



ΟΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΠΟΥ ΘΕΛΟΥΝ ΟΙ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ!

Το Cedefop συγκεντρώνει πληροφορίες σε πραγματικό χρόνο σχετικά με τις δεξιότητες αναλύοντας τις διαδικτυακές αγγελίες εργασίας

Το 65% των παιδιών που ξεκινούν σήμερα το δημοτικό μπορεί να καταλήξουν να εργάζονται σε εντελώς νέους τύπους θέσεων εργασίας που ακόμα δεν υπάρχουν. Ο Scott McLeod και ο Karl Fisch εξέλιξαν την υπόθεση αυτή πριν από μερικά χρόνια σε μια ανάλυση που αποτέλεσε αντικείμενο έντονων συζητήσεων, με τίτλο *Shift happens* ⁽¹⁾. Ενώ τέτοιου είδους πορίσματα ενδέχεται να είναι δύσκολο να επαληθευτούν εμπειρικά, είναι σαφές ότι η αγορά εργασίας αλλάζει με συνεχώς αυξανόμενους ρυθμούς τα τελευταία χρόνια και ότι η δυναμική υπερβαίνει κατά πολύ τις απλές αλλαγές στους κλάδους και στα επαγγέλματα. Ωστόσο, οι γενικότερες τάσεις όσον αφορά τον μετασχηματισμό των χώρων εργασίας και τις μεταβαλλόμενες ανάγκες για δεξιότητες στις σημερινές θέσεις εργασίας είναι ορατές και μας δίνουν ορισμένα στοιχεία ως προς τις πιθανές μελλοντικές εξελίξεις (βλ. πλαίσιο 1). Για παράδειγμα, από τα συμπεράσματα της έρευνας του Cedefop για τις δεξιότητες και τις θέσεις εργασίας στην Ευρώπη ⁽²⁾ προκύπτει ότι το 43% των εργαζομένων στην ΕΕ έχουν αντιμετωπίσει αλλαγές στις τεχνολογίες που χρησιμοποιούν στην εργασία τους (μηχανήματα, συστήματα ΤΠΕ) την τελευταία πενταετία ή από τότε που ξεκίνησαν την τρέχουσα εργασία τους, ενώ το 47% έχει αντιμετωπίσει αλλαγές στις εργασιακές μεθόδους και πρακτικές που εφαρμόζει. Οι τάσεις αυτές, οι οποίες αναγκαστικά συνοδεύονται από σειρά μέτρων αναβάθμισης των δεξιοτήτων και επανεπίδευσης, είναι πιθανό να συνεχιστούν και τα επόμενα χρόνια.

Απώλεια θέσεων εργασίας; Αύξηση των θέσεων εργασίας; Αλλαγές στην εργασία;

Στις προβλέψεις του Cedefop του 2016 για τις δεξιότητες αποκαλύφθηκε ότι οι θέσεις εργασίας που βασίζονται σε μεγάλο βαθμό σε εργασίες ρουτίνας αναμένεται να μειωθούν, ενώ για τις θέσεις εργασίας που απαιτούνται δεξιότητες του 21ου αιώνα, όπως γνώσεις υψηλού επιπέδου, δεξιότητες ΤΠΕ, δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων και δεξιότητες μάθησης, προβλέπεται ανοδική τάση.

ΠΛΑΙΣΙΟ 1: ΜΕΤΑΒΑΛΛΟΜΕΝΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΑΓΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ



⁽¹⁾ Το σχετικό βίντεο είχε δημοσιευθεί στο Wikispaces, έναν ιστότοπο που δημιουργήθηκε το 2005 και χρησιμοποιούνταν από εκπαιδευτικούς σε όλο τον κόσμο. Λόγω περιορισμένων οικονομικών πόρων, ο ιστότοπος έκλεισε το 2018.

⁽²⁾ Cedefop (2015). *Skills, qualifications and jobs in the EU: the making of a perfect match?*

Πηγή: Έρευνα του Cedefop για τις δεξιότητες και τις θέσεις εργασίας στην Ευρώπη [ESJS: βλ. ⁽²⁾] και προβλέψεις του Cedefop το 2016 και το 2018 για τις δεξιότητες.

