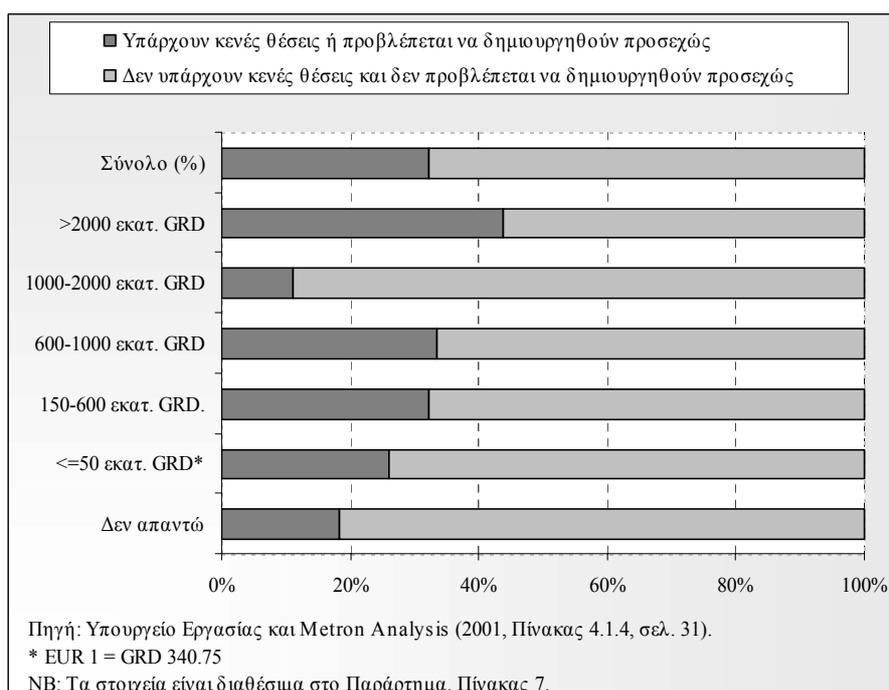
Σύμφωνα με την έρευνα, το 32,1 % των επιχειρήσεων είχαν ορισμένες κενές θέσεις εργασίας ή σκόπευαν να δημιουργήσουν θέσεις στο εγγύς μέλλον. Το 67,9 % απάντησαν ότι δεν είχαν κενές θέσεις και ούτε σκόπευαν να προσλάβουν προσωπικό στο εγγύς μέλλον (Διάγραμμα 4).

Διάγραμμα 4: Σημερινές και μελλοντικές ανάγκες κάλυψης θέσεων εργασίας ανά περιοχή (ποσοστό επιχειρήσεων που ερωτήθηκαν)



Το μέγεθος της επιχείρησης (όπως αυτό υπολογίζεται από τον κύκλο εργασιών) παίζει σημαντικό ρόλο στη δημιουργία ζήτησης εργαζομένων (Διάγραμμα 5).

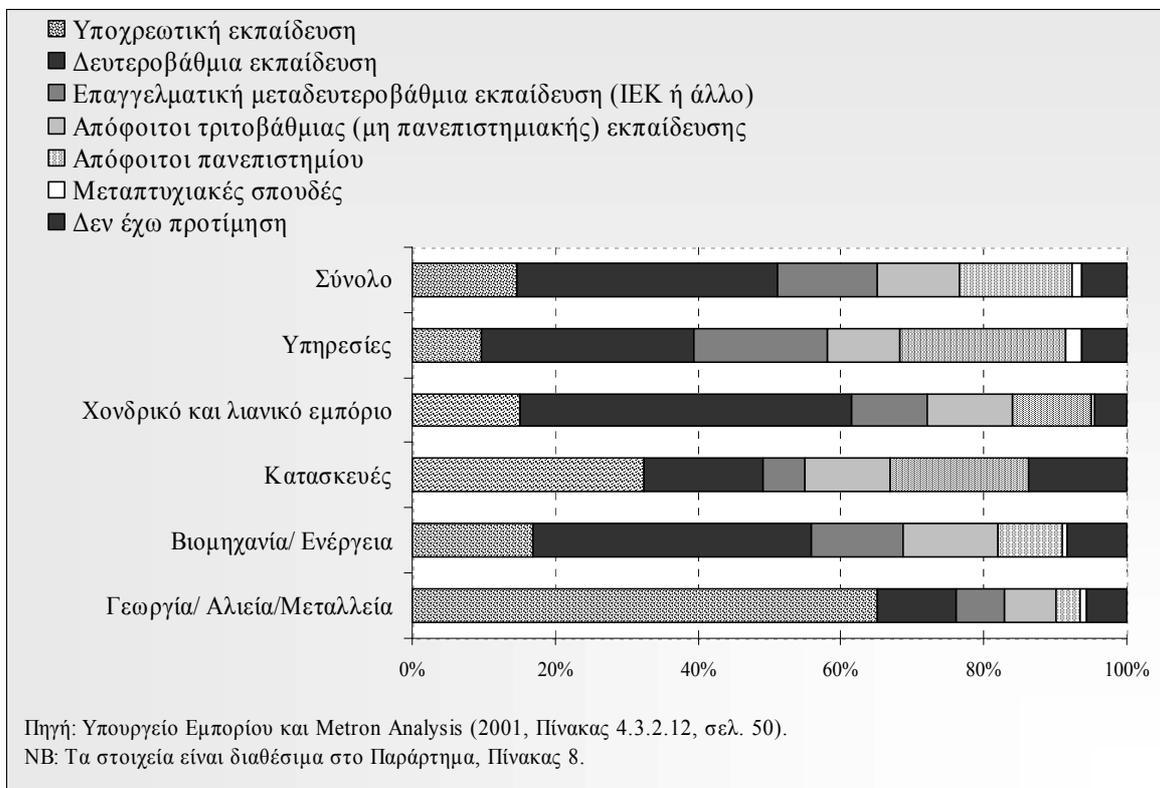
Διάγραμμα 5: Σημερινές και μελλοντικές ανάγκες κάλυψης θέσεων εργασίας ανά δηλωμένο εισόδημα



Η συνολική ζήτηση εργασίας όπως καταγράφηκε από τις επιχειρήσεις ήταν 16.936 κενές θέσεις. Από αυτές, το 34,3 % αφορούσαν υπάρχουσες θέσεις οι οποίες κατά την περίοδο της έρευνας ήταν κενές, ενώ 65,7 % αφορούσαν νεοδημιουργημένες θέσεις. Οι περισσότερες από τις θέσεις που προσφέρονταν ήταν πλήρους απασχόλησης και με συμβόλαιο αορίστου χρόνου, ενώ η πλειοψηφία των θέσεων μερικής και μη μόνιμης απασχόλησης ήταν στον τουριστικό κλάδο και στη γεωργία. Αυτό δείχνει ότι η μερική και μη μόνιμη απασχόληση στην Ελλάδα δεν αποτελεί γενικότερο χαρακτηριστικό της αγοράς εργασίας, αλλά φαινόμενο που συναντάται σε εποχιακού χαρακτήρα κλάδους.

Οι απαιτήσεις όσον αφορά το εκπαιδευτικό επίπεδο εξαρτώνται άμεσα από το συγκεκριμένο κλάδο. Το 65 % της ζήτησης στον πρωτογενή κλάδο (γεωργία, αλιεία, μεταλλευτικές επιχειρήσεις κλπ.) αφορά τη βασική εκπαίδευση (εννέα χρόνια). Οι θέσεις στην βιομηχανία απευθύνονται κυρίως σε αποφοίτους δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (51,8 %) ενώ στις κατασκευές ζητούνται κυρίως άτομα με βασική εκπαίδευση (32,4 %) και τριτοβάθμια (πανεπιστημιακή και μη- πανεπιστημιακή εκπαίδευση) (31,3 %). Οι εμπορικές επιχειρήσεις ζητούν κυρίως αποφοίτους δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και άτομα με επαγγελματική κατάρτιση (57 %). Τέλος, οι επιχειρήσεις στον κλάδο των υπηρεσιών ζητούν να προσλάβουν αποφοίτους δευτεροβάθμιας ή επαγγελματικής κατάρτισης (48,6 %) και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (33,3 %) (Διάγραμμα 6).

Διάγραμμα 6: Ζήτηση στην αγορά εργασίας ανά εκπαιδευτικό επίπεδο και ανά κλάδο (ποσοστό επιχειρήσεων)



Συνολικά, μόνο το 14 % των επιχειρήσεων ζητούν εργαζομένους με μεταδευτεροβάθμια επαγγελματική κατάρτιση, 11,4 % ζητούν εργαζομένους με τριτοβάθμια, μη πανεπιστημιακή εκπαίδευση και 15,8 % ζητούν αποφοίτους πανεπιστημίου. Όσον αφορά τα επιπλέον προσόντα, οι εργοδότες ζητούν κυρίως επαγγελματική πείρα, γνώση ξένων γλωσσών και ορισμένες γνώσεις χειρισμού Η/Υ. Ωστόσο για μεγάλο ποσοστό θέσεων εργασίας, 36,8 %, δεν ζητούνται γνώσεις Η/Υ (βλέπε Πίνακα 2). Η ζήτηση έμπειρου προσωπικού δείχνει ότι οι επιχειρήσεις είναι απρόθυμες να εκπαιδεύσουν τους εργαζομένους τους, αλλά και την πεποίθηση ότι τα προσόντα και οι δεξιότητες αποκτώνται καλύτερα μέσα από την εμπειρία παρά από την κατάρτιση και εκπαίδευση.

