



THE ADECCO GROUP

Ζήτηση δεξιοτήτων και διαδικασίες πρόσληψης & μισθοδοσίας του Ανθρώπινου Δυναμικού στην Ελλάδα

Έρευνα || Απασχόληση

2025



Hellenic Observatory Centre
for Research on Contemporary
Greece and Cyprus
Research at LSE

Περιεχόμενα

04	Χαιρετισμός
06	Εισαγωγή - Σημείωμα του υπευθύνου της έρευνας
08	Βασικά ευρήματα της έρευνας
11	A. Το Εγχώριο Τοπίο στην Απασχόληση
12	Ζήτηση για Επαναπατρισμό Ταλέντου
16	Προσλήψεις και Αναζήτηση Προσωπικού
19	Ο Ρόλος του Κατώτατου Μισθού
23	B. Ευρύτερες Τάσεις στην Απασχόληση
24	Απασχολησιμότητα και Προοπτικές
27	Ο καταλυτικός Ρόλος των Δεξιοτήτων
30	Εμπειρία και Είσοδος στην Αγορά Εργασίας
32	Γ. Απασχόληση και Μεγάλη Εικόνα
33	Μεταβαλλόμενες Ανάγκες Προσωπικού
35	Παροχή Κατάρτισης
38	Συμπεράσματα
41	Ταυτότητα της έρευνας



Χαιρετισμός



Αγαπητοί αναγνώστες,

Η περίοδος που διανύουμε είναι συναρπαστική και επιταχυντής τεχνολογικών ανακαλύψεων, οι οποίες με τη σειρά τους μετασχηματίζουν την κοινωνία. Ο κόσμος της εργασίας δεν θα μπορούσε να μείνει ανεπηρέαστος, όντας άλλωστε ο κατεξοχήν χώρος που αντανακλά τις κοινωνικές ζυμώσεις, το οικονομικό περιβάλλον και κυρίως την εξέλιξη, τις επιδιώξεις και τις προοπτικές των ανθρώπων.

Η μετάβαση σε ένα ψηφιακό και βιώσιμο παραγωγικό μοντέλο στην Ελλάδα προϋποθέτει ένα εργατικό δυναμικό με τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες που να ανταποκρίνονται στις συνεχώς μεταβαλλόμενες απαιτήσεις της αγοράς. Η προσαρμογή στις τεχνολογικές, θεσμικές και οικονομικές εξελίξεις είναι καθοριστική, καθώς διαμορφώνουν τη ζήτηση για νέα προσόντα και ικανότητες. Είναι χαρακτηριστικό ότι η Ελλάδα έχει από τα υψηλότερα ποσοστά, πανευρωπαϊκά, υψηλά καταρτισμένων εργαζόμενων, σύμφωνα όμως με μελέτες, κατατάσσεται χαμηλά όσον αφορά την αντιστοίχιση αυτών των δεξιοτήτων με την αγορά εργασίας.

Η παρούσα έρευνα εγκαινιάζει τη συνεργασία του Ομίλου Adecco με το Ελληνικό Παρατηρητήριο – Κέντρο Ερευνών για την Σύγχρονη Ελλάδα και την Κύπρο του LSE – London School of Economics and Political Science, ενώ επικεντρώνεται στην κατανόηση των τάσεων και την ανάλυση των δεδομένων της ελληνικής αγοράς εργασίας. Στόχος της είναι η καταγραφή του τοπίου σχετικά με τη ζήτηση δεξιοτήτων και τις διαδικασίες πρόσληψης και μισθοδοσίας Ανθρώπινου Δυναμικού στην Ελλάδα.

Η παρακάτω έρευνα μάς προσφέρει πολύτιμα ερεθίσματα και αποτελεί πηγή έμπνευσης και δράσης, ενισχύοντας τη δέσμευσή μας να επανεφεύρουμε την εργασία και να διαδραματίζουμε ενεργό ρόλο ως αρχιτέκτονες του μέλλοντος. Ευελπιστούμε ότι μέσα από το διάλογο και την ανατροφοδότηση θα καθιερωθεί ως ένας ερευνητικός θεσμός, ο οποίος θα συμβάλλει στη θεμελίωση ενός πιο αποδοτικού και ανθρώπινου εργασιακού περιβάλλοντος, που με τη σειρά του θα αποτελέσει ισχυρό θεμέλιο για την πρόοδο της χώρας. Τα παραπάνω δεδομένα χρειάζονται διαρκή παρατήρηση και στοχευμένες πολιτικές, προκειμένου να κερδίσει η χώρα το στοίχημα της ανταγωνιστικότητας με την απασχόληση να αποτελεί έναν από τους πιο κομβικούς πυλώνες.

Οι εταιρείες θα πρέπει να επανεξετάσουν συνολικά τη στρατηγική και το πλάνο ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού τους, για να εξασφαλίσουν πως θα έχουν στο εγγύς αλλά και στο απώτερο μέλλον πρόσβαση στα ταλέντα που θα τις βοηθήσουν να παραμείνουν βιώσιμες. Στον Όμιλο Adecco, αξιοποιούμε πλήρως τα αποτελέσματα των ερευνών μας για να συμβάλουμε ενεργά στη διαμόρφωση των κατάλληλων προϋποθέσεων για την ανάπτυξη τόσο των επιχειρήσεων όσο και των ανθρώπων τους. Προετοιμάζουμε οργανισμούς και εργαζομένους για το Μέλλον της Εργασίας, στηρίζοντας τη φιλοσοφία ενός διαρκώς εξελισσόμενου ανθρώπινου δυναμικού που διατηρεί την απασχολησιμότητά του στο παρόν και το μέλλον. Όσο για την μεγάλη πρόκληση της εποχής μας, που αφορά στην Τεχνική Νοημοσύνη, εάν καταφέρουμε να την ενσωματώσουμε στους οργανισμούς με υπευθυνότητα, διαφάνεια και ανθρωποκεντρική προσέγγιση, τότε πραγματικά θα αναπτύξουμε τη δυναμική των πιο σημαντικών μας πόρων, που είναι και θα είναι πάντα οι άνθρωποί μας.

Κωνσταντίνος Μυλωνάς

VP Adecco & Head of Greece & Bulgaria

Public Affairs, EE&MENA



Εισαγωγή - Σημείωμα του υπευθύνου της έρευνας

Η αύξηση της απασχόλησης και η ποιοτική της αναβάθμιση αποτελεί στρατηγικό στόχο για την Ελλάδα τα τελευταία χρόνια. Έχοντας εξέλθει της οικονομικής κρίσης, η οποία οδήγησε και σε μια μεγάλη φυγή ανθρώπινου κεφαλαίου προς το εξωτερικό, η χώρα βρίσκεται σήμερα σε ένα σταυροδρόμι επιλογών σχετικά με την οικονομική της εξειδίκευση και το γενικότερο παραγωγικό της μοντέλο που εν πολλοίς θα καθορίσουν τη θέση της οικονομίας της στον Ευρωπαϊκό και παγκόσμιο παραγωγικό ιστό.

Πολλή συζήτηση γίνεται ήδη για τον μετασχηματισμό της ελληνικής οικονομίας στα πλαίσια Ευρωπαϊκών πολιτικών όπως η δίδυμη (πράσινη και ψηφιακή) μετάβαση, η στρατηγική αυτονομία και η επαναβιομηχανοποίηση, για τις μεταρρυθμίσεις και θεσμικές αλλαγές που απαιτούνται για κάτι τέτοιο, αλλά και για την αύξηση των επενδύσεων σε φυσικό και ανθρώπινο κεφάλαιο που θα δώσουν ώθηση στην αύξηση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας της χώρας. Μέσα σε αυτά τα πλαίσια, πιο πρόσφατα έχει ανοίξει ένας διάλογος για τις δεξιότητες που υπάρχουν – και αυτές που απουσιάζουν – στην ελληνική οικονομία και, κατά προέκταση, για τις νέες καταρτίσεις που χρειάζονται αλλά και για τον επαναπατρισμό μέρους του ελληνικού ανθρώπινου κεφαλαίου που έχει 'διαφύγει' στο εξωτερικό.

Θέλοντας να συνεισφέρει σε αυτή τη συζήτηση, αλλά διαπιστώνοντας ταυτόχρονα ότι η συζήτηση αυτή επικεντρώνεται σε μεγάλο βαθμό – και μάλλον δύστοκα – στο κομμάτι της 'προσφοράς', το Ελληνικό Παρατηρητήριο – Κέντρο Ερευνών για τη Σύγχρονη Ελλάδα και Κύπρο του London School of Economics ξεκίνησε ένα ερευνητικό πρόγραμμα που αποσκοπεί στο να καταγράψει και να αναλύσει δομικά και συμπεριφορικά χαρακτηριστικά της ζήτησης εργασίας και δεξιοτήτων στη χώρα (συμπεριλαμβανομένης της ζήτησης 'ταλέντου' από το εξωτερικό). Στα πλαίσια αυτά, ήρθαμε σε επαφή με μια σειρά από εργοδοτικούς και παραγωγικούς φορείς της χώρας, επιδιώκοντας να κατανοήσουμε σε όσο το δυνατόν μεγαλύτερο βάθος τις ανάγκες των εργοδοτών και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν στον τομέα της ζήτησης στην αγορά εργασίας.

Ο Όμιλος Adecco στην Ελλάδα, στήριξε από την αρχή το εγχείρημα αυτό. Μέσα σε ένα άψογο κλίμα, συνεργαστήκαμε για τον σχεδιασμό, την εκπόνηση και την εκτέλεση ενός μεγάλου ερωτηματολογίου, που διανεμήθηκε στο πελατολόγιό της, το οποίο καλύπτει μια σειρά από ζητήματα σχετικά με την ζήτηση, την ανάπτυξη και την αμοιβή δεξιοτήτων, όπως παρουσιάζονται παρακάτω. Αρωγός σε αυτή την προσπάθεια ήταν επίσης και το Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Αθηνών, το οποίο ευχαριστούμε θερμά για την προώθηση του ερωτηματολογίου στα μέλη του.

Ο Όμιλος Adecco, ως ένας από τους μεγαλύτερους οργανισμούς στελέχωσης και παροχής υπηρεσιών ανθρώπινου δυναμικού στην Ελλάδα, έχει μια σημαντική ιστορία παρακολούθησης και επισκόπησης της ελληνικής αγοράς εργασίας, μέσα από στοχευμένες μελέτες που έχουν ενισχύσει τον εργοδοτικό διάλογο και τη διαμόρφωση πολιτικών. Αποτελεί λοιπόν για εμάς μεγάλη τιμή και χαρά που μπορέσαμε να αναπτύξουμε αυτή τη συνεργασία. Ευελπιστούμε ότι τα αποτελέσματα της μελέτης που παρουσιάζονται εδώ θα φανούν χρήσιμα τόσο στις επιχειρήσεις που έλαβαν μέρος στην έρευνα όσο και γενικότερα στους φορείς και τις επιχειρήσεις που δρουν μέσα στην αγορά εργασίας, και ότι η μελέτη αυτή θα είναι η πρώτη σε μια σειρά από μελέτες συνεργασίας με τον Όμιλο Adecco στην Ελλάδα.

Η συγκεκριμένη έρευνα διεξήχθη από μια ομάδα ερευνητών, τους οποίους και ευχαριστώ, ως επιστημονικός υπεύθυνος της μελέτης, για την συνδρομή τους και την αгаστή συνεργασία: τους συνεργάτες μου Δρ Ιωάννη Λαλιώτη και Δρ Ελένη Κυρκοπούλου και τους ερευνητές του Ελληνικού Παρατηρητηρίου Δρ Γεώργιο Μέλιο και κ. Ανδριανό Αποστόλου.

Βασίλης Μοναστηριώτης

Καθηγητής Πολιτικής Οικονομίας και κάτοχος της Έδρας Σύγχρονων Ελληνικών Σπουδών
«Ελευθέριος Βενιζέλος» στην Οικονομική Σχολή του Λονδίνου (LSE)

Διευθυντής του Κέντρου Έρευνας για τη Σύγχρονη Ελλάδα και Κύπρο (Ελληνικό Παρατηρητήριο)



Hellenic Observatory Centre
for Research on Contemporary
Greece and Cyprus
Research at LSE ■





Βασικά ευρήματα της έρευνας



- ✓ Η **ζήτηση προσωπικού** στην Ελλάδα τη δεδομένη χρονική συγκυρία τροφοδοτείται κυρίως από τις μεγάλες επιχειρήσεις. Το 92% των μεγάλων και πολύ μεγάλων επιχειρήσεων ή επιχειρήσεων με σημαντική παρουσία στο εξωτερικό, οι οποίες συμμετείχαν στην έρευνα αναζητά προσωπικό αυτήν την περίοδο.
- ✓ Η συνολική **εργασιακή εμπειρία** προκύπτει ως το κατεξοχήν χαρακτηριστικό που αναζητούν οι εργοδότες στην Ελλάδα για να στελεχώσουν μία θέση, με 84% των ερωτηθέντων να τη δηλώνουν ως «πολύ σημαντικό χαρακτηριστικό». Αντίθετα, μόλις το 51% των ερωτηθέντων θεωρούν την συνάφεια του αντικειμένου των σπουδών ως πολύ σημαντικό χαρακτηριστικό.
- ✓ Η εργασιακή **εμπειρία στο εξωτερικό**, παρά τις προσπάθειες που γίνονται από την Πολιτεία, αναγνωρίζονται ως πολύ σημαντικό προσόν μόλις από το 15% των επιχειρήσεων – ανεξαρτήτως μεγέθους. Η αναζήτηση ταλέντου από το εξωτερικό έχει να κάνει πιο πολύ με την έλλειψη προσωπικού στην Ελλάδα παρά με την ύπαρξη πλεονεκτημάτων δικτύωσης, δεξιοτήτων, κλπ.
- ✓ Μία στις τρεις επιχειρήσεις δηλώνει ότι προσλαμβάνει μόνο άτομα με προϋπηρεσία, ενώ στις πολύ μικρές επιχειρήσεις το ποσοστό αυτό ανεβαίνει στο 45%. Έτσι, η απορρόφηση **μαθητευόμενων** και ατόμων χωρίς εργασιακή εμπειρία προσκρούει στο γεγονός ότι η οικονομία κυριαρχείται από μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις.
- ✓ Η **πράσινη μετάβαση** δεν φαίνεται να απασχολεί, ή να επηρεάζει, σημαντικό ποσοστό των επιχειρήσεων, ενώ και η παροχή κατάρτισης σε θέματα σχετικά με την πράσινη και την ψηφιακή μετάβαση είναι πολύ χαμηλή.



