

Οι ελλείψεις σε παιδεία και δεξιότητες εμπόδιο για τον παραγωγικό μετασχηματισμό και την σύγχρονη ανταγωνιστική παραγωγή

Η ελληνική οικονομία και κοινωνία θα έπρεπε ήδη να αντιμετωπίζουν δημιουργικά τις προκλήσεις και να αξιοποιούν τις νέες ευκαιρίες δυναμικής ανάπτυξης που δίνουν στις οικονομίες η σύγχρονη τεχνολογία (αυτοματισμός, μαζικά δεδομένα (big data), το υπολογιστικό νέφος, η τρισδιάστατη εκτύπωση και οικονομία της πλατφόρμας) και η σύγχρονη διεθνής ανοικτή οικονομία. Καθώς οι εξελίξεις αυτές αλλάζουν τις αγορές προϊόντων, τα επιχειρηματικά μοντέλα, την εργασία και τα επαγγέλματα, η παιδεία καθίσταται πρωταρχικός παράγοντας ενδογενούς και βιώσιμης ανάπτυξης και ευημερίας. Όμως αντί για αυτό, ο υφιστάμενος ελληνικός παραγωγικός τομέας της μεταποίησης και της τεχνολογίας δεν έχει να αντιμετωπίσει μόνο τις προκλήσεις για τις νέες μελλοντικές ανάγκες του παραγωγικού μετασχηματισμού. Αντιμετωπίζει επιπλέον θεμελιώδεις και στοιχειώδεις ελλείψεις παιδείας και δεξιοτήτων.

Πρόσφατη έρευνα του ΣΕΒ έδειξε ότι το 35,6% των επιχειρήσεων του παραγωγικού τομέα της οικονομίας ήδη αντιμετωπίζει δυσκολίες στην κάλυψη κενών θέσεων εργασίας. Το ποσοστό είναι υψηλότερο στις εξωστρεφείς (45,9%) και τις μεγάλες επιχειρήσεις (44,7%). Δηλαδή στις επιχειρήσεις που κατά τεκμήριο δραστηριοποιούνται σε περισσότερο ανταγωνιστικές αγορές, κι έχουν υψηλότερες απαιτήσεις από το ανθρώπινο δυναμικό σε όρους προσόντων και δεξιοτήτων και εφαρμόζουν αυστηρότερες μεθόδους επιλογής προσωπικού.

Το φαινόμενο εμφανίζεται εντονότερο στους κλάδους της ενέργειας (49,2%) και των τεχνολογιών της πληροφορικής και των επικοινωνιών (41,4%). Λιγότερο έντονη είναι η δυσκολία κάλυψης κενών θέσεων στις επιχειρήσεις της αγροδιατροφής (37,1%) και των δομικών υλικών (34,8%), ενώ ακόμα μικρότερη είναι η δυσκολία κάλυψης των κενών θέσεων για τις επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στα logistics (29,6%) και στην υγεία και το φάρμακο (28,4%).

Τα επόμενα χρόνια, η αλλαγή των μοντέλων παραγωγής, οι σχετικές επενδύσεις που θα γίνουν σ' αυτό το πλαίσιο και η ενσωμάτωση νέων τεχνολογιών θα αλλάξει το περιεχόμενο των περισσότερων επαγγελματών και ήδη δημιουργεί ζήτηση για νέες γνώσεις και δεξιότητες. Ωστόσο το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα παράγει υπεράριθμους πτυχιούχους σε αντικείμενα που δεν συνδέονται με τις προϋποθέσεις για τον αναγκαίο παραγωγικό μετασχηματισμό της χώρας, προκαλώντας την αναντιστοιχία μεταξύ των γνώσεων και δεξιοτήτων που απαιτούνται για την κάλυψη των θέσεων εργασίας και αυτών που διαθέτει το ανθρώπινο δυναμικό που αποφοιτά από το εκπαιδευτικό σύστημα.

Η πρόσφατη έρευνα για θέματα ανθρώπινου δυναμικού του ΣΕΒ αναδεικνύει τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι παραγωγικές επιχειρήσεις στην Ελλάδα για την εξεύρεση του κατάλληλου ανθρώπινου δυναμικού. Οι επιχειρήσεις ιεραρχούν ως σημαντικότερο εμπόδιο στην κάλυψη κενών θέσεων εργασίας, τις ελλείψεις σε δεξιότητες και όχι τη μη διαθεσιμότητα τυπικών προσόντων (τίτλοι σπουδών κλπ.).

Εκτός, όμως, από τις δυσκολίες στην κάλυψη των κενών θέσεων εργασίας, η έρευνα δείχνει ότι οι επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν ελλείψεις γνώσεων και δεξιοτήτων και στο ανθρώπινο δυναμικό που ήδη απασχολούν και μάλιστα, σε ακόμη υψηλότερο ποσοστό. Το πρόβλημα είναι, επίσης, εντονότερο για τις περισσότερο εξωστρεφείς επιχειρήσεις όπου οι ελλείψεις δεξιοτήτων εντοπίζονται και σε επαγγέλματα υψηλών προσόντων. Επαγγέλματα κρίσιμα για τις επιχειρήσεις που συμμετέχουν σε εξωστρεφείς δραστηριότητες ή σε διεθνείς αλυσίδες παραγωγής αξίας και η εξάσκησή τους απαιτεί παιδεία, γνώσεις και δεξιότητες διαχείρισης καινοτομίας, εξωστρέφειας, ανάπτυξης στρατηγικών πωλήσεων κλπ. Σε κλαδικό επίπεδο, η αγροδιατροφή και η εφοδιαστική αλυσίδα καταγράφουν ιδιαίτερα σημαντικές ελλείψεις γνώσεων και δεξιοτήτων κυρίως σε επαγγέλματα μεσαίων προσόντων.

Τομέας Απασχόλησης και Αγοράς Εργασίας

Διευθυντής: Χρήστος Α. Ιωάννου
Senior Advisor: Νίκος Γαβαλάκης
Policy Analyst: Κυριάκος Φιλίνης
Policy Analyst: Ελευθερία Ρώμα
Policy Analyst: Ζήσης Μανούζας

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

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



Η έρευνα εντοπίζει ως σημαντικότερες τις ελλείψεις που αφορούν στις τεχνικές δεξιότητες, αυτές δηλαδή που αφορούν στην εκτέλεση συγκεκριμένης εργασίας ή /και επαγγέλματος. Όσον αφορά στις οριζόντιες δεξιότητες, αξιοσημείωτη είναι η σημαντική αναφορά ελλείψεων από τις μεγαλύτερες και τις εξωστρεφείς επιχειρήσεις για τα επαγγέλματα υψηλών προσόντων στην «οργάνωση και διοίκηση έργου» και στη «διαχείριση της τεχνολογίας και της καινοτομίας». Ως σημαντικότερος λόγος δημιουργίας νέων αναγκών σε γνώσεις και δεξιότητες καταγράφεται η εισαγωγή νέων τεχνολογιών. Η έλλειψη δεξιοτήτων προκαλεί στις επιχειρήσεις αύξηση του φόρτου εργασίας για το υφιστάμενο προσωπικό. Ειδικά, οι εξωστρεφείς και οι μεγάλες επιχειρήσεις, αναφέρουν ως σημαντικότερη επίπτωση της έλλειψης, το υψηλότερο λειτουργικό κόστος και την καθυστέρηση στην ανάπτυξη νέων προϊόντων ή/και υπηρεσιών.

Το χάσμα μεταξύ της ζήτησης και της προσφοράς δεξιοτήτων στην ελληνική αγορά εργασίας αναμένεται να διευρυνθεί στο μέλλον, καθώς ο διεθνής ανταγωνισμός θα εντείνεται και οι επιχειρήσεις θα καλούνται να ενσωματώνουν εντατικότερα νέες τεχνολογίες στην παραγωγική διαδικασία. Για την αντιμετώπισή του και με σκοπό την οικοδόμηση ενός βιώσιμου και ανταγωνιστικού παραγωγικού προτύπου για τη χώρα, απαιτείται η προώθηση ριζικών μεταρρυθμίσεων στην εκπαίδευση προς τις ακόλουθες κατευθύνσεις:

- Αποτελεσματικότερη διασύνδεση των προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης με τις μεταβαλλόμενες ανάγκες της σύγχρονης παραγωγικής οικονομίας και των ανταγωνιστικών επιχειρήσεων.
- Προώθηση των γνώσεων και δεξιοτήτων STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics).
- Ενίσχυση της σύγχρονης τεχνολογικής και της τεχνικής εκπαίδευσης.
- Προώθηση των ψηφιακών δεξιοτήτων.
- Ενίσχυση των μεθόδων μάθησης που βασίζονται στην εργασία (μαθητεία, πρακτική άσκηση κλπ.) σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης.
- Εφαρμογή εκπαιδευτικών μεθόδων και τεχνικών για την ανάπτυξη των απαραίτητων οριζόντιων (γνωσιακών) δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού.

Τυπικά προσόντα ή γνώσεις και δεξιότητες;

Πρόσφατη μελέτη του ΣΕΒ ([1 στους 3 Έλληνες εργάζεται σε δουλειά κατώτερη των προσόντων του!](#)) ανέδειξε το γεγονός ότι ένα σημαντικό ποσοστό του πληθυσμού που διαθέτει πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (διαθέτει δηλαδή υψηλά τυπικά προσόντα) απασχολείται σε θέσεις εργασίας που απαιτούν μεσαίου ή και χαμηλότερου επιπέδου τυπικά προσόντα. Ταυτόχρονα, ένας σημαντικός αριθμός επιχειρήσεων **αντιμετωπίζει δυσκολίες στην κάλυψη των κενών θέσεων εργασίας** που διαθέτει και εντοπίζει ελλείψεις δεξιοτήτων στο ανθρώπινο δυναμικό που απασχολεί.

Οφείλονται οι δυσκολίες αυτές στην έλλειψη τυπικών προσόντων (qualifications), δηλαδή τίτλων (πτυχίων, διπλωμάτων κλπ.) που πιστοποιούν ότι οι κάτοχοί τους διαθέτουν τις γνώσεις ή την ικανότητα να ασκήσουν ένα επάγγελμα ή στην έλλειψη δεξιοτήτων (skills); Και αν οφείλονται στην έλλειψη δεξιοτήτων, ποιες από αυτές βρίσκονται σε μεγαλύτερη έλλειψη; Οι τεχνικές επαγγελματικές δεξιότητες, δηλαδή αυτές που αφορούν στον πυρήνα της άσκησης ενός συγκεκριμένου επαγγέλματος, ή άλλες δεξιότητες γενικού - οριζόντιου χαρακτήρα, οι οποίες αφορούν μεθόδους συμπεριφοράς και εργασίας όπως είναι η βασική χρήση εφαρμογών πληροφορικής, η εργασία σε ομάδα, η επίλυση σύνθετων προβλημάτων, η ανάληψη πρωτοβουλιών και η ικανότητα μάθησης;

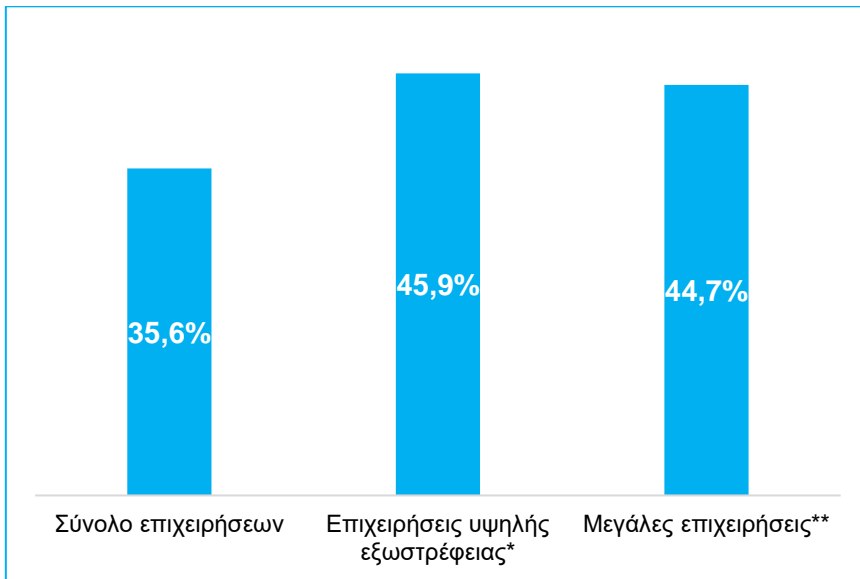


Τα παραπάνω ερωτήματα (μεταξύ άλλων) αποτελούν το αντικείμενο έρευνας που πραγματοποίησε ο ΣΕΒ το δεύτερο εξάμηνο του 2018¹. Σε αυτήν συμμετέχουν 831 επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερα από 30 άτομα. Οι επιχειρήσεις αυτές απασχολούν συνολικά περίπου 148 χιλιάδες εργαζόμενους και δραστηριοποιούνται σε έξι κλαδικά οικοσυστήματα της ελληνικής οικονομίας: α) την αγροδιατροφή, β) τη βιοοικονομία, την υγεία και το φάρμακο, γ) τις τεχνολογίες της πληροφορικής και επικοινωνιών, δ) τα δομικά υλικά και το μέταλλο, ε) την ενέργεια και στ) τα Logistics και τις μεταφορές.

