



Σύγχρονες Επιχειρήσεις, Σύγχρονη Ελλάδα

Επιχειρήσεις, Ανθρώπινο Δυναμικό και Εκπαιδευτικό Σύστημα: Διαπιστώσεις και Προτάσεις Πολιτικής

7^ο Συνέδριο Περιφερειακής Ανάπτυξης
Πάτρα, 21 Σεπτεμβρίου 2019

Κυριάκος Φιλίνης
Policy Analyst, Τομέας Απασχόλησης και Αγοράς Εργασίας, ΣΕΒ
kfilinis@sev.org.gr



A. Τεχνολογική εξέλιξη και απασχόληση: διεθνείς και εγχώριες τάσεις

B. Έρευνα σε βιομηχανικές επιχειρήσεις επί θεμάτων ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού

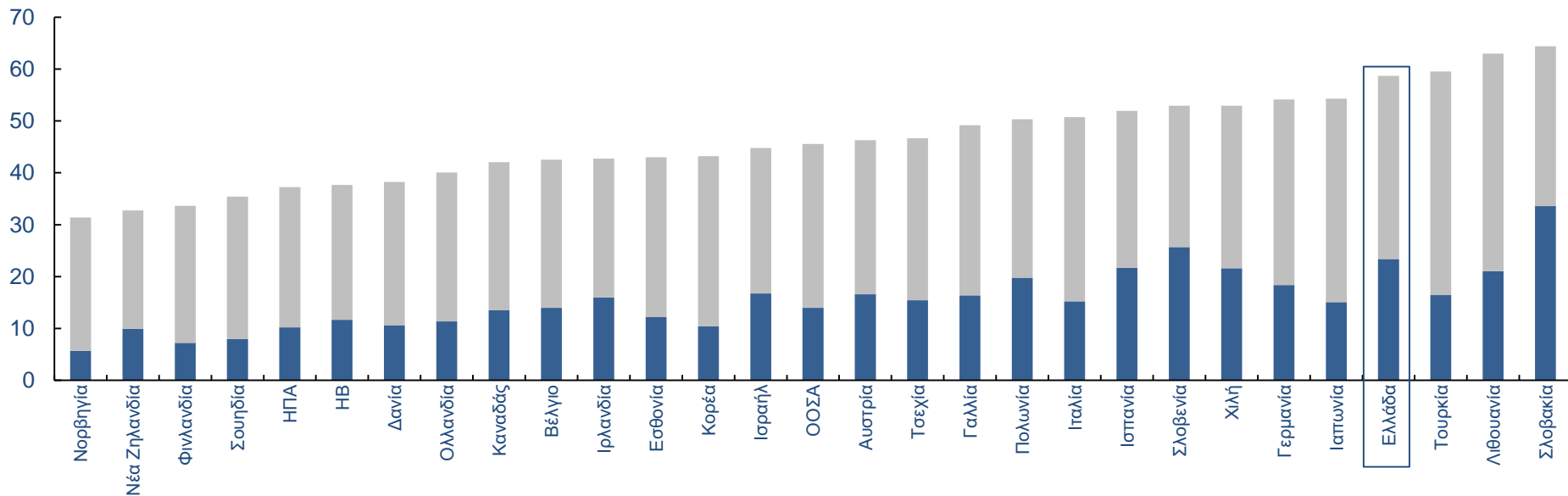
Γ. Συμπεράσματα και προτάσεις πολιτικής

Κίνδυνος αυτοματοποίησης των θέσεων εργασίας

Ο κίνδυνος αυτοματοποίησης των θέσεων εργασίας στην Ελλάδα είναι υψηλότερος συγκριτικά με τις άλλες χώρες του ΟΟΣΑ.