Πίνακας 2: Ζήτηση πρόσθετων δεξιοτήτων ανά τομέα (ποσοστό επιχειρήσεων)

Κλάδος	Απαιτούνται γνώσεις Η/Υ	Δεν απαιτούνται γνώσεις Η/Υ	Απαιτείται γνώση ξένων γλωσσών	Δεν απαιτείται γνώση ξένων γλωσσών	Απαιτείται εργασιακή πείρα	Δεν απαιτείται εργασιακή πείρα
Γεωργία/ Αλιεία/ Ορυχεία, Μεταλλεία	12,8	53,1	13,0	50,7	45,9	9,6
Μεταποιητικ ές βιομηχανίες/ ενέργεια	37,7	40,1	34,2	35,6	59,3	16,1
Κατασκευές	26,3	40,7	21,6	43,5	77,9	3,7
Χονδρικό και λιανικό εμπόριο	44,6	37,0	51,4	31,8	56,4	17,3
Υπηρεσίες	28,0	34,2	53,6	18,3	50,1	17,8
Σύνολο	35,4	36,8	47,2	28,0	55,4	16,5

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας και Metron Analysis (2001, στοιχεία από Πίνακα 4.3.2.14, σελ. 52; Πίνακα 4.3.2.16, σελ. 53 και Πίνακα 4.3.2.18, σελ. 54)

Στην ερώτηση «σε ποιες ειδικότητες είναι πιο δύσκολο να βρείτε προσωπικό», 13,4 % απάντησαν «ειδικευμένους τεχνίτες και παρόμοιες ειδικότητες», ενώ 57,5 % απάντησαν «δεν έχουμε προβλήματα στην εξεύρεση κατάλληλου προσωπικού».

Ωστόσο τα αποτελέσματα της έρευνας σχετικά με τη ζήτηση για δεξιότητες είναι μάλλον απογοητευτικά για την ελληνική αγορά εργασίας. Γενικά οι περισσότερες επιχειρήσεις αναζητούν άτομα με χαμηλά επαγγελματικά προσόντα. Η ζήτηση αυτή σε πολλές περιοχές υπερβαίνει το 80 %, όπως για παράδειγμα στα Χανιά (81,6 %), την Εύβοια (80,6 %), την Κεντρική Μακεδονία εκτός Θεσσαλονίκης (81,4 %) και την Ανατολική Μακεδονία και

Θράκη (80,8 %) <sup>(13)</sup>. Οι ειδικότητες που ζητούνται περισσότερο στη χώρα είναι πωλητές παντός τύπου, λογιστές και ανειδίκευτοι βιομηχανικοί εργάτες. Η ζήτηση αφορά σχεδόν εξ ολοκλήρου τα «παραδοσιακά επαγγέλματα». Μόνο στην περιοχή της Αττικής εμφανίζεται ζήτηση για σύγχρονες ειδικότητες με υψηλά προσόντα, όπως για ειδικούς πληροφορικής και μάρκετινγκ (Πίνακας 3). Αυτά τα στοιχεία σηματοδοτούν τα σοβαρά προβλήματα που αντιμετωπίζει η ελληνική αγορά εργασίας όσον αφορά τη δημιουργία θέσεων εργασίας σχετικών με τις νέες τεχνολογίες.

*Πίνακας 3: Τα δώδεκα πιο περιζήτητα επαγγέλματα στην Ελλάδα (επικράτεια) και τα δέκα πρώτα στην Αττική (περιλαμβάνεται και η Αθήνα)*

Σειρά	Σύνολο χώρας	Περιοχή Αττικής
1	Πωλητές παντός είδους	Πωλητές παντός είδους
2	Ανειδίκευτοι εργάτες βιομηχανίας	Αναλυτές/ προγραμματιστές
3	Λογιστές (όλα τα επίπεδα)	Οδηγοί φορτηγών και λεωφορείων
4	Οδηγοί φορτηγών και λεωφορείων	Πολιτικοί μηχανικοί και τεχνολόγοι δομικών έργων
5	Σερβιτόροι	Ανειδίκευτοι εργάτες οδοποιίας
6	Πολιτικοί μηχανικοί και τεχνολόγοι δομικών έργων	Λογιστές (όλα τα επίπεδα)
7	Χειριστές μηχανημάτων διαφόρων τύπων	Ανειδίκευτοι εργάτες βιομηχανίας
8	Αναλυτές/ προγραμματιστές	Καθαριστές
9	Καθαριστές	Οικονομολόγοι
10	Οικονομολόγοι	Στελέχη Μάρκετινγκ
11	Ανειδίκευτοι εργάτες οδοποιίας	
12	Χειριστές μηχανών	

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας και Metron Analysis (2001, συνδυασμός του Πίνακα 5.1.1, σελ. 63 και Πίνακα 5.1.10, σελ. 65)

Η έρευνα καταλήγει με προτάσεις για τον τρόπο σχεδιασμού και εφαρμογής των προγραμμάτων κατάρτισης. Υπογραμμίζει την ανάγκη εφαρμογής εξειδικευμένων προγραμμάτων που να αντιστοιχούν στις ανάγκες κάθε περιοχής, στις ζητούμενες δεξιότητες και στα προγράμματα κατάρτισης που εφαρμόζονται σε γειτονικές περιοχές.

### **3.2. Έρευνα για την αξιολόγηση της εθνικής στρατηγικής για την απασχόληση (ΕΣΑ)**

Η έρευνα αυτή, την οποία διοργάνωσε το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, στοχεύει στην αξιολόγηση των εφαρμοσμένων πολιτικών για την απασχόληση και ιδιαίτερα εκείνων που συνδέονται με τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης για ανέργους όλων

<sup>(13)</sup> Πηγή: Υπουργείο Εργασίας και Metron Analysis (2001, σελ. 62 – τα στοιχεία δεν παρουσιάζονται υπό μορφή πίνακα στο πρωτότυπο κείμενο).

των ηλικιών. Η έρευνα έγινε με τη μέθοδο των τηλεφωνικών συνεντεύξεων σε έξι αστικές περιοχές της Ελλάδας (Αθήνα, Θεσσαλονίκη, Λάρισα, Πάτρα, Ιωάννινα και Ηράκλειο) μεταξύ 22 Ιανουαρίου 2002 και 5 Φεβρουαρίου 2002.

Η μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε ήταν ο έλεγχος περιπτώσεων (case control). Η ομάδα των αντικειμένων της έρευνας (case group) αποτελούνταν από 400 άτομα που κατά τα τέλη του 2001 είχαν παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης. Η ομάδα ελέγχου (control group) αποτελούνταν από 400 άτομα που είχαν εγγραφεί σε δημόσιο οργανισμό απασχόλησης εντός της γεωγραφικής περιοχής ελέγχου από την 1 Ιανουαρίου 2001 ως την 31 Μαΐου 2001. Κριτήριο για ένταξη στην ομάδα ελέγχου ήταν να μην έχει παρακολουθήσει το άτομο κανένα πρόγραμμα κατάρτισης ή άλλο παρόμοιο πρόγραμμα στο παρελθόν. Τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των δύο ομάδων ήταν παρόμοια, ώστε να εξασφαλίζεται η συγκρισιμότητα μεταξύ τους.

Η έρευνα μας έδωσε χρήσιμες πληροφορίες για την προσφορά στην αγορά εργασίας και έμμεσες πληροφορίες για τις δεξιότητες και τα προσόντα που ζητούν οι εργοδότες. Δεδομένου ότι η έκθεσή μας ενδιαφέρεται περισσότερο για το δεύτερο, παρακάτω θα σχολιάσουμε τα στοιχεία που προέκυψαν σχετικά με τις ζητούμενες δεξιότητες.

Φαίνεται πως η πλειοψηφία των ατόμων στην ομάδα ελέγχου παρακολούθησε πρόγραμμα κατάρτισης σχετικό με πληροφορική (28,3 %) ή οικονομία και διοίκηση (26,3 %). Άλλοι τομείς ήταν τα τεχνικά επαγγέλματα και οι μεταφορές (14,8 %), ο τουρισμός και οι υπηρεσίες (10 %), καθώς και κατάρτιση στους τομείς του πολιτισμού, αθλητισμού και ΜΜΕ (8 %) κλπ.

*Πίνακας 4: Κατανομή των ερωτηθέντων που παρακολούθησαν προγράμματα κατάρτισης ανά θέμα προγράμματος*

Πληροφορική	28,3
Οικονομία και διοίκηση	26,3
Τεχνικά επαγγέλματα και μεταφορές	14,8
Τουρισμός και υπηρεσίες	10,0
Πολιτισμός, αθλητισμός και ΜΜΕ	8,0
Γεωργία	4,3
Περιβάλλον	4,0
Παιδαγωγία/ εκπαίδευση	2,5
Υγεία	2,0

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας (2002, Πίνακας 1, σελ. 2).

Τα αποτελέσματα της έρευνας δείχνουν ότι όσοι είχαν παρακολουθήσει ένα πρόγραμμα κατάρτισης παρέμειναν στη συνέχεια άνεργοι για λιγότερο χρόνο. Είχαν περισσότερες πιθανότητες να βρουν θέση, και μάλιστα πλήρους απασχόλησης, και αορίστου χρόνου.

Πίνακας 5: Σύγκριση μεταξύ ομάδων αντικειμένων και ελέγχου ως προς τις μετέπειτα εμπειρίες τους στην αγορά εργασίας.

		Ομάδα αντικειμένων	Ομάδα ελέγχου
Ποσοστό ανά τρέχουσα επαγγελματική κατάσταση (κατά την περίοδο της έρευνας)	Εργαζόμενοι	32,5	17,3
	Ανεργοί	52,8	68,5
	Εκτός αγοράς εργασίας	14,8	14,3
Διάρκεια τρέχουσας ανεργίας	7 μήνες και πάνω	54,6	31,9
	3-6 μήνες	34,6	49,3
	Έως 3 μήνες	10,8	18,8
Επαγγελματική κατάσταση κατά το προηγούμενο έτος	Τουλάχιστον μια δουλειά	58,0	28,9
	Ανεργοί	31,0	59,3
	Εκτός αγοράς εργασίας	11,0	11,8
Χρονικό διάστημα μέχρι ευρέσεως μιας πρώτης θέσης εργασίας	Λιγότερο από ένα μήνα	30,3	18,6
	1-2 μήνες	26,3	22,0
	Πάνω από 3 μήνες	43,4	59,3
Διάρκεια πρώτης εργασίας	Λιγότερο από ένα μήνα	3,9	12,1
	1-2 μήνες	13,8	18,1
	3-6 μήνες	34,1	41,4
	6 μήνες και πάνω	48,3	28,4
Ποσοστό ερωτηθέντων που βρήκαν δεύτερη θέση εργασίας μετά τη διακοπή της πρώτης	Βρήκαν άλλη θέση	32,9	20,4
	Δεν έχουν βρει μέχρι σήμερα	67,1	79,6

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας (2002, συνδυασμός των διαγραμμάτων 1, σελ. 8, 4, σελ. 13, 10, σελ. 18, 11, σελ. 19, 14, σελ. 23 και 15, σελ. 24.

