



ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΡΙΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ  
ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑ Α.Ε.

# Μ Ε Λ Ε Τ Η

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Α Θ Η Ν Α 2 0 0 5

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΥ  
ΤΗΣ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ & ΤΗΣ ΖΗΤΗΣΗΣ  
ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ & ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ  
ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ  
ΣΕ ΤΟΠΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

Ω

Ε

Τ

Ε

Λ

Ε

Μ

3





ISBN: 960 - 88513 - 3 - 5

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΥ  
ΤΗΣ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ & ΤΗΣ ΖΗΤΗΣΗΣ  
ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ & ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ  
ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ  
ΣΕ ΤΟΠΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

Επιμέλεια έκδοσης: **Ολυμπία Καμινιώτη**

Παρατηρητήριο Απασχόλησης  
Ερευνητική-Πληροφορική Α.Ε.

Κ. Παλαμά 6-8  
114 41 Αθήνα  
τηλ.: 210 2120 700  
fax: 210 2285 122  
[www.paep.org.gr](http://www.paep.org.gr)



# ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

<b>Πρόλογος</b>	<b>7</b>
<b>1.Εισαγωγή</b>	<b>9</b>
<b>2. Στόχοι του έργου</b>	<b>14</b>
<b>3.Αξιοποίηση των οικονομετρικών εκτιμήσεων της ΠΑΕΠ - Βαρόμετρο αγοράς εργασίας ΠΑΕΠ</b>	<b>19</b>
<b>4.Αξιοποίηση των στοιχείων της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού της ΕΣΥΕ</b>	<b>23</b>
4.1 Πληροφορίες για την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού	23
4.2 Αξιοποίηση των στοιχείων της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού για τη μέτρηση του δυναμισμού των επαγγελματιών (έμμεσος προσδιορισμός της ζήτησης ειδικοτήτων)	24
4.3 Προσδιορισμός της προσφοράς ειδικοτήτων	26
4.4 Προσδιορισμός των αναντιστοιχιών μεταξύ εκπαιδευτικού συστήματος και αγοράς εργασίας	26
4.5 Άλλοι δείκτες προσδιορισμού της προσφοράς και ζήτησης ειδικοτήτων με τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού	27
<b>5.Αξιοποίηση των στοιχείων της Έρευνας Κενών Θέσεων της ΕΣΥΕ</b>	<b>28</b>
<b>6.Αξιοποίηση των στοιχείων των προσλήψεων - απολύσεων - οικειοθελών αποχωρήσεων του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας</b>	<b>31</b>
<b>7. Σχεδιασμός και αξιοποίηση των στοιχείων των Ερευνών Πεδίου της ΠΑΕΠ</b>	<b>33</b>
7.1 Έρευνα πεδίου για τη ζήτηση ειδικοτήτων και δεξιοτήτων	

στις ιδιωτικές επιχειρήσεις	33
7.2 Έρευνα πεδίου για τη διερεύνηση της θέσης στην αγορά εργασίας των πτυχιούχων διαφόρων σχολών	54
<b>8.Αξιοποίηση των στοιχείων του ΟΑΕΔ</b>	<b>55</b>
<b>9.Απασχόληση στο δημόσιο τομέα, στον πρωτογενή τομέα, στην παραοικονομία</b>	<b>60</b>



Ένας από τους σημαντικότερους στόχους της ΠΑΕΠ Α.Ε. είναι η παροχή επιστημονικής στήριξης στους φορείς χάραξης και υλοποίησης πολιτικών για την αγορά εργασίας δηλαδή το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και τον ΟΑΕΔ.

Στο πλαίσιο αυτό εντάσσεται και το έργο που αφορά τη δημιουργία ενός συστήματος προσδιορισμού της προσφοράς και της ζήτησης επαγγελματικών ειδικοτήτων και δεξιοτήτων σε τοπικό επίπεδο.

Μέχρι τώρα η ΠΑΕΠ είχε πραγματοποιήσει συγκεκριμένα βήματα προσέγγισης του στόχου του προσδιορισμού της προσφοράς και της ζήτησης ειδικοτήτων και δεξιοτήτων στην ελληνική αγορά εργασίας είτε αναλύοντας δευτερογενή στοιχεία είτε σχεδιάζοντας πρωτογενείς έρευνες και αναλύοντας τα στοιχεία που συνέλεξε για το σκοπό αυτό.

Σήμερα όμως είμαστε σε θέση να παρουσιάσουμε μια ολοκληρωμένη μελέτη που αποτελεί προϊόν συντονισμένης προσπάθειας του κράτους και των κοινωνικών εταίρων και αφορά σχέδιο μεθοδολογίας για τον προσδιορισμό της προσφοράς και ζήτησης ειδικοτήτων και δεξιοτήτων στην ελληνική αγορά εργασίας και σε τοπικό επίπεδο . Η υιοθέτηση της μεθοδολογίας και η χρησιμοποίησή της για την εξαγωγή συμπερασμάτων φιλοδοξεί να συνεισφέρει αποτελεσματικά στη βελτίωση του συστήματος επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης το οποίο έχει προδιαγραφεί αλλά δεν έχει ακόμα εφαρμοστεί πλήρως.

Β. Ντερτιλής  
Πρόεδρος & Διευθύνων Σύμβουλος  
ΠΑΕΠ Α.Ε.



# I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ένα από τα σημαντικότερα έργα της Διεύθυνσης Ερευνών και Μελετών του Παρατηρητηρίου Απασχόλησης Ερευνητική – Πληροφορική Α.Ε. (ΠΑΕΠ) είναι η δημιουργία ενός συστήματος προσδιορισμού της προσφοράς και της ζήτησης επαγγελματικών ειδικοτήτων και δεξιοτήτων σε τοπικό επίπεδο. Αναφερόμαστε σε σύστημα καθότι όπως θα φανεί παρακάτω ο προσδιορισμός αυτών των μεγεθών επιβάλλει τη χρήση πολλαπλών μεθόδων και αναλύσεων και ο συνδυασμός των αποτελεσμάτων των επιμέρους μεθόδων οδηγεί στα τελικά αποτελέσματα. Το έργο αυτό εντάσσεται στο γενικότερο στόχο της ΠΑΕΠ να παρέχει επιστημονική στήριξη στους φορείς χάραξης και υλοποίησης πολιτικών για την αγορά εργασίας δηλαδή το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και τον ΟΑΕΔ. Το έργο θα χρησιμοποιηθεί επίσης από όλους τους φορείς που συμμετέχουν στη διαμόρφωση πολιτικών για την αγορά εργασίας και για την εκπαίδευση και κατάρτιση καθώς και από κάθε άλλο ενδιαφερόμενο.

Μέχρι στιγμής η ΠΑΕΠ έχει κάνει συγκεκριμένα βήματα προσέγγισης του στόχου του προσδιορισμού της προσφοράς και της ζήτησης ειδικοτήτων και δεξιοτήτων στην ελληνική αγορά εργασίας είτε αναλύοντας δευτερογενή στοιχεία είτε σχεδιάζοντας πρωτογενείς έρευνες και αναλύοντας τα στοιχεία που συνέλεξε για το σκοπό αυτό. Οι μελέτες που υλοποιήθηκαν παρήγαγαν σημαντικό βαθμό πληροφόρησης εστιάζοντας σε ένα τμήμα κάθε φορά του συνολικού έργου (π.χ. ανάλυση των στοιχείων της ΕΣΥΕ, του ΟΑΕΔ, κ.λπ.). Το επόμενο βήμα για την ΠΑΕΠ ήταν να προχωρήσει σε μία περισσότερο ολοκληρωμένη και συντονισμένη προσπάθεια για την υλοποίηση του ζητούμενου στόχου δηλαδή τον προσδιορισμό της προσφοράς και της ζήτησης επαγγελματικών

ειδικοτήτων και δεξιοτήτων στην ελληνική αγορά εργασίας σε τοπικό επίπεδο.

Το αμέσως επόμενο βήμα είναι η αξιοποίηση της μεθοδολογίας για την εξαγωγή συμπερασμάτων. Αρχικά η μεθοδολογία θα εφαρμοστεί στην Περιφέρεια Αττικής και τα συμπεράσματα που θα προκύψουν από την εφαρμογή θα αξιοποιηθούν στον επαναπροσδιορισμό της μεθοδολογίας ώστε να εφαρμόζεται στη συνέχεια σε τακτά χρονικά διαστήματα στο σύνολο της χώρας.

Η υιοθέτηση της μεθοδολογίας για τον προσδιορισμό της προσφοράς και ζήτησης ειδικοτήτων και δεξιοτήτων και η χρησιμοποίηση της μεθοδολογίας αυτής για την εξαγωγή συμπερασμάτων εντάσσεται σε ένα γενικότερο πλαίσιο για τη βελτίωση του συστήματος επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης το οποίο έχει προδιαγραφεί αλλά δεν έχει ακόμα εφαρμοστεί πλήρως. Στο πλαίσιο αυτό περιλαμβάνονται οι εξής δράσεις:

1. Διαδραστική ανάλυση της αγοράς εργασίας: Ανάλυση των δεδομένων της αγοράς εργασίας με σκοπό την ανάπτυξη νέων ή την προσαρμογή των υπάρχοντων προγραμμάτων κατάρτισης στις εξελισσόμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας. Συγκεκριμένα διερευνώνται η προσφορά και ζήτηση επαγγελματικών ειδικοτήτων και δεξιοτήτων σε τοπικό επίπεδο και προκύπτουν συμπεράσματα για τα «παλαιότερα» και τα «νέα» επαγγέλματα.

2. Επαγγελματικά περιγράμματα: Συντάσσονται επαγγελματικά περιγράμματα τα οποία περιλαμβάνουν το προφίλ των δεξιοτήτων για κάθε επάγγελμα ή ομάδα επαγγελματιών. Τα επαγγελματικά περιγράμματα περιλαμβάνουν τις απαιτούμενες γενικές και ειδικές δεξιότητες για κάθε επάγγελμα ή ομάδα επαγγελματιών. Τροποποιούνται και προσαρμόζονται συνεχώς ανάλογα με τις εξελισσόμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας και σε στενή συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους.

3. Διαμόρφωση περιεχομένου κατάρτισης – Ψηφίδες: Οι ψηφίδες κατάρτισης επιτρέπουν τη δυνατότητα να παραλειφθούν από τα ατομικά προγράμματα κατάρτισης των εκπαιδευομένων οι ψηφίδες εκείνες που αφορούν δεξιότητες που έχουν ήδη αποκτήσει.

4. Υπηρεσίες κατάρτισης / υλοποίηση προγραμμάτων: Θα επιλέγονται ελεύθερα ψηφίδες από τα προσφερόμενα προγράμματα κατάρτισης προκειμένου να διαμορφώνουν οι καταρτιζόμενοι προγράμματα προσαρμοσμένα στις ιδιαίτερες ανάγκες τους. Οι δομές κατάρτισης θα ανταγωνίζονται να ανταποκριθούν στη ζήτηση, βελτιώνοντας τις προσφερόμενες υπηρεσίες τους.

5. Πιστοποίηση δεξιοτήτων: Οι παρεχόμενες γνώσεις θα πιστοποιούνται ώστε να διευκολύνεται η κινητικότητα των εργαζομένων στην αγορά εργασίας. Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων θα πρέπει να είναι σημαντικός και σε αυτή τη δράση.

6. Αξιολόγηση των αποτελεσμάτων: Οι φορείς κατάρτισης θα αξιολογούνται από την ίδια την αγορά εργασίας και αυτοί οι οποίοι με επιτυχία θα καλύπτουν τις ανάγκες της θα επιβραβεύονται ανάλογα.

Ο σχεδιασμός και η υλοποίηση των ανωτέρω δράσεων είναι αναγκαίος ώστε να καταγραφούν σημαντικά οφέλη σε σχέση με τη βελτίωση του συστήματος επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στη χώρα. Στο παρόν κείμενο πραγματευόμαστε την μεθοδολογία προσδιορισμού της προσφοράς και ζήτησης ειδικοτήτων και δεξιοτήτων σε τοπικό επίπεδο, η υλοποίηση της οποίας καλύπτει την πρώτη εκ των προαναφερθέντων δράσεων.