Θέσεις εργασίας που αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο αυτοματοποίησης στις χώρες του ΟΟΣΑ (%)

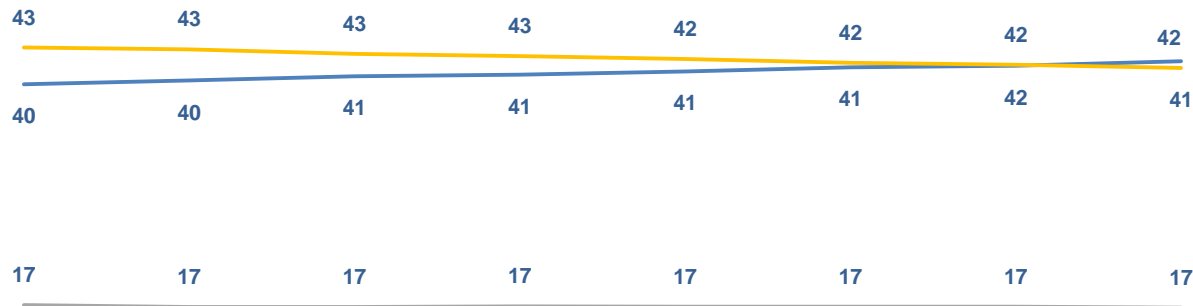
■ Υψηλός κίνδυνος αυτοματοποίησης ■ Κίνδυνος σημαντικής μεταβολής



Πόλωση της εργασίας

Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται η τάση προς την πόλωση της εργασίας, δηλαδή της συγκέντρωσης της απασχόλησης σε επαγγέλματα χαμηλών και υψηλών προσόντων, εξαιτίας της τεχνολογικής εξέλιξης και της παγκοσμιοποίησης.

Κατανομή της απασχόλησης σε επαγγέλματα υψηλών, μεσαίων και χαμηλών προσόντων στην Ευρωπαϊκή Ένωση (% απασχόλησης)



2011

2012

2013

2014

2015

2016

2017

2018

— Επαγγέλματα υψηλών προσόντων

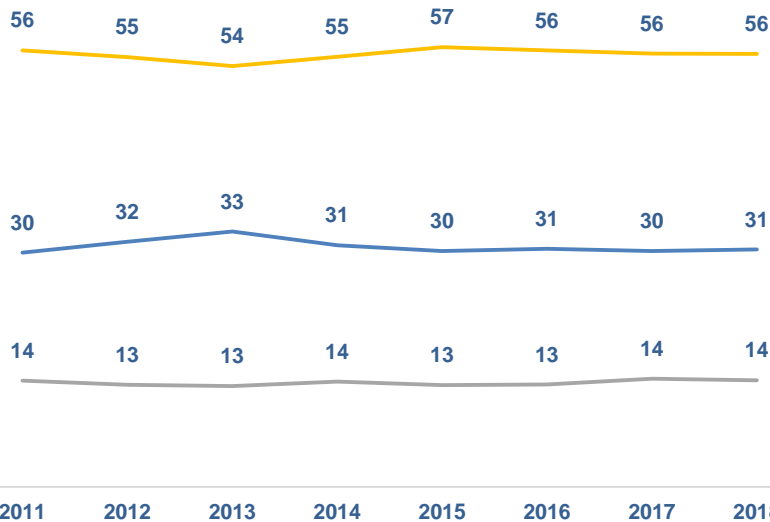
— Επαγγέλματα μεσαίων προσόντων

— Επαγγέλματα χαμηλών προσόντων

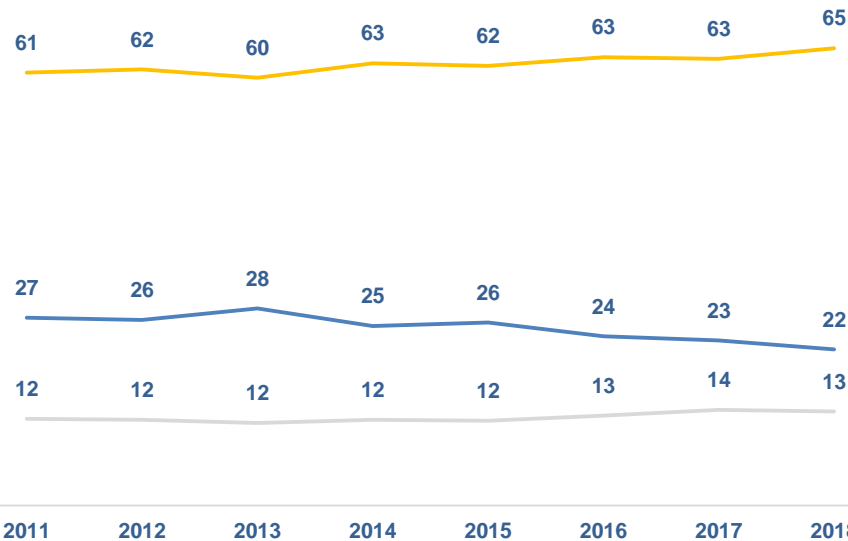
Πόλωση της εργασίας

Στην Ελλάδα δεν παρατηρείται η τάση αυτή.