Ωστόσο η μέθοδος που εφαρμόστηκε είναι κάπως περιοριστική: άλλες προσεγγίσεις αποκαλύπτουν μια λιγότερο ικανοποιητική εικόνα. Για παράδειγμα, όπως φαίνεται από τα αποτελέσματα, 67,6 % όσων παρακολούθησαν προγράμματα κατάρτισης ήταν είτε άνεργοι είτε εκτός αγοράς εργασίας κατά την περίοδο διεξαγωγής της έρευνας, ενώ 71,5 % απάντησαν ότι τα προγράμματα που παρακολούθησαν ήταν είτε «όχι ιδιαίτερα σχετικά» είτε «καθόλου σχετικά» με την τωρινή τους απασχόληση. Μια μέθοδος που θα έδινε τη δυνατότητα άμεσης εκτίμησης των επιπτώσεων από τη συμμετοχή στην κατάρτιση θα ήταν πιθανώς πιο αποτελεσματική για την αξιολόγηση των προγραμμάτων κατάρτισης και γενικότερα των πολιτικών για την απασχόληση. Πάντως προέκυψαν πλούσια στοιχεία από την έρευνα τα οποία μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε περαιτέρω έρευνες.

### 3.3. Ζήτηση ειδικοτήτων, δεξιοτήτων και αναγκών κατάρτισης— Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική-Πληροφορική Α.Ε. (ΠΑΕΠ)

Κατά τη διάρκεια του 2003 η ΠΑΕΠ Α.Ε. διεξήγαγε έρευνα σχετικά με τη ζήτηση ειδικοτήτων, δεξιοτήτων και αναγκών κατάρτισης. Η έρευνα αυτή είχε στόχο να δώσει

συστηματική πληροφόρηση σχετικά με την ελληνική αγορά εργασίας και τη ζήτηση δεξιοτήτων και συγκεκριμένων ειδικοτήτων, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα. Τα στατιστικά στοιχεία που προκύπτουν θα βοηθήσουν στο σχεδιασμό και την εφαρμογή εκπαιδευτικών προγραμμάτων, με στόχο την κάλυψη των αναγκών της αγοράς.

Η μέθοδος της έρευνας καθώς και το ερωτηματολόγιο που συμπληρώνουν οι επιλεγμένοι οργανισμοί σχεδιάστηκαν από την ΠΑΕΠ Α.Ε. Για να επιτευχθεί το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα, ο σχεδιασμός έγινε με βάση ποσοτικές και ποιοτικές μεθόδους συλλογής και ανάλυσης δεδομένων. Το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει ερωτήσεις σχετικά με τα χαρακτηριστικά της εταιρείας και τους εργαζομένους της, τις ανάγκες δεξιοτήτων, τις πολιτικές για την κατάρτιση, τα κριτήρια πρόσληψης κλπ. Η συλλογή και ανάλυση των στοιχείων έγινε από εταιρεία έρευνας αγοράς, η οποία επιλέχθηκε μετά από ανοιχτό διαγωνισμό.

Τα κριτήρια επιλογής του δείγματος περιλαμβάνουν την γεωγραφική τοποθεσία της εταιρείας, το μέγεθός της και τον κλάδο στον οποίο δραστηριοποιείται. Για να εξασφαλιστεί η ποιότητα των πληροφοριών, τα ερωτηματολόγια θα συμπληρώνονται μόνο με τη μέθοδο της προσωπικής συνέντευξης και όχι τηλεφωνικά ή δια αλληλογραφίας. Τα άτομα που διεξάγουν τις συνεντεύξεις είναι κατάλληλα καταρτισμένα και έμπειρα, και έλαβαν περαιτέρω κατάρτιση για τις ανάγκες του συγκεκριμένου προγράμματος. Στις ερωτήσεις απαντούν οι εξουσιοδοτημένοι εκπρόσωποι των εταιρειών, καθώς και εκπρόσωποι των συνδικαλιστικών οργανώσεων και άλλων επαγγελματικών ενώσεων. Αναμένεται να επιστραφούν περίπου 7000 συμπληρωμένα ερωτηματολόγια.

Κατά την περίοδο συγγραφής της παρούσας έκθεσης (Μάιος 2003), το πρόγραμμα βρισκόταν στα αρχικά στάδια της διαμόρφωσης του ερωτηματολογίου, της επιλογής της μεθόδου και της διεξαγωγής πειραματικών συνεντεύξεων. Σύμφωνα με το χρονοδιάγραμμα, οι συνεντεύξεις αναμένεται να ολοκληρωθούν στο τέλος του Ιουνίου 2003 και τα τελικά αποτελέσματα να είναι διαθέσιμα κατά τα τέλη Αυγούστου του 2003.

### **3.4. Εθνική Στατιστική Υπηρεσία (ΕΣΥΕ)**

Η Εθνική Στατιστική Υπηρεσία διεξάγει σήμερα (Μάιος 2003) μια έρευνα σχετικά με τις κενές θέσεις εργασίας ανά επαγγελματική κατηγορία στις ελληνικές επιχειρήσεις. Οι κενές θέσεις θα καταγράφονται ανά τρίμηνο για τα επόμενα δύο χρόνια. Ωστόσο επειδή το πρόγραμμα βρισκόταν σε αρχικό στάδιο κατά την περίοδο συγγραφής της παρούσας έκθεσης δεν κατέστη δυνατό να έχουμε περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το ερωτηματολόγιο, τη μέθοδο, το δείγμα κλπ. Αναμένεται ότι το πρόγραμμα αυτό θα προσφέρει πολύτιμη πληροφόρηση σχετικά με τις τρέχουσες ανάγκες σε εργατικό δυναμικό και δεξιότητες, στην Ελλάδα.

### **3.5. Μηχανισμός πρόβλεψης νέων ειδικοτήτων στον τραπεζικό τομέα και η αποτελεσματική χρήση του στην επαγγελματική εκπαίδευση και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις (Premeq) – INE-ΟΤΟΕ**

Μια παλαιότερη έκδοση στον τομέα της πρόβλεψης των αναγκών δεξιοτήτων ολοκληρώθηκε το 1998 από το INE-ΟΤΟΕ, στο πλαίσιο του προγράμματος Leonardo da Vinci και σε συνεργασία με οργανισμούς που δραστηριοποιούνται στον τραπεζικό κλάδο σε πανευρωπαϊκό επίπεδο, αλλά και στην Ελλάδα.

Στόχος του ερευνητικού αυτού προγράμματος ήταν η δημιουργία και εφαρμογή ενός αξιόπιστου και συστηματικού μηχανισμού για την πρόβλεψη νέων ειδικοτήτων και δεξιοτήτων στον τραπεζικό κλάδο, με σκοπό την αξιοποίησή του στα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, τον κοινωνικό διάλογο και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε κλαδικό και/ ή εταιρικό επίπεδο. Ο μηχανισμός που αναπτύχθηκε θα βοηθήσει επίσης στη συστηματοποίηση και ποιοτική αναβάθμιση της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης, συνδυάζοντας την απόκτηση των απαιτούμενων γνώσεων και δεξιοτήτων που αναπτύσσονται υπό το πρίσμα των τελευταίων εξελίξεων στον τραπεζικό κλάδο, με νέες μεθόδους διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων, αξιόπιστη εκτίμηση των εκπαιδευτικών αναγκών, προγραμματισμό της επαγγελματικής εξέλιξης, προστασία και δημιουργία νέων ευκαιριών απασχόλησης, εμπλουτισμό και ανασχεδιασμό ειδικοτήτων.

Η μέθοδος περιλαμβάνει τον προσδιορισμό των διαφορετικών πεδίων γνώσης που θεωρούνται ιδιαίτερης σημασίας για τον τραπεζικό κλάδο, και που είναι στενά συνδεδεμένα με διάφορα τραπεζικά επαγγέλματα: την καθιέρωση έξι επιπέδων επαγγελματικών δεξιοτήτων για κάθε πεδίο και την ανάπτυξη οδηγού τραπεζικών δεξιοτήτων. Σε δεύτερο στάδιο οι συγγραφείς, ακολουθώντας την μέθοδο που αναπτύχθηκε κατά το πρώτο στάδιο του προγράμματος, προσδιόρισαν και καθόρισαν τα επίπεδα δεξιοτήτων που απαιτούνται για δύο συγκεκριμένες ειδικότητες: του διευθυντή υποκαταστήματος και του ταμιά. Τρίτον, εξετάστηκαν πιθανοί παράγοντες εξέλιξης και προβλέφθηκαν οι πιθανές επιπτώσεις ως προς τις απαιτούμενες δεξιότητες στα τραπεζικά επαγγέλματα. Τέλος, η μέθοδος προσδιόρισε διάφορους τρόπους αντιμετώπισης των επιπτώσεων στις οποίες οδηγούν αυτές οι αλλαγές.