Βασικά ευρήματα της έρευνας



Η **έλλειψη δεξιοτήτων** αναδεικνύεται ως ο σημαντικότερος παράγοντας σε σχέση με τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις να επεκταθούν. Προκύπτει ότι οι εταιρείες δυσκολεύονται να βρουν τις κατάλληλες δεξιότητες που θα τους επιτρέψουν να αναπτυχθούν περαιτέρω. Οι αμέσως επόμενοι παράγοντες από άποψη σημαντικότητας είναι οι μισθολογικές απαιτήσεις των υποψηφίων (για τις μεγάλες επιχειρήσεις) και οι γενικότερες οικονομικές συνθήκες (για τις μικρές επιχειρήσεις).



Οι **προοπτικές μισθολογικής εξέλιξης** στην Ελλάδα εμφανίζονται πολύ περιορισμένες δείχνοντας ότι οι μισθολογικές κλίμακες είναι σχετικά συμπιεσμένες, και δεν αντανακλώνται αρκετά η εμπειρία εντός επιχείρησης και το ταλέντο (δυνατότητα να ξεχωρίσεις).



Μόνο μία μειοψηφία θεωρεί ότι ο **κατώτατος μισθός** αποτελεί τροχοπέδη για την οικονομία και τη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων, ενώ η συντηρητική πλειοψηφία θεωρεί το σημερινό του επίπεδο χαμηλό ή πολύ χαμηλό.



Τέλος, αξιοσημείωτα είναι δύο παρακάτω αντικρουόμενα ευρήματα:

- Ενώ οι εργοδότες αποζητούν την εργασιακή εμπειρία, την ίδια στιγμή το μισθολογικό κόστος ενός έμπειρου στελέχους είναι αποτρεπτικός παράγοντας πρόσληψης.
- Παρά την επίσπευση κάποιων τάσεων λόγω της ψηφιακής και πράσινης μετάβασης, η ελληνική αγορά εργασίας δυσκολεύεται/ καθυστερεί να εναρμονιστεί με τις παγκόσμιες εξελίξεις, ειδικά στο επίπεδο των μεσαίων και μικρών επιχειρήσεων.







Το εγχώριο τοπίο στην απασχόληση



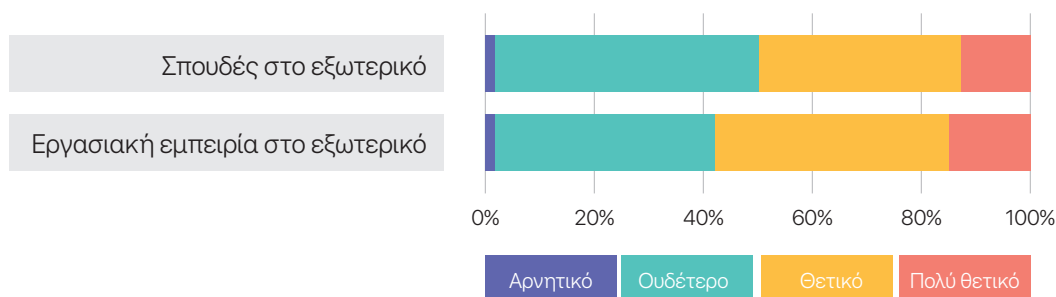
1

Ζήτηση για Επαναπατρισμό Ταλέντου

Σε σχέση με τη συζήτηση που γίνεται για τον επαναπατρισμό και την απορρόφηση ταλέντου από το εξωτερικό, οι επιχειρήσεις του δείγματός μας φαίνεται να θεωρούν ότι οι σπουδές και η εργασιακή εμπειρία στο εξωτερικό είναι θετικά προσόντα ως ένα βαθμό μόνο. Όσον αφορά στους Έλληνες με εργασιακή εμπειρία στο εξωτερικό και την προσπάθεια «επαναπατρισμού» τους (brain regain), στόχος που αποτελεί κυρίαρχη εθνική προτεραιότητα των τελευταίων ετών, από την έρευνα προκύπτει ότι δεν υπάρχει έντονη και συστηματική ζήτηση από την πλευρά των εταιρειών.

Ειδικότερα, η εργασιακή εμπειρία στο εξωτερικό θεωρείται ως πολύ σημαντικό προσόν μόλις από το 15% των επιχειρήσεων – ανεξαρτήτως του μεγέθους τους. Το 42% των επιχειρήσεων θεωρεί την εργασιακή εμπειρία στο εξωτερικό ως ουδέτερο (ή ακόμα και αρνητικό) χαρακτηριστικό. Τα αντίστοιχα ποσοστά για τις σπουδές στο εξωτερικό είναι 13% και 50% αντίστοιχα.

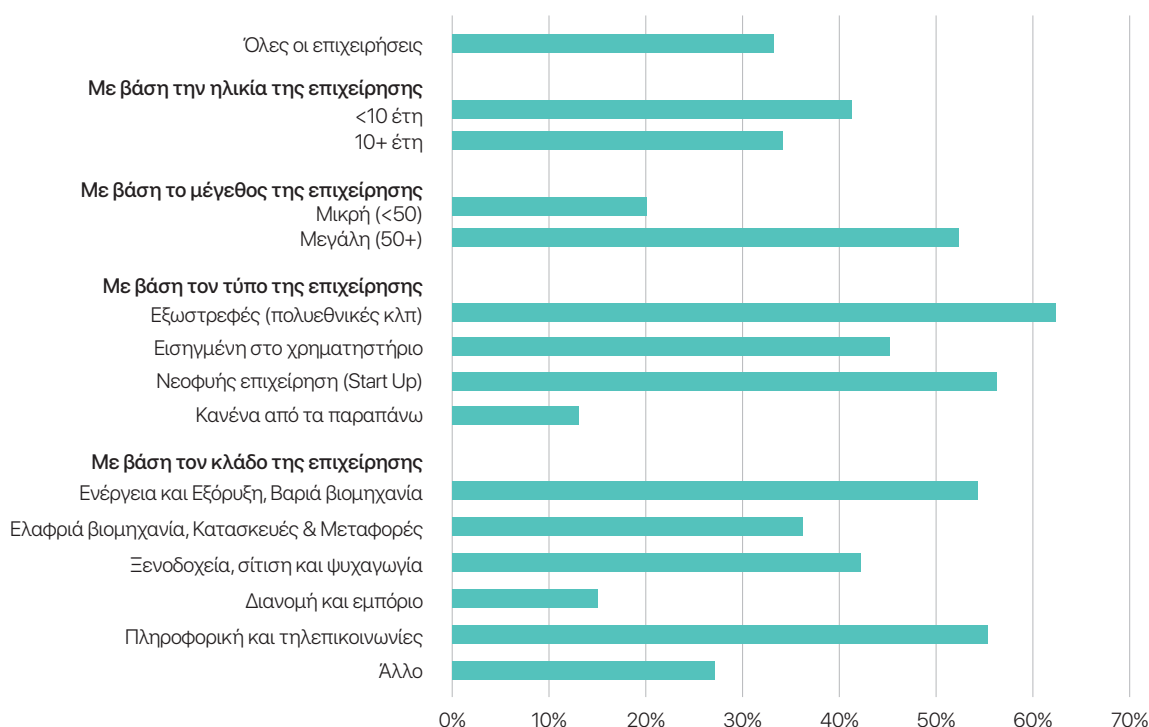
1.1 Πρόσληψη υποψηφίων σε θέσεις μέτριας ή υψηλής εξειδίκευσης: η εργασιακή εμπειρία ή η εκπαίδευση στο εξωτερικό θεωρείται προσόν από τους εργοδότες στο στάδιο της πρόσληψης;



Αξίζει να σημειωθεί ότι πιο σημαντική τείνουν να θεωρούν την εργασιακή εμπειρία στο εξωτερικό οι Επιχειρήσεις Ομίλων (68% θετικό ή πολύ θετικό), οι Πολυεθνικές (67%), οι Νεοφυείς (89%) και επιχειρήσεις στους κλάδους των Υπηρεσιών (με ποσοστά που κυμαίνονται από 75% μέχρι πάνω από 90%) – ενώ τα χαμηλότερα ποσοστά είναι στις επιχειρήσεις με περισσότερα από ένα καταστήματα (50%), στην Ελαφριά βιομηχανία (50%), στη Σίτιση (46%), στο Εμπόριο (44%) και στις Μεταφορές (33%).

Παρά τα παραπάνω στοιχεία, μία στις τρεις επιχειρήσεις δηλώνει ότι κατά την τελευταία τριετία έχει κάνει προσπάθειες αναζήτησης προσωπικού από το εξωτερικό. Το ποσοστό αυτό είναι υψηλότερο για μεγάλες επιχειρήσεις (52%), επιχειρήσεις στον χώρο της Πληροφορικής (55%) και της Ενέργειας-Βιομηχανίας (54%), καθώς και Νεοφυείς (52%) και Εξωστρεφείς επιχειρήσεις (62%). Αντίθετα, οι επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στον κλάδο του Εμπορίου και οι απλές επιχειρήσεις έχουν πολύ χαμηλότερα ποσοστά (13%-15%), ενώ ο τομέας των Υπηρεσιών δεν ξεχωρίζει από αυτή την άποψη.

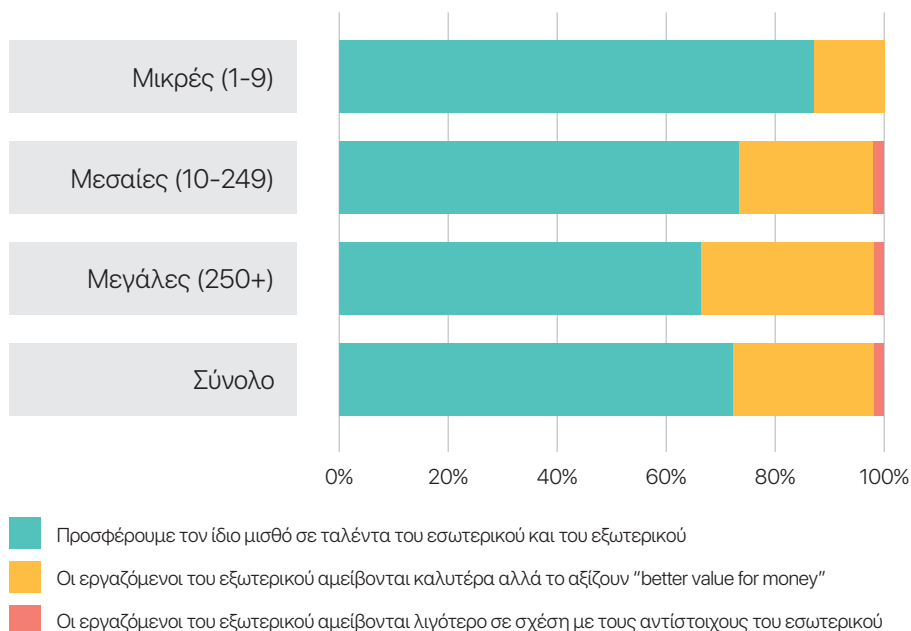
1.2 Αναζήτηση προσωπικού από το εξωτερικό κατά την τελευταία τριετία



Ενδιαφέρον, τέλος, παρουσιάζει και η άποψη των ερωτηθέντων σχετικά με τη μισθολογική πολιτική επί των υποψηφίων από το εξωτερικό:

- Σε σύνολο του δείγματος, 26% δηλώνουν ότι οι εργαζόμενοι του εξωτερικού αμείβονται καλύτερα αλλά το αξίζουν περισσότερο ("better value for money").
- Αυτό το ποσοστό είναι 2.5 φορές μεγαλύτερο για τις πολύ μεγάλες επιχειρήσεις (250+ άτομα) από ότι για τις πολύ μικρές (1-9 άτομα).
- Οι τελευταίες, σε ποσοστό 88% δηλώνουν ότι δεν θα διαφοροποιούσαν τον προσφερόμενο μισθό αν ο/η υποψήφιος/α προέρχεται από το εξωτερικό (δείχνοντας τα στενά περιθώρια που έχουν οι μικρές επιχειρήσεις από άποψη στοιχείων κόστους).

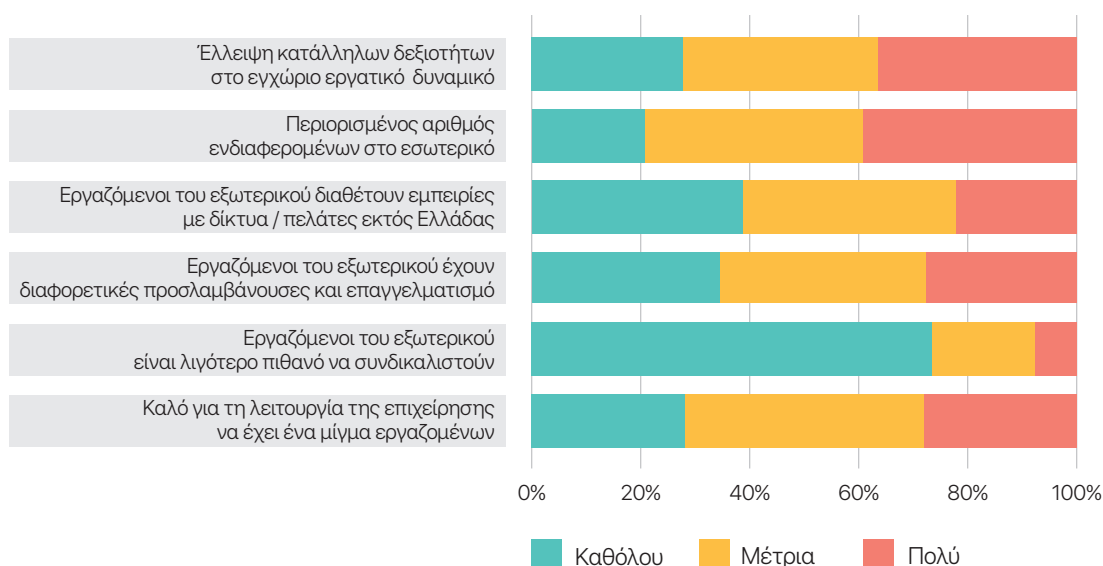
1.3 Πρόσληψη υποψηφίων σε θέσεις μέτριας ή υψηλής εξειδίκευσης: ποια από τις παρακάτω προτάσεις σας βρίσκει πιο σύμφωνους σχετικά με την αναζήτηση ταλέντων από το εξωτερικό σχετικά με την αμοιβή τους;



Από τις επιχειρήσεις που έχουν αναζητήσει προσωπικό από το εξωτερικό, οι κύριοι λόγοι που προτείνονται για αυτό είναι οι στενότητες σε σχέση με την ποσότητα και την ποιότητα της εγχώριας προσφοράς («περιορισμένος αριθμός ενδιαφερομένων στο εσωτερικό» και «έλλειψη κατάλληλων δεξιοτήτων στο εγχώριο εργατικό δυναμικό»). Ένας άλλος σημαντικός παράγοντας είναι η ποικιλότητα εμπειριών στο εργασιακό περιβάλλον, με ποσοστά αντίστοιχα με αυτά της προηγούμενης κατηγορίας (72%).