Στην πρόβλεψη του 2018 για τις δεξιότητες ⁽³⁾ επισημαίνεται η μείωση της σωματικής εργασίας και η αύξηση πνευματικών εργασιών που απαιτούν επικοινωνιακές και κοινωνικές δεξιότητες. Η πρόβλεψη αυτή ισχύει ιδιαίτερα για θέσεις εργασίας στην κορυφή και στη βάση της κλίμακας δεξιοτήτων, όπου οι ανθρώπινες ικανότητες μπορούν ελάχιστα να αντικατασταθούν από μηχανές. Η ανθεκτικότητα των θέσεων εργασίας που απαιτούν χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων και προσόντων μπορεί να οφείλεται στο γεγονός ότι αυτές οι θέσεις συχνά περιλαμβάνουν προσωπικές υπηρεσίες (ξενοδοχεία, εστίαση, περίθαλψη και άλλες υπηρεσίες εγγύτητας) που επηρεάζονται ελάχιστα από την αυτοματοποίηση και την παγκοσμιοποίηση ⁽⁴⁾ ⁽⁵⁾.

Παρ' όλα αυτά, οι τεχνολογικές αλλαγές και η αυτοματοποίηση μπορούν ενδεχομένως να δημιουργήσουν προβλήματα. Πριν από κάποια χρόνια, στις συζητήσεις κυριαρχούσε μια διάχυτη ανησυχία για μαζική εξαφάνιση θέσεων εργασίας (έως και 50% σύμφωνα με ορισμένες εκτιμήσεις), ενώ βάσει πιο πρόσφατων στοιχείων, η απώλεια θέσεων εργασίας σε ορισμένους κλάδους συμπίπτει με την αύξηση των θέσεων εργασίας σε άλλους. Μεταξύ των μεγάλων πολυεθνικών εταιρειών που συμμετείχαν στην έρευνα για την έκθεση του 2018 του Παγκόσμιου Οικονομικού Φόρουμ σχετικά με το μέλλον των θέσεων εργασίας *The Future of Jobs report 2018*, οι μισές προβλέπουν ότι η αυτοματοποίηση θα επιφέρει σε έναν ορισμένο βαθμό μείωση του εργατικού δυναμικού τους έως το 2022, το 38% προβλέπει ότι το εργατικό δυναμικό τους θα αυξηθεί σε αναδυόμενους τομείς και τέλος, μία στις τέσσερις εταιρείες προβλέπει τη δημιουργία εντελώς νέων θέσεων εργασίας ⁽⁶⁾.

Στο πλαίσιο των μεταβαλλόμενων αναγκών της αγοράς εργασίας, η συγκέντρωση πληροφοριών για τις δεξιότητες είναι καίρια για τον σχεδιασμό, την αναδιάρθρωση και τη θωράκιση των προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης για το μέλλον. Για τη συλλογή αναλυτικών στοιχείων σχετικά με τις δεξιότητες μπορούν να χρησιμοποιηθούν έρευνες σε εργοδότες, εργαζομένους, αποφοίτους ή στον γενικό

πληθυσμό. Είναι όμως δαπανηρές και η υλοποίησή τους χρονοβόρα, καθώς απαιτούν σημαντική εννοιολογική ανάπτυξη και ποσοστά ανταπόκρισης που θα εγγυώνται αντιπροσωπευτικά συμπεράσματα. Άλλες «παραδοσιακές» μέθοδοι, όπως οι προβλέψεις, παρέχουν χρήσιμες πληροφορίες σχετικά με τις μεσοπρόθεσμες και μακροπρόθεσμες τάσεις της αγοράς εργασίας, αλλά λόγω της χρήσης δειγμάτων και των χρονικών καθυστερήσεων μεταξύ της συλλογής δεδομένων και της λήψης αποτελεσμάτων, είναι λιγότερο κατάλληλες για τον έγκαιρο εντοπισμό των μεταβαλλόμενων αναγκών των εργοδοτών για δεξιότητες, με σκοπό για παράδειγμα την παροχή συνεχιζόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης κατάλληλης για τις αγορές εργασίας.