Δεν θα προχωρήσουμε εδώ στις τεχνικές λεπτομέρειες της μεθόδου που εφαρμόστηκε, αλλά θα εξετάσουμε ορισμένα βασικά συμπεράσματα, σύμφωνα με τα οποία ο τραπεζικός κλάδος υφίσταται σήμερα σημαντικές αλλαγές σε διάφορους τομείς. Μεταξύ αυτών των αλλαγών συγκαταλέγονται: η ένταση του ανταγωνισμού, η σταδιακή απελευθέρωση της αγοράς, η διεύρυνση της χρήσης νέων τεχνολογιών, οι αλλαγές στις μεθόδους ανέλιξης των εργαζομένων, οι νέες εργασιακές και κλαδικές σχέσεις, η εξ αποστάσεως εργασία, κλπ. Αυτές οι εξελίξεις δημιουργούν νέα δεδομένα για την απασχόληση στον τραπεζικό κλάδο: εμφανίζονται νέες θέσεις εργασίας σε ορισμένους τομείς ενώ καταστρέφονται θέσεις σε ορισμένους άλλους. Μερικές από αυτές τις αλλαγές είναι:

- (α) η τάση για περισσότερες θέσεις με απευθείας επαφή με τον πελάτη και μείωση των θέσεων χωρίς απευθείας επαφή
- (β) η διεύρυνση της χρήσης των νέων τεχνολογιών (π.χ. αυτόματες συναλλαγές, ηλεκτρονικό χρήμα κλπ)
- (γ) τάση προς νέες μορφές εργασίας, η οποία διευκολύνεται από τη χρήση νέων τεχνολογιών (π.χ. εργασία εξ αποστάσεως)
- (δ) την εκχώρηση σε εξωτερικούς συνεργάτες εργασιών όπως η ασφάλεια, ο καθαρισμός και η συντήρηση κλπ.
- (ε) αύξηση του αριθμού των εξειδικευμένων και υψηλά καταρτισμένων εργαζομένων
- (στ) αύξηση του αριθμού των εταιρειών που συνδέονται με τις τράπεζες (π.χ. αμοιβαία κεφάλαια, ασφάλειες, κλπ.).

Ο μηχανισμός πρόβλεψης νέων ειδικοτήτων και δεξιοτήτων που αναπτύσσεται στο κείμενο του ΙΝΕ-ΟΤΟΕ, βοηθάει τις εταιρείες του τραπεζικού κλάδου να εκτιμήσουν τις δικές τους ανάγκες, να προβλέψουν τις πιθανές αλλαγές και να εκτιμήσουν την επίπτωση αυτών των αλλαγών όσον αφορά τις απαιτήσεις για δεξιότητες. Ο μηχανισμός αυτός μπορεί επίσης να χρησιμοποιηθεί και από άλλους οικονομικούς κλάδους.

Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το παραπάνω πρόγραμμα μπορείτε να βρείτε στην ηλεκτρονική διεύθυνση: [http://www.ine.otoe.gr/ekdoseis/Premeqgreek/premeq-gr\\_perieh.html](http://www.ine.otoe.gr/ekdoseis/Premeqgreek/premeq-gr_perieh.html) [ελέγχθηκε στις 25.02.2004].

## 4. Προσδιορισμός των μελλοντικών αναγκών σε δεξιότητες – δράσεις διεθνών και ευρωπαϊκών οργανισμών

### 4.1. Έρευνες του ΟΟΣΑ

Ο ΟΟΣΑ έχει εκδόσει αρκετές έρευνες σχετικά με μεταρρυθμίσεις που εφαρμόστηκαν πρόσφατα, ή που τίθενται σήμερα σε εφαρμογή, στην Ελλάδα. Εδώ αναφέρουμε ορισμένες από αυτές τις έρευνες. Περισσότερες πληροφορίες θα βρείτε στον δικτυακό τόπο του ΟΟΣΑ, [www.oecd.org](http://www.oecd.org).

Η έκθεση «*Greece set to reap maximum benefit from regulatory reform*» (ΟΟΣΑ, 2002b) παρουσιάζει την εξέλιξη των μεταρρυθμίσεων σε διάφορους κλάδους της Ελλάδας κατά την τελευταία δεκαετία. Επικεντρώνεται κυρίως στον κλάδο των τηλεπικοινωνιών, τη φορολογική μεταρρύθμιση και τις δημόσιες υπηρεσίες. Η έρευνα «*Economic survey: Greece 2002*» (ΟΟΣΑ, 2002a) δίνει μια γενική εικόνα της ελληνικής οικονομίας, συμπεριλαμβανομένων των μακροοικονομικών δεικτών, καθώς και μια επισκόπηση της προόδου των μεταρρυθμίσεων. Πιο εξειδικευμένα κείμενα για τις σχετικές εξελίξεις υπάρχουν για τον κλάδο των τηλεπικοινωνιών (ΟΟΣΑ, 2000a), τον κλάδο των γενετικών ερευνών (ΟΟΣΑ, 2001) και τον περιβαλλοντικό κλάδο (ΟΟΣΑ, 2000b) κλπ. Τέλος, ο ΟΟΣΑ πραγματοποίησε μια ενδιαφέρουσα έρευνα σχετικά με τις πρωτοβουλίες που ανέλαβε η Ελλάδα στον τομέα της πολιτικής για την αγορά εργασίας, και που έχουν στόχο να προωθήσει την έρευνα και ανάπτυξη, να αυξήσει την ανταγωνιστικότητα και να επιτύχει στενότερη συνεργασία μεταξύ επιχειρήσεων: *NIS (Phase III) – IFN: Greece case study. Innovation networks. Policy initiatives in Greece* (ΟΟΣΑ, 2000c).

Αυτές οι εκθέσεις και οι έρευνες δεν ασχολούνται άμεσα με το θέμα των αναγκών σε δεξιότητες στην Ελλάδα. Δίνουν όμως μια σαφή εικόνα του ελληνικού οικονομικού περιβάλλοντος, των οικονομικών προοπτικών και των δυναμικών κλάδων της οικονομίας. Έτσι συνάγεται εμμέσως και το ποια επαγγέλματα, ποιοι κλάδοι και ποιες ειδικότητες παρουσιάζουν το μεγαλύτερο δυναμισμό τόσο σήμερα, όσο και για το εγγύς μέλλον.

Δύο εκδόσεις του ΟΟΣΑ που ασχολούνται με τα θέματα των αναγκών δεξιοτήτων αναφέρονται και στην Ελλάδα, αν και σε μικρό βαθμό. Η πρώτη έκδοση τιτλοφορείται «*The evolution of skills in OECD countries and the role of technology*» (ΟΟΣΑ, 1996) και έχει στόχο να αναλύσει τις τάσεις στην κατανομή των δεξιοτήτων στην απασχόληση, και να εξηγήσει το ρόλο που παίζει ως προς αυτό η τεχνολογία.

Η δεύτερη έκδοση είναι πιο πρόσφατη και τιτλοφορείται «*ICT skills and employment*» (ΟΟΣΑ, 2002c). Πραγματεύεται τη διπλή πρόκληση που αντιμετωπίζουν οι χώρες του ΟΟΣΑ για να εξασφαλίσουν ότι η ανάπτυξη νέων βιομηχανιών ή ενεργειών δεν θα εμποδίζεται από

το χάσμα μεταξύ προσφερόμενων και ζητούμενων δεξιοτήτων ή άλλων συναφών προβλημάτων στην αγορά εργασίας. Η έκθεση αυτή εξετάζει τα βραχυπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα μέτρα που λαμβάνουν οι χώρες του ΟΟΣΑ για να αντιμετωπίσουν τις συνεχώς αυξανόμενες απαιτήσεις για δεξιότητες στους κλάδους των νέων τεχνολογιών.

Τέλος το κείμενο «*The public employment service: Greece, Ireland, Portugal*», (ΟΟΣΑ, 1998) παρουσιάζει και συγκρίνει την αποτελεσματικότητα των στρατηγικών απασχόλησης που εφαρμόζονται στην Ελλάδα, την Ιρλανδία και την Πορτογαλία και εξετάζει το ρόλο των εθνικών υπηρεσιών απασχόλησης στις ενεργές πολιτικές της αγοράς εργασίας.

## 4.2. Cedefop

### 4.2.1. Η διεθνοποίηση και οι μεταβαλλόμενες ανάγκες για δεξιότητες στις μικρές επιχειρήσεις της Ευρώπης

Η νέα έκδοση του Cedefop, «*Internationalisation and changing skill needs in European small firms: a synthesis report*» είναι αποτέλεσμα συνεργασίας επτά ερευνητικών ομάδων σε ισάριθμες χώρες της Ευρώπης. Κάθε ερευνητική ομάδα συνέγραψε μια έκθεση για τη χώρα της – στην Ελλάδα, το έργο αυτό ανέλαβε ομάδα του Πανεπιστημίου Πειραιώς. Τον επιστημονικό συντονισμό της έρευνας ανέλαβε ο καθηγητής Ιωσήφ Χασσίδ, επίσης του Πανεπιστημίου Πειραιώς. Όποιος επιθυμεί μπορεί να προμηθευτεί κατόπιν σχετικής αιτήσεως τις ανά χώρα εκθέσεις από το Cedefop.

Η εν λόγω έρευνα αφορά τις μικρές παραγωγικές επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από πενήντα εργαζομένους. Συγκεκριμένα, αναφέρεται στο πώς αντιμετωπίζουν την παγκοσμιοποίηση, ποιες είναι οι ιδιαίτερες ανάγκες σε δεξιότητες που πρέπει να καλύψουν οι εταιρείες αυτές ώστε να επιτύχουν στο διεθνές περιβάλλον, και πώς αντιμετωπίζουν τα προγράμματα κατάρτισης.

Το ιδιαίτερο ενδιαφέρον της έρευνας αυτής οφείλεται στο γεγονός ότι αφορά μόνο τις μικρές επιχειρήσεις, ενώ οι περισσότερες παρόμοιες έρευνες ασχολούνται κυρίως με μικρομεσαίες εταιρείες (με 200-250 εργαζόμενους). Οι μικρές επιχειρήσεις άλλωστε υπερτερούν αριθμητικά, δεδομένου ότι οι αποτελούν το 98,6 % του συνόλου των επιχειρήσεων στην ΕΕ-15 και το 99,6 % του συνόλου στην Ελλάδα. Η έκθεση δίνει μια εικόνα των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών, των αναγκών και των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν αυτές οι επιχειρήσεις σήμερα στην ΕΕ.

