



**ΥΠΟ ΤΗΝ ΕΠΟΠΤΕΙΑ ΤΟΥ  
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ,  
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ  
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ**

**ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΣ ΔΙΑΓΝΩΣΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

**ΣΥΝΟΛΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ**

ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2015

## Περιεχόμενα

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ.....	3
ΕΠΙΚΑΙΡΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ ΟΔΗΓΟΣ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΕΣ .....	7
ΕΠΙΚΑΙΡΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ ΟΔΗΓΟΣ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥΣ ΕΤΑΙΡΟΥΣ .....	18
ΑΝΝΕΧ: ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΠΡΟΒΛΕΨΕΩΝ.....	53
ΣΥΓΚΡΙΣΙΜΟΤΗΤΗ ΤΡΙΜΗΝΙΑΙΑΣ ΚΑΙ ΕΤΗΣΙΑΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ.....	63
ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ .....	63
1ο ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΟΥ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΥ ΔΙΑΓΝΩΣΗΣ ΑΝΑΓΚΩΝ.....	71

## Ολυμπία Καμινιώτη και Σταύρος Γαβρόγλου

### ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

Το βασικό ζητούμενο της παρούσας έκθεσης είναι ο εντοπισμός των δυναμικών κλάδων και επαγγελμάτων (στοιχεία ζήτησης) και των χαρακτηριστικών των ανέργων (στοιχεία προσφοράς). Το θέμα του προσδιορισμού του δυναμισμού επαγγελμάτων και κλάδων προσκρούσει σε σειρά μεθοδολογικών ζητημάτων. Μεταξύ των αρχικών επιλογών μιας τέτοιας ανάλυσης εντάσσεται η επιλογή των ποσοτικών ή ποιοτικών μεθόδων ανάλυσης που θα χρησιμοποιηθούν, η επιλογή των συγκεκριμένων δεδομένων που θα αξιοποιηθούν στην ανάλυση, οι κωδικοποιήσεις, η χρονική περίοδος εξέτασης του ζητούμενου θέματος και άλλα θέματα.

Οι επιλογές στα ανωτέρα ζητήματα προσδιορίστηκαν κυρίως από τη διαθεσιμότητα δεδομένων και τις δυνατότητες ανάλυσης σε περιορισμένο χρόνο. Συγκεκριμένα, αποφασίστηκε να προσδιοριστεί η ζήτηση εργασίας εκτιμώντας τη μεταβολή της απασχόλησης τα τελευταία έτη χρησιμοποιώντας ως κύρια πηγή πληροφόρησης τα δεδομένα της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού (ΕΕΔ) της ΕΛΣΤΑΤ. Συμπληρωματικά χρησιμοποιήθηκαν τα δεδομένα της Έρευνας Κενών Θέσεων της ΕΛΣΤΑΤ και τα στοιχεία του Συστήματος Εργάνη του Υπουργείου Εργασίας. Η εκτίμηση της προσφοράς εργασίας προσδιορίστηκε από τα δεδομένα της ΕΕΔ της ΕΛΣΤΑΤ και από τα δεδομένα της εγγεγραμμένης ανεργίας του ΟΑΕΔ.

Ο χρονικός ορίζοντας των εξεταζόμενων αλλαγών προσδιορίστηκε εν μέρει από τις αλλαγές κωδικοποιήσεων σε επαγγέλματα και κλάδους. Το επιθυμητό θα ήταν η εξέταση της εξέλιξης της απασχόλησης να καλύψει τα έτη πριν από την κρίση (δηλαδή πριν το 2008) και τα πιο πρόσφατα έτη (2008-μέχρι σήμερα). Λόγω αλλαγών στις κωδικοποιήσεις των δεδομένων της ΕΛΣΤΑΤ, αυτό που ήταν δυνατόν να γίνει, ήταν για την περίπτωση των κλάδων να εξεταστούν οι μεταβολές από το 2008 και μετά ενώ για την περίπτωση των επαγγελμάτων από το 2011 και μετά. Λόγω των ιδιαίτερων συνθηκών της οικονομίας στην εξεταζόμενη περίοδο, εξετάστηκαν οι αλλαγές στην απασχόληση για την περίοδο 2008-2014 για τους κλάδους και 2011-2014 για τα επαγγέλματα καθώς και οι αλλαγές στην απασχόληση κλάδων και επαγγελμάτων για το διάστημα 2013-2014.

Στην παρούσα έκθεση παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης για την πιο πρόσφατη περίοδο (2013-2014) από τις δύο περιόδους που αναφέρθηκαν παραπάνω. Η επιλογή αυτή έγινε με το σκεπτικό ότι από το 2009 έως το 2013

σημειώθηκε δραματική μείωση της απασχόλησης. Το 2013 ξεκινά η σταθεροποίηση στα μεγέθη της απασχόλησης. Συνεπώς, οι μεταβολές πριν το 2013 δεν θεωρούμε ότι έχουν την ίδια προβλεπτική αξία συγκριτικά με τις νεότερες μεταβολές.

Το επίπεδο ανάλυσης που θα επιλεγεί για την εξέταση του δυναμισμού κλάδων και επαγγελμάτων, αν δηλαδή η ανάλυση θα πραγματοποιηθεί σε μονοψήφιο, διψήφιο ή τριψήφιο επίπεδο ανάλυσης, αποτελεί μια άλλη σημαντική μεθοδολογική επιλογή. Όσο πιο αναλυτικό είναι το επίπεδο ανάλυσης τόσο ακριβέστερος είναι ο προσδιορισμός των κλάδων και των επαγγελμάτων, κάτι που δεν είναι δυνατό όταν χρησιμοποιούνται οι γενικότερες κατηγορίες. Από την άλλη πλευρά, λόγω της δειγματοληπτικής μορφής της ΕΕΔ, που χρησιμοποιείται ως κύρια πηγή δεδομένων για την ανάλυση, οι αναλυτικότερες κατηγορίες χαρακτηρίζονται από μικρότερη αξιοπιστία στις κατηγορίες εκείνες που βασίζονται σε μικρό αριθμό παρατηρήσεων. Στην παρούσα έκθεση επιλέγουμε τις περισσότερο αναλυτικές κωδικοποιήσεις αλλά παράλληλα λαμβάνουμε υπόψη και το μέγεθος του δείγματος, εξαιρώντας της ανάλυσης τις περιπτώσεις στις οποίες η αξιοπιστία του δείγματος μειώνεται σημαντικά. Συγκεκριμένα, εξαιρούμε της ανάλυσης τις κατηγορίες που μετά την αναγωγή στον πληθυσμό καταγράφονται λιγότερες από 2.000 περιπτώσεις. Έτσι η ανάλυση της εξέλιξης των 3ψήφιων επαγγελμάτων εμπεριέχει τον αποκλεισμό περιπτώσεων 3ψήφιων επαγγελμάτων που αθροίζονται στο 1% του συνόλου, ενώ η ανάλυση της εξέλιξης των 3ψήφιων επαγγελμάτων (διασταυρωμένων) με συγκεκριμένο εκπαιδευτικό επίπεδο ή μονοψήφιο κλάδο προϋποθέτει τον αποκλεισμό περιπτώσεων 3ψήφιων επαγγελμάτων με συγκεκριμένο εκπαιδευτικό επίπεδο ή μονοψήφιο κλάδο που αθροίζονται στο 11% του συνόλου. Η ανάλυση των 2ψήφιων επαγγελμάτων ανά 2ψήφιο κλάδο προϋποθέτει τον αποκλεισμό του 24% του δείγματος για την επεξεργασία και ανάδειξη των πιο δυναμικών 2ψήφιων επαγγελμάτων ανά 2ψήφιο κλάδο. Ωστόσο, στην περίπτωση μας, όπου το ζητούμενο από το δείγμα είναι η ανάδειξη των πιο «δυναμικών» επαγγελμάτων, προσδιορισμένων με βάση έναν δείκτη (βλ. παρακάτω) που συνδυάζει την ποσοστιαία μεταβολή του κάθε επαγγέλματος με το απόλυτο μέγεθός του, δεν υπάρχει ουσιαστική απώλεια εάν εξαιρέσουμε από το δείγμα τα πλέον ολιγοπληθή.

Η επιλογή του δείκτη που θα χρησιμοποιηθεί για την εξέταση της μεταβολής της απασχόλησης αποτελεί σημαντικό θέμα μεθοδολογικής επιλογής. Η μεταβολή της απασχόλησης μπορεί να μετρηθεί ως απόλυτη μεταβολή, ως σχετική μεταβολή ή με κάποιο δείκτη που να συνδυάζει την απόλυτη και τη σχετική μεταβολή. Υπάρχουν φυσικά και άλλοι τρόποι ή δείκτες με τους οποίους μπορεί να μετρηθεί η μεταβολή της απασχόλησης, που θα χρησιμοποιηθούν σε επόμενα παραδοτέα του Συστήματος Διάγνωσης. Για τον εντοπισμό των δυναμικών

κλάδων και επαγγελμάτων εξετάστηκαν τρεις διαφορετικοί τρόποι μέτρησης της μεταβολής της απασχόλησης: η απόλυτη μεταβολή, η σχετική μεταβολή και ο συνδυασμός απόλυτης και σχετικής μεταβολής. Ο κάθε τρόπος παρέχει διαφορετική πληροφόρηση. Ο δείκτης που συνδυάζει την απόλυτη και σχετική μεταβολή κρίνεται ως ο καλύτερος των τριών καθώς με τον δείκτη αυτό αντιμετωπίζεται το πρόβλημα της μεροληψίας που εισάγεται από την υπερεκτίμηση αλλαγών σε μικρού μεγέθους κλάδους και επαγγέλματα όταν χρησιμοποιείται ο δείκτης της σχετικής μεταβολής. Στην παρούσα έκθεση παρουσιάζονται τα αποτελέσματα με βάση τον δείκτη αυτό, σύμφωνα με τον οποίο τα επαγγέλματα και οι κλάδοι που χαρακτηρίζονται από δυναμισμό σημείωσαν στην εξεταζόμενη περίοδο τη μεγαλύτερη αύξηση της απασχόλησης (ή τη μικρότερη μείωση) και παράλληλα αφορούν σημαντικό αριθμό απασχολουμένων.

Για τον προσδιορισμό της ζήτησης εργασίας συμπληρωματικά παρουσιάζονται στοιχεία κενών θέσεων από την Έρευνα Κενών Θέσεων της ΕΛΣΤΑΤ. Τα δεδομένα αυτά χρησιμοποιούνται μόνο επικουρικά καθώς παρουσιάζουν ορισμένα προβλήματα. Εξετάζονται επίσης οι καθαρές ροές μισθωτής απασχόλησης από το Σύστημα Εργάνη. Τα στοιχεία του Συστήματος Εργάνη δεν είναι απολύτως συγκρίσιμα με εκείνα της ΕΕΔ καθώς καλύπτουν μόνο τη μισθωτή απασχόληση και η μεθοδολογία καταγραφής είναι διαφορετική. Ειδικά στο θέμα της κωδικοποίησης επαγγελμάτων ακολουθείται από το Εργάνη παλαιότερη κωδικοποίηση από εκείνη που χρησιμοποιεί η ΕΛΣΤΑΤ και ο τρόπος καταγραφής των επαγγελμάτων από το Εργάνη δεν ακολουθεί την αυστηρή μεθοδολογία που ακολουθεί η ΕΛΣΤΑΤ στο θέμα αυτό.

Όπως θα φανεί και από την εξέταση των αποτελεσμάτων, ο προσδιορισμός του δυναμισμού επαγγελμάτων και κλάδων αποτελεί εξαιρετικά δύσκολη υπόθεση. Οι διαφορετικοί δείκτες παρουσιάζουν εν μέρει διαφορετικά αποτελέσματα και θα πρέπει να αξιολογηθεί η σημαντικότητα των διαφοροποιήσεων αυτών. Ο χρονικός προσδιορισμός των αλλαγών επίσης είναι σημαντικός για την εξαγωγή των συμπερασμάτων. Αν για παράδειγμα ένα επάγγελμα εμφανίζει αύξηση στην περίοδο 2011-2014 αλλά μείωση το 2013-2014 θα πρέπει να το χαρακτηρίσουμε ως δυναμικό ή φθίνον; Για να είμαστε ακριβείς θα πρέπει να το χαρακτηρίσουμε με τον έναν ή τον άλλο τρόπο ανάλογα με την επιλογή της περιόδου. Όπως βέβαια σημειώθηκε παραπάνω, θα βασιστούμε κυρίως στις πιο πρόσφατες μεταβολές. Ένα άλλο πρόβλημα είναι κατά πόσο μπορούμε να κάνουμε παραδοχές για το μέλλον στη βάση των εξελίξεων του παρελθόντος. Οι απαντήσεις των ερωτημάτων αυτών δεν είναι απλή υπόθεση. Ο μόνος τρόπος για την ελαχιστοποίηση των προβλημάτων που συνδέονται με συγκεκριμένες μεθοδολογικές επιλογές είναι η υιοθέτηση ευρύτερου τρόπου ανάλυσης, μιας ολιστικής μεθοδολογίας μέσω της οποίας επιδιώκεται η ελαχιστοποίηση των

μεροληψιών που εισάγονται από συγκεκριμένες αναλύσεις ή δεδομένα .  
Εξετάζοντας δηλαδή πιο σφαιρικά το ζητούμενο θέμα, ευελπιστούμε να  
καλύψουμε περισσότερες πλευρές του θέματος και με τον τρόπο αυτό να  
αυξήσουμε την αξιοπιστία των συμπερασμάτων μας.

Ο προσδιορισμός της προσφοράς εργασίας στην παρούσα έκθεση καλύπτεται  
από την παρουσίαση των χαρακτηριστικών των ανέργων αξιοποιώντας τα πιο  
πρόσφατα δεδομένα. Για τον σκοπό αυτό παρουσιάζονται τα δημογραφικά,  
εργασιακά και άλλα χαρακτηριστικά των ανέργων με τα δεδομένα της ΕΕΔ του  
δ' τριμήνου του 2014 και με τα δεδομένα της εγγεγραμμένης ανεργίας του ΟΑΕΔ  
του Ιουνίου 2015 .

## ΕΠΙΚΑΙΡΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ ΟΔΗΓΟΣ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΕΣ

### 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο παρών οδηγός μεθοδολογίας στηρίζεται σε παλαιότερο κείμενο του ΕΙΕΑΔ με το ίδιο αντικείμενο<sup>1</sup> που μοιράστηκε στις περιφέρειες (31-7-15), στα σχόλια των περιφερειών, στο Σχέδιο Δράσης για τη Διάγνωση Αναγκών (Υπουργείο Εργασίας – ΕΙΕΑΔ 2015) και στη γενικότερη ανάπτυξη του Εθνικού Συστήματος Διάγνωσης Αναγκών στην Ελληνική Αγορά Εργασίας.

Σύμφωνα με το Σχέδιο Δράσης για τη Διάγνωση Αναγκών, το βασικό ζητούμενο του έργου είναι ο προσδιορισμός των βασικών μεγεθών της αγοράς εργασίας στο παρόν και στο μέλλον και ο εντοπισμός αναντιστοιχιών στην αγορά εργασίας σε επίπεδο οικονομίας, κλάδων, επαγγελμάτων, δεξιοτήτων και χωρικών ενοτήτων. Η δημιουργία του Μηχανισμού Διάγνωσης στοχεύει – σε συνδυασμό με άλλες εισροές - στον αποτελεσματικό προσανατολισμό των πόρων σε προγράμματα εργασίας και στην αναβάθμιση του συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Το έργο της Διάγνωσης Αναγκών συνίσταται σε δύο βασικά έργα, πρώτον, το έργο της πρόγνωσης των μεγεθών της αγοράς εργασίας και κατά κύριο λόγο του δυναμισμού κλάδων, επαγγελμάτων και των αναγκών σε δεξιότητες-γνώσεις-ικανότητες και δεύτερον, της αξιοποίησης των πορισμάτων του πρώτου έργου στις ενέργειες ενίσχυσης της απασχόλησης/καταπολέμησης της ανεργίας και την αναβάθμιση του συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης. Τα δύο αυτά έργα παρότι συνδέονται ή θα πρέπει να συνδέονται, είναι διακριτά μεταξύ τους. Το πρώτο έργο αποτελεί περισσότερο τεχνοκρατικό έργο ενώ το δεύτερο έργο θα πρέπει να λάβει υπόψη όχι μόνο τα επιστημονικά πορίσματα του πρώτου αλλά και σειρά πολιτικών προτεραιοτήτων στη διαμόρφωση των τελικών επιλογών. Ο παρών μεθοδολογικός οδηγός καλύπτει το πρώτο έργο και

---

<sup>1</sup> Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, Ολυμπία Καμινιώτη και Σταύρος Γαβρόγλου, Βασικές Αρχές Μεθοδολογίας για τους Περιφερειακούς Μηχανισμούς Διάγνωσης, Αθήνα: 31/7/15.

συγκεκριμένα το έργο και τον ρόλο των περιφερειών στον αναπτυσσόμενο Μηχανισμό Διάγνωσης για την ελληνική αγορά εργασίας.

## 2. ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ ΣΤΟ ΕΘΝΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΔΙΑΓΝΩΣΗΣ

### Διάγνωσης

Το Σχέδιο Δράσης στο οποίο στηρίζεται το παρών κείμενο συντάχθηκε από το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας και εγκρίθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή τον Μάιο του 2015. Προέβλεπε την παραγωγή των πρώτων παραδοτέων τον Ιούνιο του 2015 (α' φάση του Μηχανισμού Διάγνωσης). Τα πρώτα παραδοτέα του Μηχανισμού περιλαμβάνουν δευτερογενείς αναλύσεις στατιστικών δεδομένων με τη χρήση κατάλληλων δεικτών και παρέχουν πληροφόρηση για τον δυναμισμό κλάδων και επαγγελμάτων σε εθνικό κατά κύριο λόγο επίπεδο<sup>2</sup>. Τα παραδοτέα της β' φάσης του Μηχανισμού που έχουν προγραμματιστεί για το τέλος του έτους θα περιλαμβάνουν εκτός των δευτερογενών αναλύσεων και την ανάλυση πρωτογενών στοιχείων που θα καλύψουν την ζητούμενη πληροφόρηση σε συγκεκριμένους τομείς. Στα παραδοτέα της β' φάσης θα παρουσιαστούν αναλυτικά αποτελέσματα όχι μόνο για το σύνολο της χώρας αλλά και για τις περιφέρειες.

Η περιφερειακή ανάλυση στο έργο της διάγνωσης αναγκών συνίσταται σε δύο επιμέρους αναλύσεις: στην ανάλυση των δευτερογενών δεδομένων της ΕΛΣΤΑΤ, του ΟΑΕΔ και του Εργάνη και στην ανάλυση των πρωτογενών δεδομένων των ίδιων των περιφερειών.

Θα πρέπει στο σημείο αυτό να αναφερθεί ότι ο σχεδιασμός των περιφερειακών μηχανισμών διάγνωσης αναγκών είχε προηγηθεί του σχεδιασμού του εθνικού μηχανισμού διάγνωσης. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι οι περιφέρειες - ή σωστότερα ορισμένες περιφέρειες - είχαν ήδη προγραμματίσει ενέργειες σχετικά με την εκπλήρωση του στόχου της δημιουργίας

---

<sup>2</sup> Περιλαμβάνονται και περιορισμένες αναλύσεις σε αναλυτικότερο χωρικό επίπεδο αλλά ο κορμός της πληροφόρησης αφορά το σύνολο της χώρας. Τα παραδοτέα της α' φάσης του Μηχανισμού είναι διαθέσιμα στην ιστοσελίδα του ΕΙΕΑΔ, στην ενότητα ΔΙΑΓΝΩΣΗ ΑΝΑΓΚΩΝ.