Η αλλαγή είναι παντού

Όταν τα πράγματα αλλάζουν γρήγορα, πρέπει να ακολουθεί κατά πόδας η ανάλυση και η κατανόηση του τι συμβαίνει. Για να εκμεταλλευτούν τις ευκαιρίες και να μετριάσουν τους κινδύνους, οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής και οι επιχειρήσεις χρειάζονται έγκαιρη και αξιόπιστη πληροφόρηση, ώστε να μπορούν να προβλέπουν τις μελλοντικές ανάγκες για δεξιότητες και θέσεις εργασίας και να προετοιμάζονται κατάλληλα. Η συμβουλευτική επιτροπή για την επαγγελματική κατάρτιση πρόσφατα επισήμανε την ανάγκη να υποστηριχθεί ο εθνικός σχεδιασμός πολιτικών επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και απασχόλησης μέσω του ταχύτερου εντοπισμού των τάσεων ⁽⁷⁾. Το *νέο θεματολόγιο δεξιοτήτων για την Ευρώπη* της Ευρωπαϊκής Επιτροπής είχε ήδη αναγνωρίσει το 2016 την ανάγκη να συγκεντρωθούν αξιόπιστες πληροφορίες σχετικά με τις δεξιότητες για τη χαρτογράφηση των βραχυπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων τάσεων και την υποστήριξη των παραγόντων της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας σε ένα πλαίσιο ραγδαίων αλλαγών. Είχε ήδη επισημάνει τις δυνατότητες που παρουσιάζει η χρήση του διαδικτύου και η ανάλυση μαζικών δεδομένων για τη βελτίωση των στοιχείων όσον αφορά τις ανάγκες και τις τάσεις στον τομέα των δεξιοτήτων.

Για τον λόγο αυτόν, από το 2015 το Cedefop ερευνά με ποιον τρόπο μπορούν να χρησιμοποιηθούν οι πληροφορίες που περιλαμβάνονται σε διαδικτυακές αγγελίες εργασίας σχετικά με τις δεξιότητες, για ταχύτερη και αναλυτικότερη συγκέντρωση

⁽³⁾ Προβλέψεις του Cedefop και του Eurofound σχετικά με τις δεξιότητες έως το 2030.

⁽⁴⁾ Ενημερωτικό σημείωμα *Λιγότερη μυϊκή δύναμη, περισσότερο μυαλό για τους εργαζόμενους του αύριο* σχετικά με τις προβλέψεις του Cedefop το 2018 για τις δεξιότητες έως το 2030.

⁽⁵⁾ Cedefop (2018). *Automation risk in the EU labour market: a skill-needs approach*.

⁽⁶⁾ Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ (2018). *The future of jobs report 2018*.

⁽⁷⁾ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2018. *The future of vocational education and training post-2020*

πληροφοριών σχετικά με τις δεξιότητες, οι οποίες θα συμπληρώσουν τις τακτικές μακροπρόθεσμες πανευρωπαϊκές προβλέψεις του για τις δεξιότητες, την έρευνα για τις δεξιότητες και τις θέσεις εργασίας στην Ευρώπη και τον ευρωπαϊκό δείκτη δεξιοτήτων. Η ανάλυση των αγγελιών εργασίας στο διαδίκτυο αποτελεί μια πολλά υποσχόμενη προσέγγιση για τον εντοπισμό αναδυόμενων θέσεων εργασίας και αναγκών δεξιοτήτων, καθώς προσφέρει πλούσια πληροφόρηση σε πραγματικό χρόνο σχετικά με τις δεξιότητες που αναζητούν οι εργοδότες. Το Cedefop έχει αναπτύξει ένα πανευρωπαϊκό σύστημα για τη συλλογή αυτών των πληροφοριών από διαδικτυακές πύλες εύρεσης εργασίας και για την ανάλυσή τους. Ενώ η σύγχρονη τεχνολογία έχει διευκολύνει την επεξεργασία τεράστιου όγκου πληροφοριών, η ανάλυση πρέπει να βασίζεται στην ορθή κρίση των εμπειρογνομόνων. Στη συνέχεια περιγράφονται τα βασικά χαρακτηριστικά και οι πηγές αυτού του έργου, το τοπίο των διαδικτυακών πυλών εύρεσης εργασίας στην ΕΕ και η προσέγγιση που ακολουθεί το Cedefop για να μετατρέψει τις πληροφορίες που περιλαμβάνονται στις αγγελίες σε χρήσιμες πληροφορίες για τις δεξιότητες· παρέχεται επίσης μια προεπισκόπηση των αρχικών αποτελεσμάτων.