Άλλες παράμετροι, που θα περίμενε κανείς να παίζουν ρόλο ως άμεσα συνυφασμένες με τα εφόδια αυτών που έχουν εργασιακή εμπειρία στο εξωτερικό («εμπειρίες με δίκτυα/ πελάτες εκτός Ελλάδας» και «διαφορετικές προσλαμβάνουσες και επαγγελματισμός»), έχουν πολύ μικρότερη απήχηση στο δείγμα (61% και 66% αντίστοιχα). Το ίδιο ισχύει και για την πιθανή έλλειψη συνδικαλιστικής δράσης από τους προερχόμενους από το εξωτερικό, η οποία δεν φαίνεται να απασχολεί τις επιχειρήσεις στο δείγμα μας.

1.4 Κύριοι λόγοι για αναζήτηση υποψηφίων στο εξωτερικό



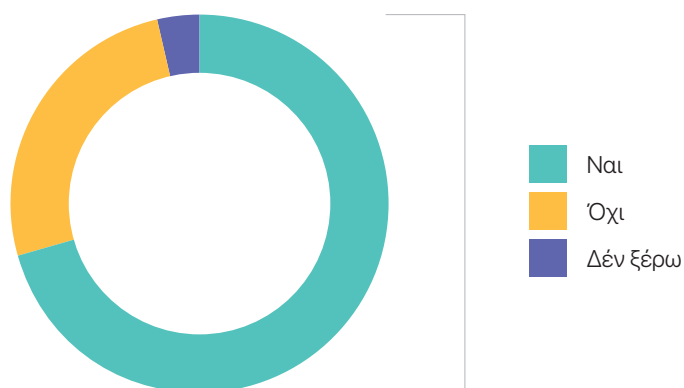
2 Προσλήψεις και Αναζήτηση Προσωπικού

Για την κατηγορία των εργαζομένων που επιδιώκουν την ανέλιξή τους και αναζητούν μία νέα θέση εργασίας, υπάρχει κινητικότητα σε επίπεδο προσλήψεων η οποία τεκμηριώνεται και από την έρευνα. **Συγκεκριμένα ένα ποσοστό 70% των εταιρειών που συμμετέχουν σε αυτή αναζητά προσωπικό αυτήν την περίοδο!**

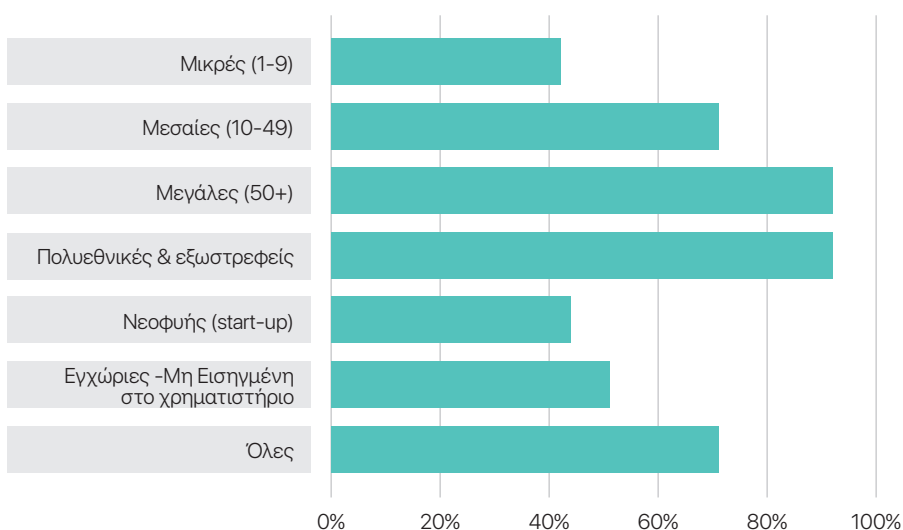
Ωστόσο το ποσοστό αυτό ήταν πολύ μεγαλύτερο (92%) για μεγάλες και πολύ μεγάλες επιχειρήσεις καθώς και για επιχειρήσεις με σημαντική παρουσία στο εξωτερικό, οι οποίες είναι ο αδιαφιλονίκητος πρωταγωνιστής στο έργο των προσλήψεων.

Αντίθετα, μόνο 51% από τις απλές επιχειρήσεις (non-listed, single establishment, non-MNE, not part of a group) αναζητούσαν προσωπικό κατά την ίδια περίοδο – ενώ για τις νεοφυείς και τις μικρές επιχειρήσεις τα ποσοστά ήταν ακόμη χαμηλότερα (44% και 42%, αντίστοιχα).

2.1 Αναζητεί η επιχείρησή σας προσωπικό αυτή την περίοδο;



2.2 Αναζητεί η επιχείρησή σας προσωπικό αυτή την περίοδο (είδος επιχειρήσεων);

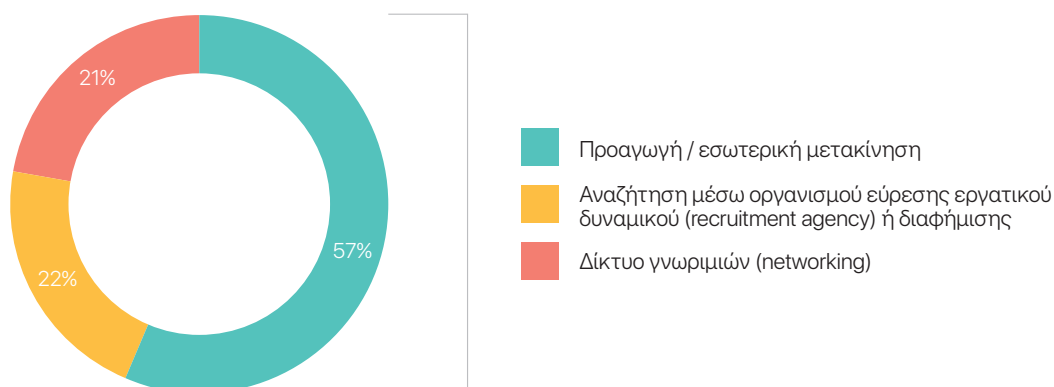


Αναφορικά με την κάλυψη διαθέσιμων υψηλόβαθμων ιεραρχικά θέσεων εργασίας, η έρευνά μας αναδεικνύει ένα σχετικά περιορισμένο ρόλο για τις αποκαλούμενες «εσωτερική αγορά εργασίας» (internal labour markets).

Ειδικότερα:

- Στο σύνολο του δείγματος των επιχειρήσεων, ένα ποσοστό της τάξης του 57% δήλωσε ότι η στελέχωση τέτοιων θέσεων γίνεται πρωταρχικά μέσω προαγωγών ή εσωτερικών μετακινήσεων.
- Η αναζήτηση κάλυψης υψηλόβαθμων θέσεων μέσω οργανισμού εύρεσης εργατικού δυναμικού (recruitment agency) ή διαφήμισης είναι επίσης σχετικά περιορισμένη, καθώς επιλέχθηκε ως πρώτη επιλογή μόλις από το 29% του δείγματος.
- Από την άλλη, τα εξωτερικά δίκτυα γνωριμιών φαίνεται να παίζουν σημαντικό ρόλο, με μία στις πέντε επιχειρήσεις του δείγματος (ποσοστό 21%) να αναφέρουν αυτή τη μέθοδο ως πρώτης επιλογής.

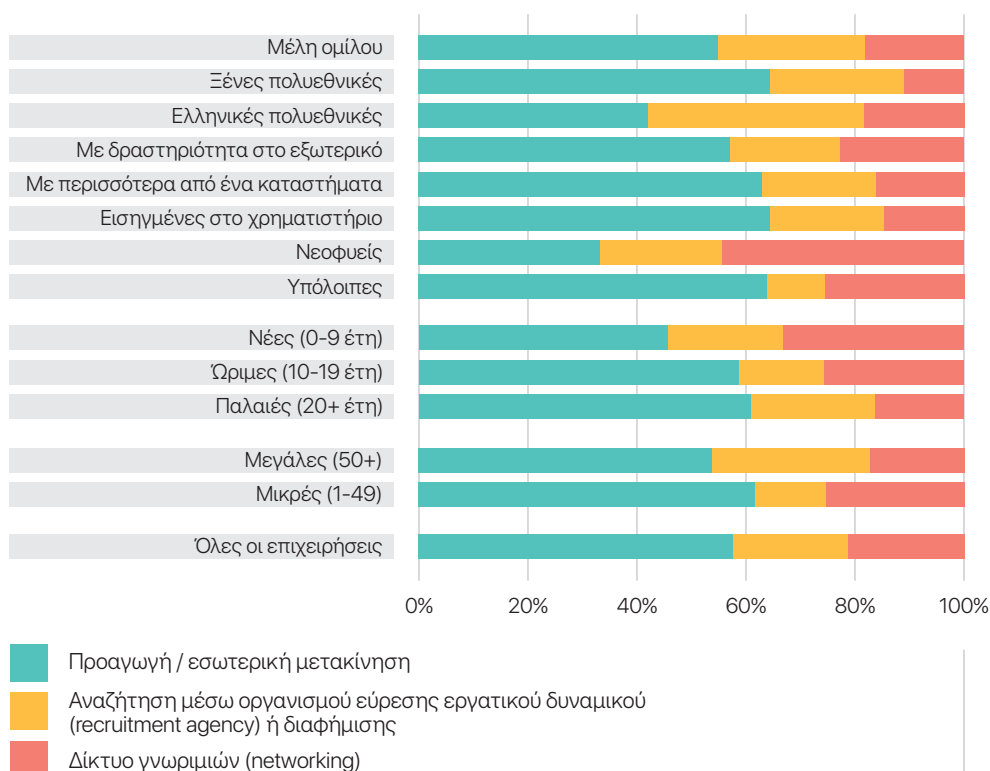
2.3 Ποιος είναι ο πιο συνηθισμένος τρόπος πλήρωσης υψηλόβαθμων θέσεων στην επιχείρησή σας;



Αν και συνολικά οι διαφοροποιήσεις σε αυτά τα ποσοστά από άποψη μεγέθους, ηλικίας ή είδους επιχείρησης είναι σχετικά μικρές, κάποιες σημαντικές αποκλίσεις είναι άξιες αναφοράς.

- Οι Νεοφυείς επιχειρήσεις και οι γηγενείς πολυεθνικές παρουσιάζουν πολύ χαμηλότερα ποσοστά (μεταξύ 33% και 42%) κάλυψης υψηλόβαθμων θέσεων μέσω προαγωγών / εσωτερικών μετακινήσεων.
- Για τις μεγάλες επιχειρήσεις η δεύτερη σημαντικότερη μέθοδος είναι η διαφήμιση / αναζήτηση μέσω οργανισμού στελέχωσης ανθρώπινου δυναμικού (recruitment agency), ενώ στην περίπτωση των μικρών μία στις τέσσερις χρησιμοποιεί προσωπικά δίκτυα γνωριμιών.
- Τα προσωπικά δίκτυα είναι πολύ σημαντικά και για τις Νεοφυείς και γενικά μικρής ηλικίας επιχειρήσεις, ενώ οι γηγενείς πολυεθνικές φαίνεται να βασίζονται λιγότερο τόσο σε εσωτερικά (προαγωγές) όσο και σε εξωτερικά (γνωριμίες) δίκτυα.

2.4 Ποιος είναι ο πιο συνηθισμένος τρόπος πλήρωσης υψηλόβαθμων θέσεων στην επιχείρησή σας;

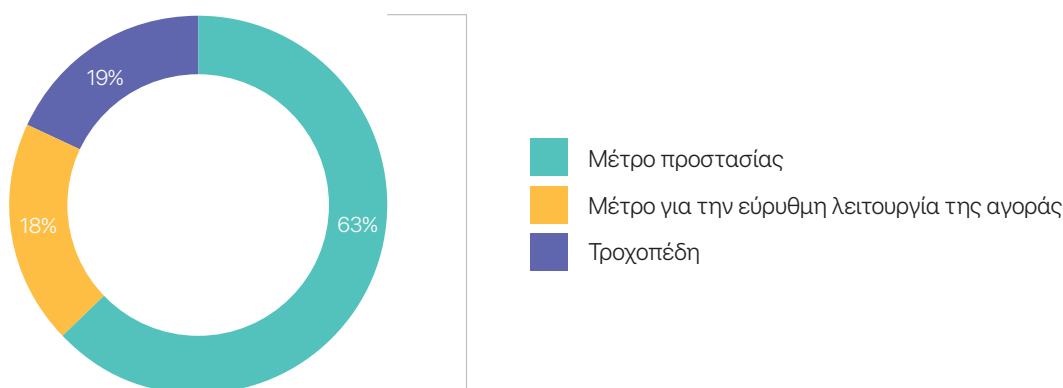


3 Ο Ρόλος του Κατώτατου Μισθού

Είναι γνωστό ότι η χώρα κάνει προσπάθεια να ανεβάσει το επίπεδο των μισθών, τόσο συνολικά όσο και σε σχέση με τον Εθνικό Κατώτατο Μισθό. Για την κατανόηση της σημασίας του κατώτατου μισθού στην οικονομία, και στην μισθολογική πολιτική των επιχειρήσεων ειδικότερα, κάναμε μια σειρά από ερωτήσεις στο δείγμα μας.