Η κατανομή της απασχόλησης ανά επίπεδο προσόντων στην Ελλάδα (% απασχόλησης)



Η κατανομή της απασχόλησης ανά επίπεδο προσόντων στη Δυτική Ελλάδα (% απασχόλησης)



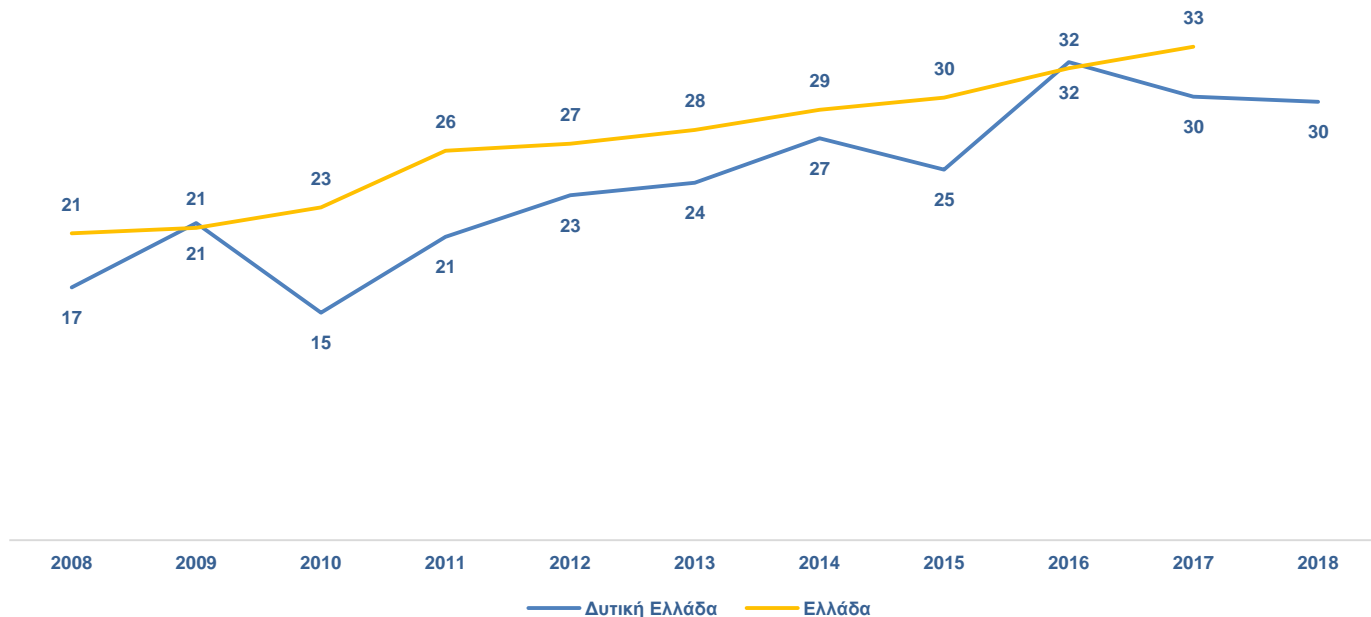
— Επαγγέλματα υψηλών προσόντων — Επαγγέλματα μεσαίων προσόντων
 — Επαγγέλματα χαμηλών προσόντων

— Επαγγέλματα υψηλών προσόντων — Επαγγέλματα μεσαίων προσόντων
 — Επαγγέλματα χαμηλών προσόντων

Υπερεκπαιδευμένη απασχόληση

Τα τελευταία χρόνια έχει αυξηθεί το ποσοστό των πτυχιούχων που απασχολείται σε θέσεις εργασίας για τις οποίες απαιτούνται χαμηλότερου επιπέδου προσόντα.