Στο σχεδιασμό της μεθοδολογίας η οποία περιγράφεται στη συνέχεια συνέβαλαν εκτός από τα στελέχη της ΠΑΕΠ και εμπειρογνώμονες – εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων, της τοπικής αυτοδιοίκησης, της ΕΣΥΕ, του ΟΑΕΔ και των Υπουργείων Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων. Κατόπιν πρότα-

σης του Προέδρου και Διευθύνοντα Συμβούλου της ΠΑΕΠ κ. Βασίλη Ντερτιλή, η οποία εγκρίθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο της ΠΑΕΠ συστάθηκε «Ομάδα Εργασίας για τον Προσδιορισμό της Προσφοράς και Ζήτησης Ειδικοτήτων και Δεξιοτήτων σε Τοπικό Επίπεδο». Στην Ομάδα Εργασίας μετείχαν οι ακόλουθοι:

### **ΠΡΟΕΔΡΟΣ:**

Βασίλης Ντερτιλής: Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος της ΠΑΕΠ

### **ΜΕΛΗ:**

Σταύρος Μπακέας: Εκπρόσωπος του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας

Άγγελος Ευστράτογλου: Εκπρόσωπος του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων

Ιωάννης Δενδρινός: Εκπρόσωπος του ΟΑΕΔ

Κωνσταντίνος Ρόντος: Εκπρόσωπος της ΕΣΥΕ

Άννα Αμπατζόγλου: Εκπρόσωπος της ΕΣΥΕ

Ιωάννα Παπαγιάννη: Εκπρόσωπος του ΣΕΒ

Επαμεινώνδας Κούκος: Εκπρόσωπος της ΓΣΕΕ

Νίκος Σκορίνης: Εκπρόσωπος της ΓΣΕΒΕΕ

Στέργιος Βασιλείου: Εμπειρογνώμονας - ΓΣΕΒΕΕ

Άγγελος Μακρυγιάννης: Εκπρόσωπος της ΕΣΣΕ

Χρήστος Παλαιολόγος: Εκπρόσωπος της ΚΕΔΚΕ

Δημήτρης Μπίρμπας: Εκπρόσωπος της ΚΕΔΚΕ

Ολυμπία Καμινιώτη: Διεύθυνση Ερευνών και Μελετών, ΠΑΕΠ

Σταύρος Γαβρόγλου: Διεύθυνση Ερευνών και Μελετών, ΠΑΕΠ

Δημήτρης Πασούρης: Διεύθυνση Πληροφορικής, ΠΑΕΠ

Εύη Πουρνάρα: Διεύθυνση Πληροφορικής, ΠΑΕΠ

Αντρέας Τσουραπάς: Διεύθυνση Πληροφορικής, ΠΑΕΠ

Άγγελος Κουτσομιάλης: Εμπειρογνώμονας, ΠΑΕΠ

Τη γραμματειακή υποστήριξη της ομάδας πραγματοποίησε η κ. Έφη Χασιώτη.

## 2. ΣΤΟΧΟΙ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ

Ένα από τα έργα της ΠΑΕΠ είναι η δημιουργία ενός συστήματος προσδιορισμού της προσφοράς και ζήτησης ειδικοτήτων και δεξιοτήτων που στοχεύει στην εξαγωγή χρήσιμων πληροφοριών που δύναται να αξιοποιηθούν στον επαναπροσδιορισμό πολιτικών της αγοράς εργασίας συμπεριλαμβανομένων πολιτικών για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Σε πρώτο στάδιο θα πρέπει να προσδιοριστεί η μεθοδολογία που θα χρησιμοποιηθεί για την εξαγωγή των ζητούμενων πληροφοριών ενώ σε δεύτερο στάδιο, που θα ακολουθήσει αμέσως μετά την ολοκλήρωση του πρώτου σταδίου, η μεθοδολογία θα εφαρμοστεί αρχικά στην Περιφέρεια Αττικής και στη συνέχεια στο σύνολο της χώρας. Στο σχεδιασμό της μεθοδολογίας συνέβαλαν σημαντικά εκτός από τα στελέχη της Διεύθυνσης Ερευνών και Μελετών της ΠΑΕΠ και οι εκπρόσωποι – εμπειρογνώμονες των κοινωνικών εταίρων καθώς και εκπρόσωποι – εμπειρογνώμονες της ΕΣΥΕ, της τοπικής αυτοδιοίκησης, του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας, του Υπουργείου Παιδείας και του ΟΑΕΔ που αποτέλεσαν τα μέλη σχετικής Ομάδος Εργασίας που συστάθηκε για το σκοπό αυτό στην ΠΑΕΠ.

Ο γενικός στόχος του έργου είναι ο προσδιορισμός της προσφοράς και ζήτησης ειδικοτήτων και δεξιοτήτων στην ελληνική αγορά εργασίας και η εκτίμηση των αναγκών εκπαίδευσης και κατάρτισης που απορρέουν από τις υπάρχουσες ανάγκες. Επιδιώκεται όχι μόνο η εκτίμηση της υπάρχουσας προσφοράς και ζήτησης ειδικοτήτων και δεξιοτήτων αλλά και η πρόβλεψη των μεγεθών αυτών σε βραχυπρόθεσμο ή μεσοπρόθεσμο διάστημα. Ειδικότεροι στόχοι του έργου που αποτελούν και επιμέρους έργα είναι:

- Η εκτίμηση της κλαδικής και επαγγελματικής διάρθρωσης της απα-



σχόλησης και ανεργίας ανά εκπαιδευτικό επίπεδο και τάξη μεγέθους της απασχόλησης των επιχειρήσεων στο σύνολο της χώρας και σε αναλυτικότερο γεωγραφικό επίπεδο.

- Η εκτίμηση της προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων κατά κλάδο, επάγγελμα, εκπαιδευτικό επίπεδο, τάξη μεγέθους της απασχόλησης των επιχειρήσεων και γεωγραφική ενότητα.
- Η μελέτη του περιεχομένου των επαγγελματών και ο σχεδιασμός επαγγελματικών περιγραμμάτων.
- Ο προσδιορισμός των αναγκών εκπαίδευσης και κατάρτισης τόσο ως προς τις ομάδες στόχου της κατάρτισης (άνεργοι, εργαζόμενοι, συγκεκριμένες ειδικότητες κλπ) αλλά και ως προς το περιεχόμενο της κατάρτισης (δεξιότητες, ικανότητες κλπ).

Στο σχεδιασμό του Συστήματος Διερεύνησης των Μεγεθών της Αγοράς Εργασίας έχει αξιοποιηθεί η πολύχρονη εμπειρία επιστημόνων και επιστημονικών ινστιτούτων άλλων χωρών στο ίδιο αντικείμενο. Οι διάφορες μέθοδοι ανάλυσης έχουν αξιολογηθεί και οι επιλεχθείσες μέθοδοι έχουν προσαρμοστεί στην ελληνική πραγματικότητα.

Για τη συστηματική παρακολούθηση της προσφοράς και ζήτησης ειδικοτήτων και δεξιοτήτων είναι απαραίτητη η ανάλυση ποσοτικών και ποιοτικών στοιχείων από διάφορες πηγές. Το σύστημα που έχει σχεδιαστεί από το Παρατηρητήριο Απασχόλησης χρησιμοποιεί τις υπάρχουσες πηγές δεδομένων – ΕΣΥΕ, ΟΑΕΔ, κλπ και όταν υπάρχει έλλειψη απαραίτητων στοιχείων σχεδιάζει έρευνες για τη συλλογή των στοιχείων που δεν είναι διαθέσιμα από τις υπάρχουσες πηγές. Στη συνέχεια τα στοιχεία που συλλέγονται αναλύονται με τις κατάλληλες μεθόδους, συνδυαστικά όπου αυτό είναι δυνατό, για την εξαγωγή των συμπερασμάτων.

Η εκτίμηση των επιμέρους στόχων του έργου γίνεται με το συνδυασμό ποσοτικών και ποιοτικών μεθόδων ανάλυσης που χρησιμοποιούν

ποιοτικά και ποσοτικά δεδομένα από πρωτογενείς έρευνες και δευτερογενείς πηγές. Κύριες δευτερογενείς πηγές δεδομένων είναι τα στοιχεία από διάφορες πηγές της ΕΣΥΕ για την οικονομία, την αγορά εργασίας και την εκπαίδευση και κατάρτιση, τα στοιχεία του ΟΑΕΔ που αφορούν την προσφορά και ζήτηση ειδικοτήτων καθώς και στοιχεία που αφορούν συγκεκριμένους κλάδους, επαγγέλματα και επίπεδα εκπαίδευσης και συλλέγονται από διάφορους άλλους φορείς. Εκτός από τις δευτερογενείς πηγές δεδομένων, το Παρατηρητήριο Απασχόλησης χρησιμοποιεί πρωτογενή στοιχεία και για το λόγο αυτό σχεδίασε το 2003 μία μεγάλη εύρους έρευνα πεδίου με στόχο τη συλλογή ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων τα οποία δεν ήταν διαθέσιμα από υπάρχουσες πηγές. Για τη συλλογή επιπρόσθετων δεδομένων το Παρατηρητήριο Απασχόλησης πρόκειται να υλοποιήσει και άλλες έρευνες πεδίου οι οποίες περιγράφονται στη συνέχεια.

Τα δεδομένα που συλλέγονται είτε από πρωτογενείς είτε από δευτερογενείς πηγές αποτελούν τα στοιχεία μίας βάσης δεδομένων και αναλύονται είτε συνδυαστικά, όπου αυτό είναι δυνατό είτε μεμονωμένα για την εκτίμηση των επιμέρους στόχων του έργου. Τα ποιοτικά στοιχεία αναλύονται βεβαίως με ποιοτικές μεθόδους ανάλυσης και χρησιμοποιούνται αφενός για την εξαγωγή συμπερασμάτων και αφετέρου για τον επαναπροσδιορισμό των ποσοτικών μεθόδων. Τα ποσοτικά δεδομένα χρησιμοποιούνται για τον υπολογισμό ειδικών δεικτών με τους οποίους προσδιορίζονται τα ζητούμενα μεγέθη. Στο κομμάτι της ποσοτικής ανάλυσης εντάσσεται και η εκτίμηση οικονομετρικών υποδειγμάτων για τη διάρθρωση της συνολικής προσφοράς και ζήτησης ειδικοτήτων σε επίπεδο χώρας και περιφέρειας αλλά και η εκτίμηση ειδικότερων υποδειγμάτων για κλάδους οικονομικής δραστηριότητας.

Το σύστημα διάγνωσης αναγκών που σχεδιάζεται στην ΠΑΕΠ ακολουθεί την ολιστική προσέγγιση ως προς την επιλογή της κατάλληλης μεθοδολογίας. Σύμφωνα με την προσέγγιση αυτή, διάφορες τεχνικές και

μέθοδοι συνδυάζονται για την εκτίμηση των επιμέρους μεγεθών και για την εξαγωγή των τελικών συμπερασμάτων. Ο λόγος που κρίνεται σκόπιμο να χρησιμοποιηθούν διαφορετικές μέθοδοι ανάλυσης και κατ' επέκταση να χρησιμοποιηθούν διαφορετικές πηγές δεδομένων, διαφορετικές τόσο ως προς τη μορφή των στοιχείων όσο και ως προς την πηγή προέλευσής τους είναι αφενός για να παραχθεί μία κατά το δυνατό πλήρης εικόνα για το ζητούμενο θέμα και αφετέρου για να ελαχιστοποιηθούν τα μειονεκτήματα της κάθε επιμέρους μεθοδολογικής προσέγγισης. Θα αναφέρουμε ενδεικτικά ορισμένα προβλήματα που παρουσιάζονται με επιμέρους μεθοδολογικές προσεγγίσεις και τα οποία αν δεν αντιμετωπιστούν κατάλληλα οδηγούν σε παρερμηνείες. Μία ανάλυση για την προσφορά και ζήτηση ειδικοτήτων η οποία βασίζεται αποκλειστικά στα στοιχεία των Δημοσίων Υπηρεσιών Απασχόλησης ακόμα και αν τα στοιχεία αυτά είναι εξαιρετικά αξιόπιστα, μπορεί να οδηγήσει στο λανθασμένο συμπέρασμα ότι η ζήτηση είναι αυξημένη για θέσεις οι οποίες εμφανίζονται συχνότερα στα μητρώα των υπηρεσιών αυτών. Το γεγονός όμως αυτό μπορεί να οφείλεται στην υψηλή κινητικότητα ορισμένων ειδικοτήτων που με τη σειρά της μπορεί να οφείλεται στην υπερπροσφορά εργατικού δυναμικού για αυτές τις θέσεις ή/και σε εργασιακές συνθήκες οι οποίες δεν είναι ιδιαίτερως προνομιούχες για αυτές τις θέσεις και οδηγούν σε υψηλή κινητικότητα. Βασιζόμενος κανείς μόνο σε αυτή την πηγή δεδομένων και τη σχετική μεθοδολογική προσέγγιση μπορεί να οδηγηθεί σε λάθος συμπεράσματα. Επίσης αναλύσεις που στηρίζονται αποκλειστικά στην ανάλυση των μικρών αγγελιών στα μέσα έντυπου ή και ηλεκτρονικού τύπου δεν είναι δυνατό να δώσουν μία πλήρη εικόνα της ζήτησης ειδικοτήτων καθότι ένα μέρος της ζήτησης ειδικοτήτων παρότι υπάρχει, ουδέποτε εμφανίζεται ή εμφανίζεται λιγότερο συχνά στις αγγελίες αυτές σε σύγκριση με άλλες ειδικότητες. Δύσκολο είναι επίσης να βασιστεί κανείς αποκλειστικά σε μία έρευνα πεδίου στην οποία ερωτάται ο εργοδότης για τις μελλοντικές του ανάγκες σε ειδικότητες και δεξιότητες. Στην περίπτωση αυτή ο τρόπος σύνταξης του ερωτηματολογίου

και ο τρόπος με τον οποίο θα πραγματοποιηθεί η συνέντευξη είναι καθοριστικά στοιχεία της ποιότητας της συλλεγόμενης πληροφόρησης. Επίσης, τα οικονομετρικά μοντέλα ενώ είναι χρήσιμα στην εκτίμηση ορισμένων μεγεθών τόσο στην παρούσα στιγμή όσο και στο άμεσο μέλλον καθώς και στον καθορισμό των προσδιοριστικών παραγόντων διαφόρων μεγεθών δεν είναι δυνατό να μας δώσουν πολύ αναλυτική πληροφόρηση για τα εκτιμώμενα μεγέθη.