ΠΛΑΙΣΙΟ 2: ΤΟ ΕΡΓΟ ΤΟΥ CEDEFOP ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΣΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΓΙΑ ΤΙΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΣΕ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟ ΧΡΟΝΟ

Δημοσιεύσεις του Cedefop

- Χρήση διαδικτυακών αγγελιών εργασίας για ανάλυση δεξιοτήτων: η πανευρωπαϊκή προσέγγιση του Cedefop – έκθεση για τη μεθοδολογία και αναλυτική προσέγγιση
- Η αγορά των αγγελιών εργασίας στο διαδίκτυο στην ΕΕ: Κινητήριες δυνάμεις και αναδυόμενες τάσεις – συνοπτική έκθεση
- Ενημερωτικές εκθέσεις σχετικά με τη διαδικτυακή αγορά εργασίας σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ

Αποτελέσματα στον ιστότοπο του Cedefop και στο Skills Panorama

- Μάρτιος (πρώτη δημοσίευση) – CZ, DE, ES, FR, IE, IT, UK
- Ιούνιος + AT, BE, NL, PL, SE, LU, HU, DK, PT, SK, FI
- Οκτώβριος + EE, LV, LT, EL, BG, RO, CY, MT, SI, HR

Ολοκληρωμένο σύστημα διασφάλισης ποιότητας διαθέσιμο έως τα τέλη του 2020

Κατανόηση της διαδικτυακής αγοράς εργασίας

Στο διαδίκτυο υπάρχουν χιλιάδες ιστότοποι με αγγελίες εργασίας, οι οποίοι προσφέρουν στα άτομα που αναζητούν εργασία μεγάλη ποικιλία επιλογών αναζήτησης. Ορισμένοι αντλούν αγγελίες από πολλές διαφορετικές πηγές, άλλοι από συγκεκριμένους

ιστότοπους ή από εταιρείες. Υπάρχουν ιστότοποι που επιτρέπουν στους υποψηφίους να αποθηκεύουν το βιογραφικό και τη συνοδευτική επιστολή τους και να υποβάλλουν απευθείας αίτηση για κάποια θέση. Μπορεί επίσης να διατίθενται συμβουλές επαγγελματικού προσανατολισμού, πληροφορίες για τάσεις στην αγορά εργασίας, μισθολογικές εξελίξεις και συνηθισμένες ερωτήσεις σε συνεντεύξεις. Υπάρχουν επίσης ιστότοποι που εστιάζουν σε συγκεκριμένες περιοχές ή επαγγελματικούς κλάδους, π.χ. πληροφορική, οικονομικά, ενέργεια, μηχανική ή υγειονομική περίθαλψη.

Η γνώση του τρόπου λειτουργίας της διαδικτυακής αγοράς εργασίας σε κάθε χώρα αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για την ανάλυση των διαδικτυακών αγγελιών εργασίας και την ερμηνεία των πληροφοριών που συλλέγονται από αυτές για τις δεξιότητες. Οι πληροφορίες σχετικά με τη συνολική κάλυψη της αγοράς των αγγελιών εργασίας και τις διαφορές μεταξύ κλάδων και επαγγελμάτων παρέχουν στοιχεία για την αντιπροσωπευτικότητα των συμπερασμάτων. Για την κατανόηση των αποφάσεων των εργοδοτών σχετικά με την πρόσληψη συγκεκριμένων τύπων προσωπικού μέσω του διαδικτύου απαιτείται εξέταση του ρόλου που διαδραματίζουν οι δημόσιες και ιδιωτικές διαδικτυακές πύλες εύρεσης εργασίας⁽⁸⁾, των υπηρεσιών που προσφέρουν και της τιμής που χρεώνουν. Η γνώση του είδους των πληροφοριών που περιλαμβάνονται συνήθως σε διαδικτυακές αγγελίες εργασίας, καθώς και των τάσεων που διαμορφώνουν την αγορά, συνιστούν πρόσθετες προϋποθέσεις για μια ουσιαστική ανάλυση.

Οι πύλες εύρεσης εργασίας αποτελούν πλέον βασικό δίαυλο για την πρόσληψη προσωπικού. Ενώ παλαιότερα απευθύνονταν κυρίως σε εργαζομένους υψηλής ειδίκευσης, πολλές πλατφόρμες σήμερα αναρτούν αγγελίες εργασίας σχεδόν για όλα τα επαγγέλματα και επίπεδα δεξιοτήτων. Η χρήση των διαδικτυακών αγγελιών εργασίας οφείλεται σε δύο κυρίαρχες τάσεις.