Στο πλαίσιο της έρευνας εξετάζονται, μεταξύ άλλων, οι λόγοι που δυσχεραίνουν τις επιχειρήσεις να καλύψουν τις κενές θέσεις εργασίας και οι ελλείψεις σε γνώσεις και δεξιότητες του ανθρώπινου δυναμικού τους σε διαφορετικές κατηγορίες επαγγελματιών. Επίσης, διερευνώνται οι αιτίες που διαμορφώνουν τις ανάγκες για νέες γνώσεις και δεξιότητες στο ανθρώπινο δυναμικό. Τέλος, εξετάζονται τα προβλήματα που δημιουργούν στις επιχειρήσεις οι ελλείψεις σε δεξιότητες αλλά και οι πρωτοβουλίες που αναλαμβάνουν για να τις αντιμετωπίσουν.

Όπως προέκυψε από την έρευνα, το 35,6% των επιχειρήσεων που έλαβαν μέρος σε αυτήν αντιμετωπίζει δυσκολίες στην κάλυψη κενών θέσεων εργασίας. Το συγκεκριμένο ποσοστό είναι υψηλότερο για τις εξωστρεφείς (45,9%) και τις μεγάλες επιχειρήσεις (44,7%) (**Δ1**). Συμπεραίνεται ότι οι εξωστρεφείς και οι μεγάλες επιχειρήσεις, που κατά τεκμήριο δραστηριοποιούνται σε περισσότερο ανταγωνιστικές αγορές, έχουν υψηλότερες απαιτήσεις από το ανθρώπινο δυναμικό σε όρους προσόντων και δεξιοτήτων και ενδεχομένως εφαρμόζουν αυστηρότερες μεθόδους επιλογής προσωπικού. Το πρόβλημα είναι εντονότερο στους κλάδους της ενέργειας (49,2%) και των τεχνολογιών της πληροφορικής και των επικοινωνιών (41,4%). Λιγότερο έντονη είναι η δυσκολία κάλυψης κενών θέσεων στις επιχειρήσεις της αγροδιατροφής (37,1%) και των δομικών υλικών (34,8%), ενώ ακόμα μικρότερη είναι η δυσκολία κάλυψης των κενών θέσεων για τις επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στα logistics (29,6%) και στην υγεία και το φάρμακο (28,4%).

¹ Η έρευνα διεξήχθη από το IOBE και την Public Issue για λογαριασμό του ΣΕΒ, από τον Ιούλιο έως τον Οκτώβριο του 2018. Πραγματοποιήθηκαν συνολικά 831 συνεντεύξεις: 742 τηλεφωνικές συνεντεύξεις και 89 επιτόπιες συνεντεύξεις. Η έρευνα αφορούσε σε θέματα: α) διατήρησης του ανθρώπινου δυναμικού, β) προσλήψεων και πιθανών δυσκολιών στην κάλυψη κενών θέσεων εργασίας, γ) ελλείψεων στο υφιστάμενο προσωπικό των επιχειρήσεων, δ) πολιτικών ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού που αναλαμβάνουν οι επιχειρήσεις, ε) επιχειρηματικής δομής και στρατηγικής και στ) παραγωγικότητας, αυτοματισμού και οργάνωσης της εργασίας.



Δ1. Ποσοστό επιχειρήσεων που αντιμετωπίζει δυσκολίες στην κάλυψη κενών θέσεων εργασίας.

Πηγή: ΣΕΒ, «Ποσοτική έρευνα σε βιομηχανικές επιχειρήσεις επί θεμάτων ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού», Ιούλιος - Οκτώβριος 2018

*Επιχειρήσεις υψηλής εξωστρέφειας θεωρούνται εκείνες, οι οποίες εξάγουν άνω του 50% του συνολικού κύκλου εργασιών τους.

**Μεγάλες επιχειρήσεις θεωρούνται εκείνες που απασχολούν περισσότερα από 150 άτομα.

Οι επιχειρήσεις αναφέρουν ως σημαντικότερο λόγο δυσκολίας κάλυψης των κενών θέσεων εργασίας την έλλειψη κατάλληλων δεξιοτήτων (27,7%). Ακολουθούν η έλλειψη της απαιτούμενης εργασιακής εμπειρίας (21,3%), η απομακρυσμένη γεωγραφικά θέση της επιχείρησης (12,4%) και η έλλειψη των απαιτούμενων τυπικών προσόντων (11,5%) (Δ2).

Οι εξωστρεφείς επιχειρήσεις δεν διαφοροποιούνται από το σύνολο ως προς την σειρά κατάταξης των λόγων που δημιουργούν δυσκολίες κάλυψης των κενών θέσεων εργασίας. Αξίζει όμως να αναφερθεί η διαφοροποίηση ως προς την ένταση την οποία εμφανίζουν σε ορισμένους λόγους. Για παράδειγμα, η έλλειψη της απαιτούμενης εργασιακής εμπειρίας αλλά και η δυσκολία πρόσβασης στην γεωγραφική περιοχή που βρίσκεται η επιχείρηση αναφέρονται με μεγαλύτερη συχνότητα και αναδεικνύουν τις δυσχέρειες που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις της μεταποίησης, κυρίως, σε περιφερειακό επίπεδο να στελεχωθούν με το κατάλληλο ανθρώπινο δυναμικό. Είναι ενδιαφέρον ότι ως λόγος, ο χαμηλός μισθός αναφέρεται σε μικρό ποσοστό απαντήσεων από τις άλλες κατηγορίες επιχειρήσεων, γεγονός που δείχνει τη διάθεση των επιχειρήσεων αυτών να προσφέρουν υψηλότερες αμοιβές για την προσέλκυση του ανθρώπινου δυναμικού που επιθυμούν (Δ2).

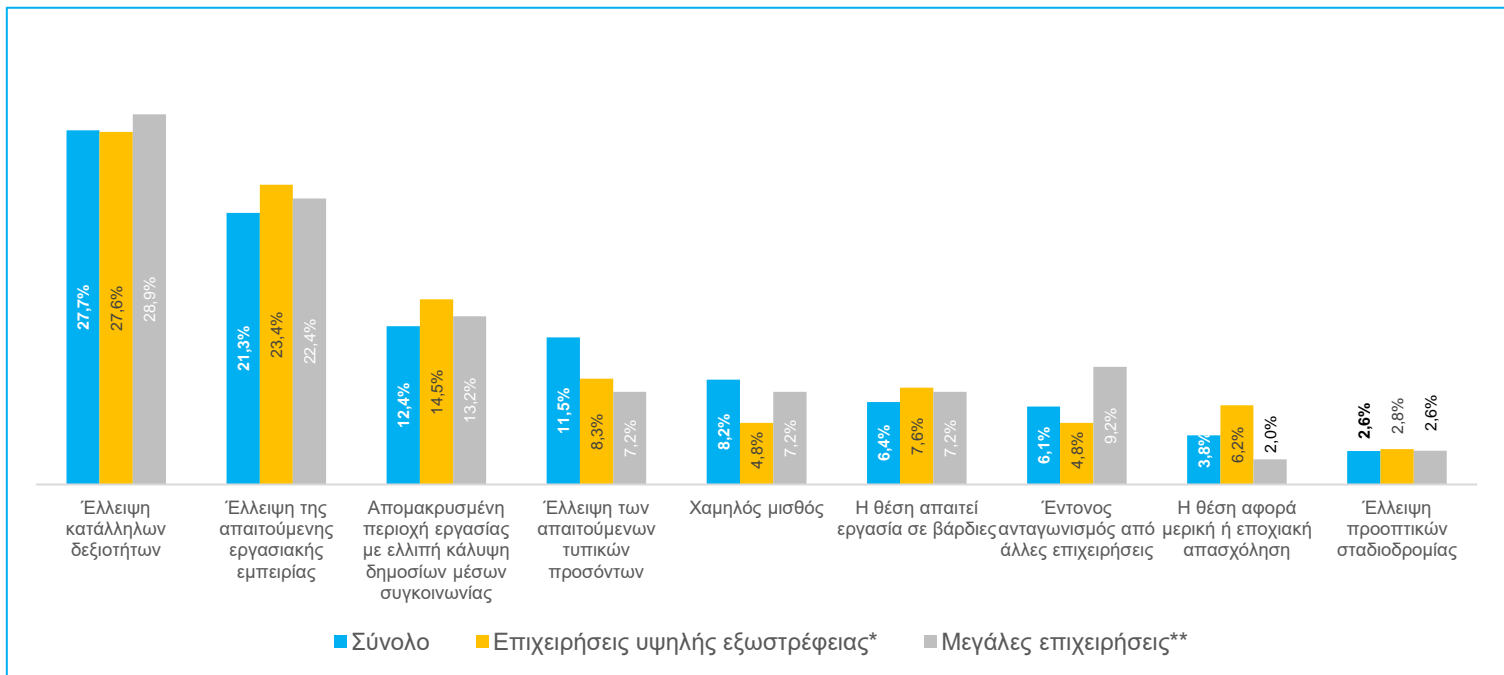
Στην κατηγορία των μεγάλων επιχειρήσεων δεν διαφοροποιείται η κατάταξη των λόγων που δυσχεραίνουν την κάλυψη των κενών θέσεων εργασίας και είναι κοινές σε όλες τις επιχειρήσεις. Όμως, είναι ενδιαφέρον να σημειωθεί ότι η έλλειψη των κατάλληλων δεξιοτήτων καθώς και ο ανταγωνισμός από άλλες επιχειρήσεις ξεχωρίζουν ως προς την ένταση με την οποία αναφέρονται από τις επιχειρήσεις αυτές. Ουσιαστικά, οι μεγάλες επιχειρήσεις απαντούν ότι ανταγωνίζονται μεταξύ τους για την προσέλκυση από μια περιορισμένη δεξαμενή ανθρώπινου δυναμικού που διαθέτει τις κατάλληλες γνώσεις και δεξιότητες.