Παρά το γεγονός ότι οι μικρές επιχειρήσεις αντιπροσωπεύουν ένα τόσο μεγάλο ποσοστό του συνόλου των επιχειρήσεων στην ΕΕ, πραγματοποιούν μόνο το 5 % των συνολικών εξαγωγών. Γενικά, οι μικρές εταιρείες φαίνεται να διστάζουν να επεκτείνουν τις επιχειρήσεις τους στο εξωτερικό, ενώ ταυτόχρονα αισθάνονται να απειλούνται περισσότερο από το διεθνή ανταγωνισμό. Η Ελλάδα έχει το μικρότερο ποσοστό επιχειρήσεων που διερευνούν τις δυνατότητες τις οποίες προσφέρουν οι ξένες αγορές (21 %) ή που διαθέτουν παραγωγικό ή

τεχνολογικό πλεονέκτημα (0 %). Αντίθετα η Ελλάδα έχει το μεγαλύτερο ποσοστό επιχειρήσεων που επεκτάθηκαν στο εξωτερικό λόγω κρατικών ενισχύσεων (21 %).

Σε ό,τι αφορά τους αποφασιστικούς παράγοντες για την επιτυχία στις διεθνείς δραστηριότητες, οι μικρές επιχειρήσεις θεωρούν δευτερεύουσας σημασίας την απασχόληση εξειδικευμένου προσωπικού και την κατάρτιση του υπάρχοντος προσωπικού. Σημαντικότερη θεωρούν την εκμάθηση ξένων γλωσσών, καθώς και τις επικοινωνιακές και διαπραγματευτικές ικανότητες.

Οι μικρές επιχειρήσεις βλέπουν με σχετική δυσπιστία τα προγράμματα κατάρτισης: τα βρίσκουν ακατάλληλα για την ικανοποίηση των αναγκών τους και υπερβολικά δαπανηρά σε χρόνο και σε χρήμα. Προτιμούν πιο πρακτικούς μηχανισμούς με άμεσα αποτελέσματα, όπως την κατάρτιση μέσα από την εργασία (on-the-job training), τις ανταλλαγές εμπειριών και τις επισκέψεις σε εμπορικές εκθέσεις. Συγχρόνως δεν προτιμούν τους «νέους» εκπαιδευτικούς μηχανισμούς, όπως είναι η διανομή γραπτού υλικού, βίντεο, CD-ROM, εξ αποστάσεως εκπαίδευση κλπ. Αυτό είναι ιδιαίτερα απογοητευτικό, καθώς τα περισσότερα προγράμματα κατάρτισης σχεδιάζονται πλέον με βάση αυτούς τους «νέους» μηχανισμούς.

Γενικά η έρευνα αποκάλυψε σημαντικά στοιχεία για τις μικρές επιχειρήσεις και τις ανάγκες τους σε κατάρτιση – ένα θέμα που μέχρι τότε δεν είχε τύχει της δέουσας προσοχής. Η έκθεση για την Ελλάδα παρέχει κι άλλες πολύτιμες πληροφορίες, που ο χώρος δεν μας επιτρέπει να παρουσιάσουμε εδώ. Γενικότερα μπορούμε να πούμε ότι οι μικρές επιχειρήσεις είναι εσωστρεφείς, αποστρέφονται τον κίνδυνο και διστάζουν να υιοθετήσουν νέες επιχειρηματικές πρακτικές. Η έρευνα υπογραμμίζει την ανάγκη να διαμορφωθούν προγράμματα κατάρτισης ειδικά προσαρμοσμένα στις ανάγκες των μικρών επιχειρήσεων.

Περισσότερες πληροφορίες τόσο για τη γενική έκθεση, όσο και για τις ανά χώρα εκθέσεις μπορείτε να αποκτήσετε από το Cedefop <sup>(14)</sup>

#### **4.2.2. Ερευνητικό πρόγραμμα Cedefop/ETF «Σενάρια και στρατηγικές για την επαγγελματική κατάρτιση και τη δια βίου εκπαίδευση στην Ευρώπη».**

Το πρόγραμμα «Σενάρια και στρατηγικές για την επαγγελματική κατάρτιση και τη δια βίου εκπαίδευση στην Ευρώπη» (*Scenarios and strategies for vocational education and lifelong learning in Europe*) αποτελεί κοινό έργο του Cedefop και του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (ETF) (1998-2002), που εφαρμόζει τη μέθοδο των σεναρίων στην επαγγελματική κατάρτιση και τη δια βίου μάθηση. Στο πρόγραμμα συμμετείχαν δέκα χώρες της ΕΕ, συμπεριλαμβανομένης της Ελλάδας και των νέων υπό ένταξη χωρών της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης. Το πρόγραμμα συντόνισε το ερευνητικό κέντρο Μαξ Χόοτε (Max Goote Expert Centre) στο Άμστερνταμ.

---

<sup>(14)</sup> Η αναφορά βρίσκεται στις ηλεκτρονικές διευθύνσεις <http://www.cedefop.eu.int/> και <http://www.trainingvillage.gr> [ελέγχθηκε στις 10.11.2003].

Η μέθοδος που εφαρμόστηκε ήταν η ανάπτυξη μιας σειράς λογικοφανών σεναρίων για περίοδο δέκα ετών. Τα σενάρια βασίστηκαν στην ανάλυση τάσεων και αστάθμητων παραγόντων. Οι ερευνητές επιχείρησαν να προσδιορίσουν τις στρατηγικές που θα μπορούσαν να συνδεθούν με την ανάπτυξη διαφόρων σεναρίων, βασιζόμενοι σε συνεντεύξεις με εμπειρογνώμονες.

Εδώ θα προσπαθήσουμε να παρουσιάσουμε εν συντομία τα συγκεκριμένα αποτελέσματα και συμπεράσματα για την Ελλάδα, χωρίς να αναφερθούμε σε πανευρωπαϊκά σενάρια, στρατηγικές και συμπεράσματα πολιτικής. Πολύ πλούσιο σχετικό πληροφοριακό υλικό μπορεί κανείς να βρει στην ιστοθέση [www.trainingvillage.gr](http://www.trainingvillage.gr).

Στο συγκεκριμένο ερευνητικό πρόγραμμα, την Ελλάδα αντιπροσώπευσε το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ. Το Ινστιτούτο Εργασίας πραγματοποίησε μια σειρά συνεντεύξεων με ειδικούς, με βάση ένα κοινό για όλες τις χώρες ερωτηματολόγιο, και στη συνέχεια επεξεργάστηκαν τα στοιχεία. Τα ερωτηματολόγια απευθύνονταν σε ειδικούς της επαγγελματικής κατάρτισης, όπως αξιωματούχων του δημόσιου τομέα, στελεχών επιχειρήσεων, πολιτικών, εκπροσώπων συνδικαλιστικών οργανώσεων, συμβούλων επιχειρήσεων, εκπαιδευτών, και ειδικών ερευνητών και επιστημόνων σε πανεπιστήμια και ερευνητικά κέντρα. Το ερωτηματολόγιο περιείχε ερωτήσεις για τις τάσεις και τις πιθανές στρατηγικές σε τρεις τομείς που άπτονται της επαγγελματικής κατάρτισης. Ο τομέας Α αφορά την οικονομία και στην τεχνολογία, ο Β την κοινωνία και την αγορά εργασίας και ο Γ την εκπαίδευση και κατάρτιση.

Η έρευνα κάλυψε είκοσι κοινές πιθανές τάσεις για κάθε τομέα καθώς και μια σειρά από πιθανές στρατηγικές, συν ένα περιορισμένο αριθμό τάσεων και στρατηγικών συγκεκριμένο για κάθε χώρα.

Ο αριθμός των ειδικών που απάντησε στα ερωτηματολόγια για την Ελλάδα ήταν πολύ χαμηλός (73 απάντησαν στον τομέα Α, 82 στον Β και 74 στον τομέα Γ). Αυτό προκάλεσε ιδιαίτερες δυσκολίες στην εξαγωγή συμπερασμάτων που μπορούν να οδηγήσουν στην πρόταση συγκεκριμένων στρατηγικών.

Στον Τομέα Α (οικονομία και τεχνολογία), οι πέντε επικρατούσες τάσεις στην Ελλάδα είναι ότι τα άτομα θα αντιμετωπίσουν μεγαλύτερη ανασφάλεια στη σταδιοδρομία τους· ο διεθνής ανταγωνισμός θα ενισχυθεί, κυρίως όσον αφορά την κατοχή της γνώσης· οι επιχειρήσεις θα πρέπει να προχωρήσουν σε εντατική αναδιοργάνωση· τα αποτελέσματα της παγκοσμιοποίησης θα γίνουν περισσότερο εμφανή· και τέλος, θα τεθούν περιορισμοί στον ανεξέλεγκτο ανταγωνισμό. Μεταξύ των τάσεων που εμφανίζονται ως δευτερεύουσας σημασίας είναι η μεγαλύτερη αλληλεξάρτηση μεταξύ μικρών και μεγάλων επιχειρήσεων, η αυξανόμενη σημασία των επιχειρηματικών δεξιοτήτων, η στροφή προς την ανάθεση εργασιών σε εξωτερικούς αναδόχους (outsourcing), η αύξηση της συνεργασίας μεταξύ των καινοτόμων επιχειρήσεων στον τομέα της κατάρτισης μέσα στην επιχείρηση, και τέλος, ο ασθενέστερος διαχωρισμός μεταξύ παραγωγικών επιχειρήσεων και επιχειρήσεων παροχής υπηρεσιών. Σχετικά με τις στρατηγικές που προτείνονται για την αντιμετώπιση των παραπάνω τάσεων, αξίζει να σταθούμε σε εκείνες που θεωρούνται «λιγότερο ενδεδειγμένες».

Αυτές είναι:

- (α) η εξασφάλιση ότι οι ίδιες οι επιχειρήσεις θα γίνουν οργανισμοί κατάρτισης·
- (β) η ενίσχυση των επενδύσεων του ιδιωτικού τομέα, αντί του δημοσίου, σε εκπαίδευση και κατάρτιση·
- (γ) η μη παρεμβατική αντιμετώπιση του περιεχομένου και της χρήσης των διεθνών ηλεκτρονικών δικτύων.