περιφερειακού μηχανισμού διάγνωσης αναγκών. Σε ορισμένες μάλιστα περιπτώσεις υπήρχαν και παραδοτέα αυτής της διαδικασίας. Βεβαίως για τη δημιουργία του εθνικού μηχανισμού απαιτείται να ακολουθηθούν κοινές μεθοδολογικές αρχές που θα επιτρέπουν τη σύνθεση των παραγόμενων αποτελεσμάτων. Για να μην διαταραχθεί ο προγραμματισμός που είχε ήδη γίνει αλλά παράλληλα για να συλλεχθούν αξιοποιήσιμα στοιχεία από τις περιφέρειες, αποφασίστηκε στη β' φάση του Μηχανισμού Διάγνωσης να δοθούν γενικές κατευθύνσεις στις περιφέρειες που δεν θα καταλήξουν σε απολύτως συγκρίσιμα αποτελέσματα αλλά θα καλύψουν το κενό της ζητούμενης πληροφόρησης. Πιο συγκεκριμένα ζητήθηκε από τις περιφέρειες να εστιαστούν σε τρεις κυρίως τομείς:

1. Κενές θέσεις στην περιφέρεια. Σε ποιους κλάδους, ποια επαγγέλματα εμφανίζονται και για ποιους λόγους.
2. Δυναμισμός κλάδων και επαγγελμάτων στην περιφέρεια. Ποιοι είναι οι δυναμικοί κλάδοι και επαγγέλματα στην παρούσα φάση και ποιες είναι οι αναπτυξιακές δυνατότητες της περιφέρειας υπό προϋποθέσεις (ποιες είναι οι προϋποθέσεις αυτές).
3. Πληροφορίες για την αναντιστοιχία δεξιοτήτων στην περιφέρεια. Εντοπίζονται κάποιες «οριζόντιες» και/ή επαγγελματικές δεξιότητες στις οποίες διαπιστώνεται έλλειψη στην περιφέρεια; Ποιες είναι οι δεξιότητες αυτές, σε ποια επαγγέλματα και κλάδους διαπιστώνονται οι σχετικές ελλείψεις.

Στην επόμενη φάση λειτουργίας του Μηχανισμού, ο στόχος είναι να γίνει αυστηρότερος προσδιορισμός των προδιαγραφών των περιφερειακών μηχανισμών, αξιολογώντας παράλληλα τη λειτουργία του μηχανισμού μέχρι στιγμής. Αναλυτικότερες μεθοδολογικές προδιαγραφές παρουσιάζονται στην επόμενη ενότητα. Θα πρέπει πάντως να σημειωθεί ότι ο παρών μεθοδολογικός οδηγός θα αναθεωρηθεί εκ νέου τους πρώτους μήνες του επόμενου έτους, έχοντας λάβει υπόψη του τα παραδοτέα των περιφερειών και του εθνικού μηχανισμού και κατόπιν σχετικής διαβούλευσης με τις περιφέρειες.

Ανεξαρτήτως των επιμέρους μεθοδολογικών επιλογών που υιοθετήθηκαν και του τρόπου που ενδεχομένως θα αναθεωρηθούν μελλοντικά, θα πρέπει να σημειωθεί ότι ο ρόλος των περιφερειών στον εθνικό μηχανισμό διάγνωσης αναγκών θεωρείται κομβικός. Οι περιφέρειες και οι αναλυτικότερες χωρικές ενότητες μπορούν να συμβάλουν σημαντικά στην παροχή σημαντικής πληροφόρησης που δεν είναι απαραίτητα διαθέσιμη σε εθνικό επίπεδο. Η γνώση των τοπικών κοινωνιών μπορεί με αυτό τον τρόπο να αναβαθμίσει τα παραδοτέα που συντάσσονται σε εθνικό επίπεδο. Ο ρόλος των περιφερειών στον Μηχανισμό Διάγνωσης αποτυπώνεται στη συμμετοχή τους σε διάφορα στάδια του μηχανισμού: ανάλυση περιφερειακών δεδομένων από τις περιφέρειες, επικύρωση εθνικών και περιφερειακών αναλύσεων που πραγματοποιούνται από το ΕΙΕΑΔ, αξιολόγηση των αναλύσεων. Αποτυπώνεται επίσης στη συμμετοχή των περιφερειών στα δίκτυα και στις ομάδες εργασίας που υλοποιούνται στο πλαίσιο του Μηχανισμού Διάγνωσης. Ο ρόλος των περιφερειών και η συμμετοχή τους στα διάφορα όργανα που σχετίζονται με τον Μηχανισμό Διάγνωσης περιγράφονται στο νομοσχέδιο που καταρτίζει το Υπουργείο Εργασίας για τον Μηχανισμό Διάγνωσης.

### 3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

#### 3.1 ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

Οι αρχές που διέπουν τον Μηχανισμό Διάγνωσης και τη συμβολή των περιφερειών στον μηχανισμό αυτό είναι οι ακόλουθες:

- Παραγωγή έγκυρων και αξιόπιστων αποτελεσμάτων
- Παραγωγή αποτελεσμάτων άμεσης αξιοποίησης και αποτελεσμάτων μεσοπρόθεσμης χρήσης
- Εμπλουτισμός των αποτελεσμάτων του Συστήματος Διάγνωσης με τα πορίσματα άλλων παρεμφερών μελετών και ερευνών (π.χ. PIAAC, μελέτες CEDEFOP, αξιολογήσεις προγραμμάτων)
- Αξιοποίηση της τεχνογνωσίας που διαθέτουν οι φορείς έρευνας και ανάλυσης της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα και διεθνώς (π.χ. CEDEFOP,

*κέντρα κοινωνικών εταιρών, ΕΚΚΕ, ερευνητικά κέντρα Πανεπιστημίων, ΕΛΣΤΑΤ)*

- *Δημιουργία μόνιμου μηχανισμού*
- *Διασφάλιση των αναγκαίων συνεργειών και χαμηλές απαιτήσεις χρηματοδότησης ώστε να διευκολυνθεί η βιωσιμότητά του μετά την ολοκλήρωση της τρέχουσας προγραμματικής περιόδου.*

Η βασική μεθοδολογική προσέγγιση που υιοθετείται είναι ολιστική. Η ολιστική προσέγγιση αξιοποιεί πολλαπλές πηγές δεδομένων και μεθόδων ανάλυσης, με στόχο την παροχή όσο το δυνατόν πιο αξιόπιστης πληροφόρησης. Οι εκροές του συστήματος θεωρούνται ένα είδος παζλ, το οποίο προκύπτει από τις εκροές των επιμέρους αναλύσεων. Η χρήση πολλαπλών μεθόδων και η αξιολόγηση των μεθόδων αυτών σχετικώς με τα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα που τις χαρακτηρίζουν προσφέρει πληρέστερη πληροφόρηση και ελαχιστοποιεί τα μειονεκτήματα κάθε μιας επιμέρους μεθόδου.

Το προτεινόμενο σύστημα διάγνωσης αξιοποιεί την τεχνογνωσία που υπάρχει στον τομέα αυτό στην Ελλάδα<sup>3</sup> και σε άλλες χώρες και ευρωπαϊκούς οργανισμούς. Συγκεκριμένα αξιοποιεί την πρότερη εμπειρία του ΕΙΕΑΔ στον τομέα της διάγνωσης αναγκών καθώς και τη διεθνή βιβλιογραφία και πρακτική στο ίδιο θέμα<sup>4</sup>.

### 3.2 ΖΗΤΟΥΜΕΝΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΑΠΟ ΤΙΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΕΣ

Σύμφωνα με τον σχεδιασμό που έχει γίνει, σε εθνικό επίπεδο πραγματοποιούνται αναλύσεις στατιστικών δεδομένων της ΕΛΣΤΑΤ, του ΟΑΕΔ και του Συστήματος Εργάνη. Από την ΕΛΣΤΑΤ αξιοποιούνται τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού και της Έρευνας Κενών Θέσεων, από τον ΟΑΕΔ αξιοποιούνται τα στοιχεία εγγεγραμμένης ανεργίας και από το Σύστημα Εργάνη αναλύονται οι ροές μισθωτής απασχόλησης. Η ζήτηση εργασίας αξιολογείται κυρίως μέσω των δεδομένων της ΕΛΣΤΑΤ και του Συστήματος Εργάνη ενώ η προσφορά εργασίας εκτιμάται με τα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ και του Υπουργείου

<sup>3</sup> Βλ. για παράδειγμα, ΠΑΕΠ 2005.

<sup>4</sup> Για παράδειγμα ένας από τους βασικούς δείκτες υπολογισμού του δυναμισμού επαγγελματιών και κλάδων είναι ο δείκτης που χρησιμοποιείται από την Eurostat και τον ΟΟΣΑ. Βλ. σχετικά στο Eurostat-OECD 2008.

Παιδείας (προσφορά σε συγκεκριμένα εκπαιδευτικά επίπεδα). Η εγγεγραμμένη ανεργία του ΟΑΕΔ, και η ανεργία γενικότερα, αποτελεί ένδειξη αναντιστοιχίας στην αγορά εργασίας. Το θέμα των δεξιοτήτων εξετάζεται σε γενικό επίπεδο, δηλαδή σε γενικές κατηγορίες (υψηλές, μεσαίες, χαμηλές δεξιότητες<sup>5</sup>) μέσω των δεδομένων της ΕΛΣΤΑΤ.

Από τις περιφέρειες ζητείται να συμπληρώσουν την υπάρχουσα πληροφόρηση στις βασικές θεματικές της διάγνωσης αναγκών αξιοποιώντας δεδομένα που δεν είναι διαθέσιμα σε εθνικό επίπεδο. Συγκεκριμένα, η ζητούμενη πληροφόρηση από τους περιφέρειες καλύπτει τις εξής γενικές θεματικές:

1. Κενές θέσεις εργασίας και θέσεις εργασίας που με δυσκολία καλύπτονται: ποσοτικά και ποιοτικά χαρακτηριστικά αυτών. Τα δεδομένα που μας ενδιαφέρουν σχετικά με τις κενές θέσεις είναι πόσες κενές θέσεις υπάρχουν, σε ποιους κλάδους και επαγγέλματα, ποια είναι τα χαρακτηριστικά των κενών θέσεων και των επιχειρήσεων στις οποίες καταγράφονται, για πόσο καιρό και για ποιο λόγο παραμένουν κενές.
2. Κριτήρια πρόσληψης-απασχόλησης σε επαγγελματικό/κλαδικό επίπεδο.
3. Πληροφόρηση σχετικά με τη δυναμική των κλάδων και των επαγγελμάτων καθώς και των προϋποθέσεων για την αύξηση της απασχόλησης σε επαγγέλματα και κλάδους. Εκτίμηση του βαθμού που επηρεάζει η μεταβολή της απασχόλησης ενός κλάδου, τους υπόλοιπους οικονομικούς κλάδους. Βαθμός χρησιμοποίησης της παραγωγικής ικανότητας (capacity utilization) των επιχειρήσεων και των εργαζομένων.
4. Πληροφόρηση σχετικά με την παραγωγικότητα των κλάδων και των πρόσφατων μεταβολών αυτής σε συγκεκριμένους κλάδους. Τυχόν αλλαγές στην παραγωγικότητα, είτε λόγω τεχνολογίας είτε λόγω οργάνωσης της εργασίας, επηρεάζει τις προβλέψεις για τα μεγέθη της απασχόλησης και της ανεργίας.

---

<sup>5</sup> Η προσέγγιση αυτή χρησιμοποιείται από το CEDEFOP στις αναλύσεις διάγνωσης αναγκών που πραγματοποιεί. Βλ. για παράδειγμα, World Economic Forum 2014.

5. Πληροφόρηση σχετικά με τον δυναμισμό κλάδων/επαγγελμάτων σε αναλυτικότερο επίπεδο από τις επίσημες κατηγοριοποιήσεις που χρησιμοποιούμε στην ανάλυση των δευτερογενών δεδομένων. Επίσης, υπάρχουν ορισμένα επαγγέλματα και ομάδες επαγγελματιών (π.χ. «πράσινα» επαγγέλματα) που δεν εμφανίζονται στις συγκεκριμένες κωδικοποιήσεις και για τα οποία δεν υπάρχει πληροφόρηση από τα δευτερογενή δεδομένα.
6. Αναλυτικές πληροφορίες για τις επαγγελματικές και τις «οριζόντιες» δεξιότητες συγκεκριμένων επαγγελμάτων. Το θέμα των δεξιοτήτων δεν είναι δυνατόν να προσεγγιστεί αποτελεσματικά παρά μόνο σε επίπεδο επαγγέλματος.

Η πληροφόρηση που ζητείται από τις περιφέρειες είναι χρήσιμο να δίδεται σε επίπεδο αναλυτικότερο της περιφέρειας (πρώην νομός ή αναλυτικότερη χωρική διαίρεση αν είναι δυνατόν). Δεδομένων των προβλημάτων που αναφέρθηκαν ανωτέρω, στη β' φάση υλοποίησης του Μηχανισμού Διάγνωσης ζητήθηκε η εστίαση σε τρεις τουλάχιστον από τις ανωτέρω θεματικές και συγκεκριμένα στις θεματικές 1, 3 και 6.

### 3.3 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

Ο συνδυασμός ποσοτικών και ποιοτικών μεθόδων θεωρείται η βέλτιστη επιλογή. Με τις ποσοτικές μεθόδους είναι δυνατή η γενίκευση συμπερασμάτων που βασίζεται σε δείγμα και με τις ποιοτικές μεθόδους είναι δυνατή η άντληση πληροφοριών σε βάθος. Ο συνδυασμός των δύο αυτών προσεγγίσεων επιτρέπει τη συγκέντρωση της μέγιστης δυνατής πληροφόρησης.

Για τη συλλογή των ποσοτικών δεδομένων προτείνεται η διενέργεια έρευνας εργοδοτών με επιτόπια συνέντευξη σε δείγμα επιχειρήσεων που θα επιτρέπει την εξαγωγή συμπερασμάτων σε μονοψήφιο κλάδο οικονομικής δραστηριότητας και θα διερευνά τις οριζόντιες δεξιότητες σε διψήφια επαγγελματική κατηγορία. Οι ποιοτικές μέθοδοι χρησιμοποιούνται για τον

προσδιορισμό των επαγγελματικών δεξιοτήτων με τη χρήση συνεντεύξεων σε βάθος και την πραγματοποίηση ομάδων εστίασης (focus groups).

### 3.4 ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΑ ΘΕΜΑΤΑ: ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΕΙΣ, ΠΕΡΙΟΔΙΚΟΤΗΤΑ ΑΝΑΛΥΣΕΩΝ, ΕΠΟΧΙΚΟΤΗΤΑ

Οι κωδικοποιήσεις που χρησιμοποιούνται στη συλλογή και ανάλυση των δεδομένων είναι οι πιο πρόσφατες επίσημες κωδικοποιήσεις. Συγκεκριμένα για τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας χρησιμοποιείται η κωδικοποίηση ΣΤΑΚΟΔ 08, για τα επαγγέλματα η κωδικοποίηση ISCO 08 και για την εκπαίδευση η κωδικοποίηση isced.

Η περιοδικότητα των αναλύσεων από τις περιφέρειες αποτελεί μια σημαντική μεθοδολογική επιλογή. Η διενέργεια πρωτογενούς έρευνας σε ετήσια βάση θα επιτρέψει τη συλλογή των απαραίτητων δεδομένων, ποσοτικών και ποιοτικών που απαιτούνται για τη λειτουργία του Μηχανισμού Διάγνωσης τα πρώτα έτη υλοποίησής του.

Το θέμα της εποχικότητας αποτελεί σημαντική παράμετρο σε συγκεκριμένες περιφέρειες λόγω της εποχικότητας συγκεκριμένων κλάδων οικονομικής παραγωγής. Για το λόγο αυτό ο παράγων της εποχικότητας θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη στη συλλογή των δεδομένων των περιφερειών.

### 3.5 ΕΠΙΚΥΡΩΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

Η διαδικασία της επικύρωσης των αποτελεσμάτων έχει προβλεφθεί στο πλαίσιο του Μηχανισμού Διάγνωσης με στόχο την επίτευξη υψηλής ποιότητας αποτελεσμάτων. Ο Μηχανισμός Διάγνωσης παράγει ετησίως δύο επικαιροποιήσεις των βασικών μεγεθών. Τον Ιούνιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα στη βάση των ετήσιων στοιχείων και τον Δεκέμβριο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα στη βάση των αποτελεσμάτων του β' τριμήνου. Οι αναλύσεις και στις δύο χρονικές στιγμές εμπλουτίζονται με τα δεδομένα των περιφερειών και των κοινωνικών εταίρων. Και στις δύο χρονικές στιγμές τα συνολικά αποτελέσματα διαβιβάζονται στις περιφέρειες και στους κοινωνικούς εταίρους και στη συνέχεια στην επιστημονική επιτροπή για

επικύρωση. Κατά τη διαδικασία της επικύρωσης επισημαίνονται τυχόν διαφοροποιήσεις στα συμπεράσματα από τον φορέα επικύρωσης στη βάση εξειδικευμένων πληροφοριών που διαθέτει ο συγκεκριμένος φορέας. Ακολούθως τα συμπεράσματα αναπροσαρμόζονται στη βάση των παρατηρήσεων που έχουν γίνει.

### 3.6 ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

Η διαδικασία της αξιολόγησης είναι απαραίτητη σε κάθε επιστημονική προσπάθεια. Στην περίπτωση των περιφερειών η αξιολόγηση συνίσταται στη σύγκριση των πορισμάτων των περιφερειακών αναλύσεων συγκριτικά με την υπάρχουσα κατάσταση. Η συγκεκριμένη αξιολόγηση πραγματοποιείται σε ετήσια βάση.

### 3.7 ΔΙΑΧΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

Τα αποτελέσματα των περιφερειακών αναλύσεων διαβιβάζονται στο ΕΙΕΑΔ και ενσωματώνονται στα συνολικά παραδοτέα του Μηχανισμού. Αναρτώνται ως ξεχωριστά παραδοτέα στις ιστοσελίδες των περιφερειών, του ΕΙΕΑΔ και του Υπουργείου Εργασίας. Η διάχυση των αναλύσεων περιλαμβάνει τα δεδομένα των πρωτογενών ερευνών, ειδικές μελέτες και την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων.

## 4 ΧΡΟΝΟΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2015-2016

- Νοέμβριος 2015: ολοκλήρωση των παραδοτέων των περιφερειακών μηχανισμών διάγνωσης – αποστολή στο ΕΙΕΑΔ
- Δεκέμβριος 2015: ολοκλήρωση των παραδοτέων της β' φάσης του Μηχανισμού Διάγνωσης – αποστολή στις περιφέρειες
- Ιανουάριος 2016: Διαδικασία επικύρωσης: σχολιασμός των παραδοτέων από τις περιφέρειες – αποστολή παρατηρήσεων στο ΕΙΕΑΔ, ενσωμάτωση των παρατηρήσεων στα κείμενα μεθοδολογίας και αποτελεσμάτων.
- Φεβρουάριος 2016: προγραμματισμός αναλύσεων περιφερειών
- Μάρτιος-Ιούνιος 2016: υλοποίηση αναλύσεων περιφερειών

- Οκτώβριος 2016: Διαδικασία αξιολόγησης: αξιολόγηση των αποτελεσμάτων των περιφερειακών μηχανισμών του έτους 2015 και του εθνικού μηχανισμού για το έτος 2015 – αποστολή στο ΕΙΕΑΔ
- Συγκέντρωση και διάχυση πληροφόρησης: συνεχής διαδικασία μέσω των ιστοσελίδων των περιφερειών, του ΕΙΕΑΔ και του Υπουργείου Εργασίας.
- Νοέμβριος 2016: αναθεώρηση του μεθοδολογικού οδηγού για τις περιφέρειες
- Δεκέμβριος 2016: προγραμματισμός δράσεων για το 2017.

#### ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

World Economic Forum Global Agenda Council on Employment, (2014), Matching skills and labour market needs. Building social partnerships for better skills and better jobs,  
[http://www3.weforum.org/docs/GAC/2014/WEF\\_GAC\\_Employment\\_MatchingSkillsLabourMarket\\_Report\\_2014.pdf](http://www3.weforum.org/docs/GAC/2014/WEF_GAC_Employment_MatchingSkillsLabourMarket_Report_2014.pdf)

Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, Ολυμπία Καμινιώτη, (2015), Διάγνωση Αναγκών Αγοράς Εργασίας και Συνεχιζόμενη Κατάρτιση Ανέργων, Αθήνα: 6/6/15,  
<http://www.eiead.gr/publications/docs/%CE%A3%CF%87%CE%AD%CE%B4%CE%B9%CE%BF%20%CE%94%CF%81%CE%AC%CF%83%CE%B7%CF%82%20%CE%94%CE%B9%CE%AC%CE%B3%CE%BD%CF%89%CF%83%CE%B7%CF%82%20%CE%91%CE%BD%CE%B1%CE%B3%CE%BA%CF%8E%CE%BD%206-5-15%20%CE%A4%CE%95%CE%9B%CE%99%CE%9A%CE%9F.pdf>

Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, Ολυμπία Καμινιώτη και Σταύρος Γαβρόγλου, 2015, Διάγνωση Αναγκών Αγοράς Εργασίας, Αθήνα: Ιούνιος (2015),  
<http://www.eiead.gr/publications/docs/%CE%94%CE%99%CE%91%CE%93%CE%9D%CE%A9%CE%A3%CE%97%20%CE%91%CE%9D%CE%91%CE%93%CE%9A%CE%A9%CE%9D%20%CE%A0%CE%91%CE%A1%CE%91%CE%94%CE%9F%CE%A4%CE%95%CE%9F%2030-6-2015.pdf>

Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, Ολυμπία Καμινιώτη και Σταύρος Γαβρόγλου, (2015), Βασικές Αρχές Μεθοδολογίας για τους Περιφερειακούς Μηχανισμούς Διάγνωσης, Αθήνα: 31/7/15.



Eurostat-OECD Manual on Business Demography Statistics, (2008), European Communities/OECD.

Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική – Πληροφορική Α.Ε., (2005), Ολυμπία Καμινιώτη (επιμ.), Μεθοδολογία Προσδιορισμού της Προσφοράς και Ζήτησης Ειδικοτήτων και Δεξιοτήτων σε Τοπικό Επίπεδο, Αθήνα,

[http://www.eiead.gr/publications/docs/efd/%CE%A0%CE%91%CE%95%CE%A0\\_2005\\_%CE%9C%CE%B5%CE%B8%CE%BF%CE%B4%CE%BF%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%AF%CE%B1\\_%CE%94%CE%B9%CE%AC%CE%B3%CE%BD%CF%89%CF%83%CE%B7%CF%82.pdf](http://www.eiead.gr/publications/docs/efd/%CE%A0%CE%91%CE%95%CE%A0_2005_%CE%9C%CE%B5%CE%B8%CE%BF%CE%B4%CE%BF%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%AF%CE%B1_%CE%94%CE%B9%CE%AC%CE%B3%CE%BD%CF%89%CF%83%CE%B7%CF%82.pdf)

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, (2015), Σχέδιο Δράσης για τη Διάγνωση Αναγκών της Αγοράς Εργασίας στην Ελλάδα, Αθήνα: Μάιος 2015,

<http://www.eiead.gr/publications/docs/%CE%A3%CF%87%CE%AD%CE%B4%CE%B9%CE%BF%20%CE%94%CF%81%CE%AC%CF%83%CE%B7%CF%82%20%CE%94%CE%B9%CE%AC%CE%B3%CE%BD%CF%89%CF%83%CE%B7%CF%82%20%CE%91%CE%BD%CE%B1%CE%B3%CE%BA%CF%8E%CE%BD%206-5-15%20%CE%A4%CE%95%CE%9B%CE%99%CE%9A%CE%9F.pdf>

## **ΕΠΙΚΑΙΡΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ ΟΔΗΓΟΣ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥΣ ΕΤΑΙΡΟΥΣ**

### **1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Ο παρών οδηγός μεθοδολογίας στηρίζεται σε παλαιότερο κείμενο του ΕΙΕΑΔ με το ίδιο αντικείμενο<sup>6</sup> που μοιράστηκε στους κοινωνικούς εταίρους (31-7-15), στα σχόλια των κοινωνικών εταίρων, στο Σχέδιο Δράσης για τη Διάγνωση Αναγκών (Υπουργείο Εργασίας – ΕΙΕΑΔ 2015) και στη γενικότερη ανάπτυξη του Εθνικού Συστήματος Διάγνωσης Αναγκών στην Ελληνική Αγορά Εργασίας.

Σύμφωνα με το Σχέδιο Δράσης για τη Διάγνωση Αναγκών, το βασικό ζητούμενο του έργου είναι ο προσδιορισμός της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας στο παρόν και στο μέλλον και ο εντοπισμός αναντιστοιχιών στην αγορά εργασίας σε επίπεδο κλάδων, επαγγελμάτων, δεξιοτήτων και χωρικών ενοτήτων. Η δημιουργία του Μηχανισμού Διάγνωσης στοχεύει – σε συνδυασμό με άλλες εισροές - στον αποτελεσματικό προσανατολισμό των πόρων σε προγράμματα ενίσχυσης της απασχόλησης-καταπολέμησης της ανεργίας και στην αναβάθμιση του συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Το έργο της Διάγνωσης Αναγκών συνίσταται σε δύο βασικά έργα, πρώτον, το έργο της πρόγνωσης των μεγεθών της αγοράς εργασίας και κατά κύριο λόγο του δυναμισμού κλάδων, επαγγελμάτων και των αναγκών σε δεξιότητες-γνώσεις-ικανότητες και δεύτερον, την αξιοποίηση των πορισμάτων του πρώτου έργου στις ενέργειες ενίσχυσης της απασχόλησης-καταπολέμησης της ανεργίας και την αναβάθμιση του συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης. Τα δύο αυτά έργα παρότι συνδέονται ή θα πρέπει να συνδέονται, είναι διακριτά μεταξύ τους. Το πρώτο έργο αποτελεί περισσότερο τεχνοκρατικό έργο ενώ το δεύτερο έργο θα πρέπει να λάβει υπόψη όχι μόνο τα επιστημονικά πορίσματα του πρώτου αλλά και σειρά πολιτικών προτεραιοτήτων στη διαμόρφωση των τελικών επιλογών. Ο παρών μεθοδολογικός οδηγός καλύπτει το πρώτο έργο και

---

<sup>6</sup> Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, Ολυμπία Καμινιώτη και Σταύρος Γαβρόγλου, Βασικές Αρχές Μεθοδολογίας για τους Περιφερειακούς Μηχανισμούς Διάγνωσης, Αθήνα: 31/7/15.

συγκεκριμένα το έργο και τον ρόλο των κοινωνικών εταίρων στον αναπτυσσόμενο Μηχανισμό Διάγνωσης για την ελληνική αγορά εργασίας.

## 2. ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ ΣΤΟ ΕΘΝΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΔΙΑΓΝΩΣΗΣ

Το Σχέδιο Δράσης στο οποίο στηρίζεται το παρόν κείμενο συντάχθηκε από το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας και εγκρίθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή τον Μάιο του 2015. Πριν οριστικοποιηθεί, υπήρξε διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους. Το Σχέδιο Δράσης προέβλεπε την παραγωγή των πρώτων παραδοτέων τον Ιούνιο του 2015 (α' φάση του Μηχανισμού Διάγνωσης). Τα πρώτα παραδοτέα του Μηχανισμού περιλαμβάνουν αναλύσεις στατιστικών δεδομένων από δευτερογενείς πηγές με τη χρήση κατάλληλων δεικτών και παρέχουν πληροφόρηση για τον δυναμισμό κλάδων και επαγγελμάτων σε εθνικό, κατά κύριο λόγο, επίπεδο<sup>7</sup>. Τα παραδοτέα της β' φάσης του Μηχανισμού που έχουν προγραμματιστεί για τον Δεκέμβριο του 2015 θα περιλαμβάνουν εκτός των αναλύσεων δεδομένων από δευτερογενείς πηγές, την ανάλυση πρωτογενών στοιχείων που θα καλύψουν την ζητούμενη πληροφόρηση σε συγκεκριμένους τομείς. Στα παραδοτέα της β' φάσης θα παρουσιαστούν αναλυτικά αποτελέσματα όχι μόνο για το σύνολο της χώρας αλλά και για τις περιφέρειες. Η περιφερειακή ανάλυση στο έργο της διάγνωσης αναγκών συνίσταται σε δύο επιμέρους αναλύσεις: στην ανάλυση των δευτερογενών δεδομένων της ΕΛΣΤΑΤ, του ΟΑΕΔ και του Συστήματος Εργάνη και στην ανάλυση των πρωτογενών δεδομένων των ίδιων των περιφερειών.

Στην πρώτη φάση λειτουργίας του Μηχανισμού Διάγνωσης που έληξε τον Ιούνιο 2015, οι αναλύσεις και τα συμπεράσματα παρήχθησαν αποκλειστικά από το ΕΙΕΑΔ. Στη δεύτερη φάση λειτουργίας του Μηχανισμού (Ιούνιος-Δεκέμβριος 2015) και στο εξής ενεργοποιείται σταδιακά δίκτυο φορέων που συμβάλλουν στην παραγωγή πρωτογενούς πληροφόρησης και στις αναλύσεις που

---

<sup>7</sup> Περιλαμβάνονται και περιορισμένες αναλύσεις σε αναλυτικότερο χωρικό επίπεδο αλλά ο κορμός της πληροφόρησης αφορά το σύνολο της χώρας. Τα παραδοτέα της α' φάσης του Μηχανισμού είναι διαθέσιμα στην ιστοσελίδα του ΕΙΕΑΔ, στην ενότητα ΔΙΑΓΝΩΣΗ ΑΝΑΓΚΩΝ.

πραγματοποιούνται. Ο Μηχανισμός Διάγνωσης προβλέπει τη συμβολή των κοινωνικών εταίρων στη β' φάση λειτουργίας του συστήματος με τη διεξαγωγή ερευνών και εξειδικευμένων αναλύσεων, που παρουσιάζονται αναλυτικότερα στην επόμενη ενότητα.

Σε συνέχεια της διαβούλευσης που προηγήθηκε, λαμβάνοντας υπόψη τα χρονικά περιθώρια και τον ρόλο των εμπλεκόμενων φορέων αποφασίστηκε οι κοινωνικοί εταίροι να αναλάβουν τη διεξαγωγή ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας εργοδοτών και εργαζομένων, σε συνεργασία με το ΕΙΕΑΔ, εστιασμένη στις ακόλουθες ενότητες:

4. Κενές θέσεις: σε ποιους κλάδους, σε ποια επαγγέλματα εμφανίζονται και για ποιους λόγους.
5. Δυναμισμός κλάδων και επαγγελμάτων. Ποιοι είναι οι δυναμικοί κλάδοι και επαγγέλματα στην παρούσα φάση και ποιες είναι οι αναπτυξιακές δυνατότητες υπό προϋποθέσεις (ποιες είναι οι προϋποθέσεις αυτές).
6. Αναντιστοιχίες δεξιοτήτων: προσφορά και ζήτηση δεξιοτήτων, κυρίως οριζόντιων δεξιοτήτων ανά γενικές κατηγορίες κλάδων και επαγγελμάτων.

Στην επόμενη φάση λειτουργίας του Μηχανισμού, που ξεκινά από τον Ιανουάριο του 2016, προβλέπεται αξιολόγηση της β' φάσης του μηχανισμού και επαναπροσδιορισμός στόχων και παραδοτέων στη βάση της αξιολόγησης αυτής. Επισημαίνεται ότι η αξιολόγηση θα εξετάσει όχι μόνο το επιστημονικό κομμάτι δηλαδή τη μεθοδολογία και τα συμπεράσματα των αναλύσεων αλλά και το θέμα της διακυβέρνησης και του ρόλου των συμμετεχόντων.

Ανεξαρτήτως των επιμέρους μεθοδολογικών επιλογών που υιοθετήθηκαν και του τρόπου που ενδεχομένως θα αναθεωρηθούν μελλοντικά, θα πρέπει να σημειωθεί ότι ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων στον εθνικό μηχανισμό διάγνωσης αναγκών θεωρείται κομβικός. Οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να συμβάλουν ουσιαστικά στην παροχή σημαντικής πληροφόρησης

Οι (θεσμικοί) κοινωνικοί εταίροι εκπροσωπούν εργοδότες και εργαζόμενους και συνδέονται στενά με την αγορά καλύπτοντας σημαντικό κομμάτι της

οικονομίας. Η γνώση και η πρόσβαση που έχουν σε κλαδικές αγορές αλλά και μπορεί να αξιοποιηθεί ποικιλοτρόπως από τον Μηχανισμό Διάγνωσης ώστε να αναβαθμιστούν τα παραδοτέα του σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο. Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων στον Μηχανισμό Διάγνωσης αποτυπώνεται στη συμμετοχή τους σε διάφορα στάδια του μηχανισμού: συλλογή πρωτογενών δεδομένων, ανάλυση, επικύρωση των εθνικών και περιφερειακών αναλύσεων που πραγματοποιούνται από το ΕΙΕΑΔ, αξιολόγηση των αναλύσεων με βάση τα πραγματικά δεδομένα. Αποτυπώνεται επίσης στη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στα δίκτυα και στις ομάδες εργασίας που υλοποιούνται στο πλαίσιο του Μηχανισμού Διάγνωσης. Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων και η συμμετοχή τους στα διάφορα όργανα που σχετίζονται με τον Μηχανισμό Διάγνωσης περιγράφονται στο νομοσχέδιο που καταρτίζει το Υπουργείο Εργασίας για τον Μηχανισμό Διάγνωσης.

### 3. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

#### 3.1 ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ

Οι αρχές που διέπουν τον Μηχανισμό Διάγνωσης και τη συμβολή των κοινωνικών εταίρων στον μηχανισμό αυτό είναι οι ακόλουθες:

- Παραγωγή έγκυρων και αξιόπιστων αποτελεσμάτων
- Παραγωγή αποτελεσμάτων άμεσης αξιοποίησης και αποτελεσμάτων μεσοπρόθεσμης χρήσης
- Εμπλουτισμός των αποτελεσμάτων του Συστήματος Διάγνωσης με τα πορίσματα άλλων παρεμφερών μελετών και ερευνών (π.χ. ΡΙΑΑΚ, μελέτες CEDEFOP, αξιολογήσεις προγραμμάτων)
- Αξιοποίηση της τεχνογνωσίας που διαθέτουν οι φορείς έρευνας και ανάλυσης της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα και διεθνώς (π.χ. CEDEFOP, κέντρα κοινωνικών εταίρων, ΕΚΚΕ, ερευνητικά κέντρα Πανεπιστημίων, ΕΛΣΤΑΤ)
- Δημιουργία μόνιμου μηχανισμού

- Διασφάλιση των αναγκαίων συνεργειών και χαμηλές απαιτήσεις χρηματοδότησης ώστε να διευκολυνθεί η βιωσιμότητά του μετά την ολοκλήρωση της τρέχουσας προγραμματικής περιόδου.

Η βασική μεθοδολογική προσέγγιση που υιοθετείται είναι ολιστική. Η ολιστική προσέγγιση αξιοποιεί πολλαπλές πηγές δεδομένων και μεθόδους ανάλυσης, με στόχο την παροχή όσο το δυνατόν πιο αξιόπιστης πληροφόρησης. Οι εκροές του συστήματος θεωρούνται ένα είδος παζλ, το οποίο προκύπτει από τις εκροές των επιμέρους αναλύσεων. Η χρήση πολλαπλών μεθόδων και η αξιολόγηση των μεθόδων αυτών σχετικώς με τα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα που τις χαρακτηρίζουν προσφέρει πληρέστερη πληροφόρηση και ελαχιστοποιεί τα μειονεκτήματα κάθε μιας επιμέρους μεθόδου.

Το προτεινόμενο σύστημα διάγνωσης αξιοποιεί την τεχνογνωσία που υπάρχει στον τομέα αυτό στην Ελλάδα<sup>8</sup> και σε άλλες χώρες και ευρωπαϊκούς οργανισμούς. Συγκεκριμένα αξιοποιεί την πρότερη εμπειρία του ΕΙΕΑΔ στον τομέα της διάγνωσης αναγκών καθώς και τη διεθνή βιβλιογραφία και πρακτική στο ίδιο θέμα<sup>9</sup>.

## 6.2 ΖΗΤΟΥΜΕΝΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥΣ ΕΤΑΙΡΟΥΣ

Σύμφωνα με τον σχεδιασμό που έχει γίνει, σε εθνικό επίπεδο πραγματοποιούνται αναλύσεις στατιστικών δεδομένων της ΕΛΣΤΑΤ, του ΟΑΕΔ και του Συστήματος Εργάνη. Από την ΕΛΣΤΑΤ αξιοποιούνται τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού και της Έρευνας Κενών Θέσεων, από τον ΟΑΕΔ αξιοποιούνται τα στοιχεία εγγεγραμμένης ανεργίας και από το Σύστημα Εργάνη αναλύονται οι ροές μισθωτής απασχόλησης. Η ζήτηση εργασίας αξιολογείται κυρίως μέσω των δεδομένων της ΕΛΣΤΑΤ και του Συστήματος Εργάνη ενώ η προσφορά εργασίας εκτιμάται με τα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ και του Υπουργείου Παιδείας (προσφορά σε συγκεκριμένα εκπαιδευτικά επίπεδα). Η εγγεγραμμένη

<sup>8</sup> Βλ. για παράδειγμα, ΠΑΕΠ 2005.

<sup>9</sup> Για παράδειγμα, ένας από τους βασικούς δείκτες υπολογισμού του δυναμισμού επαγγελματιών και κλάδων είναι ο δείκτης που χρησιμοποιείται από την Eurostat και τον ΟΟΣΑ. Βλ. σχετικά στο Eurostat-OECD 2008.

ανεργία του ΟΑΕΔ, και η ανεργία γενικότερα, αποτελεί ένδειξη αναντιστοιχίας στην αγορά εργασίας. Για το θέμα των δεξιοτήτων χρησιμοποιείται αρχικά ως proxy το εκπαιδευτικό επίπεδο σε τρεις κατηγορίες (που αντιστοιχούν σε υψηλές, μεσαίες, χαμηλές δεξιότητες<sup>10</sup>) μέσω των δεδομένων της ΕΛΣΤΑΤ. Αναλυτικότερα το θέμα των δεξιοτήτων προσεγγίζεται μέσω εξειδικευμένων μελετών και ερευνών.

Από τους κοινωνικούς εταίρους ζητείται να συμπληρώσουν την υπάρχουσα πληροφόρηση στις βασικές θεματικές της διάγνωσης αναγκών αξιοποιώντας δεδομένα που δεν είναι διαθέσιμα από άλλους φορείς<sup>11</sup>. Συγκεκριμένα, η ζητούμενη πληροφόρηση από τους κοινωνικούς εταίρους καλύπτει τις εξής γενικές θεματικές:

7. Κενές θέσεις εργασίας και θέσεις εργασίας που με δυσκολία καλύπτονται: ποσοτικά και ποιοτικά χαρακτηριστικά αυτών. Τα δεδομένα που μας ενδιαφέρουν σχετικά με τις κενές θέσεις είναι πόσες κενές θέσεις υπάρχουν, σε ποιους κλάδους και επαγγέλματα, ποια είναι τα χαρακτηριστικά των κενών θέσεων και των επιχειρήσεων στις οποίες καταγράφονται, για πόσο καιρό και για ποιο λόγο παραμένουν κενές.
8. Κριτήρια πρόσληψης-απασχόλησης σε επαγγελματικό/κλαδικό επίπεδο.
9. Πληροφόρηση σχετικά με τη δυναμική των κλάδων και των επαγγελμάτων καθώς και των προϋποθέσεων για την αύξηση της απασχόλησης σε επαγγέλματα και κλάδους. Εκτίμηση του βαθμού που επηρεάζει η μεταβολή της απασχόλησης ενός κλάδου τους υπόλοιπους οικονομικούς κλάδους. Βαθμός χρησιμοποίησης της παραγωγικής ικανότητας (capacity utilization) των επιχειρήσεων και των εργαζομένων.
10. Πληροφόρηση σχετικά με την παραγωγικότητα των κλάδων και των πρόσφατων μεταβολών αυτής σε συγκεκριμένους κλάδους. Τυχόν

---

<sup>10</sup> Η προσέγγιση αυτή χρησιμοποιείται από το CEDEFOP στις αναλύσεις διάγνωσης αναγκών που πραγματοποιεί. Βλ. για παράδειγμα, World Economic Forum 2014.