Ο λόγος που αναφέρουμε τα προβλήματα που παρουσιάζονται όταν χρησιμοποιείται μία επιμέρους μεθοδολογική προσέγγιση είναι για να επισημάνουμε τη σημασία της λεγόμενης ολιστικής μεθοδολογικής προσέγγισης για τον προσδιορισμό της προσφοράς και ζήτησης ειδικοτήτων και δεξιοτήτων και των αναγκών κατάρτισης. Η προσέγγιση αυτή ελαχιστοποιεί τα μειονεκτήματα των επιμέρους μεθόδων και ουσιαστικά βοηθά στη δημιουργία ενός συστήματος παρακολούθησης της προσφοράς και ζήτησης ειδικοτήτων και δεξιοτήτων.

Στη συνέχεια του κειμένου παρουσιάζονται συνοπτικά τα επιμέρους μεθοδολογικά τμήματα του έργου ως ακολούθως:

- Αξιοποίηση των οικονομετρικών εκτιμήσεων του βαρόμετρου απασχόλησης της ΠΑΕΠ
- Αξιοποίηση των στοιχείων της έρευνας εργατικού δυναμικού της ΕΣΥΕ
- Αξιοποίηση των στοιχείων της έρευνας κενών θέσεων της ΕΣΥΕ
- Αξιοποίηση των στοιχείων προσλήψεων – απολύσεων – οικειοθελών αποχωρήσεων – κενών θέσεων του Υπουργείου Απασχόλησης
- Σχεδιασμός και αξιοποίηση των στοιχείων της έρευνας πεδίου της ΠΑΕΠ
- Αξιοποίηση των στοιχείων του ΟΑΕΔ

# 3. ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΕΤΡΙΚΩΝ ΕΚΤΙΜΗΣΕΩΝ ΤΟΥ ΒΑΡΟΜΕΤΡΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΗΣ ΠΑΕΠ

Το Βαρόμετρο Ελληνικής Αγοράς Εργασίας της ΠΑΕΠ είναι ένα εργαλείο που καταλήγει σε γραμμικές καθώς και οικονομετρικές προβλέψεις της αγοράς εργασίας, και συγκεκριμένα στην προσφορά και ζήτηση εργασίας στο σύνολο της χώρας, κατά κλάδο, κατά μονοψήφια επαγγελματική κατηγορία, και κατά περιφέρειες. Είναι ένα εργαλείο που μπορεί να κάνει προβλέψεις για την εξέλιξη των ανωτέρω μεγεθών τα επόμενα χρόνια.

Οι γραμμικές προβλέψεις Ζήτησης και Προσφοράς Εργασίας βασίζονται σε γραμμική τάση των υπό εξέταση μεταβλητών με βάση υπάρχουσες παρελθούσες τιμές και για έναν χρονικό ορίζοντα 3 ετών στο μέλλον από την τελευταία διαθέσιμη παρατήρηση. Η περίοδος πρόβλεψης για όλες τις μεταβλητές καλύπτει την 3ετία 2005 – 2007 με τελευταίο έτος διαθέσιμων παρατηρήσεων το 2004.

Οι οικονομετρικές προβλέψεις Ζήτησης και Προσφοράς Εργασίας βασίζονται σε ένα οικονομετρικό μοντέλο, (στηριζόμενο στην εκτίμηση επιμέρους εξισώσεων για ορισμένες περιφέρειες και κλάδους για τους οποίους υπάρχουν επαρκή στοιχεία). Οι προβλέψεις αυτές συνεκτιμούν τη συμβολή στην απασχόληση μίας σειράς μεταβλητών όπως:

- μεταβολές στο βαθμό υποκατάστασης κεφαλαίου - εργασίας
- μεταβολές στο δημόσιο χρέος
- μεταβολές στις ιδιωτικές επενδύσεις παγίου κεφαλαίου

- μεταβολές στα έσοδα άμεσων φόρων
- μεταβολές στο βραχυπρόθεσμο πραγματικό επιτόκιο
- μεταβολές στον πληθωρισμό
- μεταβολές στο μακροπρόθεσμο πραγματικό επιτόκιο
- μεταβολές στον αριθμό των μεταναστών
- μεταβολές στον πληθυσμό ικανό προς εργασία
- μεταβολές στο μη εργατικό δυναμικό
- μεταβολές στους μισθούς

Τα βασικά μεγέθη που θα χρησιμοποιηθούν για τους σκοπούς της παρούσας μελέτης είναι τα εξής, για κάθε οικονομετρική μέθοδο (γραμμική πρόβλεψη-επεξηγηματικά μοντέλα):

### • **Η προσφορά και η ζήτηση εργασίας το έτος $X$ στο σύνολο της χώρας**

Τα μεγέθη αυτά μας επιτρέπουν να εκτιμήσουμε τις γενικότερες προοπτικές της αγοράς εργασίας. Θα υπολογιστούν τα εξής:

- το εργατικό δυναμικό (προσφορά εργασίας) το έτος  $X$  στο σύνολο της χώρας,
- ο αριθμός των θέσεων εργασίας (ζήτηση εργασίας) το έτος  $X$  στο σύνολο της χώρας,
- ο αριθμός των ανέργων (διαφορά προσφοράς-ζήτησης) το έτος  $X$  στο σύνολο της χώρας.

## • **Η προσφορά και η ζήτηση εργασίας το έτος Χ ανά περιφέρεια**

Τα μεγέθη αυτά μας επιτρέπουν να εκτιμήσουμε τη μελλοντική κατανομή της απασχόλησης και της ανεργίας κατά γεωγραφική περιφέρεια. Θα υπολογιστούν τα εξής:

- το εργατικό δυναμικό (προσφορά εργασίας) κάθε περιφέρειας το έτος Χ,
- ο αριθμός των θέσεων εργασίας (ζήτηση εργασίας) κάθε περιφέρειας το έτος Χ,
- ο αριθμός των ανέργων (διαφορά προσφοράς-ζήτησης) κάθε περιφέρειας το έτος Χ.

## • **Η προσφορά και η ζήτηση εργασίας ανά κλάδο το έτος Χ**

Τα μεγέθη αυτά μας επιτρέπουν να εκτιμήσουμε τη μελλοντική κατανομή της απασχόλησης και της ανεργίας κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας. Θα υπολογιστούν τα εξής:

- η κλαδική κατανομή του εργατικού δυναμικού (προσφορά εργασίας) στο σύνολο της χώρας και ανά περιφέρεια το έτος Χ,
- η κλαδική κατανομή των θέσεων εργασίας (ζήτηση εργασίας) στο σύνολο της χώρας και ανά περιφέρεια το έτος Χ,
- η κλαδική κατανομή των ανέργων (διαφορά προσφοράς-ζήτησης) στο σύνολο της χώρας και ανά περιφέρεια το έτος Χ.

- **Η προσφορά και η ζήτηση εργασίας ανά ειδικότητα το έτος X**

---

Τα μεγέθη αυτά μας επιτρέπει να εκτιμήσουμε τη μελλοντική κατανομή της απασχόλησης και της ανεργίας ανά ειδικότητα. Θα υπολογιστούν τα εξής:

- η επαγγελματική κατανομή του εργατικού δυναμικού (προσφορά εργασίας) στο σύνολο της χώρας, ανά περιφέρεια και ανά κλάδο το έτος X,
- η επαγγελματική κατανομή των θέσεων εργασίας (ζήτηση εργασίας) στο σύνολο της χώρας, ανά περιφέρεια και ανά κλάδο το έτος X,
- η επαγγελματική κατανομή των ανέργων (διαφορά προσφοράς-ζήτησης) στο σύνολο της χώρας, ανά περιφέρεια και ανά κλάδο το έτος X.

- **Προβολή των ανωτέρω μεγεθών το έτος X με βάση διαφορετικά σενάρια**

---

Τα μεγέθη αυτά αφορούν το προβλεπόμενο εργατικό δυναμικό, απασχόληση και ανεργία ανά περιφέρεια, κλάδο και επαγγελματική κατηγορία το έτος X, ανάλογα με διαφορετικές υποθέσεις για το ύψος των επιτοκίων, των μισθών, τις επενδύσεις και άλλες μεταβλητές του οικονομικού μοντέλου (πραγματικό βραχυπρόθεσμο επιτόκιο, μισθοί, επενδύσεις κλπ.).



# 4. ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΤΗΣ ΕΣΥΕ

## 4.1 Πληροφορίες για την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού

Στην Ελλάδα η Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (ΕΕΔ) διεξάγεται από το 1974, αλλά μέχρι το 1980 κάλυπτε μόνο τις αστικές και ημιαστικές περιοχές της χώρας. Από το 1981, η ΕΕΔ διεξάγεται σε ολόκληρη τη χώρα και έχει ενταχθεί στα πλαίσια της ΕΕΔ της Ευρωπαϊκής Ένωσης υιοθετώντας την κοινή μεθοδολογία, έννοιες και τρόπο διεξαγωγής.

Η συμμετοχή στην έρευνα, για κάποιον που έχει συμπεριληφθεί στο δείγμα είναι υποχρεωτική. Η περίοδος διενέργειας της έρευνας είναι συνήθως το δεύτερο τρίμηνο κάθε έτους, ενώ από το 1998 σχεδιάζεται η διενέργειά της ανά τρίμηνο. Το μέγεθος του τριμηνιαίου δείγματος ανέρχεται σε 30.000 περίπου νοικοκυριά. Από το πρώτο τρίμηνο του 2004 η έρευνα έχει επανασχεδιαστεί με βάση τα αποτελέσματα της Απογραφής Πληθυσμού του 2001. Το μέγεθος του δείγματος της ΕΕΔ επιτρέπει την εξαγωγή αξιόπιστων αποτελεσμάτων σε περιφερειακό επίπεδο.

Ο αντικειμενικός σκοπός της έρευνας, σύμφωνα με την Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Ελλάδος (ΕΣΥΕ) είναι ..... " η συγκέντρωση των απαραίτητων στοιχείων για την μελέτη της διαρθρώσεως της απασχολήσεως και ανεργίας των μελών των νοικοκυριών όλης της χώρας, ηλικίας 15 ετών και άνω. Παράλληλα, για όλα τα μέλη των ανωτέρω νοικοκυριών, ανεξάρτητα από την ηλικία τους, συγκεντρώνονται ορισμένα βασικά δημογραφικά χαρακτηριστικά, καθώς και στοιχεία για τη μετανάστευση".

Τα στοιχεία της ΕΕΔ μπορούν να αξιοποιηθούν στον προσδιορισμό της προσφοράς και ζήτησης ειδικοτήτων καθώς και των αναντιστοιχιών μεταξύ εκπαιδευτικού συστήματος και αγοράς εργασίας για το σύνολο της χώρας και σε περιφερειακό επίπεδο.

## **4.2 Αξιοποίηση των στοιχείων της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού για τη μέτρηση του δυναμισμού των επαγγελματιών (έμμεσος προσδιορισμός της ζήτησης ειδικοτήτων)**

Για τον προσδιορισμό της ζήτησης ενός επαγγέλματος μπορεί να χρησιμοποιηθεί ο ακόλουθος **δείκτης συγκριτικής συμβολής στην απασχόληση**<sup>1</sup>:

$$\delta_i = (p_i - p_o)b_i$$

όπου  $i$  είναι το επάγγελμα  $i$

$p_i$  είναι το ποσοστό απασχόλησης του επαγγέλματος  $i$ . Το ποσοστό απασχόλησης είναι ο λόγος

(αριθμός απασχολουμένων)/(εργατικό δυναμικό).

Ως εκ τούτου ισχύει:

(Ποσοστό απασχόλησης)+(Ποσοστό ανεργίας)=100%

$p_o$  είναι το ποσοστό απασχόλησης του συνόλου των επαγγελματιών

$b_i$  είναι το βάρος του επαγγέλματος  $i$  στο σύνολο των επαγγελματιών, δηλαδή ισούται προς το λόγο (εργατικό δυναμικό επαγγέλματος  $i$ )/(εργατικό δυναμικό συνόλου επαγγελματιών)<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> "Ποσοτικές ενδείξεις ζήτησης επαγγελματιών στις περιφέρειες της Ελλάδος", Εθνικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης, Ιανουάριος 1996.

<sup>2</sup> Οι υπολογισμοί δεν αφορούν στους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας για τους οποίους δεν προσδιορίζεται επάγγελμα.

○ **δείκτης συγκριτικής συμβολής στην απασχόληση του επαγγέλματος  $i$**  αυξάνεται όταν:

- αυξάνεται η διαφορά του ποσοστού απασχόλησης του εν λόγω επαγγέλματος από το αντίστοιχο ποσοστό του συνόλου των επαγγελμάτων
- αυξάνεται το βάρος του επαγγέλματος  $i$ .

Επομένως, όταν ο δείκτης ενός επαγγέλματος είναι υψηλός, αφενός μεν η ανεργία στο επάγγελμα αυτό είναι χαμηλότερη από το μέσο όρο των επαγγελμάτων, αφετέρου δε, το επάγγελμα αυτό συγκεντρώνει συγκριτικά υψηλό ποσοστό του εργατικού δυναμικού. Επομένως, η συμβολή του εν λόγω επαγγέλματος στην απασχόληση είναι υψηλή ( $\alpha$ ) λόγω του χαμηλού ποσοστού ανεργίας που το χαρακτηρίζει και ( $\beta$ ) λόγω του υψηλού βάρους του. Συνάγεται από τα παραπάνω ότι η ζήτηση για το επάγγελμα αυτό είναι υψηλή (σε σχέση με τον μέσο όρο) αφού είναι πολυπληθές και ταυτοχρόνως χαρακτηρίζεται από υψηλό ποσοστό απασχόλησης (δηλαδή χαμηλή ανεργία).