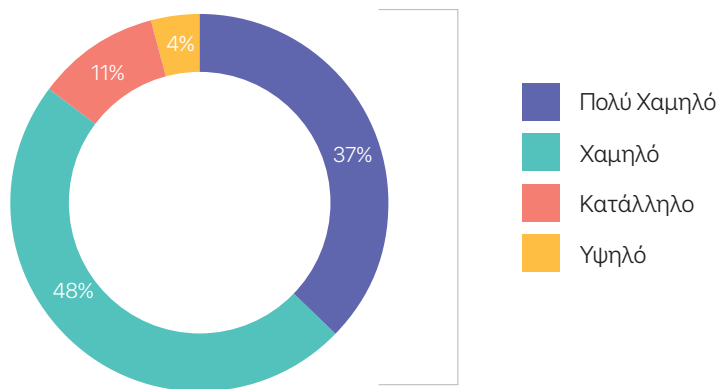
Η έρευνά μας καταδεικνύει ότι **η πλειοψηφία των επιχειρήσεων αποτιμά θετικά τον ρόλο του στην αγορά εργασίας. Το 81% το δείγματος θεωρεί ότι ο κατώτατος μισθός έχει θετικό αποτύπωμα στην οικονομία (18%) και την κοινωνία (63%)**. Μόνο ένα μικρό ποσοστό του δείγματος θεωρεί ότι η θεσμοθέτηση του κατώτατου μισθού πλήττει την οικονομία της χώρας, ή και τις ίδιες τις επιχειρήσεις και την κερδοφορία τους (19%).

3.1 Ποια από τις παρακάτω προτάσεις εκφράζει πιο πολύ την φιλοσοφία της επιχείρησής σας σε σχέση με τον Εθνικό Κατώτατο Μισθό;



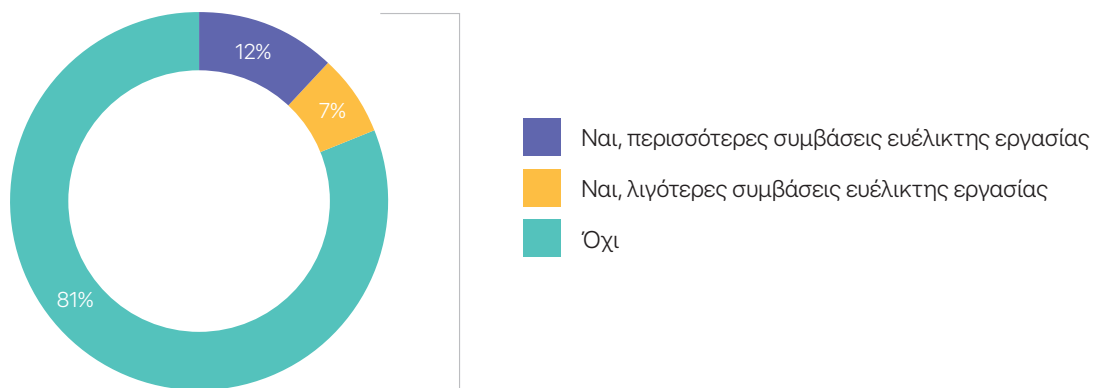
Ταυτόχρονα, η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων θεωρεί το σημερινό επίπεδο του κατώτατου μισθού χαμηλό (ή πολύ χαμηλό) και λιγότερο από 4% το θεωρεί υψηλό. Φαίνεται λοιπόν ότι η πολιτική της κυβέρνησης για προοπτική αύξηση του κατώτατου μισθού δεν βρίσκει αντίθετο τον επιχειρηματικό κόσμο.

3.2 Άποψη για το ύψος του Εθνικού Κατώτατου Μισθού;



Επιπλέον το 81% το δείγματος θεωρεί ότι το ύψος του κατώτατου μισθού δεν επηρεάζει την πολιτική προσλήψεων σε σχέση με το είδος των συμβάσεων που προσφέρονται.

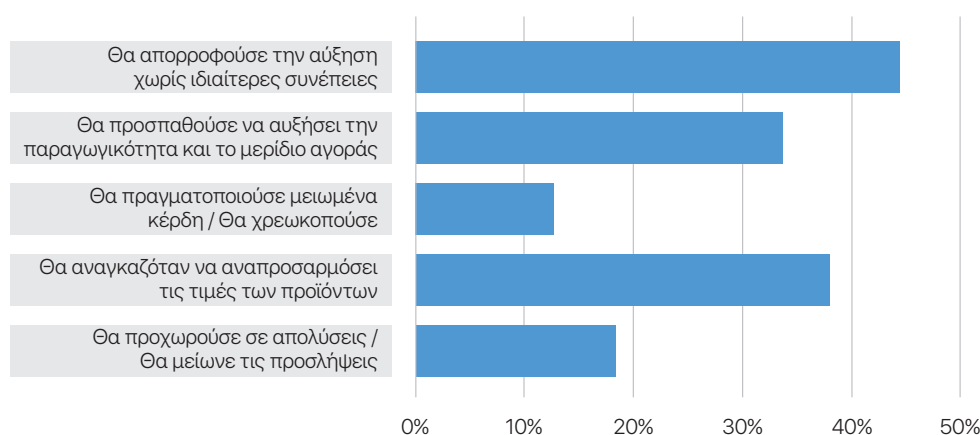
3.3 Επηρεάζει το ύψος του Εθνικού Κατώτατου Μισθού το είδος των συμβάσεων;



Εξετάζοντας πιο συγκεκριμένα τις απόψεις των επιχειρήσεων σχετικά με μια ενδεχόμενη αύξηση του κατώτατου μισθού κατά 20%, δηλαδή κοντά στον στόχο της κυβέρνησης, οι ερωτηθέντες φαίνεται να πιστεύουν ότι τα περιθώρια υπάρχουν.

Συγκεκριμένα, το 44% των επιχειρήσεων απαντούν ότι θα απορροφούσαν την αύξηση χωρίς ιδιαίτερες συνέπειες. Το ποσοστό αυτό ανεβαίνει στο 52% για τις μεγάλες επιχειρήσεις (50+) ενώ παραμένει σχετικά υψηλό (28%) ακόμα και για τις πολύ μικρές (1-9 άτομα). Στον αντίποδα, μόλις 18% του δείγματος δήλωσε ότι θα προχωρούσε σε μείωση των προσλήψεων και μόλις 13% ότι θα πραγματοποιούσε μειωμένα κέρδη ή θα χρεωκοπούσε. Οι επιχειρήσεις που δήλωσαν αποκλειστικά ότι θα χρεωκοπούσαν ανέρχονται στο 1.3%. Αντίθετα, 58% των επιχειρήσεων δήλωσαν ότι θα αντιμετώπιζαν την αύξηση του κατώτατου μισθού μέσω αναπροσαρμογής των τιμών τους (38%) ή και αύξησης της παραγωγικότητας (34%).

3.4 Συνέπειες από μια αύξηση του ΚΜ κατά 20%, πώς θα αντιδρούσαν οι επιχειρήσεις;



Για πιο ενδελεχή ανάλυση των μισθολογικών ζητημάτων ρωτήσαμε τους συμμετέχοντες να μας πουν ποιος είναι ο βασικότερος παράγοντας διαμόρφωσης του μισθού, που προσφέρει η επιχείρησή τους για θέσεις εργασίας που απαιτούν διαφορετικά επίπεδα προσόντων και εργασιακής εμπειρίας. **Σχεδόν το 50% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι για υπαλλήλους γενικών καθηκόντων/ ανειδίκευτους, ο μισθός προσδιορίζεται με βάση τα θεσμικά ελάχιστα (π.χ. συλλογική σύμβαση ή εθνικός κατώτατος), ενώ ένα επιπλέον 34% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι ο μισθός καθορίζεται με βάση τον μισθό που επικρατεί στην οικονομία για αντίστοιχα επαγγέλματα (αγοραίος μισθός).** Οι δεξιότητες του υποψηφίου και ο προηγούμενός τους μισθός αναφέρθηκαν ως κύριος παράγοντας από λιγότερο του 18% των ερωτηθέντων.

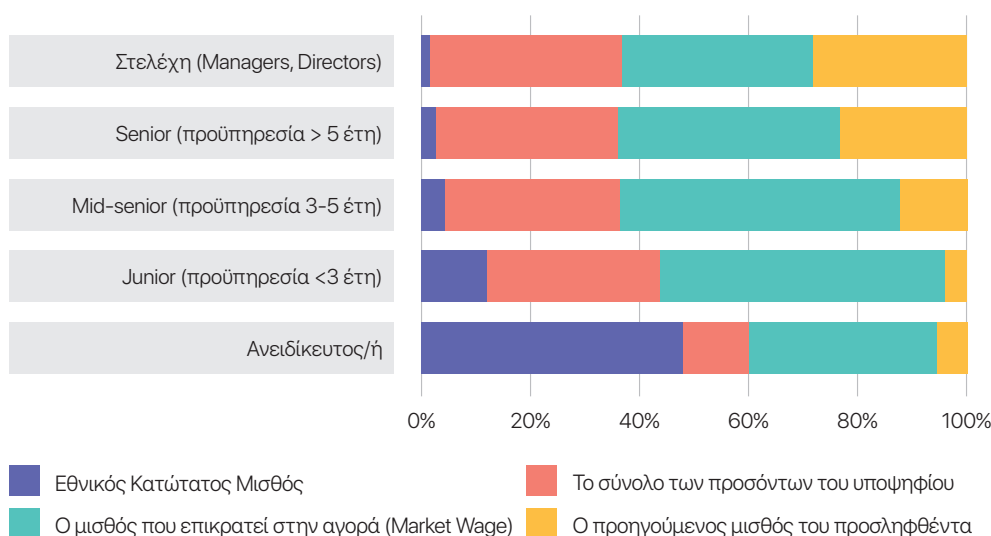
Τα ποσοστά αυτά αλλάζουν μάλλον δραματικά όταν μεταφερόμαστε στην αμέσως επόμενη περίπτωση, μιας θέσης με χαμηλή προϋπηρεσία (<3 έτη). **Το θεσμικό ελάχιστο δηλώνεται από μόλις 12% των ερωτηθέντων, ενώ ο ρόλος των δεξιοτήτων/χαρακτηριστικών του υποψηφίου αυξάνεται στο 32% (από 12% στην περίπτωση του ανειδίκευτου) και ο αγοραίος μισθός επιλέγεται από το 52% των ερωτηθέντων.**

Η τάση αυτή γίνεται εντονότερη στην περίπτωση της επόμενης βαθμίδας (προϋπηρεσία 3-5 έτη), με το ποσοστό του θεσμικού ελαχίστου να υποχωρεί σε λιγότερο από 5%, ενώ ο προηγούμενος μισθός του υποψηφίου (πιθανόν, ως μέτρο του ελαχίστου αποδεκτού μισθού - reservation wage) να αναδεικνύεται ως ο δεύτερος σημαντικότερος παράγοντας (12.34%) πίσω από τις δεξιότητες/χαρακτηριστικά του υποψηφίου.

Για ανώτερα στελέχη (προϋπηρεσία 5+ ετών ή Διευθυντές), το ποσοστό που δηλώνει το θεσμικό ελάχιστο υποχωρεί στο 2% περίπου. Το ποσοστό που κάνει αναφορά στις δεξιότητες του υποψηφίου παραμένει σταθερό (περί του 34%), ενώ ο ρόλος του αγοραίου μισθού πέφτει σημαντικά (στο 41% και το 35% αντίστοιχα για τις δύο θέσεις).

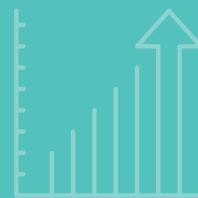
Σε αυτές τις σχετικά υψηλόβαθμες θέσεις, ο προηγούμενος μισθός (και άρα ενδεχομένως η διαπραγματευτική δύναμη του υποψηφίου) αρχίζουν να αποκτούν σημαντικό (23% για senior) ή και ισάξιο λόγο (28% για Διευθυντές).

3.5 Με βάση τη συνήθη πρακτική της επιχείρησης, ποιος από τους παρακάτω παράγοντες είναι ο βασικότερος για τη διαμόρφωση του μισθού που προσφέρετε για προσλήψεις για κάθε μια από τις ακόλουθες θέσεις;





**Ευρύτερες τάσεις
στην απασχόληση**



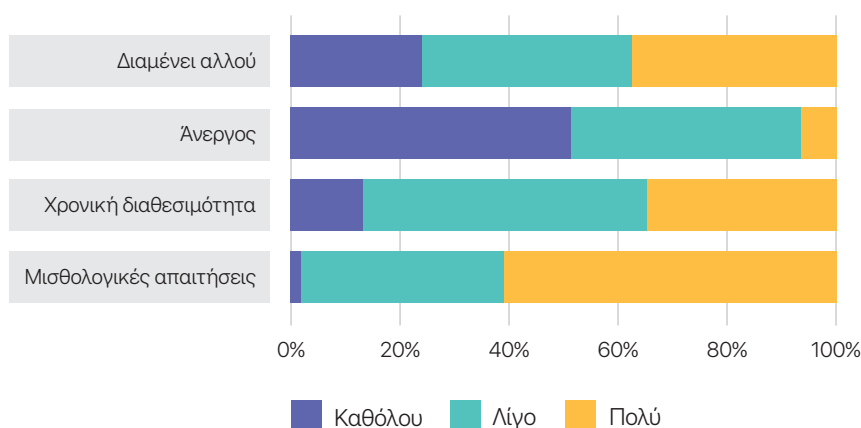
1

Απασχολησιμότητα και Προοπτικές

Ένα σημαντικό ερώτημα της έρευνας ήταν κατά πόσο διάφορα χαρακτηριστικά των εργαζομένων παίζουν ρόλο στην απασχολησιμότητά τους. Στην ερώτησή μας για την **σημαντικότητα μιας σειράς από χαρακτηριστικά που σχετίζονται με τη διαθεσιμότητα ενός υποψήφιου**, οι μισθολογικές απαιτήσεις του ατόμου αναδείχθηκαν ως ο σημαντικότερος παράγοντας - με ένα ποσοστό 61% να τις δηλώνει ως πολύ σημαντικές και μόλις το 2% να μην τις θεωρεί σημαντικές. Η χρονική διαθεσιμότητα του υποψηφίου να αρχίζει να εργάζεται (ή να αναλάβει καθήκοντα), φαίνεται να παίζει το δεύτερο σημαντικότερο ρόλο, με μόνο 13% των ερωτηθέντων να δηλώνουν ότι δεν παίζει κανένα ρόλο, ενώ υψηλό ποσοστό σημαντικότητας καταγράφει και ο παράγοντας μετακίνησης του υποψηφίου από άλλη περιοχή (76%).