Επιστρέφοντας στο ερώτημα προσόντα ή δεξιότητες, αξίζει να σημειωθεί ότι η έλλειψη κατάλληλων δεξιοτήτων αξιολογήθηκε ως η σημαντικότερη αιτία που καθιστά δύσκολη την κάλυψη κενών θέσεων εργασίας για το σύνολο των επιχειρήσεων (27,7%), αλλά και για τις πιο εξωστρεφείς (27,6%) και για τις



μεγαλύτερες επιχειρήσεις (28,9%) με οριακά υψηλότερη συχνότητα εμφάνισης (Δ2). Παράλληλα, η έλλειψη τυπικών προσόντων αξιολογήθηκε ως λιγότερο σημαντικός λόγος δυσκολίας κάλυψης των κενών θέσεων εργασίας για το σύνολο των επιχειρήσεων (11,5%) και σε ακόμη μικρότερο βαθμό για τις πιο εξωστρεφείς επιχειρήσεις (8,3%). Ομοίως, για τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις η έλλειψη των απαιτούμενων τυπικών προσόντων υποχωρεί στην πέμπτη θέση στη σχετική κατάταξη και αναφέρθηκε με ακόμη χαμηλότερη συχνότητα (7,2% για τις μεγάλες έναντι 11,5% για το σύνολο των επιχειρήσεων) (Δ2).

Συνεπώς, οι επιχειρήσεις, ιδίως οι μεγαλύτερες και οι πιο εξωστρεφείς, δυσκολεύονται να βρουν το κατάλληλο ανθρώπινο δυναμικό για την κάλυψη των κενών θέσεων εργασίας λόγω της έλλειψης, κυρίως, των κατάλληλων δεξιοτήτων και όχι των απαιτούμενων τυπικών προσόντων.



Δ2. Λόγοι δυσκολίας κάλυψης των κενών θέσεων (% απαντήσεων). Πηγή: ΣΕΒ, «Ποσοτική έρευνα σε βιομηχανικές επιχειρήσεις επί θεμάτων ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού», Ιούλιος - Οκτώβριος 2018.

*Επιχειρήσεις υψηλής εξωστρέφειας θεωρούνται εκείνες, οι οποίες εξάγουν άνω του 50% του συνολικού κύκλου εργασιών τους.

**Μεγάλες επιχειρήσεις θεωρούνται εκείνες που απασχολούν περισσότερα από 150 άτομα.

Οι επιχειρήσεις όλων των κλάδων επισημαίνουν την έλλειψη δεξιοτήτων ως το βασικότερο λόγο για τη δυσκολία κάλυψης κενών θέσεων, με μοναδική εξαίρεση τον κλάδο της υγείας και του φαρμάκου, στον οποίο με οριακή διαφορά, ο σημαντικότερος λόγος είναι η έλλειψη εργασιακής εμπειρίας. Αξίζει να σημειωθεί ότι η έλλειψη της απαιτούμενης εργασιακής εμπειρίας αποτελεί το δεύτερο σημαντικότερο λόγο δυσκολίας κάλυψης των κενών θέσεων σε όλους τους υπόλοιπους κλάδους (Δ3).

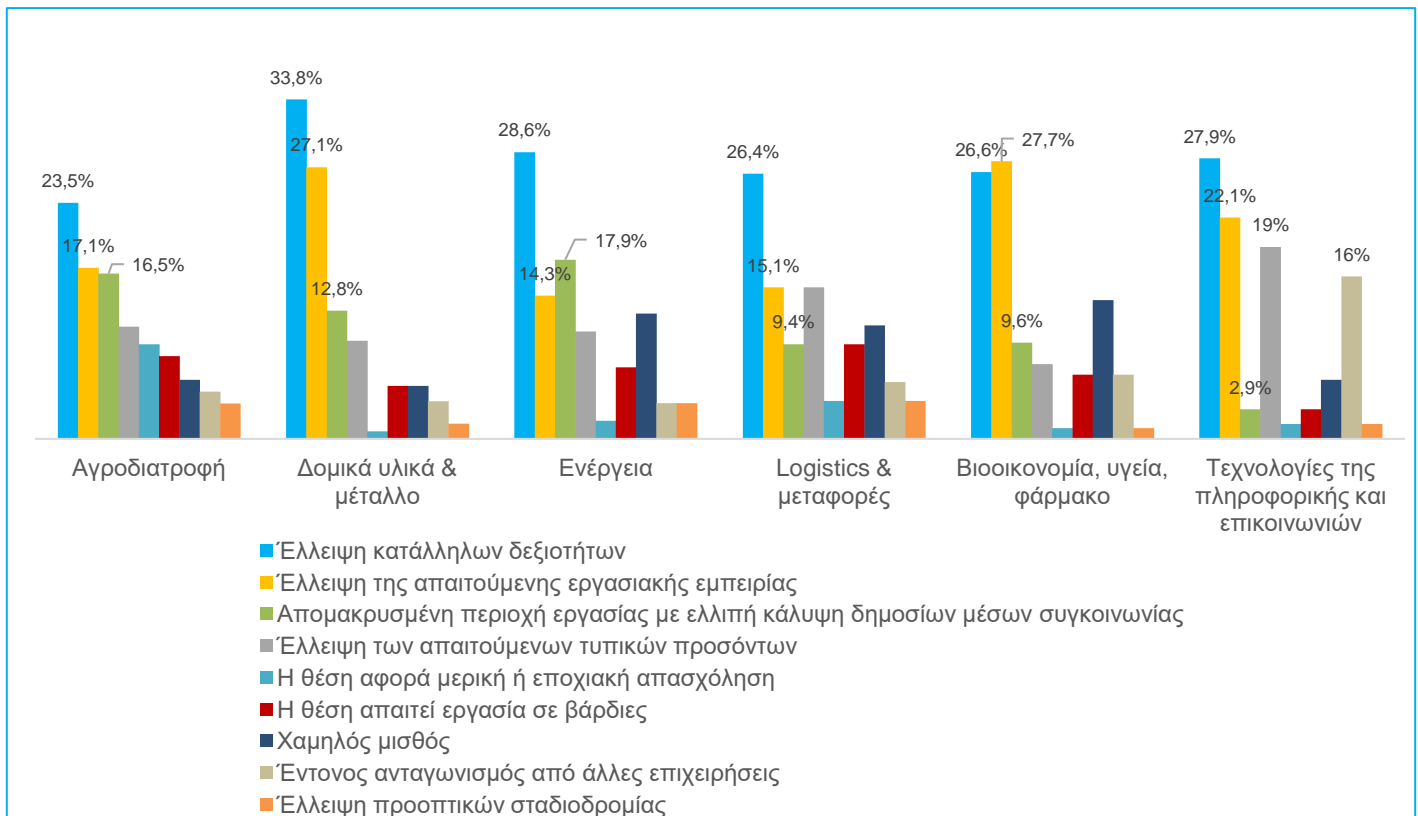
Η αναφορά του λόγου της έλλειψης εργασιακής εμπειρίας αναδεικνύει τη σημασία προώθησης μεθόδων μάθησης με βάση την εργασία (μαθητεία, πρακτική άσκηση, προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας). Οι μέθοδοι αυτές στηρίζονται στην συνεργασία επιχειρήσεων – εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και διευκολύνουν τη μετάβαση από την εκπαίδευση στην απασχόληση.

Η απομακρυσμένη γεωγραφικά θέση των επιχειρήσεων στους κλάδους της αγροδιατροφής, των δομικών υλικών και της ενέργειας φαίνεται να μειώνει την ελκυστικότητά τους, καθώς αξιολογείται ως ο τρίτος



σημαντικότερος λόγος ο οποίος δυσχεραίνει την κάλυψη κενών θέσεων εργασίας (**Δ3**). Στην Ελλάδα, η γεωγραφική κινητικότητα των εργαζομένων είναι ιδιαίτερα περιορισμένη, εξαιτίας, κυρίως, της έλλειψης σύγχρονων και οικονομικών μέσων μεταφοράς, του υψηλού ποσοστού ιδιοκατοίκησης αλλά και άλλων πολιτισμικών παραγόντων.

Η έλλειψη τυπικών προσόντων αξιολογείται ως ο τρίτος σημαντικότερος λόγος δυσκολίας κάλυψης των κενών θέσεων εργασίας για τους κλάδους των τεχνολογιών της πληροφορικής / επικοινωνιών και των logistics (**Δ3**). Οι δύο αυτοί κλάδοι στηρίζονται σε μεγάλο βαθμό σε επαγγέλματα / ειδικότητες που πρέπει να διαθέτουν τις κατάλληλες τυπικές πιστοποιήσεις ή αδειοδοτήσεις για την άσκηση της εργασίας τους (ενδεικτικά μηχανικοί λογισμικού, μηχανικοί δικτύου, χειριστές μηχανημάτων κλπ.). Η έλλειψη κατάλληλων προγραμμάτων σπουδών ή οι γραφειοκρατικές διαδικασίες αδειοδότησης επαγγελματιών οδηγεί σε δυσχέρειες κάλυψης κενών θέσεων εργασίας. Επιπρόσθετα, για τις επιχειρήσεις του κλάδου πληροφορικής και επικοινωνιών, ο έντονος ανταγωνισμός από άλλες επιχειρήσεις συνιστά παράγοντα σημαντικής δυσκολίας ενώ για τους άλλους κλάδους ο παράγοντας του ανταγωνισμού δεν φαίνεται να δημιουργεί ιδιαίτερες δυσκολίες.



Δ.3 Λόγοι δυσκολίας κάλυψης των κενών θέσεων ανά κλαδικό οικοσύστημα (% απαντήσεων). Πηγή: ΣΕΒ, «Ποσοτική έρευνα σε βιομηχανικές επιχειρήσεις επί θεμάτων ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού», Ιούλιος - Οκτώβριος 2018.



Σχεδόν τέσσερις στις δέκα μεγάλες επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην κάλυψη των κενών θέσεων εργασίας, εξαιτίας της έλλειψης κατάλληλων δεξιοτήτων και όχι τυπικών προσόντων.

Σε ποια επαγγέλματα και για ποιες δεξιότητες διαπιστώνονται οι σημαντικότερες ελλείψεις;

Η έρευνα του ΣΕΒ διαπιστώνει ότι για τις περισσότερες επιχειρήσεις (τόσο στο σύνολο όσο και σε κλαδικό επίπεδο) το σημαντικότερο πρόβλημα για την κάλυψη των κενών θέσεων εργασίας είναι η έλλειψη των κατάλληλων δεξιοτήτων και δευτερευόντως η έλλειψη των απαιτούμενων τυπικών προσόντων. Το πρόβλημα αυτό είναι εντονότερο για τις μεγάλες και τις εξωστρεφείς επιχειρήσεις.