Ποσοστό υπερεκπαιδευμένης απασχόλησης (% πτυχιούχων Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης)



A. Τεχνολογική εξέλιξη και απασχόληση: διεθνείς και εγχώριες τάσεις

B. Έρευνα σε βιομηχανικές επιχειρήσεις επί θεμάτων ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού

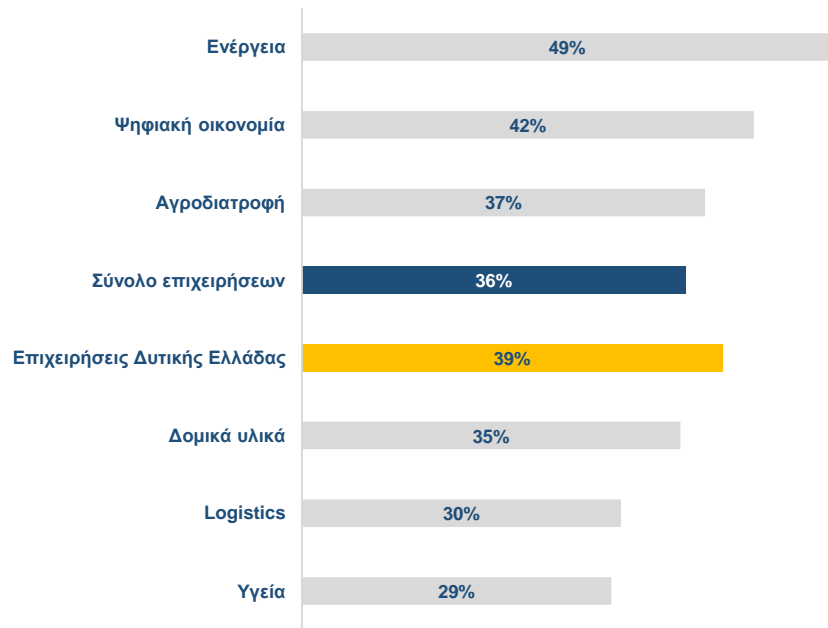
Γ. Συμπεράσματα και προτάσεις πολιτικής

Ποσοτική έρευνα σε βιομηχανικές επιχειρήσεις επί θεμάτων ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού

Ταυτότητα έρευνας	
Δείγμα	831 επιχειρήσεις με προσωπικό άνω των 30 ατόμων <i>(28 επιχειρήσεις από τη Δυτική Ελλάδα)</i>
Κλαδικά οικοσυστήματα	α) Αγροδιατροφή β) Βιοοικονομία-Υγεία-Φάρμακο, γ) Τεχνολογίες της Πληροφορικής και των Επικοινωνιών, δ) Δομικά Υλικά & Μέταλλο, ε) Ενέργεια και στ) Logistics & Μεταφορές
Περίοδος	Ιούλιος-Οκτώβριος 2018
Ανάδοχοι	IOBE, Public Issue

