

1 στους 3 Έλληνες εργάζεται σε δουλειά κατώτερη των προσόντων του!

Ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα της ελληνικής αγοράς εργασίας είναι η αναντιστοιχία μεταξύ των προσόντων που διαθέτουν οι απασχολούμενοι και αυτών που απαιτούνται για την επαρκή κάλυψη των θέσεων εργασίας. Η αναντιστοιχία αυτή μπορεί να λάβει οριζόντια μορφή, στην περίπτωση που οι απασχολούμενοι διαθέτουν προσόντα σε διαφορετικό γνωστικό πεδίο από αυτά που απαιτούνται για την επαρκή κάλυψη των θέσεων εργασίας, αλλά και κάθετη μορφή, όταν τα προσόντα των απασχολουμένων είναι υψηλότερου ή χαμηλότερου επιπέδου από αυτά που απαιτούνται για την επαρκή κάλυψη των θέσεων εργασίας.

Στην ελληνική αγορά εργασίας αμφότερες οι διαστάσεις της αναντιστοιχίας είναι σημαντικές. Την περίοδο 2008-2017 το ποσοστό υπερεκπαιδευμένης απασχόλησης αυξήθηκε κατά 60,6%, με αποτέλεσμα περισσότεροι από τρεις στους δέκα απασχολούμενους με υψηλά προσόντα να καλύπτουν θέσεις εργασίας για τις οποίες απαιτούνται χαμηλότερου επιπέδου προσόντα.

Η αναντιστοιχία προσόντων οφείλεται σε δύο παράγοντες: *πρώτον* στη δημιουργία θέσεων απασχόλησης, κυρίως, σε τομείς της οικονομίας που δεν είναι έντασης γνώσης και *δεύτερον* στην απουσία σύνδεσης μεταξύ των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Στην περίπτωση της Ελλάδας, το πρόβλημα της υπερεκπαιδευμένης απασχόλησης είναι εντονότερο σε τομείς της οικονομίας που παράγουν διεθνώς μη-εμπορεύσιμα προϊόντα και υπηρεσίες, όπως η δημόσια διοίκηση και το χονδρικό και λιανικό εμπόριο ή σε τομείς που παράγουν προϊόντα και υπηρεσίες που δεν είναι έντασης γνώσης, όπως είναι η παροχή υπηρεσιών καταλύματος και εστίασης.

Αντίθετα, στον τομέα της μεταποίησης η υπερεκπαιδευμένη απασχόληση είναι λιγότερο διαδεδομένη και ιδιαίτερα σε κλάδους που είναι έντασης γνώσης, όπως η παραγωγή φαρμακευτικών προϊόντων και η κατασκευή ηλεκτρονικών προϊόντων και εξοπλισμού. Η ίδια εικόνα παρατηρείται και στον τομέα των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών. Είναι προφανές ότι οι τομείς της οικονομίας που είναι έντασης γνώσης, προσφέρουν ευκαιρίες αποτελεσματικότερης αξιοποίησης του καταρτισμένου ανθρώπινου δυναμικού της χώρας.

Η εκτεταμένη υπερεκπαιδευμένη απασχόληση προκαλεί αρνητικές επιπτώσεις στους ίδιους τους εργαζομένους, στις επιχειρήσεις αλλά και στην οικονομία συνολικά. Σημαντικοί πόροι επενδύονται για την παροχή υψηλών προσόντων στο ανθρώπινο δυναμικό χωρίς όμως να αξιοποιούνται επαρκώς στην εγχώρια αγορά εργασίας. Επιπλέον, η παραγωγικότητα της εργασίας τείνει να είναι χαμηλότερη σε αγορές εργασίας όπου δεν επιτυγχάνεται αποτελεσματική σύζευξη της ζήτησης με την προσφορά προσόντων. Η απασχόληση σε θέσεις εργασίας χαμηλότερων προσόντων αποτελεί και έναν από τους βασικούς λόγους μετανάστευσης του ανθρώπινου δυναμικού υψηλών προσόντων. Ταυτόχρονα και παρά τους σημαντικούς πόρους που διατίθενται για την κατάρτιση των ανθρώπινου δυναμικού στην Ελλάδα, οι επιχειρήσεις δυσκολεύονται να βρουν ανθρώπινο δυναμικό με τις κατάλληλες δεξιότητες. Η τάση αυτή επιβεβαιώνεται και από τα αποτελέσματα πρόσφατης έρευνας του ΣΕΒ, σύμφωνα με τα οποία οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις της χώρας εντοπίζουν σημαντικές ελλείψεις κυρίως σε τεχνικές / επαγγελματικές δεξιότητες.

Για την αντιμετώπιση του προβλήματος της υπερεκπαιδευμένης απασχόλησης προτείνονται:

- Η ενθάρρυνση της δημιουργίας θέσεων απασχόλησης σε τομείς της οικονομίας που παράγουν διεθνώς εμπορεύσιμα αγαθά και υπηρεσίες, στην μεταποίηση υψηλής προστιθέμενης αξίας και στους τομείς τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών, ώστε να δημιουργηθούν ποιοτικές θέσεις απασχόλησης υψηλών προσόντων.
- Η καθιέρωση και αναβάθμιση των δομών του επαγγελματικού προσανατολισμού και της συμβουλευτικής σε όλα τα επίπεδα της εκπαίδευσης.
- Η σύνδεση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, έτσι ώστε να μειωθεί το χάσμα μεταξύ προσφοράς και ζήτησης προσόντων και η προσαρμογή των συστημάτων αυτών στις τεχνολογικές, θεσμικές και οικονομικές μεταβολές που δημιουργούν ζήτηση για νέα προσόντα.
- Η αναβάθμιση / βελτίωση της τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης, έτσι ώστε να αμβλυθεί το κίνητρο υποκατάστασης των απασχολούμενων μεσαίων ή χαμηλών προσόντων από απασχολούμενους υψηλότερων προσόντων και θα συμβάλει στην αύξηση του αριθμού των αποφοίτων με ειδικότητες απαραίτητες για τη μεταποίηση και την οικονομία γενικότερα.

Το παρόν συνάχτηκε στο πλαίσιο μελέτης που υλοποιείται μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση».



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



Τομέας Απασχόλησης & Αγοράς Εργασίας

Senior Advisor: Νίκος Γαβαλάκης
Policy Analyst: Κυριάκος Φιλίνης

Για περισσότερες πληροφορίες:
E: socialaff@sev.org.gr | T: +30 211 5006 148

Τομέας Μακροοικονομικής Ανάλυσης & Ευρωπαϊκής Πολιτικής

Senior Advisor: Μιχάλης Μησόπουλος
Associate Advisor: Θανάσης Πρίντσιπας

Για περισσότερες πληροφορίες:
E: economics@sev.org.gr | T: +30 211 500 6157

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 αναντιστοιχία προσόντων στην ελληνική αγορά εργασίας

Η αναντιστοιχία της ζήτησης με την προσφορά προσόντων και δεξιοτήτων είναι μία κατάσταση που μπορεί να παρατηρηθεί σε μια αγορά εργασίας και λαμβάνει διάφορες μορφές,¹

- Κάθετη αναντιστοιχία προσόντων, η οποία χαρακτηρίζεται ως υπερεκπαίδευση (overqualification) όταν τα ανθρώπινο δυναμικό διαθέτει υψηλότερου επιπέδου προσόντα από αυτά που απαιτούνται από τις θέσεις απασχόλησης ή ως υποεκπαίδευση (underqualification) όταν το ανθρώπινο δυναμικό διαθέτει χαμηλότερου επιπέδου προσόντα από αυτά που απαιτούνται από τις θέσεις απασχόλησης.
- Κάθετη αναντιστοιχία δεξιοτήτων, η οποία χαρακτηρίζεται ως υπερκατάρτιση (overskilling) όταν το ανθρώπινο δυναμικό διαθέτει περισσότερες δεξιότητες από αυτές που απαιτούνται από τις θέσεις απασχόλησης ή ως υποκατάρτιση (underskilling), όταν το ανθρώπινο δυναμικό διαθέτει λιγότερες δεξιότητες από αυτές που απαιτούνται από τις θέσεις απασχόλησης.
- Οριζόντια αναντιστοιχία (horizontal mismatch) προσόντων ή δεξιοτήτων, η οποία παρατηρείται όταν τα προσόντα ή οι δεξιότητες του ανθρώπινου δυναμικού ανήκουν σε διαφορετικό γνωστικό πεδίο από τις δεξιότητες ή τα προσόντα που απαιτούνται από τις θέσεις απασχόλησης.
- Έλλειψη δεξιοτήτων (skill shortage), η οποία παρατηρείται όταν η ζήτηση για ορισμένες δεξιότητες υπερβαίνει την προσφορά τους και συνήθως αποτυπώνεται στη δυσκολία των επιχειρήσεων να καλύψουν κενές θέσεις απασχόλησης.

Το πρόβλημα της αναντιστοιχίας οφείλεται, κυρίως, στην απουσία σύνδεσης μεταξύ των εκροών των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης και των αναγκών της αγοράς εργασίας, με αποτέλεσμα ο αριθμός των αποφοίτων ανά γνωστικό πεδίο, αλλά και τα προσόντα ή δεξιότητές τους να μην ανταποκρίνονται στις ανάγκες των επιχειρήσεων. Το πρόβλημα αυτό επιδεινώνεται διαρκώς, καθώς η εξέλιξη της τεχνολογίας, ο διεθνής ανταγωνισμός και οι θεσμικές αλλαγές μεταβάλλουν τη ζήτηση προσόντων και δεξιοτήτων, ενώ τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, μέσω των οποίων παρέχονται τα προσόντα και οι δεξιότητες στο ανθρώπινο δυναμικό της χώρας, δεν προσαρμόζονται αρκετά γρήγορα στις εξελίξεις αυτές.

Το Special Report εστιάζει στην κάθετη και στην οριζόντια αναντιστοιχία προσόντων, στην ελληνική αγορά εργασίας και ειδικότερα από την πλευρά της απασχόλησης. Η κάθετη αναντιστοιχία λαμβάνει τη μορφή της υπερεκπαιδευμένης απασχόλησης, δηλαδή της απασχόλησης ανθρώπινου δυναμικού με προσόντα που ανήκουν στο ίδιο γνωστικό πεδίο με αυτά που απαιτούνται από τις θέσεις απασχόλησης, αλλά είναι υψηλότερου επιπέδου. Για παράδειγμα, απόφοιτος Τμήματος Λογιστικής της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης απασχολείται σε θέση εργασίας συναφούς γνωστικού πεδίου, η οποία όμως θα μπορούσε να καλυφθεί επαρκώς από απόφοιτο της μεταδευτεροβάθμιας επαγγελματικής κατάρτισης στο ίδιο γνωστικό πεδίο. Στην περίπτωση της οριζόντιας αναντιστοιχίας προσόντων, τα προσόντα των απασχολουμένων είναι διαφορετικού γνωστικού πεδίου από αυτά που απαιτούνται από τις θέσεις απασχόλησης και πιθανώς είναι και υψηλότερου επιπέδου. Για παράδειγμα, απόφοιτος Τμήματος Ανώτατης Εκπαίδευσης στο

¹ Για μια αναλυτική παρουσίαση της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων, των μορφών που μπορεί να λάβει και τους τρόπους μέτρησής της βλ. McGuinness, S., Pouliakas, K. and Redmond, P., (2017), "How Useful is the Concept of Skills Mismatch?", IZA Institute of Labour Economics, *IZA Discussion Papers Series*, N. 10786 και CEDEFOP (2014), «Αναντιστοιχία δεξιοτήτων: τα φαινόμενα απατούν», *Ενημερωτικό Σημείωμα*, Μάρτιος 2014.

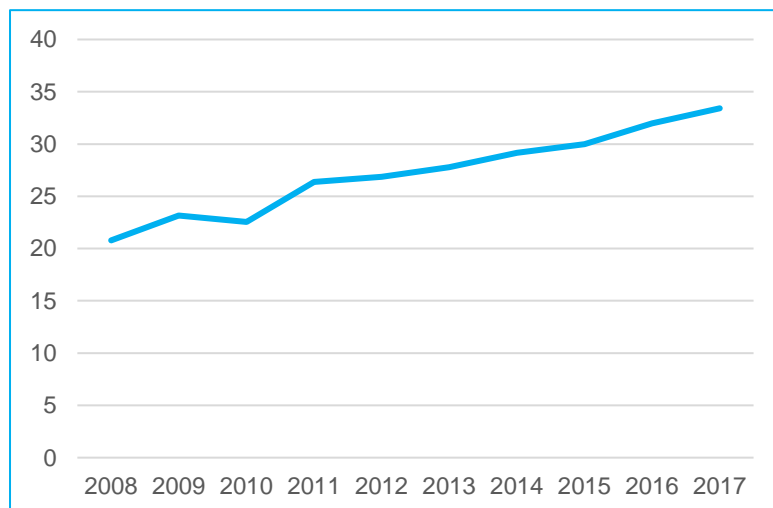


γνωστικό πεδίο της Ιστορίας απασχολείται ως πωλητής στον κλάδο του λιανικού εμπορίου ή ως σερβιτόρος στον κλάδο του επισιτισμού.

Έτσι, παρόλο που μεγάλο μέρος του ανθρωπίνου δυναμικού καταγράφεται ότι έχει υψηλού επιπέδου προσόντα, συχνά δεν μπορεί να απορροφηθεί από την αγορά εργασίας ή προκύπτει ότι δεν καλύπτει τις ανάγκες των εργοδοτών. Το πρόβλημα δημιουργείται ειδικά όταν αφιερώνονται σημαντικοί πόροι για να αποκτήσει το ανθρώπινο δυναμικό τα προσόντα αυτά και δεν υφίστανται ευκαιρίες για την αξιοποίησή τους.

Η αναντιστοιχία προσόντων στην ελληνική αγορά εργασίας έχει επιδεινωθεί τα τελευταία χρόνια, όπως προκύπτει και από την εξέλιξη του ποσοστού υπερεκπαιδευμένης απασχόλησης (Δ1). Το ποσοστό αυτό υπολογίζεται ως ο λόγος του αριθμού των απασχολούμενων που είναι απόφοιτοι Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης και δεν απασχολούνται σε επαγγέλματα υψηλών προσόντων², προς το σύνολο των απασχολούμενων που είναι απόφοιτοι Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Μεταξύ των ετών 2008-2017, το ποσοστό της υπερεκπαιδευμένης απασχόλησης στην Ελλάδα αυξήθηκε από 20,8% σε 33,4%, σημειώνοντας αύξηση της τάξεως του 60,6%.

Πρόβλημα δεν αποτελεί το γεγονός ότι ένα μεγάλο μέρος του ανθρωπίνου δυναμικού της χώρας διαθέτει υψηλού επιπέδου προσόντα, αλλά ότι δεν υφίστανται επαρκείς ευκαιρίες για την αξιοποίησή τους.



Δ1. Ποσοστό υπερεκπαιδευμένης απασχόλησης*. Πηγή: Υπολογισμός ΣΕΒ από στοιχεία ΕΛΣΤΑΤ

*Ποσοστό υπερεκπαιδευμένης απασχόλησης

$$= \left(\frac{\text{Απασχολούμενοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που δεν απασχολούνται σε θέσεις υψηλών προσόντων}}{\text{Απασχολούμενοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης}} \right) * 100$$

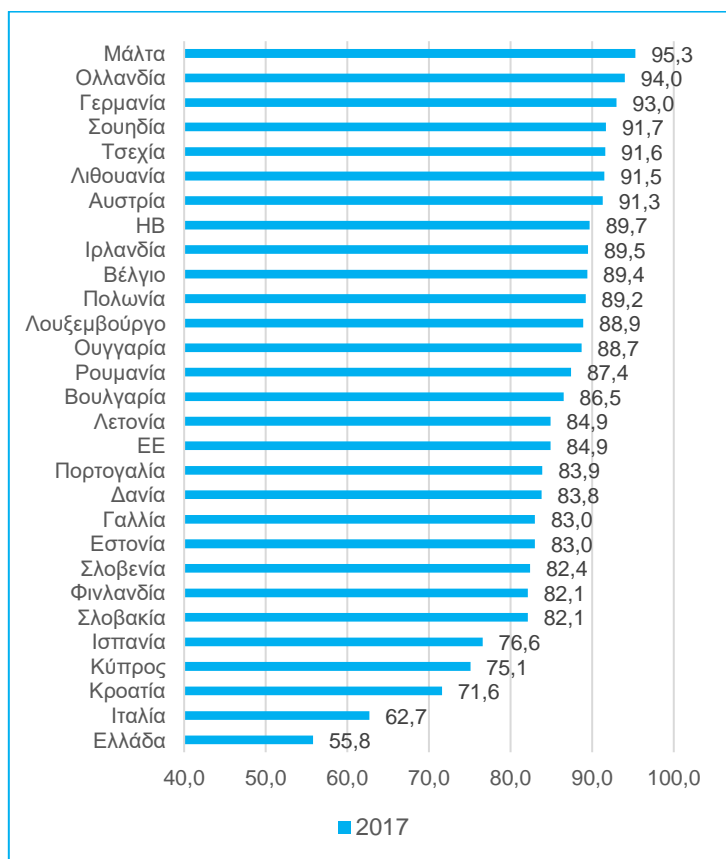
² Ως επαγγέλματα υψηλών προσόντων θεωρούνται τα επαγγέλματα των κατηγοριών κατά ISCO 08 «1.Ανώτατα διευθυντικά και διοικητικά στελέχη», «2. Επαγγελματίες» και «3.Τεχνικοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα».



Μεταξύ των ετών 2008-2017 το ποσοστό της υπερεκπαιδευμένης απασχόλησης αυξήθηκε κατά 60,6%.

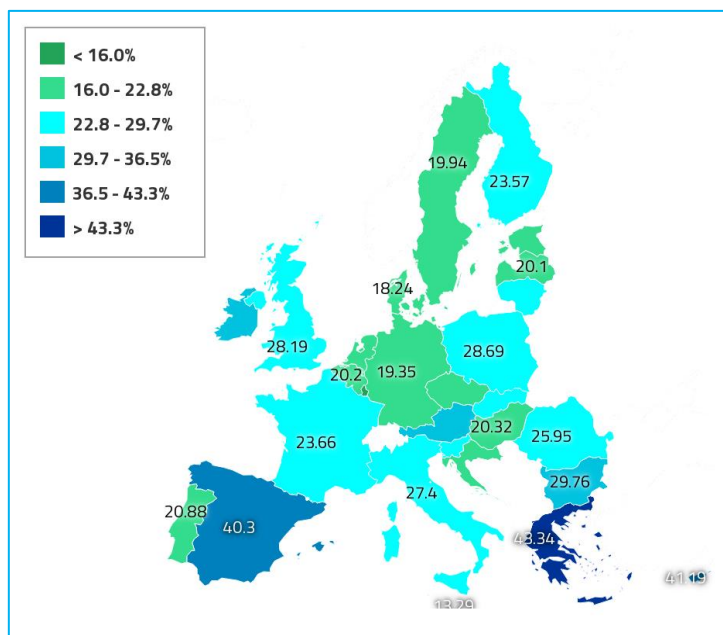
Στην Ελλάδα, το πρόβλημα της υπερεκπαιδευμένης απασχόλησης είναι εντονότερο μεταξύ των νέων. Καταρχάς, μόλις το 55,8% των νέων που είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης βρίσκουν εργασία σε διάστημα από ένα έως τρία έτη μετά την αποφοίτησή τους, ποσοστό που είναι και το χαμηλότερο μεταξύ των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Δ2).

Επιπλέον, από τους απασχολούμενους νεαρής ηλικίας, οι οποίοι είναι απόφοιτοι Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, το 43,3% δεν απασχολείται σε θέσεις εργασίας που είναι ανάλογες των προσόντων τους (Δ3). Αντίθετα, σε χώρες της Κεντρικής και Βόρειας Ευρώπης, προς τις οποίες μεταναστεύει μεγάλο μέρος του καταρτισμένου ανθρώπινου δυναμικού, το εν λόγω ποσοστό είναι πολύ χαμηλότερο (Ηνωμένο Βασίλειο: 28,19%, Σουηδία: 19,94%, Γερμανία: 19,35%, Ολλανδία: 16,92%, Δ3).



Δ2. Ποσοστό απασχόλησης νέων (20-34 ετών) που έχουν αποφοιτήσει από την Τριτοβάθμια Εκπαίδευση πριν από ένα έως τρία έτη (2017).

Πηγή: Eurostat



Δ3. Ποσοστό υπερεκπαιδευμένης απασχόλησης μεταξύ των νέων 25-34 ετών, (2016). Πηγή: CEDEFOP

Η υπερεκπαιδευμένη απασχόληση στην Ελλάδα: η τομεακή διάσταση

Η εξέλιξη και η ένταση της υπερεκπαιδευμένης απασχόλησης στην Ελλάδα ποικίλει μεταξύ των βασικών τομέων της οικονομίας. Σε ορισμένους τομείς, όπως στη «Διαχείριση ακίνητης περιουσίας (68)», στην «Εκπαίδευση (85)», στις «Επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες (69-75)» και στις «Δραστηριότητες που είναι σχετικές με την ανθρώπινη υγεία και την κοινωνική μέριμνα (86-88)», το ποσοστό της υπερεκπαιδευμένης απασχόλησης είναι ιδιαίτερα χαμηλό (Δ4), καθώς πρόκειται για τομείς των οποίων το αντικείμενο είναι κατά βάση επιστημονικό.

Στην «Ενημέρωση και επικοινωνία (58-63)» το ποσοστό υπερεκπαιδευμένης απασχόλησης είναι 24,8% (Δ4), ενώ σε έναν από τους κλάδους της, στις «62. Δραστηριότητες προγραμματισμού ηλεκτρονικών υπολογιστών, παροχής συμβουλών και συναφείς δραστηριότητες» το εν λόγω ποσοστό είναι 12,1%.³

Στις «Χρηματοπιστωτικές και ασφαλιστικές δραστηριότητες (64-66)» το ποσοστό υπερεκπαιδευμένης απασχόλησης ανέρχεται σε 28,5%, στη «Μεταφορά και αποθήκευση (49-53)» σε 43,9% και στα «Ορυχεία λατομεία (05-09)» σε 47,2% (Δ4).

Συνολικά στη «Μεταποίηση (10-33)», το ποσοστό υπερεκπαιδευμένης απασχόλησης ανέρχεται σε 40,9% (Δ4). Μεταξύ των κλάδων της Μεταποίησης η ένταση της υπερεκπαιδευμένης απασχόλησης ποικίλει. Για παράδειγμα, σε ορισμένους κλάδους της, όπως στην «12. Παραγωγή προϊόντων καπνού», στην «19. Παραγωγή σπένθη και προϊόντων διύλισης πετρελαίου», στην «21. Παραγωγή βασικών φαρμακευτικών προϊόντων και φαρμακευτικών σκευασμάτων», στην «26. Κατασκευή ηλεκτρονικών υπολογιστών, ηλεκτρονικών και οπτικών προϊόντων» και στην «28. Κατασκευή μηχανημάτων και ειδών εξοπλισμού», οι οποίοι είναι έντασης γνώσης, το ποσοστό υπερεκπαιδευμένης απασχόλησης είναι χαμηλότερο του 10%. Από την άλλη πλευρά, σε άλλους κλάδους της μεταποίησης, όπως είναι η «13. Παραγωγή κλωστοϋφαντουργικών υλών», η «14. Κατασκευή ειδών ένδυσης», η «17. Χαρτοποιία και κατασκευή χάρτινων προϊόντων», οι «18. Εκτυπώσεις και αναπαραγωγή προεγγεγραμμένων μέσων» και

³ Υπολογισμοί ΣΕΒ από Στοιχεία ΕΛΣΤΑΤ



η «31. Κατασκευή επίπλων» το ποσοστό υπερεκπαιδευμένης απασχόλησης ξεπερνά το 65%.⁴

Συμπερασματικά, οι τεχνολογικά προηγμένοι κλάδοι της μεταποίησης προσφέρουν μεγαλύτερες ευκαιρίες αξιοποίησης του καταρτισμένου ανθρώπινου δυναμικού της χώρας.

Οι τεχνολογικά προηγμένοι κλάδοι της μεταποίησης προσφέρουν μεγαλύτερες ευκαιρίες αξιοποίησης του καταρτισμένου ανθρώπινου δυναμικού της χώρας.

Στη «Δημόσια διοίκηση και άμυνα - Υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση (84)» έξι στους δέκα απασχολούμενους διαθέτουν υψηλότερου επιπέδου προσόντα από αυτά που απαιτούνται για την κάλυψη των θέσεων εργασίας (Δ4). Διαφαίνεται, ότι ο Δημόσιος Τομέας της χώρας αποτελεί έναν ελκυστικό εργοδότη για το ανθρώπινο δυναμικό με υψηλού επιπέδου προσόντα, ακόμη και αν προσφέρονται θέσεις εργασίας χαμηλότερων απαιτήσεων σε προσόντα.

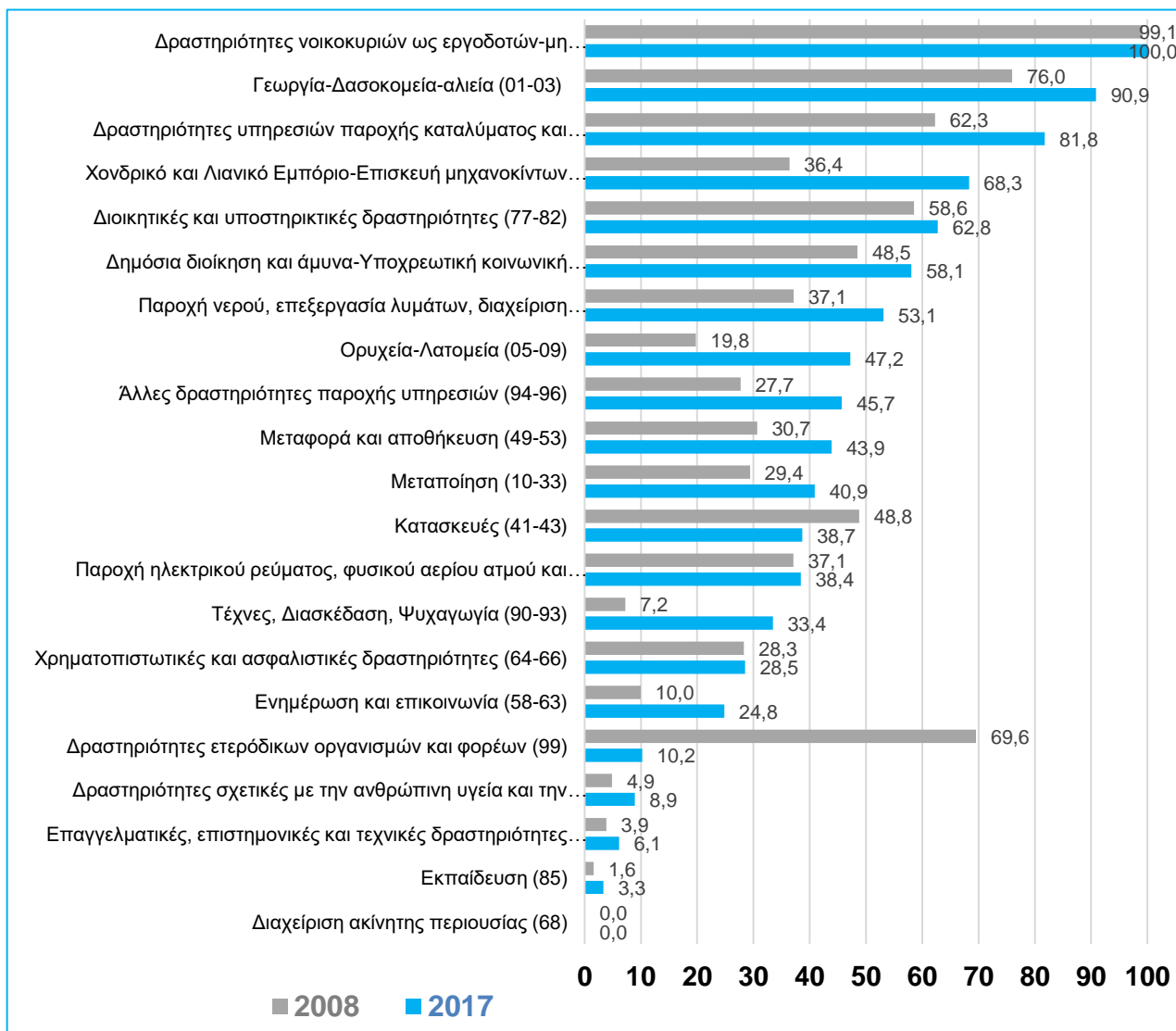
Σχετικά υψηλό είναι και το ποσοστό υπερεκπαιδευμένης απασχόλησης στον τομέα «Διοικητικές και υποστηρικτικές δραστηριότητες (77-82)», όπου ανέρχεται σε 63% (Δ4). Στον εν λόγω τομέα περιλαμβάνονται και οι δραστηριότητες φύλαξης («Δραστηριότητες παροχής ιδιωτικής προστασίας (80)»), καθαρισμού κτιρίων («Δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών σε κτίρια και εξωτερικούς χώρους (81)») και τηλεφωνικών κέντρων («82. Διοικητικές δραστηριότητες γραφείου, γραμματειακή υποστήριξη και άλλες δραστηριότητες παροχής υποστήριξης προς τις επιχειρήσεις»). Πρόκειται για τομείς που προσφέρουν κυρίως διεθνώς μη-εμπορεύσιμες υπηρεσίες, καλύπτοντας πρωτίστως την εγχώρια ζήτηση.

Ιδιαίτερα υψηλά είναι τα ποσοστά υπερεκπαιδευμένης απασχόλησης στους τομείς του εμπορίου και του επισιτισμού. Ειδικότερα, στο «Χονδρικό και Λιανικό Εμπόριο-Επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσυκλετών (45-47)» επτά, περίπου, στους δέκα (68,3%) απασχολούμενους με υψηλού επιπέδου προσόντα απασχολούνται σε θέσεις εργασίας χαμηλότερων προσόντων. Αντίστοιχα, στις «Δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης (55-56)» περισσότεροι από οκτώ στους δέκα (81,8%) απασχολούμενους που διαθέτουν υψηλού επιπέδου προσόντα, απασχολούνται σε θέσεις εργασίας που δεν είναι ανάλογες των προσόντων τους (Δ4).

⁴ Υπολογισμοί ΣΕΒ από Στοιχεία ΕΛΣΤΑΤ



Δ4. Ποσοστό υπερεκπαιδευμένης απασχόλησης ανά τομέα οικονομικής δραστηριότητας, Πηγή: Υπολογισμός ΣΕΒ από στοιχεία ΕΛΣΤΑΤ



Ενδιαφέρον παρουσιάζει η εξέλιξη του ποσοστού υπερεκπαιδευμένης απασχόλησης στη «Γεωργία-Δασοκομία-Αλιεία (01-03)» που αυξήθηκε από 76,0%, το 2008, σε 90,9%, το 2017 (Δ4). Η αύξηση αυτή είναι πιθανότατα συνέπεια της στροφής μέρους του ανθρώπινου δυναμικού υψηλών προσόντων και νεαρής ηλικίας προς τον αγροτικό τομέα. Πρόκειται για μία τάση που παρατηρείται τα τελευταία χρόνια.

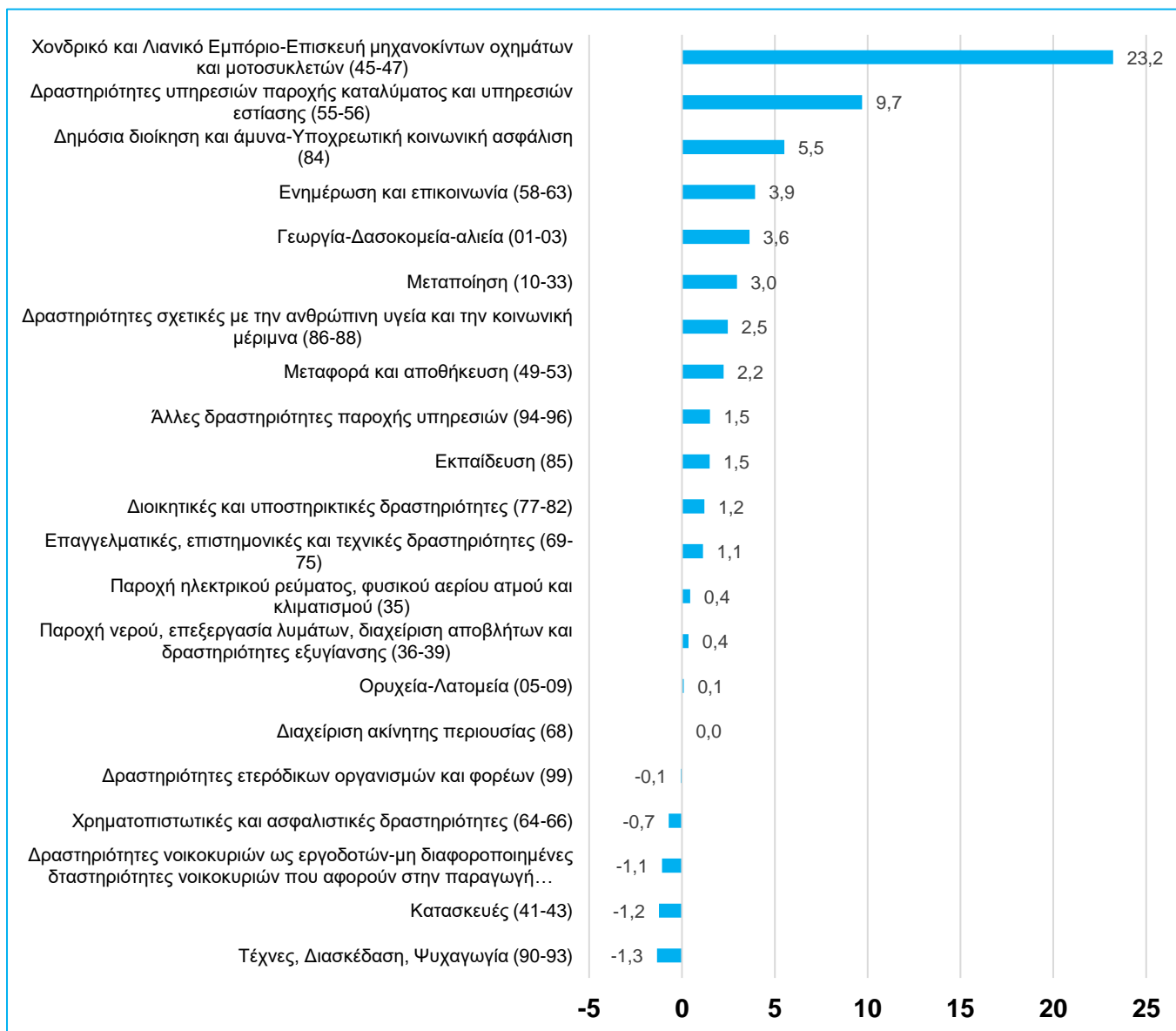
Συνοψίζοντας, το ποσοστό υπερεκπαιδευμένης απασχόλησης είναι υψηλότερο σε τομείς της οικονομίας που παράγουν διεθνώς μη-εμπορεύσιμα προϊόντα και υπηρεσίες, όπως η «Δημόσια διοίκηση και άμυνα-Υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση (84)» (58,1%), οι «Διοικητικές και υποστηρικτικές δραστηριότητες (77-82)» (62,8%) και το «Χονδρικό και Λιανικό Εμπόριο-Επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσυκλετών (45-47)» (68,3%). Επιπλέον, ιδιαίτερα υψηλό είναι το ποσοστό υπερεκπαιδευμένης απασχόλησης και στις «Δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης (55-56)» (81,8%), δηλαδή σε έναν τομέα που δεν είναι έντασης τεχνολογίας (Δ4).



Το πρόβλημα της υπερεκπαιδευμένης απασχόλησης είναι εντονότερο σε τομείς που παράγουν διεθνώς μη-εμπορεύσιμα προϊόντα και υπηρεσίες, καθώς και υπηρεσίες που δεν είναι έντασης γνώσης.

Για την εξέταση της συμβολής κάθε τομέα στη μεταβολή των θέσεων υπερεκπαιδευμένης απασχόλησης μεταξύ των ετών 2008 και 2017, θα πρέπει να ληφθεί υπόψη το σχετικό μέγεθός του (σε όρους υπερεκπαιδευμένης απασχόλησης) αλλά και ο αριθμός των θέσεων υπερεκπαιδευμένης απασχόλησης που δημιουργήθηκαν ή καταργήθηκαν την περίοδο αυτή. Για παράδειγμα, μπορεί σε έναν τομέα, μεταξύ 2008 και 2017, η ποσοστιαία μεταβολή των θέσεων υπερεκπαιδευμένης απασχόλησης να είναι ιδιαίτερα υψηλή, αλλά στον εν λόγω τομέα να απασχολείται πολύ μικρός αριθμός εργαζομένων σε καθεστώς υπερεκπαιδευμένης απασχόλησης. Ως αποτέλεσμα, η συμβολή του συγκεκριμένου τομέα στη μεταβολή των εν λόγω θέσεων απασχόλησης στο σύνολο της αγοράς εργασίας είναι εξαιρετικά περιορισμένη.

Με βάση το κριτήριο αυτό, οι τομείς που συνέβαλλαν περισσότερο στη δημιουργία θέσεων υπερεκπαιδευμένης απασχόλησης την περίοδο 2008-2017, είναι το «Χονδρικό και λιανικό εμπόριο-Επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσυκλετών (45-47)», οι «Δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης (55-56)» και η «Δημόσια διοίκηση και άμυνα-Υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση (84)» (Δ5).



Δ5. Η συμβολή κάθε τομέα στη δημιουργία θέσεων υπερεκπαιδευμένης απασχόλησης*, 2008-2017, Πηγή: Υπολογισμός ΣΕΒ από στοιχεία ΕΛΣΤΑΤ

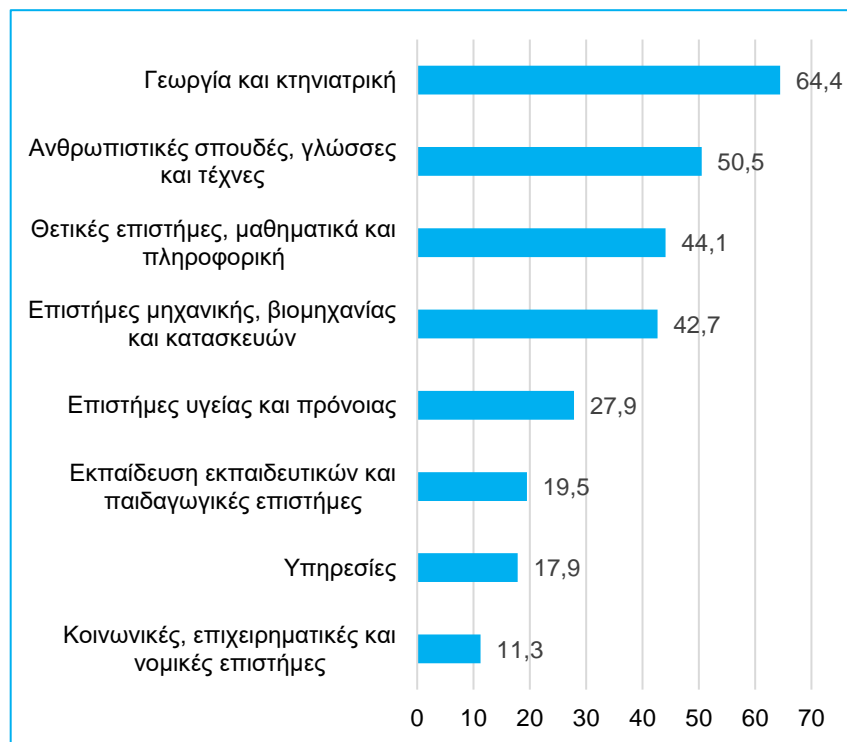
*Συμβολή τομέα στη μεταβολή της υπερεκπαιδευμένης απασχόλησης = $\left(\frac{\text{Υπερεκπαιδευμένοι απασχολούμενοι στον τομέα το 2017}}{\text{Υπερεκπαιδευμένοι απασχολούμενοι στον τομέα το 2008}} \right) * 100$ (Ποσοστιαία μεταβολή υπερεκπαιδευμένων απασχολούμενων του τομέα μεταξύ των ετών 2008 και 2017) *100
Σύνολο υπερεκπαιδευμένων απασχολούμενων το 2008

Στην Ελλάδα, είναι σημαντικό, επίσης, το πρόβλημα της οριζόντιας αναντιστοιχίας προσόντων. Ειδικότερα, δεν απασχολούνται σε θέσεις εργασίας που σχετίζονται με το γνωστικό πεδίο των σπουδών τους, το 64,4% των αποφοίτων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στο γνωστικό πεδίο «Γεωργία και



κτηνιατρική», το 50,5% στις «Ανθρωπιστικές σπουδές, γλώσσες και τέχνες» και το 44,1% στις «Θετικές επιστήμες, μαθηματικά και πληροφορική».

Αντιθέτως, πολύ χαμηλότερα είναι τα ποσοστά αναντιστοιχίας στα γνωστικά πεδία «Κοινωνικές, επιχειρηματικές και νομικές επιστήμες» (11,3%), «Υπηρεσίες»⁵ (17,9%) και «Εκπαίδευση εκπαιδευτών και παιδαγωγικές επιστήμες» (19,5%) (Δ6).



Δ6. Δείκτης οριζόντιας αναντιστοιχίας (%)*
πτυχιούχων Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης 25-34 ετών, ανά γνωστικό πεδίο, 2016 . Πηγή: Eurostat

*Ο δείκτης οριζόντιας αναντιστοιχίας προκύπτει από το συνδυασμό στοιχείων για το πεδίο εκπαίδευσης της ταξινόμησης ISCED- F 2013 και τα επαγγέλματα ISCO 08 και δείχνει το ποσοστό των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 5-8) ηλικίας 25-34 ετών, των οποίων το επάγγελμα δεν είναι σχετικό με το γνωστικό πεδίο των σπουδών τους. Υπολογίζεται από τον ακόλουθο τύπο:

$$\text{Δείκτης οριζόντιας αναντιστοιχίας για ένα πεδίο εκπαίδευσης} = 100 - \frac{\text{Άτομα που απασχολούνται σε επαγγέλματα που αντιστοιχούν στο πεδίο των σπουδών τους}}{\text{Απασχολούμενοι}}$$

Σημαντικό μέρος των αποφοίτων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης απασχολούνται σε επαγγέλματα που δεν σχετίζονται με το αντικείμενο των σπουδών τους.

Παρά το γεγονός ότι ο δείκτης οριζόντιας αναντιστοιχίας είναι υψηλός σε ορισμένα γνωστικά πεδία, μεγάλος αριθμός υποψηφίων φοιτητών εξακολουθεί να κατευθύνεται σε σπουδές σε συναφή τμήματα Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, περισσότεροι από ένας στους δύο νέους που είναι πτυχιούχοι Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης στις «Ανθρωπιστικές σπουδές, γλώσσες και τέχνες» απασχολούνται σε θέσεις εργασίας που δεν είναι σχετικές με το γνωστικό πεδίο τους (Δ6). Την ίδια

⁵ Όπως προσωπικές υπηρεσίες, ασφάλεια και μεταφορές.



στιγμή, το 12,9% των αποφοίτων της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης προέρχεται από τμήματα του συγκεκριμένου γνωστικού πεδίου, αποτελώντας την τρίτη πολυπληθέστερη ομάδα αποφοίτων (Δ7).

Δημιουργείται επομένως το ερώτημα για την ανάγκη αναθεώρησης και εξορθολογισμού της κατανομής του αριθμού των εισακτέων στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευσή ανά γνωστικό πεδίο καθώς οι σημερινές ανάγκες της οικονομίας και οι προβλέψεις για την τεχνολογική εξέλιξη δεν συνηγορούν υπέρ της διατήρησης τμημάτων και αριθμού εισακτέων σε γνωστικά πεδία όπου σήμερα παρουσιάζεται υψηλή οριζόντια αναντιστοιχία.



Δ7. Κατανομή των αποφοίτων της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης στην Ελλάδα ανά γνωστικό πεδίο (2016). Πηγή: Eurostat

Παρά τους σημαντικούς πόρους που διατίθενται για την κατάρτιση των ανθρώπινου δυναμικού στην Ελλάδα, οι επιχειρήσεις δυσκολεύονται να βρουν ανθρώπινο δυναμικό με τις κατάλληλες γνώσεις και δεξιότητες.

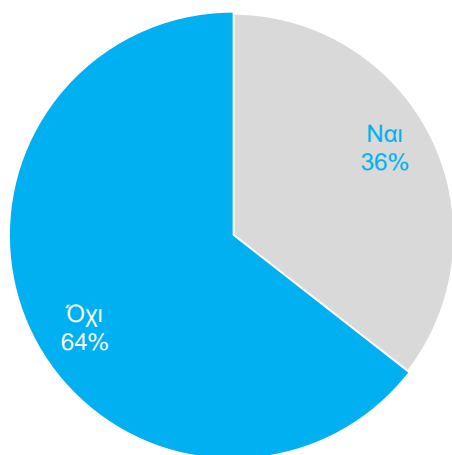
Το 36% των επιχειρήσεων που συμμετείχε σε έρευνα του ΣΕΒ δήλωσε ότι αντιμετωπίζει δυσκολία στην κάλυψη κενών θέσεων εργασίας.

Ταυτόχρονα και παρά το γεγονός ότι μεγάλο μέρος του ανθρώπινου δυναμικού διαθέτει υψηλού επιπέδου τυπικά προσόντα οι επιχειρήσεις είτε δυσκολεύονται να καλύψουν κενές θέσεις απασχόλησης λόγω έλλειψης ορισμένων δεξιοτήτων είτε εντοπίζουν ελλείψεις σε προσόντα και δεξιότητες του υφιστάμενου προσωπικού τους. Σύμφωνα με έρευνα του ΣΕΒ⁶ από την οποία προκύπτει ότι το 36% των επιχειρήσεων που συμμετείχαν αντιμετωπίζει δυσκολίες στην κάλυψη κενών θέσεων εργασίας («Ποσοτική έρευνα σε βιομηχανικές επιχειρήσεις επί θεμάτων ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού» Ιούλιος-Οκτώβριος 2018, Δ8).

⁶ Διεξήχθη σε δείγμα 831 επιχειρήσεων με απασχόληση άνω των 30 εργαζομένων.

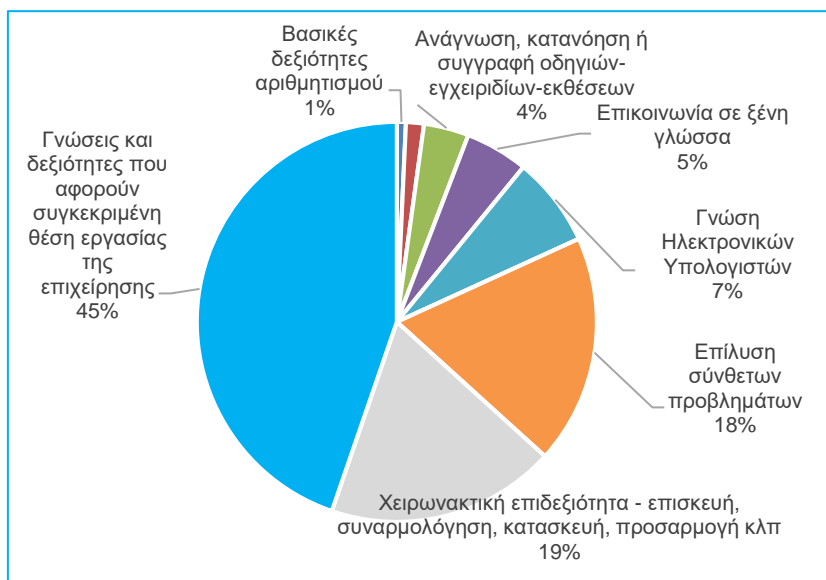


Μάλιστα, οι επιχειρήσεις που δήλωσαν ότι αντιμετωπίζουν δυσκολία στην κάλυψη κενών θέσεων απασχόλησης αναφέρουν, ως σημαντικότερο λόγο, την έλλειψη κατάλληλων δεξιοτήτων. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι οι γνώσεις και δεξιότητες που είναι δυσκολότερο να εξευρεθούν είναι αυτές που αφορούν στη συγκεκριμένη θέση εργασίας (τεχνικές/επαγγελματικές δεξιότητες, Δ9).



Δ8. Δυσκολία στην κάλυψη κενών θέσεων εργασίας (% επιχειρήσεων),

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



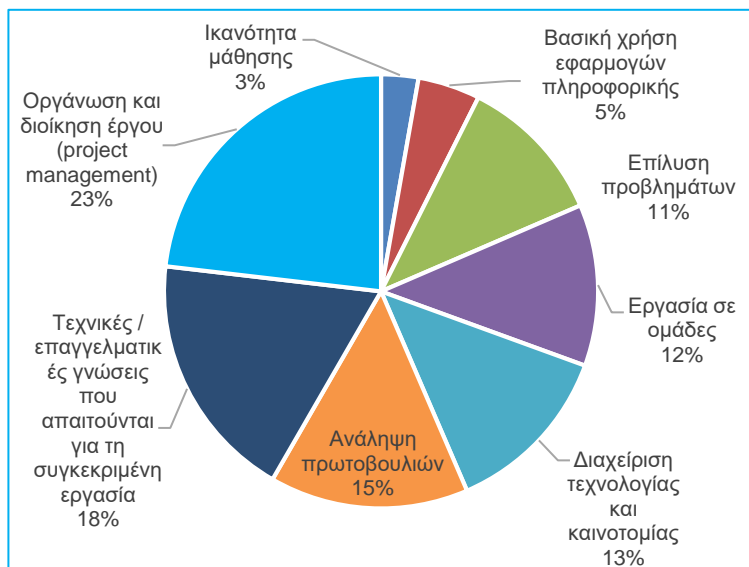
Δ9. Δεξιότητες με μεγαλύτερες δυσκολίες εξεύρεσης κατάλληλου ανθρώπινου δυναμικού

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

Ανάλογη εικόνα προκύπτει και από την αξιολόγηση των γνώσεων και δεξιοτήτων του υφιστάμενου προσωπικού των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα. Ειδικότερα, το 46,2% των επιχειρήσεων δήλωσε ότι το προσωπικό τους δεν διαθέτει τις κατάλληλες γνώσεις και δεξιότητες (ΣΕΒ (2018): «Ποσοτική έρευνα σε βιομηχανικές επιχειρήσεις επί θεμάτων ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού» Ιούλιος-Οκτώβριος 2018).



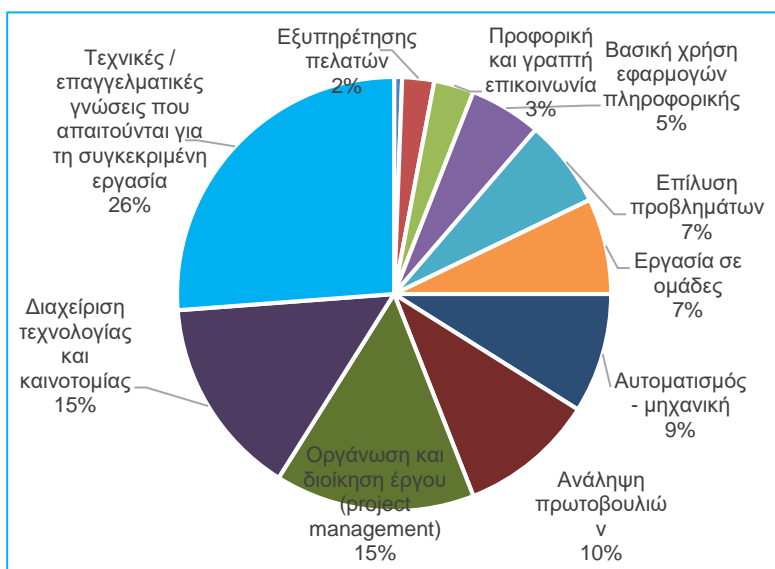
Εστιάζοντας στις κατηγορίες επαγγελματιών υψηλών προσόντων⁷ προκύπτει ότι οι επιχειρήσεις εντοπίζουν ελλείψεις στις γνώσεις και δεξιότητες των «Ανώτατων διευθυντικών και διοικητικών στελεχών» κυρίως στην «Οργάνωση και διοίκηση έργου», στις «Τεχνικές / επαγγελματικές γνώσεις που απαιτούνται για τη συγκεκριμένη εργασία» και σε μια σειρά οριζόντιων δεξιοτήτων όπως η «Ανάληψη πρωτοβουλιών» (Δ10).



Δ10. Ελλείψεις γνώσεων και δεξιοτήτων στα «Ανώτερα διευθυντικά και διοικητικά στελέχη».

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

Οι ελλείψεις που εντοπίζουν οι επιχειρήσεις στους «Επαγγελματίες» (οι οποίοι αποτελούν κατά βάση το επιστημονικό προσωπικό τους) αφορούν κυρίως στις «Τεχνικές/επαγγελματικές γνώσεις που απαιτούνται για τη συγκεκριμένη εργασία» και ακολούθως στη «Διαχείριση της τεχνολογίας και της καινοτομίας» και στην «Οργάνωση και διοίκηση έργου (project management)» (Δ11).



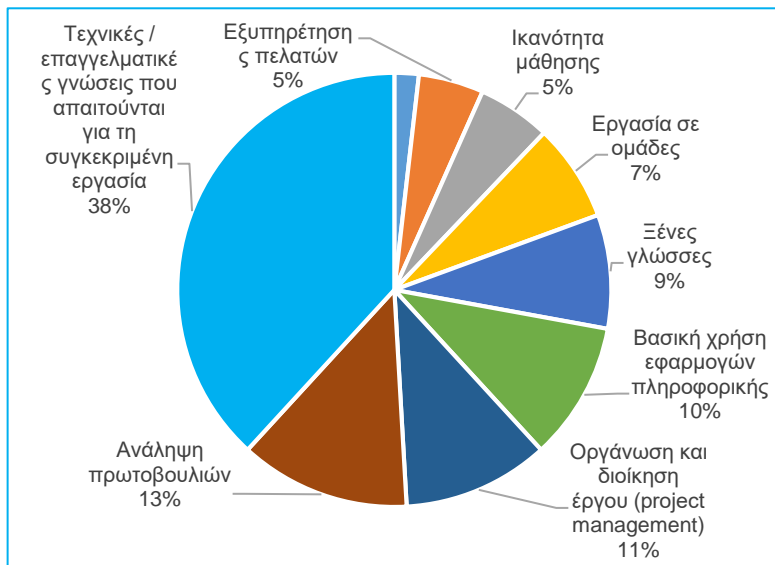
Δ11. Ελλείψεις γνώσεων και δεξιοτήτων στους «Επαγγελματίες».

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

⁷ Δηλαδή στα «Ανώτατα διευθυντικά και διοικητικά στελέχη», στους «Επαγγελματίες» και στους «Τεχνικούς και ασκούντες συναφή επαγγέλματα»



Τέλος, όσον αφορά στους «Τεχνικούς και ασκούντες συναφή επαγγέλματα» οι ελλείψεις που εντοπίζουν οι επιχειρήσεις αφορούν (με μεγάλη διαφορά) στις «Τεχνικές / επαγγελματικές γνώσεις που απαιτούνται για τη συγκεκριμένη εργασία» και ακολούθως σε μια σειρά άλλων οριζόντιων δεξιοτήτων (Δ12).



Δ12. Ελλείψεις γνώσεων και δεξιοτήτων στους «Τεχνικούς και ασκούντες συναφή επαγγέλματα».

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

Τα αποτελέσματα της έρευνας που αφορούν τόσο στους παράγοντες που καθιστούν δύσκολη την κάλυψη κενών θέσεων απασχόλησης (Δ9), όσο και στις ελλείψεις γνώσεων και δεξιοτήτων του υφιστάμενου προσωπικού (Δ10, Δ11 και Δ12) σε συνδυασμό με το υψηλό επίπεδο της υπερεκπαιδευμένης απασχόλησης οδηγούν στο συμπέρασμα ότι το εκπαιδευτικό σύστημα πέραν της μηχανιστικής απονομής τυπικών προσόντων πρέπει να εστιάσει και στην ανάπτυξη εκείνων των επιπλέον γνώσεων και δεξιοτήτων που είναι απαραίτητες στην αγορά εργασίας. Σχετικά, η σημασία των «soft skills» [αναδεικνύεται σταθερά στην εποχή της 4ης βιομηχανικής επανάστασης](#). Αναδεικνύεται, επίσης, ο βαθμός στον οποίο στη σύγχρονη εποχή τίθενται ολοένα αυξημένες απαιτήσεις ποιότητας στα προγράμματα σπουδών και μια αδυναμία ανταπόκρισης οδηγεί στην παραγωγή αποφοίτων που τελικά δεν είναι σε θέση να αξιοποιήσουν τις γνώσεις που έχουν λάβει.

Επίσης, η επιλογή του ανθρώπινου δυναμικού στην ελληνική αγορά εργασίας τόσο στο Δημόσιο Τομέα όσο και σε ένα σημαντικό μέρος των επιχειρήσεων, ιδίως των μικρότερων, φαίνεται να πραγματοποιείται στη βάση των τυπικών προσόντων (πτυχίο, μεταπτυχιακός τίτλος) του υποψηφίου, συχνά ανεξάρτητα του γνωστικού πεδίου σπουδών και όχι στη βάση των πραγματικών τεχνικών/επαγγελματικών, οριζόντιων, ψηφιακών ή άλλων δεξιοτήτων που διαθέτει. Η πρακτική αυτή ευνοεί την αναντιστοιχία, ιδίως την οριζόντια. Ταυτόχρονα, τροφοδοτεί την επιδίωξη συγκέντρωσης τίτλων όχι με σκοπό την απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων αλλά ως μέσου συγκέντρωσης «μορίων» για συμμετοχή σε διαγωνισμούς. Στο σημείο αυτό αναδεικνύεται ξανά το γεγονός ότι στην Ελλάδα το μέσο μέγεθος της επιχείρησης είναι πολύ μικρό και ότι απουσιάζουν από τον επιχειρηματικό ιστό ένα σημαντικό αριθμό μεσαίων και μεγάλων επιχειρήσεων. Ως αποτέλεσμα, συνολικά, στην εγχώρια αγορά εργασίας είναι, συγκριτικά με τις άλλες ευρωπαϊκές χώρες, λίγοι οι εργοδότες που μπορούν να απορροφήσουν εργαζόμενους με υψηλότερες δεξιότητες και να τους προσφέρουν προοπτική επαγγελματικής εξέλιξης.



Το εκπαιδευτικό σύστημα είναι προσανατολισμένο στην παροχή τυπικών προσόντων και όχι στην ανάπτυξη δεξιοτήτων που είναι απαραίτητες στην αγορά εργασίας και στην παραγωγική διαδικασία.

Οι επιπτώσεις της αναντιστοιχίας των προσόντων

Η αναντιστοιχία των προσόντων επηρεάζει αρνητικά τους απασχολούμενους, τα νοικοκυριά, τις επιχειρήσεις αλλά και την οικονομία στο σύνολό της. Οι απασχολούμενοι σε θέσεις εργασίας για τις οποίες απαιτούνται χαμηλότερου επιπέδου προσόντα από αυτά που διαθέτουν, δύσκολα θα αποσβέσουν την επένδυση σε εκπαίδευση που έχουν πραγματοποιήσει καθώς οι αμοιβές τους είναι πιθανότατα χαμηλότερες από αυτές που θα λάμβαναν αν απασχολούνταν σε θέσεις αντίστοιχες των προσόντων τους.

Μάλιστα, στην περίπτωση της οριζόντιας αναντιστοιχίας, είναι πιθανόν οι απασχολούμενοι να μην αποσβέσουν ποτέ την επένδυση σε εκπαίδευση, δεδομένου ότι θα μπορούσαν να εκτελέσουν επαρκώς τα καθήκοντα των θέσεων εργασίας που κατέχουν ακόμη και αν δεν διέθεταν τα προσόντα που έχουν αποκτήσει. Ενδεικτικό είναι το παράδειγμα των αποφοίτων της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης που καλύπτουν θέσεις απασχόλησης χαμηλών προσόντων στους τομείς του λιανικού εμπορίου ή των υπηρεσιών εστίασης.

Επίσης, οι συνθήκες εργασίας των υπερεκπαιδευμένων απασχολούμενων είναι πιθανότατα δυσμενέστερες έναντι αυτών που θα αντιμετώπιζαν αν απασχολούνταν σε θέσεις ανάλογες των προσόντων τους. Αυτό συμβαίνει διότι οι συνθήκες εργασίας στα περισσότερα επαγγέλματα υψηλών προσόντων είναι, κατά κανόνα, καλύτερες από αυτές των επαγγελματιών μεσαίων και χαμηλών προσόντων.

Η αναντιστοιχία προσόντων πλήττει τα νοικοκυριά, τους απασχολούμενους, τις επιχειρήσεις και την οικονομία στο σύνολό της

Επιπλέον, οι επαγγελματικές προοπτικές των απασχολούμενων σε θέσεις εργασίας που δεν σχετίζονται με τα προσόντα τους είναι δυσμενέστερες, συγκριτικά με αυτές που θα αντιμετώπιζαν εάν απασχολούνταν σε θέσεις συναφείς με το γνωστικό πεδίο των σπουδών τους. Οι απασχολούμενοι, παραμένοντας σε θέσεις εργασίας διαφορετικού γνωστικού πεδίου από αυτό των σπουδών τους δεν αποκτούν την προϋπηρεσία και τις δεξιότητες που τους είναι απαραίτητες για εξέλιξη σε επαγγέλματα που είναι συναφή με το γνωστικό πεδίο των σπουδών τους.

Οι παραπάνω επιπτώσεις για τους εργαζομένους επηρεάζουν αρνητικά την επαγγελματική ικανοποίηση (job satisfaction) και αποτελούν ορισμένες από τις βασικές αιτίες του brain drain ([Δ13](#)).



Δ13. Οι βασικές αιτίες του brain drain* (%). Πηγή: ICAP (2018) “Αποτελέσματα έρευνας brain drain”.

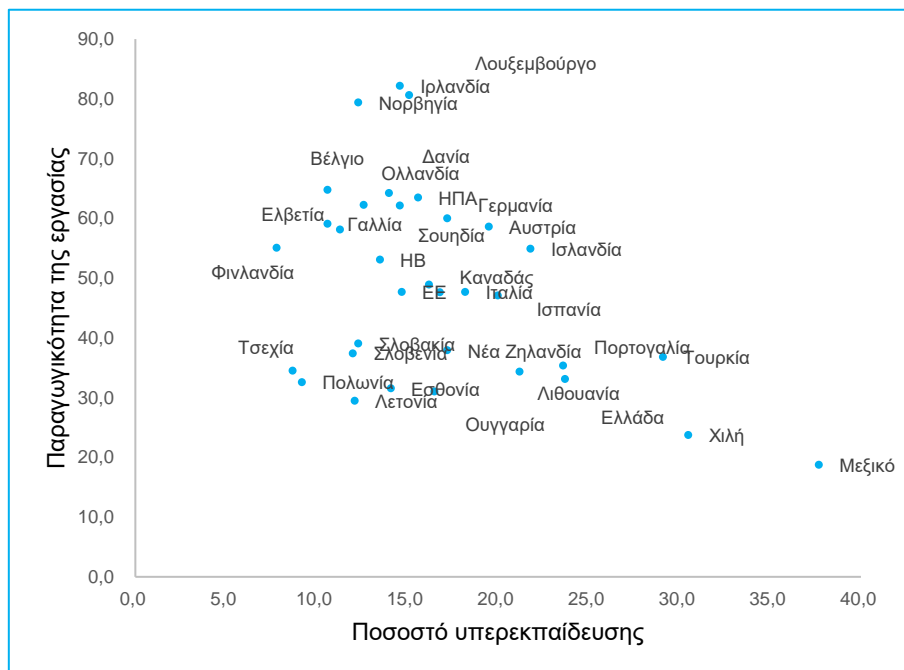
*Με μπλε οι λόγοι που σχετίζονται άμεσα με την αναντιστοιχία δεξιοτήτων.

Η υπερεκπαιδευμένη απασχόληση βραχυπρόθεσμα δημιουργεί οφέλη σε όρους παραγωγικότητας για τις επιχειρήσεις, στο βαθμό που οι καταρτισμένοι απασχολούμενοι εκτελούν αποτελεσματικότερα ορισμένα καθήκοντα. Όμως, οι επιχειρήσεις πιθανότατα δεν θα διακρατήσουν τους υπερεκπαιδευμένους απασχολούμενους όταν αυτοί βρουν θέσεις εργασίας αντίστοιχες των προσόντων τους. Ως εκ τούτου δημιουργείται σημαντικό κόστος για τις επιχειρήσεις που απορρέει από τις διαδικασίες αντικατάστασής (αναζήτηση, εύρεση, εκπαίδευση εργαζομένων).

Η αναντιστοιχία της ζήτησης με την προσφορά δεξιοτήτων δυσχεραίνει την προσπάθεια των επιχειρήσεων να ικανοποιήσουν τις ανάγκες τους σε ανθρώπινο δυναμικό που διαθέτει τις απαιτούμενες γνώσεις και δεξιότητες. Παράλληλα, καθιστά (για τις πιο παραγωγικές επιχειρήσεις) δυσκολότερη την προσέλκυση του κατάλληλου ανθρώπινου δυναμικού, καθώς οι υπερεκπαιδευμένοι απασχολούμενοι δεν αναζητούν πάντοτε ενεργά θέσεις εργασίας ανάλογες των προσόντων τους.

Επιπλέον, στο βαθμό που η υπερεκπαιδευμένη απασχόληση συνδέεται με τη συχνότερη αντικατάσταση των εργαζομένων, δεν ευνοείται η ανάπτυξη της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης. Οι επιχειρήσεις είναι διστακτικές να επενδύσουν στην ανάπτυξη γνώσεων και δεξιοτήτων των απασχολούμενων που είναι πιθανό να αναγκαστούν να αντικαταστήσουν.

Γενικότερα, η παραγωγικότητα της εργασίας τείνει να είναι υψηλότερη σε χώρες όπου το ποσοστό υπερεκπαιδευμένης απασχόλησης στο σύνολο της αγοράς εργασίας είναι χαμηλότερο (Δ14). Συνεπώς, πολιτικές που ευνοούν την αποτελεσματικότερη σύζευξη της προσφοράς με τη ζήτηση γνώσεων και δεξιοτήτων δημιουργούν οφέλη και σε όρους παραγωγικότητας.



Δ14. Παραγωγικότητα της εργασίας (ΑΕΠ/ώρα εργασίας, \$ σταθερές τιμές 2010) και ποσοστό υπερεκπαιδευμένης απασχόλησης (στο σύνολο του εργατικού δυναμικού) (2016). Πηγή: ΟΟΣΑ

Σημαντικές είναι και οι αρνητικές επιπτώσεις της αναντιστοιχίας προσόντων σε επίπεδο οικονομίας, καθώς προκαλείται απώλεια οικονομικής αποτελεσματικότητας (dead weight loss). Αφιερώνονται σημαντικοί πόροι (υποδομές πανεπιστημίων, δημόσιες δαπάνες σε αμοιβές προσωπικού κλπ) για την παροχή υψηλών προσόντων στο ανθρώπινο κεφάλαιο της χώρας που κατόπιν είτε εργάζεται με καθεστώς υπερεκπαιδευμένης απασχόλησης για την παραγωγή προϊόντων και υπηρεσιών που δεν απαιτεί αυτό το επίπεδο γνώσεων είτε μετακινείται για αναζήτηση εργασίας στο εξωτερικό.

Βέβαια, ακόμη και η μετακίνηση στο εξωτερικό για αναζήτηση εργασίας σε θέσεις που αντιστοιχούν στο γνωστικό πεδίο των σπουδών, φαίνεται να είναι περισσότερο πιθανή μόνο στις περιπτώσεις κάθετης αναντιστοιχίας. Στις περιπτώσεις οριζόντιας αναντιστοιχίας ακόμη και αυτή η διέξοδος είναι αμφίβολη. Οι σπουδές σε παρωχημένα ή με χαμηλή ζήτηση από την αγορά γνωστικά πεδία δεν διευκολύνουν την απασχόληση ούτε σε άλλες χώρες, τουλάχιστον στο γνωστικό πεδίο των σπουδών.

Προτάσεις

Η αναντιστοιχία της ζήτησης και της προσφοράς προσόντων και ειδικότερα η υπερεκπαιδευμένη απασχόληση καθιστούν αναποτελεσματική την κατανομή των ανθρώπινων πόρων και περιορίζουν την αποδοτικότητά τους. Η αποτελεσματικότερη αξιοποίηση του καταρτισμένου ανθρώπινου δυναμικού επιτυγχάνεται μέσω της δημιουργίας ποιοτικών θέσεων εργασίας σε δυναμικούς, εξωστρεφείς και τεχνολογικά εξελιγμένους τομείς της οικονομίας, όπως είναι αυτοί της μεταποίησης που αναφέρθηκαν παραπάνω και της τεχνολογίας της πληροφορικής και των επικοινωνιών. Κατά προέκταση απαιτείται η δημιουργία προϋποθέσεων από το επιχειρηματικό περιβάλλον και τις ασκούμενες πολιτικές για τη δημιουργία αυτών



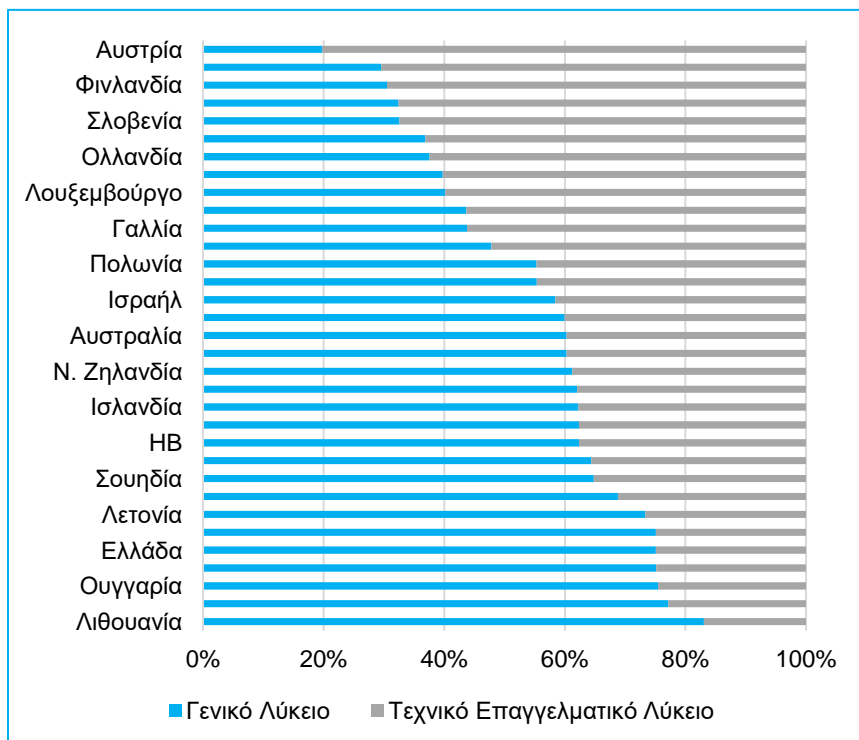
Ιδιαίτερα σημαντική θα πρέπει να θεωρείται η αναβάθμιση δομών επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής από τη Δευτεροβάθμια έως και την Τριτοβάθμια Εκπαίδευση. Έτσι οι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας θα γνωρίζουν έγκαιρα τα επαγγέλματα υψηλής ζήτησης, τα απαιτούμενα προσόντα και δεξιότητες, καθώς και τις αποτελεσματικότερες εκπαιδευτικές διαδρομές απόκτησής τους.

Επίσης, τα προγράμματα σπουδών της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης θα πρέπει να διαμορφώνονται λαμβάνοντας υπόψη πέραν των επιστημονικών κριτηρίων και τις ανάγκες της οικονομίας, της παραγωγής και των επιχειρήσεων γεγονός που θα διευκόλυνε την επιτυχή μετάβαση των αποφοίτων από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας. Προς την ίδια κατεύθυνση θα λειτουργούσε και η σύνδεση του αριθμού των εισακτέων στα τμήματα της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης με τις ανάγκες του παραγωγικού συστήματος, όπως αυτές διαμορφώνονται από τις τεχνολογικές και οικονομικές μεταβολές, ενώ αναδεικνύεται και η ανάγκη διασφάλισης υψηλής ποιότητας στα προγράμματα.

Σημαντική πληροφόρηση για τον προσδιορισμό του αριθμού των εισακτέων ανά γνωστικό πεδίο, αλλά και των προσόντων και δεξιοτήτων, τα οποία θα πρέπει να παρέχονται από το εκπαιδευτικό σύστημα, θα μπορούσαν να προσφέρουν οι έρευνες αποφοίτων (tracer studies) σχετικά με την επαγγελματική τους πορεία σε διαφορετικά χρονικά διαστήματα μετά την αποφοίτησή τους.

Επιπλέον, είναι απαραίτητη η αποτελεσματικότερη σύνδεση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Η αποτελεσματική λειτουργία ενός μηχανισμού διάγνωσης και πρόγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας και κυρίως η αξιοποίηση των αποτελεσμάτων του από τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης μπορούν να περιορίσουν τόσο την οριζόντια, όσο και την κάθετη αναντιστοιχία προσόντων.

Ρόλο στη σύνδεση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης με τη λειτουργία της αγοράς εργασίας θα μπορούσε να διαδραματίσει και η σύσταση των κλαδικών συμβουλίων δεξιοτήτων (sector skills councils). Τα συμβούλια ιδρύονται σε κρίσιμους και εξωστρεφείς κλάδους της οικονομίας και στελεχώνονται από εκπροσώπους επιχειρήσεων, εργαζομένων και αρμόδιων εκπαιδευτικών φορέων. Αντικείμενό τους είναι ο σχεδιασμός και η χάραξη στρατηγικής δεξιοτήτων και η υλοποίηση σχεδίων ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού του κλάδου.



Δ15. Κατανομή των αποφοίτων της ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ανάλογα με τον προσανατολισμό του προγράμματος σπουδών (% , 2016).

Πηγή: ΟΟΣΑ

Τέλος, είναι απαραίτητη η ουσιαστική αναβάθμιση του περιεχομένου σπουδών της τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης σε όλα τα επίπεδα (τεχνικό επαγγελματικό λύκειο, ΙΕΚ, ανώτατη τεχνική εκπαίδευση, συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση). Μια αποτελεσματική τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση που προσφέρει τις απαιτούμενες από την αγορά εργασίας γνώσεις και

δεξιότητες, λειτουργεί περιοριστικά στη τάση πλήρωσης των προσφερόμενων θέσεων εργασίας από υποψήφιους υψηλότερων προσόντων (κάθετη αναντιστοιχία). Ταυτόχρονα, η επαγγελματική αποκατάσταση των αποφοίτων της σε θέσεις εργασίας που ανταποκρίνονται στις προσδοκίες τους, την καθιστά ελκυστική και επομένως, συνειδητή επιλογή για τους νέους. Στην Ελλάδα μόλις το 25% των αποφοίτων της ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης προέρχεται από Τεχνικά Επαγγελματικά Λύκεια, ποσοστό που είναι αρκετά χαμηλότερο συγκριτικά με άλλες χώρες (Δ15).

Η αναβάθμιση της τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης απαιτεί:

- προτεραιότητα σε προσφορά προγραμμάτων που αφορούν ειδικότητες υψηλής ζήτησης από εξωστρεφείς και δυναμικούς κλάδους της οικονομίας,
- σχεδιασμό σύγχρονων προγραμμάτων σπουδών με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων που θα αξιολογούνται τακτικά ως προς την αποτελεσματικότητά τους και να αναθεωρούνται σύμφωνα με τις τεχνολογικές και θεσμικές εξελίξεις,
- υποχρεωτική και εντατική χρήση παιδαγωγικών μεθόδων όπως η μάθηση με βάση την εργασία (μαθητεία),
- χρήση ευέλικτων και συγχρόνων τεχνικών μάθησης σε όλα τα στάδια της εκπαιδευτικής διαδικασίας που υποστηρίζονται από τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνιών και τακτική ενημέρωση των εκπαιδευτικών και των εκπαιδευτών για τις απαιτήσεις σε γνώσεις και δεξιότητες των επιχειρήσεων στους τομείς της ειδικότητάς τους.

Το παρόν συνάχθηκε από τον τομέα Απασχόλησης και Αγοράς Εργασίας του ΣΕΒ και βασίζεται στη μελέτη «Σύγχρονες δεξιότητες για διεθνώς ανταγωνιστικές επιχειρήσεις», η οποία πραγματοποιείται στο πλαίσιο της Πράξης «Θεσμική και επιχειρησιακή ενδυνάμωση του κοινωνικού εταίρου ΣΕΒ» που υλοποιείται μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση».



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





Οικονομικά μεγέθη μελών ΣΕΒ

ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟ
€362 δις.
71% συνόλου*



ΙΔΙΑ ΚΕΦΑΛΑΙΑ
€60 δις.
48% συνόλου*



ΠΩΛΗΣΕΙΣ
€61 δις.
46% συνόλου*



ΠΡΟ ΦΟΡΩΝ ΚΕΡΔΗ
€3,3 δις.**
42% συνόλου**



ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ
200.000
11% συνόλου ασφαλισμένων στο ΙΚΑ



ΜΙΣΘΟΙ
€5 δις.
20% συνόλου***



ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ
€2,2 δις.
26% συνόλου***



ΦΟΡΟΣ ΕΠΙ ΚΕΡΔΩΝ
€1,1 δις.
31% συνόλου****



*17.454 δημοσιευμένοι ισολογισμοί χρήσης 2016 που περιλαμβάνονται στη βάση της ICAP

**σύνολο κερδών κερδοφόρων επιχειρήσεων

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

****% 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
Τ: 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