<sup>11</sup> Να σημειωθεί για τις ίδιες θεματικές ζητείται πληροφόρηση από τις περιφέρειες και τους κοινωνικούς εταίρους. Οι περιφέρειες εστιάζονται στην περιφερειακή δομή της πληροφόρησης και οι κοινωνικοί εταίροι στην κλαδική.

αλλαγές στην παραγωγικότητα, είτε λόγω τεχνολογίας είτε λόγω οργάνωσης της εργασίας, επηρεάζει τις προβλέψεις για τα μεγέθη της απασχόλησης και της ανεργίας.

11. Πληροφόρηση σχετικά με τον δυναμισμό κλάδων/επαγγελμάτων σε αναλυτικότερο επίπεδο από τις επίσημες κατηγοριοποιήσεις που χρησιμοποιούμε στην ανάλυση των δευτερογενών δεδομένων. Επίσης, υπάρχουν ορισμένα επαγγέλματα και ομάδες επαγγελμάτων (π.χ. «πράσινα» επαγγέλματα) που δεν εμφανίζονται στις συγκεκριμένες κωδικοποιήσεις και για τα οποία δεν υπάρχει πληροφόρηση από τα δευτερογενή δεδομένα.
12. Αναλυτικές πληροφορίες για τις επαγγελματικές και τις «οριζόντιες» δεξιότητες συγκεκριμένων επαγγελμάτων.

Η πληροφόρηση που ζητείται από τους κοινωνικούς εταίρους είναι χρήσιμο να δίδεται τουλάχιστον σε διψήφιο επίπεδο κλάδων. Δεδομένων των προβλημάτων που αναφέρθηκαν ανωτέρω, στη β' φάση υλοποίησης του Μηχανισμού Διάγνωσης ζητήθηκε η εστίαση σε τρεις τουλάχιστον από τις ανωτέρω θεματικές και συγκεκριμένα στις θεματικές 1, 3 και 6. Επίσης στην παρούσα φάση θα δοθεί έμφαση στην παροχή της πληροφόρησης σε μονοψήφιο κλαδικό επίπεδο.

### 6.3 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

Ο συνδυασμός ποσοτικών και ποιοτικών μεθόδων θεωρείται η βέλτιστη επιλογή. Με τις ποσοτικές μεθόδους είναι δυνατή η γενίκευση συμπερασμάτων που βασίζεται σε δείγμα και με τις ποιοτικές μεθόδους είναι δυνατή η άντληση πληροφοριών σε βάθος. Ο συνδυασμός των δύο αυτών προσεγγίσεων επιτρέπει τη συγκέντρωση της μέγιστης δυνατής πληροφόρησης.

Για τη συλλογή των ποσοτικών δεδομένων προτείνεται η διενέργεια έρευνας εργοδοτών και εργαζομένων. Με τις δύο αυτές έρευνες θα διερευνηθούν τα ζητούμενα τόσο από την πλευρά των εργοδοτών όσο και από την πλευρά των εργαζομένων. Η ύπαρξη κοινών αντιλήψεων ή διαφοροποιήσεων για βασικά



θέματα όπως οι δεξιότητες διερευνούνται με τον σχεδιασμό αυτό. Στόχος είναι να εξαχθούν γενικεύσιμα συμπεράσματα για σημαντικά χαρακτηριστικά επιχειρήσεων και εργαζομένων. Στην περίπτωση των επιχειρήσεων αναφερόμαστε στην κλαδική και περιφερειακή διάσταση καθώς και στο μέγεθος των επιχειρήσεων. Στην περίπτωση των εργαζομένων αναφερόμαστε στην ηλικιακή, περιφερειακή και επαγγελματική διάσταση. Με τις συγκεκριμένες έρευνες θα εξεταστούν οι οριζόντιες δεξιότητες.

Συμπληρωματικά θα χρησιμοποιηθούν ποιοτικές μέθοδοι για τον προσδιορισμό των επαγγελματικών δεξιοτήτων με τη χρήση συνεντεύξεων σε βάθος και την πραγματοποίηση ομάδων εστίασης (focus groups). Πιο συγκεκριμένα, θα εξεταστεί – μεταξύ άλλων – το θέμα των επαγγελματικών δεξιοτήτων σε 8 τουλάχιστον επαγγέλματα που παρουσιάζουν δυναμισμό/προοπτικές ανάπτυξης. Η μέθοδος αυτή για τη διερεύνηση των επαγγελματικών δεξιοτήτων χρησιμοποιείται στην φάση αυτή πιλοτικά, ώστε να αξιολογηθεί στη συνέχεια και να αποφασιστεί είτε η γενίκευσή της είτε η διαφοροποίησή της, με στόχο την άντληση των απαραίτητων πληροφοριών για τον Μηχανισμό Διάγνωσης.

Για τη διεξαγωγή της ποιοτικής και ποσοτικής έρευνας χρησιμοποιούνται αντίστοιχα οδηγός συνέντευξης και δομημένο ερωτηματολόγιο. Στο παράρτημα του παρόντος κειμένου παρατίθενται και τα δύο.

#### 3.4 ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΑ ΘΕΜΑΤΑ: ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΕΙΣ, ΠΕΡΙΟΔΙΚΟΤΗΤΑ ΑΝΑΛΥΣΕΩΝ, ΕΠΟΧΙΚΟΤΗΤΑ

Οι κωδικοποιήσεις που χρησιμοποιούνται στη συλλογή και ανάλυση των δεδομένων είναι οι πιο πρόσφατες επίσημες κωδικοποιήσεις. Συγκεκριμένα για τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας χρησιμοποιείται η κωδικοποίηση ΣΤΑΚΟΔ 2008, για τα επαγγέλματα η κωδικοποίηση ISCO 2008 και για την εκπαίδευση η κωδικοποίηση ISCED 2011.

Η περιοδικότητα των αναλύσεων των κοινωνικών εταίρων αποτελεί μια σημαντική μεθοδολογική επιλογή. Η διενέργεια πρωτογενούς έρευνας σε ετήσια βάση θα επιτρέψει τη συλλογή των απαραίτητων δεδομένων, ποσοτικών και ποιοτικών που απαιτούνται για τη λειτουργία του Μηχανισμού Διάγνωσης τα πρώτα έτη υλοποίησής του. Στη συνέχεια η συλλογή της πληροφορίας μπορεί να γίνει κάθε δύο έτη ή κάθε έτος σε εστιασμένη ομάδα επαγγελματιών/κλάδων.

Το θέμα της εποχικότητας αποτελεί επίσης σημαντική παράμετρο, ειδικά σε ορισμένες περιφέρειες λόγω της εποχικότητας συγκεκριμένων κλάδων οικονομικής παραγωγής. Για τον λόγο αυτό ο παράγων της εποχικότητας θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη στη συλλογή των δεδομένων των κοινωνικών εταίρων.

#### 4.5 ΕΠΙΚΥΡΩΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

Η διαδικασία της επικύρωσης των αποτελεσμάτων έχει προβλεφθεί στο πλαίσιο του Μηχανισμού Διάγνωσης με στόχο την επίτευξη υψηλής ποιότητας αποτελεσμάτων. Ο Μηχανισμός Διάγνωσης παράγει ετησίως δύο επικαιροποιήσεις των βασικών μεγεθών. Τον Ιούνιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα στη βάση των ετήσιων στοιχείων του προηγούμενου έτους και τον Δεκέμβριο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα στη βάση των αποτελεσμάτων του β' τριμήνου του τρέχοντος έτους. Οι αναλύσεις και στις δύο χρονικές στιγμές εμπλουτίζονται με τα δεδομένα των περιφερειών και των κοινωνικών εταίρων. Και στις δύο χρονικές στιγμές τα συνολικά αποτελέσματα διαβιβάζονται στις περιφέρειες και στους κοινωνικούς εταίρους και στη συνέχεια στην επιστημονική επιτροπή για επικύρωση. Κατά τη διαδικασία της επικύρωσης επισημαίνονται τυχόν διαφοροποιήσεις στα συμπεράσματα από τον φορέα επικύρωσης, στη βάση εξειδικευμένων πληροφοριών που διαθέτει ο συγκεκριμένος φορέας και παρέχει κατά τη διαδικασία της επικύρωσης.

Ακολούθως, τα συμπεράσματα αναπροσαρμόζονται στη βάση των παρατηρήσεων που έχουν γίνει<sup>12</sup>.

#### 4.6 ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

Η διαδικασία της αξιολόγησης είναι απαραίτητη σε κάθε επιστημονική προσπάθεια. Στην περίπτωση των κοινωνικών εταίρων, η αξιολόγηση συνίσταται στη σύγκριση των πορισμάτων των κλαδικών και επαγγελματικών αναλύσεων με την υπάρχουσα κατάσταση ένα έτος μετά τη διενέργεια των αναλύσεων. Συγκρίνουμε δηλαδή τα πορίσματα των αναλύσεων σχετικά με τον δυναμισμό κλάδων και επαγγελμάτων που πραγματοποιείται το έτος  $n$  με τα αποτελέσματα που θα προκύψουν για τον δυναμισμό κλάδων και επαγγελμάτων (από την ΕΛΣΤΑΤ, τον ΟΑΕΔ, κ.λπ.) το έτος  $n+1$ . Η συγκεκριμένη αξιολόγηση πραγματοποιείται σε ετήσια βάση<sup>13</sup>.

#### 4.7 ΔΙΑΧΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

Τα αποτελέσματα των αναλύσεων των κοινωνικών εταίρων διαβιβάζονται στο ΕΙΕΑΔ και ενσωματώνονται στα συνολικά παραδοτέα του Μηχανισμού. Αναρτώνται ως ξεχωριστά παραδοτέα στις ιστοσελίδες των κοινωνικών εταίρων, του ΕΙΕΑΔ και του Υπουργείου Εργασίας. Η διάχυση των αναλύσεων περιλαμβάνει τα δεδομένα των πρωτογενών ερευνών, ειδικές μελέτες και την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων. Οι κοινωνικοί εταίροι συγκεντρώνουν και λοιπές μελέτες που αφορούν το θέμα της Διάγνωσης Αναγκών και τις αποστέλλουν στο ΕΙΕΑΔ και στο Υπουργείο Εργασίας, με σκοπό την αξιοποίησή τους και την περαιτέρω διάχυση των αποτελεσμάτων. Τα πορίσματα των μελετών – εθνικών και περιφερειακών – δύναται να ανακοινώνονται σε επιστημονικά συνέδρια και άλλες εκδηλώσεις.

---

<sup>12</sup> Η διαδικασία της επικύρωσης που στο μέλλον θα πραγματοποιείται 2 φορές ετησίως, θα ξεκινήσει με τα αποτελέσματα του Δεκεμβρίου 2015.

<sup>13</sup> Σε περίπτωση που οι προβλέψεις αφορούν διάστημα μεγαλύτερο του έτους, χρησιμοποιείται το μεγαλύτερο διάστημα στην αξιολόγηση.

## 5 ΧΡΟΝΟΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2015-2016

- 15 Δεκεμβρίου 2015: ολοκλήρωση των παραδοτέων των κοινωνικών εταιρών – αποστολή στο ΕΙΕΑΔ.
- 31 Δεκεμβρίου 2015: ολοκλήρωση των παραδοτέων της β' φάσης του Μηχανισμού Διάγνωσης – αποστολή στους κοινωνικούς εταίρους.
- Ιανουάριος 2016: Διαδικασία επικύρωσης: σχολιασμός των παραδοτέων από τους κοινωνικούς εταίρους – αποστολή παρατηρήσεων στο ΕΙΕΑΔ, ενσωμάτωση των παρατηρήσεων στα κείμενα μεθοδολογίας και αποτελεσμάτων.
- Φεβρουάριος 2016: προγραμματισμός αναλύσεων των κοινωνικών εταιρών για το 2016.
- Μάρτιος-Ιούνιος 2016: υλοποίηση αναλύσεων των κοινωνικών εταιρών για το 2016.
- Ιούνιος 2016: αποτελέσματα Μηχανισμού με ετήσια στοιχεία 2015- αποστολή στους κοινωνικούς εταίρους.
- Ιούλιος 2016: Διαδικασία επικύρωσης: σχολιασμός των παραδοτέων από τους κοινωνικούς εταίρους – αποστολή παρατηρήσεων στο ΕΙΕΑΔ, ενσωμάτωση των παρατηρήσεων στα κείμενα μεθοδολογίας και αποτελεσμάτων.
- Οκτώβριος 2016: Διαδικασία αξιολόγησης: αξιολόγηση των αποτελεσμάτων των κοινωνικών εταιρών του έτους 2015 και του εθνικού μηχανισμού για το έτος 2015 – αποστολή στο ΕΙΕΑΔ.
- Συγκέντρωση και διάχυση πληροφόρησης: συνεχής διαδικασία μέσω των ιστοσελίδων των κοινωνικών εταιρών, του ΕΙΕΑΔ και του Υπουργείου Εργασίας.
- Νοέμβριος 2016: αναθεώρηση του μεθοδολογικού οδηγού για τους κοινωνικούς εταίρους.
- Δεκέμβριος 2016: προγραμματισμός δράσεων για το 2017.

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ<sup>14</sup>

**ΕΝΟΤΗΤΑ 1 - ΠΡΟΦΙΛ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ**

**1. Σε ποια διοικητική Περιφέρεια βρίσκεται η επιχείρησή σας; (τοπικό κατάστημα)<sup>15</sup>**

1. Αττική
2. Ανατ. Μακεδονία & Θράκη
3. Κεντρική Μακεδονία
4. Δυτική Μακεδονία
5. Ήπειρος
6. Θεσσαλία
7. Στερεά Ελλάδα
8. Δυτική Ελλάδα
9. Πελοπόννησος
10. Ιόνια Νησιά
11. Νησιά Νοτίου Αιγαίου
12. Νησιά Βορείου Αιγαίου
13. Κρήτη

**2. Σε ποιο κλάδο δραστηριοποιείται η επιχείρησή σας; Ποιο είναι το αντικείμενο της επιχείρησής σας;**

<i>Ακριβής</i>	<i>και</i>	<i>λεπτομερειακή</i>	<i>περιγραφή</i>
.....			
.....			
.....			

**2<sup>α</sup>. Κωδικοποίηση με βάση ΣΤΑΚΟΔ 08 (18 ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΠΛΗΝ Ξ,Τ,Υ )**

.....

**3. Ποιος είναι σήμερα ο αριθμός των απασχολουμένων στην επιχείρηση (συμπεριλαμβανομένου και του ιδιοκτήτη); (τοπικό κατάστημα)**

**Συνολικός αριθμός.....**

**4. Πότε ιδρύθηκε η επιχείρησή σας;**

*Έτος ίδρυσης (4 ψηφία).....*

<sup>14</sup> Το ερωτηματολόγιο στη συγκεκριμένη μορφή αποτελεί προϊόν συνεργασίας και διαβούλευσης του ΕΙΕΑΔ με τους κοινωνικούς εταίρους και τις περιφέρειες.

<sup>15</sup> Σε κάθε περιφέρεια αναπροσαρμόζεται στις περιφερειακές ενότητες.

**5. Η επιχείρησή σας έχει εξαγωγική δραστηριότητα;**

1. Ναι
2. Όχι->ερ.6

**5<sup>α</sup>. Αν ναι: τι ποσοστό περίπου του κύκλου εργασιών σας (τζίρου) προέρχεται από την εξαγωγική σας δραστηριότητα;**

.....%

**ΕΝΟΤΗΤΑ 2 - ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΣΤΙΣ ΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

**6. Σε σχέση με ένα χρόνο πριν, οι θέσεις εργασίας στην επιχείρησή σας (τοπικό κατάστημα),**

1. Αυξήθηκαν
2. Μειώθηκαν
3. Παρέμειναν ίδιες

**7. Υπάρχουν αυτή τη στιγμή κενές θέσεις εργασίας στην επιχείρησή σας (τοπικό κατάστημα); Ο όρος «κενές θέσεις» σημαίνει θέσεις για τις οποίες η επιχείρηση είναι σε ενεργή αναζήτηση προσωπικού.**

1. Ναι
2. Όχι->ερ10

**8. Αν υπάρχουν κενές θέσεις, σε ποιες επαγγελματικές ειδικότητες υπάρχουν κενές θέσεις και ποιο είναι το εκπαιδευτικό επίπεδο που απαιτείται για τις θέσεις αυτές;**

<i>Κενές θέσεις που υπάρχουν στην επιχείρηση</i>			
Αριθμός	Επαγγελματική Ειδικότητα	Εκπαιδευτική βαθμίδα	Πόσο καιρό αναζητείτε αυτήν την ειδικότητα (σε μήνες)

Το εκπαιδευτικό επίπεδο να προσδιορισθεί με βάση τη Διεθνή Τυποποιημένη Ταξινόμηση Εκπαίδευσης (ISCED- International Standard Classification of Education):

- 0 = καμία εκπαίδευση    1=Πρωτοβάθμια εκπαίδευση (δημοτικό)  
 2= Κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (γυμνάσιο)  
 3= Ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (γενικό και επαγγελματικό λύκειο)  
 4=Μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση μη Πανεπιστημιακή (ΙΕΚ)  
 5= Πρώτο επίπεδο Πανεπιστημιακής εκπαίδευσης (ΑΕΙ, ΤΕΙ)  
 6= Δεύτερο επίπεδο Παν. εκπαίδευσης (μεταπτυχιακό, διδακτορικό)

9

Ποιος είναι ο κύριος λόγος που η ΘΕΣΗ παραμένει ΚΕΝΗ → (η ερώτηση αυτή επαναλαμβάνεται για όσες ειδικότητες αναφέρει η επιχείρηση)	
1. Έλλειψη ατόμων με τα απαιτούμενα προσόντα - δεξιότητες	
2. Έλλειψη ατόμων που ενδιαφέρονται να κάνουν αυτό το είδος εργασίας	
3. Έντονος ανταγωνισμός από άλλους εργοδότες	
4. Έλλειψη εργασιακής εμπειρίας σε σχέση με τις απαιτήσεις της εταιρείας	
5. Μη ελκυστικοί όροι και προϋποθέσεις που προσφέρονται για τη θέση (ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΤΕ) (π.χ. αμοιβή, εξέλιξη, εποχική εργασία, βάρδιες)	
6. Μη ελκυστικοί όροι και προϋποθέσεις που δεν συνδέονται με τη θέση (ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΤΕ) (απομακρυσμένη περιοχή, κακή συγκοινωνία)	
7. Άλλο (ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΤΕ)	
8. Δεν γνωρίζω	

**10. Πρόκειται να δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας στην επιχείρησή σας (τοπικό κατάστημα) στους επόμενους έξι μήνες;**

1. Ναι
2. Όχι->ερωτ. 12
3. Δ.Ε.

11. Αν πρόκειται να δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας σε ποιες επαγγελματικές ειδικότητες θα δημιουργηθούν κενές θέσεις (τοπικό κατάστημα) και ποιο είναι το εκπαιδευτικό επίπεδο που απαιτείται για τις θέσεις αυτές;

Κενές θέσεις που θα δημιουργηθούν στην επιχείρηση		
Αριθμός	Επαγγελματική Ειδικότητα	Εκπαιδευτική βαθμίδα

### ΕΝΟΤΗΤΑ 3 - ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΣΤΟ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ

12. Ποια είναι η κρισιμότερη επαγγελματική ειδικότητα στην επιχείρησή σας; (ανοιχτή ερώτηση)

---

Πόσους εργαζόμενους απασχολείτε σε αυτήν την ειδικότητα

.....