Ο υπολογισμός του δείκτη για το σύνολο των επαγγελμάτων ανά περιφέρεια επιτρέπει την κατάταξή τους με βάση την συμβολή τους στην απασχόληση -δηλαδή και την ζήτησή τους- κατά φθίνουσα σειρά. Έτσι, στους σχετικούς πίνακες, τα επαγγέλματα που εμφανίζονται στην κορυφή της κατάταξης θεωρούνται ως εκείνα για τα οποία εκδηλώνεται η μεγαλύτερη ζήτηση. Ο δείκτης συγκριτικής συμβολής στην απασχόληση μπορεί να υπολογιστεί σε τριψήφιο επίπεδο επαγγέλματος για το σύνολο της χώρας και ίσως για την περιφέρεια Αττικής και σε διψήφιο επίπεδο επαγγέλματος για τις υπόλοιπες περιφέρειες.

### 4.3 Προσδιορισμός της προσφοράς ειδικοτήτων

Σε ότι αφορά την προσφορά εργασίας, μπορεί να ακολουθήσουμε την ίδια μέθοδο, πλην όμως, αντί των επαγγελματιών να χρησιμοποιήσουμε το εκπαιδευτικό επίπεδο και αντί του ποσοστού απασχόλησης να χρησιμοποιήσουμε το ποσοστό ανεργίας. Διαμορφώνεται με τον τρόπο αυτό ένας δείκτης συγκριτικής συμβολής στην ανεργία, ο οποίος είναι ανάλογος ( $\alpha$ ) της διαφοράς του ποσοστού ανεργίας ενός εκπαιδευτικού επιπέδου από το μέσο όρο και ( $\beta$ ) του βάρους του κάθε εκπαιδευτικού επιπέδου.

$$y_i = (u_i - u_o)b_i$$

όπου  $i$  είναι το εκπαιδευτικό επίπεδο  $i$

$u_i$  είναι το ποσοστό ανεργίας του εκπαιδευτικού επιπέδου  $i$ . Το ποσοστό ανεργίας είναι ο λόγος

(αριθμός ανέργων)/(εργατικό δυναμικό).

$u_o$  είναι το ποσοστό ανεργίας του συνόλου των εκπαιδευτικών βαθμίδων.

$b_i$  είναι το βάρος του εκπαιδευτικού επιπέδου  $i$  στο σύνολο των εκπαιδευτικών βαθμίδων, δηλαδή ισούται προς τον λόγο (εργατικό δυναμικό επιπέδου  $i$ )/(εργατικό δυναμικό συνόλου εκπαιδευτικών βαθμίδων).

### 4.4 Προσδιορισμός των αναντιστοιχιών μεταξύ εκπαιδευτικού συστήματος και αγοράς εργασίας

Η ΕΕΔ καταγράφει το αναλυτικό εκπαιδευτικό επίπεδο (σχολή) των αποφοίτων ΤΕΙ και ΑΕΙ καθώς και τη θέση που κατέχουν στην αγορά εργασίας (άνεργος, μη ενεργός, απασχολούμενος σε συγκεκριμένο επάγγελμα). Συνεπώς για τις σχολές της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι δυνατόν

να προσδιοριστεί με τα στοιχεία της ΕΕΔ ο βαθμός ετεροαπασχόλησης αλλά και η θέση στην αγορά εργασίας των πτυχιούχων συγκεκριμένων σχολών.

#### **4.5 Άλλοι δείκτες προσδιορισμού της προσφοράς και ζήτησης ειδικοτήτων με τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού**

- Διαχρονική μεταβολή στην απασχόληση των επαγγελματιών σε τριψήφιο επίπεδο για το σύνολο της χώρας
- Διαχρονική μεταβολή στην απασχόληση των επαγγελματιών σε διψήφιο επίπεδο στις περιφέρειες
- Διαχρονική μεταβολή στην απασχόληση των κλάδων σε διψήφιο επίπεδο στις περιφέρειες
- Διαχρονική μεταβολή στα ποσοστά ανεργίας των επαγγελματιών σε διψήφιο επίπεδο στις περιφέρειες
- Διαχρονική μεταβολή στα ποσοστά ανεργίας των κλάδων σε διψήφιο επίπεδο στις περιφέρειες
- Διαχρονική μεταβολή στην απασχόληση ανά εκπαιδευτικό επίπεδο σε επίπεδο περιφέρειας
- Διαχρονική μεταβολή στην ανεργία ανά εκπαιδευτικό επίπεδο σε επίπεδο περιφέρειας.

## 5. ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΕΝΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΤΗΣ ΕΣΥΕ<sup>3</sup>

Η ΕΣΥΕ έχει πρόσφατα ξεκινήσει μία τριμηνιαία έρευνα σε επιχειρήσεις για τις κενές θέσεις εργασίας (μέχρι φέτος η έρευνα ήταν σε πιλοτική φάση), με βάση ένα πανελλαδικό αντιπροσωπευτικό δείγμα 4.000 επιχειρήσεων. Οι επιχειρήσεις συμπληρώνουν σε ερωτηματολόγιο τον αριθμό των κενών θέσεων που έχουν, και περιγράφουν τις ειδικότητες των κενών θέσεων (οι οποίες κωδικοποιούνται από την ΕΣΥΕ ως 3ψήφιο ΣΤΕΠ) καθώς και το καθεστώς απασχόλησης (πλήρης-μερική). Στα ερωτηματολόγια διευκρινίζεται εάν υπάρχουν δυσκολίες, και τι είδους, στην πλήρωση των κενών θέσεων συνολικά αλλά όχι για κάθε κενή θέση – γεγονός που δεν μας επιτρέπει να συνάγουμε κάποιο συμπέρασμα για τη δυσκολία-ευκολία (υποπροσφορά-υπερπροσφορά) που συναντούν οι επιχειρήσεις στην πλήρωση συγκεκριμένων ειδικοτήτων. Το μέγεθος του δείγματος επιτρέπει την εξαγωγή συμπερασμάτων σε επίπεδο περιφέρειας.

Περαιτέρω, αξίζει να σημειωθεί ότι οι κενές θέσεις δεν ταυτίζονται με τις καινές θέσεις (νέες θέσεις). Οι κενές θέσεις είναι ενδεικτικές:

- της καθαρής αύξησης της απασχόλησης ή
- της ροής ανανέωσης του προσωπικού (turnover).

Πράγματι, ούτε ο ίδιος ο αριθμός κενών θέσεων σε έναν κλάδο (ή περιοχή ή επάγγελμα), ούτε το ποσοστό του συνόλου κενών θέσεων που κατέχει ένας κλάδος είναι μεγέθη ενδεικτικά της αύξησης της απασχό-

<sup>3</sup> Η συγγραφή της ενότητας 5 έγινε από το Σταύρο Γαβρόγλου.

λησης στον κλάδο αυτό, αφού ενδέχεται ο κλάδος αυτός να έχει από τη φύση του μεγαλύτερη ή μικρότερη ροή ανανέωσης του προσωπικού από τους άλλους κλάδους (π.χ. εφημερίδες).

Η σχέση κενών θέσεων με νέες θέσεις εργασίας έχει, σε γενικές γραμμές, ως εξής:

$$\text{Νέες θέσεις} = \text{κενές θέσεις} - (\text{οικειοθελείς αποχωρήσεις} + \text{απολύσεις} + \text{συνταξιοδοτήσεις})$$

Ωστόσο οι κενές θέσεις μπορεί να χρησιμεύσουν ως ενδεικτικές των τάσεων της απασχόλησης εάν εξετάσουμε την ετήσια μεταβολή τους. Εάν δηλαδή όχι απλώς υπάρχουν κενές θέσεις μία δεδομένη χρονιά αλλά καταγράφεται αύξηση των κενών θέσεων από χρόνο σε χρόνο, και εάν υποθέσουμε (εύλογα) ότι δεν έχει μεταβληθεί η ροή ανανέωσης του προσωπικού, τότε μπορούμε να συμπεράνουμε ότι υπάρχει αύξηση της απασχόλησης. Μπορεί λοιπόν να χρησιμοποιήσουμε τους εξής δείκτες:

- Ετήσια μεταβολή (διαφορά) των κενών θέσεων στο σύνολο της χώρας
- Ετήσια μεταβολή (διαφορά) της ποσοστιαίας κατανομής κενών θέσεων ανά περιφέρεια
- Ετήσια μεταβολή (διαφορά) της ποσοστιαίας κατανομής κενών θέσεων ανά κλάδο
- Ετήσια μεταβολή (διαφορά) της ποσοστιαίας κατανομής κενών θέσεων ανά επάγγελμα.

Η ύπαρξη κενών θέσεων στις επιχειρήσεις είναι ιδιαίτερα ενδεικτική των τάσεων της αγοράς εργασίας όταν γνωρίζουμε για ποιες από αυτές συναντώνται «δυσκολίες» πλήρωσής τους και μάλιστα λόγω έλλειψης δεξιοτήτων – κάτι όμως που δεν είναι εφικτό από τα στοιχεία της έρευνας αυτής. Αυτό που μπορούμε να γνωρίζουμε, ως προς τη δυσκολία

πλήρωσης κενών θέσεων, είναι τα αντίστοιχα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων (όχι των επαγγελματών) όπου σημειώνονται δυσκολίες πλήρωσης κενών θέσεων. Συνεπώς οι δείκτες που προκύπτουν από την έρευνα κενών θέσεων της ΕΣΥΕ είναι και οι εξής:

- Ετήσια μεταβολή του αριθμού των επιχειρήσεων με κενές θέσεις εργασίας
- Ετήσια μεταβολή της ποσοστιαίας κατανομής επιχειρήσεων με κενές θέσεις ανά κλάδο
- Ετήσια μεταβολή της ποσοστιαίας κατανομής επιχειρήσεων με κενές θέσεις και δυσκολία πλήρωσης κενών θέσεων ανά κλάδο
- Ετήσια μεταβολή της ποσοστιαίας κατανομής επιχειρήσεων με κενές θέσεις και δυσκολία πλήρωσής τους λόγω έλλειψης δεξιοτήτων ανά κλάδο
- Ετήσια μεταβολή της ποσοστιαίας κατανομής των επιχειρήσεων με κενές θέσεις ανά περιφέρεια
- Ετήσια μεταβολή της ποσοστιαίας κατανομής επιχειρήσεων με δυσκολία πλήρωσης κενών θέσεων ανά περιφέρεια
- Ετήσια μεταβολή της ποσοστιαίας κατανομής επιχειρήσεων με δυσκολία πλήρωσης κενών θέσεων λόγω έλλειψης δεξιοτήτων ανά περιφέρεια.



# 6. ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ - ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ - ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΩΝ ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΩΝ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ<sup>4</sup>

Το Πληροφοριακό Σύστημα Καταγραφής Νέας Επιδότησης Τακτικής Ανεργίας και Εξυπηρέτησης και Εργαζομένων και Επιχειρήσεων βρίσκεται στο στάδιο υλοποίησης και θα είναι σε θέση να δίνει στοιχεία, κατά εκτίμηση, σε ένα χρόνο. Θα συγκεντρώνει στοιχεία από τις αναφορές των ιδιωτικών επιχειρήσεων (και ΔΕΚΟ με εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου) που αφορούν στη κίνηση του προσωπικού: προσλήψεις, απολύσεις, οικειοθελείς αποχωρήσεις, καταγγελίες συμβάσεων ανά αιτιολογία, ανά χρονικές περιόδους. Τα στοιχεία αυτά είναι ιδιαίτερα αναλυτικά, αναφερόμενα ανά:

- κλάδο,
- οικονομικά χαρακτηριστικά της επιχείρησης,
- θέση του εργαζόμενου στην απασχόληση,
- καθεστώς απασχόλησης,
- ηλικία εργαζόμενου,
- φύλο,
- ειδικότητα,
- μορφωτικό επίπεδο,

<sup>4</sup> Η συγγραφή της ενότητας 6 έγινε από το Σταύρο Γαβρόγλου.

- οικογενειακή κατάσταση,
- υπηκοότητα,
- υπερωριακή απασχόληση.

Τα στοιχεία του Συστήματος θα είναι ιδιαίτερα χρήσιμα αφού θα έχουν απογραφικό χαρακτήρα, επιτρέποντας τη συναγωγή συμπερασμάτων για την κατάσταση αλλά και εξέλιξη της προσφοράς και ζήτησης ειδικοτήτων και, σε ένα βαθμό, δεξιοτήτων σε τοπικό επίπεδο.

Το Πληροφορικό Σύστημα είναι προγραμματισμένο να παράγει τακτικές εκθέσεις με στατιστικούς δείκτες που είναι ιδιαίτερα χρήσιμοι για την παρούσα μελέτη, όπως:

- Ποσοστό εργαζομένων ανά ειδικότητα επί του συνόλου των εργαζομένων, ανά περιφέρεια, ανά νομό, ανά δήμο.
- Ποσοστό εργαζομένων ανά καθεστώς απασχόλησης και ειδικότητα
- Ποσοστό εργαζομένων σε μία ειδικότητα ανά φύλο
- Ποσοστό κινήσεων (προσλήψεις, αποχωρήσεις, κλπ) ανά ειδικότητα, ανά χρονικές περιόδους σε σύγκριση με έτος
- Ποσοστιαίες αναλογίες ειδικοτήτων ανά υπηκοότητα
- Ποσοστιαία κατανομή ειδικοτήτων ανά ηλικιακή κατηγορία
- Ποσοστιαία κατανομή ειδικοτήτων ανά μορφωτικό επίπεδο
- Ποσοστό εργαζομένων που πραγματοποίησαν υπερωρίες ανά ειδικότητα.