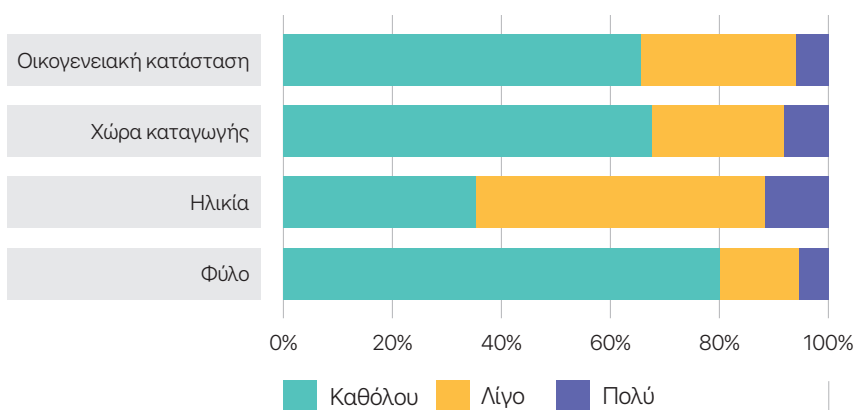
Αντίθετα, η ανεργία ως κριτήριο πρόσληψης αποτιμάται μάλλον χαμηλά, με μόλις έναν στους 15 ερωτηθέντες να δηλώνει ότι το να είναι κάποιος σε καθεστώς ανεργίας είναι πολύ σημαντικός παράγοντας στην απόφαση πρόσληψης (ποσοστό 6.6%) και κάτω από τους μισούς να το θεωρούν ακόμα και μικρής σημασίας παράγοντα.

1.1 Πόσο σημαντικά είναι τα παρακάτω χαρακτηριστικά για την πρόσληψη υποψηφίων;



Αντιθέτως, στην ερώτησή μας για τον αντίστοιχο ρόλο μιας σειράς από δημογραφικά χαρακτηριστικά, οι ερωτηθέντες έδειξαν χαμηλή τάση διακρίσεων, όχι μόνο σε σχέση με το φύλο (με το 80% των ερωτηθέντων να δηλώνει ότι δεν παίζει κανέναν ρόλο) αλλά ακόμα και σε σχέση με την χώρα καταγωγής ή την οικογενειακή κατάσταση (όπου τα ποσοστά που δήλωσαν ένα από αυτά τα χαρακτηριστικά ως «πολύ σημαντικό» ήταν της τάξης του 6-8%). Στην περίπτωση του παράγοντα ηλικία, παρότι το ποσοστό που τον δήλωσε ως πολύ σημαντικό ήταν επίσης χαμηλό (12%), ένα μεγάλο κομμάτι του δείγματος (53%) δήλωσε ότι θεωρεί την ηλικία έναν παράγοντα που παίζει ρόλο στις αποφάσεις πρόσληψης, έστω και λίγο.

1.2 Σε τι βαθμό παίζει ρόλο στην απόφασή σας για την επιλογή του περισσότερο κατάλληλου υποψηφίου το κάθε ένα από τα παρακάτω χαρακτηριστικά;



Ανεξάρτητα με αυτά τα χαρακτηριστικά, ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι προβλέψεις των ερωτηθέντων για τη μισθολογική τους εξέλιξη σε βάθος χρόνου (wage progression). Χρησιμοποιώντας ως βάση ένα άτομο «που ξεκινά την εργασία του στην επιχείρηση σε χαμηλόβαθμη θέση και καταφέρνει να εξελιχθεί ιεραρχικά», ρωτήσαμε τους συμμετέχοντες πώς πιστεύουν ότι θα μεταβληθεί ο μισθός αυτού του ατόμου σε πέντε και δέκα έτη.

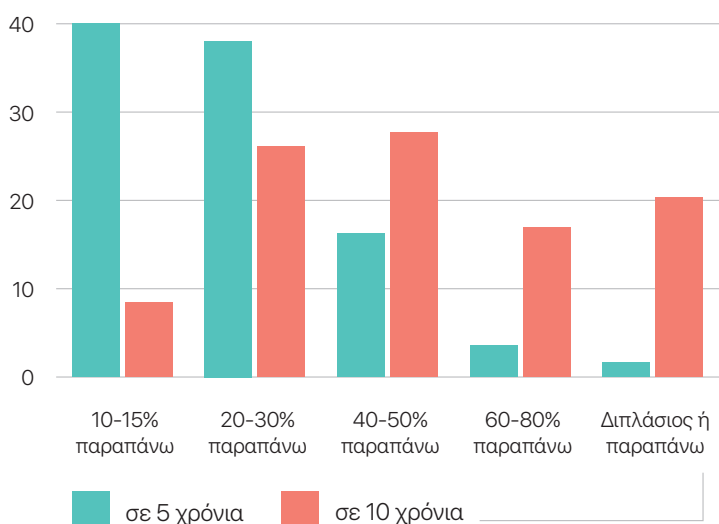
Για την πρώτη πενταετία, 40% του δείγματος εκτιμά ότι ο μισθός θα ανέβει έως και 15% (σημείωση: 2.85% ετησίως μεσοσταθμικά!). Μόλις 16% περιμένει μια αύξηση της τάξης του 40-50% (7-8.5% ετησίως), ενώ τα ποσοστά που εκτιμούν αύξηση τουλάχιστον 10% ετησίως (60-80% στην πενταετία) ή τουλάχιστον 15% ετησίως («Διπλάσιος ή παραπάνω») βρίσκονται στο 3.6% και 1.6% αντίστοιχα.

Τα ποσοστά αυτά αλλάζουν σε ορίζοντα δεκαετίας, αλλά όχι δραματικά. Για παράδειγμα, 62.5% των ερωτηθέντων δηλώνουν ότι ο μισθός του ατόμου δεν θα αυξηθεί πάνω από 50% στην δεκαετία (ισοδύναμο με 4.14% ετησίως μεσοσταθμικά), ενώ 80% εκτιμούν ότι ο μισθός δεν θα διπλασιαστεί (ισοδύναμο με 7.18% ετησίως μεσοσταθμικά).

Δεδομένου ότι η ερώτηση αφορά σε ένα άτομο το οποίο «καταφέρνει να εξελιχθεί ιεραρχικά», οι απαντήσεις αυτές φαίνεται να αντανakλούν σε μεγάλο βαθμό δύο χαρακτηριστικά της ελληνικής αγοράς εργασίας: αφενός, το γεγονός ότι οι μισθολογικές κλίμακες στη χώρα είναι αρκετά συμπιεσμένες και αφετέρου, τις πολύ περιορισμένες δυνατότητες που προσφέρονται μέσα στις ίδιες επιχειρήσεις για μισθολογική εξέλιξη/ανέλιξη.

Να σημειωθεί ότι οι διαφορές σε αυτά τα ποσοστά μεταξύ μικρών και μεγάλων επιχειρήσεων είναι πολύ μικρές. Για παράδειγμα, για την περίπτωση της δεκαετίας, τα ποσοστά για συνολική αύξηση έως και 15% (1.4% ετησίως) είναι 10% και 7% αντιστοίχως για τις μικρές και τις μεγάλες επιχειρήσεις, ενώ τα ίδια ποσοστά για συνολική αύξηση τουλάχιστον σε επίπεδο διπλασιασμού είναι 20% και 21%.

1.3 Για έναν εργαζόμενο που ξεκινά σε αρχάρια θέση και καταφέρνει να εξελιχθεί ιεραρχικά, τι εξέλιξη μπορεί να έχει ο μισθός του;



2

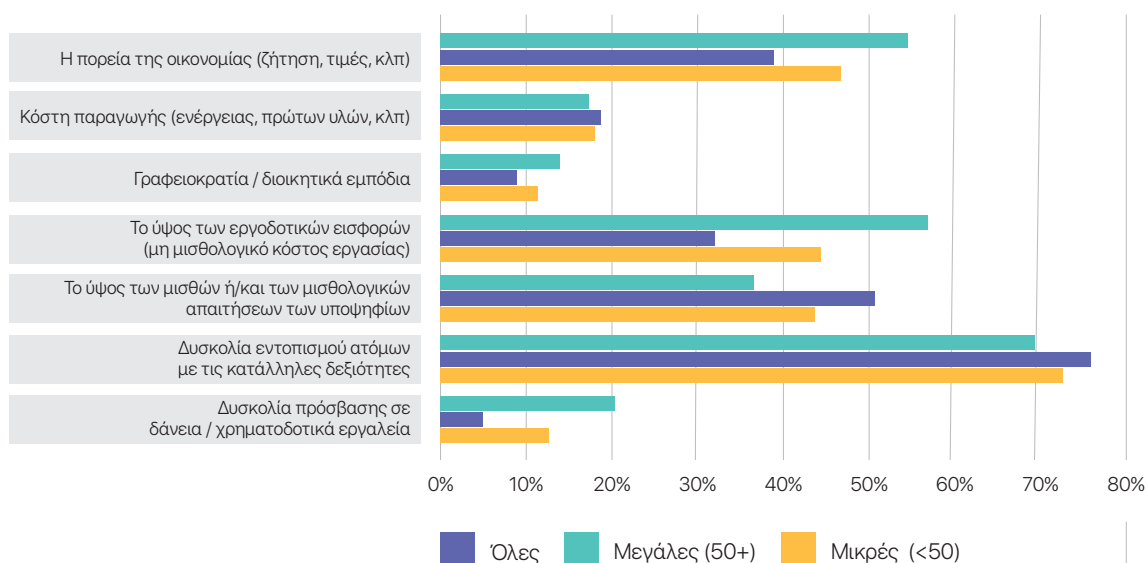
Ο καταλυτικός ρόλος των δεξιοτήτων

Το κόστος της εργασίας φαίνεται να λειτουργεί ως ανασταλτικός παράγοντας και στην επέκταση της απασχόλησης (δημιουργία θέσεων), με τα 2/3 του δείγματος να δηλώνουν ως έναν από τους ανασταλτικούς παράγοντες τα μισθολογικά κόστη (21%), τα μη-μισθολογικά κόστη (22%) ή και τα δύο (23%). Τα μη-μισθολογικά κόστη αναδεικνύονται ως πολύ σημαντικός παράγοντας ιδιαίτερα για τις μικρές επιχειρήσεις (ποσοστό 57% έναντι 32% για τις μεγάλες).

Εντούτοις, ως πιο σημαντικό παράγοντα για την επέκταση της απασχόλησης των επιχειρήσεων η πλειοψηφία του δείγματος αναδεικνύει την έλλειψη δεξιοτήτων. Συγκεκριμένα, το 76% των μεγάλων επιχειρήσεων και το 69% των μικρών συμφωνεί ότι η δυσκολία εντοπισμού ατόμων με τις κατάλληλες δεξιότητες λειτουργεί ανασταλτικά ως προς τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Απεναντίας, τα γραφειοκρατικά εμπόδια και παράγοντες όπως τα κόστη παραγωγής (συμπεριλαμβανομένης της ενέργειας) φαίνεται να μην παίζουν ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη των επιχειρήσεων.

Για τις μικρές επιχειρήσεις, συγκρητικά με τις μεγάλες, ως δύο άλλοι σημαντικοί παράγοντες αναδύονται η πρόσβαση σε δάνεια και οι γενικές οικονομικές συνθήκες.

2.1 Ποιον από τους παρακάτω θεωρείτε τον πιο ανασταλτικό παράγοντα για την επέκταση της απασχόλησης (αύξηση του αριθμού των εργαζομένων) της επιχείρησής σας;

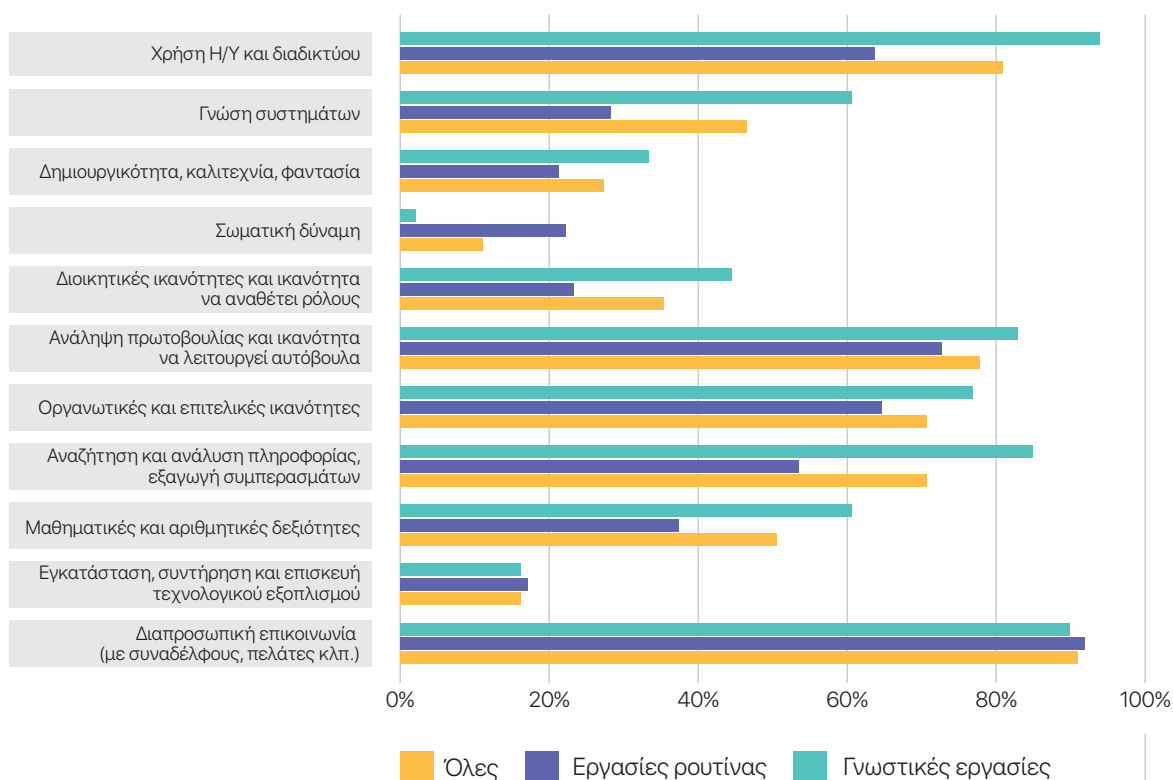


Σχετικά με τη ζήτηση συγκεκριμένων δεξιοτήτων, στο δείγμα μας βλέπουμε τόσο μία πιο έντονη ζήτηση για δεξιότητες σε θέσεις εργασίας που σχετίζονται με γνωστικά καθήκοντα (cognitive tasks) σε σχέση με πιο επαναλαμβανόμενα καθήκοντα (routine tasks), όσο και κάποιες διαφοροποιήσεις ανάλογα με το είδος των δεξιοτήτων.