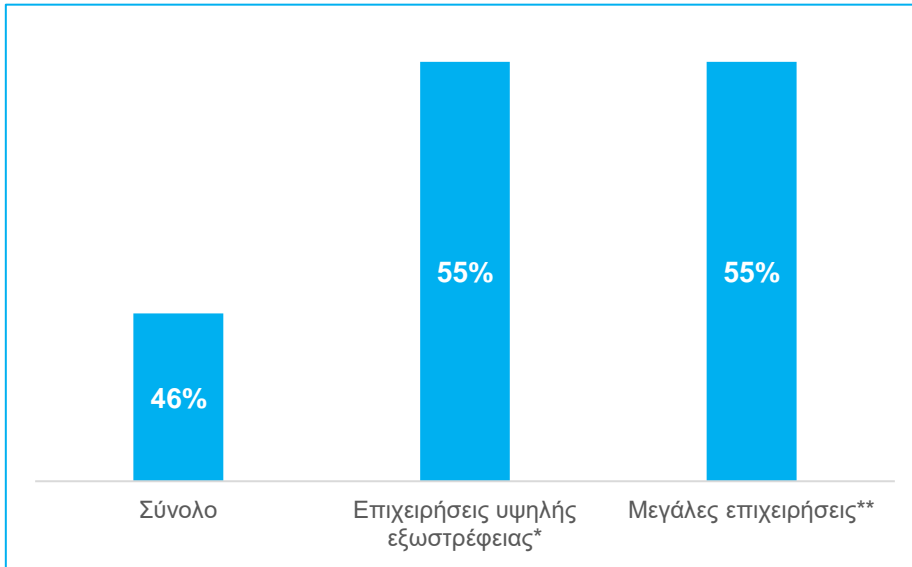
Το ερώτημα που τίθεται είναι *ποιες δεξιότητες βρίσκονται σε μεγαλύτερη έλλειψη: οι δεξιότητες που απαιτούνται για την εκτέλεση των καθηκόντων μιας συγκεκριμένης θέσης εργασίας (τεχνικές/επαγγελματικές) ή οι δεξιότητες οριζόντιου χαρακτήρα (π.χ. εργασία σε ομάδα, επίλυση σύνθετων προβλημάτων, ανάληψη πρωτοβουλιών, ικανότητα μάθησης κλπ.);*

Στο πλαίσιο της έρευνας του ΣΕΒ οι επιχειρήσεις κλήθηκαν να απαντήσουν σχετικά με το αν διαπιστώνουν ελλείψεις στις δεξιότητες του ανθρώπινου δυναμικού τους.² Συνολικά, το 46% των επιχειρήσεων απαντά ότι αντιμετωπίζει ελλείψεις σε δεξιότητες. Το ποσοστό αυτό είναι υψηλότερο μεταξύ των εξωστρεφών και των μεγαλύτερων επιχειρήσεων προσεγγίζοντας για αμφότερες τις κατηγορίες το 55% (Δ4). Όσον αφορά στις ελλείψεις γνώσεων και δεξιοτήτων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, οι δύο κλάδοι στους οποίους το πρόβλημα είναι εντονότερο συγκριτικά με το σύνολο των επιχειρήσεων του δείγματος είναι η αγροδιατροφή (52%) και ο κλάδος των logistics (50%). Σε μικρότερο βαθμό φαίνεται να επηρεάζονται από τις ελλείψεις δεξιοτήτων οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στις τεχνολογίες της πληροφορικής και των επικοινωνιών, όπου το ποσοστό είναι 34%.

Πέντε στις δέκα επιχειρήσεις διαπιστώνουν ελλείψεις στις δεξιότητες του υφιστάμενου προσωπικού τους.

Εντονότερο είναι το πρόβλημα για τις μεγαλύτερες και τις πιο εξωστρεφείς επιχειρήσεις.

² Οι επιχειρήσεις κλήθηκαν να αξιολογήσουν τις δεξιότητες του προσωπικού τους σε επτά κατηγορίες επαγγελμάτων (ISCO 08): τα ανώτερα διευθυντικά και διοικητικά στελέχη, τους επαγγελματίες, τους τεχνικούς και ασκούντες συναφή επαγγέλματα, τους υπάλληλους γραφείου, τους απασχολούμενους στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές, τους ειδικευμένους τεχνίτες και ασκούντες συναφή επαγγέλματα, τους χειριστές βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού και συναρμολογητές (μονταδόροι) και τέλος τους ανειδίκευτους εργάτες, χειρώνακτες και μικροεπαγγελματίες.



Δ 4. Ποσοστό επιχειρήσεων που αντιμετωπίζει ελλείψεις γνώσεων και δεξιοτήτων στο ανθρώπινο δυναμικό του. Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων από: ΣΕΒ: «Ποσοτική έρευνα σε βιομηχανικές επιχειρήσεις επί θεμάτων ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού», Ιούλιος-Οκτώβριος 2018

*Επιχειρήσεις υψηλής εξωστρέφειας θεωρούνται εκείνες, οι οποίες εξάγουν άνω του 50% του συνολικού κύκλου εργασιών τους.

**Μεγάλες επιχειρήσεις θεωρούνται εκείνες που απασχολούν περισσότερα από 150 άτομα.

Βέβαια, το ζήτημα των ελλείψεων δεξιοτήτων δεν πρέπει να προσεγγιστεί μόνο συνολικά αλλά και στη βάση των επιμέρους κατηγοριών επαγγελματιών και ειδικοτήτων ώστε να αναδειχθούν οι ιδιαιτερότητες που υπάρχουν. Κατηγοριοποιώντας τα επαγγέλματα με κριτήριο το επίπεδο των προσόντων που απαιτούνται για την εκτέλεσή τους,³ προκύπτει ότι οι μεγαλύτερες ελλείψεις σε δεξιότητες αφορούν στα επαγγέλματα μεσαίων προσόντων (42,6%) τα οποία κυριαρχούν στους κλάδους της αγροδιατροφής και των logistics. Έτσι ερμηνεύεται και το γεγονός ότι οι κλάδοι αυτοί εμφανίζουν και τις μεγαλύτερες ελλείψεις δεξιοτήτων. Ακολουθούν τα επαγγέλματα υψηλών (35,2%) και χαμηλών προσόντων (22,2%) (Δ6).

Ανάλογη εικόνα σχηματίζεται και από τις απαντήσεις των μεγαλύτερων επιχειρήσεων, καθώς οι περισσότερες ελλείψεις δεξιοτήτων αφορούν κατά σειρά στα επαγγέλματα μεσαίων (41,7%), υψηλών (40,4%) και χαμηλών προσόντων (17,9%) (Δ5).

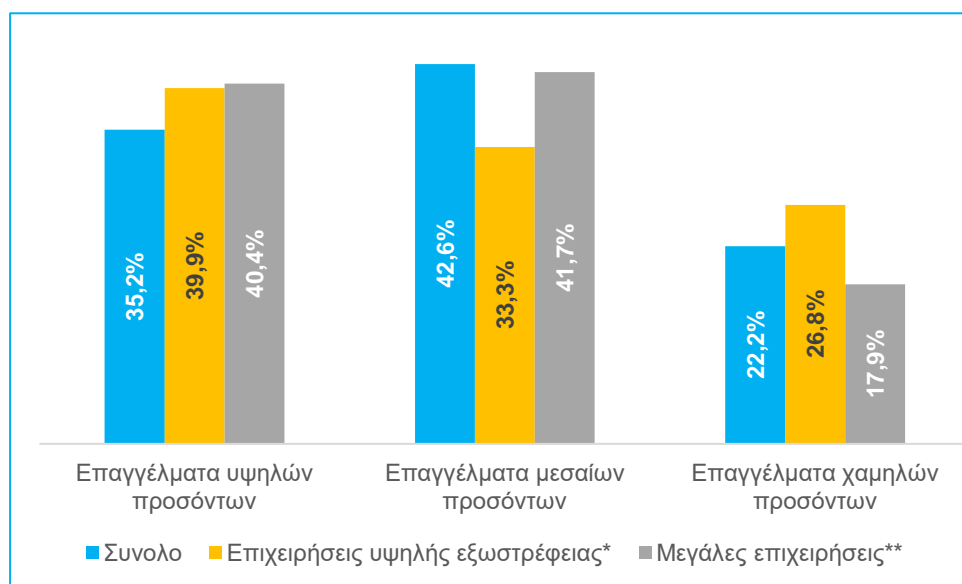
Αντίθετα, οι πιο εξωστρεφείς επιχειρήσεις διαπιστώνουν τις περισσότερες ελλείψεις στα επαγγέλματα υψηλών προσόντων (39,9%) και ακολούθως στα επαγγέλματα μεσαίων (33,3%) και χαμηλών προσόντων (26,8%) (Δ5). Αυτό οφείλεται, πιθανότατα, στο γεγονός ότι ο έντονος διεθνής ανταγωνισμός και η ενδεχόμενη συμμετοχή σε διεθνείς αλυσίδες αξίας δημιουργούν για τις επιχειρήσεις αυτές ανάγκες για νέες γνώσεις και δεξιότητες κυρίως στα επαγγέλματα υψηλών προσόντων (διευθυντικά στελέχη, επιστημονικό προσωπικό, τεχνικοί κλπ.) καθώς η ανταγωνιστικότητα αφορά πρωτίτως σε θέματα τεχνολογίας και καινοτομίας, μελέτης ανταγωνισμού και αγορών κλπ.

³ Τα αποτελέσματα εδώ παρουσιάζονται έχοντας ταξινομήσει τα επαγγέλματα σε τρεις κατηγορίες: α) στα **επαγγέλματα υψηλών προσόντων**, στα οποία περιλαμβάνονται τα ανώτερα διευθυντικά και διοικητικά στελέχη, οι επαγγελματίες και οι τεχνικοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα, β) στα **επαγγέλματα μεσαίων προσόντων**, στα οποία περιλαμβάνονται οι υπάλληλοι γραφείου, οι απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές και οι ειδικευμένοι τεχνίτες και ασκούντες συναφή επαγγέλματα και γ) στα **επαγγέλματα χαμηλών προσόντων**, στα οποία περιλαμβάνονται οι χειριστές βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού και συναρμολογητές (μονταδόροι) και οι ανειδίκευτοι εργάτες, χειρώνακτες και μικροεπαγγελματίες.



Οι περισσότερες ελλείψεις δεξιοτήτων αφορούν κυρίως το ανθρώπινο δυναμικό τους, που απασχολείται σε επαγγέλματα μεσαίων και ακολούθως υψηλών προσόντων.

Για τις πιο εξωστρεφείς επιχειρήσεις το πρόβλημα εντοπίζεται πρωτίστως στο ανθρώπινο δυναμικό τους που απασχολείται σε επαγγέλματα υψηλών προσόντων.

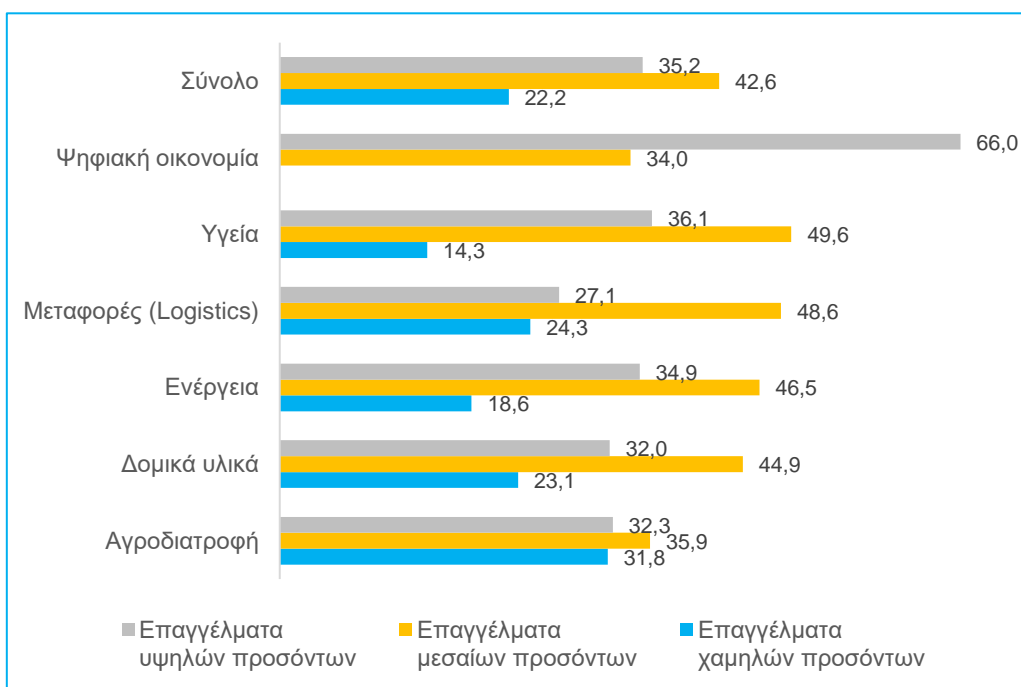


Δ5. Ελλείψεις δεξιοτήτων ανά κατηγορία επαγγελμάτων (% απαντήσεων). Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων από: ΣΕΒ: «Ποσοτική έρευνα σε βιομηχανικές επιχειρήσεις επί θεμάτων ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού», Ιούλιος-Οκτώβριος 2018

*Επιχειρήσεις υψηλής εξωστρέφειας θεωρούνται εκείνες, οι οποίες εξάγουν άνω του 50% του συνολικού κύκλου εργασιών τους.