# 7. ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ & ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΤΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ ΠΕΔΙΟΥ ΤΗΣ ΠΑΕΠ

## **7.1 Έρευνα πεδίου για τη ζήτηση ειδικοτήτων και δεξιοτήτων στις ιδιωτικές επιχειρήσεις**

Το 2003 η ΠΑΕΠ διεξήγαγε για πρώτη φορά μία έρευνα πεδίου σε πανελλαδικό επίπεδο με στόχο τη συλλογή πληροφοριών για τη ζήτηση ειδικοτήτων και δεξιοτήτων οι οποίες δεν ήταν διαθέσιμες από υπάρχουσες πηγές δεδομένων. Με την έρευνα συλλέχθηκαν πληροφορίες από 7.176 επιχειρήσεις με επιτόπια συμπλήρωση ερωτηματολογίου και από 80 φορείς και επιχειρήσεις με συνεντεύξεις σε βάθος.

Με την ποσοτική έρευνα είναι δυνατή η εξαγωγή συμπερασμάτων για τη ζήτηση ειδικοτήτων στις ιδιωτικές επιχειρήσεις για όλους σχεδόν τους νομούς της χώρας (εκτός των νομών Γρεβενών, Ευρυτανίας, Λευκάδας και Φωκίδας). Είναι επίσης δυνατόν να εξαχθούν συμπεράσματα για το δυναμισμό των κλάδων καθώς και για τις κλαδικές προοπτικές αλλά και τις προοπτικές δημιουργίας θέσεων απασχόλησης σε επιχειρήσεις με διαφορετικά χαρακτηριστικά. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι στην έρευνα της ΠΑΕΠ αντιπροσωπεύονται όλα τα μεγέθη επιχειρήσεων (ακόμα και εκείνες με ένα άτομο). Η δειγματοληψία επιτρέπει την εξαγωγή συμπερασμάτων για το σύνολο της οικονομίας αλλά και για επιχειρήσεις με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά όπως πολύ μεγάλο μέγεθος. Η συμμετοχή των επιχειρήσεων αυτών έχει ενισχυθεί στο δείγμα με τρόπο ώστε να γίνει συλλογή πληροφοριών από επαρκή αριθμό επιχειρήσεων και να

είναι δυνατή η στατιστική ανάλυση της ομάδος των επιχειρήσεων αυτών αυτόνομα αλλά με τους κατάλληλους δείκτες στάθμισης να είναι επίσης δυνατή η εξαγωγή συμπερασμάτων για το σύνολο της οικονομίας σύμφωνα με την πραγματική αντιπροσώπευση της κάθε ομάδος επιχειρήσεων στον πληθυσμό των ιδιωτικών επιχειρήσεων.

Για τη δειγματοληψία της έρευνας χρησιμοποιήθηκε το μητρώο επιχειρήσεων της ΕΣΥΕ αφού αφαιρέθηκαν οι δημόσιες επιχειρήσεις. Η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων έγινε με βάση την έδρα της επιχείρησης ενώ διεξήχθη και συμπληρωματική έρευνα για να διαπιστωθεί ο βαθμός με τον οποίο επηρεαζόταν με τον τρόπο αυτό η εξαγωγή συμπερασμάτων σε τοπικό επίπεδο.

Η ανάλυση των αποτελεσμάτων αλλά και η σύγκριση των αποτελεσμάτων με τα αποτελέσματα άλλων ερευνών που διεξήχθησαν την ίδια περίοδο στη χώρα έδειξε ότι με την έρευνα πεδίου της ΠΑΕΠ συλλέχθηκε αφενός μεγάλος πλούτος στοιχείων για τη ζήτηση ειδικοτήτων και για πολλά άλλα χαρακτηριστικά των ιδιωτικών επιχειρήσεων και αφετέρου ότι τα συμπεράσματα που εξήχθησαν συμπίπτουν σημαντικά με τα συμπεράσματα άλλων ερευνών. Διαπιστώθηκε παράλληλα ότι για ορισμένους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, οι πληροφορίες που συλλέχθηκαν ήταν απολύτως επαρκείς ενώ για ορισμένους άλλους κλάδους που είτε εκπροσωπούνται με μικρά ποσοστά στο συνολικό αριθμό ιδιωτικών επιχειρήσεων (πχ υγεία, εκπαίδευση) είτε χαρακτηρίζονται από πολύ υψηλά ποσοστά αυτοαπασχόλησης που δεν καλύπτονται επαρκώς από το μητρώο που χρησιμοποιήθηκε για τη δειγματοληψία (πχ γεωργία), η έρευνα δεν κάλυψε πλήρως τις ανάγκες πληροφόρησης που υπήρχαν. Επίσης αντιμετωπίστηκαν δυσκολίες στη συλλογή πληροφοριών για το θέμα της προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων ανά επαγγελματική κατηγορία, το οποίο ήταν ένα από τα ζητούμενα της έρευνας. Αντιθέτως σημαντικές πληροφορίες για την προσφορά και ζήτηση δεξιοτήτων, προσόντων και ικανοτήτων συλλέχθηκαν με το ποιοτικό κομμάτι της έρευνας.

Το 2005 η ΠΑΕΠ πρόκειται να διεξάγει τη δεύτερη έρευνα πεδίου με θέμα τη ζήτηση ειδικοτήτων και δεξιοτήτων στην περιφέρεια Αττικής. Η δεύτερη αυτή έρευνα πεδίου της ΠΑΕΠ για τη ζήτηση ειδικοτήτων και δεξιοτήτων στον ιδιωτικό τομέα θα σχεδιαστεί με τρόπο ώστε να «κλυθούν» κατά το δυνατό ορισμένα προβλήματα που υπήρξαν με την πρώτη έρευνα και αφετέρου να είναι δυνατή η σύγκριση των αποτελεσμάτων μεταξύ των δύο ερευνών.

Για τη δεύτερη έρευνα πεδίου προτείνεται να χρησιμοποιηθεί και πάλι το πιο πρόσφατο μητρώο επιχειρήσεων της ΕΣΥΕ. Η στρωματοποιημένη δειγματοληψία θα πραγματοποιηθεί με τα ίδια κριτήρια:

- Μέγεθος επιχείρησης βάση τζίρου (11 κλιμάκια)
- Γεωγραφική περιφέρεια (13 περιφέρειες)
- Κλάδος οικονομικής δραστηριότητας (16 κατηγορίες)

Εξετάζοντας την κατανομή του αριθμού απασχολούμενων ανά κατηγορία τζίρου στην πρώτη έρευνα πεδίου της ΠΑΕΠ διαπιστώθηκαν τα εξής. Η κατηγορία τζίρου 1,5 εκατομμύρια ευρώ και άνω αντιπροσωπεύει σχεδόν το 50% του εργατικού δυναμικού και επομένως οι αντίστοιχες επιχειρήσεις αποφασίστηκε να αντιπροσωπευτούν στο δείγμα περίπου με αντίστοιχο ποσοστό (48%). Για να επιτευχθεί αυτό αποφασίστηκε το ποσοστό δειγματοληψίας για την κατηγορία επιχειρήσεων με τζίρο άνω των 15 εκατομμυρίων ευρώ να είναι 70% και 50% για την κατηγορία επιχειρήσεων με τζίρο 5-14,99 εκατομμυρίων ευρώ και 25% για την κατηγορία επιχειρήσεων με τζίρο 1,5-4,99 εκατομμυρίων ευρώ ώστε με τον τρόπο αυτό να καλυφθεί το επιδιωκόμενο ποσοστό για το σύνολο των επιχειρήσεων με τζίρο 1,5 εκατομμύρια ευρώ και άνω. Το κλάσμα δειγματοληψίας αυξήθηκε ανά κατηγορία τζίρου ώστε να αντισταθμίζεται το διαφοροποιημένο μέγεθος της απασχόλησης και επομένως να εξασφαλίζεται κατά το δυνατόν αντιπροσωπευτικότητα του δείγματος ως προς

το συνολικό αριθμό απασχολουμένων ανάλογα με την κατηγορία επιχειρήσεων. Οι υπόλοιπες κατηγορίες αντιπροσωπεύτηκαν στο δείγμα περίπου κατά την αναλογία των ποσοστών που τους αντιστοιχούν με τεκμήριο τον αριθμό των απασχολουμένων. Τα ποσοστά αυτά αποφασίστηκε να είναι ελαφρώς αυξημένα για τις κατηγορίες των μικρομεσαίων επιχειρήσεων με τζίρο 0,15-1,499 εκατ. ευρώ ώστε να υπάρχει η δυνατότητα αυτοδύναμης ανάλυσης για τις συγκεκριμένες επιχειρήσεις ανά κατηγορία τζίρου και ελαφρώς χαμηλότερα για την πολυπληθή κατηγορία των μικρών επιχειρήσεων με τζίρο 0-0,1499 εκατ. ευρώ οι οποίες αποτελούν το 85% του συνόλου των επιχειρήσεων εντούτοις σε επίπεδο απασχόλησης δεν αντιπροσωπεύουν παρά μόνο το 30% του συνόλου των απασχολουμένων. Για το λόγο αυτό η συμμετοχή τους στο δείγμα με 1.822 επιχειρήσεις (25% του δείγματος) θεωρήθηκε επαρκής για την εξαγωγή συμπερασμάτων. Στη συνέχεια το δείγμα επιμερίστηκε στις 13 διοικητικές περιφέρειες ακολουθώντας στο εσωτερικό κάθε περιφέρειας το εθνικό κλάσμα δειγματοληψίας κατά κατηγορία τζίρου. Στο εσωτερικό κάθε περιφέρειας και για κάθε κατηγορία τζίρου χωριστά οι επιχειρήσεις που επιλέχθηκαν κατανεμήθηκαν αναλογικά στους νομούς και παράλληλα τηρήθηκαν οι αναλογίες που προκύπτουν για κάθε κλάδο απασχόλησης χωριστά. Με το σχεδιασμό αυτό τα αποτελέσματα της πρώτης έρευνας της ΠΑΕΠ είναι δυνατόν να αναλυθούν με στατιστική επάρκεια κατά κατηγορία τζίρου, ανά περιφέρεια, για τους περισσότερους νομούς (εξαιρούνται 4 νομοί για τους οποίους το δείγμα είναι πολύ μικρό) και τους περισσότερους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας.

Με στόχο την εξαγωγή συμπερασμάτων σε επίπεδο νομού, αποφασίστηκε να μειωθεί στο δείγμα η συμμετοχή του νομού Αττικής ώστε να αυξηθεί ο αριθμός των ερωτηματολογίων στους νομούς εκείνους που σύμφωνα με την τυχαία δειγματοληψία ο αριθμός ερωτηματολογίων που τους αντιστοιχούσε δεν επαρκούσε για την εξαγωγή ασφαλών συμπερασμάτων. Συγκεκριμένα αποφασίστηκε να εκπροσωπηθούν όλοι οι

νομοί της χώρας (εκτός τεσσάρων<sup>5</sup> που είχαν πολύ μικρή συμμετοχή στον πληθυσμό) με 50 ερωτηματολόγια κατ'ελάχιστο προκειμένου να καταστεί δυνατή η εξαγωγή έστω γενικών συμπερασμάτων για τους νομούς αυτούς.

Η στάθμιση του δείγματος έγινε ανά νομό λαμβάνοντας υπόψη τον πραγματικό αριθμό των επιχειρήσεων (σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΣΥΕ) ανά κατηγορία τζίρου. Το συνολικό σταθμισμένο δείγμα προκύπτει ως άθροισμα των επιμέρους σταθμισμένων δειγμάτων ανά νομό. Ο συντελεστής στάθμισης υπολογίζεται από το αντίστροφο του κλάσματος δειγματοληψίας:

$$\text{Στάθμιση } ij = \frac{\text{πραγματικός αριθμός επιχειρήσεων } ij}{\text{δείγμα επιχειρήσεων } ij}$$

όπου  $i$  : νομός,  $j$ : κατηγορία τζίρου

Η εφαρμογή της στάθμισης αυτής εξασφαλίζει την ασφαλή αναγωγή του δείγματος στους πραγματικούς αριθμούς επιχειρήσεων ανά κατηγορία τζίρου σε κάθε νομό.

Συνεπώς η επιλεγείσα δειγματοληψία επιτρέπει την αξιολόγηση των συμπερασμάτων της έρευνας ανάλογα με το εξεταζόμενο κάθε φορά ζήτημα χρησιμοποιώντας κατάλληλες σταθμίσεις είτε με βάση τον αριθμό των επιχειρήσεων (οπότε οι σταθμίσεις είναι αντιστρόφως ανάλογες προς το κλάσμα δειγματοληψίας) είτε με βάση τον αριθμό των απασχολούμενων, περίπτωση στην οποία χρησιμοποιούνται τα ίδια τα δεδομένα της έρευνας (αυτοστάθμιση).

---

<sup>5</sup> Γρεβενά, Λευκάδα, Ευρυτανία, Φωκίδα.