Δυσκολίες κάλυψης κενών θέσεων

Δυσκολίες κάλυψης κενών θέσεων



Λόγοι δυσκολιών κάλυψης κενών θέσεων

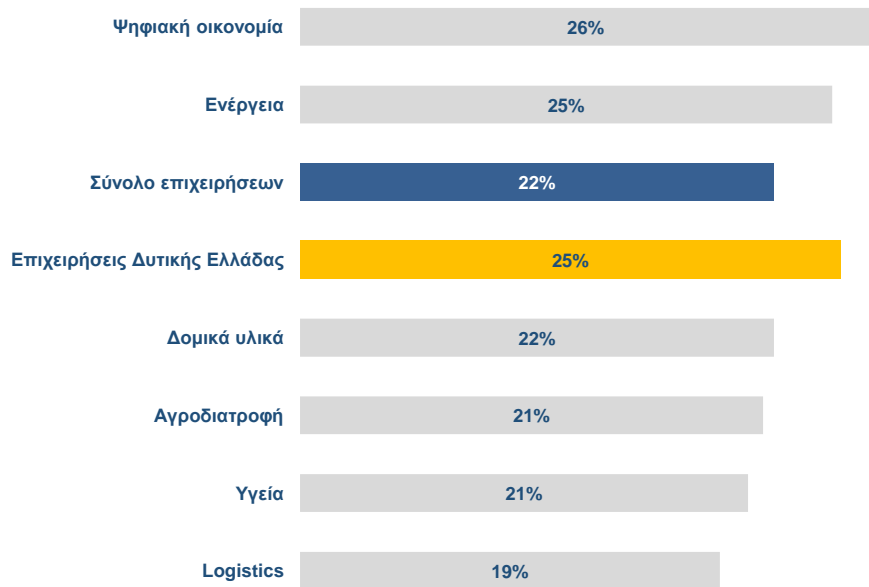


Το 36% των επιχειρήσεων δυσκολεύεται να καλύψει κενές θέσεις εργασίας, εξαιτίας κυρίως της έλλειψης των κατάλληλων δεξιοτήτων και της απαιτούμενης εργασιακής εμπειρίας

Το πρόβλημα είναι εντονότερο στην Ενέργεια και την Ψηφιακή Οικονομία

Δυσκολίες διατήρησης ανθρώπινου δυναμικού

Δυσκολίες διατήρησης ανθρώπινου δυναμικού



Λόγοι δυσκολιών διατήρησης ανθρώπινου δυναμικού

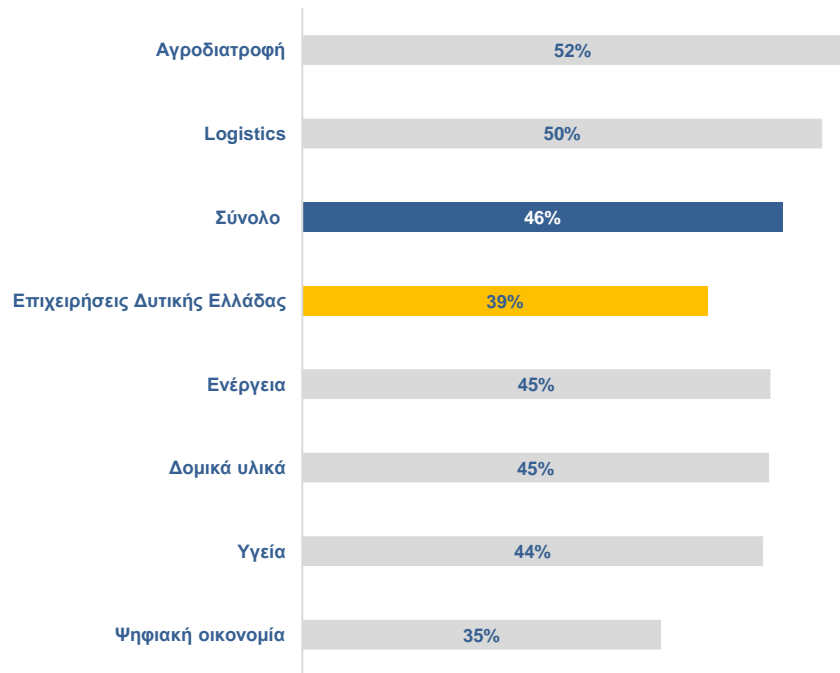


Το 22% των επιχειρήσεων δυσκολεύεται να διατηρήσει το ανθρώπινο δυναμικό τους (ιδίως τους ανειδίκευτους εργάτες, το επιστημονικό δυναμικό και τους ειδικευμένους τεχνίτες), εξαιτίας κυρίως της ανεπαρκούς προσφοράς

Το πρόβλημα είναι εντονότερο στην Ψηφιακή Οικονομία και την Ενέργεια

Ελλείψεις γνώσεων και δεξιοτήτων

Ελλείψεις γνώσεων και δεξιοτήτων του του ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεων



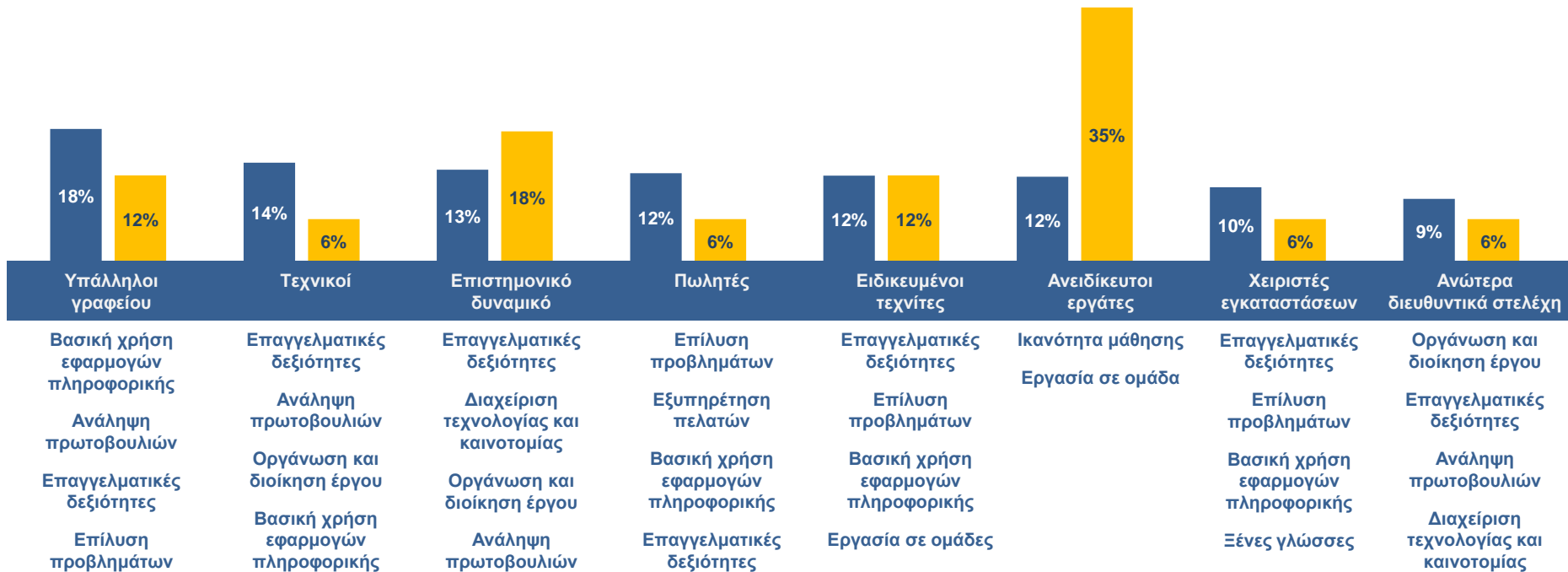
Το 46% των επιχειρήσεων εντοπίζει ελλείψεις γνώσεων και δεξιοτήτων στο ανθρώπινο δυναμικό τους

Οι ελλείψεις είναι εντονότερες στην Αγροδιατροφή και τα Logistics, κλάδους στους οποίους κυριαρχεί η απασχόληση ανθρώπινου δυναμικού μεσαίων ή χαμηλών τυπικών προσόντων

Λιγότερο επαρκείς κρίνονται οι γνώσεις και οι δεξιότητες του ανθρώπινου δυναμικού που σχετίζονται με την «Εξωστρέφεια και την ανάπτυξη εξαγωγικών δραστηριοτήτων», την «Εισαγωγή καινοτομιών και την ανάπτυξη προϊόντων» και τις «Στρατηγικές μάρκετινγκ και την ανάπτυξη δικτύου πωλήσεων»

Ελλείψεις γνώσεων και δεξιοτήτων

■ Σύνολο Επιχειρήσεων ■ Επιχειρήσεις Δυτικής Ελλάδας



A. Τεχνολογική εξέλιξη και απασχόληση: διεθνείς και εγχώριες τάσεις

B. Έρευνα σε βιομηχανικές επιχειρήσεις επί θεμάτων ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού

Γ. Συμπεράσματα και προτάσεις πολιτικής

Προτάσεις πολιτικής

1. Ανάπτυξη γνώσεων και δεξιοτήτων που αντιστοιχούν στη σύγχρονη οικονομική και τεχνολογική πραγματικότητα: Ψηφιακές Δεξιότητες, Οριζόντιες Δεξιότητες, Γνώσεις STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics)
2. Αναβάθμιση του επαγγελματικού προσανατολισμού
3. Αναβάθμιση της ελκυστικότητας της επαγγελματικής κατάρτισης
4. Εφαρμογή μεθόδων μάθησης με βάση την εργασία
5. Ανάπτυξη προγραμμάτων σπουδών συνδεδεμένων με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας
6. Αξιοποίηση εκρών του μηχανισμού διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας, και σε περιφερειακό επίπεδο
7. Κλαδικά Συμβούλια Δεξιοτήτων