Θα ήθελα τώρα να επικεντρωθούμε σε αυτήν την ειδικότητα των εργαζομένων που απασχολείτε. Δηλαδή [ανέφερε την ειδικότητα]

Θα σας διαβάσω μια σειρά από δεξιότητες, γνώσεις και ικανότητες και θα ήθελα να μου πείτε για καθεμία από αυτές α) σε ποιο βαθμό απαιτούνται για να ασκεί ικανοποιητικά την εργασία της αυτή η ειδικότητα και β) σε ποιο βαθμό πιστεύετε εσείς ότι διαθέτουν την αντίστοιχη δεξιότητα, γνώση ή ικανότητα οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε.

5 σε πολύ υψηλό βαθμό, 4 σε αρκετά υψηλό, 3 σε μέτριο βαθμό, 2 σε χαμηλό βαθμό, 1 δεν απαιτείται καθόλου/δεν την διαθέτουν



**13α) Η καλή γνώση και χρήση της ελληνικής γλώσσας σε ποιον βαθμό απαιτείται για να ασκήσουν ικανοποιητικά την εργασία τους οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;**

- 5 σε πολύ υψηλό βαθμό
- 4 σε αρκετά υψηλό
- 3 σε μέτριο βαθμό
- 2 σε χαμηλό βαθμό
- 1 δεν απαιτείται καθόλου

**13β) Και σε ποιο βαθμό διαθέτουν αυτή την δεξιότητα, οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;**

- 5 σε πολύ υψηλό βαθμό
- 4 σε αρκετά υψηλό
- 3 σε μέτριο βαθμό
- 2 σε χαμηλό βαθμό
- 1 δεν την διαθέτουν

**14α) Η γνώση ξένων γλωσσών σε ποιον βαθμό απαιτείται για να ασκήσουν ικανοποιητικά την εργασία τους οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;**

- 5 σε πολύ υψηλό βαθμό
- 4 σε αρκετά υψηλό
- 3 σε μέτριο βαθμό
- 2 σε χαμηλό βαθμό
- 1 δεν απαιτείται καθόλου

**14β) Και σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι διαθέτουν αυτή την δεξιότητα, οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;**

- 5 σε πολύ υψηλό βαθμό
- 4 σε αρκετά υψηλό
- 3 σε μέτριο βαθμό
- 2 σε χαμηλό βαθμό
- 1 δεν την διαθέτουν

**15α) Η αριθμητική ικανότητα (δηλαδή η χρήση και κατανόηση αριθμητικών ή στατιστικών πληροφοριών) σε ποιον βαθμό απαιτείται για να ασκήσουν ικανοποιητικά την εργασία τους οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;**

- 5 σε πολύ υψηλό βαθμό
- 4 σε αρκετά υψηλό
- 3 σε μέτριο βαθμό

2 σε χαμηλό βαθμό

1 δεν απαιτείται καθόλου

**15β) Και σε ποιο βαθμό διαθέτουν αυτή την δεξιότητα, οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;**

5 σε πολύ υψηλό βαθμό

4 σε αρκετά υψηλό

3 σε μέτριο βαθμό

2 σε χαμηλό βαθμό

1 δεν την διαθέτουν

**16α) Οι βασικές ψηφιακές δεξιότητες (π.χ. αποστολή και λήψη ηλεκτρονικής αλληλογραφίας, εκτύπωση εγγράφων, εισαγωγή δεδομένων) σε ποιον βαθμό απαιτούνται για να ασκήσουν ικανοποιητικά την εργασία τους οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;**

5 σε πολύ υψηλό βαθμό

4 σε αρκετά υψηλό

3 σε μέτριο βαθμό

2 σε χαμηλό βαθμό

1 δεν απαιτείται καθόλου

**16β) Και σε ποιο βαθμό διαθέτουν αυτές τις δεξιότητες, οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;**

5 σε πολύ υψηλό βαθμό

4 σε αρκετά υψηλό

3 σε μέτριο βαθμό

2 σε χαμηλό βαθμό

1 δεν την διαθέτουν

**17α) Οι εξειδικευμένες ψηφιακές δεξιότητες (π.χ. χρήση λογισμικού, excel, powerpoint, γνώσεις δικτύων κλπ) σε ποιον βαθμό απαιτούνται για να ασκήσουν ικανοποιητικά την εργασία τους οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;**

5 σε πολύ υψηλό βαθμό

4 σε αρκετά υψηλό

3 σε μέτριο βαθμό

2 σε χαμηλό βαθμό

1 δεν απαιτείται καθόλου

**17β) Και σε ποιο βαθμό διαθέτουν αυτές τις δεξιότητες, οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;**

5 σε πολύ υψηλό βαθμό

- 4 σε αρκετά υψηλό
- 3 σε μέτριο βαθμό
- 2 σε χαμηλό βαθμό
- 1 δεν την διαθέτουν

**18<sup>α</sup>) Οι επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες που σχετίζονται με την άσκηση του επαγγέλματος σε ποιον βαθμό απαιτούνται για να ασκήσουν ικανοποιητικά την εργασία τους οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;**

- 5 σε πολύ υψηλό βαθμό
- 4 σε αρκετά υψηλό
- 3 σε μέτριο βαθμό
- 2 σε χαμηλό βαθμό
- 1 δεν απαιτείται καθόλου

**18β) Και σε ποιο βαθμό διαθέτουν τις απαιτούμενες επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες, οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;**

- 5 σε πολύ υψηλό βαθμό
- 4 σε αρκετά υψηλό
- 3 σε μέτριο βαθμό
- 2 σε χαμηλό βαθμό
- 1 δεν την διαθέτουν

**19<sup>α</sup>) Η ικανότητα να μαθαίνουν νέα πράγματα σε ποιον βαθμό απαιτείται για να ασκήσουν ικανοποιητικά την εργασία τους οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;**

- 5 σε πολύ υψηλό βαθμό
- 4 σε αρκετά υψηλό
- 3 σε μέτριο βαθμό
- 2 σε χαμηλό βαθμό
- 1 δεν απαιτείται καθόλου

**19β) Και σε ποιο βαθμό διαθέτουν αυτή την ικανότητα οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;**

- 5 σε πολύ υψηλό βαθμό
- 4 σε αρκετά υψηλό
- 3 σε μέτριο βαθμό
- 2 σε χαμηλό βαθμό
- 1 δεν την διαθέτουν

**20<sup>α</sup>) Η ευελιξία και προσαρμοστικότητα σε ποιον βαθμό απαιτούνται για την θέση των [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;**

- 5 σε πολύ υψηλό βαθμό
- 4 σε αρκετά υψηλό
- 3 σε μέτριο βαθμό
- 2 σε χαμηλό βαθμό
- 1 δεν απαιτείται καθόλου

**20β) Και σε ποιο βαθμό διαθέτουν ευελιξία και προσαρμοστικότητα οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;**

- 5 σε πολύ υψηλό βαθμό
- 4 σε αρκετά υψηλό
- 3 σε μέτριο βαθμό
- 2 σε χαμηλό βαθμό
- 1 δεν την διαθέτουν

**21<sup>α</sup>) Οι επικοινωνιακές ικανότητες σε ποιον βαθμό απαιτούνται για να ασκήσουν ικανοποιητικά την εργασία τους οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;**

- 5 σε πολύ υψηλό βαθμό
- 4 σε αρκετά υψηλό
- 3 σε μέτριο βαθμό
- 2 σε χαμηλό βαθμό
- 1 δεν απαιτείται καθόλου

**21β) Και σε ποιο βαθμό διαθέτουν επικοινωνιακές ικανότητες οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;**

- 5 σε πολύ υψηλό βαθμό
- 4 σε αρκετά υψηλό
- 3 σε μέτριο βαθμό
- 2 σε χαμηλό βαθμό
- 1 δεν την διαθέτουν

**22α) Η ικανότητα επίλυσης σύνθετων προβλημάτων (που απαιτούν σύνθετη και κριτική σκέψη) σε ποιον βαθμό απαιτούνται για να ασκήσουν ικανοποιητικά την εργασία τους οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;**

- 5 σε πολύ υψηλό βαθμό
- 4 σε αρκετά υψηλό
- 3 σε μέτριο βαθμό
- 2 σε χαμηλό βαθμό
- 1 δεν απαιτείται καθόλου

**22β) Και σε ποιο βαθμό διαθέτουν αυτή την ικανότητα οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;**

- 5 σε πολύ υψηλό βαθμό
- 4 σε αρκετά υψηλό
- 3 σε μέτριο βαθμό
- 2 σε χαμηλό βαθμό
- 1 δεν την διαθέτουν

**23α) Η δημιουργικότητα σε ποιον βαθμό απαιτείται για την θέση των [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;**

- 5 σε πολύ υψηλό βαθμό
- 4 σε αρκετά υψηλό
- 3 σε μέτριο βαθμό
- 2 σε χαμηλό βαθμό
- 1 δεν απαιτείται καθόλου

**23β) Και σε ποιο βαθμό θεωρείτε πως είναι δημιουργικοί οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;**

- 5 σε πολύ υψηλό βαθμό
- 4 σε αρκετά υψηλό
- 3 σε μέτριο βαθμό
- 2 σε χαμηλό βαθμό
- 1 δεν την διαθέτουν

**24α) Η ικανότητα εργασίας σε ομάδα (ομαδικό πνεύμα, καλής συνεργασίας) σε ποιον βαθμό απαιτείται για να ασκήσουν ικανοποιητικά την εργασία τους οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;**

- 5 σε πολύ υψηλό βαθμό
- 4 σε αρκετά υψηλό
- 3 σε μέτριο βαθμό
- 2 σε χαμηλό βαθμό
- 1 δεν απαιτείται καθόλου

**24β) Και σε ποιο βαθμό θεωρείτε πως διαθέτουν την ικανότητα της ομαδικής εργασίας οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;**

- 5 σε πολύ υψηλό βαθμό
- 4 σε αρκετά υψηλό
- 3 σε μέτριο βαθμό
- 2 σε χαμηλό βαθμό
- 1 δεν την διαθέτουν

**25α) Η ανάληψη πρωτοβουλίας (δηλαδή εκτέλεση εργασιών χωρίς ιδιαίτερη καθοδήγηση)** σε ποιον βαθμό απαιτείται για να ασκήσουν ικανοποιητικά την εργασία τους οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;

- 5 σε πολύ υψηλό βαθμό
- 4 σε αρκετά υψηλό
- 3 σε μέτριο βαθμό
- 2 σε χαμηλό βαθμό
- 1 δεν απαιτείται καθόλου

**25β) Και σε ποιο βαθμό θεωρείτε πως διαθέτουν αυτή την ικανότητα οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;**

- 5 σε πολύ υψηλό βαθμό
- 4 σε αρκετά υψηλό
- 3 σε μέτριο βαθμό
- 2 σε χαμηλό βαθμό
- 1 δεν την διαθέτουν

**26α) Το να διαθέτουν επιχειρηματικό πνεύμα,** σε ποιον βαθμό απαιτείται για να ασκήσουν ικανοποιητικά την εργασία τους οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;

- 5 σε πολύ υψηλό βαθμό
- 4 σε αρκετά υψηλό
- 3 σε μέτριο βαθμό
- 2 σε χαμηλό βαθμό
- 1 δεν απαιτείται καθόλου

**26β) Και σε ποιο βαθμό θεωρείτε πως διαθέτουν επιχειρηματικό πνεύμα οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;**

- 5 σε πολύ υψηλό βαθμό
- 4 σε αρκετά υψηλό
- 3 σε μέτριο βαθμό
- 2 σε χαμηλό βαθμό
- 1 δεν την διαθέτουν

**27α) Οι οργανωτικές ικανότητες,** σε ποιον βαθμό απαιτείται για να ασκήσουν ικανοποιητικά την εργασία τους οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;

- 5 σε πολύ υψηλό βαθμό
- 4 σε αρκετά υψηλό
- 3 σε μέτριο βαθμό
- 2 σε χαμηλό βαθμό

1 δεν απαιτείται καθόλου

**27β) Και σε ποιο βαθμό θεωρείτε πως διαθέτουν οργανωτικό πνεύμα οι [ανέφερε την ειδικότητα] που απασχολείτε;**

5 σε πολύ υψηλό βαθμό

4 σε αρκετά υψηλό

3 σε μέτριο βαθμό

2 σε χαμηλό βαθμό

1 δεν την διαθέτουν

**28. Σκέφτεστε να προχωρήσετε σε κάποιες ενέργειες ώστε να εξασφαλισθεί η επάρκεια σε απαιτούμενες δεξιότητες ή θεωρείτε πως δεν είναι απαραίτητο; (πολλαπλής επιλογής)**

1. Αύξηση ή επέκταση προγραμμάτων κατάρτισης

2. Ανακατανομή εργασιών

3. Αύξηση προσλήψεων

4. Περισσότερες αξιολογήσεις υπαλλήλων/ αξιολογήσεις επιδόσεων/ μπόνους

6. Απόκτηση εμπειρίας κατά τη διάρκεια της εργασίας

7. Οποιαδήποτε άλλη ενέργεια; .....

8. Δεν το θεωρώ απαραίτητο.

**29. Ποιο είναι κατά τη γνώμη σας το σύνηθες επίπεδο τυπικών προσόντων που απαιτείται για αυτήν την ειδικότητα σε επίπεδο εκπαίδευσης;**

1. Υποχρεωτική ή στοιχειώδης εκπαίδευση (έως γυμνάσιο)

2. Αποφοίτηση από τεχνικό λύκειο

3. Αποφοίτηση από γενικό λύκειο

4. Αποφοίτηση από σχολές ή ινστιτούτα μεταλυκειακής εκπαίδευσης ή κατάρτισης

5. Αποφοίτηση ΤΕΙ/ΑΕΙ

6. Μεταπτυχιακοί/ διδακτορικοί τίτλοι

**30. Τι ποσοστό αυτής της ειδικότητας είναι γυναίκες;**

*ΣΗΜΕΙΩΣΤΕ ΚΑΤΑ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΟ ΠΟΣΟΣΤΟ %, Η ΕΡΩΤΗΣΗ ΑΦΟΡΑ ΤΟ ΤΟΠΙΚΟ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑ*

%.....

**31α. Κατά προσέγγιση / περίπου τι ποσοστό αυτής της ειδικότητας είναι άνω των 50 ετών.**

*ΣΗΜΕΙΩΣΤΕ ΚΑΤΑ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΟ ΠΟΣΟΣΤΟ %, Η ΕΡΩΤΗΣΗ ΑΦΟΡΑ ΤΟ ΤΟΠΙΚΟ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑ*

1. Από 50 ετών και άνω %.....

**31β. Κατά προσέγγιση / περίπου τι ποσοστό αυτής της ειδικότητας είναι κάτω των 29 ετών.**

*ΣΗΜΕΙΩΣΤΕ ΚΑΤΑ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΟ ΠΟΣΟΣΤΟ %, Η ΕΡΩΤΗΣΗ ΑΦΟΡΑ ΤΟ ΤΟΠΙΚΟ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑ*

Από 50 ετών και άνω %.....

**32. Και τι ποσοστό αυτής της ειδικότητας εργάζεται στην επιχείρηση λιγότερο από 2 έτη.**

*ΣΗΜΕΙΩΣΤΕ ΚΑΤΑ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΟ ΠΟΣΟΣΤΟ %, Η ΕΡΩΤΗΣΗ ΑΦΟΡΑ ΤΟ ΤΟΠΙΚΟ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑ*

#### **ΕΝΟΤΗΤΑ 4 - ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΚΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ**

**33. Κατά τη τελευταία διετία (2014-2015) η επιχείρησή σας έχει εισάγει κάποιες σημαντικές καινοτομίες; (νέα ή βελτιωμένα προϊόντα, καινοτόμες υπηρεσίες/ διαδικασίες)**

1. Ναι
2. Όχι

**34. Γενικά θα λέγατε ότι είναι έτοιμοι οι απασχολούμενοι της επιχείρησής σας να προσαρμοστούν σε τέτοιου είδους αλλαγές και καινοτομίες;**

1. Σίγουρα ναι
2. Μάλλον ναι
3. Μάλλον όχι
4. Σίγουρα Όχι



**Ευχαριστώ πολύ για την συμμετοχή σας στην έρευνα και τον χρόνο που μας διαθέσατε.**

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β

### ΟΔΗΓΟΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ ΣΕ ΒΑΘΟΣ

Ο συγκεκριμένος οδηγός συνέντευξης αφορά επιχειρήσεις. Μπορεί να προσαρμοστεί για χρήση σε focus groups ή σε συνεντεύξεις με επαγγελματίες ή εκπαιδευτές.

Σύντομη περιγραφή της έρευνας

Γενικά χαρακτηριστικά της επιχείρησης (αν πρόκειται για επιχείρηση) ή του επαγγέλματος

Πότε ιδρύθηκε

Προϊόντα – υπηρεσίες που παράγει (αρχικά, σήμερα, μελλοντικά)

Αγορές στις οποίες δραστηριοποιείται - υποκαταστήματα (αρχικά, σήμερα, μελλοντικά)

Μερίδιο αγοράς της επιχείρησης στον κλάδο (αρχικά, σήμερα, μελλοντικά)

Προοπτικές του κλάδου (στην εγχώρια και διεθνή αγορά)

Αριθμός εργαζομένων στο συγκεκριμένο υποκατάστημα (αρχικά, σήμερα, μελλοντικά)

Χαρακτηριστικά εργαζομένων: εκπαίδευση, εθνικότητα, φύλο, κλπ (αρχικά, σήμερα, μελλοντικά)

«Φιλοσοφία της επιχείρησης» (τρόπος οργάνωσης της διοίκησης, εργασιακές σχέσεις, κλπ)

Τρόπος επιλογής και αξιολόγησης του προσωπικού (πηγές εξεύρεσης νέου προσωπικού, κριτήρια, εμπλεκόμενοι στην επιλογή, τρόπος αξιολόγησης υπάρχοντος προσωπικού, αποτελέσματα αξιολόγησης, εμπλεκόμενοι στην αξιολόγηση)

Από τους διάφορους τρόπους επιλογής προσωπικού ποιος είναι ο περισσότερο αποτελεσματικός και γιατί;

Σε ποιο βαθμό και με ποιο τρόπο τα χαρακτηριστικά της επιχείρησης επηρεάζουν τον τρόπο επιλογής προσωπικού.

Προσόντα, δεξιότητες, ικανότητες, χαρακτηριστικά των εργαζομένων

Τυπικά προσόντα που ζητούνται από τους εργαζόμενους και τυπικά προσόντα που προσφέρονται από τους υποψήφιους και τους ήδη εργαζόμενους. Σημασία που δίνεται στους διάφορους τίτλους εκπαίδευσης. Σημασία που δίνεται στους τίτλους κατάρτισης. Διαφοροποιήσεις μεταξύ των διαφόρων τίτλων. Διαφοροποιήσεις μεταξύ των ειδικοτήτων, φύλων ή άλλων κατηγοριών.

Δεξιότητες που ζητούνται από τους εργαζόμενους και δεξιότητες που έχουν οι υποψήφιοι και οι εργαζόμενοι στην επιχείρηση. Συζήτηση για τις βασικές δεξιότητες (γραπτός και προφορικός λόγος, αριθμητική ικανότητα), για τις κοινωνικές δεξιότητες (εργασία σε ομάδα, εντοπισμός και επίλυση προβλημάτων, αναλυτική, συνδυαστική ικανότητα, ευελιξία, προσαρμοστικότητα), δεξιότητες σε υπολογιστές και τεχνολογία, δεξιότητες που αφορούν σε συγκεκριμένη ειδικότητα. Ποιες από τις παραπάνω είναι σημαντικότερες. Υπάρχουν αλλαγές σε σύγκριση με τα προηγούμενα έτη; Υπάρχουν ορισμένες δεξιότητες που είναι απαραίτητες για όλους τους εργαζόμενους; Ποιες είναι σημαντικότερες οι δεξιότητες που σχετίζονται με συγκεκριμένο επάγγελμα ή οι οριζόντιες δεξιότητες; Πού εντοπίζονται οι σημαντικότερες ελλείψεις ως προς τις δεξιότητες και γιατί; Χρήσιμη είναι η αναφορά σε συγκεκριμένες ειδικότητες αν αυτό προκύπτει από τη συνέντευξη.