Οι πέντε σημαντικότερες τάσεις στον τομέα Β (κοινωνία και αγορά εργασίας) είναι ότι η ανεργία των νέων (κάτω των 25 ετών) θα αυξηθεί σε σχέση με τις άλλες ηλικιακές ομάδες· η διαχείριση της γνώσης (knowledge management) θα γίνει ευρέως αποδεκτή· ο κοινωνικός αποκλεισμός συγκεκριμένων οριακών κοινωνικών ομάδων θα συνεχιστεί και θα ενισχυθεί· και τέλος, η σημασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην αγορά εργασίας θα μειωθεί. Οι πέντε λιγότερο σημαντικές τάσεις είναι, μεταξύ άλλων, ότι οι κοινωνική ιεραρχία θα γίνει ακόμη πιο έντονη· ο αυξανόμενος μέσος όρος ηλικίας θα οδηγήσει σε περισσότερη διά βίου μάθηση· θα αυξηθεί η διαρροή του εκπαιδευμένου εργατικού δυναμικού προς την Δυτική Ευρώπη· η παροχή κατάρτισης θα περιοριστεί στο μόνιμο προσωπικό· και τέλος, θα εφαρμοστούν νέες μορφές συλλογικής έκφρασης και διαπραγματεύσεων από τους εργαζομένους. Όλες σχεδόν οι προτεινόμενες στρατηγικές στο ερωτηματολόγιο θεωρήθηκαν σχετικές με τις παραπάνω τάσεις. Ανάμεσα στις στρατηγικές που θεωρήθηκαν από πλέον των 10 % των απαντήσεων ως μη ενδεδειγμένες είναι η δημιουργία πιο ευέλικτων μορφών εργασίας (πλήρους και μερικής) απασχόλησης· η δημιουργία πιο ευέλικτου και εξατομικευμένου συνταξιοδοτικού συστήματος· η ευαισθητοποίηση των εργαζομένων ώστε να πάρουν στα χέρια τους την ευθύνη της επαγγελματικής τους εκπαίδευσης και κατάρτισης· η εισαγωγή ενός συστήματος στην επαγγελματική εκπαίδευση που θα διευκολύνει την επαγγελματική αναγνώριση κατώτερων επαγγελματών· και η παροχή σε όλους τους νέους ενός ελάχιστου επιπέδου επαγγελματικής κατάρτισης.

Τέλος, οι πέντε σημαντικότερες τάσεις στον τομέα Γ (εκπαίδευση και κατάρτιση) είναι κατά σειρά προτεραιότητας οι εξής:

- (α) το σχολείο θα παραμείνει ο αναντικατάστατος χώρος παροχής εκπαίδευσης, παρά την εκτεταμένη ποσότητα γνώσης και πληροφορίας που παρέχεται σήμερα από άλλες πηγές·
- (β) οι τεχνολογίες στους τομείς της πληροφόρησης και της επικοινωνίας θα αναδειχτούν σε αναπόσπαστο τμήμα της τυπικής εκπαίδευσης και κατάρτισης·
- (γ) θα δοθεί περισσότερη προσοχή στην αντιμετώπιση του κοινωνικού αποκλεισμού·
- (δ) οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις θα ευνοηθούν από την αύξηση της γνώσης που παρέχει η εκπαίδευση και η κατάρτιση·
- (ε) τα εκπαιδευτικά προγράμματα, καθώς και τα προγράμματα κατάρτισης, θα διαφοροποιηθούν πιο πολύ και θα γίνουν περισσότερο ευέλικτα.

Οι πέντε λιγότερο σημαντικές τάσεις, όπως αυτές προσδιορίστηκαν από τους ειδικούς που απάντησαν στα ερωτηματολόγια, είναι ότι οι εξελίξεις στις τεχνολογίες πληροφόρησης και

επικοινωνίας θα μειώσουν το ρόλο της σχολικής ή τυπικής εκπαίδευσης· τα άτομα θα αναλάβουν περισσότερες ευθύνες όσον αφορά την προσωπική τους εκπαίδευση και κατάρτιση· η διαχείριση της γνώσης θα υποστεί ραγδαίες αλλαγές· η αποκέντρωση θα αποτελέσει σημαντικό στοιχείο της παροχής επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης· και τέλος, οι πόροι για την επαγγελματική κατάρτιση και εκπαίδευση θα αυξηθούν.

Για άλλη μια φορά οι απαντήσεις σχετικά με την καταλληλότητα των στρατηγικών έδωσαν πιο ξεκάθαρη εικόνα του ποιες θεωρούνται «λιγότερο ενδεδειγμένες» και όχι ποιες είναι οι «περισσότερο ενδεδειγμένες». Μεταξύ των «λιγότερο ενδεδειγμένων» στρατηγικών συγκαταλέγονται οι εξής:

- (α) η πιστοποίηση των προσόντων που αποκτήθηκαν μέσω της εργασιακής πείρας, έτσι ώστε να αποκτήσουν την ίδια αξία με τα προσόντα που αποκτήθηκαν μέσω τυπικής εκπαίδευσης·
- (β) η ανάπτυξη ευέλικτου συστήματος επαγγελματικών προσόντων, ώστε το κάθε άτομο να μπορεί να διαμορφώσει ατομικό φάκελο επαγγελματικών προσόντων·
- (γ) η χρηματοδότηση της κατάρτισης μέσω παροχής φορολογικών κινήτρων·
- (δ) η καθιέρωση συστήματος επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης βασιζόμενου στην απόκτηση επαγγελματικών ικανοτήτων.

Από τα παραπάνω καταλήγουμε στο μάλλον θλιβερό συμπέρασμα ότι οι Έλληνες ειδικοί θεωρούν λιγότερο σημαντικές τις τάσεις και τις στρατηγικές που σήμερα βρίσκονται στο επίκεντρο της συζήτησης, και που πιθανώς θα παίξουν ένα σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση των πολιτικών του αύριο. Αναγνωρίζεται επίσης από τους συγγραφείς ότι τα αποτελέσματα για την Ελλάδα παρεκκλίνουν από τα αποτελέσματα των υπόλοιπων χωρών που συμμετέχουν στο πρόγραμμα.

Άλλα χαρακτηριστικά που χρήζουν σχολιασμού είναι οι απαντήσεις των ειδικών ως προς το ποιοι φορείς θα πρέπει να αναλάβουν την εφαρμογή των εκπαιδευτικών στρατηγικών στο μέλλον. Το κράτος είναι μεταξύ των δύο πρώτων φορέων που θα πρέπει, σύμφωνα με όσους συμμετείχαν στην έρευνα, να είναι υπεύθυνοι για όλες τις στρατηγικές. Ακολουθούν οι οργανισμοί της ΕΕ και της τοπικής αυτοδιοίκησης. Τα άτομα και οι επιχειρήσεις θεωρείται ότι πρέπει να είναι οι λιγότερο υπεύθυνοι για την εφαρμογή στρατηγικών.

Με βάση αυτές τις απαντήσεις τα σενάρια που δημιουργήθηκαν για την Ελλάδα είναι τα εξής τρία:

- (α) πλήρης κυριαρχία της αγοράς και αύξηση των ανισοτήτων σε διάφορα επίπεδα·
- (β) εξατομικευμένες και εξειδικευμένες αντιδράσεις στα αποτελέσματα της παγκοσμιοποίησης·
- (γ) ανταγωνιστική οικονομία, διά βίου μάθηση και νέες διαστάσεις στην κοινωνική πολιτική.

Το πρώτο σενάριο εμφανίζεται ως το πλέον απαισιόδοξο. Η ζήτηση για δεξιότητες συγκεντρώνεται στα χαμηλά και μεσαία επίπεδα, με λίγες μόνο μεγάλες επιχειρήσεις να ζητούν υψηλής ποιότητας επαγγελματικά προσόντα. Οι ΜΜΕ δεν θα μπορέσουν εύκολα να επιβιώσουν σε συνθήκες έντονου ανταγωνισμού, ενώ η εργασία αποτελεί συρρικνούμενο κομμάτι της παραγωγής και οι θέσεις εργασίας γίνονται όλο και περισσότερο επισφαλείς. Στην κατάρτιση παρουσιάζεται ένας διαχωρισμός: αφενός, περιορισμένος αριθμός προγραμμάτων κατάρτισης για εξειδικευμένα στελέχη με υψηλά προσόντα αφετέρου, πολλά προγράμματα που στοχεύουν σε άνεργους και άλλες αποκλεισμένες κοινωνικά ομάδες. Οι εκπαιδευτικές πολιτικές σχεδιάζονται και εφαρμόζονται αποσπασματικά, λόγω έλλειψης μιας ενιαίας εθνικής πολιτικής.

Στο δεύτερο σενάριο, πολλές επιχειρήσεις εισάγουν μοντέρνες τεχνολογίες χωρίς ωστόσο να προχωρούν σε αναδιοργάνωση του οργανωτικού τους μοντέλου ή σε παροχή της κατάλληλης κατάρτισης του εργατικού τους δυναμικού. Άλλες επιχειρήσεις εφαρμόζουν εσωτερική ευελιξία, αλλά δεν ενδιαφέρονται να εξασφαλίσουν εργασιακή ασφάλεια και συνεχιζόμενη κατάρτιση για τους εργαζομένους τους. Αυτές οι εξελίξεις δημιουργούν πιέσεις για αναμόρφωση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης. Εφαρμόζεται ένα σύστημα προσδιορισμού των εκπαιδευτικών αναγκών και εισαγωγής ειδικεύσεων κατάρτισης. Αυξάνεται η ανάγκη σχεδιασμού ειδικών προγραμμάτων κατάρτισης εντός της επιχείρησης, με σκοπό την απόκτηση συγκεκριμένων δεξιοτήτων. Αυξάνεται ο αριθμός των επιχειρήσεων που χρηματοδοτούν τις εκπαιδευτικές ανάγκες των υπαλλήλων τους, αλλά περιορίζεται πάντα στις μεγάλες επιχειρήσεις. Οι επαγγελματίες στο χώρο της παροχής κατάρτισης παίζουν σημαντικό ρόλο και η επαγγελματική εκπαίδευση αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα των στρατηγικών απασχόλησης. Τέλος, οι τεχνολογίες πληροφόρησης και επικοινωνίας επιταχύνουν τις εξελίξεις στα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, όπως επίσης και στον επαναπροσδιορισμό του ρόλου των εκπαιδευτικών.