**Μεγάλες επιχειρήσεις θεωρούνται εκείνες που απασχολούν περισσότερα από 150 άτομα.

Σε κλαδικό επίπεδο ανάλυσης, με εξαίρεση τον κλάδο των τεχνολογιών της πληροφορικής και των επικοινωνιών, η κατάταξη μεταξύ των τριών κατηγοριών δεν παρουσιάζει διαφοροποιήσεις. Υπάρχουν, εντούτοις, ορισμένες αξιοσημείωτες αποκλίσεις συγκριτικά με τα ποσοστά που καταγράφονται για το σύνολο των επιχειρήσεων. Ειδικότερα, για τους κλάδους της υγείας και του φαρμάκου, καθώς και των logistics το πρόβλημα της έλλειψης δεξιοτήτων για τα επαγγέλματα μεσαίων προσόντων είναι εντονότερο συγκριτικά με το σύνολο των επιχειρήσεων, καθώς τα αντίστοιχα ποσοστά ανέρχονται σε 49,6% και 48,6% αντίστοιχα. Στον αντίποδα βρίσκεται ο κλάδος της αγροδιατροφής, όπου τα επαγγέλματα μεσαίων προσόντων εξακολουθούν να είναι η κατηγορία επαγγελμάτων με το υψηλότερο ποσοστό, αλλά η διαφορά σε σχέση με τα επαγγέλματα υψηλών προσόντων εμφανίζεται αισθητά μικρότερη (35,9% έναντι 32,3%). Όσον αφορά στον κλάδο των τεχνολογιών της πληροφορικής και των επικοινωνιών, η κατάταξη αλλάζει άρδην και τα επαγγέλματα υψηλών προσόντων είναι εκείνα που καταγράφουν τις μεγαλύτερες ελλείψεις δεξιοτήτων, με το σχετικό ποσοστό, μάλιστα να φτάνει στο πολύ υψηλό 66,0% (Δ6).



Δ6. Ελλείψεις δεξιοτήτων ανά κατηγορία επαγγελματιών και ανά κλάδο (% απαντήσεων). Πηγή: *Επεξεργασία στοιχείων από: ΣΕΒ: «Ποσοτική έρευνα σε βιομηχανικές επιχειρήσεις επί θεμάτων ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού», Ιούλιος-Οκτώβριος 2018*

Όσον αφορά τις ελλείψεις δεξιοτήτων ανά κατηγορία επαγγελματιών διαπιστώνονται τα εξής (Δ7, Δ8 και Δ9):

- Για το σύνολο, σχεδόν, των επαγγελματιών κατηγοριών οι σημαντικότερες ελλείψεις αφορούν στις τεχνικές/επαγγελματικές δεξιότητες (Δ7). Εξαιρέση αποτελούν οι εργαζόμενοι στα επαγγέλματα μεσαίων προσόντων στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις, για τους οποίους διαπιστώνονται ελλείψεις, πρωτίστως, στη «Βασική χρήση εφαρμογών πληροφορικής» (Δ8).
- Οι ελλείψεις σε τεχνικές /επαγγελματικές δεξιότητες φαίνεται πως είναι εντονότερες σε σχέση με τις ελλείψεις σε άλλες δεξιότητες κυρίως στα επαγγέλματα υψηλών προσόντων, όπου τα σχετικά ποσοστά διαφέρουν αρκετά. Στα επαγγέλματα μεσαίων και χαμηλών προσόντων, οι ελλείψεις στις τεχνικές/ επαγγελματικές δεξιότητες είναι σχεδόν το ίδιο σημαντικές με τις ελλείψεις σε άλλες, οριζόντιου χαρακτήρα, δεξιότητες (Δ7).
- Στα επαγγέλματα υψηλών προσόντων, πέραν των τεχνικών/επαγγελματικών δεξιοτήτων, οι σημαντικότερες ελλείψεις αφορούν στην «Οργάνωση και διοίκηση έργου» και στην «Ανάληψη πρωτοβουλιών» (Δ7). Οι μεγαλύτερες και οι πιο εξωστρεφείς επιχειρήσεις διαπιστώνουν επιπλέον ελλείψεις στη «Διαχείριση της τεχνολογίας και της καινοτομίας» (Δ8 και Δ9). Η χρήση νέων τεχνολογιών και η αποτελεσματική αξιοποίησή τους συνιστά καθοριστικό παράγοντα για την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, ιδίως αυτών που είναι περισσότερο εκτεθειμένες στο διεθνή ανταγωνισμό.
- Στα επαγγέλματα μεσαίων προσόντων, πέραν των τεχνικών/επαγγελματικών δεξιοτήτων, οι σημαντικότερες ελλείψεις αφορούν στη «Βασική χρήση εφαρμογών πληροφορικής», στην «Επίλυση προβλημάτων» και στην «Εργασία σε ομάδα» (Δ7). Το ανθρώπινο δυναμικό των μεγαλύτερων και των πιο εξωστρεφών επιχειρήσεων που απασχολείται σε θέσεις μεσαίων προσόντων, φαίνεται πως υστερεί και στη «Γνώση ξένων γλωσσών» (Δ8 και Δ9).



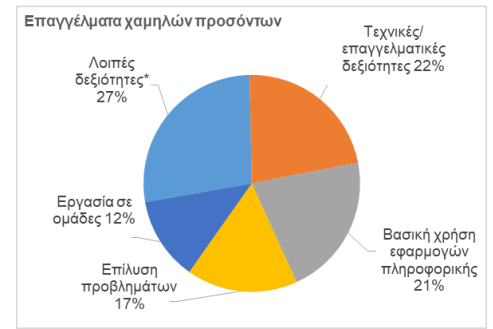
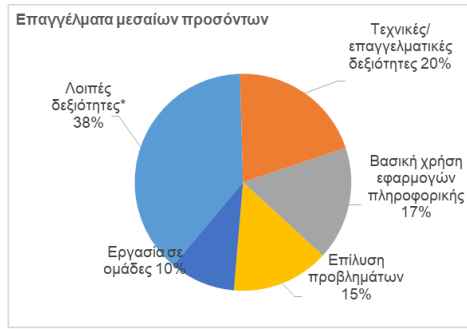
- Στα επαγγέλματα χαμηλών προσόντων, πέραν των τεχνικών/επαγγελματικών δεξιοτήτων, οι σημαντικότερες ελλείψεις αφορούν στη «Βασική χρήση εφαρμογών πληροφορικής», στην «Επίλυση προβλημάτων» και στην «Εργασία σε ομάδα» (Δ7). Οι πιο εξωστρεφείς επιχειρήσεις ανέφεραν, επίσης, ελλείψεις στην «ικανότητα μάθησης» (Δ8) και οι μεγαλύτερες στις «Ξένες γλώσσες» (Δ9).

Οι ελλείψεις σε τεχνικές /επαγγελματικές δεξιότητες φαίνεται πως είναι εντονότερες σε σχέση με τις άλλες δεξιότητες μόνο στα επαγγέλματα υψηλών προσόντων.

Για τα επαγγέλματα μεσαίων και χαμηλών προσόντων, οι ελλείψεις στις τεχνικές/επαγγελματικές δεξιότητες είναι σχεδόν το ίδιο σημαντικές με τις ελλείψεις σε άλλες, οριζόντιου χαρακτήρα, δεξιότητες.

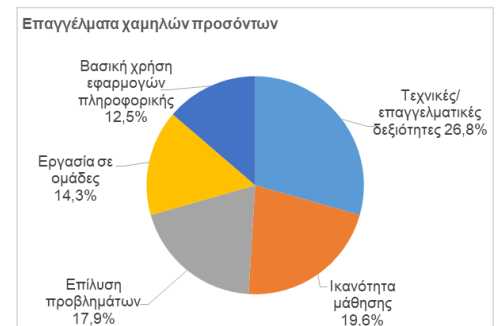
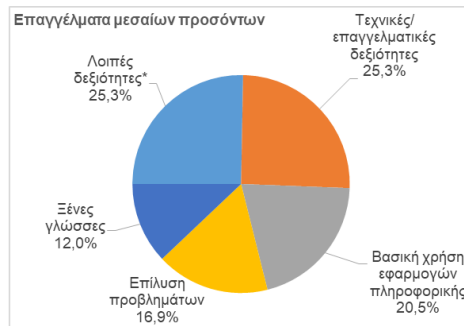
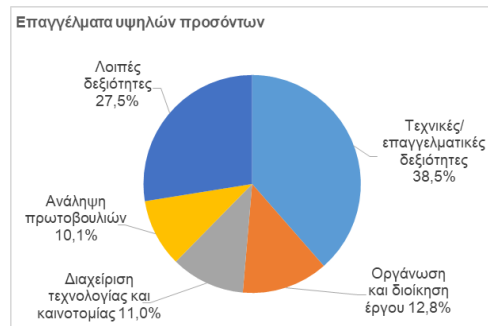
Οι παραπάνω διαπιστώσεις οδηγούν στο συμπέρασμα ότι πέραν των τεχνικών/επαγγελματικών δεξιοτήτων, ιδιαίτερα σημαντικές είναι για τις επιχειρήσεις και οι οριζόντιου χαρακτήρα δεξιότητες, για τις οποίες διαπιστώνονται σημαντικές ελλείψεις. Πρόκειται για δεξιότητες που αναπτύσσονται, πρωτίστως, στο πλαίσιο των συστημάτων τυπικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Επιπλέον, ενώ οι επιχειρήσεις στην Ελλάδα (ειδικότερα οι μεγαλύτερες και οι εξωστρεφείς) αντιμετωπίζουν συνθήκες ανταγωνισμού που διαμορφώνουν οι τεχνολογικές εξελίξεις στο πλαίσιο της Τέταρτης Βιομηχανικής Επανάστασης, αντιμετωπίζουν ελλείψεις σε δεξιότητες που αφορούν στη διαχείριση της τεχνολογίας στα επαγγέλματα υψηλών προσόντων και στη χρήση βασική χρήση εφαρμογών πληροφορικής στα επαγγέλματα μεσαίων προσόντων. Οι ελλείψεις αυτές δημιουργούν σημαντικό κόστος για τις επιχειρήσεις, δεν επιτρέπουν την πλήρη αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών και πλήττουν την ανταγωνιστικότητά τους.