Υπάρχουν άλλες ικανότητες που θεωρούνται χρήσιμες για συγκεκριμένα επαγγέλματα και δεν περιλαμβάνονται στα παραπάνω; Υπάρχουν τέτοιες ικανότητες που θεωρούνται χρήσιμες από τους εργοδότες αλλά που λείπουν συχνά από τους εργαζόμενους και γιατί.

Υπάρχουν άλλα χαρακτηριστικά που θεωρούνται αλληλένδετα με συγκεκριμένες ειδικότητες ή που θεωρούνται απαραίτητα για πολλές ειδικότητες; Για παράδειγμα είναι απαραίτητη η μυϊκή δύναμη για κάποιες ειδικότητες; Πρέπει για ορισμένες θέσεις να προτιμούνται οι γυναίκες ή οι άνδρες και για ποιο λόγο. Χαρακτηριστικά όπως το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση, η εθνικότητα επηρεάζουν την πιθανότητα πρόσληψης για κάποιες θέσεις και ποιες. Πώς αυτά τα χαρακτηριστικά επηρεάζουν τις προοπτικές εξέλιξης του προσωπικού στην επιχείρηση.

Τρόπος αντιμετώπισης των ελλείψεων δεξιοτήτων και ικανοτήτων από την επιχείρηση. Γίνεται προσπάθεια ανανέωσης του προσωπικού και πρόσληψης ατόμων που έχουν τις ζητούμενες δεξιότητες; Γίνεται προσπάθεια απόκτησης των ζητούμενων δεξιοτήτων μέσα στην επιχείρηση; Ποιος οργανώνει αυτή τη διαδικασία μέσα στην επιχείρηση; Ποιοι παράγοντες επηρεάζουν τις επιλογές των διαφόρων επιχειρήσεων.

Άποψη για το εκπαιδευτικό σύστημα. Σε ποιο βαθμό προετοιμάζει τους μελλοντικούς εργαζόμενους. Δυνατά και αδύνατα σημεία.

Άποψη για το σύστημα κατάρτισης (ανέργων και εργαζομένων). Είναι ανταγωνιστικό ή συμπληρωματικό με το σύστημα εκπαίδευσης; Δυνατά και αδύνατα σημεία. Πού πρέπει να δοθεί μεγαλύτερη βαρύτητα από την πολιτεία, στο εκπαιδευτικό σύστημα ή στο σύστημα κατάρτισης και σε ποιο είδος κατάρτισης (ανέργων ή εργαζομένων); Ποιος ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων στη διαμόρφωση των συστημάτων εκπαίδευσης-κατάρτισης και της σχέσης τους με την αγορά εργασίας.

Προτάσεις για την κάλυψη δεξιοτήτων και την καλύτερη σύζευξη προσφοράς και ζήτησης εργασίας.

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ

### ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ<sup>16</sup>

#### **A. ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ SCREENING/QUOTAS**

**ερ.1.** Καλημέρα, καλησπέρα σας. Ονομάζομαι \_\_\_ και είμαι ερευνητής/ερευνήτρια της εταιρείας .... Αυτές τις μέρες πραγματοποιούμε μια έρευνα στην περιοχή σας σχετική με θέματα εργασίας και θα θέλαμε να μιλήσουμε με κάποιον εργαζόμενο στο νοικοκυριό σας ηλικίας 15 ετών και άνω. **(Αφού συνδεθείς συνέχισε)** Οι απαντήσεις σας είναι απόλυτα εμπιστευτικές και θα χρησιμοποιηθούν μόνο για στατιστικούς λόγους. Θα μπορούσα να σας απασχολήσω;

- Ναι
- Όχι **(εάν αρνηθεί, πρότεινε διαδικασία τηλεφωνικού ραντεβού)**
- Αυτή τη στιγμή απουσιάζει **(εάν απουσιάζει, ρώτησε αν και πότε θα μπορούσες να ξανακαλέσεις και κλείσε τηλεφωνικό ραντεβού)**
- Δεν υπάρχει κατάλληλο άτομο στο σπίτι

**ερ.2.** Πριν ξεκινήσουμε θα ήθελα να σας ρωτήσω εάν τις τελευταίες 7 ημέρες έχετε εργασθεί επ' αμοιβή για τουλάχιστον μία ώρα ή εργασθήκατε σε κάποια οικογενειακή επιχείρηση (ανεξάρτητα από το εάν απουσιάζατε προσωρινά από την εργασία σας την περασμένη εβδομάδα) .

- Ναι
- Όχι **(ευχαρίστησε και κλείσε)**

**ερ.3.** Και η εργασία αυτή αφορούσε.

- Εργασία ως ελεύθερος επαγγελματίας
- Μισθωτή εργασία σε ιδιωτικό τομέα

---

<sup>16</sup> Το ερωτηματολόγιο στη συγκεκριμένη μορφή αποτελεί προϊόν συνεργασίας και διαβούλευσης του ΕΙΕΑΔ με τους κοινωνικούς εταίρους και τις περιφέρειες.

- Μισθωτή εργασία σε δημόσιο τομέα (ευχαρίστησε και κλείσε)

**ερ.4.** Περιφέρεια κατοικίας (σημείωσε χωρίς να ρωτήσεις) **QUOTA**

**ερ.5.** Φύλο (σημείωσε χωρίς να ρωτήσεις)

**ερ.6.** Έτος γέννησης (υπολόγισε ηλικία σε 3 κατηγορίες 15-29/30-44/45+)  
**QUOTA**

**ερ.7.** Επάγγελμα εργαζόμενου (αναλυτικά, κωδικοποίησε από μονοψήφιους κωδικούς) **QUOTA**

## **B. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ**

**ερ.8.** Και ποιο είναι το αντικείμενο της επιχείρησης που εργάζεστε, ο κλάδος δηλαδή της επιχείρησης που εργάζεστε;

- Κλάδος \_\_\_\_\_

**ερ.9.** Πόσα άτομα εργάζονται στην επιχείρηση αυτή συμπεριλαμβανομένου του εαυτού σας;

- Μέγεθος επιχείρησης \_\_\_\_\_

**ερ.10.** Περιφέρεια σημείου εργασίας (λίστα περιφερειών χώρας)

**ερ.11.** Πόσα έτη εργάζεστε στην επιχείρηση αυτή;

- Έτη εργασίας \_\_\_\_\_

**ερ.12.** Και η απασχόλησή σας στην επιχείρηση αυτή είναι;

- Πλήρης απασχόλησης
- Μερικής απασχόλησης

**ερ.13.** Και είναι;

- Αορίστου χρόνου
- Ορισμένου χρόνου
- Άλλο τι;

#### **Γ. ΘΕΜΑΤΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**

Για στατιστικούς λόγους θα ήθελα τώρα να σας ρωτήσω

**ερ.14.** Ποιο είναι το ανώτατο επίπεδο εκπαίδευσης που έχετε ολοκληρώσει;

- Έως μερικές τάξεις Δημοτικού
- Απόφοιτος δημοτικού
- Απόφοιτος τριτάξιου γυμνασίου
- Απόφοιτος τεχνικού λυκείου
- Απόφοιτος εξατάξιου γυμνασίου/γενικού λυκείου
- Απόφοιτος ΙΕΚ
- Απόφοιτος ΤΕΙ
- Απόφοιτος ΑΕΙ
- Κάτοχος μεταπτυχιακού/διδακτορικού διπλώματος

**ερ.15.** Θα ήθελα να σας ρωτήσω εάν έχετε συμμετάσχει έως σήμερα σε κάποιο πρόγραμμα επιδοτούμενης κατάρτισης;

- Ναι

- Όχι

**ΕΑΝ ΝΑΙ ΣΤΗΝ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗ ΕΡΩΤΗΣΗ**

**ερ.16.** Και πως θα αξιολογούσατε το πρόγραμμα αυτό ως προς την παροχή χρήσιμων γνώσεων και δεξιοτήτων για την επαγγελματική σας σταδιοδρομία σε μία κλίμακα από το 1 έως το 5 όπου 1 σημαίνει ότι το πρόγραμμα ήταν ελάχιστα σημαντικό για την σταδιοδρομία σας και 5 πολύ σημαντικό (σε περίπτωση που έχει συμμετάσχει σε περισσότερα από ένα προγράμματα να αξιολογήσει το πιο πρόσφατο)

**ερ.17.** Κατά το προηγούμενο έτος (το 2014) συμμετείχατε σε οποιαδήποτε προγράμματα κατάρτισης εντός ή εκτός της επιχείρησης που πληρωνόταν έστω και εν μέρει από την επιχείρησή και δεν απαιτούνταν από το νόμο;

- Ναι
- Όχι

**ΕΑΝ ΝΑΙ ΣΤΗΝ ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗ ΕΡΩΤΗΣΗ**

**ερ.18.** Και πως θα αξιολογούσατε το πρόγραμμα αυτό ως προς την παροχή χρήσιμων γνώσεων και δεξιοτήτων για την επαγγελματική σας σταδιοδρομία σε μια κλίμακα από το 1 έως το 5 όπου 1 σημαίνει ότι το πρόγραμμα ήταν ελάχιστα σημαντικό για την σταδιοδρομία σας και 5 πολύ σημαντικό (σε περίπτωση που έχει συμμετάσχει σε περισσότερα από ένα προγράμματα να αξιολογήσει το πιο πρόσφατο)

**Δ. ΘΕΜΑΤΑ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΚΑΙ ΓΝΩΣΕΩΝ**

Ας αλλάξουμε τώρα θέμα.



**ερ.19.** Ποιο είναι κατά τη γνώμη σας το σύνηθες επίπεδο τυπικών προσόντων που απαιτείται για την άσκηση του επαγγέλματος σας σε επίπεδο εκπαίδευσης;

- Υποχρεωτική ή στοιχειώδης εκπαίδευση (έως γυμνάσιο)
- Αποφοίτηση από τεχνικό λύκειο
- Αποφοίτηση από γενικό λύκειο
- Αποφοίτηση από σχολές ή ινστιτούτα μεταλυκειακής εκπαίδευσης ή κατάρτισης
- Αποφοίτηση TEI/AEI και άνω

**ερ.20.** Πώς αξιολογείτε τη σημασία των παραγόντων που θα σας διαβάσω ως προς τις γνώσεις και τις δεξιότητες που σας παρείχαν για το επάγγελμά σας έως σήμερα σε μία κλίμακα από το 1 έως το 5 όπου 1 σημαίνει καθόλου σημαντικός παράγοντας και 5 πολύ σημαντικός παράγοντας;

- Η εκπαίδευσή σας
- Κάποιο πρόγραμμα επιδοτούμενης κατάρτισης/επιμόρφωσης
- Κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης/επιμόρφωσης με δικούς σας πόρους
- Η προηγούμενη εργασιακή σας εμπειρία

**ερ.21.** Θα σας διαβάσω τώρα μια σειρά από δεξιότητες, γνώσεις και ικανότητες και θα ήθελα να μου πείτε για καθεμία από αυτές α) σε ποιο βαθμό απαιτούνται για να ασκήσετε ικανοποιητικά την εργασία σας και β) σε ποιο βαθμό πιστεύετε εσείς προσωπικά ότι διαθέτετε την αντίστοιχη δεξιότητα, γνώση ή ικανότητα. Θα σας παρακαλούσα να χρησιμοποιήσετε μία κλίμακα από το 1 έως το 5 και στις δύο ερωτήσεις όπου 1 σημαίνει σε πολύ χαμηλό βαθμό και 5 σε πολύ υψηλό βαθμό. ROTATE ΓΝΩΣΕΙΣ/ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ/ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ

- Καλή γνώση και χρήση της ελληνικής γλώσσας
- Γνώση ξένων γλωσσών
- Αριθμητική ικανότητα

- Βασικές ψηφιακές ικανότητες
- Εξειδικευμένες ψηφιακές ικανότητες
- Επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες που σχετίζονται με την άσκηση του επαγγέλματός σας
- Ικανότητα να μαθαίνετε νέα πράγματα
- Ευελιξία & προσαρμοστικότητα
- Επικοινωνιακές ικανότητες
- Επίλυση προβλημάτων
- Δημιουργικότητα
- Εργασία σε ομάδα
- Ανάλυση πρωτοβουλίας
- Επιχειρηματικό πνεύμα
- Οργανωτικές ικανότητες

**ερ.22.** Τέλος θα ήθελα να σας ρωτήσω σε ποιο βαθμό κατά την τελευταία διετία έχουν επηρεαστεί οι κυριότερες επαγγελματικές σας λειτουργίες και καθήκοντα από τυχόν αλλαγές που έχουν σημειωθεί στα ακόλουθα πεδία. Χρησιμοποιείστε μία κλίμακα από το 1 έως το 5 όπου 1 σημαίνει ότι δεν επηρεάστηκαν καθόλου και 5 ότι επηρεάστηκαν πολύ.

- Εισαγωγή νέων προϊόντων και υπηρεσιών
- Εισαγωγή νέων διαδικασιών παραγωγής των προϊόντων ή παροχής των υπηρεσιών

**Σας ευχαριστούμε για το χρόνο σας**

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

World Economic Forum Global Agenda Council on Employment, (2014), Matching skills and labour market needs. Building social partnerships for better skills and better jobs, [http://www3.weforum.org/docs/GAC/2014/WEF\\_GAC\\_Employment\\_MatchingSkillsLabourMarket\\_Report\\_2014.pdf](http://www3.weforum.org/docs/GAC/2014/WEF_GAC_Employment_MatchingSkillsLabourMarket_Report_2014.pdf)

Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, Ολυμπία Καμινιώτη, (2015), Διάγνωση Αναγκών Αγοράς Εργασίας και Συνεχιζόμενη Κατάρτιση Ανέργων, Αθήνα: 6/6/15, <http://www.eiead.gr/publications/docs/%CE%A3%CF%87%CE%AD%CE%B4%CE%B9%CE%BF%20%CE%94%CF%81%CE%AC%CF%83%CE%B7%CF%82%20%CE%94%CE%B9%CE%AC%CE%B3%CE%BD%CF%89%CF%83%CE%B7%CF%82%20%CE%91%CE%BD%CE%B1%CE%B3%CE%BA%CF%8E%CE%BD%206-5-15%20%CE%A4%CE%95%CE%9B%CE%99%CE%9A%CE%9F.pdf>

Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, Ολυμπία Καμινιώτη και Σταύρος Γαβρόγλου, 2015, Διάγνωση Αναγκών Αγοράς Εργασίας, Αθήνα: Ιούνιος (2015), <http://www.eiead.gr/publications/docs/%CE%94%CE%99%CE%91%CE%93%CE%9D%CE%A9%CE%A3%CE%97%20%CE%91%CE%9D%CE%91%CE%93%CE%9A%CE%A9%CE%9D%20%CE%A0%CE%91%CE%A1%CE%91%CE%94%CE%9F%CE%A4%CE%95%CE%9F%2030-6-2015.pdf>

Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, Ολυμπία Καμινιώτη και Σταύρος Γαβρόγλου, (2015), Βασικές Αρχές Μεθοδολογίας για τους Περιφερειακούς Μηχανισμούς Διάγνωσης, Αθήνα: 31/7/15.

Eurostat-OECD Manual on Business Demography Statistics, (2008), European Communities/OECD.

Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική – Πληροφορική Α.Ε., (2005), Ολυμπία Καμινιώτη (επιμ.), Μεθοδολογία Προσδιορισμού της Προσφοράς και Ζήτησης Ειδικοτήτων και Δεξιοτήτων σε Τοπικό Επίπεδο, Αθήνα, [http://www.eiead.gr/publications/docs/efd/%CE%A0%CE%91%CE%95%CE%A0\\_2005\\_%CE%9C%CE%B5%CE%B8%CE%BF%CE%B4%CE%BF%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%AF%CE%B1\\_%CE%94%CE%B9%CE%AC%CE%B3%CE%BD%CF%89%CF%83%CE%B7%CF%82.pdf](http://www.eiead.gr/publications/docs/efd/%CE%A0%CE%91%CE%95%CE%A0_2005_%CE%9C%CE%B5%CE%B8%CE%BF%CE%B4%CE%BF%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%AF%CE%B1_%CE%94%CE%B9%CE%AC%CE%B3%CE%BD%CF%89%CF%83%CE%B7%CF%82.pdf)

ΕΘΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ  
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ  
31-12-2015

Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, (2015), Σχέδιο Δράσης για τη Διάγνωση Αναγκών της Αγοράς Εργασίας στην Ελλάδα, Αθήνα: Μάιος 2015, <http://www.eiead.gr/publications/docs/%CE%A3%CF%87%CE%AD%CE%B4%CE%B9%CE%BF%20%CE%94%CF%81%CE%AC%CF%83%CE%B7%CF%82%20%CE%94%CE%B9%CE%AC%CE%B3%CE%BD%CF%89%CF%83%CE%B7%CF%82%20%CE%91%CE%BD%CE%B1%CE%B3%CE%BA%CF%8E%CE%BD%206-5-15%20%CE%A4%CE%95%CE%9B%CE%99%CE%9A%CE%9F.pdf>

**ANNEX: ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΠΡΟΒΛΕΨΕΩΝ**

**ΠΑΛΙΝΔΡΟΜΗΣΗ ΤΟΥ ΡΥΘΜΟΥ ΜΕΓΕΘΥΝΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΟ  
ΡΥΘΜΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΜΕΓΕΘΥΝΣΗΣ**

Έλεγχος για στασιμότητα της μεταβλητής pempl

Null Hypothesis: PEMPL has a unit root

Exogenous: None

Lag Length: 1 (Automatic - based on SIC, maxlag=3)

	t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic	-2.099676	0.0377
Test critical values: 1% level	-2.708094	
5% level	-1.962813	
10% level	-1.606129	

\*MacKinnon (1996) one-sided p-values.

Warning: Probabilities and critical values calculated for 20 observations

and may not be accurate for a sample size of 17

Augmented Dickey-Fuller Test Equation

Dependent Variable: D(PEMPL)

Method: Least Squares

Date: 12/26/15 Time: 03:12

ΕΘΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ  
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ  
31-12-2015

Sample (adjusted): 1998 2014

Included observations: 17 after adjustments

Variable	Coefficien t	Std. Error	t-Statistic	Prob.
PEMPL(-1)	-0.353844	0.168523	-2.099676	0.0531
D(PEMPL(-1))	0.481915	0.286856	1.679988	0.1137
R-squared	0.260765	Mean dependent var	0.018582	
Adjusted R-squared	0.211483	S.D. dependent var	2.550259	
S.E. of regression	2.264591	Akaike info criterion	4.582796	
Sum squared resid	76.92556	Schwarz criterion	4.680821	
Log likelihood	-36.95377	Hannan-Quinn criter.	4.592540	
Durbin-Watson stat	1.965968			

Έλεγχος για στασιμότητα της μεταβλητής pgdp

Null Hypothesis: PGDP has a unit root

Exogenous: None

Lag Length: 0 (Automatic - based on SIC, maxlag=3)

	t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic	-1.763028	0.0742
Test critical values: 1% level	-2.699769	
5% level	-1.961409	
10% level	-1.606610	

---



---

\*MacKinnon (1996) one-sided p-values.