⁽⁸⁾ Οι υπηρεσίες που προσφέρονται από δημόσιες διαδικτυακές πύλες (υπηρεσιών απασχόλησης) είναι δωρεάν. Οι ιδιωτικές διαδικτυακές πύλες συνήθως παρέχουν στα άτομα που αναζητούν εργασία δωρεάν πρόσβαση σε διαδικτυακές αγγελίες εργασίας, ενώ χρεώνουν τους εργοδότες για τις υπηρεσίες τους. Υπάρχουν εθνικές και διεθνείς ιδιωτικές πύλες και ιστότοποι που συγκεντρώνουν αγγελίες από διάφορες πηγές (π.χ. Indeed). Άλλοι παράγοντες της διαδικτυακής αγοράς εργασίας είναι οι εφημερίδες εθνικής κυκλοφορίας, οι πύλες μικρών αγγελιών και οι ιστότοποι που ανήκουν σε εταιρείες εύρεσης προσωπικού (π.χ. Randstad και Manpower).

- Η ψηφιοποίηση και η αύξηση του ψηφιακού γραμματισμού έχουν ενισχύσει την ανάρτηση και την αναζήτηση αγγελιών εργασίας στο διαδίκτυο. Οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης και οι ιδιωτικές πύλες εύρεσης εργασίας χρησιμοποιούν όλο και περισσότερο ψηφιακά εργαλεία αντιστοίχισης για να κάνουν πιο ελκυστική τη διαδικτυακή αναζήτηση εργασίας για τους υποψηφίους και προσωπικού για τους εργοδότες.
- Η οικονομική ανάπτυξη έχει οδηγήσει σε έλλειψη δεξιοτήτων σε ορισμένους τομείς και ορισμένες περιοχές, με αποτέλεσμα οι εργοδότες να καταβάλλουν προσπάθειες αναζήτησης πιθανών υποψηφίων και εκτός συνόρων, σε άλλες περιοχές ή χώρες.

Ενώ η αγορά της διαδικτυακής αναζήτησης εργασίας αναπτύσσεται, δεν δημοσιεύονται στο διαδίκτυο όλες οι κενές θέσεις εργασίας. Για παράδειγμα, οι ειδικοί και τα ανώτερα διοικητικά στελέχη συχνά προσεγγίζονται απευθείας από τους εργοδότες, αν και συνήθως οι θέσεις υψηλής ειδίκευσης είναι πιο πιθανόν να αναρτηθούν στο διαδίκτυο. Για ορισμένες θέσεις εργασίας (π.χ. σερβιτόρος) μπορεί να χρησιμοποιηθεί ένα απλό σημείωμα στη βιτρίνα, ενώ για άλλες οι εργοδότες προτιμούν τις εσωτερικές διαδικασίες πρόσληψης ή την ενημέρωση από στόμα σε στόμα. Για την εύρεση προσωπικού με σπάνιες δεξιότητες, οι εργοδότες προσεγγίζουν απευθείας νέους ανθρώπους σε σχολεία και πανεπιστήμια.

Οι διαδικτυακές αγγελίες εργασίας προτιμώνται συνήθως από μεγάλες, πολυεθνικές εταιρείες και από εταιρείες του κλάδου μεταποίησης ή υπηρεσιών (π.χ. χρηματοπιστωτικές, ΤΠΕ) και λιγότερο από μικρές εταιρείες και από εταιρείες που δραστηριοποιούνται στον κατασκευαστικό κλάδο, στη γεωργία και στη φιλοξενία. Η τοποθεσία είναι επίσης σημαντική. Λόγω του μεγαλύτερου ποσοστού εργοδοτών από τομείς υπηρεσιών και της υψηλότερης προσφοράς ταλαντούχων εργαζομένων, στις αστικές περιοχές παρατηρούνται περισσότερες διαδικτυακές θέσεις εργασίας σε σχέση με τις αγροτικές, ενώ τα έντυπα μέσα είναι πιθανόν να συνεχίσουν να έχουν κάποιον ρόλο.

Το ποσοστό των αγγελιών εργασίας που δημοσιεύονται στο διαδίκτυο στην ΕΕ κυμαίνεται από περίπου 50% στην Ελλάδα, την Πορτογαλία και τη Ρουμανία, έως και σχεδόν 100% στην Εσθονία, τη Φινλανδία και τη Σουηδία⁽⁹⁾, ενώ υπάρχουν διαφορές

και μεταξύ των περιφερειών της κάθε χώρας. Οι διαφορές μεταξύ των χωρών αφορούν επίσης τη δομή της αγοράς διαδικτυακών αγγελιών εργασίας. Στη Δανία, τη Φινλανδία και τη Μάλτα, για παράδειγμα, στην αγορά επικρατούν λίγες κυρίαρχες διαδικτυακές πύλες και οι δημόσιες υπηρεσίες είναι συνήθως ισχυροί παράγοντες. Αντίθετα, στην Ιρλανδία, την Ελλάδα, την Ιταλία και το Ηνωμένο Βασίλειο υπάρχουν περισσότερες πύλες εύρεσης εργασίας με παρόμοιο μερίδιο αγοράς, ενώ οι δημόσιες πύλες απασχόλησης είναι λιγότερο ισχυρές σε σύγκριση με τους ιδιωτικούς φορείς.