Δ7. Ελλείψεις δεξιοτήτων ανά κατηγορία επαγγελματιών (% απαντήσεων). Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων από: ΣΕΒ: «Ποσοτική έρευνα σε βιομηχανικές επιχειρήσεις επί θεμάτων ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού», Ιούλιος-Οκτώβριος 2018

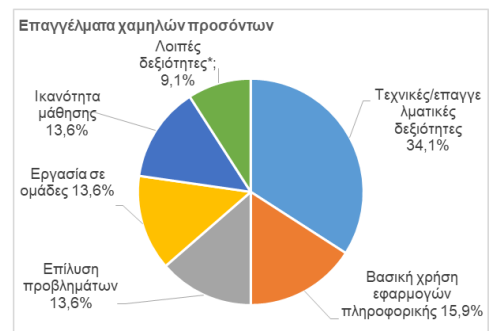
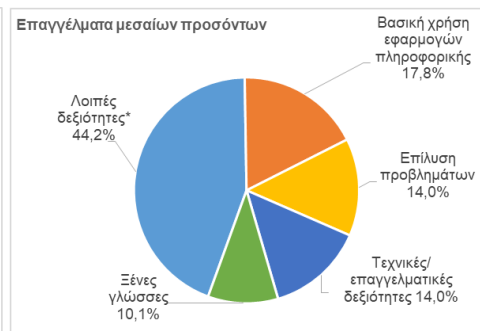
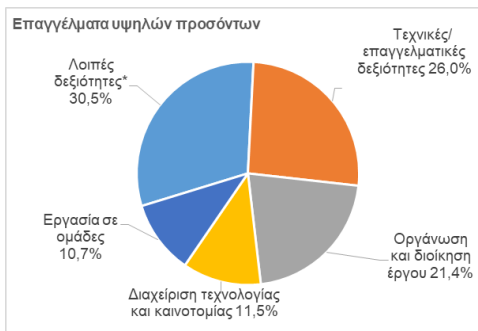
*Στην κατηγορία των «Λοιπών δεξιοτήτων» περιλαμβάνονται δεξιότητες που η κάθε μία εμφανίζεται με συχνότητα χαμηλότερη του 10%.



Δ8. Ελλείψεις δεξιοτήτων ανά κατηγορία επαγγελματιών για τις επιχειρήσεις υψηλής εξωστρέφειας (% απαντήσεων).** Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων από: ΣΕΒ: «Ποσοτική έρευνα σε βιομηχανικές επιχειρήσεις επί θεμάτων ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού», Ιούλιος-Οκτώβριος 2018

*Στην κατηγορία των «Λοιπών δεξιοτήτων» περιλαμβάνονται δεξιότητες που η κάθε μία εμφανίζεται με συχνότητα χαμηλότερη του 10%.

**Επιχειρήσεις υψηλής εξωστρέφειας θεωρούνται εκείνες, οι οποίες εξάγουν άνω του 50% του συνολικού κύκλου εργασιών τους.



Δ9. Ελλείψεις δεξιοτήτων ανά κατηγορία επαγγελματιών για τις μεγάλες επιχειρήσεις (% απαντήσεων).** Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων από: ΣΕΒ: «Ποσοτική έρευνα σε βιομηχανικές επιχειρήσεις επί θεμάτων ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού», Ιούλιος-Οκτώβριος 2018

*Στην κατηγορία των «Λοιπών δεξιοτήτων» περιλαμβάνονται δεξιότητες που η κάθε μία εμφανίζεται με συχνότητα χαμηλότερη του 10%.

**Μεγάλες επιχειρήσεις θεωρούνται εκείνες που απασχολούν περισσότερα από 150 άτομα.



Όσον αφορά τις ελλείψεις δεξιοτήτων ανά επάγγελμα διαπιστώνονται τα εξής (Δ10):

- Στο «Επιστημονικό δυναμικό», στους «Τεχνικούς», στους «Ειδικευμένους τεχνίτες» και στους «Χειριστές βιομηχανικών εγκαταστάσεων» οι σημαντικότερες ελλείψεις αφορούν σε τεχνικές/επαγγελματικές δεξιότητες. Αντίθετα, στα «Ανώτερα διευθυντικά στελέχη», στους «Υπαλλήλους γραφείου», στους «Απασχολούμενους στην παροχή υπηρεσιών και στους πωλητές» και στους «Ανειδίκευτους εργάτες» οι σημαντικότερες ελλείψεις αφορούν σε άλλου τύπου οριζόντιες δεξιότητες.
- Τα «Ανώτερα διευθυντικά και διοικητικά στελέχη», το «Επιστημονικό δυναμικό», οι «Τεχνικοί» και οι «Υπάλληλοι γραφείου» φαίνεται να υστερούν στην «Ανάληψη πρωτοβουλιών».
- Για τα «Ανώτερα διευθυντικά στελέχη» και το «Επιστημονικό δυναμικό», επαγγέλματα στα οποία απασχολούνται, κυρίως, απόφοιτοι της Ανώτατης Εκπαίδευσης και είναι καθοριστικά για την υιοθέτηση ή την παραγωγή νέων τεχνολογιών και καινοτομιών από τις επιχειρήσεις, η έλλειψη δεξιοτήτων στη «Διαχείριση της τεχνολογίας και της καινοτομίας» αξιολογείται ως σχετικά σημαντική.
- Για τους «Τεχνικούς», τους «Υπαλλήλους γραφείου», τους «Απασχολούμενους στην παροχή υπηρεσιών και τους πωλητές» τους «Ειδικευμένους τεχνίτες» και τους «Χειριστές βιομηχανικών εγκαταστάσεων» διαπιστώνονται ελλείψεις στη χρήση «Βασικών εφαρμογών πληροφορικής». Αυτό σημαίνει ότι η συγκεκριμένη δεξιότητα είναι σημαντική, πλέον, για αρκετά επαγγέλματα, ακόμη και γι' αυτά που θεωρούνται χαμηλών προσόντων.
- Ομοίως για τους «Υπαλλήλους γραφείου», τους «Απασχολούμενους στην παροχή υπηρεσιών και τους πωλητές», τους «Ειδικευμένους τεχνίτες» και τους «Χειριστές βιομηχανικών εγκαταστάσεων», οι ελλείψεις στην «Επίλυση προβλημάτων» αξιολογούνται ως σχετικά σημαντικές. Αυτό σημαίνει ότι η συγκεκριμένη δεξιότητα δεν συνιστά, πλέον, μια δεξιότητα που αφορά μόνο τα επαγγέλματα υψηλών προσόντων ή αυτά που βρίσκονται υψηλά στην οργανωτική δομή των επιχειρήσεων.

Στη «Διαχείριση της τεχνολογίας και της καινοτομίας» προκύπτει ότι υστερούν τα «Ανώτερα διευθυντικά στελέχη» και το «Επιστημονικό δυναμικό», επαγγέλματα που είναι ιδιαίτερα κρίσιμα για την υιοθέτηση ή την παραγωγή νέων τεχνολογιών και καινοτομιών από τις επιχειρήσεις.

Οι ελλείψεις τεχνικών/επαγγελματικών δεξιοτήτων που διαπιστώνουν οι επιχειρήσεις στα τεχνικά επαγγέλματα (π.χ. ειδικευμένοι τεχνίτες και χειριστές μηχανημάτων) αποδίδονται στις ανεπάρκειες της τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και των προγραμμάτων σπουδών της καθώς και της ελλιπούς σύνδεσής της με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Οι ελλείψεις οριζόντιων δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού σε επαγγέλματα υψηλών προσόντων, στα οποία απασχολούνται (κατά κανόνα) απόφοιτοι της Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης αναδεικνύει την ανάγκη προώθησης νέων εκπαιδευτικών μεθόδων και τεχνικών (σε όλες τις βαθμίδες του Εκπαιδευτικού Συστήματος) που θα προάγουν τις οριζόντιου χαρακτήρα δεξιότητες.



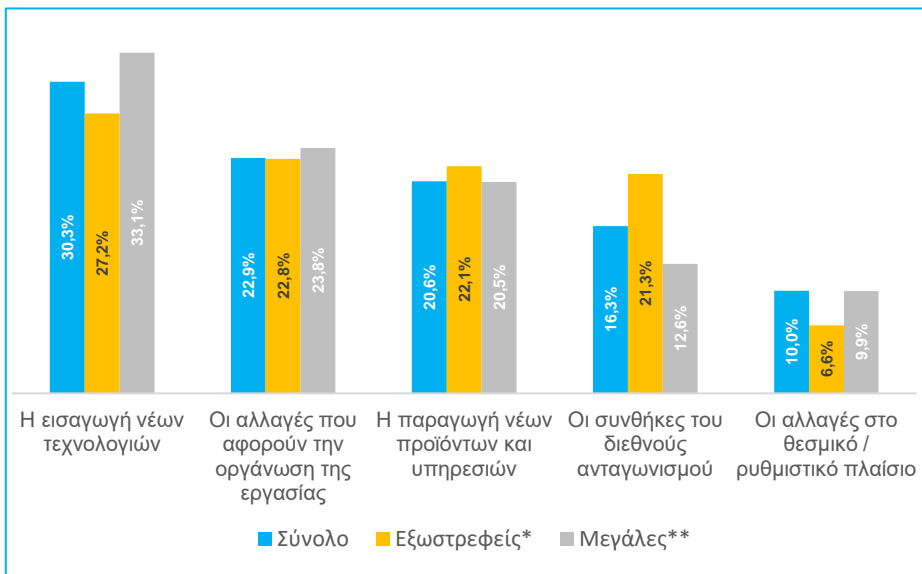
Δ10. Οι βασικότερες ελλείψεις σε δεξιότητες ανά επάγγελμα (% απαντήσεων)*. Πηγή: ΣΕΒ, «Ποσοτική έρευνα σε βιομηχανικές επιχειρήσεις επί θεμάτων ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού», Ιούλιος - Οκτώβριος 2018.

*Περιλαμβάνονται ελλείψεις σε δεξιότητες που συγκέντρωσαν πάνω από το 10% των απαντήσεων.



Λόγοι δημιουργίας ζήτησης για νέες γνώσεις και δεξιότητες

Η εισαγωγή νέων τεχνολογιών συνιστά τον σημαντικότερο λόγο δημιουργίας νέων αναγκών σε γνώσεις και δεξιότητες για τις επιχειρήσεις (30,3%). Ο ίδιος λόγος επισημαίνεται ως ο σημαντικότερος για τη δημιουργία νέων αναγκών σε γνώσεις και δεξιότητες τόσο από τις εξωστρεφείς (27,2%), όσο και από τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις (33,1%). Ο δεύτερος σημαντικότερος λόγος, χωρίς να διαφοροποιείται ανάλογα με το μέγεθος ή την εξωστρέφεια των επιχειρήσεων, είναι οι αλλαγές που αφορούν στην οργάνωση της εργασίας. Ως τρίτος σημαντικότερος λόγος που προκαλεί ανάγκη για νέες γνώσεις και δεξιότητες για όλες τις επιχειρήσεις, είναι η παραγωγή νέων προϊόντων και υπηρεσιών. Μικρότερη σημασία φαίνεται να έχουν οι συνθήκες του διεθνούς ανταγωνισμού, οι οποίες δημιουργούν ανάγκες νέων γνώσεων και δεξιοτήτων περισσότερο στις επιχειρήσεις υψηλής εξωστρέφειας από ότι στο σύνολο των επιχειρήσεων ή στις μεγάλες επιχειρήσεις (Δ11).



Δ11. Λόγοι δημιουργίας νέων αναγκών σε γνώσεις και δεξιότητες (% απαντήσεων). Πηγή: ΣΕΒ, «Ποσοτική έρευνα σε βιομηχανικές επιχειρήσεις επί θεμάτων ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού», Ιούλιος - Οκτώβριος 2018

*Επιχειρήσεις υψηλής εξωστρέφειας θεωρούνται εκείνες, οι οποίες εξάγουν άνω του 50% του συνολικού κύκλου εργασιών τους.