Ειδικότερα:

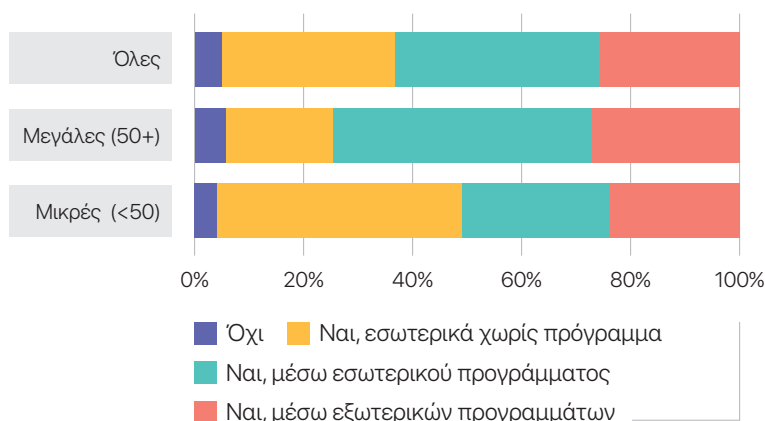
- Η γνώση Η/Υ είναι πλέον απαραίτητη για σχεδόν 80% των θέσεων (93% για γνωστικές)
- Η ζήτηση για γνώση συστημάτων Τεχνητής Νοημοσύνης, εντούτοις, είναι πολύ πιο περιορισμένη (46%)
- Δημιουργικότητα / φαντασία είναι η λιγότερο έντονα ζητούμενη δεξιότητα, ακολουθούμενη από τις Διοικητικές ικανότητες (33% και 44% αντίστοιχα)
- Αντίθετα, η δυνατότητα Ανάληψης Πρωτοβουλίας και η Διαπροσωπική Επικοινωνία είναι οι πιο έντονα ζητούμενες δεξιότητες, τόσο σε θέσεις με γνωστικά καθήκοντα όσο και γενικά
- Δεξιότητες σχετιζόμενες με Ανάλυση πληροφοριών είναι σε μεγαλύτερη ζήτηση από τις Αριθμητικές δεξιότητες
- Τεχνικές δεξιότητες (Σωματική δύναμη, Εγκατάσταση εξοπλισμού) δεν θεωρούνται ιδιαίτερα απαραίτητες, ακόμα και στην περίπτωση θέσεων μη-γνωστικών καθηκόντων
- Η σημασία των αναλυτικών δεξιοτήτων προκύπτει και από το πως αξιολογούν οι επιχειρήσεις του δείγματος μια σειρά από γενικότερες δεξιότητες και προσόντα

2.2 Ζήτηση δεξιοτήτων



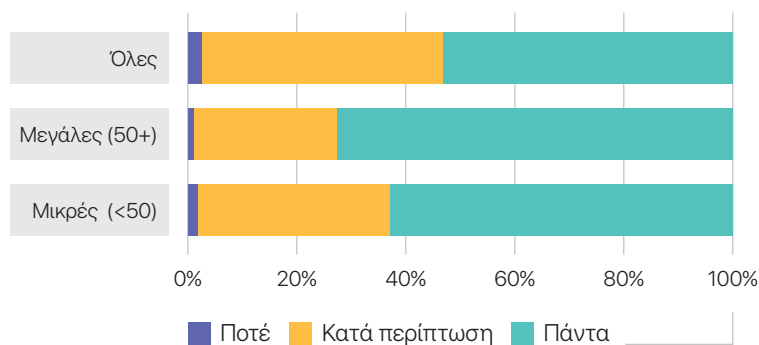
Ο κυρίαρχος ρόλο των δεξιοτήτων στην απασχόληση δρομολογεί επενδύσεις στον τομέα της εκπαίδευσης και κατάρτισης με τη συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων (95%) να απαντά ότι παρέχει κάποιου είδους τέτοιο πρόγραμμα στο προσωπικό τους. Για τις μικρές επιχειρήσεις, αυτό γίνεται κατά βάση εσωτερικά χωρίς κάποιο πρόγραμμα (45%), ενώ για τις μεγάλες επιχειρήσεις η κύρια μέθοδος παροχής κατάρτισης είναι μέσω εσωτερικού προγράμματος (47%). Σε αμφότερες τις περιπτώσεις, μία στις τέσσερις επιχειρήσεις παρέχει κατάρτιση μέσω εξωτερικών προγραμμάτων.

2.3 Παροχή εκπαίδευσης και κατάρτισης στο προσωπικό



Η παροχή κατάρτισης στο νεοπροσληφθέν προσωπικό είναι επίσης διαδεδομένη, με το **98% των ερωτηθέντων να δηλώνει ότι οι επιχειρήσεις τους παρέχουν εκπαίδευση και κατάρτιση στο νεοπροσληφθέν προσωπικό** πάντα (63%) ή κατά περίπτωση (35%). Τα ποσοστά αυτά διαφοροποιούνται ανά μέγεθος επιχείρησης.

2.4 Παροχή εκπαίδευσης και κατάρτισης στο νεοπροσληφθέν προσωπικό

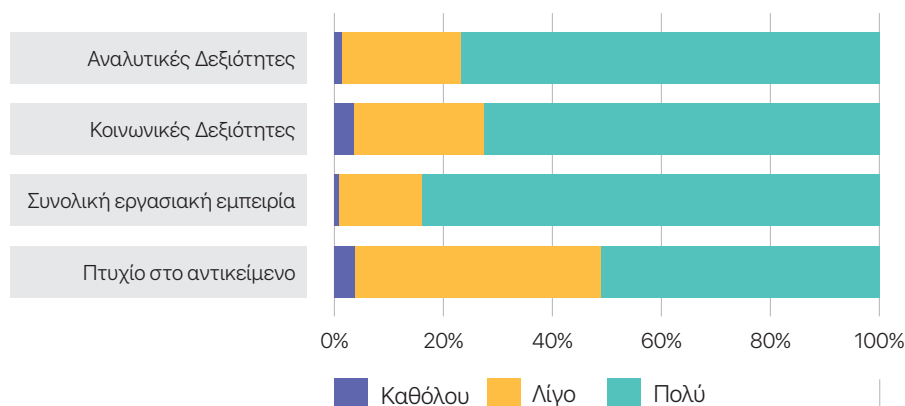


3

Εμπειρία και είσοδος στην αγορά εργασίας

Η συνολική εργασιακή εμπειρία προκύπτει ως το κατεξοχήν χαρακτηριστικό που αναζητούν οι εργοδότες για την στελέχωση θέσεων, με 84% των ερωτηθέντων να τη δηλώνουν ως «πολύ σημαντικό χαρακτηριστικό». Αντίθετα, μόλις το 51% των ερωτηθέντων θεωρούν την συνάφεια του αντικειμένου των σπουδών ως πολύ σημαντικό χαρακτηριστικό. Όπως αναφέρθηκε και νωρίτερα, οι αναλυτικές δεξιότητες αγιολογούνται επίσης ως πολύ σημαντικές (77% του δείγματος).

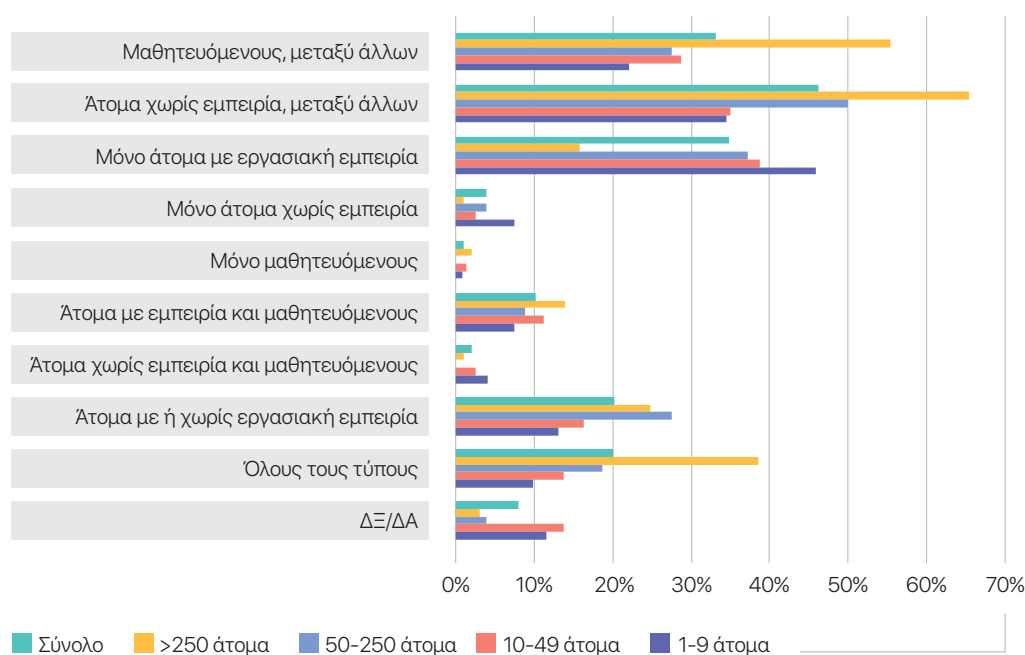
3.1 Τι ρόλο παίζουν η εργασιακή εμπειρία, οι σπουδές και οι δεξιότητες στην απόφασή για την επιλογή του κατάλληλου υποψηφίου;



Ο ρόλος της εργασιακής εμπειρίας φαίνεται και από τις προθέσεις προσλήψεων ως εξής:

- Μία στις τρεις επιχειρήσεις προσλαμβάνει αποκλειστικά άτομα με εργασιακή εμπειρία, ενώ ένα επιπλέον 50% προσλαμβάνει μείγμα εμπειριών που περιλαμβάνει και τους έχοντες εργασιακή εμπειρία
- Μόλις 7% του δείγματος προσλαμβάνει αποκλειστικά ανειδίκευτους ή μαθητευόμενους – παρόλο που 1 στις 3 επιχειρήσεις δηλώνουν ότι συμπεριλαμβάνουν μαθητευόμενους στο μείγμα των προσλήψεών τους

3.2 Τύποι εργαζομένων που προσλαμβάνουν οι επιχειρήσεις, ανά μέγεθος επιχείρησης



Μπαίνοντας σε περισσότερο βάθος επ' αυτού, βλέπουμε ότι **κατά βάση οι πολύ μεγάλες επιχειρήσεις απορροφούν μαθητευόμενους και άτομα χωρίς εργασιακή εμπειρία (οι οποίες απαντάνε θετικά στη σχετική ερώτηση σε ποσοστό 55% και 65% αντίστοιχα)**, ενώ τα ποσοστά για τις μεσαίες και τις μικρές επιχειρήσεις κυμαίνονται σε πολύ χαμηλότερα επίπεδα.

Αντιθέτως, οι πολύ μικρές επιχειρήσεις προσλαμβάνουν σε πολύ υψηλά ποσοστά ποσοστά μόνο άτομα με εμπειρία (46%, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τις πολύ μεγάλες επιχειρήσεις είναι στο 16%). Φαίνεται λοιπόν ότι, για την ελληνική οικονομία, η είσοδος στην αγορά εργασίας σε άτομα χωρίς εμπειρία ή ειδίκευση (μαθητευόμενους) δυσκολεύεται εν μέρη από το γεγονός ότι η οικονομία κυριαρχείται από μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις.





Απασχόληση & Μεγάλη Εικόνα



Μία από τις μεγαλύτερες προκλήσεις της εποχής μας είναι η μετάβαση σε μια ενεργειακά ισορροπημένη (net-zero) οικονομία, κάτι που απαιτεί και την επιτάχυνση της μετάβασης προς την ψηφιακή οικονομία. Κατά συνέπεια, ένα σημαντικό ερώτημα για την έρευνά μας ήταν κατά πόσο οι ελληνικές επιχειρήσεις είναι έτοιμες για αυτή τη διπλή μετάβαση.