Δεν είναι ίδιες όλες οι διαδικτυακές αγγελίες εργασίας

Τα χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο οι εργοδότες συντάσσουν τις διαδικτυακές αγγελίες εργασίας. Στις αγορές εργασίας όπου οι αποφάσεις πρόσληψης προσωπικού βασίζονται κυρίως σε τυπικές προϋποθέσεις, όπως στη Γερμανία ή τη Γαλλία, τα προσόντα, το αντικείμενο σπουδών και η εργασιακή πείρα διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο. Στην Ιταλία και το Ηνωμένο Βασίλειο, όπου οι εργοδότες συνήθως δεν είναι τόσο αυστηροί όσον αφορά τα τυπικά κριτήρια πρόσληψης, οι αναφορές σε τυπικά προσόντα δεν είναι τόσο συχνές στις διαδικτυακές αγγελίες εργασίας.

Εξίσου σημαντικό είναι και το είδος της εργασίας. Σε σύγκριση με τις αγγελίες για θέσεις που απαιτούν υψηλότερα προσόντα ή ειδικές δεξιότητες, οι αγγελίες για εργάτες με μάλλον χαμηλές απαιτήσεις δεξιοτήτων συνήθως περιέχουν σχετικά λίγες πληροφορίες για τυπικά προσόντα και δεξιότητες. Είναι σύντομες, δίνουν έμφαση στην εργασιακή πείρα και συνήθως περιλαμβάνουν την «υπευθυνότητα» ως επιθυμητό προσόν. Πολλοί είναι οι παράγοντες που επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο συντάσσονται και χρησιμοποιούνται οι διαδικτυακές αγγελίες εργασίας, αλλά μπορούν να προσδιοριστούν τρεις βασικοί τύποι αγγελιών:

- αγγελίες που παρουσιάζουν τα απαιτούμενα προσόντα με συγκεκριμένο τρόπο. Οι κατάλογοι μπορεί να είναι περισσότερο ή λιγότερο εκτενείς και μπορεί να περιλαμβάνουν τυπικά προσόντα, αλλά και τεχνικές και προσωπικές δεξιότητες/ χαρακτηριστικά προσωπικότητας,
- αγγελίες που περιέχουν ουδέτερη περιγραφή των καθηκόντων με τα σχετικά τυπικά προσόντα και τις προσωπικές δεξιότητες ή τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας,

⁽⁹⁾ Για περισσότερες πληροφορίες βλ. Cedefop (2019). *The online job vacancy market in the EU: driving forces and emerging trends*.

- αγγελίες που αντανακλούν την εικόνα του εργοδότη. Αυτές οι αγγελίες τονίζουν τα οφέλη της θέσης εργασίας (περιβάλλον) και περιγράφουν το προφίλ των επιθυμητών υποψηφίων ως σύνολο.

Είναι σημαντικό να γνωρίζετε ότι οι διαδικτυακές αγγελίες εργασίας μπορεί να μην προσφέρουν πλήρη εικόνα των δεξιοτήτων που απαιτούνται στη θέση εργασίας. Για να «φιλτράρουν» τους υποψηφίους, οι εργοδότες συνήθως αναφέρουν ρητά τις προϋποθέσεις για πολύ σημαντικές δεξιότητες και προσόντα ή για νέες δεξιότητες μιας θέσης, αλλά όχι για δεξιότητες που μπορούν να υποθέσουν με σιγουριά ότι οι υποψήφιοι γνωρίζουν. Οι ελλείψεις αυτές στην αναφορά δεξιοτήτων δυσχεραίνουν αρκετά την ανάλυση των διαδικτυακών θέσεων εργασίας.