8. Επανασχεδιασμός και αναβάθμιση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (ΕΕΚ) με προσανατολισμό στις ανάγκες της αγοράς εργασίας:

- Σύγχρονο, ελκυστικό και αποτελεσματικό σύστημα ΕΕΚ με προγράμματα σπουδών που αναπτύσσονται με τη συμμετοχή των επιχειρήσεων και συνεχή αξιολόγηση
- Έμφαση σε ειδικότητες που υπηρετούν δυναμικούς τομείς προτεραιότητας, και διεθνώς εμπορεύσιμα προϊόντα
- Ενεργός και ουσιαστική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων σε όλα τα στάδια σχεδιασμού, εφαρμογής και αξιολόγησης στα σχετικά όργανα διακυβέρνησης
- Σύγχρονα προγράμματα σπουδών που αξιοποιούν την τεχνολογία στην εκπαιδευτική διαδικασία
- Έμφαση στην αξιοποίηση συστημάτων μάθησης με βάση την εργασία (ενίσχυση της μαθητείας, ενθάρρυνση ιδιωτικών πρωτοβουλιών πιλοτικού / καινοτόμου χαρακτήρα, κλπ.)

9. Πλήρης αναδιοργάνωση του συστήματος Δια Βίου Μάθησης για ανταπόκριση στις πραγματικές ανάγκες:

- Προγράμματα επανεκπαίδευσης και νέων δεξιοτήτων στο ανθρώπινο δυναμικό που επηρεάζεται από την αυτοματοποίηση και την αναπόφευκτη αλλαγή θέσεων εργασίας
- Σύνδεση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας & αξιοποίηση των εκρών του μηχανισμού διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας (περιφερειακό επίπεδο)
- Ανάπτυξη νέου τύπου πιστοποιημένων επαγγελματικών περιγραμμάτων
- Προγράμματα ΣΕΚ από πιστοποιημένους φορείς & Σύγχρονα συστήματα πιστοποίησης γνώσεων και δεξιοτήτων

10. Έμφαση στις υποδομές ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης και στα συστήματα προνοητικής διαχείρισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού τους για:

- Κάλυψη των πραγματικών αναγκών των επιχειρήσεων
- Εξειδίκευση για κάθε εργαζόμενο (πλάνα καριέρας, διοίκηση ταλέντων κλπ.)
- Σύγχρονες μέθοδοι εκπαίδευσης πέρα από τα παραδοσιακά σεμινάρια

11. Επανεξέταση του θεσμικού πλαισίου χρηματοδότησης της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης στο πλαίσιο του τριμερούς κοινωνικού διαλόγου μεταξύ Πολιτείας, εργαζομένων και εργοδοτών (ΛΑΕΚ)

- Προγράμματα αναβάθμισης δεξιοτήτων (ALBA, ΙΒΕΠΕ)
- Καμπάνια ενημέρωσης για τα [Επαγγέλματα με μέλλον](#)

[#SEV4jobs](#)

Μηχανικός Δικτύων και Βάσεων Δεδομένων

Μηχανικός (Σχεδιαστής / Αναλυτής) Λογισμικού και Εφαρμογών Πολυμέσων και Διαδικτύου

Τεχνικός Ηλεκτρονικών και Υπολογιστικών Συστημάτων, Εγκαταστάσεων, Δικτύων και Τηλεπικοινωνιών

Τεχνικός Υποδομών και Συντήρησης Βιομηχανικών Εγκαταστάσεων

Τεχνικός Αυτοματισμών

Στέλεχος Διαχείρισης Ασφάλειας & Ποιότητας Τροφίμων

Εργοδηγός κλάδου (προβάλλεται ο εργοδηγός εξόρυξης)

Στέλεχος προώθησης εξαγωγών

Στέλεχος εφοδιαστικής αλυσίδας

Τεχνικός Ηλεκτρολογικών Συστημάτων, Εγκαταστάσεων και Δικτύων

Χειριστής μηχανημάτων