**Μεγάλες επιχειρήσεις θεωρούνται εκείνες που απασχολούν περισσότερα από 150 άτομα.

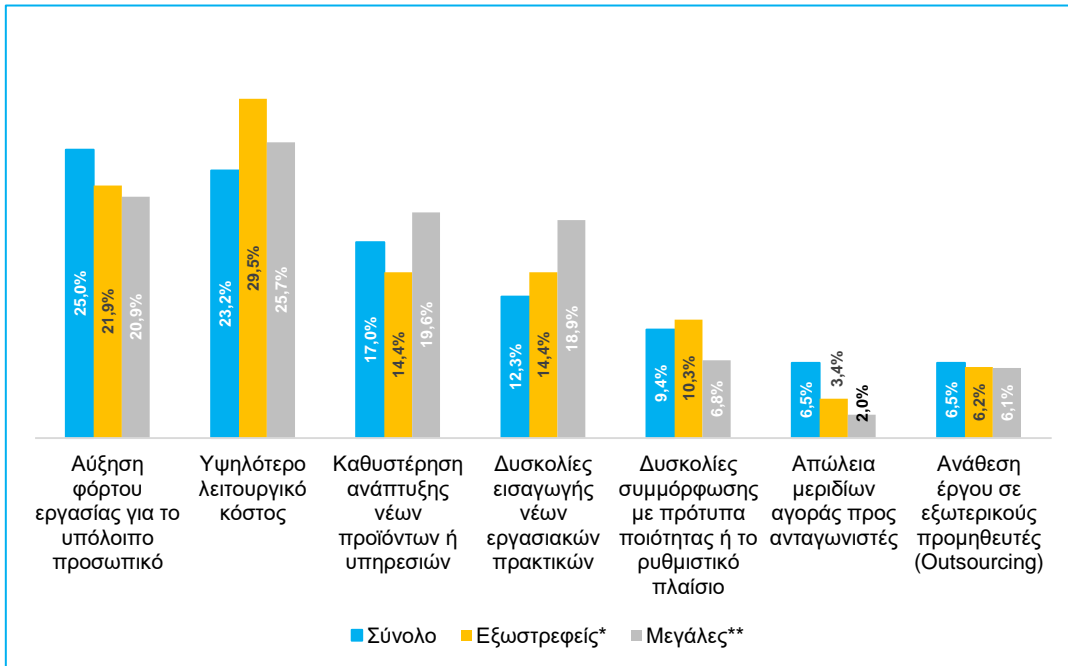
Η εισαγωγή νέων τεχνολογιών είναι ο κυριότερος λόγος ζήτησης νέων γνώσεων και δεξιοτήτων.

Προβλήματα που προκαλεί στις επιχειρήσεις η έλλειψη δεξιοτήτων

Οι ελλείψεις σε γνώσεις και δεξιότητες δυσχεραίνουν τη λειτουργία των επιχειρήσεων, τις επιβαρύνουν με επιπλέον κόστος και πλήττουν την ανταγωνιστικότητά τους. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας του ΣΕΒ, το μεγαλύτερο πρόβλημα που δημιουργείται από την έλλειψη γνώσεων και δεξιοτήτων είναι η αύξηση του φόρτου εργασίας για το υπόλοιπο προσωπικό της επιχείρησης (25,0%). Ωστόσο, για τις επιχειρήσεις υψηλότερης εξωστρέφειας, αλλά και για τις μεγάλες επιχειρήσεις, το σημαντικότερο πρόβλημα σχετίζεται με την αύξηση του λειτουργικού κόστους ενώ η αύξηση του φόρτου εργασίας για το υπόλοιπο προσωπικό είναι



δευτερεύουσας σημασίας. Ένα ακόμα πρόβλημα που προκαλεί η έλλειψη γνώσεων και δεξιοτήτων είναι η καθυστέρηση στην ανάπτυξη νέων προϊόντων και υπηρεσιών (17,0%), πρόβλημα που εντείνεται ακόμα περισσότερο για τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις. Επιπλέον, η έλλειψη των κατάλληλων γνώσεων και δεξιοτήτων προκαλεί δυσκολίες στην εισαγωγή νέων εργασιακών πρακτικών, ιδίως για τις μεγάλες επιχειρήσεις (Δ12).



Δ12. Προβλήματα που προκαλεί στις επιχειρήσεις η έλλειψη δεξιοτήτων (% απαντήσεων). Πηγή: ΣΕΒ, «Ποσοτική έρευνα σε βιομηχανικές επιχειρήσεις επί θεμάτων ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού», Ιούλιος - Οκτώβριος 2018

*Επιχειρήσεις υψηλής εξωστρέφειας θεωρούνται εκείνες, οι οποίες εξάγουν άνω του 50% του συνολικού κύκλου εργασιών τους.

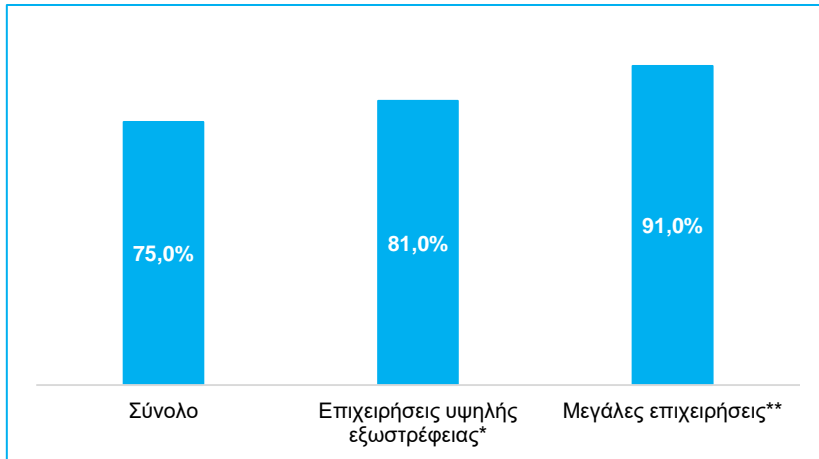
**Μεγάλες επιχειρήσεις θεωρούνται εκείνες που απασχολούν περισσότερα από 150 άτομα.

Οι ελλείψεις γνώσεων και δεξιοτήτων επιβαρύνουν τις ίδιες τις επιχειρήσεις, αλλά και το προσωπικό τους.

Ένας τρόπος αντιμετώπισης των ελλείψεων σε γνώσεις και δεξιότητες και κατ' επέκταση των παραπάνω προβλημάτων είναι η αναβάθμιση των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού μέσω της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης. Το 75,0% των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα απάντησε ότι είχε πραγματοποιήσει τουλάχιστον ένα πρόγραμμα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης τους τελευταίους 12 μήνες. Το ποσοστό αυτό ανέρχεται στο 81,0% και στο 91,0% για τις πιο εξωστρεφείς και για τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις αντίστοιχα (Δ13).



Οι εξωστρεφείς και οι μεγάλες επιχειρήσεις επενδύουν περισσότερο στο ανθρώπινο δυναμικό τους και κυρίως μέσω της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης.



Δ13. Οργάνωση προγραμμάτων ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης και κατάρτισης κατά τους τελευταίους 12 μήνες (% επιχειρήσεων). Πηγή: ΣΕΒ, «Ποσοτική έρευνα σε βιομηχανικές επιχειρήσεις επί θεμάτων ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού», Ιούλιος - Οκτώβριος 2018

*Επιχειρήσεις υψηλής εξωστρέφειας θεωρούνται εκείνες, οι οποίες εξάγουν άνω του 50% του συνολικού κύκλου εργασιών τους.

**Μεγάλες επιχειρήσεις θεωρούνται εκείνες που απασχολούν περισσότερα από 150 άτομα.

Συμπεράσματα και Προτάσεις

Σχεδόν τέσσερις στις δέκα επιχειρήσεις που συμμετείχαν στην έρευνα του ΣΕΒ, αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην κάλυψη κενών θέσεων εργασίας. Οι δυσκολίες αυτές υφίστανται, παρά το γεγονός ότι ένα σημαντικό μέρος του ανθρώπινου δυναμικού της χώρας διαθέτει υψηλά τυπικά προσόντα, και είναι άμεσα διαθέσιμο για την κάλυψη των κενών θέσεων εργασίας, εξαιτίας του υψηλού ποσοστού ανεργίας. Η κατάσταση αυτή οδηγεί σε αναντιστοιχία μεταξύ της ζήτησης και της προσφοράς εργασίας με αποτέλεσμα σημαντικό κόστος σε προσωπικό, κοινωνικό και οικονομικό επίπεδο στο βαθμό που δύο, περίπου, στα δέκα μέλη του εργατικού δυναμικού παραμένουν σε καθεστώς ανεργίας, ενώ υπάρχουν κενές θέσεις εργασίας που καλύπτονται με δυσκολία ή με καθυστέρηση. Αξίζει να αναφερθεί ότι, οι επιχειρήσεις για τις οποίες διαπιστώθηκε η δυσκολία κάλυψης των θέσεων εργασίας δραστηριοποιούνται σε κλάδους προτεραιότητας για την ανάπτυξη της ελληνικής οικονομίας. Το πρόβλημα θα ενταθεί πιθανότατα στο μέλλον λόγω των σύγχρονων επιστημονικών εξελίξεων και του ψηφιακού τεχνολογικού μετασχηματισμού και στο βαθμό που:

- Οι επιχειρήσεις στην Ελλάδα επιχειρούν να ενσωματώσουν νέες τεχνολογίες στην παραγωγική διαδικασία, μέσω των επενδύσεων σε νέο εξοπλισμό που είχαν υποχωρήσει τα προηγούμενα χρόνια.
- Το μοντέλο της οικονομίας μετασχηματισθεί, μέσω της επέκτασης του παραγωγικού τομέα της βιομηχανίας και της ενσωμάτωσης των επιχειρήσεων σε διεθνείς αλυσίδες αξίας.
- Η προσφορά ειδικευμένου ανθρώπινου δυναμικού συρρικνωθεί περαιτέρω υπό την επίδραση και του brain drain.

Όπως προέκυψε από την έρευνα του ΣΕΒ, ο κυριότερος λόγος για τον οποίο δυσκολεύονται οι επιχειρήσεις να καλύψουν τις κενές θέσεις εργασίας, ιδίως οι μεγαλύτερες και οι πιο εξωστρεφείς, είναι η έλλειψη των



κατάλληλων δεξιοτήτων και όχι των τυπικών προσόντων που κατέχουν οι υποψήφιοι για πρόσληψη. Σπουδές και τα πτυχία χωρίς αντίκρισμα στην αγορά εργασίας δεν διευκολύνουν την είσοδο στην απασχόληση και δεν αποτρέπουν τη μετανάστευση και την αναζήτηση εργασίας σε άλλες χώρες (πιθανότατα σε θέσεις εργασίας που και πάλι δεν θα ανταποκρίνονται στο είδος και στο επίπεδο σπουδών που έχει ακολουθηθεί).

Οι επιχειρήσεις διαπιστώνουν ελλείψεις τόσο στις τεχνικές/επαγγελματικές δεξιότητες, όσο και σε άλλες οριζόντιου χαρακτήρα δεξιότητες. Οι τεχνικές/επαγγελματικές δεξιότητες είναι ιδιαίτερα σημαντικές για τους εργαζομένους σε ένα εξελιγμένο τεχνολογικά περιβάλλον και είναι συνάρτηση της εξειδίκευσής τους και των γνώσεων που διαθέτουν σε σχέση με το αντικείμενο της εργασίας τους. Λαμβάνοντας υπόψη ότι οι τεχνολογικές εξελίξεις απαξιώνουν πολύ γρήγορα τις τεχνικές/επαγγελματικές δεξιότητες, είναι απαραίτητη η διαρκής αναβάθμισή τους (upskilling), η οποία ευνοείται από την ικανότητα διαρκούς μάθησης.