Μια ματιά στο μέλλον: τα πρώτα στοιχεία

Από τα μέσα του 2018, το σύστημα ανάκτησης δεδομένων του Cedefop για τις διαδικτυακές αγγελίες εργασίας έχει συλλέξει περίπου 32 εκατομμύρια μοναδικές αναρτήσεις αγγελιών εργασίας στην Τσεχία, τη Γερμανία, την Ισπανία, τη Γαλλία, την Ιρλανδία, την Ιταλία και το Ηνωμένο Βασίλειο. Οι αγορές εργασίας τους αντιστοιχούν περίπου στα δύο τρίτα της απασχόλησης στην ΕΕ. Το 79% των διαδικτυακών αγγελιών εργασίας έχει συλλεχθεί από ιδιωτικές διαδικτυακές πύλες εύρεσης εργασίας, το 15% από δημόσιες πύλες και το 6% από άλλες πηγές (π.χ. από ιστότοπους εφημερίδων). Για την εξαγωγή και την ταξινόμηση των πληροφοριών ώστε να είναι δυνατή η ανάλυσή τους, χρησιμοποιούνται τεχνικές μαζικών δεδομένων και εκμάθησης μηχανής ικανές να επεξεργαστούν μεγάλο όγκο κειμένων σε διάφορες γλώσσες (εικόνα 1). Οι πληροφορίες για τις δεξιότητες ελήφθησαν με χρήση του πολύγλωσσου ευρωπαϊκού συστήματος ταξινόμησης δεξιοτήτων, ικανοτήτων, προσόντων και επαγγελμάτων (ESCO).

Είναι πολύ νωρίς για να παρουσιαστούν αναλυτικά αποτελέσματα, αλλά οι πληροφορίες που έχουν συλλεγεί έως τώρα παρέχουν μια εικόνα σχετικά με τις δεξιότητες που αναζητούν οι εργοδότες. Σε σχεδόν τρία εκατομμύρια αγγελίες εργασίας, τα τρία επαγγέλματα με τη μεγαλύτερη ζήτηση είναι οι προγραμματιστές λογισμικού, οι βοηθοί πωλήσεων και οι φορτοεκφορτωτές.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1: ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΠΟΥ ΕΞΑΓΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΕΣ ΑΓΓΕΛΙΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

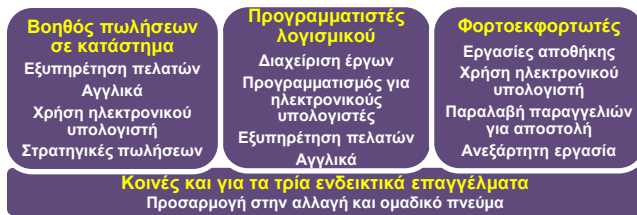


Πηγή: Cedefop.

Παρότι υπάρχουν διαφορές μεταξύ των χωρών, αυτά τα επαγγέλματα συνολικά αντιστοιχούν περίπου στο 6% με 13% όλων των διαδικτυακών αγγελιών εργασίας, αλλά η σχετική τους σημασία διαφέρει. Το ποσοστό των διαδικτυακών αγγελιών εργασίας που στοχεύουν στην εύρεση φορτοεκφορτωτών είναι υψηλότερο στην Ιταλία σε σύγκριση με άλλες χώρες. Το ποσοστό των διαδικτυακών αγγελιών εργασίας για βοηθούς πωλήσεων σε καταστήματα στην Ιρλανδία και στο Ηνωμένο Βασίλειο είναι σχετικά χαμηλό. Μεταξύ των τριών εξεταζόμενων επαγγελμάτων, το ποσοστό των διαδικτυακών αγγελιών εργασίας που δημοσιεύονται για την πρόσληψη προγραμματιστών λογισμικού διαφέρει στον μικρότερο βαθμό μεταξύ όλων των χωρών.

Όσον αφορά τις δεξιότητες που ζητούν οι εργοδότες από τους υποψηφίους, το ομαδικό πνεύμα και η προσαρμογή στην αλλαγή είναι από τις σημαντικότερες (βλ. εικόνα 2). Αυτές οι προσωπικές δεξιότητες είναι οι πλέον σημαντικές τόσο στα τρία επαγγέλματα που αναφέρθηκαν ως παράδειγμα, όσο και αλλού. Η διαχείριση των αλλαγών στους σύγχρονους χώρους εργασίας είναι μια δεξιότητα που ζητείται σχεδόν σε τρεις στις τέσσερις διαδικτυακές αγγελίες εργασίας που αναλύει το Cedefop. Σε δύο στις τρεις αγγελίες, μία από τις δεξιότητες που ζητούν οι εργοδότες είναι η ικανότητα ομαδικής εργασίας.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2: ΟΙ ΠΙΟ ΠΕΡΙΖΗΤΗΤΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΣΕ ΑΓΓΕΛΙΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΡΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ



Πηγή: Cedefop.