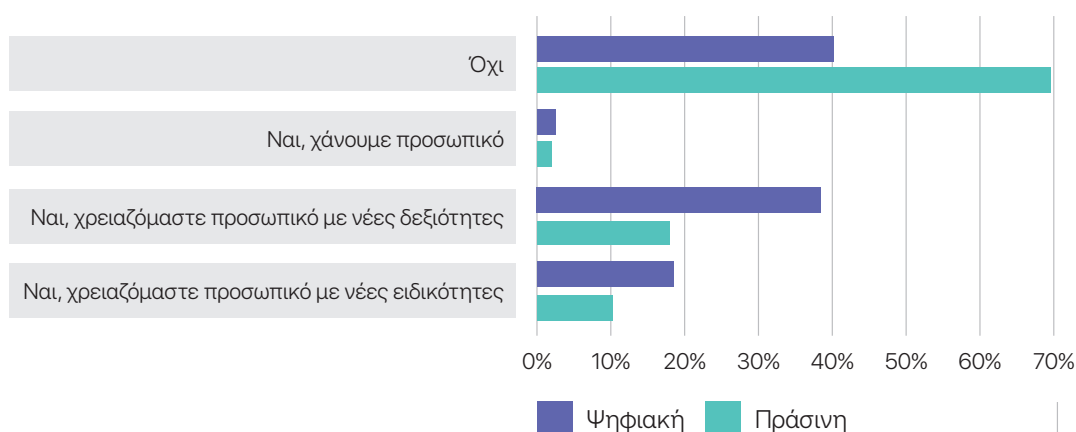
1

Μεταβαλλόμενες Ανάγκες Προσωπικού

Σε πρώτη φάση ρωτήσαμε τις επιχειρήσεις αν έχουν επηρεαστεί οι ανάγκες τους για προσωπικό από την πράσινη και την ψηφιακή μετάβαση (συμπεριλαμβανομένων των εξελίξεων με την τεχνητή νοημοσύνη). Για αυτές που δήλωσαν ότι έχουν επηρεαστεί, ρωτήσαμε επιπλέον αν κατά βάση έχουν χάσει προσωπικό (κάτι που θα έδειχνε μεγαλύτερο ανταγωνισμό για σχετικές δεξιότητες), αν χρειάζονται νέο προσωπικό με σχετικές δεξιότητες, ή αν απλά χρειάζονται προσωπικό σε νέες θέσεις (αλλά με τις υπάρχουσες δεξιότητες).

Στην περίπτωση της ψηφιακής μετάβασης, η πλειοψηφία των ερωτηθέντων δήλωσε ότι έχουν επηρεαστεί από άποψη αναγκών προσωπικού τους, με το 39% να δηλώνει ότι χρειάζονται νέες δεξιότητες (σε υπάρχουσες ειδικότητες). Εντούτοις, η ανάγκη για νέες ειδικότητες αναφέρθηκε από ένα πολύ χαμηλότερο ποσοστό (18%), ενώ συνολικά ένα ποσοστό 40% δήλωσε ότι οι ανάγκες τους δεν έχουν επηρεαστεί καθόλου από την ψηφιακή μετάβαση (33% για τις μεγάλες επιχειρήσεις). Δεδομένης της αλματώδους ανάπτυξης της ψηφιακής τεχνολογίας, και ειδικά των εφαρμογών τεχνητής νοημοσύνης, τα ποσοστά αυτά φαίνονται μάλλον ανησυχητικά, υποδηλώνοντας μια υστέρηση της ελληνικής οικονομίας ως προς την ψηφιακή μετάβαση.

1.1 Έχει επηρεαστεί η πολιτική προσλήψεων της επιχείρησής σας από την (α) πράσινη μετάβαση ή (β) την ψηφιακή μετάβαση και την τεχνητή νοημοσύνη;



Τα παραπάνω ευρήματα συνάδουν με αυτά της έρευνας *Global Workforce of the Future 2024* του Ομίλου Adecco σύμφωνα με την οποία το ποσοστό των Ελλήνων εργαζομένων που αξιοποιούν το GenAI είναι σημαντικά μικρότερο από τον διεθνή μέσο όρο (54%), ενώ λιγότεροι από τους μισούς χρησιμοποιούν εργαλεία τεχνητής νοημοσύνης με την καθοδήγηση των εργοδοτών τους.

Ακόμα λιγότερο ενθαρρυντικά είναι τα αποτελέσματα σχετικά με την πράσινη μετάβαση. **Παρά το γεγονός ότι το ESG και η βιωσιμότητα είναι όροι που ακούγονται όλο και συχνότερα στο δημόσιο λόγο, η πράσινη μετάβαση δεν φαίνεται στην έρευνά μας να απασχολεί, ή να επηρεάζει, σημαντικό ποσοστό των επιχειρήσεων στη χώρα.**

Συγκεκριμένα:

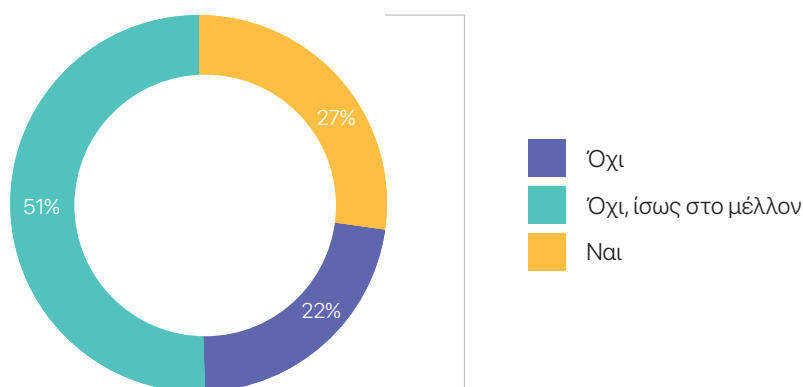
- Ένα 70% των επιχειρήσεων (63% για τις μεγάλες επιχειρήσεις) δηλώνει ότι η πολιτική τους επί των προσλήψεων δεν έχει επηρεαστεί από την πράσινη μετάβαση.
- Μόλις 2% δηλώνει ότι χάνει προσωπικό λόγω της πράσινης μετάβασης, υποδηλώνοντας ότι δεν έχει αναπτυχθεί ακόμα ανταγωνισμός στην Ελληνική οικονομία για δεξιότητες σχετιζόμενες με την πράσινη μετάβαση, παρά τις διεθνείς τάσεις.
- Μόλις ένα 18% των ερωτηθέντων απάντησε ότι χρειάζονται προσωπικό με νέες δεξιότητες, σχετιζόμενες με την πράσινη μετάβαση.



2 Παροχή Κατάρτισης

Ένα μεγάλο εμπόδιο στην ανάπτυξη θέσεων εργασίας στην πράσινη και ψηφιακή οικονομία είναι η έλλειψη κατάλληλα καταρτισμένου ανθρώπινου δυναμικού. Για τον υποσκελισμό αυτού του εμποδίου, σημαντικό ρόλο παίζει η παροχή σχετικής κατάρτισης από τις ίδιες τις επιχειρήσεις. Ρωτήσαμε λοιπόν τις επιχειρήσεις του δείγματός μας **αν παρέχουν κάποια κατάρτιση στο υπάρχον τους προσωπικό σε σχέση με την πράσινη ή την ψηφιακή μετάβαση**. Σε συνέπεια με τις απαντήσεις περί των αναγκών προσωπικού όπως αναφέρθηκαν παραπάνω, **το ποσοστό των ερωτηθέντων που απάντησε θετικά ήταν σχετικά μικρό (27%)**. Και ενώ ένα ποσοστό 51% απάντησε ότι ίσως να παρέχει σχετική κατάρτιση στο μέλλον, σχεδόν μία στις τέσσερις επιχειρήσεις (22%) απάντησαν ότι δεν παρέχουν σχετική κατάρτιση τώρα και ούτε σκοπεύουν να το κάνουν στο μέλλον.

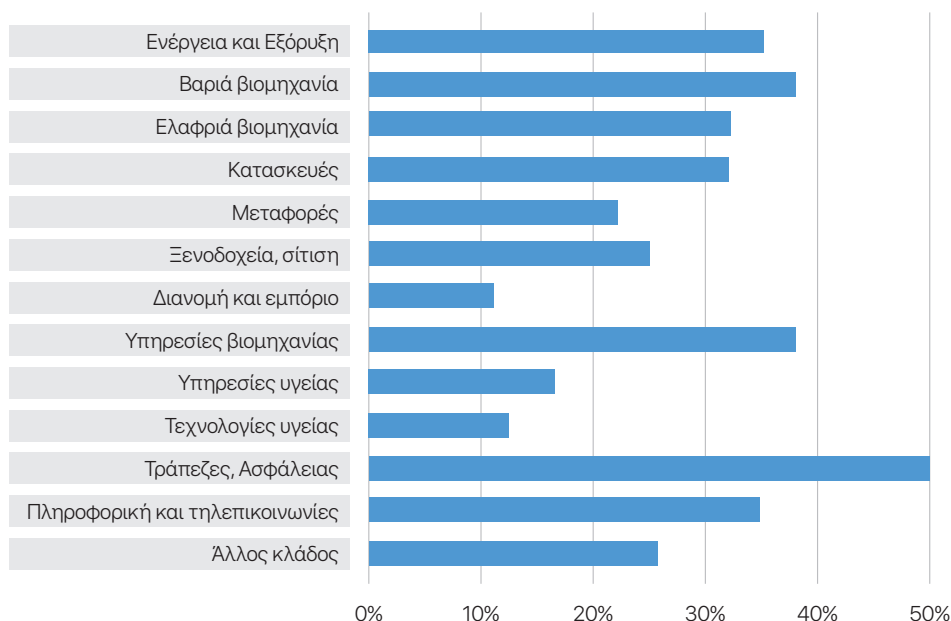
2.1 Παρέχετε κατάρτιση στο προσωπικό σας σε σχέση με τις ανάγκες για την πράσινη και ψηφιακή μετάβαση;



Τα ποσοστά αυτά μπορούν να θεωρηθούν ιδιαίτερα ανησυχητικά, ιδίως με δεδομένο ότι – όπως είδαμε σε προηγούμενη ενότητα – το 98% των επιχειρήσεων δηλώνει ότι παρέχει κάποιου είδους κατάρτιση σήμερα. **Συνδυάζοντας τις δύο πληροφορίες, μπορούμε να συμπεράνουμε ότι σε 72% των περιπτώσεων η κατάρτιση προσωπικού που προσφέρεται δεν αφορά ούτε στην ψηφιακή, ούτε στην πράσινη μετάβαση**. Από την άλλη, ενδεχομένως τα ποσοστά αυτά να δείχνουν τον χαμηλό βαθμό διείσδυσης των εννοιών (και των τεχνολογιών) στην οικονομία (και κοινωνία), που φαίνεται μη εκπαιδευμένη σχετικά με την αναγκαιότητα της ενσωμάτωσής τους.

Σε κάθε περίπτωση, η έρευνά μας καταδεικνύει και μια σημαντική διαφοροποίηση μεταξύ κλάδων. Κλάδοι όπως τα χρηματοπιστωτικά (τράπεζες, ασφάλειες) και – λιγότερο – η πληροφορική και τηλεπικοινωνίες, η βαρεία βιομηχανία, η εξόρυξη και ενέργεια και γενικές υπηρεσίες βιομηχανίας, δείχνουν να έχουν πιο αυξημένα ποσοστά κατάρτισης σε πράσινες και ψηφιακές δεξιότητες. Στον αντίποδα, τα εμφανιζόμενα ποσοστά σε κλάδους όπως η υγεία (τεχνολογίες υγείας και υπηρεσίες) είναι σίγουρα ιδιαίτερα χαμηλά.

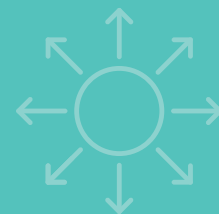
2.2 Ποσοστό επιχειρήσεων που παρέχουν στο προσωπικό τους κατάρτιση σε σχέση με τις ανάγκες για την πράσινη και ψηφιακή μετάβαση, κατά τομέα οικονομικής δραστηριότητας





Συμπεράσματα

Συμπεράσματα της έρευνας



Τα ευρήματα επιβεβαιώνουν την αισιόδοξη εικόνα και προοπτική που επικρατεί για την ελληνική οικονομία, εστιάζοντας κυρίως στις επιχειρήσεις και τις προσδοκίες τους. Από την άλλη, η έρευνα καταδεικνύει επίσης και ένα δυϊσμό που υπάρχει – και ενδεχομένως να αναπτύσσεται περισσότερο προσφάτως – στην Ελλάδα, μεταξύ μικρών και μεγάλων επιχειρήσεων, όπως και μεταξύ εξωστρεφών επιχειρήσεων και αυτών που εξυπηρετούν κατά βάση την εγχώρια αγορά. Αυτό φαίνεται σε μια σειρά από παραμέτρους όπως η έκταση της ζήτησης εργατικού δυναμικού, η παροχή κατάρτισης (μέσω προγραμμάτων εκπαίδευσης), η ανάπτυξη και η μισθολογική ανταμοιβή ταλέντου, αλλά και η ένταξη μαθητευόμενων στο μείγμα νεοπροσληφθέντων.



Η συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων βρίσκεται σε αναζήτηση εργατικού δυναμικού

Συνοψίζοντας: το 70% των επιχειρήσεων αναζητούν προσωπικό, κάτι που δηλώνει αυξημένη ζήτηση για εργασία και ανάπτυξη δραστηριοτήτων, το 57% αναμένουν αύξηση του εργατικού δυναμικού τους εντός του έτους, δείγμα θετικών προσδοκιών για το μέλλον, περισσότερες από τις μισές επιχειρήσεις δεν θεωρούν τις τρέχουσες οικονομικές συνθήκες ως εμπόδιο στην επέκτασή τους, κάτι που φανερώνει εμπιστοσύνη στο οικονομικό περιβάλλον.



Οι μεγαλύτεροι οργανισμοί επενδύουν στην πρόσληψη νέων εργαζομένων και στην εκπαίδευσή τους

Οι μεγάλες και οι εξωστρεφείς επιχειρήσεις δηλώνουν ότι αναζητούν προσωπικό στην παρούσα φάση σε πολύ μεγαλύτερα ποσοστά από τις πολύ μικρές επιχειρήσεις (ποσοστό 92% και 42% αντίστοιχα), ενώ παρέχουν και πολύ πιο ολοκληρωμένη κατάρτιση (ποσοστό μέσω προγραμμάτων εκπαίδευσης 75% για τις μεγάλες και 50% για τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις).