Στο τρίτο σενάριο, ο διεθνής ανταγωνισμός και η αναδιάρθρωση των επιχειρήσεων επιτάσσουν τη δημιουργία υψηλά καταρτισμένου προσωπικού. Η ζήτηση ανειδίκευτου εργατικού δυναμικού περιορίζεται σε συγκεκριμένους οικονομικούς κλάδους. Εισάγονται νέοι τύποι εργασίας όπως η εργασία από απόσταση και η εργασία που αμείβεται ανάλογα με την απόδοση αντί του χρόνου. Η αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από ελαστικότητα και κινητικότητα, ενώ ταυτόχρονα τα θέματα του κοινωνικού αποκλεισμού και της κοινωνικής συνοχής είναι ζωτικής σημασίας. Η παροχή κατάρτισης εντός της επιχείρησης αποτελεί βασικό κομμάτι του αναπτυξιακού σχεδιασμού κάθε επιχείρησης, και οι εργοδότες επενδύουν όλο και περισσότερο στην ανάπτυξη των υπαλλήλων τους. Τα προσόντα που απέκτησαν οι εργαζόμενοι μέσω διάφορων εκπαιδευτικών διαδικασιών αναγνωρίζονται και συμβάλουν σημαντικά στην επαγγελματική τους αναβάθμιση. Είναι πρακτικώς αδύνατο να παρουσιάσει κανείς εδώ όλες τις όψεις του προγράμματος αυτού όσον αφορά την Ελλάδα και να προχωρήσει σε συγκρίσεις με τις υπόλοιπες συμμετέχουσες χώρες. Το ιδιαίτερα πλούσιο υλικό, που καλύπτει όλες τις φάσεις του προγράμματος και όλες τις χώρες, αλλά και το κείμενο σύνθεσης των ευρωπαϊκών σεναρίων, είναι διαθέσιμα από το Cedefop στην ηλεκτρονική διεύθυνση: [www.trainingvillage.gr](http://www.trainingvillage.gr) [ελέγχθηκε στις 10.11.2003].

## **5. Επίλογος: Η σημασία του προσδιορισμού των αναγκών σε δεξιότητες για τη χάραξη πολιτικής**

Προσπαθήσαμε στο παρόν κείμενο να παρουσιάσουμε πρόσφατες δράσεις και προγράμματα που αφορούν την αναγνώριση των αναγκών κατάρτισης στην Ελλάδα. Παρατηρήσαμε ότι οι σχετικοί ελληνικοί οργανισμοί αντιμετωπίζουν το θέμα αυτό με αυξανόμενο ενδιαφέρον, το οποίο εκφράζεται με αυξανόμενο αριθμό ερευνών και προγραμμάτων. Όπως ήδη επισημάναμε, η παρούσα έρευνα δεν περιγράφει όλα τα υφιστάμενα προγράμματα, και θα μας ενδιέφερε ιδιαίτερα να ενημερωθούμε για άλλες παρόμοιες δραστηριότητες.

Θα θέλαμε να σταθούμε σε ένα χαρακτηριστικό της ελληνικής οικονομίας, το οποίο κατά τη γνώμη μας θα πρέπει να απασχολήσει, ίσως και να ανησυχήσει, όσους ασχολούνται με εκπαιδευτικά θέματα. Από τις έρευνες που αναφέραμε παραπάνω προκύπτει ότι τα προβλήματα στην ελληνική αγορά εργασίας προέρχονται περισσότερο από τη χαμηλή ζήτηση καλά καταρτισμένου προσωπικού και νέων ειδικοτήτων και λιγότερο από τη χαμηλή προσφορά επαγγελματικών προσόντων. Τα αποτελέσματα της έρευνας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων είναι ανησυχητικά: η ζήτηση ανειδίκευτου προσωπικού σε ορισμένες περιοχές υπερβαίνει το 80 % της συνολικής ζήτησης. Οι περισσότερες ελληνικές εταιρείες παραμένουν μικρές οικογενειακές επιχειρήσεις, που δεν είναι ανοιχτές στις νέες εξελίξεις και δεν αντιλαμβάνονται την ανάγκη να αναπτύξουν τις δεξιότητες του προσωπικού τους ή να δημιουργήσουν θέσεις για υψηλά καταρτισμένο προσωπικό. Σε μια τυπική ελληνική επιχείρηση οι ιδιοκτήτες ή τα μέλη της οικογένειάς τους αναλαμβάνουν τις περισσότερες εργασίες που απαιτούν ιδιαίτερες γνώσεις και δεξιότητες (η τυπική επιχείρηση είναι μικρομεσαία, οικογενειακή και που απευθύνεται μόνο στην τοπική αγορά).

Τα χαρακτηριστικά αυτά της ελληνικής αγοράς θα πρέπει να προβληματίσουν τους αρμόδιους. Παράλληλα με την κατάρτιση των εργαζομένων, των ανέργων κλπ., θα πρέπει να εξεταστεί η δυνατότητα δημιουργίας προγραμμάτων για την ενημέρωση των επιχειρηματιών, ιδιαίτερα στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Τέτοια προγράμματα θα μπορούσαν να καλύψουν θέματα όπως οι εξελίξεις στην αγορά εργασίας, ο αυξανόμενος διεθνής ανταγωνισμός, οι νέες ευκαιρίες που προσφέρουν οι τεχνολογίες πληροφόρησης και επικοινωνίας, και οι προκλήσεις που θα πρέπει να αντιμετωπίσουν οι επιχειρήσεις στο μέλλον. Οι εργοδότες είναι εκείνοι που δημιουργούν τη ζήτηση για νέα προσόντα και νέες θέσεις εργασίας, και συνεπώς εκείνοι πρέπει να γνωρίζουν τα οφέλη που προκύπτουν για την επιχείρησή τους από την απασχόληση καταρτισμένου προσωπικού, δηλαδή να έχουν κίνητρο να καταρτίσουν τους υπαλλήλους τους ή να προσλάβουν υψηλά καταρτισμένο προσωπικό.

Η επικέντρωση της Ευρωπαϊκής Ένωσης στις ιδιαίτερες ανάγκες των ΜΜΕ αποτελεί ένα καλό πρώτο βήμα. Όμως θα πρέπει και οι κρατικοί και τοπικοί φορείς να αναλάβουν παρόμοιες δραστηριότητες, ώστε να επωφεληθεί από αυτές κάθε επιχείρηση και κάθε εργοδότης.

Οι ερευνητικές δραστηριότητες είναι γενικά πολύ περιορισμένες στην Ελλάδα, ιδιαίτερα στους τομείς της εκπαίδευσης και κατάρτισης. Πολύ συχνά η Ελλάδα απουσιάζει από ερευ-

νητικά προγράμματα μεγάλης κλίμακας (π.χ. του ΟΟΣΑ). Όμως είναι ευρέως αποδεκτό ότι οι πολιτικές αποφάσεις πρέπει να υποστηρίζονται από σοβαρή επιστημονική έρευνα, η οποία να παρέχει στους καθ' ύλην αρμόδιους στοιχεία που να υποδεικνύουν τάσεις και πιθανές στρατηγικές. Απαιτούνται περισσότερες έρευνες ώστε να εντοπιστούν τα προβλήματα της εκπαίδευσης και κατάρτισης και της ελληνικής αγοράς εργασίας, και να προταθούν σωστές και στέρεες λύσεις.

Σημαντική τροχοπέδη αποτελεί σήμερα στην Ελλάδα το γεγονός ότι η επιστημονική κοινότητα δε διαθέτει εύκολη πρόσβαση στις πραγματοποιούμενες έρευνες ώστε να μπορεί να τις αξιολογήσει, να τις κρίνει και να τις αναπτύξει περισσότερο. Όμως η δημοσιοποίηση των ερευνητικών αποτελεσμάτων αποτελεί κοινό τόπο στην επιστημονική κοινότητα. Δεν μπορεί να σημειωθεί πρόοδος χωρίς διάλογο και αντιπαράθεση, και συνεπώς η ανταλλαγή γνώσεων είναι ζωτικής σημασίας. Όταν τα στοιχεία των ερευνών και έργων δεν είναι ανοιχτά υπάρχει κίνδυνος κατασπατάλησης πόρων, δεδομένου μάλιστα ότι συχνά διεξάγονται παρόμοιες εργασίες από διαφορετικούς οργανισμούς. Έτσι χάνεται η ευκαιρία αξιοποίησης των εργασιών που έχουν προηγηθεί, και αδυνατούν οι ερευνητές να χτίσουν επάνω στην ήδη αποκτηθείσα πείρα και γνώση.

Όλοι στην Ελλάδα πρέπει να συνειδητοποιήσουμε ότι τα ζητήματα της απασχόλησης, της αξιοποίησης των επαγγελματικών προσόντων και της απόκτησης κατάλληλων δεξιοτήτων δεν μπορεί να αντιμετωπίζονται μόνο από το κράτος ή την ΕΕ. Είναι προβλήματα όλων μας. Θα πρέπει να πάρουμε τα κατάλληλα μέτρα ώστε όλοι οι εμπλεκόμενοι – επιχειρήσεις, τοπική αυτοδιοίκηση και ιδιώτες – να ευαισθητοποιηθούν σχετικά με τα θέματα αυτά.