Το σύστημα του Cedefop δεν θα παρέχει μόνο αναλυτικές πληροφορίες σχετικά με τις διαθέσιμες θέσεις εργασίας, τα επαγγέλματα και τις δεξιότητες, αλλά θα συμβάλλει και στην ανάπτυξη γνώσεων σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο αντιδρούν οι εργοδότες όταν αντιμετωπίζουν έλλειψη δεξιοτήτων. Όταν οι εργοδότες δυσκολεύονται να βρουν το προσωπικό που χρειάζονται, πολλοί ψάχνουν και εκτός των εθνικών συνόρων τους. Σύμφωνα με αρχικές αναλύσεις, στην Ιρλανδία, για παράδειγμα, μία στις τέσσερις αγγελίες που δημοσιεύονται στο διαδίκτυο.

Το Cedefop θα συνεχίσει το έργο του σχετικά με το σύστημα, ώστε να διασφαλίσει την ποιότητα των δεδομένων, να αναλύσει τα αποτελέσματα περισσότερο εις βάθος και να δημοσιεύσει προοδευτικά τα συμπεράσματα. Θα δώσει έμφαση στην καλύτερη κατανόηση των δεξιοτήτων και των θέσεων εργασίας, καθώς και στον σχεδιασμό τρόπων χρήσης των πληροφοριών, ώστε να ωφελούν τους υπεύθυνους λήψης αποφάσεων σε όλους τους σχετικούς τομείς, συμπεριλαμβανομένης της

εκπαίδευσης και της κατάρτισης. Σε βάθος χρόνου, το σύστημα του Cedefop θα συγκεντρώνει περισσότερες διαδικτυακές αγγελίες εργασίας, και έτσι θα καταστεί δυνατή η εξέταση του τρόπου με τον οποίο μεταβάλλονται οι θέσεις εργασίας.

Ο συνδυασμός διάφορων οπτικών και μεθόδων είναι συχνά ο καλύτερος τρόπος για να κατανοήσουμε αυτό που βλέπουμε. Οι αναλυτικές πληροφορίες σε πραγματικό χρόνο σχετικά με τις θέσεις εργασίας και τις δεξιότητες, σε συνδυασμό με τις μεσοπρόθεσμες και μακροπρόθεσμες τάσεις της αγοράς εργασίας που έχουν προσδιοριστεί με τη χρήση παραδοσιακών μεθόδων, μπορεί να ωφελήσει τη χάραξη πολιτικών παρέχοντας αναλυτικότερη εικόνα του τρόπου με τον οποίο αλλάζει ο κόσμος της εργασίας. Η κατανόηση της αλλαγής έχει κρίσιμη σημασία για τον χειρισμό της.



CEDEFOP

Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης

Ενημερωτικό σημείωμα – 9137 EL

Αριθ. καταλόγου: TI-BB-19-003-EL-N

ISBN 978-92-896-2772-6, doi:10.2801/373799

Copyright © Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής

Κατάρτισης (Cedefop), 2019

Επιτρέπεται η αναπαραγωγή υπό την προϋπόθεση ότι αναφέρεται η πηγή.

Τα ενημερωτικά σημειώματα εκδίδονται στα αγγλικά, τα γαλλικά, τα γερμανικά, τα ελληνικά, τα ισπανικά, τα ιταλικά, τα πολωνικά και τα πορτογαλικά, καθώς και στη γλώσσα της εκάστοτε χώρας που αναλαμβάνει την προεδρία της ΕΕ. Για να τα λαμβάνετε σε τακτική βάση, εγγραφείτε στην ακόλουθη διεύθυνση: www.cedefop.europa.eu/el/user/register

Άλλα ενημερωτικά σημειώματα και δημοσιεύσεις του Cedefop διατίθενται στην ακόλουθη διεύθυνση: www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx

T. Θ. 22427, 55102 Θεσσαλονίκη, Ελλάδα/Greece

Ευρώπης 123, 57001 Θεσσαλονίκη, Ελλάδα/Greece

Τηλ. +30 2310490111, Φαξ +30 2310490020

Email: info@cedefop.europa.eu

visit our portal www.cedefop.europa.eu