Η είσοδος νέων εργαζομένων-χωρίς εμπειρία στην αγορά εργασίας γίνεται κυρίως σε μεγάλους οργανισμούς

Σχετικά με τις δυνατότητες εισόδου νέων ανθρώπων χωρίς εμπειρία στην αγορά εργασίας, εντοπίζεται μία σημαντική πρόκληση καθώς, ενώ η οικονομία κυριαρχείται από μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις, οι τελευταίες προσλαμβάνουν σε πολύ υψηλά ποσοστά αποκλειστικά άτομα με εμπειρία (46%, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τις πολύ μεγάλες επιχειρήσεις είναι στο 16%).





Η εργασιακή εμπειρία, παραμένει ο σημαντικότερος παράγοντας στην απόφαση πρόσληψης

Η εργασιακή εμπειρία, και κυρίως η συνάφεια της εργασιακής εμπειρίας, είναι και παραμένει ο πιο σημαντικός παράγοντας για τους εργοδότες στις αποφάσεις πρόσληψης, επισκιάζοντας άλλα χαρακτηριστικά όπως η συνάφεια των σπουδών ή ακόμα και οι αναλυτικές και κοινωνικές δεξιότητες – παρόλο που οι τελευταίες είναι πολύ σημαντικές για την πλειονότητα των θέσεων.



Χαρακτηριστικά όπως το φύλο, και η εθνικότητα δεν παίζουν ρόλο στην απόφαση πρόσληψης – με εξαίρεση την ηλικία

Από την άλλη, εξωγενή χαρακτηριστικά, όπως το φύλο και η εθνικότητα, που μπορεί να λειτουργούν ως πηγές στατιστικών διακρίσεων, δεν φαίνεται να παίζουν σημαντικά ρόλο, η ηλικία όμως παίζει ρόλο στις αποφάσεις πρόσληψης, έστω και λίγο.



Brain regain- η εργασιακή εμπειρία στο εξωτερικό δεν αναδεικνύεται ως σημαντική στην απόφαση πρόσληψης

Σε σχέση με το θέμα του επαναπατρισμού ταλέντων από το εξωτερικό (brain regain), τα αποτελέσματά μας δείχνουν ότι η αποτίμηση της εργασιακής εμπειρίας στο εξωτερικό δεν είναι ιδιαίτερα θετική, ενώ οι εργοδότες δηλώνουν ότι η στρόφη προς την αγορά των Ελλήνων του εξωτερικού σχετίζεται περισσότερο με την έλλειψη προσφοράς μέσα στη χώρα παρά με την έλλειψη δεξιοτήτων ή τα πλεονεκτήματα που μπορεί να φέρνουν οι επαναπατριζόμενοι (δίκτυα, νοοτροπία). Σε κάθε περίπτωση, η ζήτηση ταλέντων από το εξωτερικό από τις επιχειρήσεις δεν είναι τόσο ισχυρή όσο θα συνήγαγε κανείς κρίνοντας από την προσπάθεια που γίνεται από την πλευρά της Πολιτείας για επαναπατρισμό ταλέντων – και εντοπίζεται κυρίως στις πολύ μεγάλες επιχειρήσεις, οι οποίες έχουν μεγαλύτερες δυνατότητες να προσελκύσουν ταλέντα από το εξωτερικό.





Οι επιχειρήσεις δεν επενδύουν ακόμη στην εκπαίδευση για την Τεχνητή Νοημοσύνη

Ένα άλλο μη-αναμενόμενο – και ίσως ανησυχητικό – αποτέλεσμα της έρευνας είναι το εύρημα ότι γενικά οι επιχειρήσεις δηλώνουν σε μεγάλα ποσοστά ότι δεν έχουν επηρεαστεί (σε σχέση με τις ανάγκες εργατικού δυναμικού) από την ψηφιακή και πράσινη μετάβαση. Σε σχέση με την ψηφιακή μετάβαση (συμπεριλαμβανομένων τεχνολογιών Τεχνητής Νοημοσύνης), 40% των επιχειρήσεων δηλώνουν ότι ούτε χάνουν ούτε χρειάζονται νέο προσωπικό ή δεξιότητες, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για την πράσινη μετάβαση ανέρχεται σε 70%. Και ενώ το 98% των επιχειρήσεων δηλώνει ότι παρέχουν κατάρτιση στο προσωπικό τους, τουλάχιστον κατά περίπτωση, μόλις μία στις τέσσερις δηλώνει ότι παρέχει οποιαδήποτε κατάρτιση που να αφορά είτε στην πράσινη είτε στην ψηφιακή μετάβαση. Φαίνεται λοιπόν ότι παρά το γεγονός ότι η προετοιμασία για την ενσωμάτωση της Τεχνητής Νοημοσύνης αποτελεί στρατηγική προτεραιότητα παγκοσμίως, οι επιχειρήσεις στη χώρα δεν επενδύουν επί της παρούσης στην εκπαίδευση του εργατικού δυναμικού τους.



Οι επιχειρήσεις είναι υπέρ της αύξησης του κατώτατου μισθού

Αξιοσημείωτο είναι ότι στη μεγάλη πλειοψηφία του το δείγμα των επιχειρήσεων θεωρεί το επίπεδο του Εθνικού Κατώτατου Μισθού στην χώρα χαμηλό ή και πολύ χαμηλό, ενώ μόλις το 4% δηλώνει ότι είναι υψηλό και το 81% του δείγματος θεωρεί ότι το ύψος του κατώτατου μισθού δεν επηρεάζει την πολιτική προσλήψεων σε σχέση με το είδος των συμβάσεων που προσφέρονται. Σχετικά με την προοπτική αύξησης του κατώτατου μισθού στα επίπεδα που στοχεύει η κυβέρνηση για το 2027, μόλις το 18% των ερωτηθέντων δήλωσαν ότι μια τέτοια εξέλιξη θα τους οδηγούσε σε μείωση των προσλήψεων και μόλις το 13% ότι θα πραγματοποιούσαν μειωμένα κέρδη ή θα χρεωκοπούσαν.



Οι ευκαιρίες μισθολογικής ανέλιξης εντός των οργανισμών είναι χαμηλές

Αυτή η ευρεία αποδοχή των κατώτατων ορίων αμοιβών ως εργαλείων πολιτικής, δεν συνάδει εντούτοις με τη μισθολογική πολιτική των επιχειρήσεων όπως αποτυπώνεται από την έρευνα: η μεγάλη πλειοψηφία των επιχειρήσεων προσφέρει πολύ χαμηλές ευκαιρίες μισθολογικής ανέλιξης ενώ οι μισθοί που προσφέρονται παρουσιάζουν μικρή μόνο συσχέτιση με τα προσόντα των υποψηφίων.



Η παροχή κατάλληλης κατάρτισης για την πράσινη και ψηφιακή μετάβαση θα πρέπει να απασχολήσει και τους οργανισμούς

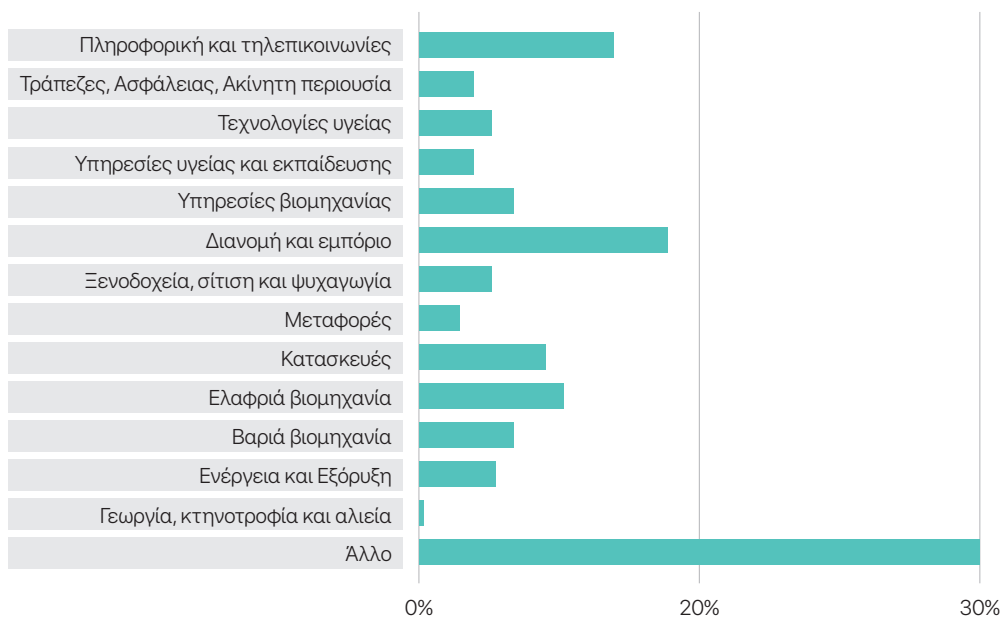
Συμπερασματικά, τα αποτελέσματα της έρευνας αναδεικνύουν μια σειρά από ζητήματα που έχουν να κάνουν με την ζήτηση, ανάπτυξη και αποτίμηση των δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας της χώρας. Η έλλειψη δεξιοτήτων, που συχνά προβάλλεται, συνδυάζεται με μια εικόνα σχετικά περιορισμένης προσπάθειας κατάρτισης σε σύγχρονες εξειδικεύσεις (π.χ.: πράσινη και ψηφιακή μετάβαση), χαμηλής αποτίμησης των γνώσεων που αποκτήθηκαν κατά την επίσημη εκπαίδευση (συνάφεια σπουδών), χαμηλής ζήτησης για ταλέντα του εξωτερικού, και περιορισμένης οικονομικής αναγνώρισης των ικανοτήτων των εργαζομένων (προσόντα, δεξιότητες, επαγγελματική ανέλιξη) σε ατομικό επίπεδο.

Τα ζητήματα αυτά αναδεικνύουν την ανάγκη ολοκληρωμένων παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας και ενδεχομένως την ανάγκη διαμόρφωσης μιας Εθνικής Στρατηγικής για την Απασχόληση, εναρμονισμένης με τους ευρύτερους οικονομικούς και κοινωνικούς στόχους της χώρας, που θα στοχεύει όχι μόνο στη βελτίωση της 'προσφοράς' αλλά και στην ποιοτική αναβάθμιση της ζήτησης και ανάπτυξης δεξιοτήτων από τις επιχειρήσεις, σε συνάρτηση με τις προκλήσεις της εποχής.

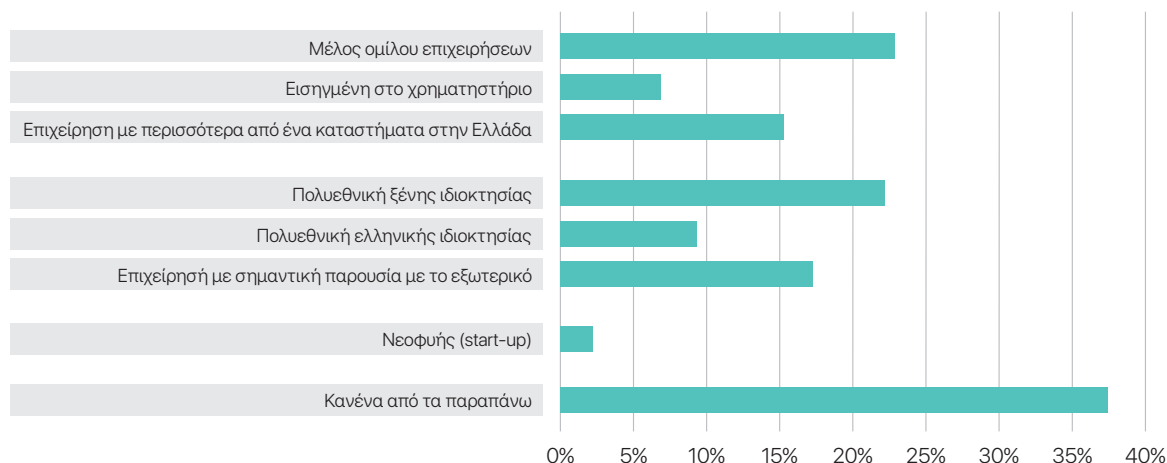
Ταυτότητα της έρευνας

Στην έρευνα συμμετείχε δείγμα 407 επιχειρήσεων, αναλυτικότερα 202 μεγάλες επιχειρήσεις από το πελατολόγιο της Adecco Ελλάδος και 205 μικρομεσαίες επιχειρήσεις από το μητρώο μελών του ΕΒΕΑ. Σημαντικό ποιοτικό χαρακτηριστικό της έρευνας είναι η κλαδική διαστρωμάτωση, με ιδιαίτερη συμμετοχή από τον κλάδο της Πληροφορικής (Adecco) και του Εμπορίου (ΕΒΕΑ).

A. Κλάδοι Επιχειρήσεων



B. Είδος Επιχειρήσεων



Ταυτότητα της έρευνας

Παρατηρείται επίσης συγκέντρωση πολύ μεγάλων (Adecco) και πολύ μικρών επιχειρήσεων (ΕΒΕΑ), διαμορφώνοντας το 44% των συμμετεχόντων σε κατηγορίες μεγεθών μεταξύ 10-249 εργαζομένων.

Αναφορικά με τη γεωγραφική κατανομή, το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος εδρεύει στην Αττική (85%), 8% Βόρεια Ελλάδα και 8% σε Ημιαστικές/αγροτικές περιοχές.

Το δείγμα των ερωτηθέντων περιλαμβάνει 35% Ιδιοκτήτες (κυρίως μικρότερων επιχειρήσεων) και 50% Υπεύθυνοι / Επικεφαλής Προσλήψεων.

Στατιστικά το δείγμα είναι ισορροπημένο σε σχέση φύλου και ηλικίας, ωστόσο παρατηρείται μεγαλύτερο ποσοστό ανδρών ιδιοκτητών επιχειρήσεων και μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών σε θέσεις recruiter.

Αναδεικνύοντας τη συνεργασία σε θέματα επιλογής και διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού, το 65%-75% δήλωσαν συνυπεύθυνοι στις αποφάσεις περί αμοιβών και προσλήψεων, ενώ μόλις το 17-18% αποφασίζουν μόνοι τους για τα θέματα αυτά.





THE ADECCO GROUP

Adecco HR

Τηλ.: 210 6930490
Email: infohr@adecco.com

www.adecco.com/el-gr