Η Ελλάδα πρέπει να παραδειγματιστεί από άλλες χώρες, περιοχές και οργανισμούς, πρώτα σχετικά με το πώς να συγκεντρώνεται και να προβάλλεται ευρύτερα η πληροφόρηση και η γνώση και δεύτερον, σχετικά με το πώς αντιμετωπίζουν οι άλλες χώρες τα προβλήματα της προσφοράς και ζήτησης εργασίας, και της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Στη σημερινή εποχή, όπου τα εθνικά σύνορα γίνονται όλο και πιο χαλαρά, η διεθνής και ευρωπαϊκή συνεργασία αποτελεί απαραίτητο μέσο αντιμετώπισης των προβλημάτων. Όλες οι χώρες αντιμετωπίζουν παρόμοιες καταστάσεις – και το πρόβλημα της γειτονικής μας χώρας μπορεί να είναι άριτο δικό μας. Σήμερα απέχουμε πολύ ακόμα από μια ικανοποιητική αντιμετώπιση των θεμάτων. Ελπίζουμε όμως ότι με πιο εντατική έρευνα πάνω στα θέματα που πραγματεύεται αυτή η έκθεση, και με τη μεταλλαγή της έρευνας σε πράξη και πολιτική, θα βρεθούν οι κατάλληλες λύσεις.

## Αρκτικόλεξα και συντομογραφίες

ΕΚΕΠ	Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού
ΕΚΕΠΙΣ	Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης & Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών
ΕΣΑ	Εθνική Στρατηγική Απασχόλησης
ΕΣΥΕ	Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος
ΓΣΕΕ	Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος
ΙΕΚ	Ινστιτούτο Επαγγελματικής Κατάρτισης
ΙΝΕ-ΓΣΕΕ	Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ
ΙΝΕ-ΟΤΟΕ	Ινστιτούτο Εργασίας Ομοσπονδίας Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδας
ISCED	Διεθνές σύστημα κατηγοριοποίησης της εκπαίδευσης
ΙΤΕ	Ινστιτούτο Τεχνολογικής Εκπαίδευσης
ΚΕΚ	Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης
ΟΑΕΔ	Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού
ΟΕΕΚ	Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης
ΠΑΕΠ Α.Ε	Παρατηρητήριο Απασχόλησης- Ερευνητική Πληροφορική Α.Ε.
ΤΕΕ	Τεχνικά Επαγγελματικά Εκπαιδευτήρια



# Βιβλιογραφία

## Ξενόγλωσσες Πηγές

- Eurostat. *Statistical yearbook 2002*. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2002.
- Eurostat. *Labour force survey*. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2003.
- Eurydice. *Key data on education in Europe*. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών, 2000.
- Eurydice. *Key data on education in Europe*. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2002.
- Eurydice. *The education system in Greece*. 2001. Διατίθεται στο Διαδίκτυο: [www.eurydice.org/eurybase/frameset\\_eurybase.html](http://www.eurydice.org/eurybase/frameset_eurybase.html) [ελέγχθηκε στις 7.11.2003].
- Hassid, J. (επιμ.) *Internationalisation and changing skills needs in European small firms*. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2002. (Cedefop Reference Series, 23).
- ΟΟΣΑ. *The evolution of skills in OECD countries and the role of technology*. Παρίσι: ΟΟΣΑ 1996. (STI working papers, OECD/GD(96)183).
- ΟΟΣΑ. *The public employment service. Greece, Ireland, Portugal*. Παρίσι: ΟΟΣΑ, 1998.
- ΟΟΣΑ. *Greece – Telecommunications*. Παρίσι: ΟΟΣΑ, 2000α.
- ΟΟΣΑ. OECD environmental performance reviews – Greece (1st cycle). *Conclusions and recommendations*. Παρίσι: ΟΟΣΑ, 2000β.
- ΟΟΣΑ. *NIS (Phase III) – IFN: Greece case study. Innovation networks: policy initiatives in Greece*. Παρίσι: ΟΟΣΑ, 2000γ.
- ΟΟΣΑ. *Regulatory developments in genetic testing in Greece*. Παρίσι: ΟΟΣΑ, 2001.
- ΟΟΣΑ. *Economic survey – Greece 2002*. Παρίσι: ΟΟΣΑ, 2002α.
- ΟΟΣΑ. *Greece set to reap maximum benefit from regulatory reform*. Παρίσι: ΟΟΣΑ, 2002β.
- ΟΟΣΑ. *ICT skills and employment*. Παρίσι: ΟΟΣΑ 2002γ. (STI working papers, DSTI/DOC (2002)10).

Sellin, B. (επιμ.) *Anticipation of occupation and qualification trends in the European Union*. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων 2002. (Cedefop, Panorama Series 7).

Sellin, B. *Scenarios and strategies for vocational education and lifelong learning in Europe. Summary of findings and conclusions of the joint Cedefop/ETF project (1998-2000)*. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2002. (Cedefop Panorama Series, 40).

Van Wieringen, F. Sellin, B. Schmidt, G. *Uncertainties in education: handle with care. Future of education and lifelong learning in Europe: outcomes of the project 'Scenarios and strategies for vocational education and training in Europe, phase 2', a comparative analysis of trends and alternative options till the year 2010 submitted at the final Cedefop/ETF Conference in Tallinn*. Θεσσαλονίκη: Cedefop, 2001.

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (2002) *Report of the survey on the evaluation of ESA*. Αθήνα: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, 2002.

## Πηγές στα ελληνικά

Δημουλάς, Κ., Παπαγαμβρός Β., *Σενάρια και στρατηγικές για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα*. Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, 2001.

ΙΝΕ-ΟΤΟΕ. *Μηχανισμός πρόβλεψης νέων ειδικοτήτων στον τραπεζικό τομέα και η αποτελεσματική χρήση του στην επαγγελματική εκπαίδευση και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις (Premeq)*. Αθήνα: ΙΝΕ-ΟΤΟΕ, 1998. Ηλεκτρονική διεύθυνση: [www.ine.otoe.gr/ekdoseis/Premeqgreek/premeq-gr\\_perieh](http://www.ine.otoe.gr/ekdoseis/Premeqgreek/premeq-gr_perieh) [ελέγχθηκε στις 7.11.2003].

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και Metron Analysis. *Τελική Έκθεση του Ερευνητικού Προγράμματος: «Σύνδεση εξειδικευμένης συνεχιζόμενης κατάρτισης ανέργων με τις ανάγκες των επιχειρήσεων»*. Αθήνα: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, 2001.

Βρετάκου, Β.; Ρουσσέας, Π., *Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα. Σύντομη Περιγραφή*. Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων 2003 (Cedefop Panorama Series, 59).

## Παράρτημα

Πίνακας 6: Σημερινές και μελλοντικές ανάγκες κάλυψης θέσεων εργασίας ανά περιοχή (ποσοστό επιχειρήσεων που ερωτήθηκαν)

Περιοχή	Υπάρχουν κενές θέσεις ή προβλέπεται να δημιουργηθούν προσεχώς	Δεν υπάρχουν κενές θέσεις και δεν προβλέπεται να δημιουργηθούν προσεχώς
Σύνολο (%)	32,1	67,9
Ήπειρος	45,3	54,7
Ανατ. Μακεδονία	39,6	60,4
Ιόνια Νησιά	37,1	62,9
Δυτική Μακεδονία	35,9	64,1
Νότιο Αιγαίο	35,8	64,2
Δυτική Ελλάδα	35,2	64,8
Αττική	33,0	67,0
Πελοπόννησος	31,1	68,9
Κρήτη	29,7	70,3
Στερεά	28,6	71,4
Κεντρική Μακεδονία	27,7	72,3
Θεσσαλία	26,9	73,1
Βόρειο Αιγαίο	16,1	83,9

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας και Metron Analysis (2001, Πίνακας 4.1.1, σελ. 29)

Πίνακας 7: Σημερινές και μελλοντικές ανάγκες κάλυψης θέσεων εργασίας ανά δηλωμένο εισόδημα

Ετήσιος κύκλος εργασιών	Υπάρχουν κενές θέσεις ή προβλέπεται να δημιουργηθούν προσεχώς	Δεν υπάρχουν κενές θέσεις και δεν προβλέπεται να δημιουργηθούν προσεχώς
Σύνολο (%)	32,1	67,9
<=50 εκατ. GRD*	26,0	74,0
150-600 εκατ. GRD	32,1	67,9
600-1000 εκατ. GRD	33,6	66,4
1000-2000 εκατ. GRD	11,2	69,1
>2000 εκατ. GRD	43,8	56,2
Δεν απαντώ	18,3	81,7

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας και Metron Analysis (2001, Πίνακας 4.1.4, σελ. 31)

\*: EUR 1 = GRD 340,75

Πίνακας 8: Ζήτηση προσωπικού ανά εκπαιδευτικό επίπεδο και ανά κλάδο (ποσοστό επιχειρήσεων)

Κλάδος	Υποχρεωτική εκπαίδευση	Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	Επαγγελματική μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση (IEK ή άλλο)	Απόφοιτοι τριτοβάθμιας (μη πανεπιστημιακής) εκπαίδευσης	Απόφοιτοι πανεπιστημίου	Μεταπτυχιακές σπουδές	Δεν έχω προτίμηση
Γεωργία/ Αλιεία/ Μεταλλεία	65,2	11,0	6,6	7,4	3,2	0,9	5,7
Βιομηχανία/ Ενέργεια	16,8	39,0	12,8	13,4	9,1	0,6	8,3
Κατασκευές	32,4	16,7	5,8	12,0	19,3	0,1	13,6
Χονδρικό και λιανικό εμπόριο	15,1	46,4	10,6	12,0	10,9	0,5	4,5
Υπηρεσίες	9,6	29,8	18,8	10,0	23,3	2,1	6,3
Σύνολο	14,7	36,5	14,0	11,4	15,8	1,2	6,4

Πηγή: Υπουργείο Εμπορίου και Metron Analysis (2001, Πίνακας 4.3.2.12, σελ. 50)





Cedefop (Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης)

**Προσδιορισμός των αναγκών σε δεξιότητες. Επισκόπηση των σχεδίων και δράσεων για την Ελλάδα**

*Παυλίνα Καρασιώτου*

Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων

2004 – VI, 38 σ. – 21 x 29,7 cm

(Cedefop Panorama series; 88 – ISSN 1562-6180)

ISBN 92-896-0290-2

Αριθμός καταλόγου: TI-58-04-966-GR-C

Δωρεάν – 5154 EL –