Warning: Probabilities and critical values calculated for 20 observations

and may not be accurate for a sample size of 18

Augmented Dickey-Fuller Test Equation

Dependent Variable: D(PGDP)

Method: Least Squares

Date: 12/26/15 Time: 03:13

Sample (adjusted): 1997 2014

Included observations: 18 after adjustments

---



---

Variable	Coefficien t	Std. Error	t-Statistic	Prob.
PGDP(-1)	-0.240631	0.136487	-1.763028	0.0959

---



---

R-squared	0.135685	Mean dependent var	0.631017	-
Adjusted R-squared	0.135685	S.D. dependent var	4.343680	
S.E. of regression	4.038255	Akaike info criterion	5.683455	
Sum squared resid	277.2276	Schwarz criterion	5.732920	
Log likelihood	-50.15110	Hannan-Quinn criter.	5.690276	
Durbin-Watson stat	2.377417			

---



---

ΕΘΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ  
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ  
31-12-2015

Εκτιμηθείσα εξίσωση

Dependent Variable: PEMPL

Method: Least Squares

Date: 12/26/15 Time: 02:18

Sample (adjusted): 1996 2014

Included observations: 19 after adjustments

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-1.689616	0.533049	-3.169723	0.0056
PGDP	0.441059	0.078421	5.624248	0.0000
R-squared	0.650437	Mean dependent var	0.363870	-
Adjusted R-squared	0.629875	S.D. dependent var	3.425458	
S.E. of regression	2.083978	Akaike info criterion	4.405734	
Sum squared resid	73.83036	Schwarz criterion	4.505149	
Log likelihood	-39.85448	Hannan-Quinn criter.	4.422559	
F-statistic	31.63217	Durbin-Watson stat	1.998334	
Prob(F-statistic)	0.000030			

Έλεγχος Ετεροσκεδαστικότητας

Heteroskedasticity Test: Breusch-Pagan-Godfrey

F-statistic	2.161255	Prob. F(1,17)	0.1598
-------------	----------	---------------	--------



ΕΘΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ  
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ  
31-12-2015

Obs*R-squared	2.143067	Prob. Chi-Square(1)	0.1432
Scaled explained SS	1.387993	Prob. Chi-Square(1)	0.2387

---

Test Equation:

Dependent Variable: RESID^2

Method: Least Squares

Date: 12/26/15 Time: 03:15

Sample: 1996 2014

Included observations: 19

---

Variable	Coefficien t	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	4.704269	1.258970	3.736600	0.0016
PGDP	-0.272292	0.185217	-1.470121	0.1598

---

R-squared	0.112793	Mean dependent var	3.885809
Adjusted R-squared	0.060604	S.D. dependent var	5.078290
S.E. of regression	4.922002	Akaike info criterion	6.124608
Sum squared resid	411.8437	Schwarz criterion	6.224023
Log likelihood	-56.18378	Hannan-Quinn criter.	6.141433
F-statistic	2.161255	Durbin-Watson stat	1.736846
Prob(F-statistic)	0.159795		

---

Έλεγχος Στασιμότητας

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:

F-statistic	0.384533	Prob. F(2,15)	0.6873
Obs*R-squared	0.926641	Prob. Chi-Square(2)	0.6292

Test Equation:

Dependent Variable: RESID

Method: Least Squares

Date: 12/26/15 Time: 03:16

Sample: 1996 2014

Included observations: 19

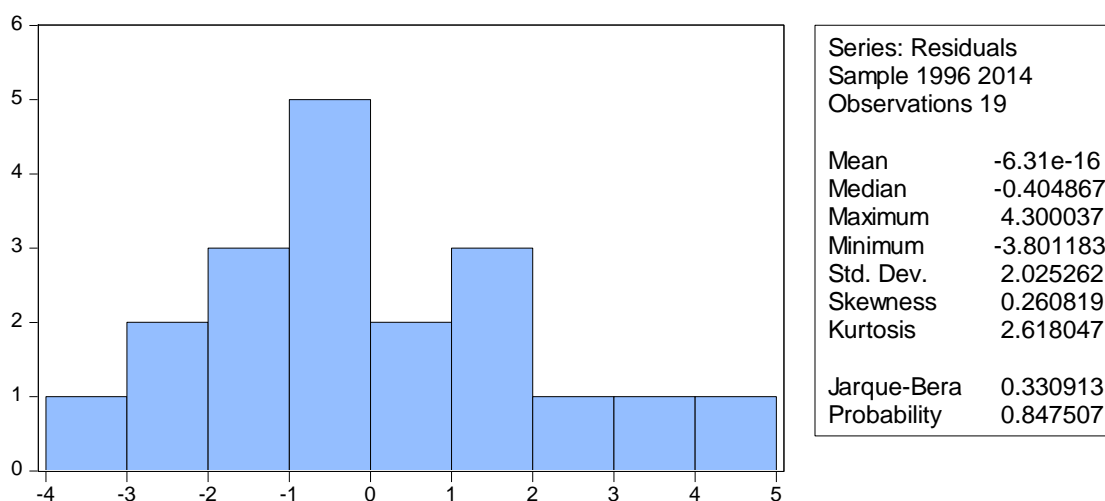
Presample missing value lagged residuals set to zero.

Variable	Coefficient	t	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-0.101436	0.574866	-0.176451	0.8623	
PGDP	0.018133	0.087889	0.206319	0.8393	
RESID(-1)	-0.129787	0.291783	-0.444808	0.6628	
RESID(-2)	-0.216329	0.272541	-0.793749	0.4397	
R-squared	0.048771	Mean dependent var	-6.31E-16		
Adjusted R-squared	-0.141475	S.D. dependent var	2.025262		
S.E. of regression	2.163787	Akaike info criterion	4.566261		
Sum squared resid	70.22961	Schwarz criterion	4.765090		
Log likelihood	-39.37948	Hannan-Quinn criter.	4.599911		
F-statistic	0.256356	Durbin-Watson stat	1.994881		

Prob(F-statistic) 0.855622

---

### Έλεγχος για κανονικότητα



### **Μεθοδολογία BOX – JENKINS. Εκτίμηση ενός υποδείγματος ARIMA**

Προκειμένου να προβλέψουμε την απασχόληση κατά την πενταετία 2016-2020, χρησιμοποιούμε τη μεθοδολογία Box-Jenkins. Η προσέγγιση αυτή, επιτρέπει την εύρεση ενός ARIMA(d,p,q) υποδείγματος που να παριστάνει ικανοποιητικά τη στοχαστική διαδικασία από την οποία προήλθαν τα δεδομένα μας. Η μέθοδος αυτή περιλαμβάνει τα ακόλουθα τέσσερα στάδια (Δημέλη, 2013, Pindyck and Rubinfeld, 2000): i) την ταυτοποίηση (identification), ii) την εκτίμηση (estimation), iii) το διαγνωστικό έλεγχο (diagnostic checking) και iv) την πρόβλεψη (forecasting).

**Ταυτοποίηση:** Κατά το στάδιο αυτό προσδιορίζονται: α) ο βαθμός ολοκλήρωσης της σειράς, δηλαδή ο αριθμός των πρώτων διαφορών που απαιτούνται για να γίνει στάσιμη η χρονολογική σειρά, προκειμένου να αποφύγουμε το πρόβλημα της φαινομενικής συσχέτισης (spurious correlation). Ο έλεγχος στασιμότητας των χρονολογικών σειρών μπορεί να γίνει είτε με την εξέταση της συνάρτησης αυτοσυσχέτισης (αν η αυτοσυσχέτιση φθίνει με αργό ρυθμό προς το μηδέν, τότε η σειρά δεν είναι στάσιμη και θα πρέπει να ληφθούν οι πρώτες διαφορές της), είτε με τη βοήθεια στατιστικών ελέγχου για την ύπαρξη μοναδιαίας ρίζας (για παράδειγμα Augmented Dickey-Fuller test, Phillips-Perron κτλ.). β) η τάξη της αυτοπαλίνδρομης διαδικασίας AR (p), καθώς επίσης και η τάξη της διαδικασίας του κινητού μέσου MA (q). Η επιλογή του καταλληλότερου υποδείγματος γίνεται με το Akaike κριτήριο που ορίζεται ως:

$$AIC = \ln(\hat{s}^2) + \frac{2}{n}k$$

όπου  $k$  είναι ο αριθμός των παραμέτρων που εκτιμήθηκαν,  $n$  το μέγεθος του δείγματος,  $\hat{s}^2$  είναι η διακύμανση των καταλοίπων η οποία ισούται με το τετράγωνο των καταλοίπων διαιρούμενο με τον αριθμό των βαθμών ελευθερίας  $n-k$ .

Εφόσον ολοκληρώσουμε την παραπάνω διαδικασία, σχηματίζουμε ένα **Αυτοπαλίνδρομο Υπόδειγμα Κινητού Μέσου** τάξης (p,q) ή ARMA(p,q) που έχει την παρακάτω μορφή;

$$Y_t = \alpha_0 + \alpha_1 Y_{t-1} + \dots + \alpha_p Y_{t-p} + e_t - \theta_1 e_{t-1} - \theta_2 e_{t-2} - \dots - \theta_q e_{t-q}$$

**Εκτίμηση:** Κατόπιν, ακολουθεί το στάδιο της εκτίμησης των  $p$  παραμέτρων  $\alpha_1, \dots, \alpha_p$  της αυτοπαλίνδρομης διαδικασίας και των  $q$  παραμέτρων  $\theta_1, \dots, \theta_q$  της διαδικασίας κινητού μέσου

**Διαγνωστικός Έλεγχος:** Στο τρίτο στάδιο εξετάζουμε τη στατιστική σημαντικότητα των παραμέτρων του υποδείγματος, καθώς επίσης και τη συμπεριφορά των καταλοίπων. Στην περίπτωση που ο έλεγχος αυτοσυσχέτισης μας οδηγεί στην απόρριψη της μηδενικής υποθέσεως (τα κατάλοιπα δεν αυτοσυσχετίζονται) επαναλαμβάνουμε τη διαδικασία της εκτίμησης προσθέτοντας στο υπόδειγμά μας μια επιπλέον υστέρηση της εξαρτημένης μεταβλητής και στη συνέχεια επαναλαμβάνουμε το διαγνωστικό έλεγχο. Η διαδικασία ολοκληρώνεται στο σημείο που επιτυγχάνεται η αποδοχή της μηδενικής υπόθεσης.

**Πρόβλεψη:** Στο τέταρτο και τελευταίο στάδιο προχωρούμε σε εκτός δείγματος προβλέψεις (out of sample) χρησιμοποιώντας τις διαθέσιμες, μέχρι και την τελευταία ημερομηνία, πληροφορίες. Για παράδειγμα, η πρόβλεψη για μια περίοδο μετά υπολογίζεται ως:  $\hat{y}_{t+1} = E(\alpha + \beta y_t + \varepsilon_{t+1})$

### **Αποτελέσματα εκτιμήσεων**

Σε ότι αφορά τη σειρά της απασχόλησης, εφαρμόζοντας την παραπάνω διαδικασία προκύπτει ότι η σειρά είναι ολοκληρωμένη πρώτης τάξεως (δηλαδή γίνεται στάσιμη κατόπιν λήψεως πρώτων διαφορών). Στη συνέχεια, εκτιμώντας διαφορετικούς συνδυασμούς ARIMA υποδειγμάτων, καταλήγουμε

ΕΘΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ  
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ  
31-12-2015

χρησιμοποιώντας το Akaike κριτήριο ότι το άριστο υπόδειγμα είναι το ARIMA (3,1,1). Αντίστοιχα, το άριστο υπόδειγμα για τη σειρά του Εργατικού δυναμικού είναι το ARIMA (4,1,3). Τα αποτελέσματα των εκτιμήσεων παρουσιάζονται στον Πίνακα 1.

<b>Πίνακας 1.</b>		
	Απασχόληση	Εργατικό δυναμικό
AR(1)	-0.53 (0.07)	0.17 (0.13)
AR(2)	0.71 (0.10)	0.06 (0.11)
AR(3)	0.58 (0.06)	-0.40 (0.08)
AR(4)		-0.34 (0.09)
AR(5)		
MA(1)	0.99 (0.05)	-0.07 (0.08)
MA(2)		0.10 (0.08)
MA(3)		0.85 (0.07)
R-squared	0.82	0.97

Τα στατιστικά σφάλματα δίνονται στις παρενθεσεις κάτω από τα αποτελέσματα των εκτιμήσεων. Τα κατάλοιπα των παλινδρομήσεων δεν αυτοσυσχετίζονται.

Στη συνέχεια, χρησιμοποιώντας τα αποτελέσματα των εκτιμήσεων και χρησιμοποιώντας όλη τη διαθέσιμη πληροφορία μέχρι και το τρίτο τρίμηνο του 2015, προβαίνουμε σε εκτιμήσεις για την πενταετία 2016- 2020.

## ΣΥΓΚΡΙΣΙΜΟΤΗΤΑ ΤΡΙΜΗΝΙΑΙΑΣ ΚΑΙ ΕΤΗΣΙΑΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ

### ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Το σύστημα Διάγνωσης Αναγκών κάνει δύο αναφορές κάθε χρόνο. Η μία αναφορά συντάσσεται στο μέσο κάθε χρόνου (Ιούνιος) και η άλλη στο τέλος του χρόνου (Δεκέμβριος). Η αναφορά του Ιουνίου βασίζεται, όσον αφορά τους δείκτες δυναμισμού των επαγγελματιών και κλάδων, σε ετήσια στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού των δύο προηγούμενων ετών. Η αναφορά του Δεκεμβρίου βασίζεται, σε μεγάλο βαθμό, σε τριμηνιαία στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού του πιο πρόσφατου διαθέσιμου τριμήνου, δηλαδή του β' τριμήνου του τρέχοντος έτους και του β' τριμήνου του προηγούμενου έτους. Αναπόφευκτα, οι δείκτες δυναμισμού του Δεκεμβρίου βασίζονται σε πιο πρόσφατα μεν αλλά ενδεχομένως λιγότερο αντιπροσωπευτικά στοιχεία. Ωστόσο, η απώλεια αντιπροσωπευτικότητας πρέπει να θεωρείται περιορισμένη, εάν ληφθεί υπόψη ότι κάθε έτος τα στοιχεία του β' τριμήνου αποκλίνουν σε πολύ μικρό μόνο βαθμό από τον μέσο όρο του έτους, αναφορικά με (Α) το ποσοστό ανεργίας, (Β) το σύνολο της απασχόλησης, και (Γ) την απασχόληση ανά επάγγελμα, όπως γίνεται φανερό παρακάτω.

(Α) Όπως βλέπουμε στον Πίνακα 2 (με βάση τον Πίνακα 1), η απόκλιση του ποσοστού ανεργίας το β' τρίμηνο του 2014 από το ποσοστό ανεργίας όλου του έτους του 2014 ήταν μόλις 0,1 μονάδες, η μικρότερη απόκλιση από όλα τα τρίμηνα του έτους. Όπως βλέπουμε και στο Διάγραμμα 1, το β' τρίμηνο τα έτη 2011, 2012 και 2013 παρουσίαζε τη δεύτερη μικρότερη απόκλιση από όλα τα τρίμηνα.

#### Πίνακας 1: Τριμηνιαίο και ετήσιο ποσοστό ανεργίας (15-64 ετών)

Έτος/τρίμηνο	Α' τρίμηνο	Β' τρίμηνο	Γ' τρίμηνο	Δ' τρίμηνο	Μ.Ο. έτους

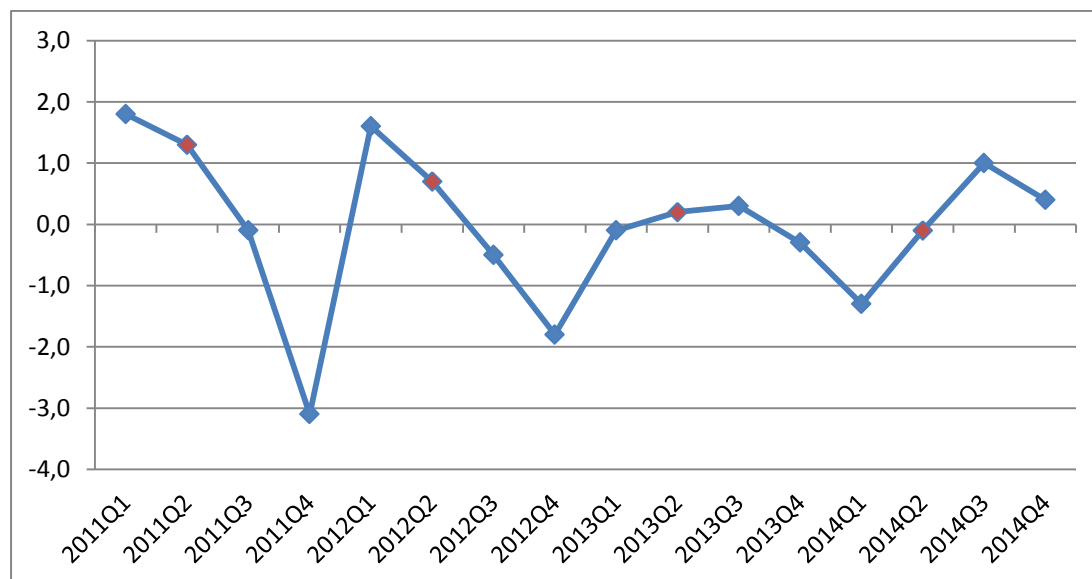
ΕΘΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ  
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ  
31-12-2015

2011	16,3	16,8	18,2	21,2	18,1
2012	23,1	24,0	25,2	26,5	24,7
2013	27,8	27,5	27,4	28,0	27,7
2014	28,0	26,8	25,7	26,3	26,7

Πίνακας 2: Αποκλίσεις της τριμηνιαίας ανεργίας από την ετήσια ανεργία

Έτος/τρίμηνο	Α' τρίμηνο	Β' τρίμηνο	Γ' τρίμηνο	Δ' τρίμηνο
2011	1,8	1,3	-0,1	-3,1
2012	1,6	0,7	-0,5	-1,8
2013	-0,1	0,2	0,3	-0,3
2014	-1,3	-0,1	1,0	0,4

Διάγραμμα 1: Αποκλίσεις της τριμηνιαίας ανεργίας από την ετήσια ανεργία



(B) Αναφορικά με τη συνολική απασχόληση, το β' τρίμηνο φαίνεται επίσης να αποκλίνει σε πολύ μικρό μόνο βαθμό από τον μέσο όρο του κάθε έτους. Όπως



ΕΘΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ  
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ  
31-12-2015

βλέπουμε στον Πίνακα 4 (με βάση τον Πίνακα 3), η απόκλιση της απασχόλησης το β' τρίμηνο του 2014 από τον μέσο όρο απασχόλησης του έτους ήταν μόλις 0,08%, η δεύτερη μικρότερη απόκλιση από όλα τα τρίμηνα του έτους. Όπως βλέπουμε και στο Διάγραμμα 1, το β' τρίμηνο τα έτη 2011, 2012 και 2013 παρουσίαζε τη δεύτερη μικρότερη απόκλιση.