Ωστόσο, οι τεχνικές δεξιότητες από μόνες τους δεν επαρκούν προκειμένου το ανθρώπινο δυναμικό να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της σύγχρονης παραγωγής, καθώς πέραν αυτών θα πρέπει να διαθέτει μια σειρά άλλων οριζόντιου χαρακτήρα δεξιοτήτων. Μεταξύ των δεξιοτήτων οριζόντιου χαρακτήρα οι περισσότερες ελλείψεις που διαπιστώνουν οι επιχειρήσεις αφορούν στη διαχείριση της τεχνολογίας και της καινοτομίας, στη βασική χρήση εφαρμογών πληροφορικής, στην οργάνωση και διοίκηση έργου, στην ανάληψη πρωτοβουλιών, στην εργασία σε ομάδα, στην επίλυση προβλημάτων και στις ξένες γλώσσες.

Επαγγέλματα υψηλών προσόντων	Ανώτερα διευθυντικά και διοικητικά στελέχη	Οργάνωση και διοίκηση έργου (project management) Τεχνικές / επαγγελματικές δεξιότητες Ανάληψη πρωτοβουλιών Διαχείριση τεχνολογίας και καινοτομίας
	Επιστημονικό δυναμικό	Τεχνικές / επαγγελματικές δεξιότητες Διαχείριση τεχνολογίας και καινοτομίας Οργάνωση και διοίκηση έργου (project management) Ανάληψη πρωτοβουλιών
	Τεχνικοί	Τεχνικές / επαγγελματικές δεξιότητες Ανάληψη πρωτοβουλιών Οργάνωση και διοίκηση έργου (project management) Βασική χρήση εφαρμογών πληροφορικής
Επαγγέλματα μεσαίων προσόντων	Υπάλληλοι γραφείου	Βασική χρήση εφαρμογών πληροφορικής Ανάληψη πρωτοβουλιών Τεχνικές / επαγγελματικές δεξιότητες Επίλυση προβλημάτων
	Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές	Επίλυση προβλημάτων Βασική χρήση εφαρμογών πληροφορικής Εξυπηρέτησης πελατών Τεχνικές / επαγγελματικές δεξιότητες
	Ειδικευμένοι τεχνίτες	Τεχνικές / επαγγελματικές δεξιότητες Επίλυση προβλημάτων Βασική χρήση εφαρμογών πληροφορικής Εργασία σε ομάδες
Επαγγέλματα χαμηλών προσόντων	Χειριστές βιομηχανικών εγκαταστάσεων	Τεχνικές / επαγγελματικές δεξιότητες Επίλυση προβλημάτων Βασική χρήση εφαρμογών πληροφορικής Ξένες γλώσσες
	Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρώνακτες και μικροεπαγγελματίες	Ικανότητα μάθησης Εργασία σε ομάδες

Δ14. Οι ελλείψεις σε δεξιότητες Πηγή: ΣΕΒ, «Ποσοτική έρευνα σε βιομηχανικές επιχειρήσεις επί θεμάτων ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού», Ιούλιος - Οκτώβριος 2018



Προτάσεις

Για την αντιμετώπιση των ελλείψεων σε δεξιότητες ο ΣΕΒ προτείνει σειρά παρεμβάσεων στα εξής πεδία:

1. Συστήματα εκπαίδευσης και αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης

Σε όλες τις βαθμίδες των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι απαραίτητο να εφαρμοστούν σύγχρονες εκπαιδευτικές μέθοδοι και τεχνικές για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων οριζόντιου χαρακτήρα, όπως είναι οι ψηφιακές δεξιότητες, η ομαδική εργασία, η διοίκηση έργου, η διαχείριση τεχνολογίας και καινοτομίας κλπ. Είναι επίσης απαραίτητο να εφαρμοσθούν μέθοδοι μάθησης με βάση την εργασία (work based learning) στο πλαίσιο τόσο της Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης όσο και της επαγγελματικής κατάρτισης. Η μάθηση με βάση την εργασία (πρακτική άσκηση, προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας, μαθητεία κλπ.) αφενός ευνοεί την ανάπτυξη τεχνικών/επαγγελματικών και οριζόντιων δεξιοτήτων, αφετέρου διευκολύνει τη μετάβαση των νέων από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας. Για τον σκοπό αυτό, ιδιαίτερα σημαντική κρίνεται η συμβολή των επιχειρήσεων μέσω της προσφοράς ποιοτικών θέσεων μαθητείας, πρακτικής άσκησης και απόκτησης εργασιακής εμπειρίας.

Επιπρόσθετα, η αναβάθμιση των προγραμμάτων σπουδών όλων των βαθμίδων του εκπαιδευτικού συστήματος και η συνεργασία με τις επιχειρήσεις για την παρακολούθηση των αναγκών της αγοράς εργασίας, θα συνεισφέρει στην προσφορά των κατάλληλων γνώσεων και δεξιοτήτων στα επαγγέλματα και τις ειδικότητες υψηλής ζήτησης από εξωστρεφείς και δυναμικούς κλάδους της οικονομίας.

Η τεχνολογική αλλά και η τεχνική-επαγγελματική εκπαίδευση είναι απαραίτητο να αναβαθμιστούν και να προσαρμοστούν στις οικονομικές και στις τεχνολογικές αλλαγές που σημειώνονται.

2. Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση

Σε ένα περιβάλλον ταχείας απαξίωσης των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού είναι ιδιαίτερα σημαντικός ο ρόλος των προγραμμάτων επανακατάρτισης του ανθρώπινου δυναμικού (reskilling) και αναβάθμισης των δεξιοτήτων του (upskilling). Η αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων αυτών προϋποθέτουν την ενεργό συμμετοχή των επιχειρήσεων κατά τον σχεδιασμό και την υλοποίησή τους, προκειμένου να ανταποκρίνονται στις σύγχρονες ανάγκες της παραγωγής. Παράλληλα, απαιτείται η ανάπτυξη κουλτούρας συμμετοχής του ανθρώπινου δυναμικού σε προγράμματα δια βίου μάθησης, καθώς σήμερα είναι εξαιρετικά περιορισμένη. Η ανάπτυξη ικανότητας διαρκούς μάθησης σε όλα τα επίπεδα των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης θα καταστήσει αποτελεσματικότερα τα προγράμματα reskilling και upskilling.

Επίσης, η ανάπτυξη ενός ολοκληρωμένου συστήματος πιστοποίησης προγραμμάτων κατάρτισης και προσώπων αποτελεί σημαντική παράμετρο για την αναβάθμιση, τη διασφάλιση της ποιότητας και την αξιοπιστία των συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Διευκολύνει την κινητικότητα και απασχολησιμότητα του ανθρώπινου δυναμικού και ενισχύει τις δραστηριότητες δια βίου μάθησης καθώς στηρίζεται στην αναγνώριση των προσόντων που αποκτώνται μέσω αυτής.

Στο πλαίσιο της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης ο ΣΕΒ ενθαρρύνει τη συνεργασία των επιχειρήσεων στην εφαρμογή προγραμμάτων που συμβάλλουν στην κάλυψη των ελλείψεων δεξιοτήτων σε επίπεδο κλάδου. Μια προωθημένη μορφή αυτής της συνεργασίας είναι η δημιουργία συμβουλίων δεξιοτήτων σε κρίσιμους και εξωστρεφείς κλάδους της οικονομίας με τη συμμετοχή επιχειρήσεων, φορέων εκπροσώπησής τους και άλλων φορέων με σκοπό την κατάρτιση και υλοποίηση σχεδίων ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού.



Παράλληλα, ο ΣΕΒ έχει αναλάβει πρωτοβουλίες για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων τόσο του τεχνικού προσωπικού των επιχειρήσεων, κυρίως μέσω των προγραμμάτων κατάρτισης του ΙΒΕΠΕ-ΣΕΒ, όσο και των στελεχών διοίκησης, μέσω των προγραμμάτων που διοργανώνει σε συνεργασία με το Alba Graduate Business School, στη βάση διαπιστωμένων ελλείψεων σε γνώσεις και δεξιότητες.

Τέλος, είναι αναγκαία η επανακατάρτιση των μακροχρόνια ανέργων, λαμβάνοντας υπόψη ότι τα τελευταία χρόνια έχουν παραμείνει για μεγάλο χρονικό διάστημα σε καθεστώς ανεργίας, γεγονός που έχει απαξιώσει τις δεξιότητές τους. Παράλληλα, είναι πιθανόν πολλοί από αυτούς να απασχοληθούν σε επαγγέλματα ή και σε κλάδους διαφορετικούς από αυτούς, στους οποίους απασχολούνταν στο παρελθόν. Ο σχεδιασμός και η υλοποίηση προγραμμάτων επανακατάρτισης των ανέργων, στο πλαίσιο των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, στη βάση διαπιστωμένων αναγκών της αγοράς εργασίας θα διευκολύνει την έξοδό τους από την ανεργία.

3. Αλλαγές στα Συστήματα Διοίκησης και Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού

Τα συστήματα και οι δομές διοίκησης και ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεων με τη σειρά τους, είναι απαραίτητο να αναβαθμιστούν ώστε να ανταποκριθούν στη νέα πραγματικότητα. Οι επιχειρήσεις πρέπει να υιοθετήσουν και δυναμικά εργαλεία για τη βελτίωση των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού τους. Στο πλαίσιο αυτό, πρέπει να διευρυνθεί η χρήση μεθόδων ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης, πέρα από τις συνήθεις σεμιναριακού τύπου καταρτίσεις όπως είναι η εναλλαγή καθηκόντων (job rotation), οργάνωση σε ομάδες έργου (project), κύκλοι ποιότητας (learning circles), και να ενισχυθούν τα εσωτερικά συστήματα οργάνωσης, διοίκησης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεων ενσωματώνοντας στρατηγικές προνοητικής διαχείρισης και λειτουργικής ευελιξίας.

Έτσι η ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση δεν είναι αυτοσκοπός αλλά ένας μόνο κρίκος στην «αλυσίδα» μιας ολοκληρωμένης προσέγγισης για τη διοίκηση και τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού. Η «αλυσίδα» αυτή περιλαμβάνει τη σύνδεση των επιχειρηματικών στόχων με τα σχέδια ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού και επομένως εμπεριέχει την καταγραφή των υπαρχουσών γνώσεων και δεξιοτήτων, την πρόβλεψη για τις μελλοντικές ανάγκες και ένα σχέδιο δράσης για την ικανοποίησή τους. Επομένως, η ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση αποκτά στόχευση και εντάσσεται ουσιαστικά στη στρατηγική ανάπτυξης της επιχείρησης.

Το παρόν συντάχθηκε από τον Τομέα Απασχόλησης & Αγοράς Εργασίας του ΣΕΒ στο πλαίσιο έρευνας που υλοποιήθηκε μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση».



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης





Οικονομικά μεγέθη μελών ΣΕΒ

ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟ
€325 δις.
69% συνόλου*



ΙΔΙΑ ΚΕΦΑΛΑΙΑ
€61 δις.
51% συνόλου*



ΠΩΛΗΣΕΙΣ
€66 δις.
46% συνόλου*



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



ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ
197.000
10% συνόλου ασφαλισμένων στον ΕΦΚΑ



ΜΙΣΘΟΙ
€4,9 δις.
18% συνόλου***



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



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



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

** σύνολο κερδών κερδοφόρων επιχειρήσεων

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

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

Όραμα

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

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

Αποστολή

Ηγεσία & Γνώση

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

Κοινωνικός Εταίρος

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

Ισχυρός Εκπρόσωπος

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

Φορέας Δικτύωσης

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



Σύγχρονες Επιχειρήσεις, Σύγχρονη Ελλάδα

ΣΕΒ σύνδεσμος επιχειρήσεων και βιομηχανιών

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

SEV Hellenic Federation of Enterprises

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

ΑΚΟΛΟΥΘΗΣΤΕ ΜΑΣ
ΣΤΑ ΜΕΣΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ
ΔΙΚΤΥΩΣΗΣ