Όσον αφορά στην κλαδική κατανομή του δείγματος της πρώτης έρευνας πεδίου της ΠΑΕΠ όπως σημειώθηκε η συμμετοχή ορισμένων κλάδων είναι πολύ μικρή με αποτέλεσμα να μην είναι δυνατό να γίνει κλαδική ανάλυση των αποτελεσμάτων για ορισμένους κλάδους. Συγκεκριμένα η κλαδική κατανομή ήταν η ακόλουθη:

### Κατανομή του πραγματοποιηθέντος δείγματος κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας

Κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας	Αριθμός επιχειρήσεων	Ποσοστό επιχειρήσεων
Γεωργία, κτηνοτροφία, θήρα, δασοκομία	70	1%
Αλιεία	26	0,4%
Ορυχεία, λατομεία	27	0,4%
Μεταποιητικές βιομηχανίες	1.229	16,8%
Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, νερού	11	0,2%
Κατασκευές	519	7,1%
Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευές αυτοκινήτων	3.714	50,6%
Ξενοδοχεία, εστιατόρια	540	7,4%
Μεταφορές, αποθήκευση, επικοινωνίες	381	5,2%
Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί	42	0,6%
Διαχείριση ακίνητης περιουσίας, εκμίσθώσεις, επιχειρηματικές δραστηριότητες	509	6,9%
Εκπαίδευση	23	0,3%
Υγεία και κοινωνική μέριμνα	24	0,3%
Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών υπέρ του κοινωνικού συνόλου	221	3,0%
<b>Σύνολο</b>	<b>7.336</b>	<b>100%</b>

Πηγή: Έρευνα ΠΑΕΠ 2003



Στη δεύτερη έρευνα πεδίου της ΠΑΕΠ θα ακολουθηθεί ο τρόπος με τον οποίο έγινε η δειγματοληψία στην πρώτη έρευνα αλλά με ορισμένες διαφοροποιήσεις. Τα κριτήρια δειγματοληψίας θα παραμείνουν τα ίδια. Αναφορικά με τη συμμετοχή των επιχειρήσεων ανάλογα με το τζίρο τους θα ακολουθηθεί η ίδια πρακτική ώστε να είναι δυνατή η εξαγωγή συμπερασμάτων για όλες τις κατηγορίες τζίρου αυτόνομα. Εναλλακτικά μπορεί να χρησιμοποιηθεί η απασχόληση αντί του τζίρου ως κριτήριο στρωματοποίησης. Για τη γεωγραφική κατανομή όταν η έρευνα διεξαχθεί στο σύνολο της χώρας θα μειωθεί περαιτέρω η συμμετοχή των επιχειρήσεων της Αττικής ώστε να είναι δυνατή η εξαγωγή συμπερασμάτων σε όλους τους νομούς και μάλιστα με ενισχυμένο δείγμα συγκριτικά με την πρώτη έρευνα. Στη δεύτερη έρευνα που θα καλύψει μόνο την Περιφέρεια Αττικής θα χρησιμοποιηθεί ο δήμος ως γεωγραφικό κριτήριο και ο κάθε δήμος θα συμμετέχει με ικανοποιητικό αριθμό επιχειρήσεων ώστε να είναι δυνατή η εξαγωγή συμπερασμάτων ανά δήμο. Όσον αφορά την κλαδική διάρθρωση των επιχειρήσεων θα ενισχυθούν οι κλάδοι εκείνοι που εμφανίζονται με μικρά ποσοστά στο δείγμα ώστε να είναι δυνατή η κλαδική ανάλυση των αποτελεσμάτων για όλους τους κλάδους (πιθανώς εκτός της γεωργίας η οποία έχει πολύ μικρή συμμετοχή στην οικονομική δραστηριότητα της Αττικής και η οποία θα μελετηθεί με συμπληρωματικές πηγές).

Όσον αφορά το σχεδιασμό του ερωτηματολογίου η δεύτερη έρευνα πεδίου προτείνεται να διεξαχθεί σε δύο στάδια. Στο πρώτο στάδιο θα συλλεχθεί ο μεγαλύτερος όγκος των πληροφοριών ενώ στο δεύτερο στάδιο θα συλλεχθούν ειδικότερες πληροφορίες για τις δεξιότητες. Το ερωτηματολόγιο του πρώτου σταδίου θα πρέπει να περιέχει ορισμένες ερωτήσεις που υπήρχαν και στο ερωτηματολόγιο της πρώτης έρευνας της ΠΑΕΠ ώστε να είναι δυνατή η σύγκριση των αποτελεσμάτων αλλά θα πρέπει να γίνουν και ορισμένες αλλαγές. Ένας από τους στόχους της πρώτης έρευνας ήταν να συλλεχθούν και ορισμένες συμπληρωματικές

πληροφορίες για τις εργασιακές σχέσεις καθώς και άλλα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων. Τα ερωτήματα αυτά δεν θα περιληφθούν στη δεύτερη έρευνα. Επίσης ορισμένα πολύ αναλυτικά ερωτήματα για τις δεξιότητες τα οποία δεν λειτούργησαν με τρόπο ώστε να παραχθεί η ζητούμενη πληροφόρηση θα παραληφθούν. Το θέμα των δεξιοτήτων θα διερευνηθεί με δεύτερο ερωτηματολόγιο και μόνο για τις ειδικότητες για τις οποίες διαπιστώνονται προβλήματα πλήρωσης ή σημαντικές ελλείψεις δεξιοτήτων. Θα πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι όπως και στην πρώτη έρευνα της ΠΑΕΠ έτσι και στη δεύτερη έρευνα, οι επαγγελματικές δεξιότητες θα προκύπτουν από τις αναφορές των υπευθύνων των επιχειρήσεων και όχι από κάποια συγκεκριμένη λίστα. Με τον τρόπο αυτό είναι δυνατό οι πληροφορίες που συλλέγονται να ενταχθούν στις επίσημες κωδικοποιήσεις που υπάρχουν και οι οποίες επιτρέπουν τη σύγκριση των αποτελεσμάτων με προγενέστερες στιγμές και άλλες έρευνες. Είναι επίσης δυνατόν να εντοπιστούν ορισμένες ειδικότητες για τις οποίες δεν υπάρχει σαφής αναφορά στις ισχύουσες κωδικοποιήσεις και οι ειδικότητες αυτές να αποτελέσουν το αντικείμενο εκτενέστερης διερεύνησης στο δεύτερο στάδιο της έρευνας πεδίου. Στη δεύτερη αυτή έρευνα πεδίου της ΠΑΕΠ για την αποτύπωση των απόψεων των υπευθύνων για τη ζήτηση ειδικοτήτων και δεξιοτήτων αναμένεται ότι θα συμβάλλουν ουσιαστικά οι κοινωνικοί εταίροι και η τοπική αυτοδιοίκηση στη διακίνηση του ερωτηματολογίου και στην εκπαίδευση των συνεντευκτών ώστε να μεγιστοποιηθεί η ανταπόκριση των επιχειρήσεων στην έρευνα και να συλλεχθεί αναλυτικότερη και ποιοτικότερη πληροφόρηση.

Ακολουθεί το ερωτηματολόγιο της πρώτης φάσης της έρευνας.



ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΡΙΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ  
ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ-ΠΑΝΡΟΦΟΡΙΚΗ Α.Ε.

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ  
ΠΡΩΤΗΣ ΦΑΣΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ  
ΔΙΑΓΝΩΣΗΣ ΑΝΑΓΚΩΝ  
ΣΤΙΣ ΙΔΙΩΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

---

2005

## Ερωτηματολόγιο σε επιχειρήσεις

Αριθμός  
Ερωτηματολογίου

ΚΩΔ. ΠΕΡΙΟΧΗΣ:

--	--

ΚΩΔ. ΕΡΕΥΝΗΤΗ:

--	--

ΚΩΔ. ΥΠΕΥΘΥΝΟΥ:

--	--

ΕΛΕΓΧΟΣ

ΝΑΙ

--

ΟΧΙ

--

ΑΝ ΝΑΙ,

ΤΗΛΕΦΩΝΟ

1

ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ

2

ΣΥΝΟΔΕΙΑ

3

Ημερομηνία : \_\_\_\_\_

Στοιχεία της επιχείρησης :

<b>Επωνυμία</b>		
<b>Οδός και αριθμός</b>		
<b>Δήμος ή κοινότητα</b>		
<b>Ταχυδρομικός κώδικας</b>		
<b>Τηλέφωνο</b>		
<b>Fax / e-mail</b>		
<b>ΑΦΜ</b>		
<b>Έτος ίδρυσης</b>		
<b>Συνολικός αριθμός απασχολούμενων</b>		

Αντικείμενο δραστηριότητας της επιχείρησης: (Αναλυτικά)

ΣΤΑΚΟΔ-91

--	--	--

ΕΡΕΥΝΗΤΗ: ΖΗΤΗΣΕ ΝΑ ΜΙΛΗΣΕΙΣ ΜΕ ΤΟΝ ΥΠΕΥΘΥΝΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ, ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ (ΑΝ ΠΡΟΚΕΙΤΑΙ ΓΙΑ ΜΕΓΑΛΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ) Ή ΓΕΝΙΚΟ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ, ΙΔΙΟΚΤΗΤΗ, ΥΠΕΥΘΥΝΟ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΑΝ ΠΡΟΚΕΙΤΑΙ ΓΙΑ ΜΙΚΡΟΤΕΡΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ.

Καλημέρα / Καλησπέρα. Είμαι ο/ η ..... από τ ... Αυτή την περίοδο κάνουμε μία έρευνα σε επιχειρήσεις για το Παρατηρητήριο Απασχόλησης στην Αττική και θα ήθελα να σας κάνω μερικές ερωτήσεις.

**1. Είστε εσείς το άτομο που είναι αρμόδιο για τα θέματα προσωπικού;**

Ναι	1	⇒ ΣΥΝΕΧΙΣΤΕ
Όχι	2	⇒ ΡΩΤΗΣΤΕ ΠΟΙΟΣ ΕΙΝΑΙ Ο ΑΡΜΟΔΙΟΣ ΚΑΙ ΣΥΝΕΧΙΣΤΕ Μ' ΑΥΤΟΝ ΤΗ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΑΝ ΕΙΝΑΙ ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΣ, ΑΝ ΟΧΙ, ΟΡΙΣΤΕ ΝΕΟ ΠΑΝΤΕΒΟΥ

**2. Θα μπορούσατε παρακαλώ να μου πείτε τη θέση που έχετε στην επιχείρηση;**

**ΜΙΑ ΑΠΑΝΤΗΣΗ ΔΕΚΤΗ**

Ιδιοκτήτης του καταστήματος / της επιχείρησης	1	⇒ ΣΥΝΕΧΙΣΤΕ
Υπεύθυνος/ Διευθυντής	2	⇒ ΣΥΝΕΧΙΣΤΕ
Υπεύθυνος ανθρωπίνων πόρων / Διευθυντής προσωπικού	3	⇒ ΣΥΝΕΧΙΣΤΕ
Άλλη θέση (ποια; .....)	4	⇒ ΣΥΝΕΧΙΣΤΕ

3. α. Πόσα άτομα απασχολεί η επιχείρηση συνολικά ως μόνιμο προσωπικό;  
 β. Πόσοι από αυτούς είναι άνδρες και πόσες γυναίκες;  
 γ. Πόσοι από τους άνδρες είναι ελληνικής και πόσοι ξένης υπηκοότητας;  
 Και αντίστοιχα πόσες από τις γυναίκες είναι ελληνικής και πόσες ξένης υπηκοότητας;

<b>α. ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ</b>		
	<b>Άνδρες</b>	<b>Γυναίκες</b>
<b>β. ΦΥΛΟ</b>		
<b>γ. ΥΠΗΚΟΟΤΗΤΑ</b>		
<b>Απασχολούμενοι ελληνικής υπηκοότητας</b>		
<b>Απασχολούμενοι ξένης υπηκοότητας</b>		

ΠΡΟΣΟΧΗ ΤΑ ΣΥΝΟΛΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΑΘΡΟΙΖΟΥΝ

4. Πόσα από τα ..... άτομα της επιχείρησης (**ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΑΠΟ ΕΡ. 3α**) είναι πλήρους και πόσα μερικής απασχόλησης;

	<b>Άνδρες</b>	<b>Γυναίκες</b>
<b>Πλήρους απασχόλησης</b>		
<b>Μερικής απασχόλησης</b>		
<b>ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ</b>		

ΠΡΟΣΟΧΗ: ΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΣΟ ΜΕ ΑΥΤΟ ΤΗΣ ΕΡ.3α

**5. Το εκπαιδευτικό επίπεδο των απασχολουμένων της επιχείρησης είναι:**

**(Συμπληρώνετε απόλυτα νούμερα)**

	<b>Άνδρες</b>	<b>Γυναίκες</b>
<b>Αναλφάβητοι / Δεν τελείωσαν το Δημοτικό</b>		
<b>Απόφοιτοι Δημοτικού</b>		
<b>Απόφοιτοι Γυμνασίου</b>		
<b>Απόφοιτοι Λυκείου</b>		
<b>Απόφοιτοι Τεχνικής Σχολής (ΟΑΕΔ κλπ)</b>		
<b>Απόφοιτοι ΙΕΚ</b>		
<b>Απόφοιτοι ΤΕΙ</b>		
<b>Απόφοιτοι ΑΕΙ</b>		
<b>Κάτοχοι Μεταπτυχιακού / Διδακτορικού Τίτλου</b>		
<b>ΔΓ/ΔΑ</b>		
<b>ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ</b>		

ΠΡΟΣΟΧΗ: ΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΕΙΝΑΙ  
ΙΣΟ ΜΕ ΑΥΤΟ ΤΗΣ ΕΡ.3α

6. Με ποιους τρόπους συνήθως η επιχείρηση προσλαμβάνει το προσωπικό; Ας ξεκινήσουμε από τον πιο σημαντικό τρόπο, και μετά το δεύτερο, τον τρίτο.

**ΔΕΙΞΤΕ ΚΑΡΤΑ  
ΜΕΧΡΙ 3 ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ**

	1ος	2ος	3ος
Από τον ΟΑΕΔ			
Με αγγελίες στις εφημερίδες			
Μέσω γνωστών, φίλων, συναδέλφων			
Από ιδιωτικά γραφεία ευρέσεως εργασίας			
Από την τήρηση βάσης δεδομένων στην ίδια την επιχείρηση			
Δεν υπάρχει συγκεκριμένος τρόπος			
Άλλο (προσδιορίστε)			
ΔΓ/ΔΑ			

7. Υπάρχουν αυτή τη στιγμή κενές θέσεις εργασίας στην επιχείρησή σας;

Ναι	1	⇒ ΕΡ. 8
Όχι	2	⇒ ΕΡ. 10



**8. Ποιες είναι οι κενές θέσεις εργασίας στην επιχείρησή σας (θέσεις για άμεση πλήρωση), πόσες είναι, για πόσο χρονικό διάστημα υφίστανται κενές και πόσες από τις θέσεις αυτές είναι θέσεις μερικής απασχόλησης;**

	Αναλυτική περιγραφή ειδικοτήτων	Αριθμός κενών θέσεων		Αριθμός κενών θέσεων για διάστημα < 6 μηνών		Αριθμός κενών θέσεων για διάστημα > 6 μηνών		Θέσεις μερικής απασχόλησης	
<b>ΣΥΝΟΛΑ</b>									

ΠΡΟΣΟΧΗ ΤΟ ΑΘΡΟΙΣΜΑ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΗΣ ΤΡΙΤΗΣ ΚΑΙ ΤΕΤΑΡΤΗΣ ΣΤΗΛΗΣ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΙΣΟΥΤΑΙ ΜΕ ΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΗΣ ΔΕΥΤΕΡΗΣ ΣΤΗΛΗΣ

ΡΩΤΗΣΤΕ ΕΡ. 9 ΜΟΝΟΝ ΕΦΟΣΟΝ ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΚΕΝΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΓΙΑ ΔΙΑΣΤΗΜΑ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ ΤΩΝ 6 ΜΗΝΩΝ

ΓΙΑ ΚΑΘΕ ΜΙΑ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΠΟΙΑ ΥΠΑΡΧΕΙ ΘΕΣΗ ΠΟΥ ΠΑΡΑΜΕΝΕΙ ΚΕΝΗ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟ ΑΠΟ 6 ΜΗΝΕΣ ΠΑΡΑΚΑΛΩ ΝΑ ΑΠΑΝΤΗΣΕΤΕ ΣΤΗΝ ΕΠΟΜΕΝΗ ΕΡΩΤΗΣΗ



**β) Ποια μορφή εκπαίδευσης, επαγγελματικής κατάρτισης ή επιμόρφωσης θεωρείτε ότι θα εξυπηρετούσε πιο αποτελεσματικά τις ανάγκες του προσωπικού σας;**

Ειδικότητες	Εκπαιδευτικό σύστημα (περισσότερη εκπαίδευση πριν εισέλθει στην αγορά εργασίας)	Σύστημα Επαγγελματικής Κατάρτισης (περισσότερη επαγγελματική κατάρτιση πριν εισέλθει στην αγορά εργασίας)	Μαθητεία (εκπαίδευση σε αίθουσα και πρακτική άσκηση σε επιχείρηση)	Ενδοεπιχειρησιακή (κατάρτιση με ευθύνη της επιχείρησης)	Εμπειρία πάνω στη δουλειά	Άλλη πρόταση

**II. Υπήρξαν αλλαγές ως προς τις ειδικότητες (δημιουργία νέων, κατάργηση παλαιών, διαφοροποίηση περιεχομένου) κατά την τελευταία τριετία στην επιχείρησή σας;**

Ειδικότητες	Μειώθηκε ο αριθμός των απασχολουμένων τα τελευταία 3 έτη	Αυξήθηκε ο αριθμός των απασχολουμένων τα τελευταία 3 έτη	Παρατηρήθηκαν μεταβολές στο περιεχόμενο της ειδικότητας (λόγω αλλαγών στην τεχνολογία, στον τρόπο οργάνωσης της παραγωγής κλπ.)

## 12. Ποια είναι τα αίτια των αλλαγών αυτών;

Αίτια των αλλαγών/ Είδος αλλαγών	Η μείωση του αριθμού των απασχολουμένων οφείλεται σε:	Η αύξηση του αριθμού των απασχολουμένων οφείλεται σε:	Οι μεταβολές στο περιεχόμενο των ειδικοτήτων οφείλονται σε:
Συρρίκνωση τζίρου			
Επέκταση τζίρου			
Τεχνολογική αναδιάρθρωση			
Αλλαγή του τρόπου οργάνωσης της παραγωγής			
Αλλαγή στον προσα- νατολισμό της εταιρείας ως προς το παραγώμενο προϊόν ή την προσφερό- μενη υπηρεσία			
Άλλο (προσδιορίστε)			
ΔΓ/ΔΑ			

13. Θα ήθελα τώρα να μου πείτε πιο αναλυτικά ποιες είναι οι επαγγελματικές ειδικότητες που υπάρχουν αυτή τη στιγμή στην επιχείρησή σας. ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΘΕ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ ΧΩΡΙΣΤΑ ΡΩΤΗΣΤΕ:

- α. Ποιος είναι ο αριθμός απασχολουμένων συνολικά σήμερα στην ειδικότητα .....;
- ΕΡΕΥΝΗΤΗ ΠΡΟΣΟΧΗ ΤΟ ΑΘΡΟΙΣΜΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΙΣΟ ΜΕ ΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΤΗΣ ΚΑΘΕ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑΣ.
- β. Ποιος είναι ο αναμενόμενος αριθμός απασχολουμένων συνολικά ανά ειδικότητα σε 1 έτος;
- γ. Ποιος είναι ο αναμενόμενος αριθμός απασχολουμένων συνολικά ανά ειδικότητα σε 3 έτη;

**14. Υπάρχουν κάποιες νέες ειδικότητες οι οποίες δεν υφίστανται σήμερα στην επιχείρησή σας αλλά εντός των επόμενων τριών ετών θα χρειαστούν στην επιχείρησή σας; Ποιοι είναι οι λόγοι για τους οποίους θα δημιουργηθεί ζήτηση για τις ειδικότητες αυτές;**

Ειδικότητες	Αλλαγές στην τεχνολογία θα δημιουργήσουν ζήτηση για την ειδικότητα	Αλλαγή στον τρόπο παραγωγής θα δημιουργήσουν ζήτηση για την ειδικότητα	Αλλαγές στον προσανατολισμό της επιχείρησης σε σχέση με το παραγόμενο προϊόν ή την προσφερόμενη υπηρεσία θα δημιουργήσουν ζήτηση για την ειδικότητα	Άλλο προσδιορίστε	ΔΓ/ΔΑ

Τώρα θα ήθελα να μου πείτε τη γνώμη σας για το κλάδο σας

**15. Οι προοπτικές του κλάδου σας για τα επόμενα τρία χρόνια είναι ΔΙΑΒΑΣΤΕ – ΜΙΑ ΑΠΑΝΤΗΣΗ ΔΕΚΤΗ**

Θετικές	Ουδέτερες	Αρνητικές	ΔΓ/ΔΑ
1	2	3	4

Θα ήθελα τώρα να συζητήσουμε λίγο για την επιχείρησή σας....

**16. Οι προοπτικές της επιχείρησής σας για τα επόμενα τρία χρόνια είναι**

**ΔΙΑΒΑΣΤΕ – ΜΙΑ ΑΠΑΝΤΗΣΗ ΔΕΚΤΗ**

Θετικές	1
Ουδέτερες	2
Αρνητικές	3
ΔΓ/ΔΑ	4

17. Ο κύκλος εργασιών της επιχείρησής σας την τελευταία τριετία κατά μέσο όρο

**ΔΙΑΒΑΣΤΕ – ΜΙΑ ΑΠΑΝΤΗΣΗ ΔΕΚΤΗ**

Αυξήθηκε	1
Παρέμεινε σταθερός	2
Μειώθηκε	3
ΔΓ/ΔΑ	4

18. Τα καθαρά κέρδη της επιχείρησής σας την τελευταία τριετία κατά μέσο όρο

**ΔΙΑΒΑΣΤΕ – ΜΙΑ ΑΠΑΝΤΗΣΗ ΔΕΚΤΗ**

Αυξήθηκαν	1
Παρέμειναν σταθερά	2
Μειώθηκαν	3
ΔΓ/ΔΑ	4

19. Ο τζίρος της επιχείρησής σας τον τελευταίο χρόνο σε εκατομμύρια ευρώ είναι

ΔΕΙΤΕ ΚΑΡΤΑ

Σε εκατομμύρια ΕΥΡΩ

>0-0,1499	0,15-0,299	0,3-0,499	0,5-1,499	1,5-4,99	5-14,99	15-49,99	50-99,99	100+	ΔΓ/ΔΑ
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

20. Και ποιος είναι ο τζίρος του τελευταίου χρόνου ακριβώς;

.....

ΤΕΛΟΣ ΤΗΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ. ΕΥΧΑΡΙΣΤΩ ΓΙΑ ΤΟ ΧΡΟΝΟ ΣΑΣ.

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ ΚΑΙ ΥΠΟΓΡΑΦΗ ΕΡΕΥΝΗΤΗ

.....

Στη δεύτερη φάση της έρευνας πεδίου θα γίνουν συμπληρωματικά ερωτήματα για τον αναλυτικότερο προσδιορισμό των αναντιστοιχιών μεταξύ προσφοράς και ζήτησης ειδικοτήτων για συγκεκριμένες ειδικότητες. Από την πρώτη φάση της έρευνας θα γίνει ένας κατάλογος επαγγελματικών ειδικοτήτων για τις οποίες είτε διαπιστώνεται δυσκολία στην πλήρωση των κενών θέσεων είτε διαπιστώνονται από τους υπευθύνους των επιχειρήσεων προβλήματα σχετικά με τις δεξιότητες, τις ικανότητες και τα προσόντα του προσωπικού που απασχολούν. Στη συνέχεια θα διερευνηθούν τα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων που δηλώνουν την ύπαρξη ελλείψεων προσόντων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων για συγκεκριμένες ειδικότητες και βάση αυτών των χαρακτηριστικών θα επιλεγεί ένα δείγμα επιχειρήσεων για λεπτομερέστερη καταγραφή των ελλείψεων αυτών.

### **Αξιοποίηση των αποτελεσμάτων της έρευνας πεδίου για τη διάγνωση αναγκών**

Τα αποτελέσματα της πρώτης φάσης της έρευνας μπορούν να αξιοποιηθούν για την εκτίμηση της ζήτησης ειδικοτήτων και του δυναμισμού των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας με την εκτίμηση των ακολούθων δεικτών:

- Προσδοκώμενη μεταβολή της απασχόλησης σε ένα έτος για κάθε επαγγελματική κατηγορία σε επίπεδο νομού (ή δήμου για την έρευνα της Περιφέρειας Αττικής)
- Προσδοκώμενη μεταβολή της απασχόλησης σε τρία έτη για κάθε επαγγελματική κατηγορία (ή δήμου για την έρευνα της Περιφέρειας Αττικής)
- Προσδοκώμενη μεταβολή της κλαδικής απασχόλησης (ή δήμου για την έρευνα της Περιφέρειας Αττικής)

- Προσδοκώμενη μεταβολή της απασχόλησης ανάλογα με τα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων (μέγεθος απασχόλησης, τζίρου κλπ)

Τα αποτελέσματα τόσο της πρώτης φάσης της έρευνας όσο και της δεύτερης φάσης θα αξιοποιηθούν επίσης στον προσδιορισμό της προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων ανά επαγγελματική κατηγορία.

## **7.2 Έρευνα πεδίου για τη διερεύνηση της θέσης στην αγορά εργασίας των πτυχιούχων διαφόρων σχολών**

Στόχος της έρευνας πεδίου των αποφοίτων διαφόρων σχολών είναι η διερεύνηση της θέσης τους στην αγορά εργασίας, ο προσδιορισμός του βαθμού ετεροαπασχόλησης και υποαπασχόλησης των αποφοίτων και γενικά ο προσδιορισμός των αντιστοιχιών μεταξύ συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης και της αγοράς εργασίας. Η έρευνα των αποφοίτων θα περιλαμβάνει δείγμα αποφοίτων των διαφόρων σχολών του ΟΑΕΔ (μαθητεία, ΚΕΚ, ΙΕΚ) αλλά και δείγμα αποφοίτων των ΤΕΕ, ιδιωτικών ΚΕΚ και ΙΕΚ. Η δειγματοληψία θα πραγματοποιηθεί με βάση το είδος της σχολής και την ειδίκευση των αποφοίτων.



## 8. ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΤΟΥ ΟΑΕΔ

Ο ΟΑΕΔ καταγράφει στα μητρώα του τον αριθμό και τα χαρακτηριστικά των ατόμων που οικειοθελώς εισέρχονται στα κατά τόπους γραφεία του και επιθυμούν να λάβουν την «κάρτα ανεργίας». Παρακολουθεί συνεπώς την ανεργία καθώς και τη συμμετοχή των εγγεγραμμένων στα μητρώα του σε διάφορες διαδικασίες (πχ «εξατομικευμένη παρέμβαση») και προγράμματα του Οργανισμού (πχ προγράμματα επαγγελματικής εμπειρίας). Τα στοιχεία της εγγεγραμμένης ανεργίας ανανεώνονται καθημερινά με την εγγραφή, διακοπή ή διαγραφή των εγγεγραμμένων ανέργων από τα μητρώα του και επομένως είναι δυνατόν να έχουμε αποτύπωση της εικόνας της εγγεγραμμένης ανεργίας σε συγκεκριμένη ημερομηνία και σε τοπικό επίπεδο.

Για να εγγραφεί κάποιος στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ πρέπει να είναι (ή να δηλώσει) άνεργος και να είναι ηλικίας από 18-64 ετών (για τους ανήλικους που θέλουν να εγγραφούν στα μητρώα του ΟΑΕΔ ακολουθείται ειδική διαδικασία). Μόλις εγγραφεί ο άνεργος στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ, παραλαμβάνει την «κάρτα ανεργίας». Η κάρτα αυτή αναγράφει την Υπηρεσία στην οποία έγινε η εγγραφή, το ονοματεπώνυμο του κατόχου, όνομα πατρός ή συζύγου, ημερομηνία εγγραφής, αύξοντα αριθμό ανέργου, ημερομηνία γέννησης και κωδικό επαγγέλματος. Η κάρτα αυτή έχει ισχύ για ένα μήνα και πρέπει να ανανεώνεται κάθε μήνα αν η κατάσταση του ατόμου παραμένει η ίδια. Η κάρτα ανεργίας είναι προσωπική και μοναδική. Η ανανέωσή της γίνεται πάντα αυτοπροσώπως με την επίδειξη της κάρτας και της ταυτότητας του κατόχου. Σε περίπτωση που παρέλθει το διάστημα του ενός μηνός και ο άνεργος δεν προσέλθει στην υπηρεσία στην οποία εκδόθηκε η κάρτα για να την ανα-

νεώσει, τότε διαγράφεται από το μητρώο ανέργων. Επίσης η κάρτα ανεργίας διαγράφεται σε περίπτωση που ο κάτοχός της προσληφθεί σε κάποιον εργοδότη, ενταχθεί σε κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης, επιδοτούμενης απασχόλησης ή σε πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας (Stage) ή ανοίξει δική του επιχείρηση. Στην περίπτωση που κάποιο άτομο που είχε στο παρελθόν κάρτα ανεργίας και έχει διαγραφεί θέλει να ξαναποκτήσει κάρτα ανεργίας, η διαδικασία εγγραφής γίνεται από την αρχή και ο χρόνος ανεργίας αρχίζει να μετράει από την νέα ημερομηνία εγγραφής.

Οι λόγοι που οδηγούν τα άτομα να εγγραφούν στον ΟΑΕΔ είναι πολλοί και συνδέονται τόσο με τις δραστηριότητες του φορέα όσο και με τις παροχές κοινωνικής πρόνοιας που παρέχει. Η ποικιλία των λόγων εγγραφής δημιουργεί ορισμένα προβλήματα στον ακριβή προσδιορισμό του πραγματικού αριθμού των ανέργων στο σύνολο των εγγεγραμμένων ανέργων. Αξίζει να σημειωθεί ότι σύμφωνα με τις απαντήσεις των εγγεγραμμένων ανέργων στους οποίους έγινε εξατομικευμένη προσέγγιση κατά την διάρκεια του 2004, ο κυριότερος λόγος εγγραφής (με ποσοστό 51,09%) είναι η αναζήτηση μιας κατάλληλης θέσης εργασίας με στόχο την ένταξη ή την επανένταξη στην αγορά εργασίας. Στο μητρώο ανέργων του ΟΑΕΔ καταγράφονται επίσης οι «εποχιακά απασχολούμενοι» οι οποίοι δικαιούνται ορισμένων ειδικών επιδομάτων και οι οποίοι δεν αναζητούν απασχόληση κατά την περίοδο εγγραφής τους στον ΟΑΕΔ. Συνεπώς όλοι οι εγγεγραμμένοι άνεργοι στον ΟΑΕΔ δεν πληρούν τα κριτήρια σύμφωνα με τα οποία οι Διεθνείς Οργανισμοί ορίζουν την «ανεργία». Από την άλλη πλευρά, όλοι οι άνεργοι δεν εγγράφονται στον ΟΑΕΔ. Συνεπώς η εγγεγραμμένη ανεργία δεν ταυτίζεται με την έννοια της ανεργίας όπως αυτή μετρείται από άλλους φορείς (πχ. ΕΣΥΕ, EUROSTAT), και δεν θα πρέπει να συγκρίνεται με αυτή. Επιπροσθέτως με τα στοιχεία του ΟΑΕΔ δεν είναι δυνατόν να υπολογιστεί το ποσοστό ανεργίας παρά μόνο ο αριθμός των ανέργων καθότι ο ΟΑΕΔ δεν κατα-

γράφει τον αριθμό των απασχολούμενων που απαιτείται για τον υπολογισμό του ποσοστού ανεργίας<sup>6</sup>.

Η μεγάλη χρησιμότητα των στοιχείων της εγγεγραμμένης ανεργίας του ΟΑΕΔ έγκειται στον τοπικό χαρακτήρα των στοιχείων αυτών (επίπεδο μικρότερο του δήμου) και στην καθημερινή ανανέωση των στοιχείων. Επίσης οι συνεχείς βελτιώσεις των διαδικασιών που ακολουθούνται στον ΟΑΕΔ και των τρόπων με τους οποίους καταγράφονται τα στοιχεία του ΟΑΕΔ στο μηχανογραφικό σύστημα του Οργανισμού επιτρέπουν την όλο και πληρέστερη εικόνα των χαρακτηριστικών των επιμέρους ομάδων των εγγεγραμμένων στα μητρώα του ΟΑΕΔ.

Στον ΟΑΕΔ εκτός από την εγγραφή των ανέργων γίνεται και η εγγραφή των κενών θέσεων στις ιδιωτικές επιχειρήσεις οι οποίες αναζητούν προσωπικό μέσω του Οργανισμού. Για να εγγραφεί μια επιχείρηση στον ΟΑΕΔ πρέπει ο υπεύθυνος της επιχείρησης μαζί με έναν εργασιακό σύμβουλο να συμπληρώσουν το έντυπο «διάγνωσης αναγκών επιχειρήσεων». Το έντυπο αποτελείται από τέσσερα τμήματα. Το πρώτο τμήμα αφορά τα διοικητικά στοιχεία που αναφέρονται στην υπηρεσία του ΟΑΕΔ, τον εργασιακό σύμβουλο, την επωνυμία της επιχείρησης, το ΑΦΜ κλπ. Το επόμενο τμήμα αναφέρεται στα γενικά χαρακτηριστικά της επιχείρησης και στις απόψεις του υπευθύνου για την κατάσταση της αγοράς. Στο τρίτο τμήμα του εντύπου περιγράφονται τα χαρακτηριστικά της κενής θέσης που υπάρχει και συμπληρώνονται στοιχεία σχετικά με τον αριθμό των ατόμων, τον τύπο της απασχόλησης (μόνιμη, προσωρινή) το είδος (πλήρης ή μερική), τη μορφή (μισθωτή ή με σύμβαση) και το ωράριο απασχόλησης. Επίσης καθορίζεται το εκπαιδευτικό επίπεδο, η προϋπηρεσία ή η ανάγκη για επαγγελματική κατάρτιση του υποψηφίου και καταγράφονται οι πιθανές προτιμήσεις της επιχείρησης για το φύλο και την ηλικία του υποψηφίου εργαζόμενου, καθορίζονται τα επίπεδα αμοι-

<sup>6</sup> Ποσοστό ανεργίας = Αριθμός ανέργων / Εργατικό δυναμικό. Εργατικό δυναμικό = άνεργοι + απασχολούμενοι

βών, προσδιορίζονται οι ικανότητες και δεξιότητες καθώς και το εκπαιδευτικό επίπεδο που θα πρέπει να έχουν οι υποψήφιοι. Τέλος στην τελευταία ενότητα του εντύπου διάγνωσης των αναγκών των επιχειρήσεων αναφέρονται τα χαρακτηριστικά των θέσεων που καλύφθηκαν το τελευταίο έτος στην επιχείρηση.

Τα στοιχεία του ΟΑΕΔ μπορούν να αξιοποιηθούν στο έργο του προσδιορισμού της προσφοράς και ζήτησης ειδικοτήτων για τέσσερις σκοπούς:

1. Τον υπολογισμό της προσφοράς ειδικοτήτων μέσω της διαχρονικής εκτίμησης της επαγγελματικής διάρθρωσης της εγγεγραμμένης ανεργίας σε τοπικό επίπεδο.
2. Τον υπολογισμό του δυναμισμού των κλάδων μέσω της διαχρονικής εκτίμησης της κλαδικής διάρθρωσης της εγγεγραμμένης ανεργίας σε τοπικό επίπεδο.
3. Τον προσδιορισμό της επαγγελματικής και κλαδικής διάστασης της ανεργίας σε τοπικό επίπεδο.
4. Την εκτίμηση των αναντιστοιχιών μεταξύ προσφοράς και ζήτησης ειδικοτήτων σε τοπικό επίπεδο.

Συγκεκριμένα με τα στοιχεία του ΟΑΕΔ θα υπολογιστούν οι ακόλουθοι δείκτες:

- Συμμετοχή της τριψήφιας επαγγελματικής κατηγορίας εγγεγραμμένων ανέργων στο σύνολο της εγγεγραμμένης ανεργίας το τρέχον έτος προς τη συμμετοχή της ίδιας επαγγελματικής κατηγορίας στο σύνολο της εγγεγραμμένης ανεργίας το προηγούμενο έτος (και δύο έτη πριν) στο σύνολο της χώρας, σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο.
- Συμμετοχή της κάθε τριψήφιας επαγγελματικής κατηγορίας εγγε-

γραμμένων ανέργων στο σύνολο των εγγεγραμμένων ανέργων στο σύνολο της χώρας, σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο

- Συμμετοχή του κάθε τριψήφιου κλάδου οικονομικής δραστηριότητας εγγεγραμμένων ανέργων στο σύνολο των εγγεγραμμένων ανέργων στο σύνολο της χώρας, σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο
- Κενές θέσεις / εγγεγραμμένοι άνεργοι για μονοψήφιες επαγγελματικές κατηγορίες στο σύνολο της χώρας, σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο.

Θα πρέπει τέλος να σημειωθεί ότι στην ερμηνεία των αποτελεσμάτων των ανωτέρω δεικτών θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της συλλογής στοιχείων από τον ΟΑΕΔ. Αναφέρθηκαν ήδη ορισμένα προβλήματα στον εντοπισμό των «πραγματικών» ανέργων μέσω των στοιχείων της εγγεγραμμένης ανεργίας. Μεταξύ των θεμάτων που πρέπει να ληφθούν υπόψη ώστε να μην παρερμηνευτούν τα αποτελέσματα των δεικτών που αναφέραμε είναι οι λόγοι εγγραφής ή μη εγγραφής συγκεκριμένων κατηγοριών ανέργων και θέσεων από τον ΟΑΕΔ.

## 9. ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ, ΣΤΟΝ ΠΡΩΤΟΓΕΝΗ ΤΟΜΕΑ, ΣΤΗΝ ΠΑΡΑΟΙΚΟΝΟΜΙΑ

Ορισμένοι κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας δεν είναι δυνατόν να καλυφθούν επαρκώς από την έρευνα πεδίου και για το λόγο αυτό απαιτείται ειδικότερη διερεύνηση των εξελίξεων της απασχόλησης στους κλάδους αυτούς. Για παράδειγμα ο πρωτογενής τομέας δεν καλύπτεται επαρκώς από το Μητρώο Επιχειρήσεων της ΕΣΥΕ. Για τη μελέτη των εξελίξεων στον αγροτικό τομέα προτείνεται η διενέργεια ειδικής έρευνας χρησιμοποιώντας το Μητρώο Γεωργικών Εκμεταλλεύσεων της ΕΣΥΕ.

Οι εξελίξεις στο δημόσιο τομέα επίσης δεν είναι δυνατόν να διερευνηθούν μέσω της έρευνας πεδίου διότι η ύπαρξη κενών θέσεων δεν οδηγεί αναγκαία στην πλήρωση των θέσεων αυτών. Οι εξελίξεις στο δημόσιο θα διερευνηθούν μέσω των στοιχείων που δημοσιεύει το ΑΣΕΠ για τις προβλεπόμενες προσλήψεις στο δημόσιο.

Η παραοικονομία στην Ελλάδα αποτελεί σύμφωνα με διάφορες εκτιμήσεις σημαντικό μέγεθος της οικονομικής δραστηριότητας της χώρας. Η αδήλωτη απασχόληση αποτελεί επίσης ένα σημαντικό κομμάτι της απασχόλησης που αν δεν ληφθεί υπόψη στις εκτιμήσεις για τη μελλοντική απασχόληση θα οδηγήσει σε υποεκτίμηση της πραγματικής απασχόλησης τόσο σε συνολικό επίπεδο όσο και κυρίως στους κλάδους ή στα επαγγέλματα στα οποία η αδήλωτη απασχόληση είναι συχνότερη. Για το λόγο αυτό οι εκτιμήσεις των αναλύσεων που βασίζονται στη δηλωμένη απασχόληση θα «διορθωθούν» με βάση τα αποτελέσματα των εκτιμήσεων για το μέγεθος της αδήλωτης απασχόλησης.