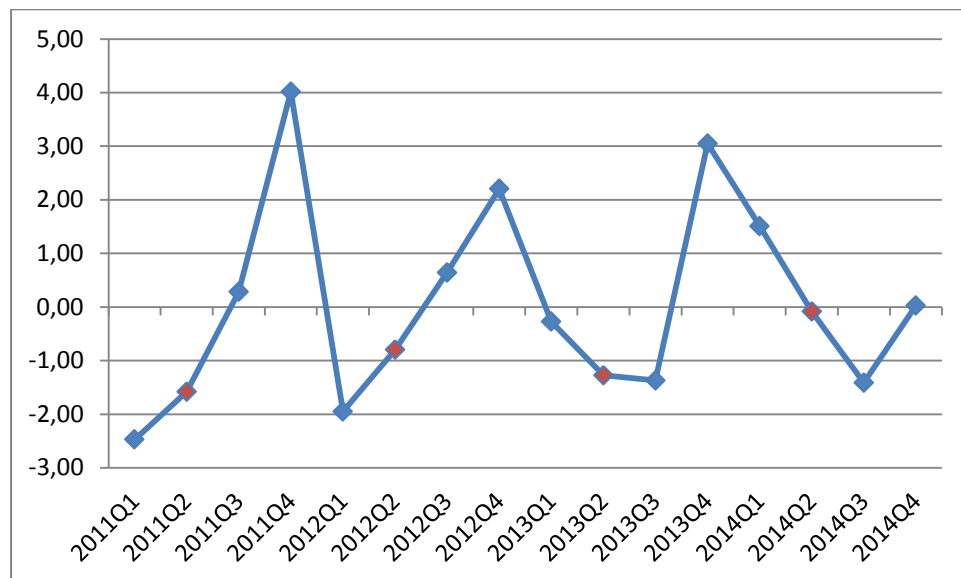
**Πίνακας 3: Τριμηνιαία απασχόληση και ετήσια απασχόληση**

Έτος/τρίμηνο	Α' τρίμηνο	Β' τρίμηνο	Γ' τρίμηνο	Δ' τρίμηνο	Μ.Ο. έτους
2011	4.194,40	4.156,30	4.079,30	3.932,80	4.090,7
2012	3.837,90	3.793,10	3.739,00	3.681,90	3.762,975
2013	3.595,90	3.632,20	3.635,90	3.479,9	3.585,975
2014	3.483,70	3.539,10	3.586,90	3.535,30	3.536,25

**Πίνακας 4: Αποκλίσεις (%) τριμηνιαίας απασχόλησης από την ετήσια απασχόληση**

Έτος/τρίμηνο	Α' τρίμηνο	Β' τρίμηνο	Γ' τρίμηνο	Δ' τρίμηνο
2011	-2,47	-1,58	0,28	4,01
2012	-1,95	-0,79	0,64	2,20
2013	-0,28	-1,27	-1,37	3,05
2014	1,51	-0,08	-1,41	0,03

**Διάγραμμα 2: Αποκλίσεις (%) της τριμηνιαίας απασχόλησης από την ετήσια απασχόληση**



(Γ) Αναφορικά με την απασχόληση ανά επάγγελμα, το β' τρίμηνο φαίνεται επίσης να αποκλίνει σε πολύ μικρό μόνο βαθμό από τον μέσο όρο του κάθε έτους για κάθε επαγγελματική κατηγορία. Όπως βλέπουμε στον Πίνακα 6 (με βάση τον Πίνακα 5), η μέση απόκλιση της απασχόλησης το β' τρίμηνο του 2014 από τον μέσο όρο απασχόλησης του έτους είναι 0,4%, με μεγαλύτερη απόκλιση να παρατηρείται στα Ανώτερα διευθυντικά και διοικητικά στελέχη (2,4%) και μικρότερη στους Τεχνικούς και ασκούντες συναφή επαγγέλματα (0%).

**Πίνακας 5: Απασχόληση ανά επάγγελμα, β' τρίμηνο και Μ.Ο. έτους**

	2011 β'	Μ.Ο. 2011	2012 β'	Μ.Ο. 2012	2013 β'	Μ.Ο. 2013	2014 β'	Μ.Ο. 2014
Ανώτερα διευθυντικά και διοικητικά στελέχη	170, 1	167,3	159, 1	160,3 25	181, 5	178,2 75	137, 2	133,9
Επαγγελματίες	722	715,5	701,	690,3	687,	684,4	671,	665,5

ΕΘΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ  
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ  
31-12-2015

			8		4	5	9	75
Τεχνικοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	325, 6	319,8 5	300, 3	297,2 5	270, 6	270,8 75	282, 4	282,3 5
Υπάλληλοι γραφείου	431, 1	421,6 5	380, 1	372,7 25	349, 3	343,6	339	344,2 75
Απασχολούμεν οι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές	881, 9	867,3 25	798, 7	787,5	727, 2	721,7 75	776, 3	780,6
Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι	473, 5	473,6 5	454, 6	453,1	454	453,1 75	446	450,6
Ειδικευμένοι τεχνίτες	492, 8	479,6 5	403, 1	399,8 5	350, 9	350,9 5	348, 1	348,9 75
Χειριστές βιομηχανικών εγκαταστάσεω ν,	256, 7	252,0 25	229, 7	228,2 5	223, 8	218,9	228, 6	224,3 25
Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρώνακτες και μικρό- επαγγελματίες	309, 9	294,4 75	249, 9	250,0 5	230, 7	228,9 25	250, 6	247,2 5
Ένοπλες δυνάμεις	60,7	62,95	52,6	55,55	59,6	62,27 5	59,1	58,5

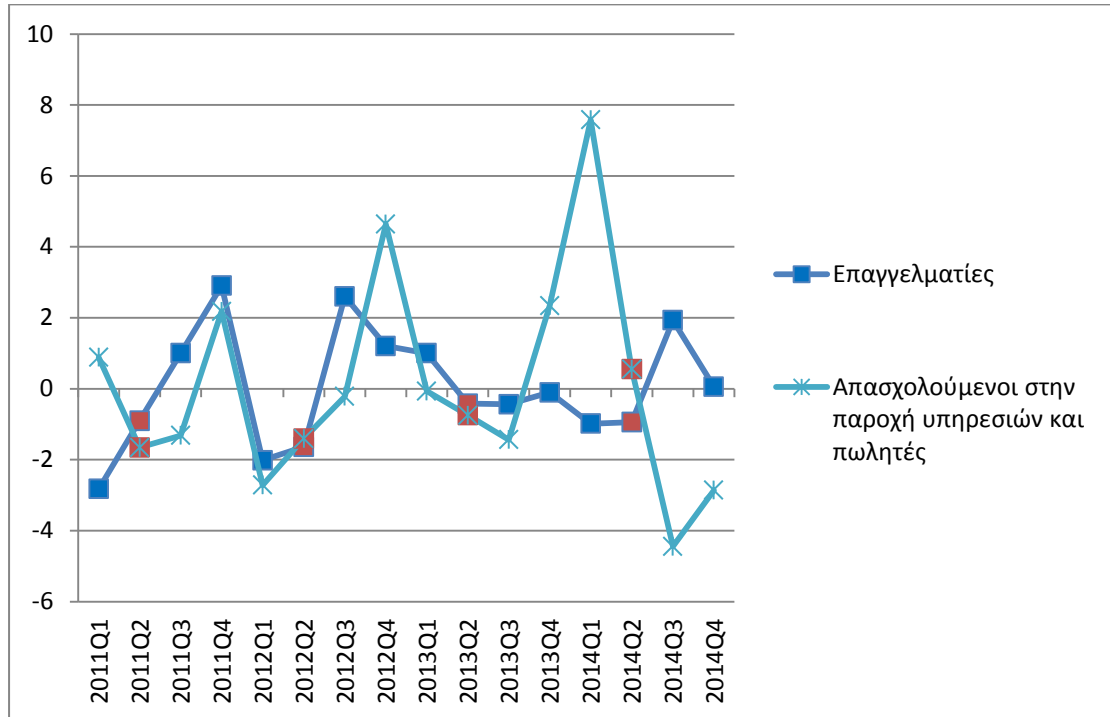
**Πίνακας 6: Αποκλίσεις (%) του β' τριμήνου από την ετήσια απασχόληση ανά επάγγελμα**

	2011 β'	2012 β'	2013 β'	2014 β'
Ανώτερα διευθυντικά και διοικητικά στελέχη	-1,6	0,8	-1,8	-2,4
Επαγγελματίες	-0,9	-1,6	-0,4	-0,9
Τεχνικοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	-1,8	-1,0	0,1	0,0
Υπάλληλοι γραφείου	-2,2	-1,9	-1,6	1,6
Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές	-1,7	-1,4	-0,7	0,6
Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι	0,0	-0,3	-0,2	1,0
Ειδικευμένοι τεχνίτες	-2,7	-0,8	0,0	0,3
Χειριστές βιομηχανικών εγκαταστάσεων,	-1,8	-0,6	-2,2	-1,9
Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρώνακτες και μικρο-επαγγελματίες	-5,0	0,1	-0,8	-1,3
Ένοπλες δυνάμεις	3,8	5,7	4,5	-1,0

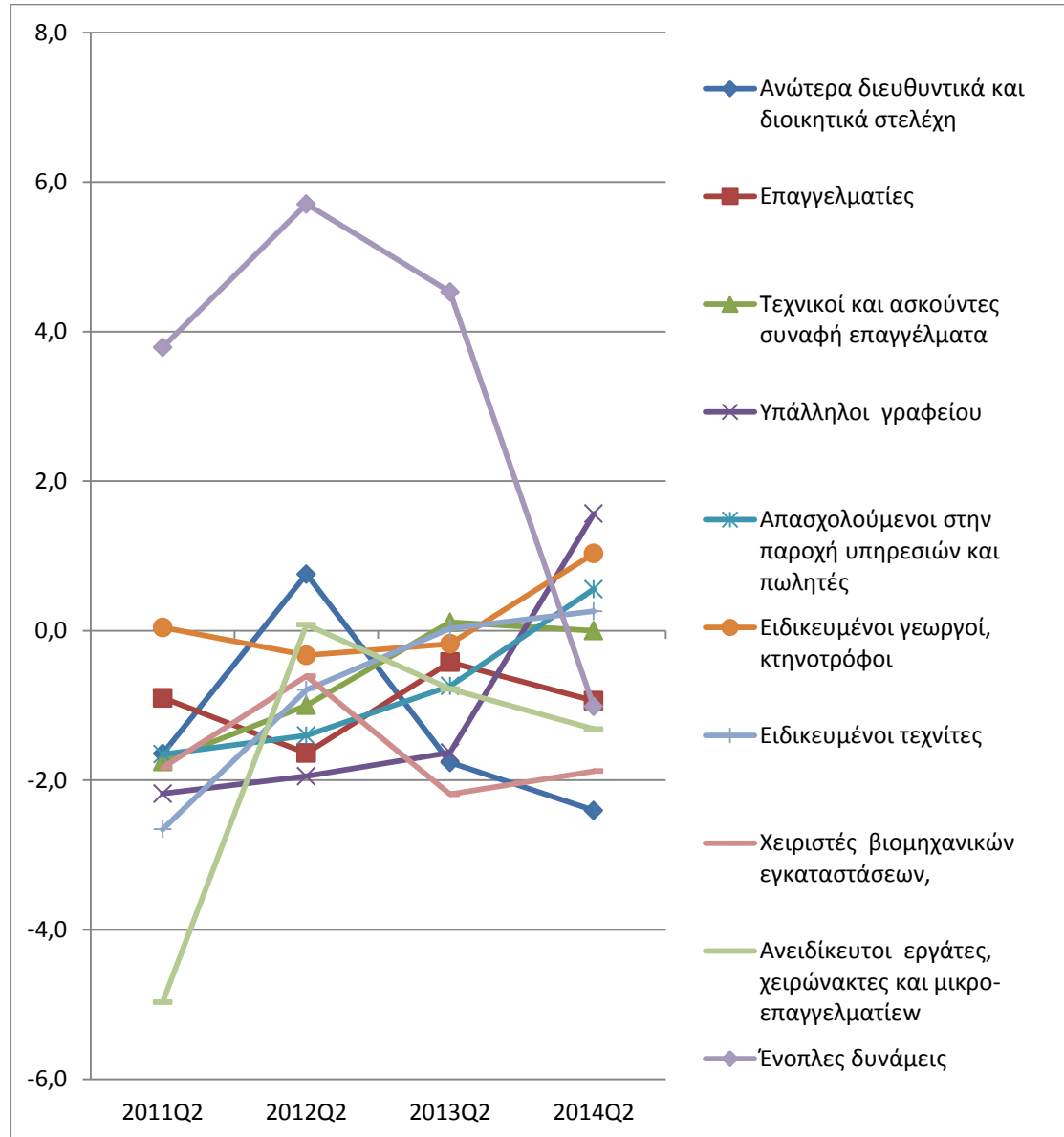
Όπως βλέπουμε και στο Διάγραμμα 3, μικρές είναι και οι αποκλίσεις των β' τριμήνων από τους ετήσιους μέσους όρους και στα άλλα έτη στα δύο μεγαλύτερα επαγγέλματα, τους Απασχολούμενους στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές και τα Πρόσωπα που ασκούν επιστημονικά, καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα («Επαγγελματίες»). Όπως βλέπουμε στο Διάγραμμα 4, οι αποκλίσεις είναι μικρές για όλα τα επαγγέλματα, με εξαίρεση τις ένοπλες δυνάμεις κατά τα έτη 2011, 2012 2013 και τους ανειδίκευτους εργάτες για το έτος 2011.

**Διάγραμμα 3: Αποκλίσεις (%) της τριμηνιαίας απασχόλησης από την ετήσια απασχόληση στις δύο μεγαλύτερες επαγγελματικές κατηγορίες:**

Επαγγελματίες και Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές



Διάγραμμα 4: Αποκλίσεις (%) του β' τριμήνου από την ετήσια απασχόληση ανά επάγγελμα



**1ο ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΟΥ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΥ ΔΙΑΓΝΩΣΗΣ ΑΝΑΓΚΩΝ**

**ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ**

**A. ΓΕΝΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ**

	Καθόλου	Λίγο	Μετρίως	Αρκετά	Πολύ
	1	2	3	4	5
1. Σε ποιο βαθμό κρίνετε αναγκαία την ύπαρξη εθνικού Μηχανισμού Διάγνωσης για την ελληνική αγορά εργασίας;					X
2. Παρακαλούμε αξιολογείστε τα ακόλουθα χαρακτηριστικά σε σχέση με τη σημασία τους για τη δημιουργία-ανάπτυξη ενός αξιόπιστου Μηχανισμού Διάγνωσης					
2.1 Παραγωγή αποτελεσμάτων για το σύνολο της χώρας 2 φορές κάθε χρόνο					X
2.2 Παραγωγή αποτελεσμάτων σε περιφερειακό επίπεδο					X
2.3 Χρησιμοποίηση πολλαπλών πηγών δεδομένων					X
2.4 Παραγωγή αποτελεσμάτων σε κλαδικό					X

ΕΘΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ  
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ  
31-12-2015

επίπεδο					
2.5 Παραγωγή αποτελεσμάτων σε επαγγελματικό επίπεδο					X
2.6 Παραγωγή αποτελεσμάτων σε επίπεδο δεξιοτήτων					X

**B. ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ**

**3. Έχετε ενημερωθεί σχετικά με το Σχέδιο Δράσης για τη Διάγνωση Αναγκών;**

3.1 Έχω ενημερωθεί ότι υπάρχει το σχετικό Σχέδιο Δράσης αλλά δεν το έχω διαβάσει.

3.2 Έχω διαβάσει το Σχέδιο Δράσης. X

3.3 Δεν έχω ενημερωθεί σχετικά με την ύπαρξη Σχεδίου Δράσης.

**4. Υπάρχουν κάποια σχόλια που κατά την γνώμη σας θα βελτιώσουν το Σχέδιο Δράσης;**

Μπορείτε να βρείτε το Σχέδιο Δράσης στη διεύθυνση:

<http://www.eiead.gr/publications/docs/%CE%A3%CF%87%CE%AD%CE%B4%CE%B9%CE%BF%20%CE%94%CF%81%CE%AC%CF%83%CE%B7%CF%82%20%CE%94%CE%B9%CE%AC%CE%B3%CE%BD%CF%89%CF%83%CE%B7%CF%82%20%CE%91%CE%BD%CE%B1%CE%B3%CE%BA%CF%8E%CE%BD%206-5-15%20%CE%A4%CE%95%CE%9B%CE%99%CE%9A%CE%9F.pdf>

.....1. Μπορεί να γίνει περαιτέρω εξειδίκευση για συγκεκριμένες ομάδες-ανάγκες



**Γ. ΠΑΡΑΔΟΤΕΑ Α΄ΦΑΣΗΣ**

**4 Έχετε ενημερωθεί σχετικά με τα παραδοτέα της α΄φάσης του Μηχανισμού Διάγνωσης;**

4.1 Έχω ενημερωθεί ότι υπάρχουν τα σχετικά παραδοτέα αλλά δεν τα έχω διαβάσει.

4.2 Έχω ενημερωθεί ότι υπάρχουν τα σχετικά παραδοτέα και τα έχω διαβάσει. X

4.3 Δεν έχω ενημερωθεί σχετικά με τα παραδοτέα της α΄φάσης του Μηχανισμού Διάγνωσης.

	Πολύ κακά/ καθόλου	Κακά/ Λίγο	Μέτρια	Αρκετά καλά/χρήσιμα	Πολύ καλά/χρήσιμα
	1	2	3	4	5
<b>6. Πώς κρίνετε τα παραδοτέα της α΄φάσης</b>					X
<b>7. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε τα αποτελέσματα της α΄φάσης του Συστήματος Διάγνωσης χρήσιμα σε σχέση με τις παραμέτρους που αναφέρονται στη συνέχεια.</b>					
7.1 Την ενημέρωση για τον δυναμισμό κλάδων και επαγγελματών στην ελληνική αγορά εργασίας					X
7.2 Τον προσδιορισμό αναντιστοιχιών ειδικοτήτων στην ελληνική αγορά εργασίας					X
7.3 Τον προσδιορισμό αναντιστοιχιών			X		

ΕΘΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ  
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ  
31-12-2015

δεξιοτήτων στην ελληνική αγορά εργασίας					
7.4 Τον σχεδιασμό πολιτικών για την καταπολέμηση της ανεργίας/ την ενίσχυση της απασχόλησης		X			
7.5 Τον σχεδιασμό πολιτικών για τη μείωση του κοινωνικού αποκλεισμού		X			

**Δ. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΥ**

**8. Έχετε ενημερωθεί για τη μεθοδολογία του Μηχανισμού Διάγνωσης;**

8.1 Δεν έχω ενημερωθεί.

8.2 Έχω ενημερωθεί. X

**9. Υπάρχουν κάποια σχόλια που κατά την γνώμη σας θα βελτιώσουν τη μεθοδολογία που ακολουθείται στον Μηχανισμό Διάγνωσης;**

.....Κοινές κωδικοποιήσεις, ανάπτυξη του πληροφοριακού συστήματος, συνεχής ροή δεδομένων.....  
.....

**Ε. ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ- ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΕΜΠΛΕΚΟΜΕΝΩΝ**

	Πολύ κακό/η	Κακό/ή	Μέτριο/α	Αρκετά καλό/ή	Πολύ καλό/ή
	1	2	3	4	5

ΕΘΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ  
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ  
31-12-2015

10. Πώς κρίνετε το επίπεδο διάχυσης της πληροφορίας που παρέχεται από τον Μηχανισμό Διάγνωσης;			X		
11. Πώς κρίνετε τη συνεργασία με το ΕΙΕΑΔ στο πλαίσιο του Μηχανισμού Διάγνωσης;					
12. Πώς κρίνετε τη συνεργασία με το Υπουργείο Εργασίας στο πλαίσιο του Μηχανισμού Διάγνωσης;					
13. Πώς κρίνετε το σύστημα διακυβέρνησης που ακολουθείται στον Μηχανισμό Διάγνωσης Αναγκών;			X		

**14. Παρακαλούμε σημειώστε κάποια σχόλια που θεωρείτε ότι θα συμβάλουν στη βελτίωση του συστήματος διακυβέρνησης του Μηχανισμού Διάγνωσης**

Ενώ η εποπτεία του έργου του ΕΙΕΑΔ από το Υπουργείο είναι αυτονόητη, το δυικό σύστημα ρόλων μεταξύ ΕΙΕΑΔ και Διεύθυνσης Απασχόλησης δημιουργεί δυσκολίες. Θα πρέπει να αποσαφηνιστεί σε τι συνίσταται ο εποπτικός-συντονιστικός ρόλος του Υπουργείου σε σχέση με το έργο της διάγνωσης.

**15. Παρακαλούμε συμπληρώστε οποιοδήποτε άλλο σχόλιο θεωρείτε ότι θα συμβάλει στην βελτίωση του Μηχανισμού Διάγνωσης, το οποίο δεν καλύπτεται από τις παραπάνω ερωτήσεις.**

.....  
.....



**ΥΠΟ ΤΗΝ ΕΠΟΠΤΕΙΑ ΤΟΥ  
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ,  
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΚΑΙ  
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ**