ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΣ ΔΙΑΓΝΩΣΗΣ
των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

Παροχή Υπηρεσιών Επιστημονικής, Ερευνητικής και Διοικητικής-Τεχνικής Υποστήριξης του «Περιφερειακού Μηχανισμού Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας» της Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας



Π.33
3Η ΕΤΗΣΙΑ ΕΡΕΥΝΑ ΔΕΥΤΕΡΟΓΕΝΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΚΑΙ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΑΥΤΩΝ

ΕΝΩΣΗ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ
«ΙΝΝΟΛΑΝΤ Ε.Π.Ε. - ΑΠΟΨΗ Α.Ε.»

ΚΑΙΝΟΤΟΜΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΚΤΥΑ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΕΠΕ - ΙΝΝΟΛΑΝΤ ΕΠΕ
Πανεπιστημίου 56, 106 78 ΑΘΗΝΑ
τηλ.: 210-6995053
fax: 210-6995098
Email: info@innoland.gr

ΑΠΟΨΗ Υπηρεσίες Πληροφορικής Συμβουλευτικής και Εκπαίδευσης Ανώνυμη Εταιρεία
ΑΝΤ/ΡΧΟΥ Π/Ν Π. ΒΛΑΧΑΚΟΥ 38-40
ΠΕΙΡΑΙΑΣ Τ.Κ. 18545
τηλ.: 210-4629300
fax: 210-4619565
Email: info@apopsinet.gr

Παραδοτέο	**Π.33 – 3Η ΕΤΗΣΙΑ ΕΡΕΥΝΑ ΔΕΥΤΕΡΟΓΕΝΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΚΑΙ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΑΥΤΩΝ**
Κωδικός Έργου	ΟΠΣ 5010638
Τίτλος Έργου	Παροχή Υπηρεσιών Επιστημονικής, Ερευνητικής και Διοικητικής-Τεχνικής Υποστήριξης του Περιφερειακού Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών Αγοράς Εργασίας της Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας.
Αρ. Σύμβασης	19SYMV004757378 2019-04-09 & 21SYMV008782041 2021-06-17
Κύριος Έργου	Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας
Περιγραφή	Σύσταση και Λειτουργία Περιφερειακού Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών Αγοράς Εργασίας στην ΠΚΜ (ΠΜ ΔΑΑΕ).

ΙΣΤΟΡΙΚΟ ΕΚΔΟΣΕΩΝ

Έκδοση	Ημερομηνία	Παρατηρήσεις
1η	08-10-2021	-

3η Έρευνα Δευτερογενών Στοιχείων ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ

Νέοι εργαζόμενοι στην ΠΚΜ: Η απασχόληση τους μετά τις πρόσφατες κρίσεις και πριν το νέο εθνικό παραγωγικό πρότυπο

Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ
Ε.Π. Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας

ΕΣΠΑ 2014-2020
ανάπτυξη - εργασία - αλληλεγγύη

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΕΙΚΟΝΩΝ V

ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΠΙΝΑΚΩΝ IX

Εισαγωγή 13

1. Παρούσα Κατάσταση ως προς την Απασχόληση των Νέων 17

1.1. Παγκόσμια και ανά ήπειρο 17

1.2. Σε Ευρώπη και ΕΕ-28 38

1.3. Σε Ελλάδα και 13 Περιφέρειες της (ΕΙΕΑΔ, ΕΡΓΑΝΗ, ΕΛΣΤΑΤ, ΟΑΕΔ) 46

1.4. Σε ΠΚΜ και στις 7 Π.Ε. της 65

2. Εκπαιδευτικό Επίπεδο – Γνώσεις – Δεξιότητες ανά ηλικιακή ομάδα 104

2.1. Ελλάδα 104

2.2. ΠΚΜ 112

3. Θέσεις εργασίας για νέους σε ένα εξελισσόμενο ψηφιακό περιβάλλον εργασίας 124

3.1. Η τεχνολογική πρόοδος μπορεί να μετριάσει και να επιδεινώσει τις προοπτικές απασχόλησης των νέων. 124

3.2. Άνιση αξιοποίηση των πλεονεκτημάτων της ψηφιακής αλλαγής. 128

3.3. Ηλικιακές εισοδηματικές ανισότητες στο εξελισσόμενο ψηφιοποιημένο περιβάλλον εργασίας. 130

4. Οι νέες τάσεις και εξελίξεις στην παγκόσμια οικονομία και οι αναμενόμενες επιπτώσεις στη νεανική απασχόληση 140

4.1. Οι εξελίξεις στις ΤΠΕ 140

4.2. Η στροφή στην Πράσινη Ανάπτυξη 151

4.3. Οι τάσεις για Οικονομία Φροντίδας (λόγω και της Πανδημίας) 156

4.4. Η απασχόληση σε Εστίαση και Τουρισμό, ως επιλογή μακράς σταδιοδρομίας 158

4.5. Η παροχή ανθρωπιστικής αλληλεγγύης ως επιλογή καριέρας 161

5. Επιπτώσεις τάσεων και πρόσφατων γεγονότων σε Ελλάδα και ΠΚΜ 165

5.1. Το Δημογραφικό, σε σχέση με τη μελλοντική προσφορά εργασίας 165

5.2. Οι προοπτικές απασχόλησης νέων σε μεταποίηση, Logistics και ΤΠΕ 168

5.3. Το Σχέδιο Ανάκαμψης και το ΕΣΠΑ 2021-2027 για τους νέους εργαζομένους 170

5.4. Η ανακοπή του brain drain και η μετάβαση στο brain gain 178

6. Πολιτικές για την ενίσχυση της νεανικής απασχόλησης 186

6.1. Πολιτικές και μέτρα που εφαρμόζονται σήμερα στην Ελλάδα. 186

6.2. Πολιτικές και μέτρα που εφαρμόζονται στην ΕΕ-27..... 193
6.3. Πολιτικές και μέτρα για τη Χώρα, και ειδικά για την ΠΚΜ..... 205
Επίλογος..... 227
Βιβλιογραφία..... 238

ΠΙΝΑΚΑΣ ΕΙΚΟΝΩΝ

Εικόνα 1: Μεταβολή σε ώρες εργασίας, σε σχέση με το 4ο τρίμηνο 2019. Πηγή: ΔΟΕ . 19
Εικόνα 2:Μεταβολή σε ώρες εργασίας σε σχέση με το 4ο τρίμηνο 2019, ανά εισοδηματική ομάδα χωρών. Πηγή: ΔΟΕ 19
Εικόνα 3: Εξέλιξη άτυπης και τυπικής απασχόλησης, σε σχέση με το 2019. Πηγή: ΔΟΕ 21
Εικόνα 4: Αλλαγές στη στενότητα των αγορών εργασίας, ανά συστατικό, σε επιλεγμένες χώρες. Ελλάδα: GRC. Πηγή: ΔΟΕ 24
Εικόνα 5: Ποσοστό εργαζομένων που απευθύνθηκαν σε ΔΥΑ για να βρουν δουλειά, 2ο-4ο τρίμηνο 2020. Πηγή: ΟΟΣΑ. 28
Εικόνα 6: Ποσοστό εργαζομένων σε γεωγραφικές ζώνες που δε θα δέχονταν να εργαστούν σε επιχείρηση που δεν υιοθετεί πρακτικές βιωσιμότητας. Πηγή: Randstad Workmonitor 2021. 32
Εικόνα 7: Ποσοστά εργαζομένων που είδαν βελτίωση προοπτικών ΕΕΚ και αποδοχών το προηγούμενο έτος. Πηγή: Randstad Workmonitor 2021. 34
Εικόνα 8: Ποσοστό εργαζομένων ανά ηλικιακή ομάδα, που άφησαν τη δουλειά τους επειδή δε τους παρείχε αρκετή ευελιξία. Πηγή: Randstad Workmonitor 2021. 35
Εικόνα 9: Ποσοστά εργαζομένων ανά ηλικιακή ομάδα, που θεωρούν ότι έχουν αρκετή ευελιξία στην εργασία τους και που θα παραιτούνταν σε αντίθετη περίπτωση. Πηγή: Randstad Workmonitor 2021. 36
Εικόνα 10: Ποσοστά εργαζομένων σύμφωνα με τις προτιμήσεις τους σε επιλογές εκπαίδευσης και προσωπικής βελτίωσης, ανά ηλικιακή ομάδα. Πηγή: Randstad Workmonitor 2021. 37
Εικόνα 11: Ποσοστά εργαζομένων που θα ήθελαν να απευθυνθούν σε σύμβουλο σταδιοδρομίας, και τα θέματα που θα ήθελαν να συζητήσουν, ανά ηλικιακή ομάδα. Πηγή: Randstad Workmonitor 2021. 37
Εικόνα 12: Δείκτες ανεργίας τελικοί και προβλεφθέντες, 2020. Πηγή: Eurostat. 39
Εικόνα 13: Αναλογία εργαζομένων που εργάστηκαν εξ αποστάσεως το 2020, σε σχέση με όσους έχουν αυτή τη δυνατότητα, 2020. Πηγή: Eurostat. 40
Εικόνα 14: Δείκτης διαθέσιμων θέσεων εργασίας σε σχέση με δείκτη ανεργίας, γ' τρίμηνο 2020. Πηγή: Eurostat. 45
Εικόνα 15: Σύγκριση μέτρων στήριξης νέων, 2008 και 2019. Πηγή: ΟΟΣΑ. 47
Εικόνα 16: Διαχρονική περικοπή δαπανών ανά κατηγορία. Πηγή: ΙΜΕ-ΓΣΕΒΕΕ. 47
Εικόνα 17: Διαχρονικές προσδοκίες για την οικονομική κατάσταση των νοικοκυριών. Πηγή: ΙΜΕ-ΓΣΕΒΕΕ. 48
Εικόνα 18: Ισοζύγιο ροών μισθωτής απασχόλησης ανά ηλικιακή ομάδα στον ιδιωτικό τομέα (μηνιαία βάση, 1ος 2021-4ος 2022). Πηγή: ΙΝΕ ΓΣΕΕ. 49
Εικόνα 19: Ποσοστό υποαπασχόλησης στην Ελλάδα και στα κράτη-μέλη της ευρωζώνης. Πηγή: ΙΝΕ ΓΣΕΕ. 49
Εικόνα 20: Απόκλιση ποσοστού υποαπασχόλησης μεταξύ ηλικιακών ομάδων 15-24 ετών και 25-74 ετών (ως ποσοστό % διευρυμένου εργατικού δυναμικού). Πηγή: ΙΝΕ ΓΣΕΕ 50
Εικόνα 21: Ποσοστό ατόμων σε κίνδυνο επίμονης φτώχειας ανά ηλικιακή ομάδα (2009-2020). Πηγή: ΙΝΕ ΓΣΕΕ. 51
Εικόνα 22: Ποσοστό κινδύνου φτώχειας στην εργασία ανά ηλικιακή ομάδα (2005-2020). Πηγή: ΙΝΕ ΓΣΕΕ. 52

Εικόνα 23: Νέοι (18-24 ετών) εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης και κατάρτισης (NEETs) 2005-2021. Πηγή: ΙΝΕ ΓΣΕΕ. 53
Εικόνα 24: Κυβερνητικά προγράμματα στήριξης νέας επιχειρηματικότητας. Πηγή: Global Entrepreneurship Monitor, National Experts Survey, 2020, Επεξεργασία στοιχείων: ΙΟΒΕ. 57
Εικόνα 25: Μεταφορά έρευνας και ανάπτυξης (σύνδεση παν/μιων με επιχειρήσεις, πρόσβαση σε έρευνα και τεχνολογία, στήριξη ανθρώπινου δυναμικού). Πηγή: Global Entrepreneurship Monitor, National Experts Survey, 2020, Επεξεργασία στοιχείων: ΙΟΒΕ. 58
Εικόνα 26: Διαχρονική εξέλιξη αριθμού μεταπτυχιακών/διδακτορικών φοιτητών. Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ. 65
Εικόνα 27. Πηγές: ΟΑΕΔ, ΕΙΕΑΔ. Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ- ΚΜ 68
Εικόνα 28. Πηγές: ΟΑΕΔ, ΕΙΕΑΔ. Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ- ΚΜ 70
Εικόνα 29 : Πηγές: ΟΑΕΔ, ΕΙΕΑΔ. Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ. 71
Εικόνα 30. Πηγή: ΕΡΓΑΝΗ, ΕΙΕΑΔ. Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ. 71
Εικόνα 31 Πηγή: ΕΡΓΑΝΗ. Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ 72
Εικόνα 32. Πηγή: ΕΡΓΑΝΗ. Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ 73
Εικόνα 33: Συμμετοχή των εργαζομένων του δείγματος ανά ομάδα ηλικίας, 2η Ετήσια Έρευνα Πεδίου ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ. Πηγή: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ 74
Εικόνα 34: Συγκριτική παρουσίαση της αξιολόγησης της χρησιμότητας των προγραμμάτων κατάρτισης ανά ειδικό κλάδο οικονομικής δραστηριότητας. Πηγή: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ. 75
Εικόνα 35: Διαχρονικός ελληνικός μαθητικός πληθυσμός (ISCED0 – ISCED8). Πηγή: ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ. 104
Εικόνα 36: Διαχρονικός ελληνικός μαθητικός πληθυσμός σε σχέση με ενωσιακό (ISCED0 – ISCED8). Πηγή: ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ. 104
Εικόνα 37: Ετήσια σταθμισμένη μέση ηλικία (έτη) του συνολικού ελληνικού μαθητικού-φοιτητικού πληθυσμού, 2001-2017. Πηγή: ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ. 104
Εικόνα 38: Ποσοστιαία κατανομή ενηλίκων εντός ΕΕΚ, ως προς την τρέχουσα κατάσταση απασχόλησης των ενηλίκων, 2002-2019. Πηγή: ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ. 105
Εικόνα 39: Συγκριτική ποσοστιαία κατανομή των συνολικών δαπανών της γενικής κυβέρνησης ανά πεδίο σε Ελλάδα και ΕΕ-28, 2018. Πηγή: ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ. 106
Εικόνα 40: Συγκριτικές δαπάνες της γενικής κυβέρνησης για την τριτοβάθμια εκπαίδευσης (εκατ. €) σε Ελλάδα και ΕΕ-28, 2001-2018. Πηγή: ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ. 106
Εικόνα 41: Συγκριτικές δαπάνες της γενικής κυβέρνησης για την τριτοβάθμια εκπαίδευσης (ποσοστό ΑΕΠ) σε Ελλάδα και ΕΕ-28, 2001-2018. Πηγή: ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ. 106
Εικόνα 42: Συγκριτικές δαπάνες της γενικής κυβέρνησης για την τριτοβάθμια εκπαίδευσης (ποσοστό ΑΕΠ) σε Ελλάδα και κράτη-μέλη ΕΕ-28, 2001-2018. Πηγή: ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ. 107
Εικόνα 43: Συγκριτική ποσοστιαία κατανομή ιδιωτικών δαπανών για κάθε βαθμίδα εκπαίδευσης σε Ελλάδα και ΕΕ-28, 2001-2018. Πηγή: ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ. 107
Εικόνα 44: Ποσοστιαία κατανομή νεοεισερχόμενων φοιτητών στις ανώτερες βαθμίδες της εκπαίδευσης (ISCED3Voc-8) ανά πεδίο σπουδών σε ΕΕ-28 και Ελλάδα, 2018. Πηγή: ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ. 107
Εικόνα 45: Πλήθος και ποσοστό συνολικού νεοεισερχόμενου πληθυσμού στις ΤΠΕ, σε μεταδευτεροβάθμια (μη τριτοβάθμια) εκπαίδευση (ISCED4) επί των νεοεισερχομένων στη συγκεκριμένη βαθμίδα, ΕΕ-28 (όπου διατίθενται στοιχεία), 2018. Πηγή: ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ. 108

Εικόνα 46: Πλήθος και ποσοστό νεοεισερχόμενων μαθητών-φοιτητών στις ΤΠΕ, στις ανώτερες βαθμίδες εκπαίδευσης (ISCED3Voc-8) επί του συνολικού νεοεισερχόμενου πληθυσμού των συγκεκριμένων βαθμίδων, ΕΕ-28 (όπου διατίθενται στοιχεία), 2018. Πηγή: ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ..... 108
Εικόνα 47: Πλήθος και ποσοστό συνολικού νεοεισερχόμενου φοιτητικού πληθυσμού στις ΤΠΕ στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, επί των νεοεισερχομένων στην ίδια βαθμίδα, ΕΕ-28 (όπου διατίθενται στοιχεία), 2018. Πηγή: ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ. 108
Εικόνα 48: Πλήθος και ποσοστό συνολικού νεοεισερχόμενου μεταπτυχιακού φοιτητικού πληθυσμού στις ΤΠΕ, επί των νεοεισερχομένων στην ίδια βαθμίδα, ΕΕ-28 (όπου διατίθενται στοιχεία), 2018. Πηγή: ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ..... 108
Εικόνα 49: Ποσοστιαία κατανομή νεοεισερχόμενων φοιτητών σε διδακτορικό κύκλο σπουδών (ISCED8) ανά πεδίο σπουδών σε ΕΕ-28 και Ελλάδα, 2018. Πηγή: ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ. 109
Εικόνα 50: Κατανομή δείκτη μαθησιακής κινητικότητας πτυχίου από την τριτοβάθμια εκπαίδευσης (ISCED5-8) στα κράτη-μέλη ΕΕ-28, 2018. Πηγή: ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ..... 109
Εικόνα 51: Μεταβολή ποσοστού απασχόλησης στους κρίσιμους παραγωγικούς κλάδους ανά Περιφέρεια, 2013 και 2019. Πηγή: ΣΕΒ..... 112
Εικόνα 52: Τιμή δείκτη συμμετοχής ενηλίκων στη μάθηση ανά Περιφέρεια (NUTS2), 2009 και 2019. Πηγή: ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ..... 113
Εικόνα 53: Στοιχεία για τ αποφοίτους δημοσίων ΙΕΚ στην ΠΚΜ, κατά τα παρελθόντα έτη . Πηγή: Γ.Γ.Ε.Ε.Κ.Δ.Β.Μ. & Ν. 113
Εικόνα 54: Ανώτατο επίπεδο εκπαίδευσης που έχει ολοκληρώσει ο πληθυσμός του δείγματος της 1ης Έρευνας Πεδίου. Πηγή: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ. 116
Εικόνα 55: Το επίπεδο προσόντων τυπικής εκπαίδευσης που απαιτείται για την άσκηση του επαγγέλματός τους, σύμφωνα με τους ερωτηθέντες εργαζομένους του δείγματος της 1ης Έρευνας Πεδίου. Πηγή: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ. 117
Εικόνα 56: Σημασία μορφών εκπαίδευσης στην παρούσα θέση εργασίας , σύμφωνα με τους ερωτηθέντες εργαζομένους του δείγματος της 1ης Έρευνας Πεδίου. Πηγή: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ. Μπλε, 55 ετών και άνω, 5%. Πορτοκαλί, 45 -54 ετών, 20%. Γκρι, 35 -44 ετών, 34%. Κίτρινο, 25 -34 ετών, 38%. Γαλάζιο, 18 -24 ετών, 3%. 117
Εικόνα 57: Σημασία προγραμμάτων κατάρτισης, σύμφωνα με τους ερωτηθέντες εργαζομένους του δείγματος της 1ης Έρευνας Πεδίου. Πηγή: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ. 118
Εικόνα 58: Συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης, σύμφωνα με τους ερωτηθέντες εργαζομένους του δείγματος της 1ης Έρευνας Πεδίου. Πηγή: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ. 118
Εικόνα 59: Αξιολόγηση εκτελεσμένου προγράμματος κατάρτισης, σύμφωνα με τους ερωτηθέντες εργαζομένους του δείγματος της 1ης Έρευνας Πεδίου. Πηγή: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ. 119
Εικόνα 60: Ποσοστό συμμετοχής εργαζομένων στις επιχειρήσεις της ΠΚΜ σε προγράμματα κατάρτισης εντός του 2021. Πηγή: ΠΜΔΑΑΕ ΚΜ..... 122
Εικόνα 61: Ποσοστό συμμετοχής εργαζομένων στις επιχειρήσεις ΠΚΜ σε προγράμματα κατάρτισης το 2021, ανά ειδικό κλάδο οικονομικής δραστηριότητας. Πηγή: ΠΜΔΑΑΕ ΚΜ. 122
Εικόνα 62: Δείκτης απασχόλησης ηλικιακής ομάδας 15-24 ετών (2021). Πηγή : ΟΟΣΑ. 130
Εικόνα 63: Δείκτης απασχόλησης ηλικιακής ομάδας 25-54 ετών (2021). Πηγή : ΟΟΣΑ. 130
Εικόνα 64: Δείκτης συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό της ηλικιακής ομάδας 15-24 ετών (2021). Πηγή : ΟΟΣΑ. 130

Εικόνα 65: Δείκτης συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό της ηλικιακής ομάδας 15-64 ετών (2021). Πηγή : ΟΟΣΑ. 131
Εικόνα 66: Συγκριτικός δείκτης ανεργίας των ηλικιακών ομάδων 15-24 και 25-74 ετών (2021). Πηγή: ΟΟΣΑ. 132
Εικόνα 67: Δείκτης ανεργίας εντός νεανικού εργατικού δυναμικού, άνδρες-γυναίκες (2022). Πηγή : ΟΟΣΑ. 132
Εικόνα 68: Δείκτης ανεργίας γενικός (2021). Πηγή : ΟΟΣΑ. 133
Εικόνα 69: Συγκριτική τάση δείκτη ανεργίας 2011-2021, Ελλάδα, Ευρωζώνη, ΕΕ-27 και ΟΟΣΑ. Πηγή: ΟΟΣΑ. 133
Εικόνα 70: Συγκριτική επάρκεια ελάχιστου εισοδήματος για έναν εργαζόμενο και για ζευγάρι με δύο παιδία (202). Πηγή: ΟΟΣΑ. 134
Εικόνα 71: Καθαρό εισόδημα ανά χώρα για ζευγάρι με 2 παιδιά, με απεικόνιση των κυριότερων πηγών εισοδήματος. Πηγή: Eurostat, 2021. 134
Εικόνα 72: Λόγοι μη πρόσβασης στο διαδίκτυο (2019) για % νοικοκυριών σε Ελλάδα και ΕΕ. Πηγή: ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ. 146
Εικόνα 73: Πρόβλεψη της Ευρωπαϊκής Πράσινης Συμφωνίας (EGD)στην απασχόληση, ανά επίπεδο επαγγελματικής εξειδίκευσης, ΕΕ-27. Πηγή: CEDEFOP..... 152
Εικόνα 74: Πρόβλεψη επίδρασης του EGD σε επιλεγμένα επαγγέλματα (παρουσίαση διαφοράς % ανάμεσα στην πρόβλεψη και στην κατάσταση το 2000), ΕΕ-27. Πηγή: CEDEFOP, 2020. 153
Εικόνα 75: Συσχετισμός συνθετικού δείκτη αποφοίτων από το πεδίο Εκπαίδευση με τον δείκτη αποφοίτων από το πεδίο Υγεία-Πρόνοια επί του συνολικού πληθυσμού αποφοίτων στις ανώτερες βαθμίδες (ISCED3Voc-8), ΕΕ-28, 20218. Πηγή: ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ. 158
Εικόνα 76: Ηλικία 65+, % του συνολικού πληθυσμού, 2019. Πηγή: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ. 166
Εικόνα 77: Ηλικία 85+, % του συνολικού πληθυσμού, 2019. Πηγή: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ 167
Εικόνα 78: Ψηφιακή ωριμότητα και μέγεθος βιομηχανίας, Ελλάδα-ΕΕ, 2021. Πηγή: ΣΕΒ, με στοιχεία Eurostat..... 181
Εικόνα 79: Υιοθέτηση ψηφιακών τεχνολογιών στην Ελλάδα (% επιχειρήσεων). Πηγή: ΣΕΒ, με στοιχεία Eurostat..... 182
Εικόνα 80: Υιοθέτηση ψηφιακών τεχνολογιών στη ΕΕ (% επιχειρήσεων). Πηγή: ΣΕΒ, με στοιχεία Eurostat. 182
Εικόνα 81: Ποσοστό απασχολουμένων (%) με ανώτερη δευτεροβάθμια και μεταδευτεροβάθμια-μη-τριτοβάθμια Εκπαίδευση, σε θέσεις υψηλών δεξιοτήτων. Πηγή: ΕΙΕΑΔ..... 187
Εικόνα 82: Μαθητές ΕΠΑΛ ανά ειδικότητα. Πηγή: διαΝΕΟσις, με στοιχεία ΥΠΑΘ. 189
Εικόνα 83: Μαθητές ΕΠΑΣ Μαθητείας, 2012-2020. Πηγή: διαΝΕΟσις, με στοιχεία ΟΑΕΔ. 190
Εικόνα 84: Απόκτηση και ταίριασμα δεξιοτήτων σε ευρωπαϊκές χώρες, 2022. Πηγή: CEDEFOP. 208

ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1: Αλλαγή στα επίπεδα απασχόλησης και στις εβδομαδιαίες ώρες απασχόλησης, 2ο-30 τρίμηνο, ανά έτος, ηλικία και φύλο, 2019-2020. Πηγή: Eurofound. 41
Πίνακας 2: Ποσοστό εθνικού πληθυσμού ανά ηλικιακή ομάδα που εμπλέκεται σε επιχειρηματικότητα αρχικών σταδίων (2020). Ομάδα Α, χώρες χαμηλού εισοδήματος, Β, μεσαίου, Γ, υψηλού. Πηγή: ΙΟΒΕ. 54
Πίνακας 3: Ποσοστιαία (%) κατανομή επιχειρηματικότητας αρχικών σταδίων κατά ηλικιακά κλιμάκια (2020). Πηγή: ΙΟΒΕ. 55
Πίνακας 4: Ροές μισθωτής απασχόλησης, 2021-2022. Πηγή: ΕΡΓΑΝΗ. 59
Πίνακας 5: Ροές μισθωτής απασχόλησης ανά ηλικιακή ομάδα, 7ος 2022. Πηγή: ΕΡΓΑΝΗ . 59
Πίνακας 6: Αριθμός ανέργων αναζητούντων εργασία ανά περιφέρεια, 6ος 2022. Πηγή: ΟΑΕΔ. 60
Πίνακας 7: Ποσοστιαία κατανομή ανέργων αναζητούντων εργασία ανά περιφέρεια, 6ος 2022. Πηγή: ΟΑΕΔ. 60
Πίνακας 8: Σύνολο εγγεγραμμένων ανά ηλικιακή ομάδα και διάρκεια ανεργίας, 6ος 2022. Πηγή: ΟΑΕΔ. 61
Πίνακας 9: Αριθμός ανέργων (χιλιάδες) κατά ηλικιακές ομάδες φύλο και εκπαιδευτικό επίπεδο, 2017-2021. Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ. 61
Πίνακας 10 : Διαχρονικό ποσοστό ανεργίας επί του συνολικού πληθυσμού, ΕΕ-27. Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ 62
Πίνακας 11: Διαχρονικό ποσοστό ανεργίας στους νέους 15-24 ετών, ΕΕ-27. Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ 62
Πίνακας 12: Διαχρονικός κίνδυνος φτώχειας (%) μετά τις κοινωνικές μεταβιβάσεις, κατά φύλο και ομάδες ηλικιών. Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ. 63
Πίνακας 13: Προσδοκώμενη διάρκεια σπουδών, ΕΕ-27. Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ. 64
Πίνακας 14: Διαχρονική εξέλιξη (χιλιάδες) εργατικού δυναμικού και ποσοστού ανεργίας, ανά περιφέρεια. Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ. 66
Πίνακας 15: Διαχρονικό ποσοστό ανεργίας κατά μεγάλες ομάδες ηλικιών. 7ος 2017 - 7ος 2022. Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ. 67
Πίνακας 16: Εξέλιξη δείκτη ανεργίας (%) ανά φύλο και για άτομα ηλικίας 15 - 29 ετών. Πηγή ΕΛΣΤΑΤ. Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ. 67
Πίνακας 17: Εγγεγραμμένη Ανεργία ανά Ηλικία, 2021. Πηγές: ΟΑΕΔ, ΕΙΕΑΔ. Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ 68
Πίνακας 18. Πηγές: ΟΑΕΔ, ΕΙΕΑΔ. Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ- ΚΜ 69
Πίνακας 19: Εγγεγραμμένη ανεργία για τους νέους 15-29 ετών, ανά ΠΕ της ΠΚΜ. Πηγές: ΟΑΕΔ, ΕΙΕΑΔ. Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ. 70
Πίνακας 20: Ισοζύγιο ροών ανά Ηλικία στη Χώρα, α' εξάμηνο 2022. Πηγή: ΕΡΓΑΝΗ. Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ. 72
Πίνακας 21: Ισοζύγιο ροών ανά Ηλικία στη Χώρα (χιλιάδες), α' εξάμηνο 2019-2021. Πηγή: ΕΡΓΑΝΗ. Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ. 73
Πίνακας 22: SWOT Analysis για τον κλάδο της Πληροφορικής. Πηγή: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ..... 76
Πίνακας 23: SWOT Analysis για τον κλάδο Εφοδιαστικής αλυσίδας (Logistics) και Μεταφορών. Πηγή: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ. 78
Πίνακας 24: SWOT Analysis για τον κλάδο του Τουρισμού. Πηγή: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ..... 80
Πίνακας 25: SWOT Analysis για τον κλάδο Αργυροχρυσοχόων. Πηγή: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ.... 82
Πίνακας 26: Δυναμισμός μισθωτής απασχόλησης στην ΠΚΜ, φθίνοντα επαγγέλματα, όλες οι ηλικίες, 2022. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ. 83
Πίνακας 27: Δυναμισμός μισθωτής απασχόλησης στην ΠΚΜ, φθίνοντα επαγγέλματα, ηλικίες 15-24, 2022. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ. 83
Πίνακας 28: Δυναμισμός μισθωτής απασχόλησης στην ΠΚΜ, φθίνοντα επαγγέλματα, ηλικίες 25-34, 2022. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ. 84

Πίνακας 29: Δυναμισμός μισθωτής απασχόλησης στην ΠΚΜ, δυναμικότερα επαγγέλματα, ηλικίες 25-34, 2022. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ. 84
Πίνακας 30: Δυναμισμός μισθωτής απασχόλησης στην ΠΚΜ, δυναμικότερα επαγγέλματα, ηλικίες 15-24, 2022. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ. 85
Πίνακας 31: Δυναμισμός μισθωτής απασχόλησης στην ΠΚΜ, δυναμικότερα επαγγέλματα, όλες οι ηλικίες, 2022. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ. 85
Πίνακας 32: Τάση μισθωτής απασχόλησης στην ΠΚΜ, φθίνοντες κλάδοι, ηλικίες 15-24, 2021. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ. 86
Πίνακας 33: Τάση μισθωτής απασχόλησης στην ΠΚΜ, δυναμικοί κλάδοι, ηλικίες 15-24, 2021. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ. 86
Πίνακας 34: Τάση μισθωτής απασχόλησης στην ΠΚΜ, φθίνοντες κλάδοι, όλες οι ηλικίες, 2021. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ. 86
Πίνακας 35: Τάση μισθωτής απασχόλησης στην ΠΚΜ, δυναμικοί κλάδοι, όλες οι ηλικίες, 2021. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ. 87
Πίνακας 36: Τάση μισθωτής απασχόλησης στην ΠΚΜ, φθίνοντες κλάδοι, ηλικίες 25-34, 2021. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ. 87
Πίνακας 37: Τάση μισθωτής απασχόλησης στην ΠΚΜ, δυναμικοί κλάδοι, ηλικίες 25-34, 2021. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ. 87
Πίνακας 38: Διαχρονικές ροές μισθωτής απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, ηλικία 25-34, ΠΕ Χαλκιδικής. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ. 89
Πίνακας 39: Διαχρονικές ροές μισθωτής απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, ηλικία 15-24, ΠΕ Χαλκιδικής. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ. 89
Πίνακας 40: Διαχρονικές ροές μισθωτής απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, όλες οι ηλικίες, ΠΕ Χαλκιδικής. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ. 90
Πίνακας 41: Διαχρονικές ροές μισθωτής απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, ηλικία 25-34, ΠΕ Σερρών. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ. 90
Πίνακας 42: Διαχρονικές ροές μισθωτής απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, ηλικία 15-24, ΠΕ Σερρών. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ. 91
Πίνακας 43: Διαχρονικές ροές μισθωτής απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, όλες οι ηλικίες, ΠΕ Σερρών. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ. 91
Πίνακας 44: Διαχρονικές ροές μισθωτής απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, ηλικία 25-34, ΠΕ Πιερίας. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ. 92
Πίνακας 45: Διαχρονικές ροές μισθωτής απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, ηλικία 15-24, ΠΕ Πιερίας. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ. 92
Πίνακας 46: Διαχρονικές ροές μισθωτής απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, όλες οι ηλικίες, ΠΕ Πιερίας. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ. 93
Πίνακας 47: Διαχρονικές ροές μισθωτής απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, ηλικία 25-34, ΠΕ Πέλλας. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ. 93
Πίνακας 48: Διαχρονικές ροές μισθωτής απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, ηλικία 15-24, ΠΕ Πέλλας. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ. 94
Πίνακας 49: Διαχρονικές ροές μισθωτής απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, όλες οι ηλικίες, ΠΕ Πέλλας. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ. 94
Πίνακας 50: Διαχρονικές ροές μισθωτής απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, ηλικία 25-34, ΠΕ Κιλκίς. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ. 95
Πίνακας 51: Διαχρονικές ροές μισθωτής απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, ηλικία 15-24, ΠΕ Κιλκίς. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ. 95
Πίνακας 52: Διαχρονικές ροές μισθωτής απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, όλες οι ηλικίες, ΠΕ Κιλκίς. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ. 96
Πίνακας 53: Διαχρονικές ροές μισθωτής απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, ηλικία 25-34, ΠΕ Θεσσαλονίκης. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ. 96

Πίνακας 54: Διαχρονικές ροές μισθωτής απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, ηλικία 15-24, ΠΕ Θεσσαλονίκης. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ. 97
Πίνακας 55: Διαχρονικές ροές μισθωτής απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, όλες οι ηλικίες, ΠΕ Θεσσαλονίκης. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ. 97
Πίνακας 56: Διαχρονικές ροές μισθωτής απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, ηλικία 15-24, ΠΕ Ημαθίας. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ. 98
Πίνακας 57: Διαχρονικές ροές μισθωτής απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, όλες οι ηλικίες, ΠΕ Ημαθίας. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ. 98
Πίνακας 58: Διαχρονικές ροές μισθωτής απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, ηλικία 25-34, ΠΚΜ. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ. 99
Πίνακας 59: Διαχρονικές ροές μισθωτής απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, ηλικία 15-24, ΠΚΜ. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ. 99
Πίνακας 60: Διαχρονικές ροές μισθωτής απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, όλες οι ηλικίες, ΠΚΜ. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ. 100
Πίνακας 61: Διαχρονικές ροές μισθωτής απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, ηλικία 25-34, όλη η χώρα. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ. 100
Πίνακας 62: Διαχρονικές ροές μισθωτής απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, ηλικία 15-24, όλη η χώρα. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ. 101
Πίνακας 63: Διαχρονικές ροές μισθωτής απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, όλες οι ηλικίες, όλη η χώρα. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ. 101
Πίνακας 64: NEETs στην ΠΚΜ, 2010-2020. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ. 102
Πίνακας 65: NEETs Σε όλη τη χώρα, 2010-2020. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ. 102
Πίνακας 66: Εγγεγραμμένοι άνεργοι στην ΠΚΜ, 4ος 2022. Πηγή: ΟΑΕΔ. 103
Πίνακας 67: Απόφοιτοι Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, ανά φύλο και ηλικιακή ομάδα, 2010-2020. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ. 110
Πίνακας 68: Απόφοιτοι Μεταδευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, ανά φύλο και ηλικιακή ομάδα, 2010-2020. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ. 110
Πίνακας 69: Απόφοιτοι Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, ανά φύλο και ηλικιακή ομάδα, 2010-2020. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ. 111
Πίνακας 70: Απόφοιτοι όλων των βαθμίδων, ανά φύλο και ηλικιακή ομάδα, 2010-2020. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ. 111
Πίνακας 71: Εξέλιξη πληθυσμού ΠΚΜ ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, 2010-2020. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ. 114
Πίνακας 72: Εξέλιξη εθνικού πληθυσμού ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, 2010-2020. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ. 114
Πίνακας 73: Εξέλιξη πληθυσμού με απολυτήριο Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ανά περιφέρεια, 2010-2020. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ. 115
Πίνακας 74: Εξέλιξη πληθυσμού αποφοίτων ΑΕΙ-ΤΕΙ ανά περιφέρεια, 2010-2020. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ. 115
Πίνακας 75: Εξέλιξη πληθυσμού με τίτλο Μεταδευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ανά περιφέρεια, 2010-2020. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ. 116
Πίνακας 76: Εκτίμηση δεξιοτήτων, γνώσεων και ικανοτήτων ως προς τη σχετικότητα με το ασκούμενο επάγγελμα, σύμφωνα με τους ερωτηθέντες εργαζομένους του δείγματος της 1ης Έρευνας Πεδίου. Πηγή: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ. 119
Πίνακας 77: Κύριες ζητούμενες δεξιότητες /ικανότητες από τις επιχειρήσεις της ΠΚΜ, σύμφωνα με τη 2η Έρευνα Πεδίου (2022). Πηγή: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ. 120
Πίνακας 78: Συμμετοχή εργαζομένων της ΠΚΜ σε προγράμματα ΕΕΚ, ανά ειδικό κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, 2022. Πηγή: ΠΜΔΑΕΕ ΚΜ. 121
Πίνακας 79: Πρωτοβουλία για τη συμμετοχή εργαζομένων της ΠΚΜ σε προγράμματα ΕΕΚ ανά ειδικό κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, 2021. Πηγή: ΠΜΔΑΑΕ ΚΜ. 123

Πίνακας 80: Απαντήσεις στην έρευνα «Youth Recovery Plan» του World Economic Forum (2021). Πηγή: WEF. 129
Πίνακας 81: Διαχρονική συγκριτική απεικόνιση εβδομαδιαίων ωρών εργασίας για ηλικίες 15-64 και 15-24. Πηγή: Eurostat. 135
Πίνακας 82: Ατομικό ακαθάριστο εισόδημα το 2017 (€) και μεταβολή του (2008-2017) σε επιλεγμένα κράτη, ανά ηλικιακή ομάδα. Πηγή: Age-Specific Income Trends in Europe: The Role of Employment, Wages, and Social Transfers 136
Πίνακας 83: Μεταβολή ποσοστών στα εισοδήματα εργαζομένων, ανά ηλικιακή ομάδα (%). Πηγή: Age-Specific Income Trends in Europe: The Role of Employment, Wages, and Social Transfers, στοιχεία ληφθέντα από EU-SILC. 136
Πίνακας 84: Συσχέτιση των δράσεων του Ελλάδα 2.0 με τους πυλώνες του Ευρωπαϊκού Ταμείου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας. Πηγή: Ελλάδα 2.0 170
Πίνακας 85: Απαντήσεις εργαζομένων σε ερωτήματα γύρω από την ΕΕΚ, αριθμητικά και %. Πηγή: ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ. 191
Πίνακας 86: Ποσοστό συμφωνίας (%) με τη δήλωση πως η δια βίου μάθηση είναι σημαντική, στην έρευνα «Perceptions learning and continuing vocational education and training in Europe», σε ΕΕ-28, Ισλανδία, Νορβηγία. Πηγή : CEDEFOP. 197
Πίνακας 87: Ποσοστά (%) με τους κυριότερους λόγους συμμετοχής σε πρόγραμμα ΕΕΚ, στην έρευνα «Perceptions learning and continuing vocational education and training in Europe», σε χώρες ΕΕ-28, Ισλανδία, Νορβηγία. Πηγή : CEDEFOP. 198
Πίνακας 88: Ποσοστά (%) με τη βελτίωση εισοδήματος ως κυριότερο λόγο συμμετοχής σε πρόγραμμα ΕΕΚ, στην έρευνα «Perceptions learning and continuing vocational education and training in Europe», σε χώρες ΕΕ-28, Ισλανδία, Νορβηγία. Πηγή : CEDEFOP. 199
Πίνακας 89: Ποσοστά (%) με τη βελτίωση προοπτικών απασχόλησης για ενηλίκους χωρίς τίτλο σπουδών ως κυριότερο λόγο συμμετοχής σε πρόγραμμα ΕΕΚ, στην έρευνα «Perceptions learning and continuing vocational education and training in Europe», σε χώρες ΕΕ-28, Ισλανδία, Νορβηγία. Πηγή : CEDEFOP. 200
Πίνακας 90: Ποσοστά (%) για την άποψη των ερωτηθέντων πάνω στην εκτιμωμένη ποιότητα προγραμμάτων ΕΕΚ, στην έρευνα «Perceptions learning and continuing vocational education and training in Europe», σε χώρες ΕΕ-28, Ισλανδία, Νορβηγία. Πηγή : CEDEFOP. 201
Πίνακας 91: Άποψη για την ευκολία διαθεσιμότητας προγραμμάτων ΕΕΚ και ΔΙΒΙΜ σχετικών με τις επιχειρήσεις, στην έρευνα «Perceptions learning and continuing vocational education and training in Europe», σε χώρες ΕΕ-28, Ισλανδία, Νορβηγία. Πηγή : CEDEFOP. 202
Πίνακας 92 : Κυριότεροι λόγοι για μη συμμετοχή σε προγράμματα ΕΕΚ και ΔΙΒΙΜ (%), πολλαπλές απαντήσεις στην έρευνα «Perceptions learning and continuing vocational education and training in Europe», σε χώρες ΕΕ-28, Ισλανδία, Νορβηγία. Πηγή : CEDEFOP. 203
Πίνακας 93: Βασικές επιδιώξεις της Στρατηγικής για την Αναβάθμιση των Δεξιοτήτων του Εργατικού Δυναμικού και τη Διασύνδεση με την Αγορά Εργασίας. Πηγή: ΥΠΕΚΥ. 209

Εισαγωγή

Η νέα δεκαετία έφερε τη χειρότερη κρίση θέσεων εργασίας μετά τη Μεγάλη Ύφεση του 1929. Σχεδόν το μισό του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού κινδυνεύει να απωλέσει τους βιοποριστικούς πόρους του, με το πιο έντονα επηρεασμένο τμήμα να είναι οι εργαζόμενοι φτωχοί, νέοι, γυναίκες και μειονότητες. Ενώ ο αριθμός των κρουσμάτων COVID-19 σταδιακά μειώνεται, η πανδημία αφήνει πίσω της μία εκκολαπτόμενη αγορά εργασίας που ορίζεται από τρία χαρακτηριστικά: την αναντιστοιχία μεταξύ δεξιοτήτων και εργασίας, την αναζωπύρωση της εργατικής ισχύος, και την ανάγκη αποκατάστασης των κοινωνικών δικτύων ασφαλείας, ιδιαίτερα στις οικονομίες παροχής φροντίδας και περιστασιακής απασχόλησης (gig economies). Μέσα από τον σχετικό παγκόσμιο διάλογο έχουν αναδειχτεί επίσης τρεις βασικές προτεραιότητες: α) η ισότητα εργασιακών δικαιωμάτων για ευάλωτες ομάδες, όπως νεολαία, γυναίκες, μειονότητες, επισφαλείς και ανεπίσημοι εργαζόμενοι, β) τα ισχυρότερα κοινωνικά δίκτυα για τη στήριξη των αγορών εργασίας που έχουν επηρεαστεί σοβαρά από τον COVID-19, και γ) η ανάγκη να αναλάβουν οι εργοδότες ευθύνη για την αναβάθμιση και την επανεκπαίδευση των εργαζομένων, προστατεύοντας τους παράλληλα από τον αυξανόμενο ρυθμό εξουθένωσης στο χώρο εργασίας.

Η παγκόσμια αγορά εργασίας διαμορφώνεται σε μεγάλο βαθμό από ένα εργατικό δυναμικό που δεν είναι πρόθυμο να επιστρέψει στα παλιά πρότυπα. Ως παράδειγμα, οι Ηνωμένες Πολιτείες πρόσθεσαν μεν 559.000 θέσεις εργασίας τον Μάιο του 2021, μα αυτές δε βρήκαν ικανό αριθμό ενδιαφερομένων. Επιπλέον, έως και το 40% των εργαζομένων στις ΗΠΑ σκέφτονται να εγκαταλείψουν τη δουλειά τους μετά τον COVID, σε ένα κοινωνικό ρεύμα που κάποιοι αποκαλούν «Μεγάλη Παραίτηση» (Great Resignation). Οι εργοδότες επομένως καλούνται να επανεξετάσουν το πρότυπο εργασίας που προσφέρουν, δεδομένου ότι το 59% των ερωτηθέντων σε έρευνα (ILO Monitor on the world of work. Ninth edition, 2022) δεν προσδιόρισε τη χρηματική αμοιβή ή την ανέλιξη ως πρώτες τους προτεραιότητες κατά την αναζήτηση για απασχόληση, δίνοντας περισσότερη προτεραιότητα σε παράγοντες όπως ο κοινωνικός αντίκτυπος, ο πολιτισμός, η ασφάλεια εργασίας και η ευελιξία. Μπροστά σε μια τέτοια αυξανόμενη αστάθεια, η διαιώνιση ενός εργατικού δυναμικού με αποκλεισμούς θα συνεχίσει να εμποδίζει την οικονομική ανάπτυξη. Αυτό εκδηλώνεται με βλάβη στα ατομικά συναισθήματα, με 46% όσων ερωτήθηκαν να αναφέρουν ότι ένιωθαν είτε «καθόλου σίγουροι» είτε μόνο «κάπως σίγουροι» ότι οι τρέχουσες δεξιότητές τους θα τους εγγυόνταν αξιοπρεπή δουλειά στα επόμενα 5-10 χρόνια.

Αναπόφευκτα, ένα αίσθημα απαισιοδοξίας για το μέλλον κυριαρχεί ανάμεσά μας. Πολλοί πιστεύουν ότι τα πράγματα κινούνται προς λάθος κατεύθυνση και είναι πεπεισμένοι ότι η ζωή των σημερινών ανηλίκων θα είναι πιο δύσκολη στο μέλλον από εκείνη των σημερινών ενηλίκων. Αυτή η απαισιοδοξία δεν αφορά

απλώς την οικονομία. Οι κοινωνίες σε μερικά από τα παλαιότερα κράτη-μέλη της ΕΕ, όπως το Βέλγιο, η Γαλλία, μα και η Ελλάδα είναι ιδιαίτερα απαισιόδοξες, αν και λιγότερο εύπορες χώρες όπως η Λετονία και η Λιθουανία είναι σαφώς πιο αισιόδοξες. Πολλοί παράγοντες καθορίζουν την αισιοδοξία. Μεταξύ αυτών είναι η εμπιστοσύνη στους πολιτικούς θεσμούς, η πολιτική φωνή και η κοινωνική συνοχή. Η αίσθηση του ανήκειν και της ευθύνης για τους άλλους ενισχύει την κοινωνικούς δεσμούς, ενώ η υπονόμευση της συνεπάγεται υπονόμευση και ολόκληρης της κοινωνίας.

Και η ανισότητα υπονομεύει την κοινωνική συνοχή, οι δε διαφορές στην κατανομή του πλούτου αποτελούν σημαντική αιτία ανισότητας στην ΕΕ: σήμερα, 40% του συνολικού πλούτου συγκεντρώνεται στα χέρια του πλουσιότερου 5% του πληθυσμού, ενώ το χαμηλότερο 50% κατέχει μόλις το 5% του συνολικού πλούτου. Πολλοί οικονομικοί τομείς, συμπεριλαμβανομένης της υγειονομικής περίθαλψης, των κατασκευών, της πληροφορικής και της επικοινωνίας, αντιμετωπίζουν ελλείψεις εργατικού δυναμικού καθώς ο πλανήτης αναδύεται από την πανδημία COVID-19 (Living and working in Europe, Eurofound, 2021). Αυτή η ανεκπλήρωτη ζήτηση για εργασία αναστέλλει την ανάπτυξη, την ανταγωνιστικότητα και την παροχή υπηρεσιών υψηλότερου επιπέδου. Ωστόσο, η ζήτηση για εργασία είναι πιθανό να ενταθεί και λόγω αλλαγών στις καταναλωτικές και οικονομικές απαιτήσεις, παράλληλα με τη συρρίκνωση του πληθυσμού σε ηλικία εργασίας για δημογραφικά αίτια.

Ειδικά οι τομείς των κατασκευών, της ενέργειας, της μεταποίησης και των μεταφορών είναι πιθανό να απαιτήσουν επιπλέον εργατικό δυναμικό και νέες δεξιότητες τη στιγμή που η ΕΕ κινείται προς τις ανανεώσιμες πηγές ενέργειας και καθαρότερες -και κυκλικές- βιομηχανία και υπηρεσίες. Θα απαιτηθεί επίσης επανειδίκευση πολλών εργαζομένων για την επίτευξη των στόχων που έχουν τεθεί για την ψηφιοποίηση και για τις ανάγκες μιας μεταβαλλόμενης οικονομίας. Απαιτούνται καινοτόμα μέτρα για την υποστήριξη μιας στοχευμένης, πολύπλευρης προσέγγισης, η οποία θα περιλαμβάνει σχεδιασμό εξατομικευμένων οδών προσωπικής ολοκλήρωσης των εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι, οι εργοδότες και οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής καλούνται να δώσουν μεγαλύτερη προσοχή στους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους στο χώρο εργασίας, όπως η παρενόχληση, η ένταση εργασίας και η εμπειρία συναισθηματικά ενοχλητικών καταστάσεων.

Αυτοί οι κίνδυνοι είναι επιβλαβείς για την υγεία και την ευημερία των εργαζομένων και επιζήμιοι για την παραγωγικότητα. Πάνω από το ένα τρίτο των εργαζομένων βρίσκονται σε ανασφαλείς θέσεις εργασίας, γεγονός που συχνά παρέχει μειωμένη πρόσβαση στην κοινωνική προστασία συμπεριλαμβανομένων των αδειών μετ' αποδοχών, της αναρρωτικής άδειας και άλλων δικαιωμάτων που έχουν οι εργαζόμενοι σε μόνιμες θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης, η δε εξ αποστάσεως εργασία συχνά αποτελεί μια πιο πρόσφατη μορφή μη τυπικής απασχόλησης. Γενικά οι ψηφιακές τεχνολογίες μεταμορφώνουν το περιεχόμενο

των θέσεων εργασίας, κάτι που θα μπορούσε να αποδειχθεί ωφέλιμο μα και επιβλαβές ως προς την ποιότητα της απασχόλησης.

Η πανδημία έπληξε τους νέους πιο σοβαρά από όλες τις ηλικιακές ομάδες. Οι εργαζόμενοι ηλικίας 15-24 ετών έχασαν τη δουλειά τους και τέθηκαν σε άδεια περισσότερο από εκείνους σε μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες (World Employment and Social Outlook trends, ILO, 2022). Δύο παράγοντες εκθέτουν τους νεότερους εργαζομένους σε απώλεια θέσεων εργασίας: σχεδόν οι μισοί απασχολούνται με προσωρινές συμβάσεις (εύκολα τερματιζόμενες) και κατέχουν δυσανάλογο μερίδιο εργασίας σε τομείς που έκλεισαν με κυβερνητική εντολή -φιλοξενία, λιανικό εμπόριο και τέχνες. Η ψυχική υγεία των νέων κατρακύλησε κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Ο κίνδυνος κατάθλιψης αυξήθηκε σε τρομακτικό επίπεδο, και μεγάλο ποσοστό διέτρεχε κίνδυνο κατάθλιψης την άνοιξη του 2021, τη στιγμή που οι περιορισμοί ενισχύθηκαν για άλλη μια φορά, όταν το δεύτερο κύμα COVID-19 σάρωσε την Ευρώπη. Αυτή η κρίση ψυχικής υγείας αντιπροσωπεύει μια υπαρξιακή και σιωπηλή επιδημία που απαιτεί τεράστιες επενδύσεις για την πρόληψη και αντιμετώπιση των συνεπειών της. Οι νέοι ανησυχούσαν για περισσότερα προβλήματα ψυχικής υγείας καθώς αναρωτιούνταν τι θα ακολουθούσε τη σταδιακή απόσυρση των μέτρων στήριξης της οικονομίας. Επιπλέον, η εμπιστοσύνη των νέων Ευρωπαίων στις εθνικές τους κυβερνήσεις μειώθηκε σταθερά από την άνοιξη του 2020 έως την άνοιξη του 2021, ενώ ομολογουμένως η εμπιστοσύνη στην ΕΕ παρέμεινε υψηλότερη κατά μέσο όρο. Δε πρέπει να ξεχνούμε πως οι νέοι αντιμετωπίζουν συγκεκριμένες προσωπικές και κοινωνικές προκλήσεις στην προσπάθεια τους να αποκτήσουν τον έλεγχο της ζωής τους. Στην περίοδο αυτή βιώνουν διάφορες προσωπικές μεταβάσεις, περνώντας από τον κόσμο της εκπαίδευσης στον κόσμο της εργασίας, ζώντας ίσως μόνοι, ενώ ενίοτε δημιουργούν νέες σχέσεις ή ακόμη και τη δική τους οικογένεια. Συχνά νιώθουν ανασφάλεια για το μέλλον τους, λόγω της παγκοσμιοποίησης, της κλιματικής αλλαγής, της τεχνολογικής εξέλιξης, των δημογραφικών και κοινωνικοοικονομικών τάσεων, του λαϊκισμού, των διακρίσεων, του κοινωνικού αποκλεισμού και των ψευδών ειδήσεων (fake news), φαινομένων η επίδραση των οποίων στην απασχόληση ή στις δεξιότητες είναι ακόμη άγνωστη. Ειδικά τα αποτελέσματα της παραπληροφόρησης τον περασμένο χρόνο ήταν ιδιαίτερα εμφανή, καλλιεργώντας μεγαλύτερη δυσπιστία απέναντι στους θεσμούς.

Μέσα σε ένα περιβάλλον εντάσεων και ανασφάλειας, περισσότερο επισφαλείς να περιθωριοποιηθούν είναι οι νέοι με ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, όπως η εθνοτική καταγωγή, το φύλο, ο σεξουαλικός προσανατολισμός, κάποια αναπηρία, το θρήσκευμα, ή ορισμένα πολιτικά φρονήματα. Ο κοινωνικοοικονομικός αποκλεισμός επιφέρει δημοκρατικό αποκλεισμό και όσοι βρίσκονται σε μειονεκτική θέση είναι εν γένει λιγότερο ενεργοί πολίτες και έχουν μικρότερη εμπιστοσύνη στους θεσμούς. Οι νέοι καλούνται όχι μόνο να πάρουν τη ζωή τους στα χέρια τους, αλλά και να συμβάλουν στην επίτευξη θετικών

αλλαγών στην κοινωνία. Για να μπορέσουν να αξιοποιήσουν πλήρως τα εφόδια που τους παρέχονται, αυτά θα πρέπει να αντικατοπτρίζουν τις προσδοκίες, τη δημιουργικότητα και τα ταλέντα τους, και να ανταποκρίνονται στις ανάγκες τους. Ας μη ξεχνάμε πως -σύμφωνα με την έκθεση της ΕΕ για τη νεολαία- αυτή η γενιά διαθέτει διαχρονικά την καλύτερη μόρφωση και ιδιαίτερες δεξιότητες ως προς τη χρήση των τεχνολογιών της πληροφορίας και της επικοινωνίας (ΤΠΕ) και των μέσων κοινωνικής δικτύωσης (ΜΚΔ).

Καθώς η πανδημία και η πραγματική οικονομία «κανονικοποιούνται», ο ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ θεώρησε πως μετά την εξέταση των εργασιακών συνθηκών και προοπτικών για τις γυναίκες, σειρά θα έπρεπε να πάρουν οι νέοι, δεδομένου ότι αυτοί θα φέρουν το κύριο βάρος ανάταξης της ελληνικής οικονομίας και κοινωνίας, και μάλιστα όχι μόνο στην μεταπανδημική μα και στη μεταμνημονιακή περίοδο. Η παρακάτω έκθεση, αξιοποιώντας στοιχεία από διάφορες εθνικές και υπερεθνικές πηγές, αποσκοπεί να αποτυπώσει με τον πληρέστερο δυνατό τρόπο το εργασιακό παρόν και μέλλον των νέων στην υφήλιο, στην Ελλάδα, και ειδικά στην Κεντρική Μακεδονία**. Παραθέτοντας ένα σημαντικό όγκο ερευνητικού υλικού από πολλαπλές πηγές, η παρούσα έκθεση φιλοδοξεί να λειτουργήσει ως οδηγός όχι μόνο της νεανικής απασχόλησης μα και της νέας επιχειρηματικότητας, και να παρουσιάσει μία όσο το δυνατόν ολιστική απεικόνιση της τρέχουσας κατάστασης και των επαγγελματικών δυνατοτήτων σχετικά με τη νεανική απασχόληση, μέσα από συγκριτικά στοιχεία (ποσοτικά και ποιοτικά) που αφορούν κάθε πτυχή της, εκπαίδευση (με ιδιαίτερη έμφαση στην ΕΕΚ), κατάρτιση, δυναμικά επαγγέλματα, πολιτικές στήριξης της εργασίας, οικονομικοί κλάδοι με προοπτικές στην Ελλάδα μα και διεθνώς κοκ.** Θα πρέπει να αναφερθεί ότι τα δεδομένα που παρατίθενται δεν εξαντλούνται στις ηλικιακές ομάδες 15-24 ή 18-29 αλλά συχνά συμπεριλαμβάνουν και εκείνα για άτομα έως 34 χρόνων, σε μία προσπάθεια να συγκεραστούν οι ελληνικές πρακτικές στατιστικής καταγραφής με εκείνες του εξωτερικού και να αναλυθούν η συμπεριφορά και οι προοπτικές ενός όσο το δυνατόν μεγαλύτερου πληθυσμού που μπορεί να χαρακτηριστεί νεανικός.

1. Παρούσα Κατάσταση ως προς την Απασχόληση των Νέων

1.1. Παγκόσμια και ανά ήπειρο

Ακόμη και κατά το 2022, ενώ παγκοσμίως εκτυλίσσονταν νέες πολλαπλές παγκόσμιες κρίσεις, τίθεντο και περιοριστικά μέτρα σχετικά με τον COVID-19. Σύμφωνα με την έρευνα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) «ILO Monitor on the world of work. Ninth edition», **ο αριθμός των ωρών εργασίας στον κόσμο μειώθηκε το πρώτο τρίμηνο του 2022 και παραμένει 3,8% κάτω από το επίπεδο του τέταρτου τριμήνου του 2019 (το σημείο αναφοράς πριν από την πανδημική κρίση), ισοδύναμος με έλλειμμα 112 εκατομμυρίων θέσεων εργασίας πλήρους απασχόλησης, γεγονός που υποδηλώνει σημαντική οπισθοδρόμηση στη διαδικασία ανάκαμψης.** Οι εκτιμήσεις για το πρώτο τρίμηνο του 2022 παρουσιάζουν αξιοσημείωτη επιδείνωση σε σύγκριση με τις προηγούμενες προβλέψεις της ΔΟΕ τον Ιανουάριο 2022 (2,4 % κάτω από το επίπεδο πριν από την κρίση, ισοδύναμο με 70 εκατομμύρια θέσεις πλήρους απασχόλησης).

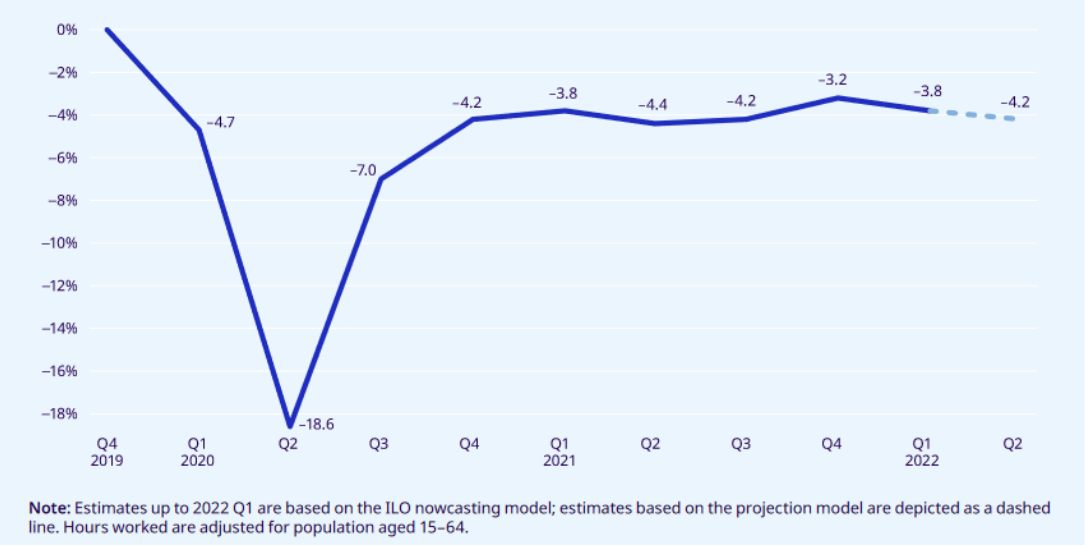
Οι εκτιμήσεις για το πρώτο τρίμηνο του 2022 παρουσίαζαν αξιοσημείωτη επιδείνωση σε σύγκριση με τις προηγούμενες προβλέψεις του Ιανουαρίου 2022 (2,4 % κάτω από το προ κρίσης επίπεδο, που ισοδυναμεί με 70 εκατ. θέσεις πλήρους απασχόλησης). Η σύγκρουση στην Ουκρανία δεν είχε μόνο περιφερειακό αντίκτυπο αλλά έχει επίσης πλήξει την παγκόσμια οικονομία μέσω της αύξησης του πληθωρισμού, ιδίως στα τρόφιμα και στην ενέργεια. Επιπλέον, οι αυξημένες οικονομικές αναταράξεις και η προδιαγεγραμμένη σύσφιξη της νομισματικής πολιτικής είναι πιθανό να έχει ευρύτερο αντίκτυπο στις αγορές εργασίας σε όλο τον κόσμο τους μήνες που έρχονται. Υπάρχει ένας αυξανόμενος αλλά αβέβαιος κίνδυνος περαιτέρω επιδείνωσης των ωρών εργασίας το 2022. Μέχρι το τέλος του 2021, η απασχόληση είχε επανέλθει σε προ κρίσης επίπεδα στην πλειοψηφία των χωρών υψηλού εισοδήματος, ενώ τα ελλείμματα παρέμειναν στις περισσότερες οικονομίες μεσαίου εισοδήματος. **Συνολικά, το εργασιακό εισόδημα ξεπέρασε παγκοσμίως το επίπεδο του πριν από την κρίση κατά 0,9% το 2021, με γνώμονα τις χώρες υψηλού εισοδήματος και την Κίνα. Ωστόσο, αυτή η γενική τάση κρύβει πολλές ανισότητες.** Το 2021 ζούσαν τρεις στους πέντε εργαζόμενους σε χώρες όπου τα εισοδήματα από την εργασία δεν είχαν ακόμη ανακάμψει στο επίπεδό τους πριν από την πανδημική κρίση. Ο αριθμός των άτυπων θέσεων εργασίας μειώθηκε κατά 20% στο αποκορύφωμα της πανδημικής κρίσης το δεύτερο τρίμηνο του 2020, διπλάσιος από τον αντίκτυπο που καταγράφηκε μεταξύ των εργαζομένων επίσημης απασχόλησης. Σε αντίθεση με τις άμεσες επιπτώσεις των μέτρων κατά της πανδημίας στις ώρες εργασίας, οι απώλειες λόγω μείωσης στην οικονομική δραστηριότητα (εξαιτίας χρηματοοικονομικών και άλλων κρίσεων) γενικά καταγράφονται πλήρως μόνο μετά από κάποια χρονική υστέρηση. Επομένως,

υπάρχει αυξανόμενος κίνδυνος για περαιτέρω επιδείνωση των ωρών εργασίας ολόκληρο το 2022.

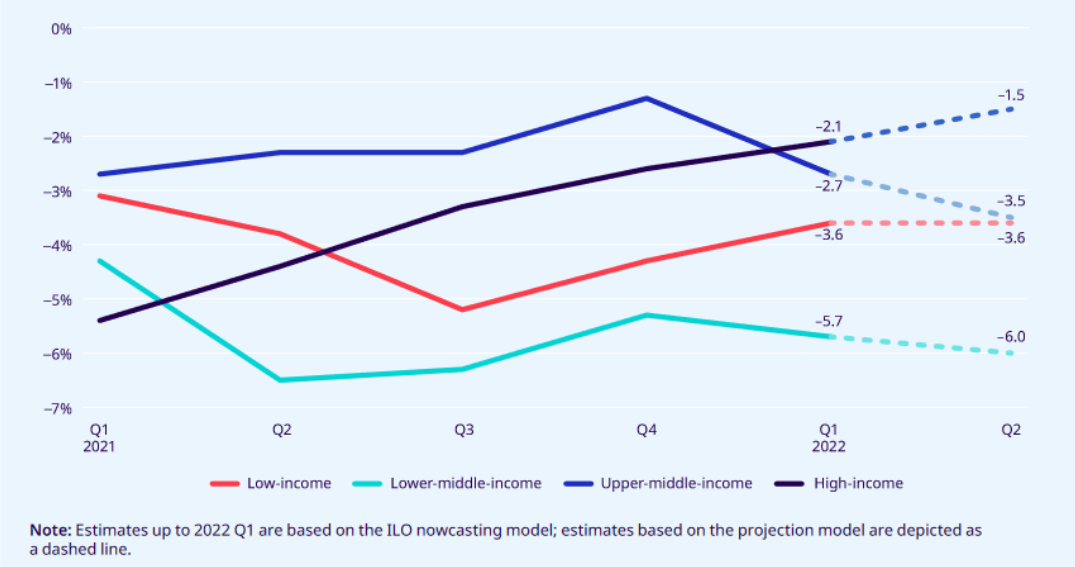
Πράγματι, οι τρέχουσες προοπτικές είναι εξαιρετικά αβέβαιες, με φανερούς πτωτικούς κινδύνους για την ήδη εύθραυστη ανάκαμψη. Σε παγκόσμιο επίπεδο, το επίπεδο των ωρών εργασίας παγκοσμίως αναμένετο να καταγράψει περαιτέρω πτώση το δεύτερο τρίμηνο του 2022, εξέλιξη που καθοδηγείται κυρίως από τη συνέχιση μέτρων περιορισμού στην Κίνα και λογικά θα καταγραφεί επιδεινωμένο εξαιτίας εξελίξεων σχετικών με τη σύγκρουση στην Ουκρανία. **Η τελευταία πρόβλεψη της ΔΟΕ για το δεύτερο τρίμηνο του 2022 δείχνει ότι το επίπεδο των ωρών εργασίας αναμένεται να είναι 4,2% κάτω από το προ πανδημίας επίπεδο, το οποίο ισοδυναμεί με 123 εκατομμύρια θέσεις πλήρους απασχόλησης.** Πέρα από τις συγκεντρωτικές τάσεις, η «μεγάλη απόκλιση» μεταξύ πλουσιότερων και φτωχότερων οικονομιών θα χαρακτηρίζει την ανάκαμψη της αγοράς εργασίας το 2022. Οι χώρες υψηλού εισοδήματος έχουν βιώσει μια ισχυρή ανάκαμψη από το πρώτο τρίμηνο του 2021. Ωστόσο, το πρώτο τρίμηνο του 2022, το επίπεδο των ωρών εργασίας σε αυτές τις οικονομίες εξακολουθούσαν να είναι 2,1 ποσοστιαίες μονάδες χαμηλότερες από το σημείο αναφοράς πριν από την κρίση, έστω και αν αυτό αποτελούσε αξιοσημείωτη βελτίωση του ελλείμματος 5,4 % που παρατηρήθηκε στο αρχές του 2021.

Αντίθετα, οι χαμηλού και χαμηλότερου μεσαίου εισοδήματος οικονομίες υπέστησαν πισωγυρίσματα στην ανάκαμψή τους στην αρχή του 2022. Ήδη πιεζόμενες λόγω περιορισμένου δημοσιονομικού χώρου και εμβολιασμών, αυτές οι χώρες τώρα επηρεάζονται από τις επιπτώσεις των τελευταίων οικονομικών, επισιτιστικών και ενεργειακών σοκ. **Σε χώρες χαμηλού εισοδήματος, οι ώρες εργασίας μειώθηκαν περαιτέρω από 3,1% στο πρώτο τρίμηνο του 2021 (σε σχέση με το τελευταίο τρίμηνο του 2019) έως 3,6% το πρώτο τρίμηνο του 2022 (Εικόνα 1). Χώρες με χαμηλότερο-μεσαίο εισόδημα είδαν μεγαλύτερη διεύρυνση του χάσματος σε ώρες εργασίας από 4,3 έως 5,7%, ενώ οι ώρες εργασίας σε χώρες με ανώτερο μεσαίο εισόδημα ανέκαμψαν κατά το 2021 αλλά έκτοτε έχουν καταγράψει ζημίες, αντανακλώντας κυρίως τις εξελίξεις στην Κίνα.** Αυτές οι αποκλίνουσες τάσεις είναι ιδιαίτερα πιθανό να επιδεινωθούν το δεύτερο τρίμηνο του 2022. Ωθούμενες από ισχυρή ζήτηση εργασίας, οι ώρες εργασίας σε χώρες υψηλού εισοδήματος αναμένεται να αυξηθούν περαιτέρω το τελευταία τρίμηνα του 2022 (Εικόνα 2). Αντίθετα, οι χώρες χαμηλού και μεσαίου εισοδήματος αναμένεται να βιώσουν στάσιμες ή και πτωτικές ώρες εργασίας, τουλάχιστον το 2ο τρίμηνο του 2022.

Εικόνα 1: Μεταβολή σε ώρες εργασίας, σε σχέση με το 4ο τρίμηνο 2019. Πηγή: ΔΟΕ



Εικόνα 2:Μεταβολή σε ώρες εργασίας σε σχέση με το 4ο τρίμηνο 2019, ανά εισοδηματική ομάδα χωρών. Πηγή: ΔΟΕ



Σύμφωνα με τη συνολική απόκλιση σε ώρες εργασίας που έχει καταγραφεί, τα επίπεδα απασχόλησης είχαν ανακτηθεί στις περισσότερες χώρες υψηλού εισοδήματος στο τέλος του 2021, ενώ τα ελλείμματα παρέμειναν σημαντικά στις περισσότερες οικονομίες μεσαίου εισοδήματος. **Σύμφωνα με διαθέσιμα στοιχεία της ΔΟΕ (από 34 χώρες)**, η απόκλιση στην αναλογία απασχόλησης προς πληθυσμό από το τελευταίο τρίμηνο του 2019 είχε κυρίως εξαλειφθεί έως το τέλος του 2021. Σε περίπου 60 % των χωρών, ο λόγος απασχόλησης προς τον πληθυσμό το τελευταίο τρίμηνο του 2021 ήταν ήδη υψηλότερος εκείνου πριν την πανδημική κρίση (4ο τρίμηνο 2019) με ενδιάμεσο κέρδος 0,3 %. Αντίθετα, στην πλειοψηφία των χωρών μεσαίων εισοδημάτων με διαθέσιμα στοιχεία (13 χώρες), το έλλειμμα απασχόλησης συνέχισε να είναι σημαντικό το 4ο τρίμηνο του 2021,

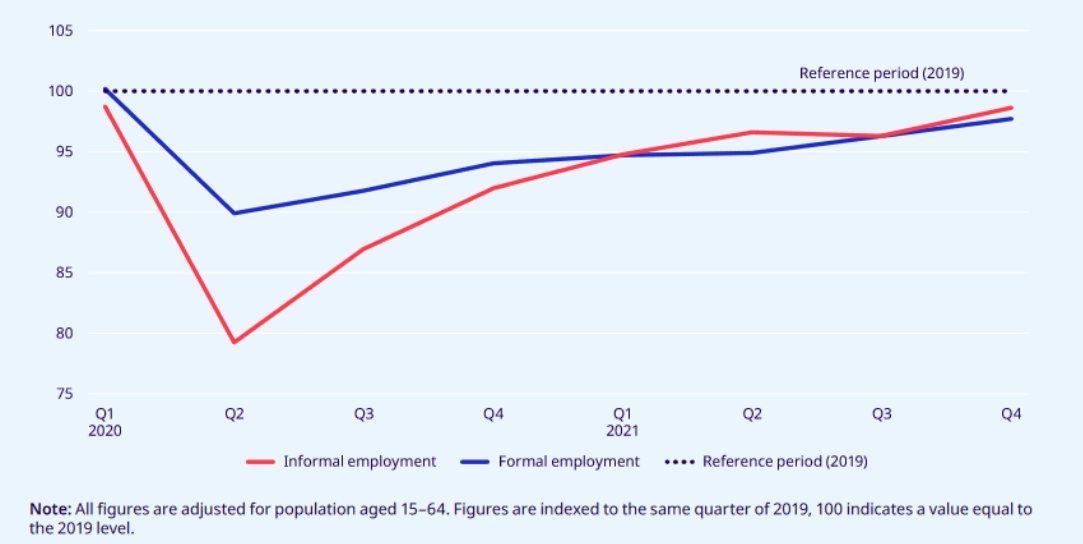
έως 5%, με ενδιάμεσο έλλειμμα 1,4 % σε σχέση με το τέταρτο τρίμηνο 2019. Αυτά τα στοιχεία δείχνουν ότι η ανάκτηση στις ώρες εργασίας που τονίστηκε παραπάνω συνοδεύεται από ισχυρή ανάκαμψη στην απασχόληση στις προηγμένες οικονομίες, όπου οι άνθρωποι έχουν επιστρέψει στην αγορά εργασίας, ενώ σε χώρες μεσαίου εισοδήματος, το έλλειμμα απασχόλησης παραμένει.

Το 2021, τρεις στους πέντε εργαζόμενους ζούσαν σε χώρες όπου τα μέσα ετήσια εισοδήματα από την εργασία δεν είχαν ακόμη ανακάμψει στα επίπεδά τους του τέταρτου τριμήνου 2019. Σύμφωνα με τις τελευταίες εκτιμήσεις της ΔΟΕ για το εισόδημα εργασίας, που λαμβάνουν υπόψη τα πρόσφατα διαθέσιμα δεδομένα καθώς και τον αντίκτυπο των μέτρων στήριξης, το παγκόσμιο εισόδημα εργασίας το 2021 ξεπέρασε τα πριν από την κρίση επίπεδα κατά 0,9%. Αυτή η εξέλιξη οδηγήθηκε από χώρες υψηλού εισοδήματος και την Κίνα, που μαζί αντιπροσωπεύουν περισσότερο από το 80 % του παγκόσμιου εισοδήματος εργασίας. **Εργαζόμενοι σε χώρες με χαμηλά, κατώτερα μεσαία και ανώτερα μεσαία εισοδήματα (εξαιρουμένης της Κίνας) εξακολουθούσαν να αντιμετωπίζουν μειωμένα εισοδήματα εργασίας το 2021, σε ποσοστά -1,6 %, -2,7% και -3,7% αντίστοιχα, σε σύγκριση με την προ κρίσης κατάσταση.** Διαφορές στην ανάκτηση των ωρών εργασίας και της αύξησης της παραγωγικότητας εξηγούν εν μέρει αυτή την παγκόσμια απόκλιση στις τάσεις του εισοδήματος από την εργασία. Ο παγκόσμιος πληθωρισμός προβλέπεται να παραμείνει υψηλός το 2022, με κίνδυνο περαιτέρω επιπτώσεων στα πραγματικά εισοδήματα. Αυτής της άνισης ανάκαμψης του εισοδήματος από την εργασία προηγήθηκε μια τεράστια παγκόσμια απώλεια αυτού του εισοδήματος το 2020 που έφτασε στο περίπου 1,3 τρις. $. Το παγκόσμιο εισόδημα εργασίας το 2020 υπολείπεται κατά 3,5% του επιπέδου στο τέταρτο τρίμηνο του 2019 στις χώρες με χαμηλότερο-μεσαίο εισόδημα και ανώτερο-μεσαίο εισόδημα (εκτός της Κίνας) που αντιμετώπισαν τις μεγαλύτερες απώλειες εργατικού εισοδήματος. Την ίδια στιγμή, χώρες υψηλού εισοδήματος βιώνουν μακράν τις μικρότερες απώλειες, σε μεγάλο βαθμό λόγω της ευρείας χρήσης μέτρων διατήρησης της απασχόλησης.

Η άτυπη απασχόληση συχνά έχει απορροφήσει τους εργαζόμενους σε περιόδους οικονομικής δυσκολίας σε πολλές περιοχές όπου ο κόσμος αναλαμβάνει μια τέτοια «απασχόληση έσχατης ανάγκης» ως στρατηγική επιβίωσης. Εκτοπισμένοι εργάτες από την τυπική οικονομία, για παράδειγμα, καταφεύγουν σε άτυπες μορφές απασχόλησης για να κερδίσουν τα προς το ζην, ενώ όσοι βρίσκονται ήδη σε άτυπη απασχόληση παραμένουν απασχολούμενοι. Γι αυτό το λόγο, αλλαγές στην άτυπη απασχόληση κατά τις οικονομικές πτώσεις είθισται να είναι μικρότερες από τις εκείνες στην επίσημη. Ωστόσο, αυτό το μοτίβο δεν εμφανίστηκε κατά τη διάρκεια του πρώτο έτους της πανδημίας, όταν επιβάλλονταν αυστηρά lockdown και εισάγονταν εκτενώς μέτρα που συχνά καθιστούσαν αδύνατη την απασχόληση σε άτυπη εργασία.

Σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία της (ΔΟΕ), **ο αριθμός των άτυπων θέσεων εργασίας μειώθηκε κατά 20% στην κορύφωση της πανδημικής κρίσης (2ο τρίμηνο 2020), διπλάσιος του εγγεγραμμένου αντίκτυπου μεταξύ εργαζομένων σε επίσημη απασχόληση** (Εικόνα 3). Αυτό οφείλεται κυρίως στο ότι οι άτυποι εργαζόμενοι υπερεκπροσωπούνταν σε πολύ μικρές και μικρές επιχειρήσεις, κυρίως σε τομείς που έχουν πληγεί σοβαρά λόγω περιοριστικών μέτρων και που είχαν πιο περιορισμένη πρόσβαση σε μέτρα υποστήριξης, όπως προγράμματα διατήρησης θέσεων εργασίας και ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας. Μετά τις μεγάλες απώλειες το δεύτερο τρίμηνο του 2020, η άτυπη απασχόληση άρχισε να αυξάνεται ταχύτερα από την επίσημη και, μέχρι το τελευταίο τρίμηνο του 2021, η ανάκαμψη στην άτυπη απασχόληση είχε ξεπεράσει διεθνώς αυτή της επίσημης. Τα λιγότερα περιοριστικά μέτρα επέτρεψαν στους άτυπους εργαζόμενους να επαναλάβουν τη δουλειά τους συχνά ως περιστασιακοί εργαζόμενοι, αυτοαπασχολούμενοι ή μη αμειβόμενοι οικογενειακοί εργαζόμενοι (στην παροχή φροντίδας).

Εικόνα 3: Εξέλιξη άτυπης και τυπικής απασχόλησης, σε σχέση με το 2019. Πηγή: ΔΟΕ



Note: All figures are adjusted for population aged 15–64. Figures are indexed to the same quarter of 2019, 100 indicates a value equal to the 2019 level.

Σε αντίθεση με τον αναπτυσσόμενο κόσμο, πολλές προηγμένες οικονομίες γνώρισαν ισχυρή ανάκαμψη της απασχόλησης από τις αρχές του 2021. Οι ώρες εργασίας παραμένουν κάτω από το επίπεδο πριν από την κρίση σε χώρες υψηλού εισοδήματος, αλλά αυτό οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στις λιγότερες ώρες εργασίας ανά απασχολούμενο. Η απασχόληση έχει γενικά ανακάμψει γρήγορα σε αυτές τις χώρες. Η δύναμη της ανάκαμψης στις χώρες υψηλού εισοδήματος αντανακλάται σε απότομες αυξήσεις στις σχετικές κενές θέσεις εργασίας ως προς τον αριθμό των ατόμων που αναζητούν εργασία, κατάσταση που συχνά αναφέρεται ως στενότητα της αγοράς εργασίας. **Ανάλυση χωρών με διαθέσιμα δεδομένα (δείγμα 39 οικονομιών, συμπεριλαμβανομένων 35 υψηλού εισοδήματος) υποδηλώνει ότι η στενότητα της αγοράς εργασίας έχει αυξηθεί σημαντικά σε σχέση με το επίπεδο προ**

κρίσης (ΔΟΕ). Σε αυτές τις χώρες, η στενότητα αυξήθηκε κατά μέσο όρο 32 %, δηλαδή για κάθε άνεργο εργαζόμενο υπάρχουν τώρα 32 % περισσότερες κενές θέσεις από ότι πριν την πανδημία. Ωστόσο, υπάρχει ένας υψηλός βαθμός μεταβλητότητας μεταξύ των χωρών. Μερικές χώρες παρουσίασαν αυξήσεις άνω του 50 %, ενώ άλλες έχουν καταγράψει σημαντικές μειώσεις άνω του 20 %.

Οι μεγάλες αυξήσεις στις κενές θέσεις οφείλονται σε αρκετούς παράγοντες. Η ισχυρότερη από την αναμενόμενη καταναλωτική ζήτηση, εν μέρει λόγω της υπερβάλλουσας αποταμίευσης στην πρώιμη φάση της πανδημίας, έχει οδηγήσει και σε αυξανόμενη ζήτηση θέσεων εργασίας. Άλλα αίτια σχετικά με την πανδημία περιλαμβάνουν μετατοπίσεις της ζήτησης για υπηρεσίες, διαταραχές στην εφοδιαστική αλυσίδα, διστακτικότητα -ιδιαίτερα μεταξύ εργαζόμενων μεγαλύτερης ηλικίας- να επιστρέψουν στην εργασία, υψηλότερη αλλά ανικανοποίητη ζήτηση για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας και τέλος μείωση των μεταναστευτικών ροών. **Υπάρχουν επίσης σημαντικές διαφορές στο πώς η ανεργία ανταποκρίθηκε στις μεταβολές του ποσοστού κενών θέσεων εργασίας κατά τη διάρκεια της πανδημίας.** Μερικές χώρες, όπως οι Ηνωμένες Πολιτείες, **αντιμετώπισαν άμεση καταστροφή θέσεων** εργασίας κατά την αρχική φάση της κρίσης COVID-19 και **μια ανάλογη αύξηση** της ανεργίας, ενώ οι οικονομίες στην ΕΕ παρουσίασαν αναλογικά μικρή αύξηση ανεργίας λόγω των σταθεροποιητικών επιπτώσεων των προγραμμάτων διατήρησης θέσεων εργασίας. Η ικανότητα των επιχειρήσεων να προσλαμβάνουν νέους εργαζομένους και η πλήρωση κενών θέσεων στις Ηνωμένες Πολιτείες μειώθηκε και δεν είχε ανακάμψει κατά την πρόσφατη ταχεία αύξηση των θέσεων εργασίας. Αντίθετα, η ΕΕ βγήκε από τη χειρότερη φάση της πανδημίας χωρίς πολλές αλλαγές στην αποτελεσματικότητά της σε σχέση με το ταίριασμα θέσεων εργασίας.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της ΔΟΕ, αποδεικνύεται πως η αυξημένη στενότητα της αγοράς εργασίας δε σημαίνει αυτόματα ότι οι προηγμένες χώρες βρίσκονται κοντά στην πλήρη απασχόληση με κίνδυνο «υπερθέρμανσης». Τα ως τώρα στοιχεία δείχνουν ότι οι αγορές εργασίας γενικά δεν υπερθερμαίνονται. Πρώτον, ένα σημαντικά υψηλό επίπεδο ανεργίας υπήρχε και πριν από την πανδημία. Ως εκ τούτου, η επιστροφή στα προ-πανδημίας επίπεδα ανεργίας (η ενδιάμεση μέση μεταβολή ανεργίας ήταν κοντά στο μηδέν) επιτρέπει ένα σημαντικό περιθώριο χαλάρωσης στην αγορά εργασίας. Το 2019, το μέσο ποσοστό ανεργίας στις χώρες που αναλύθηκε ήταν 5%. Δεύτερον, υπάρχει εξίσου μεγάλη δεξαμενή υποαξιοποιημένης εργασίας (υποαπασχολούμενοι εργαζόμενοι και άνεργοι με συμφέρον να εργαστούν). Κατά συνέπεια, οι προηγμένες οικονομίες συνολικά απέχουν πολύ από την κατάσταση πλήρους απασχόλησης όπου τα άτομα που αναζητούν εργασία είναι πολύ σπάνια για να μπορέσει η οικονομία να συντηρήσει βιώσιμη ανάπτυξη θέσεων εργασίας**. Σε χώρες με υψηλά αρχικά επίπεδα ανεργίας και υποαπασχόλησης, η αύξηση της στενότητας της αγοράς εργασίας είναι πιθανό να οδηγήσει σε μείωση αυτών των δεικτών, αυξάνοντας**

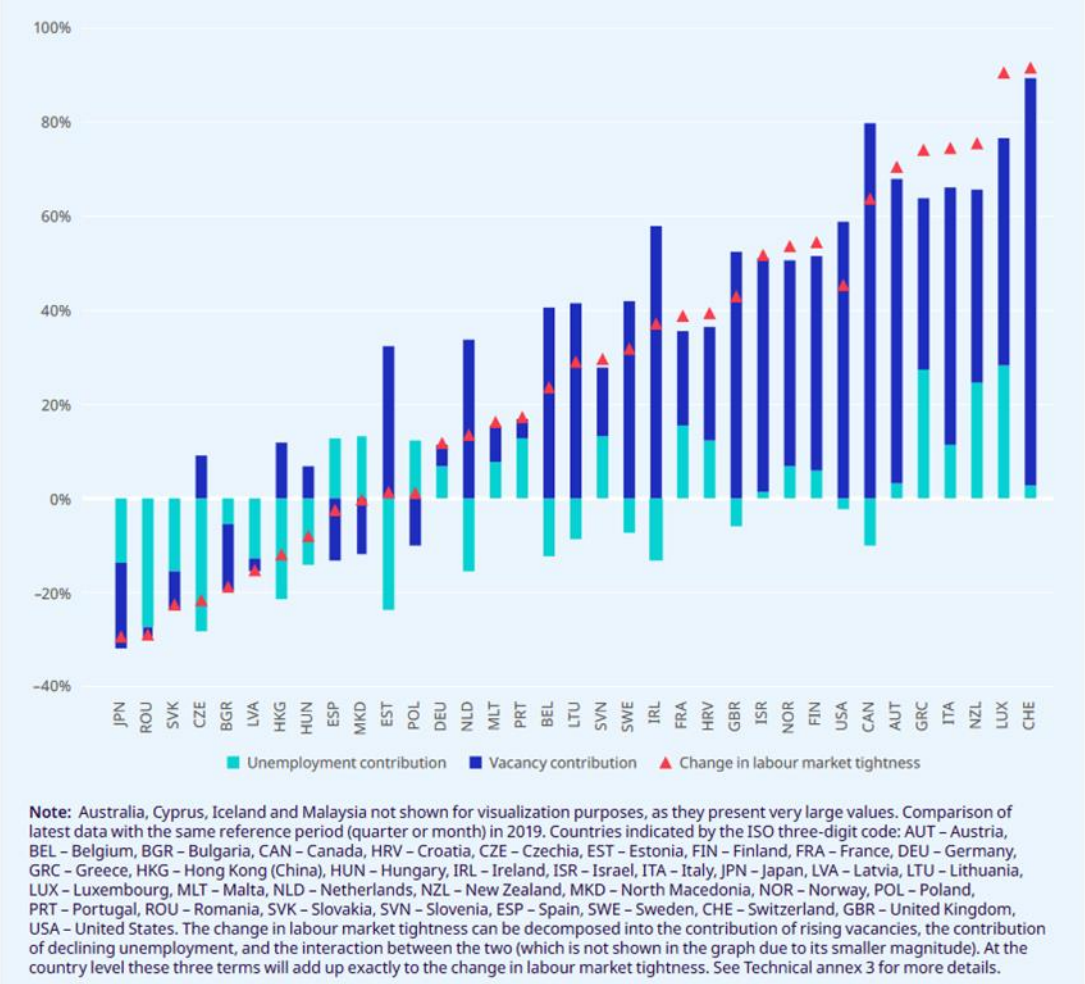
παράλληλα την παραγωγική ικανότητα της οικονομίας. Αντίθετα, σε ορισμένες χώρες με χαμηλά επίπεδα ανεργίας και υποαπασχόληση, η αυξημένη στενότητα μπορεί να δημιουργήσει περαιτέρω περιορισμούς για την οικονομική ανάπτυξη και τη δημιουργία απασχόλησης. Αυτές οι εξελίξεις στις προηγμένες οικονομίες πρέπει να κατανοηθούν στο πλαίσιο του μεγάλου απόκλιση που περιγράφεται παραπάνω. Επί του παρόντος, δεν υπάρχει πραγματική ένδειξη στενότητας της αγοράς εργασίας στις αναπτυσσόμενες χώρες όπου η ανάκαμψη είναι πιο αργή, πιο εύθραυστη και άνιση, επηρεάζοντας αρνητικά τη ζήτηση εργασίας (Εικόνα 4).

Ο αυξανόμενος πληθωρισμός επηρεάζει αρνητικά τα πραγματικά εισοδήματα των νοικοκυριών, με αποτέλεσμα να κινδυνεύει να μειωθεί το σύνολο της ζήτησης και να καθυστερήσει η ανάκαμψη από την πανδημική κρίση (ΔΟΕ). Η τρέχουσα άνοδος του πληθωρισμού επηρεάζεται έντονα από την απότομη αύξηση των τιμών των εμπορευμάτων, ιδίως για τα τρόφιμα και την ενέργεια. Καθώς οι επιχειρήσεις περνούν τις υψηλότερες τιμές εισροών στους καταναλωτές, η αγοραστική δύναμη των νοικοκυριών θα μειωθεί ελλείψει ανάλογης αύξησης των εισοδημάτων. Τα νοικοκυριά χαμηλού εισοδήματος που ξοδεύουν σημαντικό μέρος του εισοδήματος σε είδη διατροφής διατρέχουν ιδιαίτερο κίνδυνο να πέσουν στη φτώχεια και μπορεί να αντιμετωπίσουν ακόμη και επισιτιστική ανασφάλεια. **Οι πραγματικοί μισθοί αυξήθηκαν πιο αργά το 2021 από ότι πριν την πανδημία.** Σε χώρες με διαθέσιμα δεδομένα (7 χώρες μεσαίου εισοδήματος και 18 υψηλού εισοδήματος), η μέση αύξηση των ονομαστικών μισθών ήταν 5 % το 2021, ενώ η μέση αύξηση των πραγματικών μισθών ήταν μόνο 1,6 % λόγω των επιπτώσεων της ανόδου του πληθωρισμού. Διεθνώς εμφανίζονται μεγάλες διακυμάνσεις στην αύξηση των πραγματικών μισθών, με τους εργαζόμενους σε περισσότερους από το ένα τέταρτο των χωρών να αντιμετωπίζουν αντικειμενικά μειούμενους πραγματικούς μισθούς το 2021. Η αύξηση πραγματικών μισθών ήταν 0,7 % χαμηλότερη από το 2019. Με τον παγκόσμιο πληθωρισμό να προβλέπεται να αυξηθεί σημαντικά από 4,7 % το 2021 σε 7,4 % το 2022, υπάρχει κίνδυνος πολλά νοικοκυριά να αντιμετωπίσουν σημαντικές μειώσεις στο διαθέσιμο εισόδημα τους, εκτός εάν οι μισθοί τους αυξηθούν έντονα.

Με τον πληθωρισμό να οδηγείται από τις τιμές εμπορευμάτων, οι αγορές εργασίας θα επηρεαστούν με διαφορετικούς τρόπους. Παραγωγοί εμπορευμάτων και συναφείς δραστηριότητες μπορεί να έχουν αυξημένα κέρδη. Αυτό ισχύει και για τις επιχειρήσεις που μπορούν να περάσουν το αυξημένο κόστος στους καταναλωτές (κυρίως εκείνες με δεσπόζουσα θέση στην αγορά). Ωστόσο, πολλές μικρές επιχειρήσεις δεν έχουν αυτή την επιλογή και αναγκάζονται να απορροφούν το αυξημένο κόστος, υπονομεύοντας την ικανότητά τους να επιβιώσουν. **Οι αυξανόμενες τιμές των εμπορευμάτων επίσης έχουν αρνητικό αντίκτυπο στις καθαρά εισαγωγικές χώρες (όπως πχ η Ελλάδα) με συνέπειες για τις ισοτιμίες τους, το ισοζύγιο πληρωμών, των όρων**

χρηματοδότησης και του δημοσιονομικού χώρου, που με τη σειρά τους έχουν επιπτώσεις στις αγορές εργασίας. Για τους εργαζομένους, η δυνατότητα να λαμβάνουν υψηλότερους μισθούς ως απάντηση στον αυξανόμενο πληθωρισμό διαφέρει σημαντικά, τόσο μεταξύ των χωρών και κλάδων, ανάλογα με τη διαπραγματευτική τους δύναμη, τη δύναμη του κοινωνικού διαλόγου και τη συλλογικότητα των διαπραγματευτικών φορέων. Αυτοί οι θεσμοί μπορούν να μειώσουν κοινωνικές και πολιτικές εντάσεις και να επιτύχουν συναινετικές λύσεις σε ζητήματα που προκύπτουν από τα υψηλά επίπεδα πληθωρισμού.

Εικόνα 4: Αλλαγές στη στενότητα των αγορών εργασίας, ανά συστατικό, σε επιλεγμένες χώρες. Ελλάδα: GRC. Πηγή: ΔΟΕ



Note: Australia, Cyprus, Iceland and Malaysia not shown for visualization purposes, as they present very large values. Comparison of latest data with the same reference period (quarter or month) in 2019. Countries indicated by the ISO three-digit code: AUT – Austria, BEL – Belgium, BGR – Bulgaria, CAN – Canada, HRV – Croatia, CZE – Czechia, EST – Estonia, FIN – Finland, FRA – France, DEU – Germany, GRC – Greece, HKG – Hong Kong (China), HUN – Hungary, IRL – Ireland, ISR – Israel, ITA – Italy, JPN – Japan, LVA – Latvia, LTU – Lithuania, LUX – Luxembourg, MLT – Malta, NLD – Netherlands, NZL – New Zealand, MKD – North Macedonia, NOR – Norway, POL – Poland, PRT – Portugal, ROU – Romania, SVK – Slovakia, SVN – Slovenia, ESP – Spain, SWE – Sweden, CHE – Switzerland, GBR – United Kingdom, USA – United States. The change in labour market tightness can be decomposed into the contribution of rising vacancies, the contribution of declining unemployment, and the interaction between the two (which is not shown in the graph due to its smaller magnitude). At the country level these three terms will add up exactly to the change in labour market tightness. See Technical annex 3 for more details.

Σύμφωνα με την έκθεση «ILO TRENDS 2022», η Ευρώπη είναι μια περιοχή με σημαντικές ασυμμετρίες που έχουν επιδεινωθεί από την πανδημία. Αν και οι οικονομίες στην περιοχή χτυπήθηκαν σκληρά, με αρκετούς γύρους lockdown σε πολλές χώρες, υπήρξαν σημαντικές διαφορές μεταξύ περιοχών ως προς την ικανότητα ανταπόκρισης στην πανδημική κρίση, όσον αφορά τόσο τις υποδομές υγείας και του δημοσιονομικού χώρου που απαιτείται για την

εφαρμογή πολιτικών νομισματικής και δημοσιονομικής χαλάρωσης (ΔΟΕ 2021α). Οι προοπτικές ανάκαμψης επίσης διαφέρουν σε περιοχές, λόγω των διαφορών στο ρυθμό εμβολιασμού -ιδιαίτερα ως προς τις πιο νέες παραλλαγές του κορονοϊού- και στη συνεχή διαθεσιμότητα χρηματοδότησης για κίνητρα απασχόλησης και για πολιτικές προστασίας του εισοδήματος. Για παράδειγμα, ενώ οι περισσότερες χώρες της Ευρώπης έχουν πρόσβαση σε χρηματοδότηση μέσω μηχανισμών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, άλλες χώρες της Ανατολικής Ευρώπης (και της Κεντρικής Ασίας) **προσπαθούν να ανταπεξέλθουν** με περιορισμένο δημοσιονομικό χώρο.

Η Βόρεια, Νότια και Δυτική Ευρώπη κατέγραψαν τον υψηλότερο αριθμό εγγεγραμμένων κρουσμάτων COVID-19 στον κόσμο στα πρώιμα στάδια της πανδημίας, κάτι που αποτέλεσε σημαντική πρόκληση για τη δημόσια υγεία και είχε ως αποτέλεσμα ουσιαστικές απώλειες σε ώρες εργασίας. **Σε αυτή την ευρεία περιοχή, η στατιστική καταγραφή 2,7 εκατομμυρίων καθαρών απωλειών θέσεων εργασίας το 2020 υποεκτιμά τον αντίκτυπο της κρίσης, λόγω της ισχυρής εξάρτησης από έντονα παρεμβατικές πολιτικές.** Οι κυβερνήσεις κατάφεραν να μειώσουν απώλειες της απασχόλησης και αυξήσεις της ανεργίας μέσα από βαριά χρήση συστημάτων διατήρησης της απασχόλησης και με μειώσεις σε ώρες εργασίας (ΔΟΕ 2021α· ΟΟΣΑ 2021α). Η μείωση των ωρών εργασίας στην περιοχή ισοδυναμούσε με 12,8 εκατομμύρια θέσεις εργασίας το 2020 σε σχέση με το 2019. Η ισχυρή ανάκαμψη της Βόρειας, Νότιας και Δυτικής Ευρώπης το δεύτερο εξάμηνο του 2021 αναμένεται να μεταφερθεί το 2022, με οδηγό ειδικά τις Γερμανία, Γαλλία, Ιταλία και Ισπανία (ΔΝΤ 2021α). Ωστόσο, η ανάκαμψη είναι άνιση για όλους τους κλάδους. Ορισμένες βιομηχανίες επλήγησαν σκληρά από ελλείψεις εξαρτημάτων λόγω διαταραχών της εφοδιαστικής αλυσίδας και ελλείψεων εργατικού δυναμικού εξαιτίας της πανδημικής κρίσης (UNCTAD 2021). **Στην Ανατολική Ευρώπη, όπου η άτυπη απασχόληση είναι σχετικά υψηλή, η ανακατανομή εργασίας από μισθωτή απασχόληση σε αυτοαπασχόληση βοήθησε να μετριαστεί η συνολική μείωση απασχόλησης και συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό. Ωστόσο, σχεδόν 2,7 εκατομμύρια εργαζόμενοι μετακινήθηκαν εκτός απασχόλησης στην περιοχή το 2020, εκ των οποίων 1,1 εκατομμύριο έμειναν άνεργοι και 1,6 εκατομμύρια εξήλθαν από το εργατικό δυναμικό (ΔΟΕ).**

Σε όλη την Ευρώπη η κρίση έπληξε σκληρότερα ορισμένες επιχειρήσεις και εργαζόμενους από άλλους. Είχε σοβαρό αντίκτυπο στις ΜμΕ, λόγω της υπερεκπροσώπησης τους σε τομείς που έχουν πληγεί σοβαρά, μεταξύ των οποίων το λιανικό εμπόριο και ο τουρισμός, και λόγω της πιο περιορισμένης πρόσβασή τους σε μέτρα στήριξης (ΟΟΣΑ 2020β). Οι ομάδες των εργαζόμενων που προσδιορίζονται ως ιδιαίτερα ευάλωτοι περιλαμβάνουν προσωρινούς εργαζομένους, εκείνους σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης και σε χαμηλά αμειβόμενα επαγγέλματα, και μετανάστες. **Όπως και στις περισσότερες άλλες περιοχές, η ευρωπαϊκή νεολαία επηρεάστηκε σε μεγάλο βαθμό από την**

πανδημία και της αναλογεί ένα δυσανάλογο μερίδιο (πάνω από το ένα τρίτο) των καθαρών απωλειών θέσεων εργασίας το 2020. Οι απώλειες μεριδίου εργασίας των νέων ήταν ιδιαίτερα υψηλές στη Βόρεια Ευρώπη (77 %) και την Κεντρική Ασία (61 %).

Τα ποσοστά ανεργίας σε Βόρεια, Νότια και η Δυτική Ευρώπη προβλέπεται να υποχωρήσουν έως ή κάτω από τα προπανδημικά τους επίπεδα **μέχρι** το 2022, και στην Ανατολική Ευρώπη **μέχρι** το 2023. Υπάρχει ανησυχία ότι, στον απόηχο της πανδημίας, η ανισότητα θα μπορούσε να διευρυνθεί στις μεγάλες ευρωπαϊκές οικονομίες. **Οι εργαζόμενοι με υψηλότερες αποδοχές (συνήθως οι παλαιότεροι) που κατά κανόνα έχουν χάσει λιγότερες ώρες εργασίας και εισόδημα, μπορεί να έχουν αποταμιεύσει περισσότερα και να δουν τα εισοδήματά τους ανακάμπτουν γρηγορότερα από τους χαμηλόμισθους, οι οποίοι είχαν μικρότερη πρόσβαση σε απομακρυσμένη εργασία, έχασαν περισσότερο εισόδημα και είχαν αποταμιεύσει λιγότερο,** ενώ ταυτόχρονα οι κυβερνήσεις ενδέχεται να δεχθούν πιέσεις για περικοπή δαπανών τα επόμενα χρόνια (UNCTAD 2021, ΟΟΣΑ 2021α). Επιπλέον, μια συνεχής έμφαση στην πολιτική για τη στήριξη των εξαγωγικών τομέων θα μπορούσε να διευρύνει το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των εργαζομένων σε ηγετικούς τομείς και σε τομείς που υστερούν, το οποίο αυξάνεται την τελευταία δεκαετία, με τους χαμηλόμισθους εργαζομένους να φέρουν το μεγαλύτερο μέρος της μείωσης του μεριδίου εισοδήματος εργασίας (UNCTAD 2021).

Πριν από την πανδημία, οι αγορές εργασίας ήταν ήδη δυσμενείς για τη νεολαία σε μεγάλο μέρος της Ευρώπης, όπως και στις περισσότερες άλλες περιοχές του πλανήτη. Από την πλευρά της ζήτησης, υπήρξε αποσύνδεση μεταξύ υψηλής οικονομικής ανάπτυξης και δημιουργίας απασχόλησης σε πολλές χώρες. Από την πλευρά της προσφοράς, παρέμεινε ένα χάσμα μεταξύ των εκροών της συστημάτων εκπαίδευσης-κατάρτισης και της ζήτησης της αγοράς εργασίας (ΔΟΕ 2021ε). Αυτές οι διαρθρωτικές προκλήσεις αντικατοπτρίστηκαν σε δύσκολες μεταβάσεις από το σχολείο στην εργασία, υψηλή ανεργία των νέων, υψηλά ποσοστά «νεολαίας που δεν εισέρχονται σε απασχόληση, εκπαίδευση ή κατάρτιση» (NEETs), και μεγάλες ανισότητες μεταξύ των φύλων. Η πανδημία έχει επιδεινώσει αυτά τα προβλήματα, αυξάνοντας έναν ήδη σοβαρό κίνδυνο πρόκλησης ψυχικών τραυμάτων σε πολλούς ευρωπαίους νέους. Καθυστερημένη είσοδος στην αγορά εργασίας, είσοδος σε θέσεις εργασίας χαμηλότερης ποιότητας από αυτήν που υπολόγιζαν και εναλλασσόμενες διακοπές απασχόλησης μπορούν να έχουν μακροπρόθεσμες επιπτώσεις για τις νεανικές σταδιοδρομίες και εισοδηματικές προοπτικές (ΔΟΕ 2021α·ΟΟΣΑ 2021α). Όπως προαναφέρθηκε, κατά τη διάρκεια της πανδημίας οι ευρωπαϊκές κυβερνήσεις εργάστηκαν για την προστασία των θέσεων εργασίας και την υποστήριξη της ζήτησης εργασίας. Ορισμένες χώρες της περιοχής (συμπεριλαμβανομένων των Γαλλία, **Ελλάδα,** Ουγγαρία, Ιρλανδία, Λουξεμβούργο, Πορτογαλία, της Ρουμανία και του Ηνωμένου Βασιλείου) έχουν

κάνει χρήση κινήτρων απασχόλησης που στοχεύουν ειδικά σε νέους που αναζητούν εργασία (ΟΟΣΑ 2021β). Καθώς μεγάλοι αριθμοί εργαζομένων αποχώρησαν από το εργατικό δυναμικό το 2020, μία κύρια πρόκληση θα είναι η ένταξη της νεολαίας στην αγορά εργασίας και σε αξιοπρεπή και παραγωγική δουλειά. **Η άποψη των νέων για τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης (ΔΥΑ) ποικίλλει σημαντικά από χώρα σε χώρα και παραμένει πολύ χαμηλότερη από όσο ανάμεσα στους ενήλικες, όπως φανερώνει το ποσοστό των ανέργων που επικοινώνησε με την εν λόγω υπηρεσίες για να βρει εργασία μεταξύ 2ου και 4ου τρίμηνο 2020 (Εικόνα 5).**

Στη φάση της ανάκαμψης, η (επαν)ενεργοποίηση της αγοράς εργασίας θα αποτελέσει πρόκληση για την ΕΕ, μέσω επέκτασης των Ενεργών Πολιτικών Αγοράς Εργασίας (ΕΠΑΕ) σε ομάδες που συνδέονται οριακά με την αγορά εργασίας, και ιδιαίτερα στη νεολαία εκτός εκπαίδευσης και απασχόλησης (NEETs-not in employment, education or training). Το μείγμα πολιτικών που απαιτείται θα εξαρτηθεί από το πλαίσιο της κάθε χώρας και θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα διαφόρων πολιτικών, και τις αλληλεπιδράσεις αυτών των πολιτικών με την Παθητικές Πολιτικές Αγοράς Εργασίας. Γενικά, μόλις ξεκινήσει η ουσιαστική οικονομική ανάκαμψη, οι ΕΠΑΕ θα πρέπει να μετατοπιστούν από την εστίαση στη διατήρηση και προστασία θέσεων εργασίας και εισοδημάτων στην παροχή κινήτρων στους εργοδότες για τη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης (όπως στοχευμένες επιδοτήσεις προσλήψεων) και στην προώθηση της επιστροφής στην ενεργό αναζήτηση εργασίας των μακροχρόνια ανέργων. **Οι ΕΠΑΕ για την ανάκαμψη -και όχι μόνο- πρέπει να αντιμετωπίζουν τόσο την πλευρά της ζήτησης όσο και της προσφοράς και να στοχεύουν σε μειονεκτούσες ομάδες, συμπεριλαμβανομένων των νέων NEETs. Κίνητρα για τη συσσώρευση ανθρώπινου κεφαλαίου (εστίαση στην κατάρτιση, αναπροσαρμογή και αναβάθμιση δεξιοτήτων) θα μπορούσαν να αποδειχθούν σημαντικά καθ' όλη τη διάρκεια της πανδημικής κρίσης και της επακόλουθης ανάκαμψης μα και αργότερα, για τη διευκόλυνση της μετάβασης των νέων στην απασχόληση.**

Παρά τις πιέσεις για μείωση των σχετικών δαπανών στον απόηχο της πανδημίας, εκτιμάται πως πρέπει να δοθεί προτεραιότητα σε βασικές επενδύσεις για την ενίσχυση της ικανότητας των Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης (ΔΥΑ) στις χώρες όπου αυτοί οι θεσμοί είναι πιο αδύναμοι και οι προσπάθειες να προσεγγίσουν τους νέους εκτός εκπαίδευσης και απασχόλησης (NEET) και άλλες μειονεκτούσες ομάδες θα πρέπει να ενταθούν (ΟΟΣΑ, Εικόνα 5). Επενδύσεις σε τέτοιες υποδομές, στις ψηφιακές τεχνολογίες και στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των διαδικασιών αναμένεται να αποδειχθούν καθοριστικές τα επόμενα χρόνια.

Εικόνα 5: Ποσοστό εργαζομένων που απευθύνθηκαν σε ΔΥΑ για να βρουν δουλειά, 2ο-4ο τρίμηνο 2020. Πηγή: ΟΟΣΑ.



Όπως προκύπτει από έρευνα της ManpowerGroup («ManpowerGroup Talent Shortage Survey 2021»), η ατομική επιλογή ως προς τους όρους απασχόλησης θα αποτελεί προνόμιο των πολλών κι όχι μόνο των λίγων. **Άτομα κάθε εργασιακού ρόλου -από τη γραμμή παραγωγής μέχρι τις διοικητικές υπηρεσίες- θα απαιτήσουν ευελιξία, δίκαιους μισθούς, και περισσότερη αυτονομία ως, επαναπροσδιορίζοντας όσα ως τώρα θεωρούνταν ουσιώδη για την εργασία και τους εργαζόμενους.** Η εταιρική εστίαση στις αξίες, στους ηγέτες με ενσυναίσθηση και σε μια κουλτούρα εμπιστοσύνης θα διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στην προσέλκυση και τη διακράτηση ταλέντων, καθώς και στη συμμετοχή απομακρυσμένων ομάδων στα επιχειρηματικά project.

Σύμφωνα με την έρευνα Great Expectations: Making Hybrid Work Work-Microsoft 2022, τα υβριδικά μοντέλα εργασίας και η εργασία χωρίς δεσμεύσεις θα είναι πιο περιζήτητα από ποτέ, καθώς οι εργαζόμενοι σκοπεύουν να διατηρήσουν την ευελιξία που τους προσέφερε η πανδημία και να αναδιαμορφώσουν το δικό τρόπο απασχόλησης: εξισορρόπηση προσωπικού χρόνου και εργασίας, εκτίμηση της ευελιξίας, αλληλεπίδραση, συνεργασία και ανθρώπινη σύνδεση όπως λειτουργεί καλύτερα για τους ίδιους. Η υβριδική εργασία θα συνεχιστεί όσο εξασκούμαστε στην επίτευξη ευελιξίας που λειτουργεί για όλα τα μέλη των ομάδων. **Οι υπεύθυνοι ανθρώπινου δυναμικού αντιμετωπίζουν την επόμενη μεγάλη πρόκληση, καθώς αναθεωρούν τη διαδικασία πρόσληψης, την ενσωμάτωση και την ευημερία των εργαζομένων σε έναν νέο ψηφιακό εργασιακό κόσμο.** Τα διεθνώς μεταβαλλόμενα δημογραφικά στοιχεία (συμπεριλαμβανομένης της συρρίκνωσης των ποσοστών γεννήσεων), η μειωμένη διασυνοριακή κινητικότητα και η αύξηση των πρόωρων συνταξιοδοτήσεων συνεπάγονται ότι το ταλέντο θα είναι σπάνιο.

Επίσης καταγράφεται «επανάσταση των δεξιοτήτων» (Strengthening skills systems in times of transition, CEDEFOP 2022). **Οι ελλείψεις ταλέντων είναι πολύ μεγάλες, με αποτέλεσμα οι συνεχώς αυξανόμενοι μισθοί και η διαρκής προσπάθεια για επανακατάρτιση και για ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων να σηματοδοτούν ρευστότητα της αγοράς εργασίας.** Η επανεκπαίδευση και η αναβάθμιση δεξιοτήτων θα καταστούν αδιαπραγμάτευτες για άτομα και οργανισμούς, καθώς οι επαγγελματικοί ρόλοι συνεχίζουν να απαιτούν περισσότερες δεξιότητες από ό,τι πριν, με τις τεχνολογικές και ανθρώπινες ικανότητες να βρίσκονται σε υψηλή ζήτηση. Κατά συνέπεια, οι εργοδότες θα πρέπει να γίνονται όλο και πιο δημιουργικοί και ευέλικτοι για να προσελκύουν, να διακρατούν και να αναβαθμίζουν τα διαθέσιμα ταλέντα. 58% όλων των εργαζομένων θα χρειάζονται νέες δεξιότητες ώστε να ολοκληρώσουν τις εργασιακές τους απαιτήσεις, σύμφωνα με την ίδια έρευνα.

Άτομα όλων των ηλικιών αναμένεται να απαιτήσουν ακόμη περισσότερη ατομικότητα στην εργασία, εκφράζοντας τη δυσαρέσκεια τους στο να είναι εγκλωβισμένοι και να αντιπαρατίθενται μεταξύ τους. Οι νεότεροι εργαζόμενοι πρόκειται να αυξήσουν το γενικότερο ανθρώπινο δυναμικό καθώς ο

πληθωρισμός αυξάνεται και οι αποταμιεύσεις θα μειώνονται. Όσοι βγήκαν από την πανδημία πιθανότατα θα καθοδηγήσουν την έκρηξη της ανεξάρτητης εργασίας για τις επόμενες γενιές. Η τεχνολογική επανάσταση της ψηφιοποίησης έχει σημειώσει αλματώδη πρόοδο. Η επένδυση και η επιτάχυνση της είναι αποτέλεσμα και της πανδημίας. Τόσο οι καταναλωτές όσο και οι εργαζόμενοι αναμένουν ότι η ψηφιοποίηση θα διευκολύνει τον τρόπο με τον οποίο ζουν και εργάζονται. **Προκύπτει, λοιπόν, νέα επιτακτική ανάγκη για τις επιχειρήσεις να καταρτίσουν τους ανθρώπους τους, ώστε να μπορούν να μεταφράζουν τα δεδομένα σε έννοιες, να λαμβάνουν αποφάσεις με βάση τα διαθέσιμα στοιχεία και να συνδυάζουν τα καλύτερα χαρακτηριστικά της ανθρώπινης και της μηχανικής μάθησης για τη δημιουργία νέων αξιών.**

Οι προηγμένες τεχνολογίες επηρεάζουν όλο και περισσότερο τον τρόπο με τον οποίο οι εταιρίες μετασχηματίζουν τα επιχειρηματικά μοντέλα, βελτιώνουν τις εμπειρίες των πελατών και των εργαζομένων και λειτουργούν περισσότερο με γνώμονα τα ψηφιακά δεδομένα (1 στις 3 επιχειρήσεις σκοπεύει να επενδύσει περαιτέρω στην Τεχνητή Νοημοσύνη, 1 στις 3 επιχειρήσεις σκοπεύει να επενδύσει σε εσωτερικές ψηφιακές δεξιότητες, 1 στις 5 επιχειρήσεις ήδη δυσκολεύεται να βρει κατάλληλο προσωπικό γι αυτές τι ειδικότητες, σύμφωνα με τη ManPower).Artificial intelligence and job automation: an EU analysis using online job vacancy data, CEDEFOP, 2021). Όμως το να επενδύσει μια επιχείρηση στην τεχνολογία, ακόμη και να την εφαρμόσει καινοτόμα, είναι το εύκολο σκέλος. **Ο ψηφιακός μετασχηματισμός από μόνος του δεν αποτελεί παράγοντα διαφοροποίησης για μία επιχείρηση. Σε επιχειρησιακό επίπεδο, οι ανθρώπινες ικανότητες και η ύπαρξη σωστής κουλτούρας είναι το κλειδί για την υιοθέτηση της τεχνολογίας, την ταχεία απόδοση επενδύσεων και τον συνεχή μετασχηματισμό.** Όλα αυτά θεωρούνται απαραίτητα για να προκύψουν νέες ευκαιρίες δημιουργίας αξίας. Οι εταιρίες επιδιώκουν να ισοσκελίσουν τους υψηλότερους μισθούς με την αύξηση της παραγωγικότητας. Από πλευράς τους οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής προτιμούν αυτή τη δυναμική, καθώς δεν προκαλούνται πληθωριστικές πιέσεις. Θεωρητικά, η τεχνολογία θα επιτρέψει την παραγωγή περισσότερων πόρων με τις υπάρχουσες εισροές ή την παραγωγή των ίδιων πόρων με λιγότερες εισροές.

Σύμφωνα με άλλη τακτική διεθνή έρευνα, τη «Randstad Workmonitor», **μια ικανοποιητική εργασιακή εμπειρία αποτελεί προτεραιότητα για τη Generation Z (άτομα 18–24 ετών) και τους Millennials (25–34 ετών) σε όλο τον κόσμο,** αλλά αυτό δε σημαίνει και ότι δεν παραμένουν σοβαροί επαγγελματίες. Στην πραγματικότητα, τρία τέταρτα των νεότερων ερωτηθέντων στην έρευνα λένε ότι η εργασία είναι σημαντική για τη ζωή τους, σημαντικά υψηλότερη από την παλαιότερη ομάδα που ρωτήθηκε (68%). Ανάμεσα στις παλαιότερες γενιές, λιγότεροι είναι όσοι δηλώνουν πως μια δουλειά που ταιριάζει στον τρόπο ζωής τους και η ευτυχία επηρεάζει την επιλογή εργασίας τους. Σε όλο τον κόσμο, σχεδόν το ήμισυ (47%) των εργαζομένων στη Λατινική Αμερική έχουν

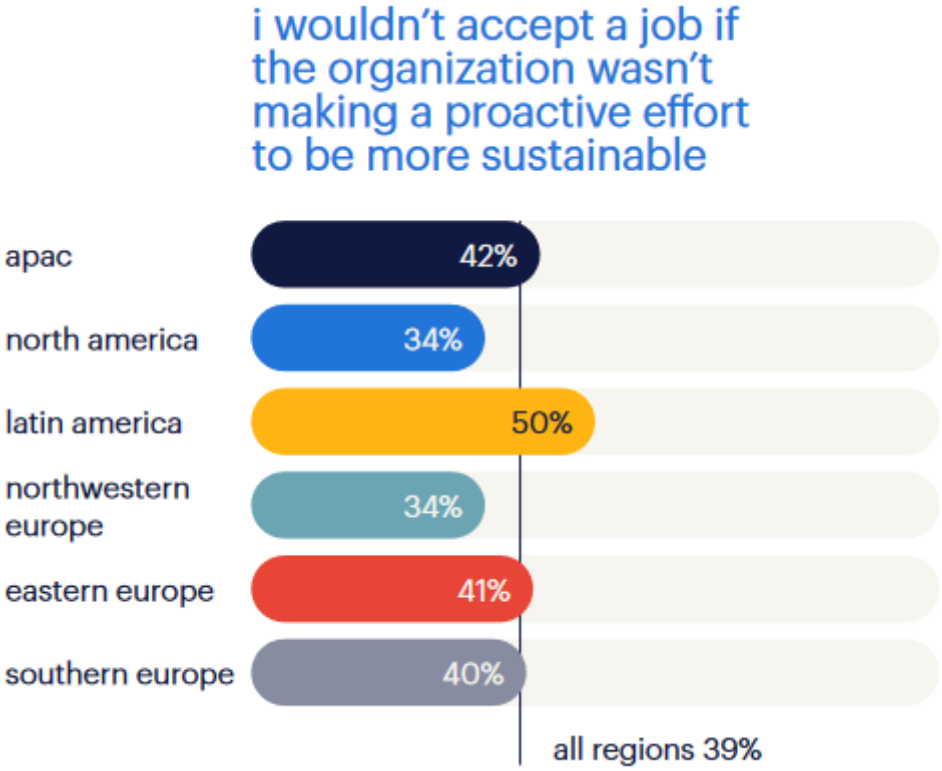
εγκαταλείψει μια δουλειά επειδή δεν ταίριαζε με τον τρόπο ζωής, πολύ υψηλότερο από ότι στον υπόλοιπο κόσμο και ιδίως στη Βόρεια Αμερική (29%).

Ένα πιο διαφωτισμένο παγκόσμιο εργατικό δυναμικό σημαίνει πως οι εργαζόμενοι επιθυμούν να ευθυγραμμιστούν οι οργανωτικές αξίες της επιχείρησης με τις προσωπικές τους, και αυτό ήταν ξεκάθαρο από τα δεδομένα της έρευνας. Ένας σημαντικός αριθμός (43%) δήλωσε ότι δεν θα απασχολούνταν σε έναν εργοδότη του οποίου οι κοινωνικές και περιβαλλοντικές αξίες δεν ευθυγραμμίζονται με τις δικές τους, και σχεδόν άλλοι τόσοι (41%) εξέφρασαν τα ίδια συναισθήματα αν ο εργοδότης τους δεν κατέβαλλε προσπάθειες για την προώθηση ενός ποικιλόμορφου και περιεκτικού περιβάλλοντος εργασίας (Randstad). Η αυξανόμενη προσοχή σε ζητήματα εταιρικής, περιβαλλοντικής και κοινωνική διακυβέρνησης οδήγησαν τις επιχειρήσεις να αξιοποιήσουν σχετικές αξίες ως τρόπο προσέλκυσης και διατήρησης πιστών εργαζόμενων, ιδιαίτερα τους νεότερους που σε υψηλότερα ποσοστά δηλώνουν ότι προτιμούν εργοδότες που ενστερνίζονται τις ίδιες αξίες με τους ίδιους.

Η παραπάνω έρευνα της Randstad έδειξε ότι **τα δύο πέμπτα των εργαζομένων δεν θα είχαν αποδεχτεί θέση εργασίας από έναν οργανισμό που δεν προσπαθούσε να εργαστεί προληπτικά για να βελτιώσει τη στάση του απέναντι σε πολιτικές ισότητας, διαφορετικότητας και συμπερίληψης (ED&I).** Οι νεότερες γενιές θα ήταν πιο πιθανό να υποστηρίξουν το κίνημα κοινωνικής δικαιοσύνης· σχεδόν οι μισοί (48%) δήλωσαν ότι θα αρνούνταν προσφορές από κοινωνικά απαθείς εταιρείες. Το ίδιο ποσοστό είπαν ότι δε θα δέχονταν απασχόληση σε έναν οργανισμό με τις αξίες του οποίου δεν ευθυγραμμίζονται πάνω σε κοινωνικά και περιβαλλοντικά ζητήματα. Οι παλαιότερες γενιές (55-67 ετών) ήταν λιγότερο απαιτητικές, με μόλις το ένα τρίτο των εργαζομένων να αρνείται να εργαστεί σε μια εταιρεία που δεν προωθούσε ενεργά την ED&I στο χώρο εργασίας και λίγο μεγαλύτερο ποσοστό (35%) να απορρίπτει εταιρείες των οποίων οι αξίες δεν συμβαδίζουν με τις δικές τους. Σε όλες τις ηλικιακές ομάδες, το μέσο ποσοστό απόρριψης ήταν 43% για εταιρείες με μη ευθυγραμμισμένες τιμές και 42% για εκείνες που είναι ανενεργές στην προώθηση ED&I.

Το χάσμα των γενεών είναι ιδιαίτερα εμφανές όσον αφορά περιβαλλοντικά και λοιπά ζητήματα βιωσιμότητας. Σε μια εποχή όταν οι ενεργειακοί πόροι αποτελούν κρίσιμο παράγοντα στη ζωή των ανθρώπων, η μετακίνηση προς τη μείωση της εξάρτησης από ορυκτά καύσιμα έχει αυξήσει την προσοχή των εργαζομένων στο περιβάλλον και σε όσους συμμετέχουν στην προστασία του. Τα δεδομένα της Randstad δείχνουν ότι σχεδόν οι μισοί από αυτή τη γενιά δεν θα δέχονταν απασχόληση σε μία επιχείρηση που δεν εξελίσσεται σε ενεργειακά πιο βιώσιμη (ο μέσος όρος για όλες οι γενιές είναι 39%) (Εικόνα 6). Μόνο το 30% της παλαιότερης γενιάς ένιωθε το ίδιο.

Εικόνα 6: Ποσοστό εργαζομένων σε γεωγραφικές ζώνες που δε θα δέχονταν να εργαστούν σε επιχείρηση που δεν υιοθετεί πρακτικές βιωσιμότητας. Πηγή: Randstad Workmonitor 2021.



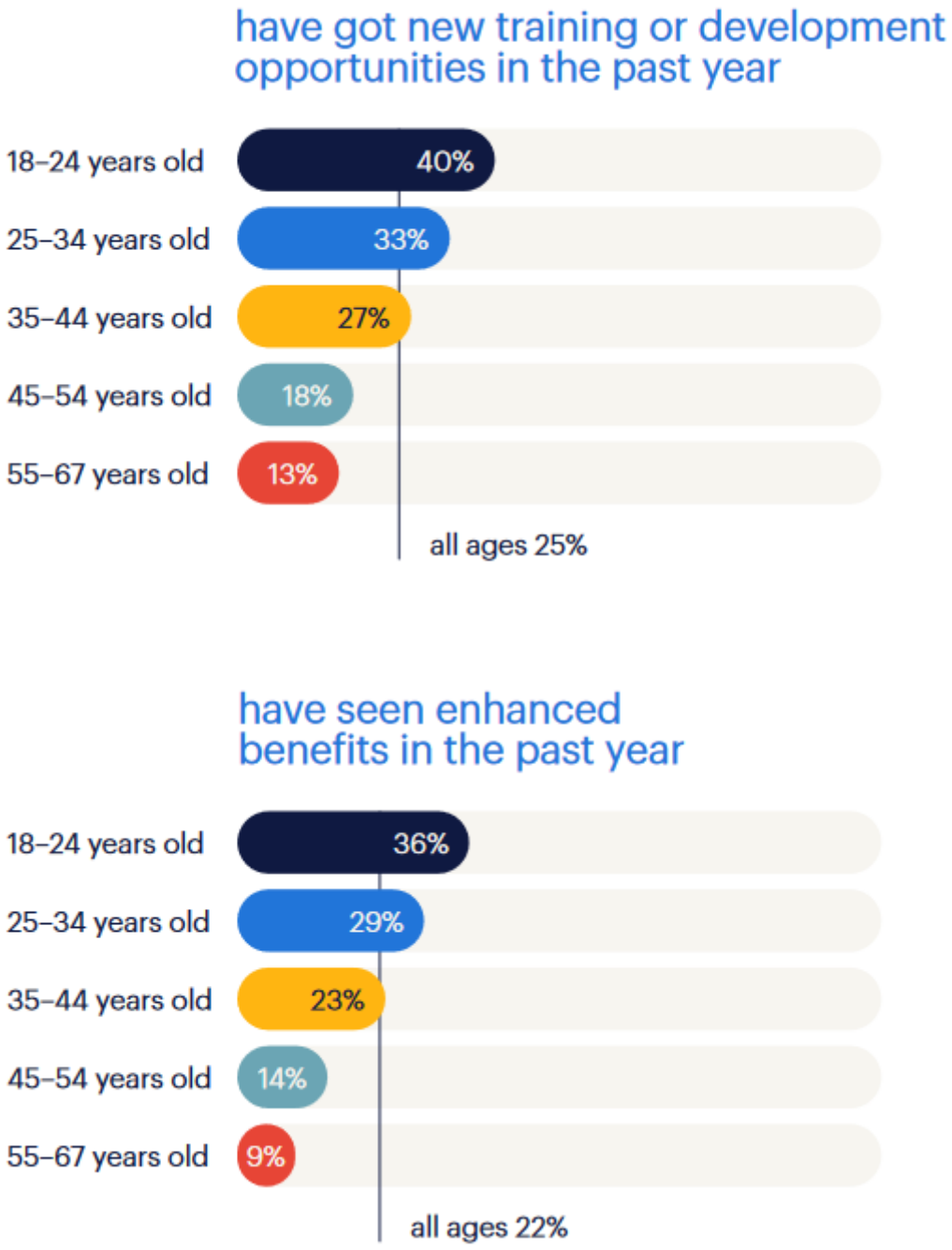
Με την έλλειψη ταλέντων να αποτελεί μακροπρόθεσμη πρόκληση, πολλοί εργοδότες, επανεξετάζοντας την πρόταση αξίας των εργαζομένων τους, προσπαθούν σκληρά να συγκροτήσουν μια ισχυρή στρατηγική προσέλκυσης ταλέντων. Ωστόσο, για πάνω από τους τελευταίους 12 μήνες, μόλις το 22% των ερωτηθέντων δηλώνουν πως έχουν λάβει ενισχυμένα οφέλη, όπως άδειες μετ' αποδοχών (μη υποχρεωτικές στις αγγλοσαξωνικές χώρες), πιο γενναιόδωρη υγειονομική περίθαλψη, και καλύτερα συνταξιοδοτικά προγράμματα (επίσης μη κρατικά σε πολλές χώρες). Την ίδια στιγμή, σχεδόν το ένα τρίτο έχουν λάβει μισθολογικές αυξήσεις ή κατάρτιση και ανάπτυξη δεξιοτήτων. Όπως προαναφέρθηκε, **με τον ανταγωνισμό για δεξιότητες να εντείνεται, οι εργοδότες θα πρέπει να επανεκτιμήσουν εάν προσφέρουν ικανοποιητικά -οικονομικά και μη- κίνητρα για την προσέλκυση και διατήρηση ταλέντων.**

Στη σημερινή ανταγωνιστική αγορά εργασίας, η κατανόηση και αξιοποίηση της δύναμης των χρηματικών και μη κινήτρων είναι κλειδί για την κατάκτηση της αφοσίωσης εξίσου των ατόμων που αναζητούν εργασία και των εργαζομένων. Σε όλο τον κόσμο, περίπου το ένα τέταρτο όσων ερωτήθηκαν βρίσκονται σε ενεργή αναζήτηση νέας εργασίας ανά πάσα στιγμή, με σχεδόν τα δύο τρίτα να δηλώνουν ότι παραμένουν αφοσιωμένοι στον τρέχοντα εργοδότη τους. Ακόμα κι έτσι, οι περισσότεροι είναι ανοιχτοί σε ευκαιρίες και θα εξετάσουν αν ένας νέος ρόλος και όροι εργασίας είναι ελκυστικοί, με μόνο το 30% να δηλώνουν ότι δεν

ενδιαφέρονται να αλλάξουν δουλειά. **Ένα βασικό στοιχείο που πρέπει να λάβουν υπόψη οι εργοδότες είναι ότι ανεξάρτητα από το αν ένας υπάλληλος απασχολείται στο σπίτι, βρίσκεται μπροστά από μια οθόνη υπολογιστή όλη την ημέρα ή αλληλεπιδρά με πελάτες, η εργασία του είναι απαραίτητη για την αίσθηση του εγώ.** Σχεδόν τα τρία τέταρτα (72%) νιώθουν έτσι και οι νεότεροι ερωτηθέντες συμμερίζονται αυτά τα συναισθήματα στο υψηλότερο επίπεδο, σε ποσοστό 75%. Αντιστρόφως, η ομάδα με τη χαμηλότερη σύμφωνη γνώμη (68%) ήταν και η παλαιότερη γενιά (Randstad). Έχοντας υπόψη ότι αυτή καθαυτή η εργασία εκτιμάται από τους περισσότερους, οι εργοδότες θα βοηθηθούν να αναπτύξουν τις πιο αποτελεσματικές στρατηγικές προσέλκυσης ταλαντούχων εργαζομένων. **Πέρα από την αποκρυστάλλωση του νοήματος και του σκοπού της εργασίας που προσφέρουν, οι εργοδότες θα πρέπει να αξιολογήσουν διάφορους τύπους κινήτρων ώστε να ανταγωνιστούν για τους καλύτερους εργαζομένους.** Αυτές οι πρωτοβουλίες από τους εργοδότες είναι σημαντικές διότι σε μια περίοδο όταν ο πληθωρισμός φαίνεται αχαλίνωτος και οι άνθρωποι αισθάνονται πολιορκημένοι από την άνοδο των τιμών, καλύτερες αμοιβές και παροχές θα παίζουν σημαντικό ρόλο στις επαγγελματικές τους επιλογές.

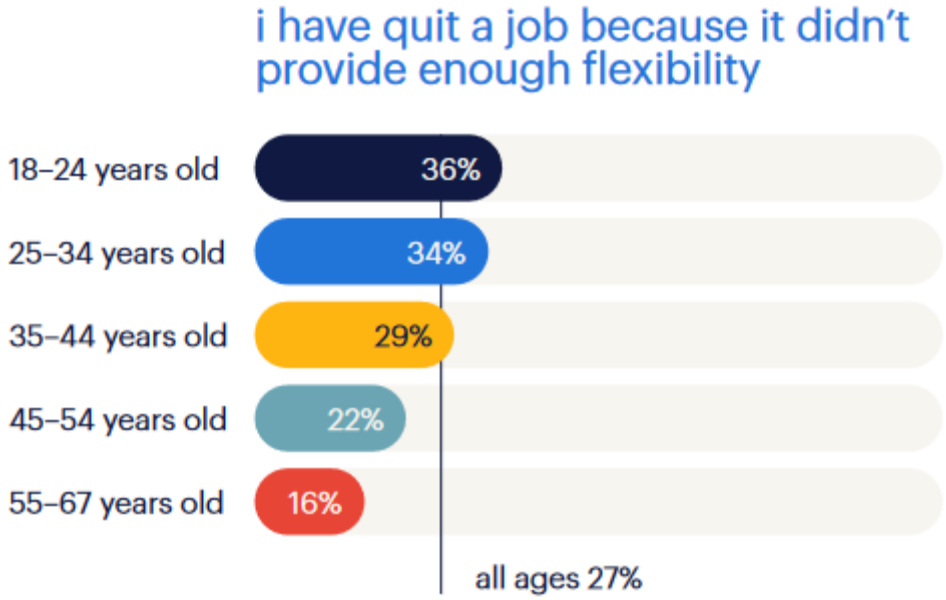
Πάντως ως τώρα, πολιτικές κινήτρων είθισται να ωφελούν περισσότερο τους νεότερους από τους παλαιότερους υπαλλήλους, όπως δείχνουν τα στοιχεία της Randstad. Τα δύο πέμπτα από τα άτομα 18-35 ετών έλαβαν αυξήσεις κατά τους τελευταίους 12 μήνες, αλλά μόλις το 28% των 55 ετών και άνω είδαν μεγαλύτερους μισθούς (Εικόνα 7). Ένα υψηλότερο ποσοστό των νεότερων εργαζόμενων (36%) ανέφεραν ότι τους προσφέρθηκε σύμβαση εργασίας κατά τη διάρκεια αυτής της εξεταζόμενης περιόδου, σε σχέση με μόλις το 12% για εκείνους της μεγαλύτερης ηλικιακής ομάδας.

Εικόνα 7: Ποσοστά εργαζομένων που είδαν βελτίωση προοπτικών ΕΕΚ και αποδοχών το προηγούμενο έτος. Πηγή: Randstad Workmonitor 2021.



Ένα βασικό μάθημα το οποίο έχουν διδαχθεί οι εργοδότες από την παγκόσμια πανδημική κρίση είναι πως η εργασιακή ευελιξία είναι εδώ για να μείνει, είτε αυτό σημαίνει ευελιξία γύρω από το τηλεχειριστήριο, είτε υβριδικά προγράμματα για ώρες εργασίας, είτε εργασιακές ρυθμίσεις. Σύμφωνα με την έρευνα, **σχεδόν τα τρία τέταρτα των ερωτηθέντων πιστεύουν πως η ευελιξία της θέσης εργασίας είναι σημαντική, και μια ακόμη μεγαλύτερη πλειοψηφία (83%) θέλουν ώρες εργασίας που να συμπληρώνουν τη ζωή τους (Εικόνα 8).** Ωστόσο μόνο ορισμένοι εργοδότες προσφέρουν άμεσα τέτοια προνόμια, με λίγο περισσότερο από το ένα τέταρτο των ερωτώμενων εργαζόμενων να δηλώνουν ότι οι εργοδότες προσφέρουν περισσότερη ευελιξία και στους δύο τομείς (Εικόνα 9). Αυτή είναι μια σαφής ένδειξη ότι οι προσδοκίες του παγκόσμιου εργατικού δυναμικού έχουν επαναρυθμιστεί μετά την έναρξη της πανδημίας.

Εικόνα 8: Ποσοστό εργαζομένων ανά ηλικιακή ομάδα, που άφησαν τη δουλειά τους επειδή δε τους παρείχε αρκετή ευελιξία. Πηγή: Randstad Workmonitor 2021.

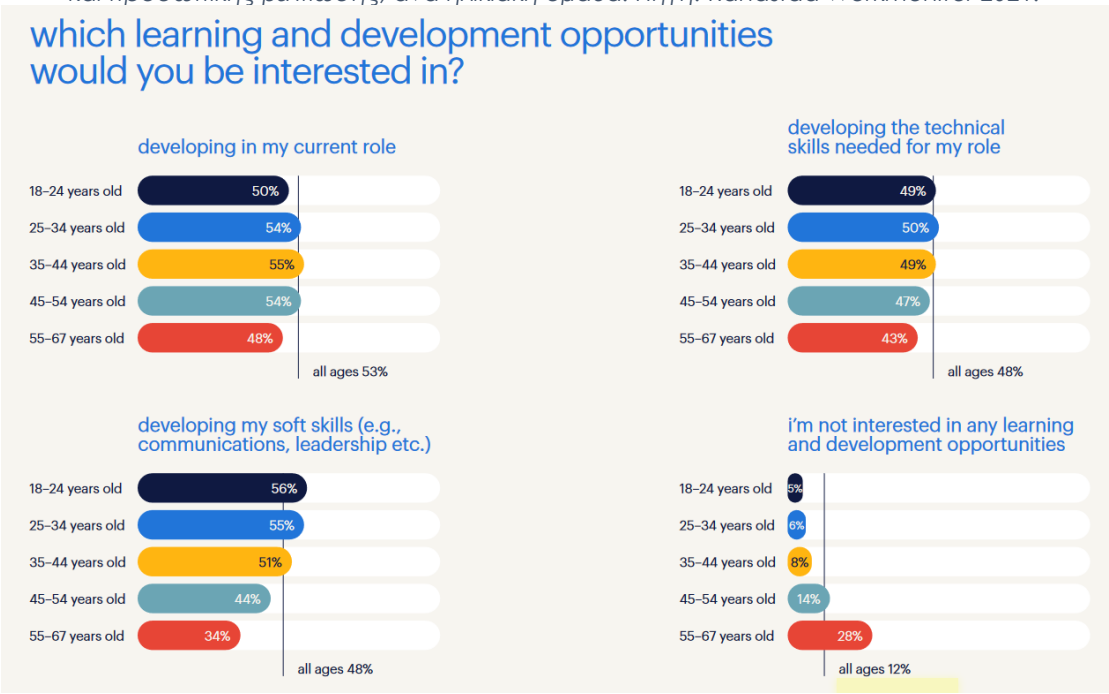


Εικόνα 9: Ποσοστά εργαζομένων ανά ηλικιακή ομάδα, που θεωρούν ότι έχουν αρκετή ευελιξία στην εργασία τους και που θα παραιτούνταν σε αντίθετη περίπτωση. Πηγή: Randstad Workmonitor 2021.



Ο ταχύς ψηφιακός μετασχηματισμός ανέδειξε τον κίνδυνο της απαξίωσης των δεξιοτήτων. Δεν αποτελεί έκπληξη ότι ένα η συντριπτική πλειοψηφία (88%) δηλώνει ότι θα συμμετείχε σε προγράμματα μάθησης και ανάπτυξης αν της δινόταν η ευκαιρία. Σχεδόν τόσοι (84%) θα μιλούσαν με σύμβουλο σταδιοδρομίας (career coach) αν είχαν πρόσβαση σε έναν. Τι είδους καθοδήγηση θα τους άρεσε; Πώς να κερδίσουν περισσότερα χρήματα (αναφέρεται από 60%), πώς να επιτυγχάνουν καλύτερη ισορροπία πραγματικής και επαγγελματικής ζωής (50%) και πώς να προχωρήσουν στην καριέρα τους (40%). Σχεδόν οι μισοί (48%) θα ήθελαν να αναπτύξουν τις οριζόντιες δεξιότητες τους, με πιο πιθανή τη νεότερη γενιά να το πράξει (Randstad, Εικόνες 10-11). **Μια νοοτροπία που θα επικεντρώνεται στην ικανότητα και στην καθοδήγηση για την κάλυψη των ανθρώπινων αναγκών του εργατικού τους δυναμικού θα μπορούσε να αποβεί πολύ θετική για όσες επιχειρήσεις την υιοθετήσουν.**

Εικόνα 10: Ποσοστά εργαζομένων σύμφωνα με τις προτιμήσεις τους σε επιλογές εκπαίδευσης και προσωπικής βελτίωσης, ανά ηλικιακή ομάδα. Πηγή: Randstad Workmonitor 2021.



Εικόνα 11: Ποσοστά εργαζομένων που θα ήθελαν να απευθυνθούν σε σύμβουλο σταδιοδρομίας, και τα θέματα που θα ήθελαν να συζητήσουν, ανά ηλικιακή ομάδα. Πηγή: Randstad Workmonitor 2021.

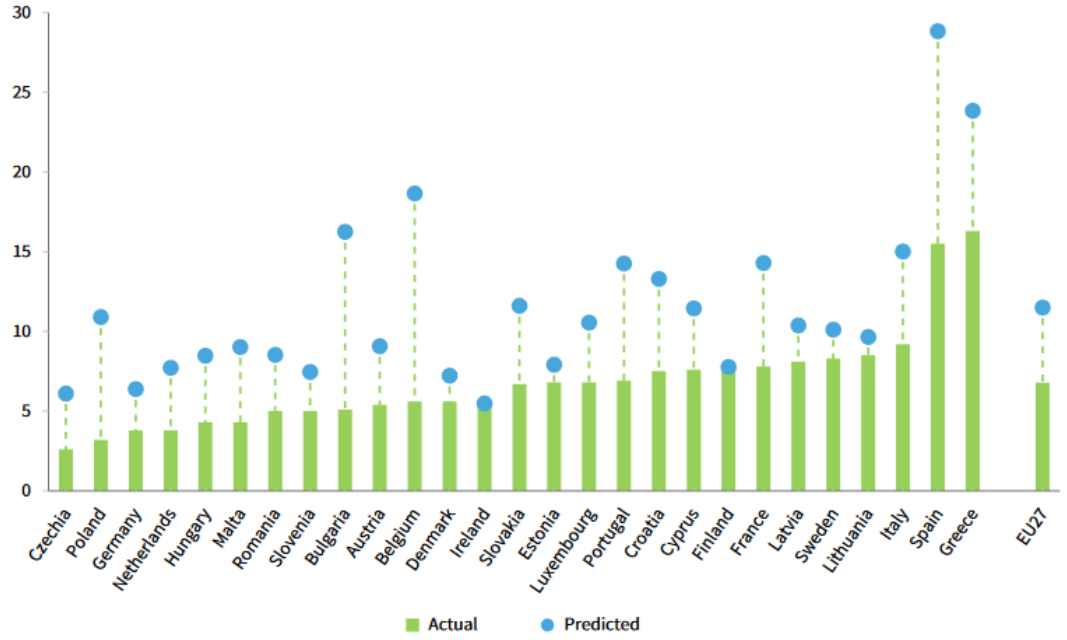


1.2. Σε Ευρώπη και ΕΕ-28

Σύμφωνα με την έκθεση «Living and working in Europe 2021», του Eurofound, όσο αποτελεσματικά κι αν ήταν τα μέτρα προστασίας της εργασίας, δεν έχουν προστατέψει όλους τους εργαζόμενους από τις ενέργειες όσων επιχειρήσεων προσπαθούν να διαχειριστούν τις συνεχιζόμενες κρίσεις μειωμένης ζήτησης προσαρμόζοντας το μεταβλητό κόστος εργασίας. Έντεκα εκατομμύρια έκτακτοι εργαζόμενοι έχασαν τις θέσεις εργασίας τους το 2020, αντιπροσωπεύοντας το 85% της μείωσης της συνολικής απασχόλησης στην ΕΕ το 2020. **Σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ, εκτός από τη Δανία, υποχώρησαν οι έκτακτοι εργαζόμενοι για το 2020: ο αριθμός τους στην ΕΕ υποχώρησε κατά 5% το πρώτο τρίμηνο, 16% το δεύτερο τρίμηνο, 12% το τρίτο τρίμηνο και 10% στο τέταρτο (Εικόνα 12).** Αυτές οι απώλειες οφείλονται σε καθαρές μειώσεις σε πέντε κράτη-μέλη με μεγάλο εργατικό δυναμικό -Γαλλία, Ιταλία, Ολλανδία, Πολωνία και Ισπανία- που αντιστοιχούσαν στο 60% των συνολικών απωλειών σε προσωρινή απασχόληση σε 2020. Η Ισπανία έχασε ένα εκατομμύριο καθαρές προσωρινές θέσεις εργασίας στο δεύτερο τρίμηνο του 2020 και άλλο ένα εκατομμύριο στα δύο επόμενα τρίμηνα. Η Γαλλία έχασε μισό εκατομμύριο το δεύτερο τρίμηνο και άλλο μισό εκατομμύριο τα τελευταία δύο τρίμηνα του 2020. Οι μικρότερες χώρες κατέγραψαν επίσης απότομες πτώσεις: **σε Ελλάδα, Σλοβακία και Σλοβενία, το ένα πέμπτο των προσωρινών θέσεων απασχόλησης διαγράφηκε το 2020.**

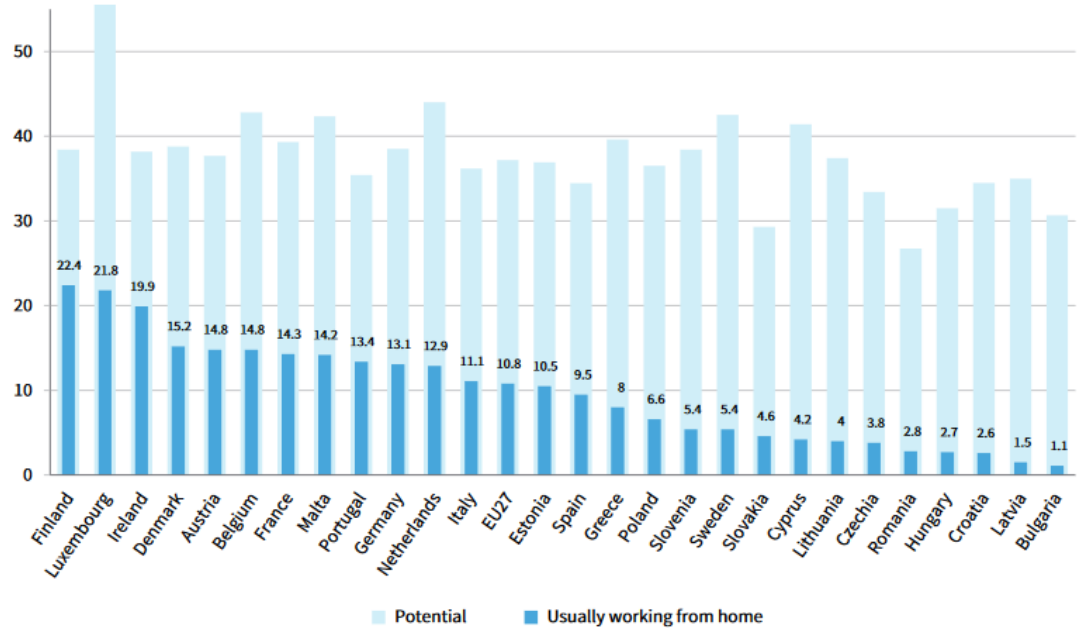
Όπως φαίνεται (Eurofound), η απώλεια θέσεων εργασίας ήταν πολύ μεγαλύτερη για τους έκτακτους εργαζόμενους σε σύγκριση με τους μόνιμους. Αντίθετα, η απόλυση ευνοούσε τους μόνιμους εργαζομένους που διατήρησαν τις δουλειές τους. Οι προσωρινοί εργάτες αντιπροσώπευαν λιγότερο από το 10% της ετήσιας αύξησης σε απολυμένους εργαζόμενους το 2020. Επιπλέον, περικοπές σε προσωρινές συμβάσεις σημειώθηκαν σε όλους τους κλάδους και όχι μόνο σε εκείνους τους τομείς που ανέστειλαν τη λειτουργία τους μετά από κυβερνητικές εντολές. Ενώ η μείωση της προσωρινής απασχόλησης ήταν εντονότερη στους κλειστούς κλάδους, σημειώνοντας πτώση κατά 31,4% (έναντι 8,1% της μόνιμης απασχόλησης), μειώθηκε επίσης σημαντικά -κατά 13%- και στους «μη ουσιώδεις» τομείς, όπου η δραστηριότητα επετράπη να συνεχιστεί υπό αυστηρούς όρους και κατά 11% στους «κυρίως βασικούς» τομείς, οι οποίοι περιλάμβαναν καίριες δραστηριότητες λιανικής και μεταποιητικής βιομηχανίας. Η μείωση μεταξύ των μόνιμων υπαλλήλων ήταν 0,4% και 3%, αντίστοιχα στους κλάδους αυτούς. Αυτά **τα στατιστικά στοιχεία υπογραμμίζουν τη συνεχιζόμενη ευπάθεια των εργαζομένων με μη τυποποιημένες συμβάσεις στην ευέλικτη εργασία αγορές: όταν αναστρέφονται οι αναπτυξιακές τάσεις, αυτοί οι εργαζόμενοι είναι οι πρώτοι που πλήττονται.** Τα προγράμματα προστασίας της απασχόλησης, ακόμη και όταν επεκτάθηκαν για να συμπεριλάβουν τους προσωρινούς εργαζόμενους, δεν στάθηκαν ικανά να αντισταθμίσουν την αυξημένη ανασφάλεια αυτών των εργαζομένων σε σύγκριση με εκείνους που εργάζονται βάσει τυπικών συμβατικών ρυθμίσεων.

Εικόνα 12: Δείκτες ανεργίας τελικοί και προβλεφθέντες, 2020. Πηγή: Eurostat.



Παράλληλα, οι εργαζόμενοι έχουν αγκαλιάσει την τηλεργασία (Εικόνα 13). Ένα χρόνο από τη στιγμή που η πανδημία ώθησε για πρώτη φορά τις κυβερνήσεις να την εισάγουν, τα δύο τρίτα των εργαζομένων θέλουν να εργαστούν από απόσταση, τουλάχιστον σε κάποιο βαθμό, και μάλιστα το ένα τρίτο επιθυμεί να το κάνει αρκετές φορές την εβδομάδα (Eurofound). Ωστόσο, οι διευθυντές δεν καταγράφονται αντίστοιχα ενθουσιώδεις. Όταν τους ζητήθηκε να τοποθετηθούν σχετικά με την αποδοτικότητα και την αποτελεσματικότητα της τηλεργασίας κατά τη διάρκεια της πανδημίας, οι μισοί διευθυντές ανέφεραν ότι είχαν θετική εμπειρία, όμως 1 στους 10 είπε ότι ήταν αρνητικός. Οι προκλήσεις που αναφέρθηκαν από τους διευθυντές περιλαμβάνουν την πτώση του συνεργατικού κλίματος στο χώρο εργασίας και τη δυσκολία επίβλεψης των δραστηριοτήτων λόγω μειωμένης επαφής με τους υπαλλήλους. Με την αύξηση της τηλεργασίας, δίνεται μεγαλύτερη προσοχή στη ρύθμιση για την απαγόρευση επικοινωνίας των εργαζομένων με διευθυντές ή συναδέλφους εκτός των συμφωνημένων ωρών εργασίας, γνωστό ως δικαίωμα αποσύνδεσης. **Τα στοιχεία δείχνουν ότι η συνδεσιμότητα 24/7 έχει οδηγήσει στην άποψη ορισμένων εργοδοτών ότι οι εργαζόμενοι θα πρέπει να είναι πρόθυμοι να απαντούν σε email και άλλα μηνύματα εκτός του ωραρίου εργασίας (Eurofound).** Το δικαίωμα αποσύνδεσης θα ενδυναμώσει τους εργαζόμενους να αρνηθούν μια τέτοια επαφή, εάν το επιθυμούν.

Εικόνα 13: Αναλογία εργαζομένων που εργάστηκαν εξ αποστάσεως το 2020, σε σχέση με όσους έχουν αυτή τη δυνατότητα, 2020. Πηγή: Eurostat.



Οι οικονομικές κρίσεις επηρεάζουν τους νέους -όχι όλους, αλλά σίγουρα πολλ**ούς**. Όταν παρουσιάζεται πτώση της ζήτησης εργασίας, οι νέοι εργαζόμενοι, με κακή εργασιακή ασφάλεια, είναι οι πρώτοι που θα περικοπούν. Οι κατευθείαν από την εκπαίδευση νεοεισερχόμενοι διαπιστώνουν πόσο λίγο μετρούν τα τυπικά προσόντα που έχουν αποκτήσει με κόπο. Και όσοι παραμένουν εργαζόμενοι συχνά προσκολλώνται σε προσωρινές, χαμηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας, γνωρίζοντας ότι θα μπορούσαν να μην έχουν καν εργασία σε σύντομο χρονικό διάστημα. Η πανδημία του COVID-19 επιδείνωσε την ταλαιπωρία της κρίσης μέσα από το κλείσιμο σχεδόν κάθε δραστηριότητας που προσφέρει ευκαιρίες για κοινωνικές αλληλεπιδράσεις και νέες εμπειρίες, στερώντας από τους νέους κάθε προνόμιο της ηλικίας τους. **Η ανακήρυξη από την ΕΕ του 2022 ως Ευρωπαϊκού Έτους της νεότητας αποτελεί μια συμβολική αναγνώριση του πόσο καταστροφική ήταν αυτή η περίοδος για τις προοπτικές και για την ευημερία των νέων.**

Το σοκ του 2020 στην αγορά εργασίας, όπως και η παρατεταμένη συρρίκνωση της απασχόλησης μεταξύ 2008-2012, έγιναν λοιπόν πιο έντονα αισθητά από τη νέα γενιά. Εργαζόμενοι ηλικίας 15-24 ετών κατέγραψαν πολύ πιο απότομη ετήσια πτώση απασχόλησης σε σύγκριση με τους παλαιότερους και στο δεύτερο τρίμηνο του 2020, την περίοδο του πρώτου lockdown και στο τέταρτο τρίμηνο του 2020, όταν οι περιορισμοί έγιναν αυστηρότεροι για άλλη μια φορά ως απάντηση στο δεύτερο κύμα COVID (Πίνακας 1). Οι νέοι εργαζόμενοι απολύθηκαν επίσης περισσότερο από άλλες ηλικιακές ομάδες αλλά είδαν και το χρόνο εργασίας τους να μειώνεται σε μικρότερο βαθμό

Οι νέοι εργαζόμενοι ήταν ιδιαίτερα εκτεθειμένοι στις εργασιακές συνέπειες των lockdown επειδή οι τομείς που αναγκάστηκαν να κλείσουν τελείως είναι και αυτοί που απασχολούν πολλούς από αυτούς. Όπως έχει καταγραφεί, τρεις από τους τέσσερις κορυφαίους τομείς για την απασχόληση των νέων εργαζομένων, δηλαδή «υπηρεσίες διαμονής και διατροφής», «χονδρικό και λιανικό εμπόριο» και «τέχνες και ψυχαγωγία» είναι επίσης οι τομείς που γνώρισαν την πιο εκτεταμένη αναστολή δραστηριότητας. Επιπλέον, οι νέοι εργαζόμενοι αποτελούν πολύ μικρότερο ποσοστό του εργατικού δυναμικού σε τομείς τηλεργασίας, όπως η πληροφορική και τα οικονομικά, και έτσι είχαν μικρότερη δυνατότητα προσφυγής σε αυτό το μέσο προστασίας σε σχέση με άλλους εργαζόμενους.

Πίνακας 1: Αλλαγή στα επίπεδα απασχόλησης και στις εβδομαδιαίες ώρες απασχόλησης, 2ο-30 τρίμηνο, ανά έτος, ηλικία και φύλο, 2019-2020. Πηγή: Eurofound.

		Employment		Actual weekly hours worked		Temporary absences from work	
		%		Hours		Percentage points	
		Q2	Q4	Q2	Q4	Q2	Q4
15–24 years	Men	-9.5	-7.0	-0.1	-0.2	11.4	3.0
	Women	-10.2	-7.5	-0.2	0.2	12.7	4.3
25–54 years	Men	-2.9	-1.9	-1.3	-0.8	8.9	2.5
	Women	-2.6	-1.4	-0.8	-0.3	10.7	3.4
55–64 years	Men	1.5	0.7	-1.2	-0.7	8.4	2.4
	Women	1.4	1.7	-0.6	-0.4	9.4	2.2
65+ years	Men	0.0	0.4	-1.0	-0.5	7.7	1.0
	Women	-2.1	0.7	-0.8	0.1	9.5	1.9

Οι νέοι εργαζόμενοι ήταν επίσης στην πρώτη ομάδα για περικοπές θέσεων εργασίας επειδή απασχολούνται σε πολύ υψηλότερα ποσοστά με προσωρινές συμβάσεις, κάτι που οφείλεται στην κλαδική κατανομή της απασχόλησης των νέων, καθώς υψηλό ποσοστό των εργαζομένων στις «υπηρεσίες διαμονής και σίτισης» και «τεχνών και ψυχαγωγίας» απασχολούνται σε προσωρινή βάση. **Σύμφωνα με τη Eurostat, οι μισοί από τους νέους 15-24 ετών (49,5%) στην ΕΕ απασχολούνταν με προσωρινές συμβάσεις το 2019. Το ποσοστό είναι χαμηλότερο για τις ηλικίες 25-29 ετών, στο 23,5%, αλλά εξακολουθεί να είναι πολύ υψηλότερο από το μέσο ποσοστό σε όλους εργαζόμενοι (15%). Συνολικά, η απώλεια των προσωρινών συμβάσεων το 2020 αντιπροσώπευε το 85% της πτώσης του συνόλου της απασχόλησης στην ΕΕ και αποτελεί μια άνευ προηγουμένου κλίμακα απώλειας θέσεων εργασίας γι αυτή την ηλικιακή ομάδα, ακόμη και σε περίοδο οικονομικής ύφεσης.** Η απώλεια εργασίας δημιούργησε σε αυτούς τους νέους οικονομικό άγχος. Όταν την άνοιξη του 2021, η ηλεκτρονική έρευνα για τον COVID-19 ζήτησε από τους ερωτηθέντες στοιχεία σχετικά με την οικονομική τους κατάσταση, το 43% των ατόμων ηλικίας 18-29 ετών που ήταν άνεργοι ή άεργοι είπαν ότι είχαν δυσκολία να ανταπεξέλθουν. Επιπλέον, το 15% βρίσκονταν σε ιδιαίτερα επισφαλή κατάσταση καθώς, εκτός από το ότι δυσκολεύονταν να τα βγάλουν πέρα, ήταν επίσης

ανασφαλείς για τη διαμονή τους και δεν είχαν αποταμιευμένα χρήματα ως φραγμό ενάντια στις αντιξοότητες.

Οι περισσότεροι νέοι στην ηλικιακή ομάδα 15-24 δεν είναι εργαζόμενοι αλλά μαθητές/φοιτητές πλήρους απασχόλησης. Η εκπαίδευση λειτούργησε διαδικτυακά για το μεγαλύτερο μέρος του 2020, καθώς τα εκπαιδευτικά ιδρύματα διέκοψαν τις περισσότερες εκ του σύνεγγυς δραστηριότητες τους, μεταμορφώνοντας τη μαθησιακή διαδικασία. Σύμφωνα με την έκθεση (Eurofound), **όταν από την ηλεκτρονική έρευνα για τον COVID-19 το καλοκαίρι του 2020 ρωτήθηκαν για σχόλια σχετικά με την ηλεκτρονική εκπαίδευση, μόνο το 40% των μαθητών ήταν ικανοποιημένο με αυτή και μόνο το 38% συμφώνησε ότι ήταν μια θετική εμπειρία.** Λιγότεροι από μισούς (42%) δήλωσαν ότι θα ήθελαν περισσότερη διαδικτυακή εκπαίδευση όταν τελειώσει η πανδημία. Όπως και οι εργαζόμενοι που μεταπήδησαν στην εξ αποστάσεως εργασία, η έλλειψη εξοπλισμού ήταν πρόβλημα για ορισμένους. Αν και τα τέσσερα πέμπτα (79%) των μαθητών/φοιτητών δήλωσαν ότι είχαν τον εξοπλισμό για να συμμετάσχουν σε διαδικτυακή εκπαίδευση στο σπίτι, αυτό επίσης σημαίνει πως ένας σημαντικός αριθμός δεν τα είχε. Μεταξύ των μαθητών/φοιτητών που δήλωσαν ότι είχαν οικονομικές δυσκολίες, το 74% είχε τον κατάλληλο εξοπλισμό, σε σύγκριση με 81% μεταξύ εκείνων που δεν είχαν οικονομικά προβλήματα. Αναστολή λειτουργίας χώρων κοινωνικής επαφής και δικτύωσης, διαταραγμένη εκπαίδευση, περιορισμοί στο μέγεθος του κοινωνικού κύκλου, αδυναμία οικοδόμησης νέων σχέσεων· όλα τα προηγούμενα προκάλεσαν ανησυχία σχετικά με τις επιπτώσεις των πανδημικών περιορισμών στους νέους ανθρώπους, και ιδιαίτερα στην ψυχική τους υγεία σύμφωνα με την έρευνα «Living and working in Europe 2021» . Τα στατιστικά στοιχεία επιβεβαιώνουν αυτές τις ανησυχίες: **την άνοιξη του 2021, το 50% των νέων ανέργων δήλωσαν ότι αισθάνονται αποκλεισμένοι της κοινωνίας**· το ποσοστό ήταν 29% μεταξύ των μαθητών και 27% μεταξύ των νέων σε απασχόληση. Όλα αυτά τα ποσοστά ήταν σε ανοδική τροχιά από το καλοκαίρι του 2020.

Πάντως οι νέοι είναι συνήθως περισσότερο ικανοποιημένοι με τη ζωή τους σε σχέση με άλλες ηλικιακές ομάδες. Καθ' όλη τη διάρκεια της πανδημίας, οι νέοι άνθρωποι ήταν περισσότεροι αισιόδοξοι για το μέλλον σε σχέση με εκείνους σε μεγαλύτερη ηλικία. Η μέση ικανοποίηση από τη ζωή σε ολόκληρη την ΕΕ, όπως μετρήθηκε από την Ευρωπαϊκή Έρευνα Ποιότητας Ζωής (EQLS), είναι συνήθως γύρω στο 7,0, σε κλίμακα 1-10, αλλά η μέση βαθμολογία για τους νέους ήταν 7,4 το 2016. Την άνοιξη του 2021, η μέση βαθμολογία ικανοποίησης από τη ζωή μεταξύ στους νέους, όπως μετρήθηκε από την ηλεκτρονική έρευνα, ήταν 6,3. Βλέποντας την τάση κατά τη διάρκεια της πανδημίας, **η ικανοποίηση από τη ζωή ήταν σχεδόν τόσο χαμηλά την άνοιξη του 2020, κατά τα πρώτα lockdown, αλλά είχε βελτιωθεί σημαντικά μέχρι το καλοκαίρι του 2020, όταν πολλοί από τους περιορισμούς είχαν αρθεί.** Την άνοιξη του 2021 ωστόσο, το συνολικό ποσοστό ικανοποίησης από τη ζωή είχε ξαναπέσει, γεγονός που υποδηλώνει ότι το τρίτο

κύμα της πανδημίας είχε σοβαρό αντίκτυπό στους νέους. Η χαμηλότερη βαθμολογία καταγράφηκε από νέους που ήταν άνεργοι (4,9) σε σχέση με όσους απασχολούνταν (6,8) ή τους φοιτητές (6,5).

Η πανδημία είχε σοβαρές επιπτώσεις στην ψυχική υγεία, όπως αποδεικνύεται από το στατιστικό εύρημα ότι τα δύο τρίτα των νέων κινδύνευαν να πάθουν κατάθλιψη την άνοιξη του 2021, με βάση τη βαθμολογία τους στο Δείκτη Ευημερίας ΠΟΥ-5 του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας. Αυτό το ποσοστό ήταν πολύ υψηλότερο από το 54% που αναφέρθηκε κατά τη διάρκεια του πρώτο lockdown, το οποίο εκείνη τη στιγμή ήταν ομολογουμένως ανησυχητικό. Ο κίνδυνος κατάθλιψης αυξήθηκε σε ολόκληρο τον πληθυσμό γενικά από την έναρξη της πανδημίας μέχρι την άνοιξη 2021: 61% των ατόμων στις ηλικιακές ομάδες 30-39 και 40-49, έως και το 48% των ατόμων ηλικίας άνω των 70 ετών. Όλα τα ποσοστιαία ευρήματα που βασίζονται στην έρευνα είναι ιδιαίτερα υψηλά σε σύγκριση με αυτά που συνήθως απαντώνται σε κοινωνικές έρευνες· ποσοστό 22% του πληθυσμού της ΕΕ σε κίνδυνο κατάθλιψης καταγράφηκε στο EQLS του 2016. **Ο κίνδυνος κατάθλιψης ήταν ιδιαίτερα διάχυτος μεταξύ άνεργων ή ανενεργών νέων · το 62% ήταν σε κίνδυνο την άνοιξη του 2020, αυξανόμενο στο 66% το καλοκαίρι του 2020 και φτάνοντας στο 83% την άνοιξη του 2021.** Οι εργαζόμενοι ήταν οι λιγότερο πιθανό να κινδυνεύουν (56% το 2021) και οι φοιτητές βρίσκονταν ενδιάμεσα (65% το 2021). Το κλείσιμο της εκπαίδευσης ήταν ένας σχετικά ισχυρός παράγοντας κινδύνου κατάθλιψης, ενώ οι απαιτήσεις παραμονής στο σπίτι δε φαίνεται να είχαν στατιστικά σημαντική επίδραση. Πάντως, αξίζει να σημειωθεί πως το κλείσιμο των χώρων εργασίας συνδυάστηκε με σημαντική μείωση του σχετικού κινδύνου για τους νέους.

Όσον αφορά τις εθνικές κυβερνήσεις, οι ερωτηθέντες στην EQLS δίνουν σταθερά σε αυτούς τους θεσμούς τις χαμηλότερες βαθμολογίες ως προς την εμπιστοσύνη όλων των θεσμών. Το 2016, οι Ευρωπαίοι βαθμολόγησαν την εμπιστοσύνη τους στην κυβέρνηση στο 4,5 κατά μέσο όρο, σε μια κλίμακα από 1-10. Σε σύγκριση, για παράδειγμα, οι τράπεζες βαθμολογήθηκαν με 4,8 και με 6,4 η αστυνομία. Στην αρχή της πανδημίας, η μέση βαθμολογία για την εμπιστοσύνη στους θεσμούς ήταν 4,8 αλλά το ποσοστό αυτό μειώθηκε στο 4,6 κατά το καλοκαίρι εκείνου του έτους και έπεσε περαιτέρω στο 3,9 την άνοιξη 2021. Οι νέοι, ωστόσο, είχαν μεγαλύτερη εμπιστοσύνη στην κυβέρνηση από τις ηλικιακά μεγαλύτερες ομάδες, ξεκινώντας από 5,3 την άνοιξη του 2020, αλλά πέφτοντας στη συνέχεια στο 5,0 έως το καλοκαίρι του 2020 και στο 4,2 κατά άνοιξη 2021. Πάντως οι μεταναλύσεις δεν βρήκαν ότι κάποιος από τους τρεις τύπους περιορισμών -κλείσιμο της εκπαίδευσης, παραγγελίες κατ'οίκον και κλείσιμο εργασιακών χώρων- είχε άμεση σημαντική επίδραση σε αυτές τις βαθμολογίες.

Η εμπιστοσύνη στην ΕΕ ήταν υψηλότερη κατά μέσο όρο μεταξύ των νέων ανθρώπων από την εμπιστοσύνη στις εθνικές κυβερνήσεις, ξεκινώντας με βαθμολογία 5,6 την άνοιξη του 2020 και τελειώνοντας εκεί επίσης την άνοιξη

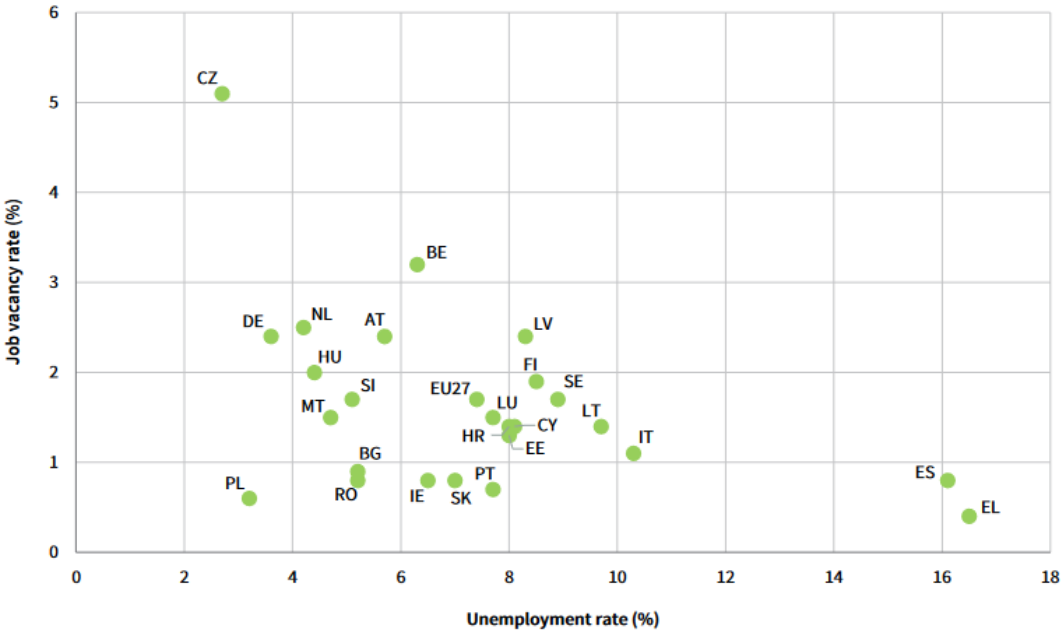
2021, με μια σύντομη άνοδο στο 6,1 το καλοκαίρι. Πάλι, η μεταανάλυση δεν βρήκε σημαντική σχέση μεταξύ περιοριστικών μέτρων και εμπιστοσύνης στην ΕΕ. Έτσι, παρά τον μεγάλο αντίκτυπο που είχαν τα lockdown πάνω στην ικανοποίηση από τη ζωή και ψυχική ευεξία των νέων, δεν επηρέασαν σημαντικά την εμπιστοσύνη των νέων στην ΕΕ, τουλάχιστον κατά μέσο όρο. Ωστόσο, οι κυβερνήσεις έχασαν την εμπιστοσύνη τους. Οι λόγοι μπορεί να είναι περίπλοκοι και να περιλαμβάνουν τη διάρκεια των περιοριστικών μέτρων. Στην περίπτωση των εθνικών κυβερνήσεων, η επιμονή σε μέτρα προστασίας ακόμη και μετά από το σοβαρό lockdown και στη συνέχεια τα αυξανόμενα ποσοστά μόλυνσης το φθινόπωρο του 2021 μπορούν να εξηγήσουν -τουλάχιστον εν μέρει- την πτώση της εμπιστοσύνης μεταξύ των νέων. **Η αρχική αύξηση της εμπιστοσύνης προς την ΕΕ ίσως οφείλεται στην αυξημένη προβολή της Κομισιόν σχετικά με τη στήριξη των κρατών μελών μετά τα αρχικά lockdown.** Στη δήλωση του Πόρτο του Μαΐου 2021, οι ηγέτες της ΕΕ δεσμεύτηκαν να δώσουν προτεραιότητα στη δράση για υποστήριξη νέων ανθρώπων. Τα βήματα που έγιναν περιλαμβάνουν τη διεύρυνση της ηλικιακής ομάδας που καλύπτεται από την Εγγύηση για τη Νεολαία κατά πέντε χρόνια (ώστε τώρα να καλύπτει όλους τους νέους κάτω των 30 ετών), τον ορισμό ένα νέου στόχου μείωσης του ποσοστού NEET στο 9% έως το 2030 και τον διπλασιασμό του προϋπολογισμού για το πρόγραμμα Erasmus+ στα 26 δισ. €.

Σύμφωνα με το Eurofound, οι ελλείψεις εργατικού δυναμικού (στενότητα) δεν αποτελούν ακόμη πρόβλημα σε ορισμένα κράτη-μέλη, όπου το ποσοστό κενών θέσεων είναι κάτω από 1% (στοιχεία της Eurostat). Μεταξύ αυτών, η Ελλάδα και η Ισπανία ξεχωρίζουν καθώς και οι δύο έχουν επίσης υψηλή ανεργία, χωρίς να έχουν ανακάμψει επαρκώς μετά την παγκόσμια οικονομική κρίση. Το Βέλγιο συνδυάζει σχετικά υψηλό ποσοστό ανεργίας με υψηλό ποσοστό κενών θέσεων, το οποίο είναι ενδεικτικό των ελλείψεων ποιοτικού εργατικού δυναμικού, μία αναντιστοιχία οφειλόμενη σε αλλαγές απαιτήσεων δεξιοτήτων που όμως δεν αντιμετωπίζονται αρκετά γρήγορα από τα υφιστάμενα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης (ΕΕΚ). Η Τσεχία αποτελεί ακραία περίπτωση για το πολύ υψηλό ποσοστό κενών θέσεων εργασίας και το συγκριτικά χαμηλό ποσοστό ανεργίας, γεγονός που δείχνει ότι οι ποσοτικές ελλείψεις εργατικού δυναμικού αποτελούν μείζον ζήτημα για την οικονομία της.

Ωστόσο, ακόμα κι αν το συνολικό ποσοστό κενών θέσεων είναι σχετικά χαμηλό σε μια χώρα, μπορεί ακόμα να αντιμετωπίζει ελλείψεις εργατικού δυναμικού σε συγκεκριμένα επαγγέλματα και τομείς. Για παράδειγμα, όλα τα κράτη-μέλη το 2020 ανέφεραν στο ενωσιακό δίκτυο υπηρεσιών απασχόλησης EURES ελλείψεις στον τομέα υγειονομικής περίθαλψης. Οι ελλείψεις επαγγελματιών νοσηλευτικής ήταν οι περισσότερο οξείες, αλλά ελλείψεις γενικών ιατρών και βοηθών υγειονομικής περίθαλψης ήταν επίσης συνηθισμένες. Οι δυσκολίες πρόσληψης στον τομέα της υγείας είναι μακροχρόνιες, και η πανδημία επιδείνωσε την κατάσταση λόγω αυξανόμενης ζήτησης. Στοιχεία που

δημοσιεύονται από τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας εμφανίζουν εκτιμώμενο έλλειμμα 1,6 εκατομμυρίων εργαζομένων στον κλάδο παγκοσμίως το 2013, το οποίο προβλεπόταν να αυξηθεί στα 4,1 εκατομμύρια μέχρι το 2030, λόγω της γήρανσης του πληθυσμού. Η Εικόνα 14 παρουσιάζει εθνικά δεδομένα που συγκεντρώθηκαν από το Δίκτυο των Ανταποκριτών του Eurofound από όλη την ΕΕ, προσδιορίζοντας τα επαγγέλματα που είναι πιο δύσκολο να καλυφθούν και τα κράτη-μέλη που ανέφεραν ελλείψεις γι αυτές τις ειδικότητες. Οι επαγγελματίες υγείας είναι δεύτεροι από την κορυφή του καταλόγου, επιβεβαιώνοντας την ευρεία σπανιότητα αυτών των εργαζομένων (Ελλάδα: EL).

Εικόνα 14: Δείκτης διαθέσιμων θέσεων εργασίας σε σχέση με δείκτη ανεργίας, γ' τρίμηνο 2020. Πηγή: Eurostat.



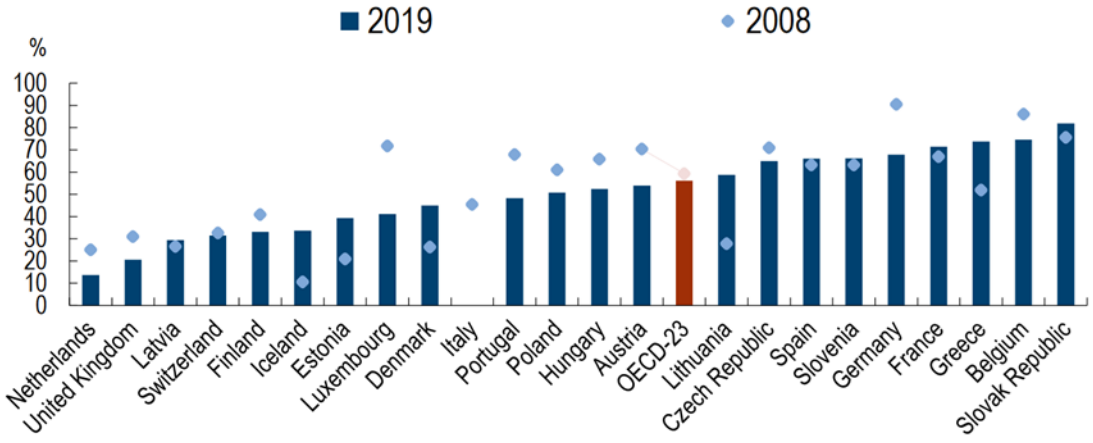
Σύμφωνα με την έκθεση «Living and working in Europe 2021», του Eurofound, στην ΕΕ, κατά την ανάλυση του κινδύνου φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού καταγράφηκαν αξιοσημείωτες διαφορές ανά ηλικία**. Όταν αναλύθηκε ανά ηλικία, ο υψηλότερος κίνδυνος φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού το 2020 στην ΕΕ καταγράφηκε για νέους ενήλικες 18-24 ετών (27,8%), ενώ ο χαμηλότερος κίνδυνος καταγράφηκε για άτομα ηλικίας 25-49 ετών (20,0%).** Μεταξύ αυτών των δύο ηλικιακών ομάδων, ο κίνδυνος φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού ήταν 20,4% για άτομα ηλικίας 65 ετών και άνω, και 22,2% μεταξύ του πληθυσμού ηλικίας 50-64 ετών. Η νεότερη ηλικιακή ομάδα, άτομα ηλικίας κάτω των 18 ετών, είχε επίσης σχετικά υψηλό κίνδυνο (24,2%). **Εκτός από την ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο είχε επίσης σημαντικό αντίκτυπο στον κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού.** Το 2020, σχεδόν το ένα τρίτο (34,7%) όλων των ατόμων ηλικίας 18 ετών και άνω με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο (επίπεδα ISCED 0-2) στην ΕΕ διέτρεχαν κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού, σε σύγκριση με το 10,5% των ανθρώπων στην ίδια ηλικιακή ομάδα με τριτοβάθμια

εκπαίδευση και άνω (επίπεδα ISCED 5-8). Το αντίστοιχο ποσοστό για άτομα με μέσο μορφωτικό επίπεδο (επίπεδα ISCED 3-4) ήταν 19,9%. Το 2020, οι υψηλότεροι κίνδυνοι φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού σε πόλεις καταγράφηκαν στο Βέλγιο (28,3%), στην Ιταλία (26,9%, στοιχεία 2019), στη Γερμανία (26,4%), στην Ισπανία (25,5%) και στην **Ελλάδα (25,2%),** ενώ τα χαμηλότερα ποσοστά σημειώθηκαν στη Σλοβακία (7,5 %, προσωρινά στοιχεία) και στην Τσεχία (10,4 %). Ο κίνδυνος φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού για τους ανθρώπους που ζουν σε πόλεις και προάστια κυμαίνονταν από 28,0 έως 31,6% στη Λιθουανία, στη Ρουμανία και στη Βουλγαρία έως 11,9 % (προσωρινά στοιχεία) στην Ολλανδία. Αντίθετα, το εύρος του κινδύνου φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού ήταν πολύ μεγαλύτερο για τους αγροτικούς πληθυσμούς. Στη Ρουμανία και στη Βουλγαρία, περίπου το ήμισυ του αγροτικού πληθυσμού τους αντιμετώπισε τέτοιους κινδύνους, 50,5% στην πρώτη και 48,8% στη δεύτερη, ενώ περίπου τα τρία δέκατα του αγροτικού πληθυσμού της Λετονίας (στοιχεία 2019), της **Ελλάδας,** της Ισπανίας και της Λιθουανίας (31,5 %, 31,4%, 30,1% και 29,9% αντίστοιχα) αντιμετώπισαν επίσης τον κίνδυνο της φτώχειας ή του κοινωνικού αποκλεισμού το 2020. Τα χαμηλότερα ποσοστά του πληθυσμού που ζούσε σε αγροτικές περιοχές που αντιμετώπισαν τον κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού το 2020 ήταν 11,3% στη Τσεχία και στην Ολλανδία (προσωρινά στοιχεία) και 10,8 % στην Αυστρία (Eurofound).

1.3. Σε Ελλάδα και 13 Περιφέρειες της (ΕΙΕΑΔ, ΕΡΓΑΝΗ, ΕΛΣΤΑΤ, ΟΑΕΔ)

Σύμφωνα με τα στοιχεία του ΟΟΣΑ καταγράφεται ικανοποιητική στήριξη των νέων Ελλήνων κατά το 2019, και ειδικά σε σχέση με το προ κρίσης 2008 (Εικόνα 15). Σύμφωνα όμως με την έρευνα «Precarious employment in Greece: Economic crisis, labour market flexibilisation, and vulnerable workers» (Livanos and Tzika, 2022), οι νεότεροι εργαζόμενοι είναι μία από αυτές τις ομάδες υψηλού κινδύνου φτωχοποίησης ή/και κοινωνικού αποκλεισμού. **Πέρα από τη συχνότερη απασχόλησή τους σε μη τυποποιημένες μορφές εργασίας, οι ομάδες νεών εργαζομένων αντιμετωπίζουν επίσης γενικά χαμηλότερες αποδοχές από τους ηλικιακά μεγαλύτερους.** Επίσης, οι ίδιοι ερευνητές βρίσκουν στοιχεία ότι οι ηλικιακά μεγαλύτερες ομάδες είναι πιο επιρρεπείς στη μη τυπική απασχόληση (μερική και προσωρινή απασχόληση). **Πρόσθετη έρευνα για την επισφαλή εργασία υποστηρίζει ότι όχι μόνο οι νέοι, αλλά ιδιαίτερα οι νέοι που εγκατέλειψαν νωρίς το σχολείο είναι ακόμη πιο επιρρεπείς στην επισφάλεια** (Barbieri, et al., 2017). Αυτό είναι ένα γεγονός που εντοπίζεται και στα δύο φύλα, με όσο υψηλότερο είναι το επίπεδο εκπαίδευσης, τόσο χαμηλότερη να είναι η επισφάλεια. Ανεξάρτητα από την ηλικία, όσο χαμηλότερο είναι το μορφωτικό επίπεδο, τόσο υψηλότερες είναι οι πιθανότητες επιλογής μη τυπικής απασχόλησης.

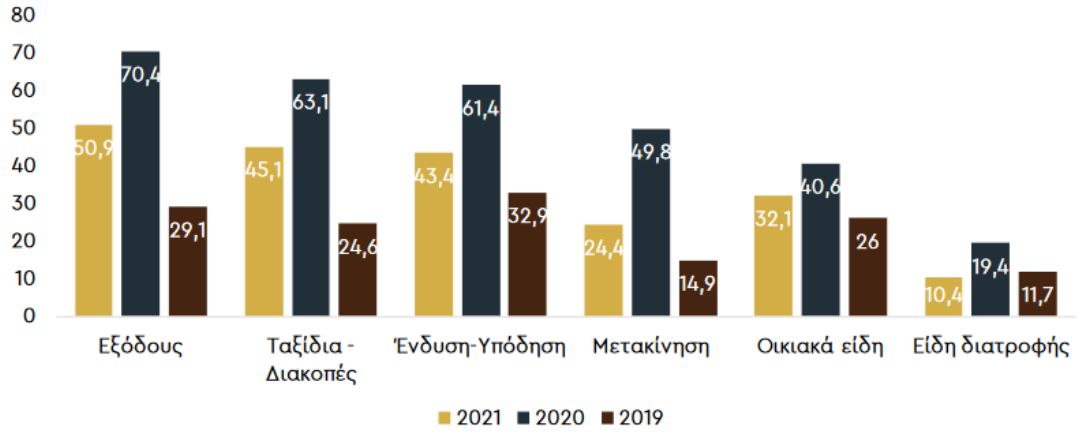
Εικόνα 15: Σύγκριση μέτρων στήριξης νέων, 2008 και 2019. Πηγή: ΟΟΣΑ.



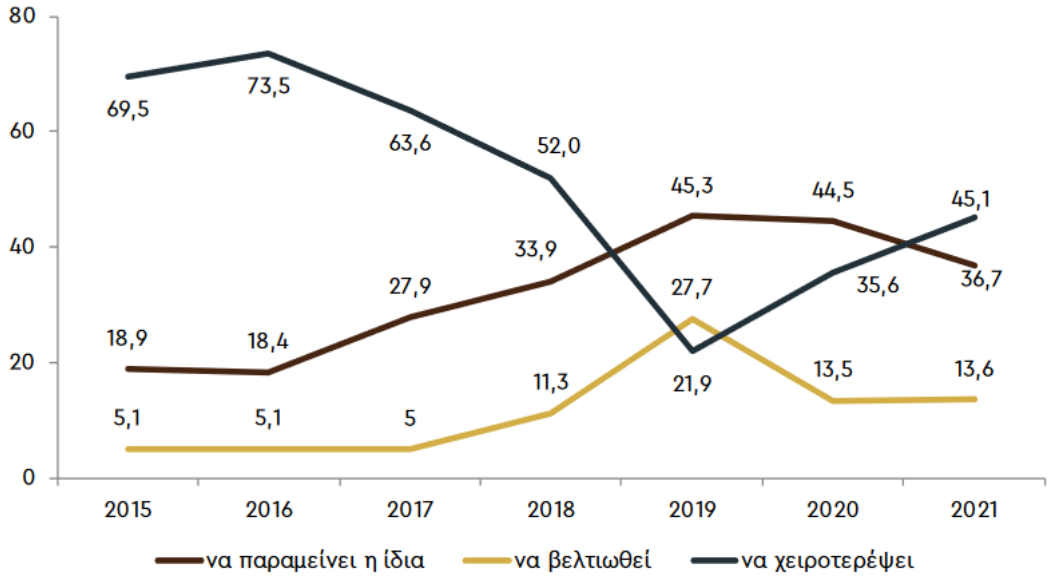
Note: The average is weighted and includes EU countries, Iceland, Switzerland and the United Kingdom.
Source: OECD (2021), What have countries done to support young people. Data from European Labour Force Survey.

Όσον αφορά την ικανότητα της ελληνικής εσωτερικής αγοράς να στηρίξει δια της κατανάλωσης εκείνες τις οικονομικές δραστηριότητες όπου συναντάται πολλή νεανική απασχόληση, σύμφωνα με την τελευταία ετήσια έκθεση του ΙΜΕ-ΓΣΕΒΕΕ «Εισόδημα- Δαπάνες Νοικοκυριών» (Δεκέμβριος 2021), **περισσότερα από 5 στα 10 νοικοκυριά (50,9%) περιόρισαν τις δαπάνες τους για κοινωνικές εξόδους (εστιατόρια, καφέ, σινεμά κλπ), με όσα αυτό συνεπάγεται για τους εργαζόμενους νέους (Εικόνα 16)**. Το 45,1% των νοικοκυριών ξόδεψαν λιγότερα για ταξίδια, ενώ το 43,3% περιόρισε τις δαπάνες για ένδυση-υπόδηση. Η απαισιοδοξία που εκδηλώνουν τα νοικοκυριά ως προς τη μελλοντική οικονομική τους κατάσταση (Εικόνα 17) φαίνεται ότι τροφοδοτείται κυρίως από την ακρίβεια, καθώς στο ερώτημα εάν η αύξηση των τιμών έχει επηρεάσει τα νοικοκυριά των ερωτώμενων σε βαθμό να αναγκαστούν να μειώσουν δαπάνες για βασικές ανάγκες, το 45,3% απάντησε πολύ, το 31,6% λίγο ενώ μόνο το 21,9% απάντησε αρνητικά.

Εικόνα 16: Διαχρονική περικοπή δαπανών ανά κατηγορία. Πηγή: ΙΜΕ-ΓΣΕΒΕΕ.

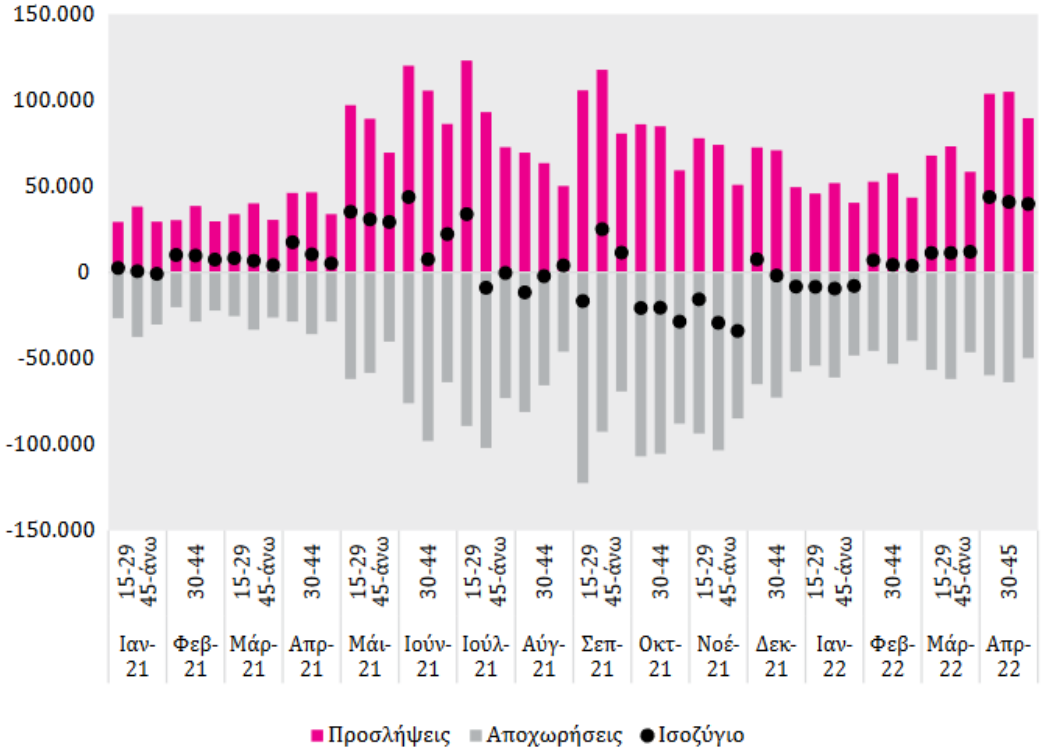


Εικόνα 17: Διαχρονικές προσδοκίες για την οικονομική κατάσταση των νοικοκυριών. Πηγή: ΙΜΕ-ΓΣΕΒΕΕ.

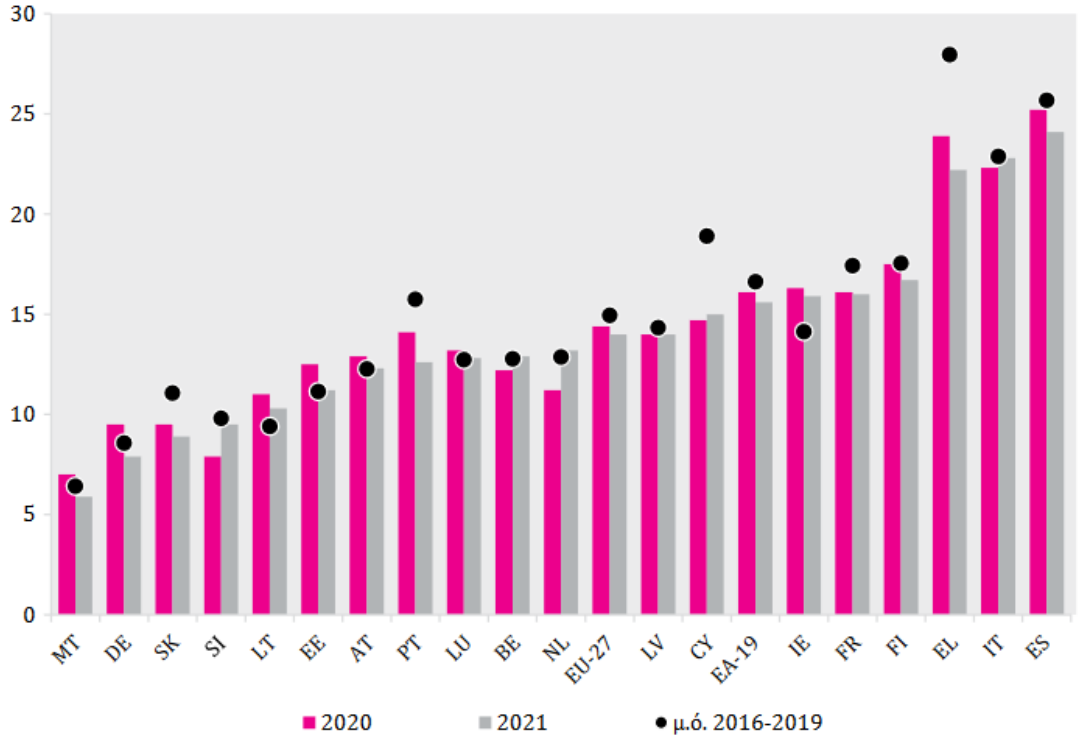


Σύμφωνα με την «Ετήσια Έκθεση 2022» του ΙΝΕ ΓΣΕΕ, **από τις 133.082 καθαρές ροές μισθωτής απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα το 2021, οι 93.672 (ή το 70,4% του συνόλου) αφορούσαν την ηλιακή ομάδα 15-29 ετών, με τις προσλήψεις στη συγκεκριμένη ομάδα πληθυσμού να ανέρχονται σε 891.399 και τις αποχωρήσεις σε 797.727 άτομα.** Όσον αφορά την ηλιακή ομάδα 30-44 ετών, το ισοζύγιο ροών μισθωτής απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα διαμορφώθηκε για το σύνολο του έτους επίσης σε θετικό επίπεδο (27.918 ή 21% του συνόλου) λόγω της θετικής πορείας το α΄ εξάμηνο του 2021. Τέλος, για τα άτομα ηλικίας άνω των 45 ετών το μερίδιό τους στις καθαρές ροές μισθωτής απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα ανήλθε μόλις στο 8,6% του συνόλου. Το ποσοστό αυτό μεταφράζεται σε ισοζύγιο 11.492, με τις προσλήψεις να διαμορφώνονται σε 642.079 και τις αποχωρήσεις σε 630.587. Σημειώνεται ότι και στις τρεις ηλικιακές ομάδες (ΙΝΕ ΓΣΕΕ) το ισοζύγιο ροών μισθωτής απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα παρέμεινε αθροιστικά θετικό και κατά τους τέσσερις πρώτους μήνες του 2022 (Εικόνα 18). Ειδικότερα, στους νέους ηλικίας 15-29 ετών το ισοζύγιο διαμορφώθηκε σε 53.559 (ή 36,2% του συνόλου), στα άτομα ηλικίας 33-44 ετών σε 47.068 (ή 31,8% του συνόλου), ενώ στην ηλικιακή ομάδα 45 και άνω σε 47.456 (ή 32% του συνόλου).

Εικόνα 18: Ισοζύγιο ροών μισθωτής απασχόλησης ανά ηλικιακή ομάδα στον ιδιωτικό τομέα (μηνιαία βάση, 1ος 2021-4ος 2022). Πηγή: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.



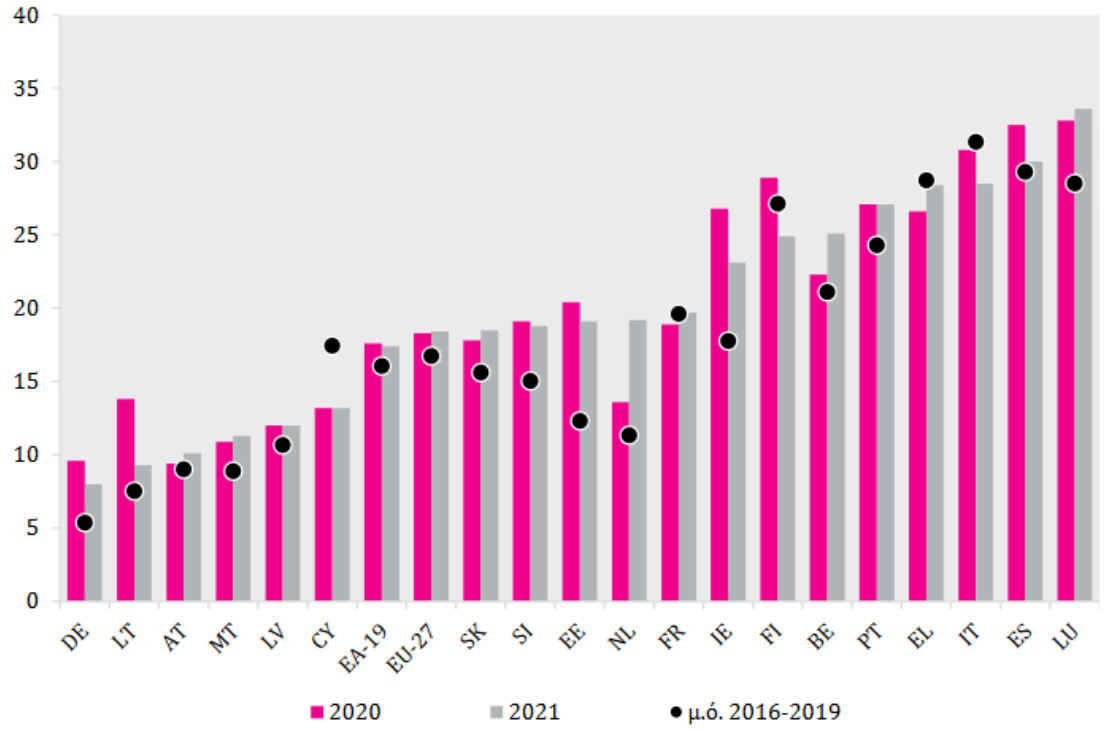
Εικόνα 19: Ποσοστό υποαπασχόλησης στην Ελλάδα και στα κράτη-μέλη της ευρωζώνης. Πηγή: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ
Ε.Π. Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας
ΕΣΠΑ 2014-2020
ανάπτυξη - εργασία - αλληλεγγύη
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Εκτός από τις εθνικές διαφορές (Εικόνα 19), αντίστοιχα μεγάλες αποκλίσεις στο ποσοστό υποαπασχόλησης παρατηρούνται και μεταξύ διαφορετικών ηλικιακών ομάδων (Εικόνα 20). **Στην Ελλάδα το 2021 η απόκλιση του ποσοστού υποαπασχόλησης μεταξύ αυτών που ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 15-24 ετών και εκείνων που ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 25-74 ετών ήταν 28,4 % (η 4η μεγαλύτερη στην Ευρωζώνη),** ενώ την ίδια στιγμή η αντίστοιχη απόκλιση στην Πορτογαλία ήταν 27,4 %, στο Βέλγιο 25,1 και στη Φινλανδία 24,9 ποσοστιαίες μονάδες. Όπως παρατηρούμε στα στοιχεία του διαγράμματος, οι μικρότερες αποκλίσεις το 2021 καταγράφηκαν στη Γερμανία (8 %), στη Λιθουανία (9,3 %) και στην Αυστρία (10,1 %).

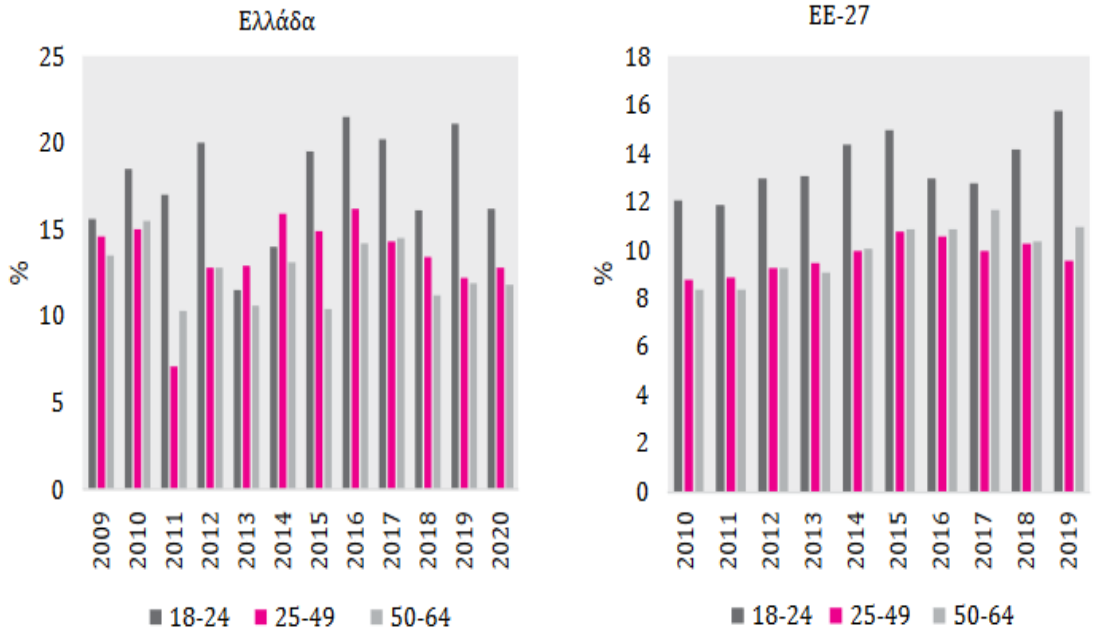
Εικόνα 20: Απόκλιση ποσοστού υποαπασχόλησης μεταξύ ηλικιακών ομάδων 15-24 ετών και 25-74 ετών (ως ποσοστό % διευρυμένου εργατικού δυναμικού). Πηγή: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.



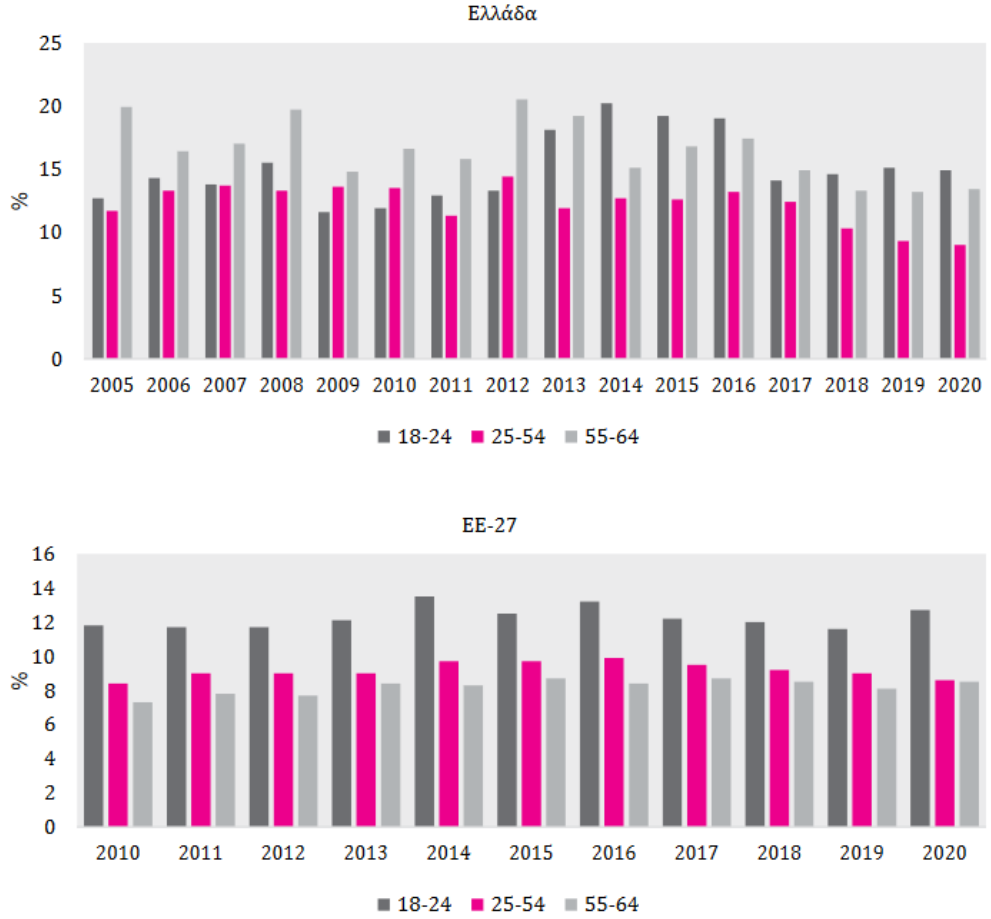
Όσον αφορά την έως τώρα εξέλιξη της απώλειας αγοραστικής δύναμης των μισθών στην Ελλάδα, τον Απρίλιο του 2022 ο κατώτατος μισθός είχε απωλέσει σχεδόν το 18% της αγοραστικής του δύναμης από 14,7% τον Μάρτιο. Η αθροιστική αύξηση του κατώτατου μισθού αντισταθμίζει ως έναν βαθμό τη σωρευτική απώλεια αγοραστικής δύναμης του κατώτατου μισθού στη χώρα μας. Ωστόσο, **η συνεχιζόμενη δυναμική του κύματος της ακρίβειας θα εξανεμίσει πολύ γρήγορα τα όποια οφέλη της αύξησης του κατώτατου μισθού.** Ελλείψει στοιχείων για την εξέλιξη της ακρίβειας τον Μάιο, αν κάνουμε την υπόθεση ότι η αύξηση του κατώτατου μισθού κατά 7,5% είχε γίνει τον Απρίλιο, τότε η απώλεια αγοραστικής δύναμής του θα ήταν ίση με 9%.

Στην Εικόνα 21 παρατηρούμε πως η ηλικιακή ομάδα 18-24 ετών είναι αντιμέτωπη με τον κίνδυνο της επίμονης εισοδηματικής φτώχειας. Βάσει των διαθέσιμων στοιχείων, **το ποσοστό των ατόμων ηλικίας 18-24 ετών με διάμεσο ισοδύναμο εισόδημα κάτω από το όριο της σχετικής εισοδηματικής φτώχειας για τουλάχιστον 2 χρόνια είναι υψηλότερο σε σχέση με τις ηλικιακές ομάδες 25-49 ετών και 50-64 ετών σε όλη την υπό εξέταση περίοδο τόσο στην Ελλάδα όσο και στην ΕΕ (ΙΝΕ ΓΣΕΕ).** Στην περίπτωση της Ελλάδας το 2012 το ποσοστό των ατόμων ηλικίας 18-24 ετών που βρισκόταν σε κατάσταση επίμονης φτώχειας έφτασε στο 20%, ενώ την περίοδο 2015-2019 στο 19,8%. Την ίδια περίοδο, το αντίστοιχο ποσοστό για την ηλικιακή ομάδα 25-49 ετών ήταν 14,2% και για την ηλικιακή ομάδα 50-64 ετών 12,4%. **Το 2020 στην Ελλάδα σε κίνδυνο μόνιμης φτώχειας βρέθηκε το 16,2% των νέων ηλικίας 18-24 ετών**. Στην ΕΕ το διάστημα 2010-2018 κίνδυνο μόνιμης φτώχειας αντιμετώπισε το 13,2% των νέων ηλικίας 18-24 ετών, ενώ το 2019 το ποσοστό τους ανήλθε στο 15,8%. Στις ηλικιακές ομάδες 25-49 ετών και 50-64 ετών σε κίνδυνο μόνιμης φτώχειας βρέθηκε την περίοδο 2010-2019 το 9,7% και το 10% αντίστοιχα (ΙΝΕ ΓΣΕΕ).

Εικόνα 21: Ποσοστό ατόμων σε κίνδυνο επίμονης φτώχειας ανά ηλικιακή ομάδα (2009-2020). Πηγή: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.



Εικόνα 22: Ποσοστό κινδύνου φτώχειας στην εργασία ανά ηλικιακή ομάδα (2005-2020). Πηγή: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.



Όπως προκύπτει από τα παραπάνω δεδομένα, ο κίνδυνος φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού είναι μεγάλος και πλήττει σε σημαντικό βαθμό, ανάμεσα στις άλλες κοινωνικές και ηλικιακές ομάδες, τους νέους (Εικόνα 22). Την ίδια **στιγμή στην Ελλάδα αρκετά υψηλό είναι το ποσοστό των νέων 18-24 ετών που δεν εργάζονται αλλά ούτε συμμετέχουν σε κάποιο πρόγραμμα εκπαίδευσης ή κατάρτισης (NEETs).** Αν και μέχρι το 2010 υπήρχε σχετική σύγκλιση των ποσοστών μεταξύ Ελλάδας και ΕΕ, τα επόμενα χρόνια αυξήθηκε σημαντικά στη χώρα μας το ποσοστό των νέων που βρίσκονταν εκτός εργασίας, εκπαίδευσης και κατάρτισης. Ενδεικτικά την περίοδο 2013-2017 στην Ελλάδα το ποσοστό ήταν 24,3%, ενώ στην ΕΕ 15,9%. Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μια σχετική βελτίωση στην Ελλάδα αν εξαιρέσουμε το 2020 όπου λόγω της πανδημικής κρίσης το ποσοστό σημείωσε αύξηση φτάνοντας το 19,3% (Εικόνα 23). **Το 2021 το ποσοστό των νέων εκτός εργασίας, εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ελλάδα μειώθηκε στο 16,7%, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στην ΕΕ ήταν 13,7% (ΙΝΕ ΓΣΕΕ).**

Εικόνα 23: Νέοι (18-24 ετών) εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης και κατάρτισης (NEETs) 2005-2021. Πηγή: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.



Θέλοντας να εστιάσουμε και στο πεδίο της νεανικής επιχειρηματικότητας (δεδομένης της τόσο συχνής επιχειρηματικότητας «ανάγκης» στη χώρα μας), αντλήσαμε στοιχεία από την «Ετήσια Έκθεση Επιχειρηματικότητας 2020-2021» του ΙΟΒΕ. Σύμφωνα με αυτήν, η κατανομή των επιχειρηματιών αρχικών σταδίων σε ηλικιακές ομάδες στο πλαίσιο του Global Entrepreneurship Monitor (GEM), αποτυπώνεται με δύο τρόπους: α) είτε ως ποσοστό του αντίστοιχου ηλικιακού πληθυσμού που ασχολείται με την επιχειρηματικότητα αρχικών σταδίων, β) είτε με τη διαρθρωτική κατανομή των επιχειρηματιών αρχικών σταδίων σε αντίστοιχα ηλικιακά κλιμάκια. **Με βάση την πρώτη προσέγγιση, το 2020 στην Ελλάδα το μεγαλύτερο μέρος του πληθυσμού στα αρχικά στάδια έναρξης μιας επιχείρησης εντοπίζεται στην ηλικία των 18-24 ετών (18,9%), έναντι 13,3% στις χώρες υψηλού εισοδήματος και 13,2% το προηγούμενο έτος (Πίνακας 2).** Σε όλες τις ηλικιακές ομάδες καταγράφεται χαμηλότερη συμμετοχή στην επιχειρηματικότητα σε σύγκριση τουλάχιστον με τις χώρες υψηλού εισοδήματος, με εξαίρεση τη νεότερη ηλικιακή ομάδα.

Πίνακας 2: Ποσοστό εθνικού πληθυσμού ανά ηλικιακή ομάδα που εμπλέκεται σε επιχειρηματικότητα αρχικών σταδίων (2020). Ομάδα Α, χώρες χαμηλού εισοδήματος, Β, μεσαίου, Γ, υψηλού. Πηγή: ΙΟΒΕ.

	18-24 ετών	25-34 ετών	35-44 ετών	45-54 ετών	55-64 ετών
Αυστρία	6,9	10,0	6,8	5,0	2,8
Γερμανία	6,8	6,5	5,6	4,2	2,4
Ελβετία	6,0	7,9	10,1	11,5	9,0
Ελλάδα	18,2	9,7	7,4	6,1	2,6
Ην. Βασίλειο	9,7	12,6	8,0	6,4	2,7
Ισπανία	4,5	5,0	6,2	5,3	4,3
Ισραήλ	6,4	9,6	10,3	9,6	5,0
Ιταλία	3,6	1,5	3,3	1,1	1,0
Κροατία	14,2	22,0	14,8	9,1	4,1
Κύπρος	5,4	12,0	10,7	8,1	5,0
Λετονία	25,6	28,4	16,0	9,6	3,8
Λουξεμβούργο	8,3	9,8	8,3	7,7	5,4
Νορβηγία	8,1	8,0	7,1	7,7	7,4
Ολλανδία	11,4	16,5	11,4	10,2	8,4
Πολωνία	1,1	5,1	4,3	3,0	0,6
Ρωσία	14,1	11,8	8,1	8,9	2,2
Σλοβακία	19,4	19,1	14,6	12,0	5,3
Σλοβενία	3,2	11,7	8,4	3,6	2,2
Σουηδία	10,0	9,8	5,7	5,7	5,8
Ομάδα Α	21,9	25,4	20,3	18,0	15,9
Ομάδα Β	19,7	22,0	19,1	14,8	13,1
Ομάδα Γ	13,3	15,2	13,1	10,5	7,5

Στον Πίνακα 3, καταγράφεται η αντίστοιχη ποσοστιαία σύνθεση των επιχειρηματιών αρχικών σταδίων. Το 33,5% αυτών προέρχεται από την ηλικιακή ομάδα 18-24 ετών, ποσοστό που είναι αρκετά υψηλό για αυτή την κατηγορία σε σύγκριση με τις χώρες υψηλού εισοδήματος, όπου ο σχετικός δείκτης μόλις που ανέρχεται στο 15,0%, ενώ είναι ελαφρά υψηλότερο σε σχέση με πέρυσι που ήταν 25,7%. Παράλληλα θα λέγαμε ότι έχει ενισχυθεί η συμμετοχή των πιο νέων στην επιχειρηματικότητα αρχικών σταδίων σε σύγκριση με το 2019, καθώς συνολικά το 61,2% των επιχειρηματιών βρίσκεται στο ηλικιακό κλιμάκιο 18-34 ετών έναντι 45% πέρυσι. Ως αποτέλεσμα αυτής της εξέλιξης, **η μέση ηλικία του επιχειρηματία αρχικών σταδίων που διαχρονικά κινείται στα 36 έτη, το 2020 υποχωρεί στα 32 έτη (ΙΟΒΕ).**

Πίνακας 3: Ποσοστιαία (%) κατανομή επιχειρηματικότητας αρχικών σταδίων κατά ηλικιακά κλιμάκια (2020). Πηγή: ΙΟΒΕ.

	18-24 ετών	25-34 ετών	35-44 ετών	45-54 ετών	55-64 ετών
Αυστρία	13,7	34,3	22,9	19,2	9,8
Γερμανία	16,2	27,4	23,8	20,1	12,5
Ελβετία	8,0	18,5	23,9	30,2	19,4
Ελλάδα	33,5	27,7	19,3	14,3	5,2
Ην. Βασίλειο	17,4	35,9	21,3	18,5	6,9
Ισπανία	9,5	17,5	30,4	25,5	17,0
Ισραήλ	12,0	29,5	26,9	22,1	9,5
Ιταλία	21,1	14,1	38,5	14,9	11,4
Κροατία	14,8	37,3	24,4	16,5	7,0
Κύπρος	9,3	32,5	25,4	21,4	11,4
Λετονία	16,2	41,5	23,2	13,7	5,4
Λουξεμβούργο	13,1	28,8	24,0	21,5	12,6
Νορβηγία	15,3	23,5	20,0	22,7	18,5
Ολλανδία	14,0	29,3	19,4	21,4	15,9
Πολωνία	4,0	37,2	35,4	19,1	4,4
Ρωσία	17,2	34,1	22,4	20,7	5,7
Σλοβακία	15,7	34,7	23,7	18,3	7,6
Σλοβενία	5,7	37,9	33,6	14,1	8,6
Σουηδία	18,3	32,3	16,5	17,4	15,5
Ομάδα Α	26,5	35,5	20,1	12,0	5,9
Ομάδα Β	19,5	34,2	23,6	13,7	8,9
Ομάδα Γ	15,0	30,9	25,4	18,2	10,5

Ομάδα Α: Χώρες χαμηλού εισοδήματος, Ομάδα Β: Χώρες μεσαίου εισοδήματος, Ομάδα Γ: Χώρες υψηλού εισοδήματος

Το ζήτημα της ηλικίας θεωρείται αρκετά σημαντικό, καθώς η ευρεία συμμετοχή των πολύ νέων στη νεοφυή επιχειρηματικότητα δεν είναι απαραίτητα επιθυμητή: μπορεί να διαθέτουν μεγαλύτερο πάθος, δυναμισμό και γνώση θεμάτων που αφορούν τις τελευταίες τεχνολογίες, όμως συνήθως στερούνται της εμπειρίας, γνώσης και κατάλληλης επαγγελματικής δικτύωσης που ενδεχομένως να βελτίωναν τις πιθανότητες επιτυχίας του εγχειρήματος τους. Άλλωστε η σχετική βιβλιογραφία για την Ελλάδα (ΙΟΒΕ) καταδεικνύει ότι η ηλικία των επιχειρηματιών σχετίζεται θετικά με την πιθανότητα εμπλοκής τους στη λεγόμενη φιλόδοξη αναπτυξιακή επιχειρηματικότητα, δηλαδή στην επιχειρηματικότητα που μπορεί να δημιουργήσει πολλές θέσεις εργασίας. Από την άλλη πλευρά, **η παρατεταμένη υψηλή ανεργία των νέων στη χώρα μας, παρά τη βελτίωση των τελευταίων ετών, δυσκολεύει τη διαδικασία εύρεσης μισθωτής απασχόλησης, με αποτέλεσμα οι νέοι να οδηγούνται όλο και περισσότερο στην επιχειρηματικότητα για βιοποριστικούς λόγους.** Ουσιαστικά δηλαδή θα μπορούσε να ειπωθεί ότι η επιχειρηματικότητα αποτελεί λύση ανάγκης για κάποιους από τους νέους της χώρας, γεγονός που σίγουρα δε δημιουργεί συνθήκες επιχειρηματικής επιτυχίας.

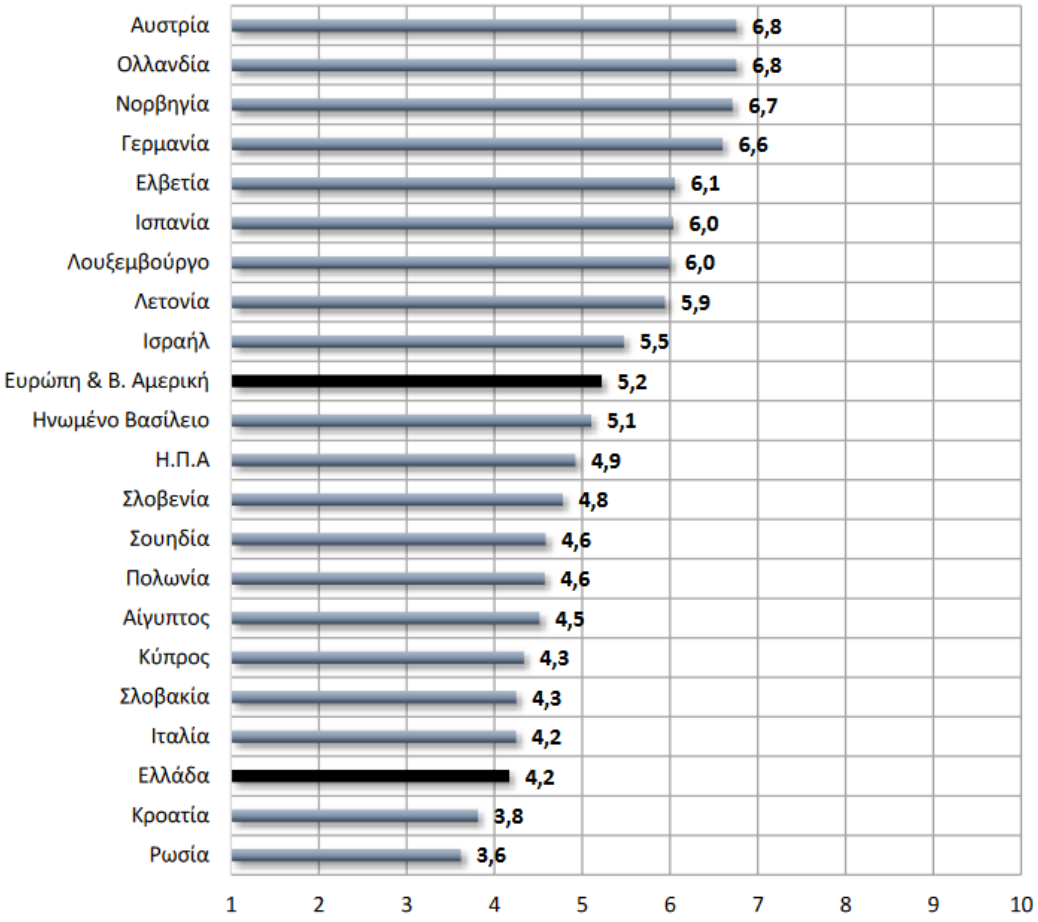
Εξετάζοντας τις υπόλοιπες ομάδες χωρών διαπιστώνεται ότι σε εκείνες με χαμηλό κατά κεφαλή εισόδημα ενεργοποιούνται μικρότερες ηλικίες στην

επιχειρηματικότητα, εύρημα που συσχετίζεται με την παραπάνω υπόθεση. Παρατηρούμε ότι πάνω από το 60% των επιχειρηματιών αρχικών σταδίων στις χώρες της ομάδας Α και περισσότεροι από τους μισούς από τις χώρες της ομάδας Β είναι νεότεροι των 34 ετών όταν αντίθετα, στις χώρες υψηλού εισοδήματος (ομάδα Γ), το ποσοστό αυτό είναι 46%. Επιβεβαιώνεται δηλαδή ότι% (IOBE). Άρα στις πιο ανεπτυγμένες περιοχές του πλανήτη η έναρξη επιχειρηματικής δραστηριότητας φαίνεται να είναι υπόθεση μεγαλύτερων ηλικιών, ενώ στις αναπτυσσόμενες χώρες η ανάγκη βιοπορισμού οδηγεί περισσότερους νέους σε ηλικία στην επιλογή επιχειρηματικότητας. Οι μικρότεροι ηλικιακά νέοι επιχειρηματίες μπορεί πράγματι από τη μία πλευρά να έχουν αδύναμη πρόσβαση σε πόρους, συμπεριλαμβανομένων κεφαλαίων, γνώσεων και εμπειριών, αλλά ταυτόχρονα συνήθως έχουν και λιγότερες ευθύνες. Καθώς ακόμα ίσως δεν έχουν δημιουργήσει οικογένεια και δεν έχουν εξαρτημένα μέλη ή δανειακές υποχρεώσεις, ούτε ρισκάρουν ιδιαίτερα υψηλούς μισθούς στην καριέρα τους, είναι ενδεχομένως πιο πρόθυμοι να αναλάβουν κινδύνους.

Στις παρακάτω Εικόνες 24, 25 παρατίθενται συγκριτικά στοιχεία του IOBE σχετικά με το πώς/πόσο η χώρα μας στηρίζει οικονομικά τη νέα επιχειρηματικότητα μα και τη μεταφορά έρευνας και ανάπτυξης, **δραστηριότητες άρρηκτα συνδεδεμένες τη βιώσιμη νεανική απασχόληση. Η αποτύπωση δεν προσφέρει ικανοποίηση.**

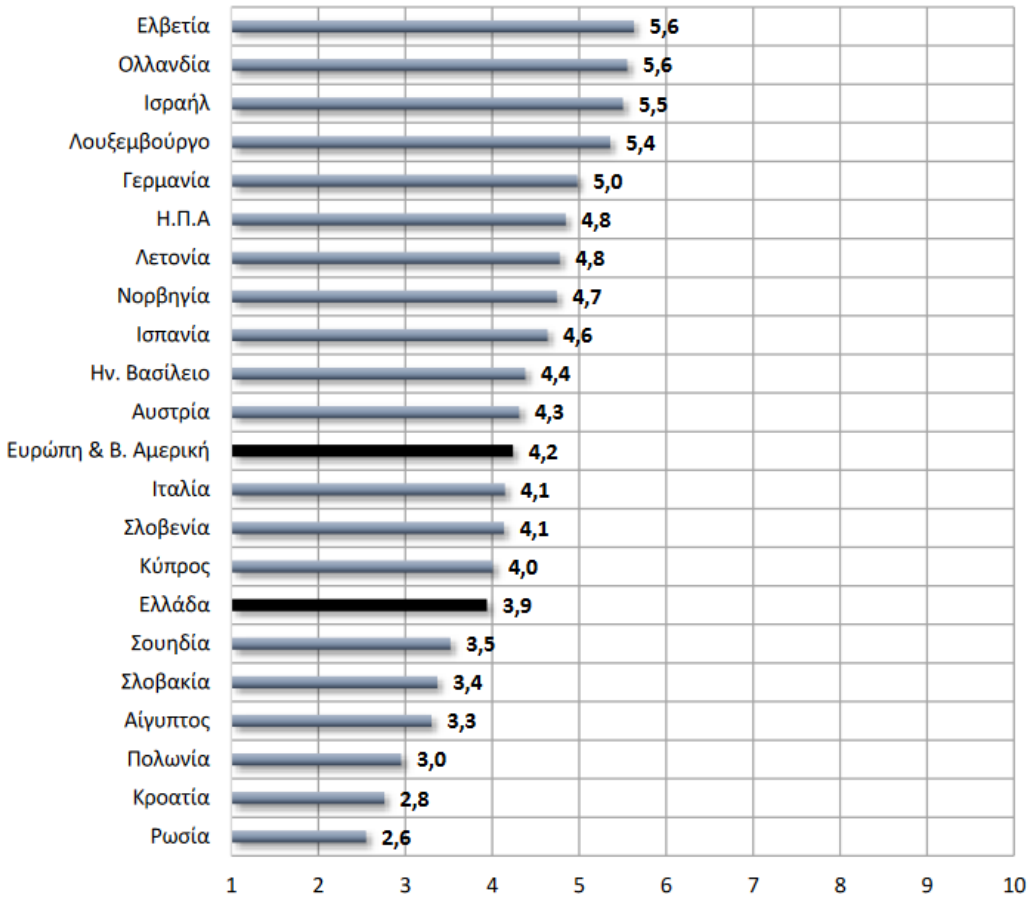
Εικόνα 24: Κυβερνητικά προγράμματα στήριξης νέας επιχειρηματικότητας. Πηγή: Global Entrepreneurship Monitor, National Experts Survey, 2020, Επεξεργασία στοιχείων: ΙΟΒΕ.

(μέσος όρος σε κλίμακα 1: απόλυτα λάθος έως 9: απόλυτα σωστό)



Εικόνα 25: Μεταφορά έρευνας και ανάπτυξης (σύνδεση παν/μιων με επιχειρήσεις, πρόσβαση σε έρευνα και τεχνολογία, στήριξη ανθρώπινου δυναμικού). Πηγή: Global Entrepreneurship Monitor, National Experts Survey, 2020, Επεξεργασία στοιχείων: ΙΟΒΕ.

(μέσος όρος σε κλίμακα 1: απόλυτα λάθος έως 9: απόλυτα σωστό)



Επιστρέφοντας στη μισθωτή απασχόληση, στους παρακάτω Πίνακες 4-5 παρατίθενται στοιχεία του συστήματος ΕΡΓΑΝΗ, όπου αναγράφονται η κινητικότητα προσλήψεων-απολύσεων ανά ηλικιακή ομάδα, τον Ιούλιο 2022. **Συγκρίνοντας τους παρατηρούμε ότι οι 122.353 προσλήψεις στην ηλικιακή ομάδα 15-29 ετών αγγίζουν ~40% του εθνικού συνόλου, ενώ οι 92.893 απολύσεις στην ίδια ηλικιακή ομάδα είναι ~30% του αντίστοιχου εθνικού συνόλου.**

Πίνακας 4: Ροές μισθωτής απασχόλησης, 2021-2022. Πηγή: ΕΡΓΑΝΗ.

(σε θέσεις εργασίας)	Ιούλιος 2022 (1)	Ιούλιος 2021 (2)	Διαφορά (1 – 2)	Α' Επτάμηνο 2022 (3)	Α' Επτάμηνο 2021 (4)	Διαφορά (3-4)
Ι. Προσλήψεις	274.429	288.893	-14.464	1.719.989	1.282.489	437.500
ΙΙ. Αποχωρήσεις*	271.430	264.498	6.932	1.449.798	1.007.484	442.314
Α. Καταγγελίες συμβάσεων αορίστου χρόνου και λήξεις συμβάσεων ορισμένου	168.060	154.867	13.193	826.364	528.419	297.945
Β. Οικειοθελείς αποχωρήσεις	103.370	109.631	-6.261	623.434	479.065	144.369
ΙΙΙ. Ισοζύγιο (Ι-ΙΙ)	**2.999**	**24.395**	**-21.396**	**270.191**	**275.005**	**-4.814**

***Σημείωση**: Με τον όρο «αποχωρήσεις» ή «απολύσεις» εννοούμε το σύνολο των α) καταγγελιών συμβάσεων αορίστου χρόνου και λήξεων συμβάσεων ορισμένου χρόνου και β) οικειοθελών αποχωρήσεων. Το ισοζύγιο προσλήψεων-αποχωρήσεων αναφέρεται και ως ισοζύγιο προσλήψεων – απολύσεων χάριν απλότητας.

Πίνακας 5: Ροές μισθωτής απασχόλησης ανά ηλικιακή ομάδα, 7ος 2022. Πηγή: ΕΡΓΑΝΗ .

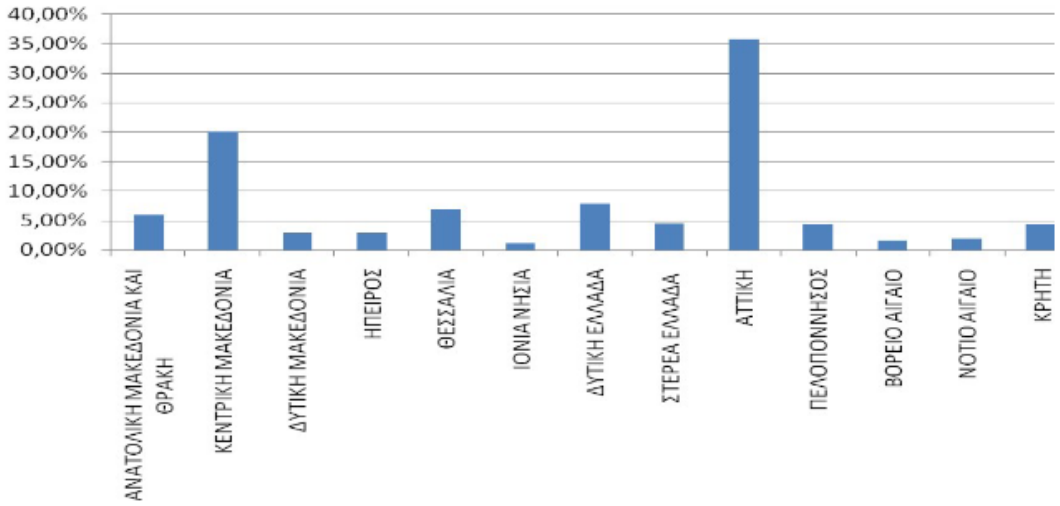
ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΟΜΑΔΑ	E3 (Αναγγελίες Πρόσληψης)	E5 (Αναγγελίες Οικειοθελούς Αποχώρησης)	E6 (Καταγγελίες Συμβάσεων Αορίστου Χρόνου)	E7 (Λήξεις Συμβάσεων Ορισμένου Χρόνου)	ΣΥΝΟΛΟ ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΩΝ E5+E6+E7	ΙΣΟΖΥΓΙΟ E3-(E5+E6+E7)
15 - 24	85.083	29.306	3.841	20.082	53.229	31.854
25 - 29	37.270	17.351	4.202	18.111	39.664	-2.394
30 - 44	84.696	33.893	11.051	53.730	98.674	-13.978
45 - 64	64.788	21.983	9.837	45.014	76.834	-12.046
64 +	2.592	837	408	1.784	3.029	-437
ΣΥΝΟΛΟ	**274.429**	**103.370**	**29.339**	**138.721**	**271.430**	**2.999**

Στους παρακάτω Πίνακες 6-8 παρατίθενται χαρακτηριστικά των ανέργων, σύμφωνα με τα δεδομένα της εγγεγραμμένης ανεργίας του ΟΑΕΔ. Όπως διαπιστώνουμε, τον Ιούνιο του 2022, **μόνο στην ΠΚΜ αναζητούσαν απασχόληση 183.081 άτομα (πίνακας, 20,02% του συνόλου), οι άνεργοι της ηλικιακής ομάδας 15-29 έφτασαν πανελληνίως τα 137.290 άτομα, και στο 14,9% του συνόλου**.

Πίνακας 6: Αριθμός ανέργων αναζητούντων εργασία ανά περιφέρεια, 6ος 2022. Πηγή: ΟΑΕΔ.

ΑΝΑΤΟΛΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ ΚΑΙ ΘΡΑΚΗ	53.651	5,87%
ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	183.081	20,02%
ΔΥΤΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	26.463	2,89%
ΗΠΕΙΡΟΣ	25.951	2,84%
ΘΕΣΣΑΛΙΑ	62.577	6,84%
ΙΟΝΙΑ ΝΗΣΙΑ	10.754	1,18%
ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ	71.872	7,86%
ΣΤΕΡΕΑ ΕΛΛΑΔΑ	41.262	4,51%
ΑΤΤΙΚΗ	327.831	35,84%
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΣ	39.969	4,37%
ΒΟΡΕΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	14.019	1,53%
ΝΟΤΙΟ ΑΙΓΑΙΟ	17.261	1,89%
ΚΡΗΤΗ	40.015	4,37%
ΣΥΝΟΛΟ	**914.706**	**100,00%**

Πίνακας 7: Ποσοστιαία κατανομή ανέργων αναζητούντων εργασία ανά περιφέρεια, 6ος 2022. Πηγή: ΟΑΕΔ.



Πίνακας 8: Σύνολο εγγεγραμμένων ανά ηλικιακή ομάδα και διάρκεια ανεργίας, 6ος 2022. Πηγή: ΟΑΕΔ.

	Εγγεγραμμένοι >= 12 Μήνες	Εγγεγραμμένοι < 12 Μήνες	Σύνολο	Ποσοστό %
15-19 ετών	581	5.779	6.360	0,69%
20-24 ετών	12.301	31.071	43.372	4,71%
25-29 ετών	32.523	55.035	87.558	9,50%
30-44 ετών	170.648	149.258	319.906	34,71%
45-54 ετών	136.225	84.132	220.357	23,91%
55-64 ετών	126.867	60.953	187.820	20,38%
65 ετών και άνω	42.998	13.276	56.274	6,11%
Σύνολο	**522.143**	**399.504**	**921.647**	**100,00%**

Οι παρακάτω Πίνακες 9-13 και Εικόνα 26 προέρχονται από την περιοδική έκθεση «Η Ελλάδα με Αριθμούς», της ΕΛΣΤΑΤ. Σε αυτούς αποτυπώνονται ποικίλα αριθμητικά στοιχεία όπου συσχετίζονται η ανεργία με το επίπεδο μόρφωσης και την ηλικία, τα πανευρωπαϊκά ποσοστά ανεργίας για το σύνολο και για την ηλικιακή ομάδα 15-24 ετών, ενώ επίσης παρουσιάζεται ο υψηλός κίνδυνος φτώχειας για την ηλικιακή ομάδα 0-17 ετών, η θέση της Ελλάδας όσον αφορά τη διάρκεια σπουδών, και η αυξητική τάση για μεταπτυχιακούς φοιτητές σε σχέση με διδακτορικούς.

Πίνακας 9: Αριθμός ανέργων (χιλιάδες) κατά ηλικιακές ομάδες φύλο και εκπαιδευτικό επίπεδο, 2017-2021. Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ.

Επίπεδο εκπαίδευσης	Έτη	Σύνολο		έως 19 ετών		20 - 24 ετών		25 - 29 ετών		30 - 44 ετών		45 - 64 ετών		65 ετών και άνω	
		Άρρενες	Θήλεις	Άρρενες	Θήλεις	Άρρενες	Θήλεις	Άρρενες	Θήλεις	Άρρενες	Θήλεις	Άρρενες	Θήλεις	Άρρενες	Θήλεις
Τριτοβάθμια	2017	145,6	248,4	0,1	0,4	12,6	27,0	32,2	58,3	64,4	117,1	35,3	45,2	1,1	0,3
	2018	125,6	231,4	0,0	0,4	10,6	22,3	30,8	51,2	55,7	109,9	27,4	47,3	1,0	0,4
	2019	109,9	201,9	0,0	0,0	9,1	20,6	28,4	40,6	44,6	96,4	26,7	43,3	1,0	0,6
	2020	123,0	180,4	0,0	0,2	10,7	20,7	33,5	43,3	48,4	81,7	29,0	33,1	1,4	1,3
	2021	102,8	172,8	0,1	0,2	8,2	17,8	30,6	42,5	40,9	78,2	21,6	33,6	1,5	0,5
Δευτεροβάθμια	2017	258,6	248,8	6,7	7,9	30,6	22,2	30,4	22,1	100,6	104,1	88,7	91,3	1,6	1,3
	2018	218,5	224,3	6,3	5,2	27,4	18,5	26,5	21,2	77,4	94,8	78,5	83,7	2,4	0,9
	2019	200,7	198,6	5,0	3,2	22,9	13,4	26,5	20,6	70,0	81,1	73,0	79,4	3,3	1,0
	2020	185,2	187,0	3,8	3,8	21,0	13,8	26,9	17,2	59,1	74,6	70,9	77,3	3,4	0,3
	2021	158,1	178,7	6,5	3,2	20,9	16,1	24,7	14,7	47,0	66,2	56,1	77,4	2,8	1,2
Πρωτοβάθμια/ δεν πήγαν καθόλου σχολείο	2017	68,5	57,0	0,7	1,8	3,0	1,6	3,4	2,3	17,9	15,8	40,5	33,6	3,0	1,9
	2018	62,5	52,8	0,6	1,4	2,6	1,6	2,9	1,9	15,3	14,3	38,3	31,8	2,7	1,7
	2019	57,9	50,0	0,7	1,0	3,8	2,1	4,0	2,3	16,2	16,9	31,1	26,0	1,8	1,6
	2020	41,7	37,7	0,7	0,1	1,5	0,9	1,8	0,5	13,5	11,4	23,1	23,2	1,1	1,6
	2021	30,0	35,3	0,8	0,7	0,4	2,0	1,3	0,3	9,8	8,5	16,2	22,5	1,6	1,3

(1) Αφορά σε άτομα 15 - 74 ετών.

Πίνακας 10 : Διαχρονικό ποσοστό ανεργίας επί του συνολικού πληθυσμού, ΕΕ-27. Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ

	Ετήσια στοιχεία (%)						Μεταβολή (%)	
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2021/20	2020/19
Αυστρία	6,5	5,9	5,2	4,8	6,0	6,2	0,2	1,2
Βέλγιο	7,9	7,2	6,0	5,5	5,8	6,3	0,5	0,3
Βουλγαρία	8,6	7,2	6,2	5,2	6,1	5,3	-0,8	0,9
Γαλλία	10,1	9,4	9,0	8,4	8,0	7,9	-0,1	-0,4
Γερμανία	3,9	3,6	3,2	3,0	3,7	3,6	-0,1	0,7
Δανία	6,0	5,8	5,1	5,0	5,6	5,1	-0,5	0,6
Δημοκρατία της Τσεχίας	4,0	2,9	2,2	2,0	2,6	2,8	0,2	0,6
ΕΕ 27	9,3	8,3	7,4	6,8	7,2	7,0	-0,2	0,4
Ελλάδα	23,9	21,8	19,7	17,9	17,6	14,7	-2,9	-0,3
Εσθονία	6,8	5,8	5,4	4,5	6,9	6,2	-0,7	2,4
Ευρωζώνη	10,1	9,1	8,2	7,6	8,0	7,7	-0,3	0,4
Ιρλανδία	8,4	6,7	5,8	5,0	5,9	6,2	0,3	0,9
Ισπανία	19,6	17,2	15,3	14,1	15,5	14,8	-0,7	1,4
Ιταλία	11,7	11,3	10,6	9,9	9,3	9,5	0,2	-0,6
Κροατία	13,1	11,2	8,5	6,6	7,5	7,6	0,1	0,9
Κύπρος	13,0	11,1	8,4	7,1	7,6	7,5	-0,1	0,5
Λετονία	9,7	8,7	7,4	6,3	8,1	7,6	-0,5	1,8
Λιθουανία	7,9	7,1	6,2	6,3	8,5	7,1	-1,4	2,2
Λουξεμβούργο	6,3	5,5	5,6	5,6	6,8	5,3	-1,5	1,2
Μάλτα	4,7	4,0	3,7	3,6	4,4	3,5	-0,9	0,8
Ολλανδία	7,0	5,9	4,9	4,4	4,9	4,2	-0,7	0,5
Ουγγαρία	5,0	4,0	3,6	3,3	4,1	4,1	0,0	0,8
Πολωνία	6,3	5,0	3,9	3,3	3,2	3,4	0,2	-0,1
Πορτογαλία	11,5	9,2	7,2	6,7	7,0	6,6	-0,4	0,3
Ρουμανία	7,2	6,1	5,3	4,9	6,1	5,6	-0,5	1,2
Σλοβακία	9,6	8,1	6,5	5,7	6,7	6,8	0,1	1,0
Σλοβενία	8,0	6,6	5,1	4,4	5,0	4,8	-0,2	0,6
Σουηδία	7,1	6,8	6,5	7,0	8,5	8,8	0,3	1,5
Φινλανδία	8,9	8,7	7,5	6,8	7,7	7,7	0,0	0,9

Πίνακας 11: Διαχρονικό ποσοστό ανεργίας στους νέους 15-24 ετών, ΕΕ-27. Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ

	Ετήσια στοιχεία (%)						Μεταβολή (%)	
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2021/20	2020/19
Αυστρία	12,0	10,5	10,0	9,1	11,7	11,0	-0,7	2,6
Βέλγιο	20,3	19,4	16,0	14,5	15,9	18,2	2,3	1,4
Βουλγαρία	20,4	16,1	15,9	12,1	17,4	15,8	-1,6	5,3
Γαλλία	26,0	23,5	22,0	20,7	21,5	18,9	-2,6	0,8
Γερμανία	7,5	7,2	6,6	6,2	8,0	6,9	-1,1	1,8
Δανία	12,2	12,4	10,5	10,1	11,6	10,8	-0,8	1,5
Δημοκρατία της Τσεχίας	10,5	7,9	6,7	5,6	8,0	8,2	0,2	2,4
ΕΕ 27	20,7	18,5	16,7	15,6	17,6	16,6	-1,0	2,0
Ελλάδα	48,2	44,5	41,2	37,5	38,0	35,5	-2,5	0,5
Εσθονία	14,0	12,1	12,0	11,6	18,3	16,7	-1,6	6,7
Ευρωζώνη	21,4	19,3	17,5	16,3	18,1	16,8	-1,3	1,8
Ιρλανδία	16,8	14,4	13,8	12,5	15,8	14,5	-1,3	3,3
Ισπανία	44,4	38,6	34,3	32,5	38,3	34,8	-3,5	5,8
Ιταλία	37,7	34,6	32,2	29,2	29,8	29,7	-0,1	0,6
Κροατία	31,3	27,4	23,7	16,6	21,1	21,9	0,8	4,5
Κύπρος	29,1	24,7	20,2	16,6	18,2	17,1	-1,1	1,6
Λετονία	17,5	17,0	12,2	12,7	14,9	14,8	-0,1	2,2
Λιθουανία	14,5	13,3	11,1	11,9	19,6	14,3	-5,3	7,7
Λουξεμβούργο	18,9	15,4	14,2	17,0	23,2	16,9	-6,3	6,2
Μάλτα	10,7	10,6	9,1	9,3	10,9	9,6	-1,3	1,6
Ολλανδία	12,1	10,4	8,9	8,5	10,6	9,3	-1,3	2,1
Ουγγαρία	12,7	10,5	9,9	11,2	12,5	13,5	1,0	1,3
Πολωνία	17,8	14,9	11,8	9,9	10,9	11,9	1,0	1,0
Πορτογαλία	28,0	23,9	20,3	18,3	22,5	23,4	0,9	4,2
Ρουμανία	25,9	23,0	20,5	21,0	21,6	21,0	-0,6	0,6
Σλοβακία	23,4	20,0	15,8	17,1	20,4	20,6	0,2	3,3
Σλοβενία	15,3	11,3	8,9	8,1	14,3	12,8	-1,5	6,2
Σουηδία	18,3	17,2	16,8	19,4	23,5	24,7	1,2	4,1
Φινλανδία	20,5	20,0	17,3	17,7	21,0	17,1	-3,9	3,3

Πίνακας 12: Διαχρονικός κίνδυνος φτώχειας (%) μετά τις κοινωνικές μεταβιβάσεις, κατά φύλο και ομάδες ηλικιών. Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Κατώφλι κινδύνου φτώχειας (σε ευρώ)	**4.512**	**4.500**	**4.560**	**4.718**	**4.917**	**5.269**
Κατά φύλο						
Σύνολο	21,4	21,2	20,2	18,5	17,9	17,7
Άρρενες	21,5	21,2	20,2	18,5	17,7	17,5
Θήλεις	21,2	21,2	20,2	18,5	18,0	17,8
Κατά ομάδες ηλικιών						
0 - 17	26,6	26,3	24,5	22,7	21,1	20.9
18- 64	22,5	22,7	21,7	19,8	18,9	18,4
65+	13,7	12,4	12,4	11,6	12,2	13,3

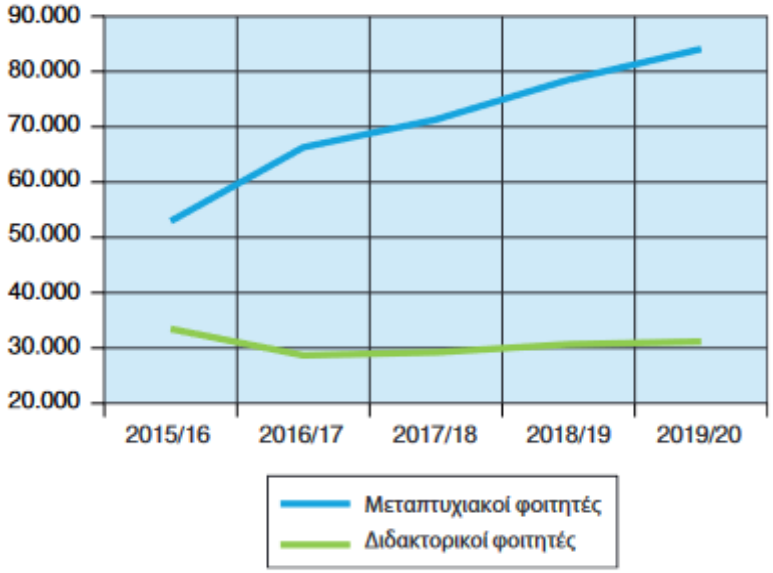
(1) Κίνδυνος φτώχειας μετά τις κοινωνικές μεταβιβάσεις: το ποσοστό των ατόμων που ζουν σε νοικοκυριά, των οποίων το συνολικό ισοδύναμο διαθέσιμο εισόδημα είναι χαμηλότερο του κατωφλιού της φτώχειας, δηλαδή του 60% του εθνικού διάμεσου (του εισοδήματος που βρίσκεται στο μέσο της κατανομής) ισοδύναμου διαθέσιμου εισοδήματος.

Πίνακας 13: Προσδοκώμενη διάρκεια σπουδών, ΕΕ-27. Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ.

	2016	2017	2018	2019	2020
Ευρωζώνη					
Αυστρία (AT)	17	17	17	17	18
Βέλγιο (BE)	19	19	19	19	(2)(3)19
Γαλλία (FR)	(2)17	(2)17	*17	*(4)17	*17
Γερμανία (DE)	(2)18	(2)18	(2)18	19	(2)(3)19
Ελλάς (EL)	19	19	19	20	20
Εσθονία (EE)	(2)18	(2)18	(2)18	(2)18	(2)18
Ιρλανδία (IE)	…	(2)19	(2)20	19	19
Ισπανία (ES)	18	18	18	18	18
Ιταλία (IT)	17	17	17	17	17
Κύπρος (CY)	16	17	17	17	17
Λετονία (LV)	18	18	19	19	18
Λιθουανία (LT)	19	19	19	18	18
Λουξεμβούργο (LU)	15	15	15	15	15
Μάλτα (MT)	16	16	16	16	16
Ολλανδία (NE)	19	19	19	(4)19	(4)19
Πορτογαλία (PT)	17	17	17	18	18
Σλοβακία (SK)	16	16	16	16	16
Σλοβενία (SI)	(2)18	(2)18	18	18	18
Φινλανδία (FI)	21	21	21	21	21
Εκτός Ευρωζώνης					
Βουλγαρία (BG)	17	16	16	16	16
Δανία (DK)	20	20	20	20	20
Κροατία (HR)	17	17	17	17	17
Ουγγαρία (HU)	17	17	17	17	17
Πολωνία (PL)	(2)18	(2)18	(4)18	(4)18	(2)(4)18
Ρουμανία (RO)	…	…	…	…	…
Σουηδία (SE)	20	21	21	21	21
Τσεχία (CZ)	…	…	(3)17	17	17

Πηγή: Eurostat.
* = Προσωρινά στοιχεία.
… = Μη διαθέσιμα στοιχεία.
(1) Η προσδοκώμενη διάρκεια σπουδών αντιστοιχεί στα προσδοκώμενα έτη εκπαίδευσης κατά τη διάρκεια της ζωής ενός ατόμου και υπολογίζεται αθροίζοντας τα ποσοστά εγγραφών για κάθε έτος ηλικίας από την ηλικία των 5 ετών και άνω. Προκειμένου να γίνει πιο κατανοητή η έννοια του δείκτη, ας πάρουμε ένα παράδειγμα: η προσδοκώμενη διάρκεια σπουδών για την ηλικία των 10 ετών θα ήταν 1 έτος, αν εγγράφονταν στο σχολείο όλα τα παιδιά ηλικίας 10 ετών (κατά το έτος της συλλογής των στοιχείων). Αν εγγραφόταν μόνο το 50%, η προσδοκώμενη διάρκεια σπουδών για την ηλικία των 10 ετών θα ήταν 6 μήνες.
(2) Διαφέρει ο ορισμός.
(3) Διακοπή χρονοσειράς.
(4) Εκτιμήσεις.

Εικόνα 26: Διαχρονική εξέλιξη αριθμού μεταπτυχιακών/διδακτορικών φοιτητών. Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ.



1.4. Σε ΠΚΜ και στις 7 Π.Ε. της

Σύμφωνα με την προαναφερθείσα περιοδική έκθεση «Η Ελλάδα με Αριθμούς», της ΕΛΣΤΑΤ, οι εργαζόμενοι της Κεντρικής Μακεδονίας έφταναν τα ~643.000 άτομα, οι δε άνεργοι τα ~123.800 άτομα, με το τοπικό ποσοστό ανεργίας να φτάνει το 16,1%, όταν το αντίστοιχο εθνικό ποσοστό είναι 14,7% (Πίνακας 14).

Πίνακας 14: Διαχρονική εξέλιξη (χιλιάδες) εργατικού δυναμικού και ποσοστού ανεργίας, ανά περιφέρεια. Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ.

Κατάσταση απασχόλησης κατά περιφέρεια	2017	2018	2019	2020	2021
Σύνολο Χώρας					
Εργατικό δυναμικό	**4.779,7**	**4.743,0**	**4.729,9**	**4.630,5**	**4.605,7**
Απασχολούμενοι	**3.752,7**	**3.828,0**	**3.911,0**	**3.875,5**	**3.928,0**
Άνεργοι(1)	**1.027,0**	**915,0**	**818,9**	**755,0**	**677,7**
Ποσοστό (%) ανεργίας	**21,5**	**19,3**	**17,3**	**16,3**	**14,7**
Ανατολική Μακεδονία και Θράκη					
Εργατικό δυναμικό	255,6	253,8	256,0	245,9	245,9
Απασχολούμενοι	205,8	213,4	214,6	203,6	200,3
Άνεργοι(1)	49,8	40,4	41,3	42,3	45,6
Ποσοστό (%) ανεργίας	19,5	15,9	16,2	17,2	18,5
Κεντρική Μακεδονία					
Εργατικό δυναμικό	812,0	809,8	799,7	783,2	766,8
Απασχολούμενοι	626,0	642,1	642,7	638,8	643,0
Άνεργοι(1)	186,0	167,8	157,0	144,4	123,8
Ποσοστό (%) ανεργίας	22,9	20,7	19,6	18,4	16,1
Δυτική Μακεδονία					
Εργατικό δυναμικό	119,2	118,2	115,4	108,5	111,7
Απασχολούμενοι	84,5	86,2	87,1	87,1	89,7
Άνεργοι(1)	34,7	31,9	28,3	21,3	22,1
Ποσοστό (%) ανεργίας	29,1	27,0	24,5	19,7	19,7
Ήπειρος					
Εργατικό δυναμικό	139,1	136,4	134,8	132,4	122,3
Απασχολούμενοι	104,6	108,9	112,7	108,8	103,9
Άνεργοι(1)	34,5	27,4	22,1	23,6	18,5
Ποσοστό (%) ανεργίας	24,8	20,1	16,4	17,8	15,1
Θεσσαλία					
Εργατικό δυναμικό	315,9	309,9	310,8	303,0	309,0
Απασχολούμενοι	250,9	253,3	253,2	252,1	257,7
Άνεργοι(1)	65,0	56,7	57,5	50,9	51,3
Ποσοστό (%) ανεργίας	20,6	18,3	18,5	16,8	16,6
Ιόνια Νησιά					
Εργατικό δυναμικό	91,0	93,1	88,0	85,7	83,3
Απασχολούμενοι	73,2	78,3	77,2	72,1	72,3
Άνεργοι(1)	17,9	14,8	10,9	13,6	11,0
Ποσοστό (%) ανεργίας	19,6	15,9	12,3	15,9	13,2

(1) Αφορά σε άτομα 15 - 74 ετών.

Στην «Έρευνα εργατικού δυναμικού: Ιούλιος 2022» της ΕΛΣΤΑΤ παρατηρούμε την κατά 40% σταδιακή μείωση της νεανικής ανεργίας μετά το 2017, συγκρίσιμη με την κατά 41% μείωση του εθνικού μ.ό. (Πίνακας 15). Αξίζει να σημειωθεί ότι όσον αφορά τους νέους εργαζομένους, η αποκλιμάκωση την τελευταία διετία ήταν ταχύτερη.

Πίνακας 15: Διαχρονικό ποσοστό ανεργίας κατά μεγάλες ομάδες ηλικιών. 7ος 2017 - 7ος 2022. Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ.

Ομάδες ηλικιών	Ιούλιος					
	2017	2018	2019	2020	2021	2022
15-24	43,6	38,3	36,0	38,5	33,3	26,2
25-74	19,7	18,3	16,8	16,4	13,2	11,8
Σύνολο	**21,0**	**19,3**	**17,8**	**17,5**	**14,1**	**12,6**

Στον Πίνακα 16 που ακολουθεί (3η Ετησία Έρευνα Τάσεων Απασχόλησης του ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ) καταγράφεται η εξέλιξη του δείκτη ανεργίας για το σύνολο του ενεργού πληθυσμού ανά φύλο και για άτομα ηλικίας 15 - 29 ετών στη Χώρα, για τα έτη 2011 έως 2021.

Πίνακας 16: Εξέλιξη δείκτη ανεργίας (%) ανά φύλο και για άτομα ηλικίας 15 - 29 ετών. Πηγή ΕΛΣΤΑΤ. Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ.

Έτος	Σύνολο	Άρρενες	Θήλεις	15-29 ετών
2011	17,9	17,1	21,5	34,8
2012	24,4	21,5	28,2	43,7
2013	27,5	24,5	31,3	48,7
2014	26,5	23,6	30,2	45
2015	24,9	21,7	28,9	41,3
2016	23,5	19,9	28,1	38,4
2017	21,5	17,8	26,1	35,6
2018	19,3	15,4	24,2	32,3
2019	17,3	14	21,5	28,9
2020	16,3	13,5	19,8	29,8
2021	14,7	11,4	18,9	28,4

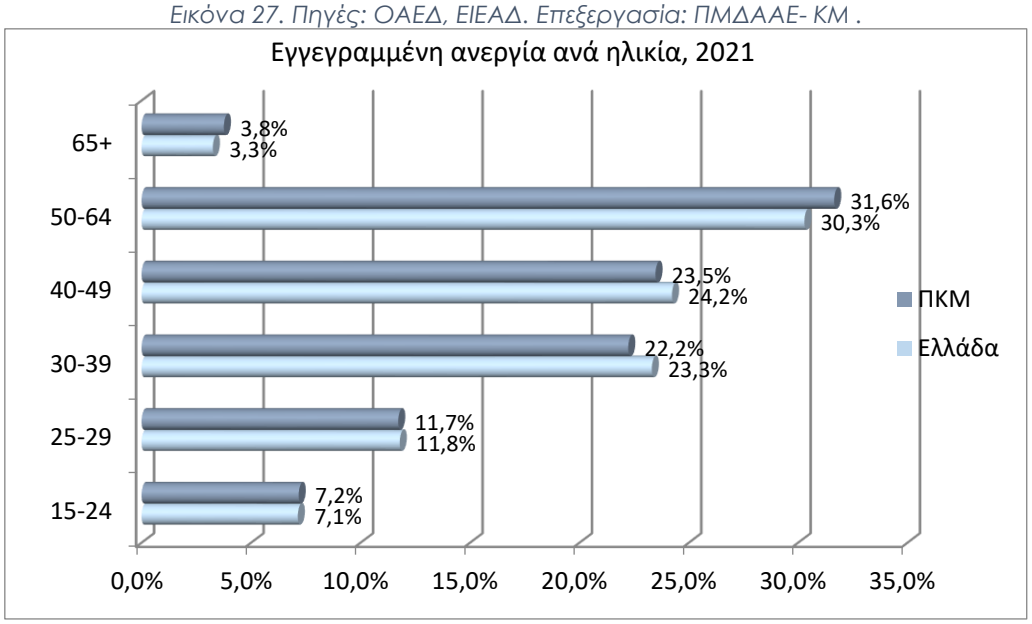
Όπως απεικονίζεται, ο δείκτης ανεργίας έφτασε στη μέγιστη ιστορικά τιμή του το 2013 με 27,5% (άνδρες 24,5% - γυναίκες 31,3%), ενώ περίπου 1 στους 2 (48,7%) νέοι 15-29 ετών ήταν άνεργοι. Από το 2014 και μετά αποκλιμακώνεται σταθερά, ακόμη και κατά τη διάρκεια της πανδημίας, στο σύνολο και ανά φύλο, με μόνη εξαίρεση τους ηλικίας 15-29 ετών για το 2020, με αποτέλεσμα να βρίσκεται στο 14,7% το 2021 (άνδρες 11,4% - γυναίκες 18,9%) και στο 28,4% για τους νέους 15-29 ετών. Από την ίδια έρευνα, στον Πίνακα 17 που ακολουθεί καταγράφονται οι εγγεγραμμένοι άνεργοι ανά ηλικία, για την ΠΚΜ και τη Χώρα. Όπως απεικονίζεται και στο παρακάτω Γράφημα (Ε27), περίπου ο **1 στους 3** (31,6%) των εγγεγραμμένων ανέργων στην ΠΚΜ (30,3% στη Χώρα) είναι μεταξύ 50-64 ετών, δηλαδή ηλικίες που δυσκολότερα τους προσφέρεται εργασία (ΠΜΔΑΑΕ ΚΜ).

Πίνακας 17: Εγγεγραμμένη Ανεργία ανά Ηλικία, 2021. Πηγές: ΟΑΕΔ, ΕΙΕΑΔ. Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ

Ηλικία	Ελλάδα	ΠΚΜ	Ελλάδα	ΠΚΜ
15-24	67.602	13.714	7,1%	7,2%
25-29	111.719	22.401	11,8%	11,7%
30-39	220.900	42.501	23,3%	22,2%
40-49	229.642	44.886	24,2%	23,5%
50-64	287.057	60.511	30,3%	31,6%
65+	30.835	7.183	3,3%	3,8%
Σύνολο	**947.755**	**191.196**	**100,0%**	**100,0%**

Στην παρακάτω Εικόνα 27 απεικονίζεται και συγκρίνεται η εγγεγραμμένη ανεργία στη Χώρα και στην ΠΚΜ και ομολογουμένως δεν προκύπτει μεταξύ τους κάποια αξιοσημείωτη αναντιστοιχία ανά ομάδα ηλικιών.

Εικόνα 27. Πηγές: ΟΑΕΔ, ΕΙΕΑΔ. Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ- ΚΜ .



Στον Πίνακα 18 που ακολουθεί απεικονίζονται οι εγγεγραμμένοι άνεργοι ανά ηλικία, ανά Π.Ε. της ΠΚΜ.

Πίνακας 18. Πηγές: ΟΑΕΔ, ΕΙΕΑΔ. Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ- ΚΜ .

Περιφερειακή Ενότητα	15-24	25-29	30-39	40-49	50-64	65+	Σύνολο
Ημαθίας	1.385	1.801	3.316	3.148	3.551	280	13.481
Θεσσαλονίκης	7.844	13.659	26.744	30.130	41.769	5.425	125.571
Κιλκίς	526	787	1.590	1.531	2.249	244	6.928
Πέλλας	1.206	1.829	3.157	2.616	3.095	272	12.175
Πιερίας	956	1.521	2.819	2.650	3.543	352	11.842
Σερρών	1.175	1.783	3.108	3.116	4.155	333	13.670
Χαλκιδικής	622	1.021	1.767	1.695	2.149	275	7.529
Σύνολο ΠΚΜ	**13.714**	**22.401**	**42.501**	**44.886**	**60.511**	**7.181**	**191.196**

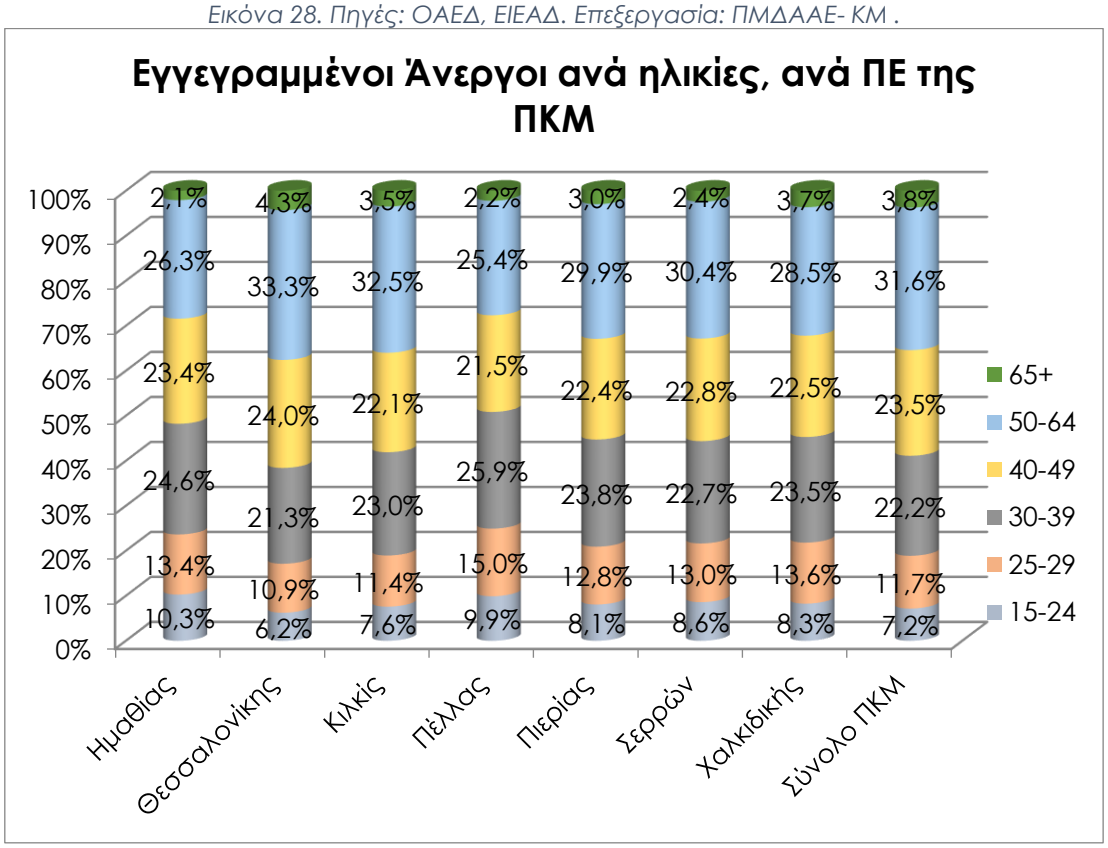
Όπως απεικονίζεται και στην παρακάτω Εικόνα 28 (ΟΑΕΔ), παρατηρούνται αξιοσημείωτες διαφορές και αναντιστοιχίες ανά ομάδες ηλικιών, μεταξύ των 7 Π.Ε. της ΠΚΜ. Πιο αναλυτικά:
Στην ηλικία 50-64, η **Π.Ε. Θεσσαλονίκης** έχει το υψηλότερο μερίδιο εγγεγραμμένων (33,3%) και η **Π.Ε. Πέλλας** το χαμηλότερο (25,4%).

Στην ηλικία 30-39, η **Π.Ε. Πέλλας** έχει το υψηλότερο μερίδιο εγγεγραμμένων (25,9%) και η **Π.Ε. Θεσσαλονίκης** το χαμηλότερο (21,3%).

Στην ηλικία 25-29, η **Π.Ε. Πέλλας** έχει το υψηλότερο μερίδιο εγγεγραμμένων (15,0%) και η **Π.Ε. Θεσσαλονίκης** το χαμηλότερο (10,9%).

Στην ηλικία 15-24, η **Π.Ε. Ημαθίας** έχει το υψηλότερο μερίδιο εγγεγραμμένων (10,3%) και η **Π.Ε. Θεσσαλονίκης** το χαμηλότερο (6,2%).

Εικόνα 28. Πηγές: ΟΑΕΔ, ΕΙΕΑΔ. Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ- ΚΜ .

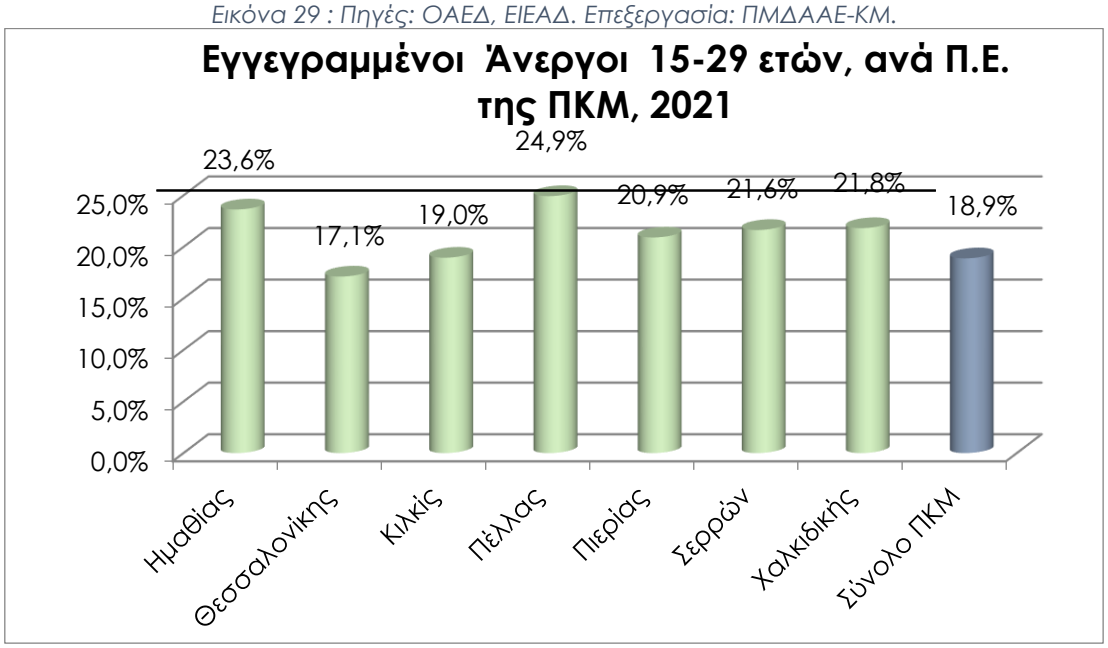


Στον Πίνακα 19 αποτυπώνεται η εγγεγραμμένη ανεργία για τους νέους 15-29 ετών, αθροίζοντας τις επιμέρους ομάδες 15-24 και 25-29. Όπως απεικονίζεται και στην Εικόνα 29, υπάρχει **σημαντική αναντιστοιχία** μεταξύ της Π.Ε. Θεσσαλονίκης (17,1%) και των υπόλοιπων 6 Π.Ε., ως προς το μερίδιο των εγγεγραμμένων νέων 15-29 ετών, με σημαντικότερη αυτή που παρατηρείται ως προς τις Π.Ε. Πέλλας (24,9%) και Ημαθίας (23,6%) (ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ).

Πίνακας 19: Εγγεγραμμένη ανεργία για τους νέους 15-29 ετών, ανά ΠΕ της ΠΚΜ. Πηγές: ΟΑΕΔ, ΕΙΕΑΔ. Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ.

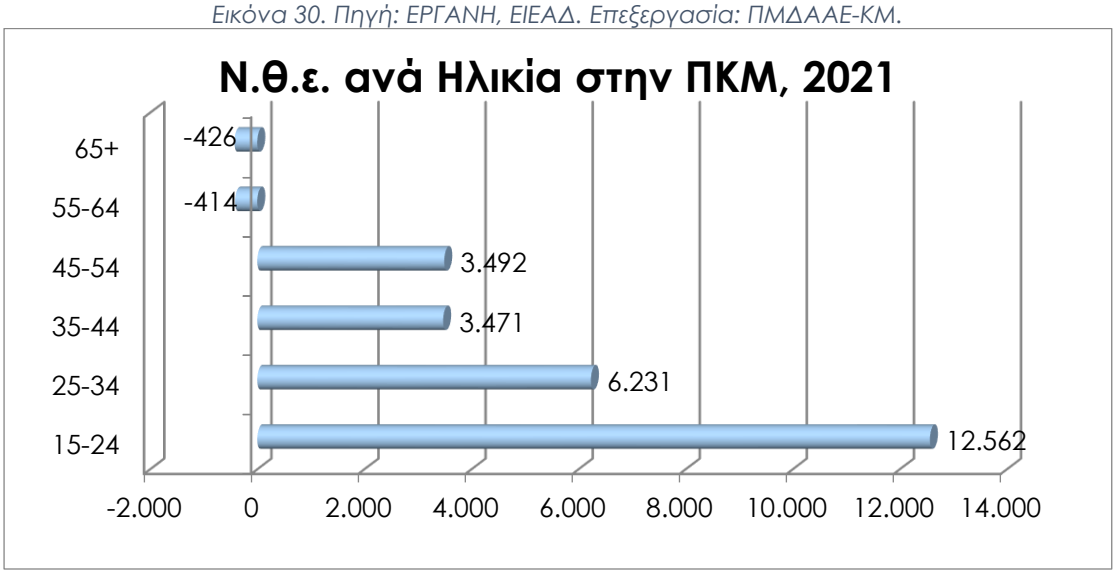
Περιφερειακή Ενότητα	**15-24**	**25-29**	**15-29**
Ημαθίας	10,3%	13,4%	23,6%
Θεσσαλονίκης	6,2%	10,9%	17,1%
Κιλκίς	7,6%	11,4%	19,0%
Πέλλας	9,9%	15,0%	24,9%
Πιερίας	8,1%	12,8%	20,9%
Σερρών	8,6%	13,0%	21,6%
Χαλκιδικής	8,3%	13,6%	21,8%
Σύνολο ΠΚΜ	**7,2%**	**11,7%**	**18,9%**

Εικόνα 29 : Πηγές: ΟΑΕΔ, ΕΙΕΑΔ. Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ.



Στην Εικόνα 30 αποτυπώνονται οι ν.θ.ε. που δημιουργήθηκαν στην ΠΚΜ κατά το 2021, ανά ηλικιακή ομάδα και είναι αξιοσημείωτο ότι το **50% των θέσεων καταλαμβάνονται από νέους ηλικίας 15-24 ετών** και ένα επιπλέον 25% από εργαζόμενους 25-34 ετών. Η τάση αυτή, που αναμένεται να συνεχιστεί και κατά το τρέχον έτος, θα συμβάλει αποφασιστικά στην ταχεία μείωση των υψηλών συγκριτικά ποσοστών ανεργίας που παρατηρήθηκαν στις ηλικίες αυτές, κατά τη διάρκεια της προηγούμενης δεκαετίας.

Εικόνα 30. Πηγή: ΕΡΓΑΝΗ, ΕΙΕΑΔ. Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ.



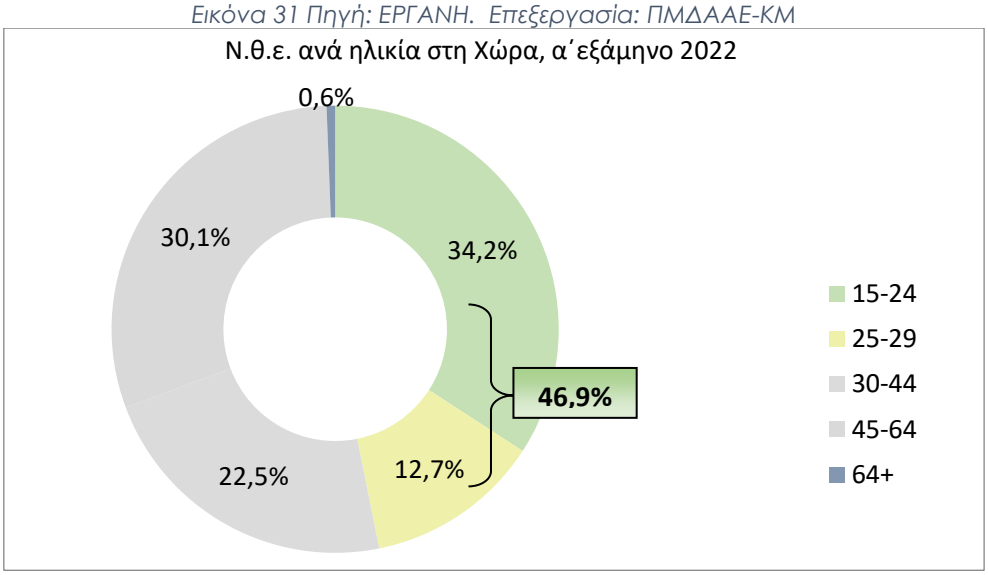
Στον παρακάτω Πίνακα 20 της έρευνας του ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ αποτυπώνεται το μερίδιο συγκεκριμένων ομάδων ηλικιών (ταξινόμηση ΕΡΓΑΝΗ) στο ισοζύγιο

ροών μισθωτής απασχόλησης του ιδιωτικού τομέα στη Χώρα, κατά το α' εξάμηνο του 2022. Η ομάδα των νέων ηλικίας 15-24 έχει το μεγαλύτερο μερίδιο (34,2%) στο σύνολο των ν.θ.ε., με την ομάδα 45-64 να ακολουθεί με μερίδιο 30,1%. Όπως αποτυπώνεται στην Εικόνα 31, **οι ηλικίες 15-29 ετών αποτελούν το 47% περίπου του συνόλου των ν.θ.ε. που δημιουργήθηκαν κατά το α΄ εξάμηνο του 2022**, γεγονός που προφανώς οφείλεται στην έντονη δυναμική των σχετιζόμενων με τον τουρισμό κλάδων (εστίαση, καταλύματα, κ.ά.) και συναφών επαγγελμάτων, που συγκεντρώνουν κυρίως νέους και νέες.

Πίνακας 20: Ισοζύγιο ροών ανά Ηλικία στη Χώρα, α' εξάμηνο 2022. Πηγή: ΕΡΓΑΝΗ. Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ.

Ηλικία	α΄εξάμηνο 2022	% στο σύνολο
15-24	91.282	34,2%
25-29	33.878	12,7%
30-44	60.008	22,5%
45-64	80.376	30,1%
64+	1.648	0,6%
Σύνολο	**267.192**	**100,0%**

Εικόνα 31 Πηγή: ΕΡΓΑΝΗ. Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ

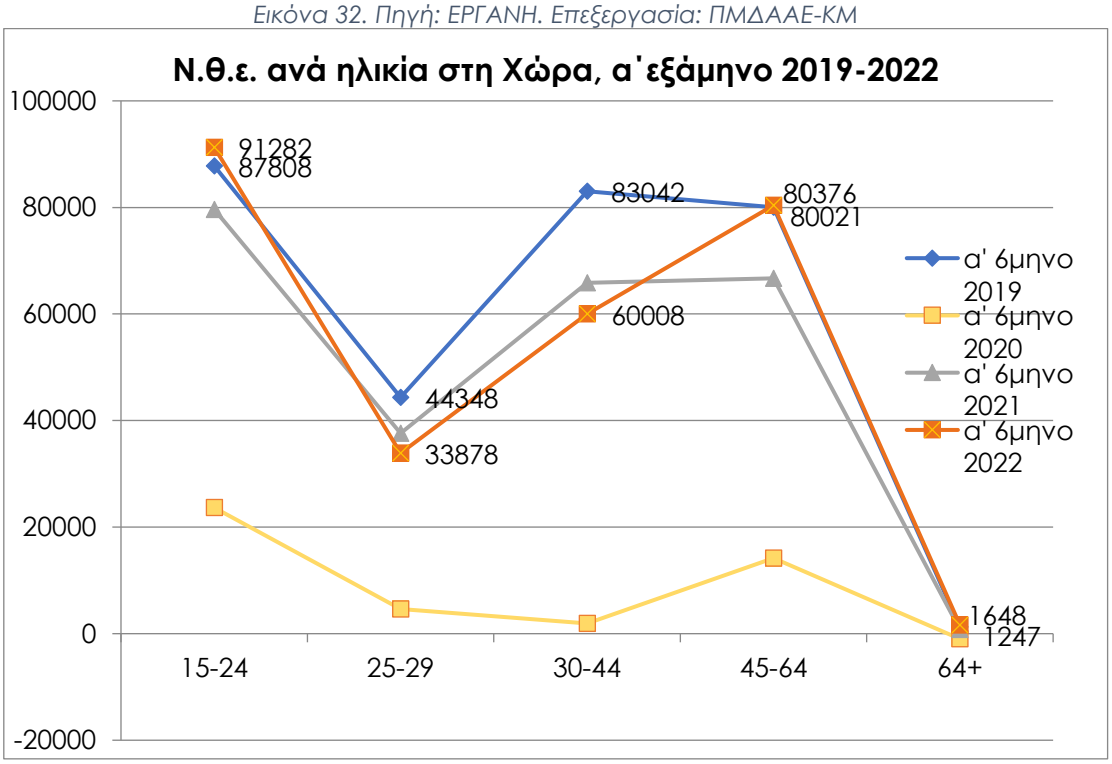


Στον Πίνακα 21 αποτυπώνεται και συγκρίνεται το ισοζύγιο ροών μισθωτής απασχόλησης του ιδιωτικού τομέα στη Χώρα, κατά το α' εξάμηνο των ετών 2019 έως 2022. Όπως αποτυπώνεται και στην Εικόνα 32, οι επιδόσεις του α' εξαμήνου του 2022 (πορτοκαλί γραμμή) και του «κανονικού» 2019 (μπλε γραμμή), ακολουθούν παρόμοιες τάσεις σε όλες τις ομάδες ηλικιών πλην της 30-44, όπου διαπιστώνεται μικρότερη δημιουργία ν.θ.ε. κατά περίπου 33.000, κατά το φετινό εξάμηνο.

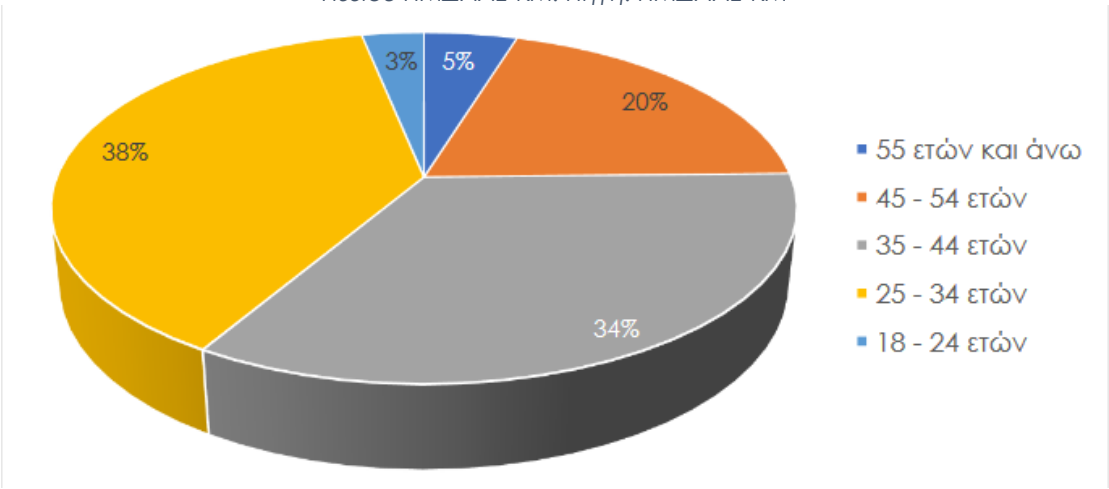
Πίνακας 21: Ισοζύγιο ροών ανά Ηλικία στη Χώρα (χιλιάδες), α' εξάμηνο 2019-2021. Πηγή: ΕΡΓΑΝΗ. Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ.

Ηλικία	α' εξάμηνο 2019	α' εξάμηνο 2020	α' εξάμηνο 2021	α' εξάμηνο 2022
15-24	87.808	23.652	79.629	91.282
25-29	44.348	4.600	37.623	33.878
30-44	83.042	1.940	65.874	60.008
45-64	80.021	14.187	66.706	80.376
64+	1.247	-985	778	1.648
Σύνολο	**296.466**	**43.394**	**250.610**	**267.192**

Εικόνα 32. Πηγή: ΕΡΓΑΝΗ. Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ

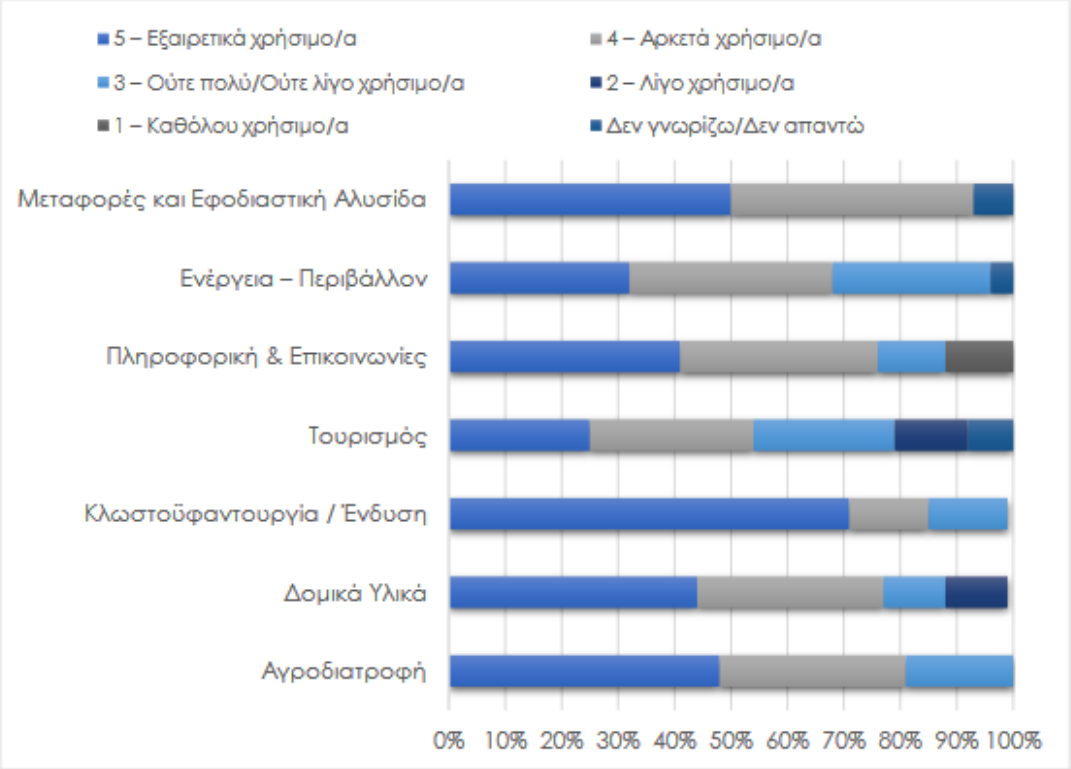


Εικόνα 33: Συμμετοχή των εργαζομένων του δείγματος ανά ομάδα ηλικίας, 2η Ετήσια Έρευνα Πεδίου ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ. Πηγή: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ



Στη συνέχεια παρατίθενται στοιχεία που συγκεντρώθηκαν στα πλαίσια της 2ης Ετήσιας Έρευνας Πεδίου του ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ. Στην παραπάνω Εικόνα 33 αποτυπώνεται η συμμετοχή των εργαζομένων του δείγματος ανά ομάδα ηλικίας. Παρατηρούμε ότι τουλάχιστον οι 7 στους 10 εργαζόμενοι, που συμμετείχαν στην έρευνα είναι μεταξύ 25 και 44 ετών, **ενώ δυστυχώς μόνο 5% ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 18-24 ετών.**

Εικόνα 34: Συγκριτική παρουσίαση της αξιολόγησης της χρησιμότητας των προγραμμάτων κατάρτισης ανά ειδικό κλάδο οικονομικής δραστηριότητας. Πηγή: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ.



Από την ανάλυση της 2ης Έρευνας Πεδίου του ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ διαπιστώνουμε πως ο κλάδος της Κλωστοϋφαντουργίας/ Ένδυσης είναι αυτός που αξιολογεί θετικότερα από όλους τη χρησιμότητα των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης (85% αθροιστικά «εξαιρετικά» και «αρκετά» χρήσιμο/α)(Εικόνα 34), κάτι που ενδιαφέρει ιδιαίτερα νέους σε αναζήτηση καριέρας. **Αυτό το αποτέλεσμα σε συνδυασμό με το ότι ο κλάδος είναι αυτός με την πρωτιά απορρόφησης ευρωπαϊκών κονδυλίων για αυτό το σκοπό αναδεικνύει μια πολύ καλή αξιοποίηση αυτών των σχετικών χρηματοδοτικών πακέτων για τις ανάγκες του εν λόγω κλάδου.** Οι κλάδοι που καταγράφηκαν να αξιολογούν χαμηλότερα τη χρησιμότητα των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης είναι ο τουριστικό κλάδος (13% «λίγο χρήσιμο/α») και αυτοί της Πληροφορικής και Επικοινωνιών (12% αθόλου χρήσιμο/α») και των Δομικών Υλικών (11% «λίγο χρήσιμο/α»).

Παρακάτω (Πίνακες 22-25) παρατίθενται SWOT Analyses για 4 τομείς οικονομικής δραστηριότητας, με στοιχεία από επιχειρήσεις της ΠΚΜ, όπως συλλέχθηκαν στην ίδια έρευνα πεδίου.

Πίνακας 22: SWOT Analysis για τον κλάδο της Πληροφορικής. Πηγή: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ.

Δυνατά σημεία – Strength	**Αδύνατα – Weakness**
• Οι Ειδικές Επαγγελματικές Γνώσεις & Δεξιότητες και η Γνώση/Χρήση Αγγλικών υπάρχουν σε ικανοποιητικό βαθμό • Απόφοιτοι/φοιτητές σχολών πληροφορικής, ηλεκτρολόγων, ηλεκτρολόγων μηχανικών, φυσικομαθηματικού και άλλων συναφών αντικειμένων θα έχουν υψηλότερες πιθανότητες πρόσληψης • Η ικανότητα συνύπαρξης μεταξύ των στελεχών μίας ομάδας	• Είναι δύσκολο η απόκτηση επαγγελματικών δεξιοτήτων/γνώσεων απαιτούμενων προσόντων πληροφορικής να προέλθει από το υπάρχον σύστημα άτυπης κατάρτισης (ΚΕΚ, συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα και σεμινάρια Επαγγ. Φορέων κλπ (ανά ειδικότητα). • Έλλειψη πρότερης επαγγελματικής εμπειρίας • Οι επιχειρήσεις πληροφορικής συχνά αναλαμβάνουν εσωτερικές διαδικασίες ανάπτυξης βασικών δεξιοτήτων • Οι επιχειρήσεις βρίσκονται σε διαρκή προσπάθεια ανάπτυξης των επαγγελματικών και βασικών δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού • Οι επιχειρήσεις πληροφορικής προσπαθούν να έρθουν κοντά στα ΑΕΙ, ώστε να υπάρξει συντονισμός της διδασκαλίας με τις ανάγκες της αγοράς, μα αντιμετωπίζουν αδιαφορία και τυποποιημένες ανελαστικές διαδικασίες • Το υφιστάμενο εκπαιδευτικό σύστημα βρίσκεται σε απόσταση από τις επιχειρήσεις πληροφορικής, οι δε σημερινοί φοιτητές/σπουδαστές χαρακτηρίζονται δυστυχώς από χαμηλή φιλοδοξία και ενεργητικότητα

Ευκαιρίες - Opportunities	**Κίνδυνοι - Threats**
▪ Διαπιστώνεται ότι -τουλάχιστον στη Θεσσαλονίκη- η επαγγελματική αποκατάσταση είναι βέβαιη μετά την ολοκλήρωση των σπουδών ▪ Κέντρα απόκτησης δεξιοτήτων για μελλοντικούς προγραμματιστές ▪ Οι περιζήτητοι προγραμματιστές- μπορούν να απασχοληθούν άμεσα ακόμη και με απολυτήριο Γενικού Λυκείου ▪ Πρόσθετη εξειδικευμένη επιμόρφωση σίγουρα θα βοηθούσε ιδιαίτερα στον κλάδο της Πληροφορικής ▪ Η προσφορά εργασίας ξεπερνά κατά πολύ τη ζήτηση	▪ Απώλεια θέσεων για τους εγκατεστημένους διαχειριστές συστημάτων (λόγω outsourcing του εν λόγω αντικειμένου) και ειδικών σε hardware ▪ Συχνά οι προγραμματιστές είναι άτομα εσωστρεφή ▪ Καμία από τις περιζήτητες δεξιότητες δε θεωρείται διαθέσιμη σε ικανοποιητικό βαθμό ▪ Η κατάσταση επιδεινώνεται λόγω του ανταγωνισμού των -συγκριτικά μικρότερων- ελληνικών επιχειρήσεων πληροφορικής από τους μεγάλους ομίλους που τελευταία επενδύουν στην χώρα ▪ Δεν υπάρχει ιδιαίτερη πίστη στην ικανότητα του υφιστάμενου εκπαιδευτικού συστήματος να καλύψει τις καταγραφόμενες ελλείψεις δεξιοτήτων

Πίνακας 23: SWOT Analysis για τον κλάδο Εφοδιαστικής αλυσίδας (Logistics) και Μεταφορών. Πηγή: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ.

Δυνατά σημεία – Strength	**Αδύνατα – Weakness**
▪ Η Κεντρική Μακεδονία σαν Περιφέρεια είναι και πρέπει να αναδειχθεί περαιτέρω σε πολύ σημαντικό κόμβο των συνδυασμένων μεταφορών στην Ελλάδα ▪ Ύπαρξη ικανοποιητικού αριθμού επιχειρήσεων για 3PL ▪ Λειτουργούν σχολές επαγγελματικής κατάρτισης μεταφορέων με εξουσιοδότηση του Υπουργείου Μεταφορών (ΟΦΑΕ)	▪ Μόνο οι οργανωμένες εταιρίες μεριμνούν για τη διαρκή επαγγελματική κατάρτιση των οδηγών, αλλά δεν είναι πολλές ▪ Υπάρχουν οι υπάλληλοι αποθηκών. Και εκεί υπάρχουν θέματα κατάρτισης, σε ότι αφορά την κατάρτιση. Όχι της έλλειψης αυτή τη στιγμή αλλά της έλλειψης προγραμμάτων κατάρτισης για τους ανθρώπους που εργάζονται στις αποθήκες ▪ Το επίπεδο του outsourcing είναι πολύ χαμηλό στην Ελλάδα στο κομμάτι της μεταφοράς ▪ Μεγάλο ποσοστό οδηγών που δεν είναι εξοικειωμένοι με την τεχνολογία - χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο ▪ Ανάγκες σε επίπεδο δεξιοτήτων (ξένες γλώσσες, πιστοποίηση κλπ) πολύ μεγάλες ▪ Ποσοστό μεταφορικού έργου μεγάλο από πολύ μικρές μονοπρόσωπες ή 2-3 ατόμων επιχειρήσεις – πολυδιάσπαση ▪ Μη συντονισμένες συνδυασμένες μεταφορές ▪ Μη βέλτιστη πολιτική κατάρτισης-και δια βίου εκπαίδευσης επαγγελματιών οδηγών ▪ Μη εμπλουτισμός και εκσυγχρονισμός εκπαιδευτικών μέσων
Ευκαιρίες - Opportunities	**Κίνδυνοι - Threats**

- Η έξαρση στην απασχόληση μικρομεταφορέων / courier, λόγω πανδημίας, μπορεί να αποτελέσει μελλοντική πηγή εκπαιδευμένου και έμπειρου προσωπικού για τον κλάδο εφοδιαστικής αλυσίδας, ως εργαζόμενοι σε εταιρίες 3PL, που παρέχουν υπηρεσίες σε μεταποιητικές επιχειρήσεις (outsourcing).
- Τα logistics είναι ένα σοβαρό κομμάτι του Ακαθάριστου Εθνικού Προϊόντος.
- Ζήτηση ειδικοτήτων μεγαλύτερη από την προσφορά – Έλλειψη εργατικού δυναμικού
- Περιθώρια για τον εμπλουτισμό της ύλης κατάρτισης και των τρόπων εκπαίδευσης είναι πολλά και θα συμβάλλουν στην προσέλκυση ατόμων
- Ανάγκη σε αποθηκευτικούς χώρους, ανάγκη σε λειτουργία third party logistics (3PL)
- Εκτίμηση ότι περίπου 30 επιχειρηματικές δραστηριότητες συνεισφέρουν στη λειτουργία της εφοδιαστικής αλυσίδας
- Μεγαλύτερη συνεισφορά της Βιομηχανίας σε επίπεδο εκπαίδευσης ως προς τον καθορισμό της ζήτησης των ειδικοτήτων
- *«Ο μέσος όρος ηλικίας των υπαρχόντων οδηγών ξεπερνάει αυτή τη στιγμή τα 45 – 50 έτη που σημαίνει ότι πολύ σύντομα το πρόβλημα θα οξυνθεί αν δεν αλλάξει κάτι δηλαδή θα αρχίσουν να συνταξιοδοτούνται»*
- *«Κατώτερο όριο ηλικίας για την απόκτηση επαγγελματικής άδειας οδήγησης, τα 21 έτη. Από τα 18 μέχρι τα 21 έχουμε μια τριετία όπου νέοι άνθρωποι έχουνε επιλογή σε άλλα επαγγέλματα, θα πάνε να γίνουνε μηχανικοί αυτοκινήτων ενδεχομένως, θα πάνε να δουλέψουνε σε πρατήρια καυσίμων, οτιδήποτε τέλος πάντων τεχνικού, τεχνικής φύσης επάγγελμα»*
- Χαμηλές ψηφιακές δεξιότητες επαγγελματιών

Πίνακας 24: SWOT Analysis για τον κλάδο του Τουρισμού. Πηγή: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ.

Δυνατά σημεία – Strength	**Αδύνατα – Weakness**
▪ Γίνονται ανάρπαστοι όλοι όσοι σπουδάζουν τουριστικά επαγγέλματα ▪ Η εμπλοκή μεγάλων επενδυτικών σχημάτων ήταν μία τρομακτικά ενισχυτική είσοδος στην αγοράς ή όλων αυτών των μεγάλων εταιριών γνωστών για την ποιότητα τους στην Ελλάδα. Ενισχύθηκε το κύρος και το image του τουριστικού προϊόντος ▪ Η συλλογική σύμβαση που υπάρχει αυτή τη στιγμή στα ξενοδοχεία είναι μεγαλύτερη από τις υπόλοιπες συλλογικές συμβάσεις στο κομμάτι των υπηρεσιών	▪ Στον τουρισμό δε μπορεί να διερευνηθεί ενδελεχώς αν υπάρχει ενδιαφέρον για νέες ειδικότητες γιατί είναι πάρα πολύ ευρύ το προϊόν, δηλαδή το τι ονομάζουμε «τουρισμό». ▪ Υπάρχει ένα δαιδαλώδες σύστημα εκπαίδευσης/κατάρτισης, άλλα ΙΕΚ τα οποία ανήκουν στο Υπουργείο Τουρισμού, άλλα τα οποία ανήκουν στο Υπουργείο Παιδείας, άλλα τα οποία ανήκουν στον ΟΑΕΔ, διαφορετικές βαθμίδες, άλλες αναγνωρίσεις. ▪ Δεν γνωρίζει η αγορά εργασίας τι ακριβώς θεματικά πεδία διδάχθηκε κάθε απόφοιτος καθεμίας από αυτές τις σχολές, ▪ Η προσπάθεια αναβάθμισης γενικότερα των ΙΕΚ, των σχολών του ΟΑΕΔ δεν μπορεί να χαρακτηριστεί στρατηγική για την εκπαίδευση στον τουρισμό. Οι προσπάθειες είναι μεμονωμένες και σπασμωδικές ▪ Υποστελεχωμένες δομές πιστοποίησης (ΕΟΠΠΕΠ) προσόντων ▪ Εποχικότητα για τις επιχειρήσεις εκτός των αστικών ιστών

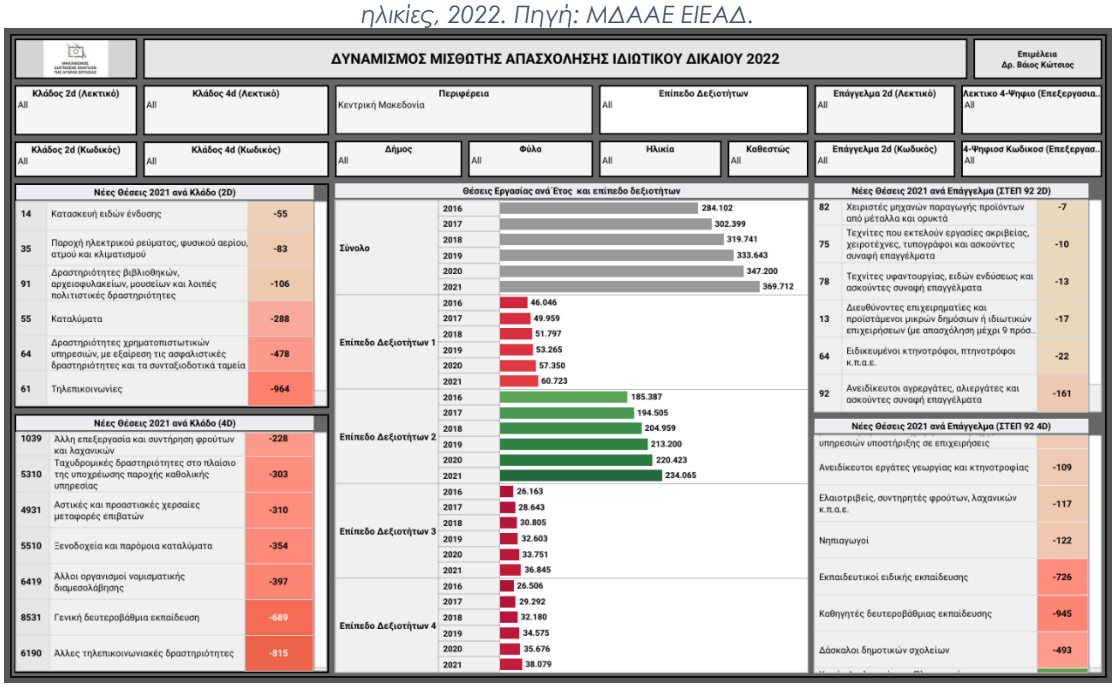
Ευκαιρίες - Opportunities	**Κίνδυνοι - Threats**
▪ Αναφύονται νέες ειδικότητες στον κλάδο ▪ Υπάρχουν πάρα πολλές επιχειρήσεις οι οποίες έχουν ενταχθεί στο τουριστικό κλάδο είτε το παραδοσιακό είτε σε παράπλευρες δραστηριότητες, οπότε χρειάζονται πάρα πολλές θέσεις εργασίας ▪ Οι εταιρείες που προσφέρουν ποιοτική outsourcing υπηρεσία έχουν αυξηθεί, έχει αυξηθεί και η εμπιστοσύνη των μικρών επιχειρήσεων προς αυτούς και είναι και αρκετά πιο οικονομικό πλέον να το κάνουν και internally ▪ Δυνατότητες ανέλιξης εκπαιδευμένων επαγγελματιών από front-liner σε κάποια στιγμή γενικοί διευθυντές και να μπορούν να διευθύνουνε ένα ξενοδοχείο ▪ Δημιουργία – επαναπροσδιορισμός στόχων – ενίσχυση υφιστάμενων δομών για συνεχή ανατροφοδότηση των αναγκών των επιχειρήσεων και των αναγκών των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων ▪ Ερευνητική δραστηριότητα σε κάθε βαθμίδα εκπαίδευσης	▪ Μεγάλη έλλειψη με πολύ μεγάλη διαφορά ειδικοτήτων house-keeping (καμαριέρες-βοηθοί ορόφων κλπ.). ▪ Έλλειψη ειδικοτήτων στο επισιτιστικό παράγοντα ▪ Στην ελληνική στην κουλτούρα το να σπουδάσει κάποιος τουριστικά ποτέ δεν ήταν πρώτη επιλογή ▪ Ο κλάδος δεν έχει τη φήμη για να προσελκύει νέα ταλέντα ▪ Μείωση αποφοίτων τουριστικών σχολών κάθε χρόνο ▪ Έχουν αυξηθεί κατακόρυφα οι θέσεις εργασίας, η προσφορά θέσεων εργασίας και η ζήτηση δεν έχει ακολουθήσει ▪ Η επιχειρηματική κουλτούρα στον τουριστικό τομέα (πλην των μεγάλων μονάδων) δεν είναι ακόμη ανεπτυγμένη

Πίνακας 25: SWOT Analysis για τον κλάδο Αργυροχρυσοχόων. Πηγή: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ.

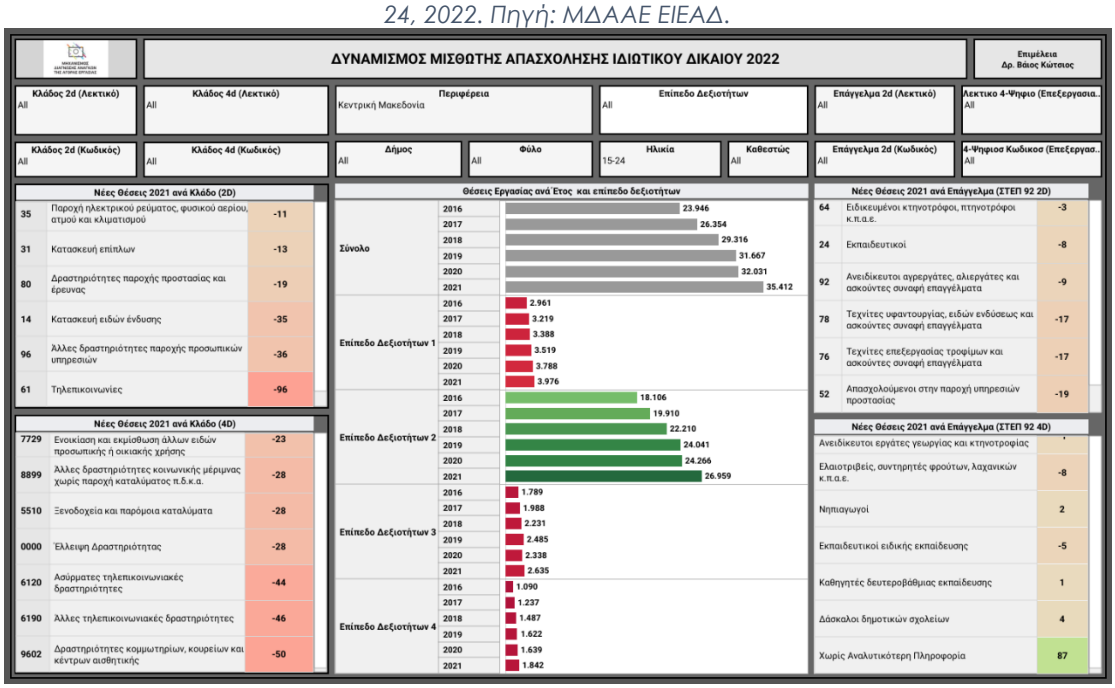
Δυνατά σημεία – Strength	**Αδύνατα – Weakness**
▪ Το προϊόν που υπάρχει στην πόλη της Θεσσαλονίκης και στα εργαστήρια αλλά και στα καταστήματα είναι αναγνωρίσιμο, ποιοτικό και ο τουρίστας θα έρθει για να αγοράσει, να το αγοράσει ▪ Εισδοχή σύγχρονης τεχνολογίας στον σχεδιασμό και παραγωγή για καινοτομία ▪ Συνέργειες μεταξύ έμπειρων και νέων επαγγελματιών ▪ Δυνατό brand name made in Greece ▪ Προοπτικές αύξησης της συνεισφοράς στο ΑΕΠ σε Περιφερειακό επίπεδο	▪ Φθίνουσα πορεία θέσεων σε δημόσια ΙΕΚ, ΚΕΚ, ΕΠΑΣ και ΕΠΑΛ τα τελευταία 15 χρόνια ▪ Τυπική ή η άτυπη εκπαίδευση δεν συνεισφέρουν σε αυτήν την διαδικασία του να εκπαιδευτούν άτομα στο χώρο ▪ Δεν υπάρχει ο σωστός επαγγελματικός προσανατολισμός σε ηλικίες που θα έπρεπε να υπάρχει για εισδοχή νέων στο επάγγελμα ▪ Ακριβή ειδικότητα για να διδαχθεί σε τριτοβάθμιο επίπεδο εκπαίδευσης ▪ Ελλιπές και συγκεχυμένο θεσμικό Πλαίσιο ως προς τη διακίνηση, πιστοποίηση, αδειοδότηση
Ευκαιρίες - Opportunities	**Κίνδυνοι - Threats**
• Έχει αυξηθεί η παραγωγή στα ελληνικά εργαστήρια το τελευταίο εξάμηνο • Outsourcing για πρωτογενή πρότυπα – μοντέλα για χρήση σε μαζική παραγωγή • Νέες τεχνικές – δημιουργία νέων επαγγελματιών – χρήση τεχνολογίας	• Αύξηση των εισαγόμενων προϊόντων από Τρίτες χώρες • Δεν υπάρχει εργατικό δυναμικό να καλύψει πιθανόν λίγο παραπάνω αύξηση στη ζήτηση των προϊόντων της αργυροχρυσοχοΐας • Παραδοσιακές τεχνικές σπάνια έως απειροελάχιστα χρησιμοποιούνται πλέον σύγχρονη κοσμηματοποιία – αργυροχρυσοχοΐα • Θέματα αντιγραφής (copyrights) και διακίνηση αντικειμένων από τρίτους – κλεψίτυπη παραγωγή προϊόντων • Αύξηση των τιμών της πρώτης ύλης

Στη συνέχεια (Πίνακες 26-37), παρατίθενται οι περισσότερο και λιγότερο δυναμικοί κλάδοι και επαγγέλματα στην Κεντρική Μακεδονία, σύμφωνα με τις αναλύσεις του ΜΔΑΑΕ-ΕΙΕΑΔ, ανά ηλικιακή ομάδα (απεικονίσεις από εφαρμογή Tableau του ΜΔΑΑΕ-ΕΙΕΑΔ). **Τα στοιχεία αναδεικνύουν την επίδραση της Πανδημίας στις τοπικές ροές μισθωτής απασχόλησης, ανά ηλικιακή ομάδα**.

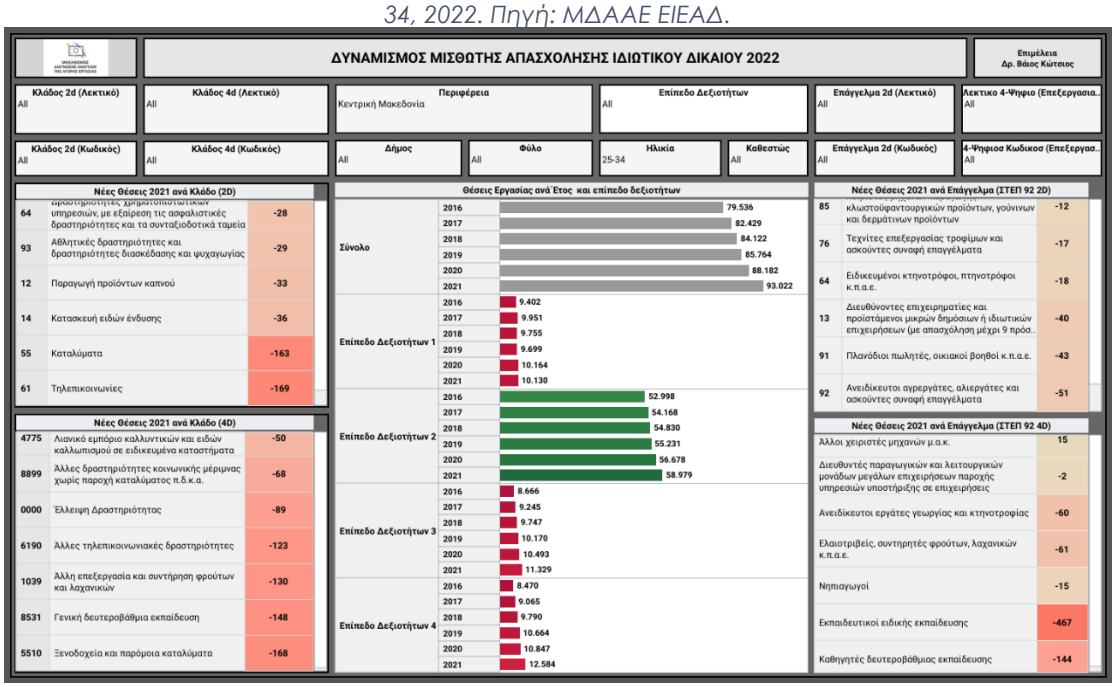
Πίνακας 26: Δυναμισμός μισθωτής απασχόλησης στην ΠΚΜ, φθίνοντα επαγγέλματα, όλες οι ηλικίες, 2022. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ.



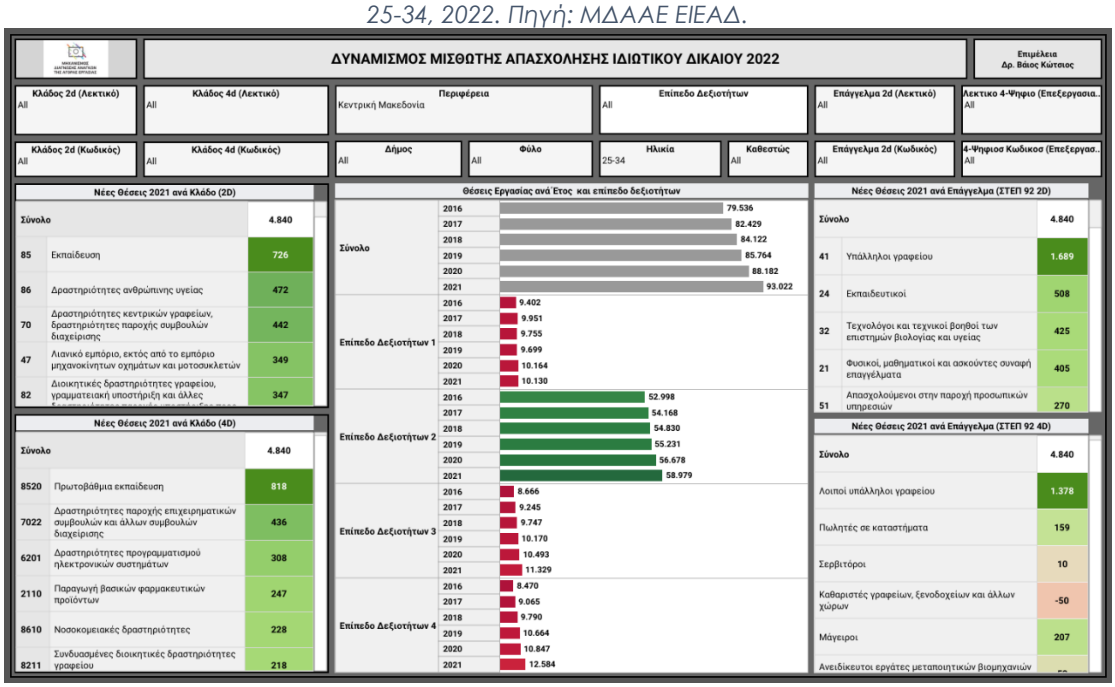
Πίνακας 27: Δυναμισμός μισθωτής απασχόλησης στην ΠΚΜ, φθίνοντα επαγγέλματα, ηλικίες 15-24, 2022. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ.



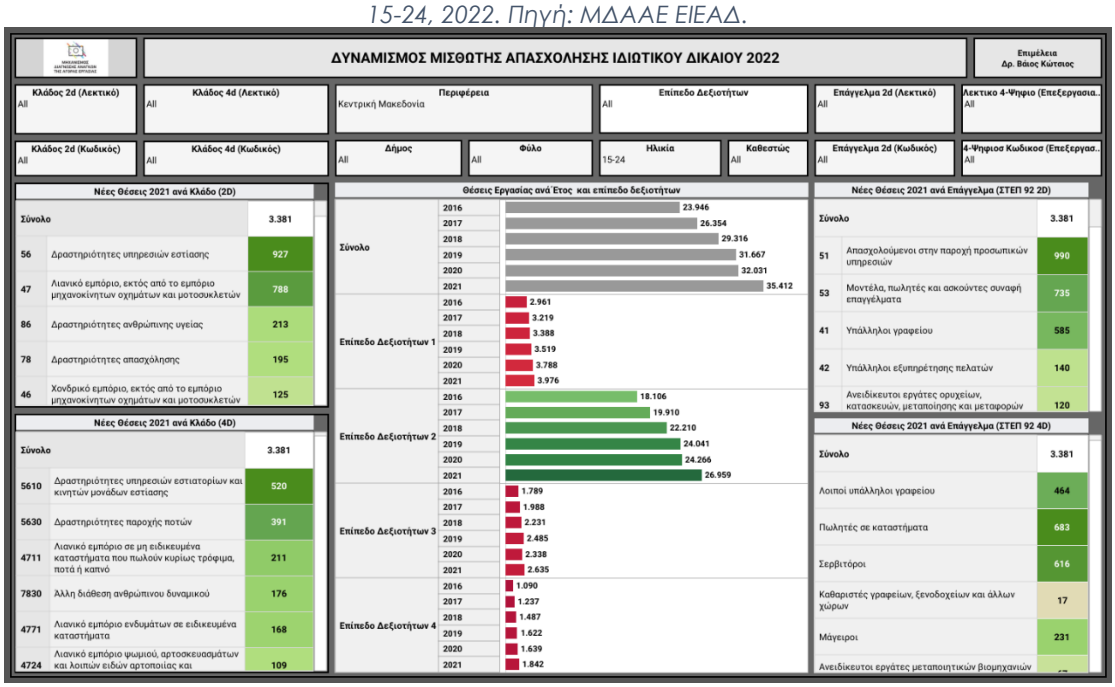
Πίνακας 28: Δυναμισμός μισθωτής απασχόλησης στην ΠΚΜ, φθίνοντα επαγγέλματα, ηλικίες 25-34, 2022. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ.



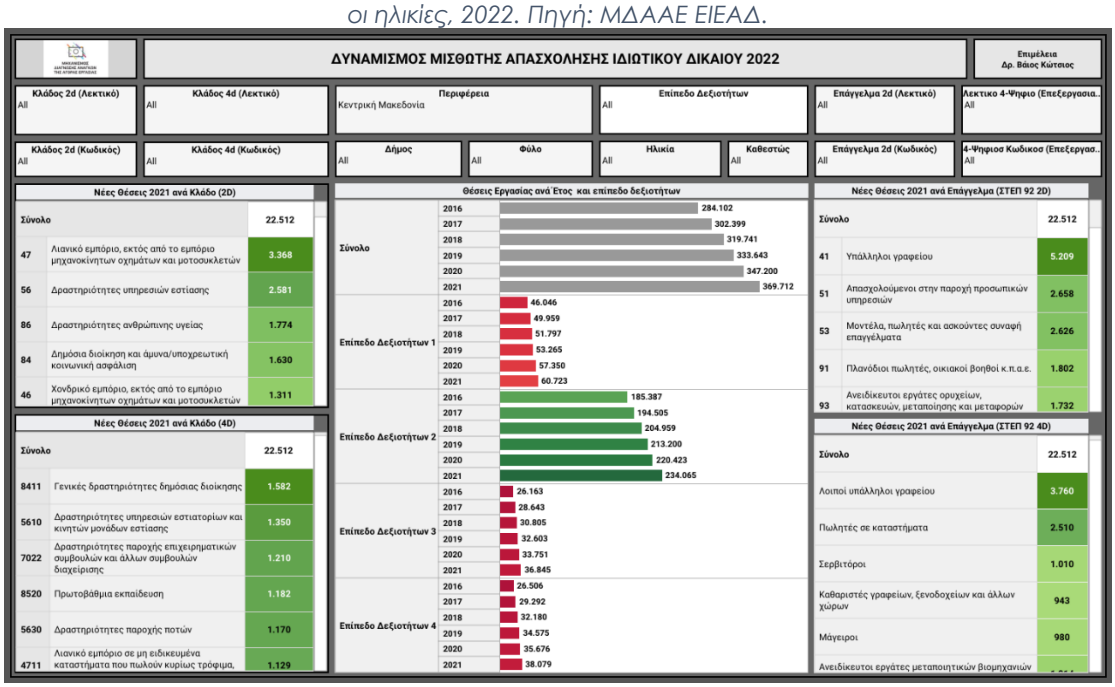
Πίνακας 29: Δυναμισμός μισθωτής απασχόλησης στην ΠΚΜ, δυναμικότερα επαγγέλματα, ηλικίες 25-34, 2022. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ.



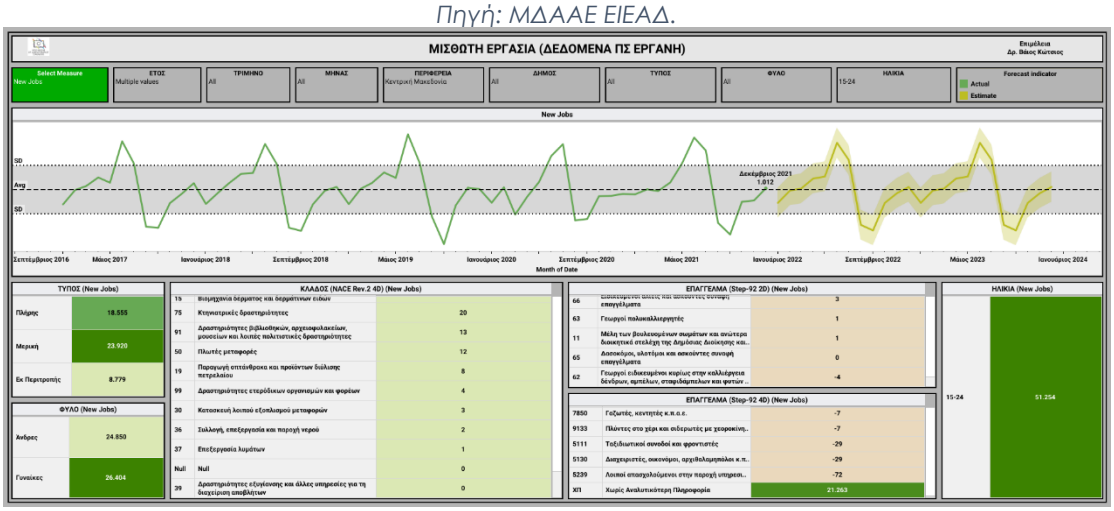
Πίνακας 30: Δυναμισμός μισθωτής απασχόλησης στην ΠΚΜ, δυναμικότερα επαγγέλματα, ηλικίες 15-24, 2022. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ.



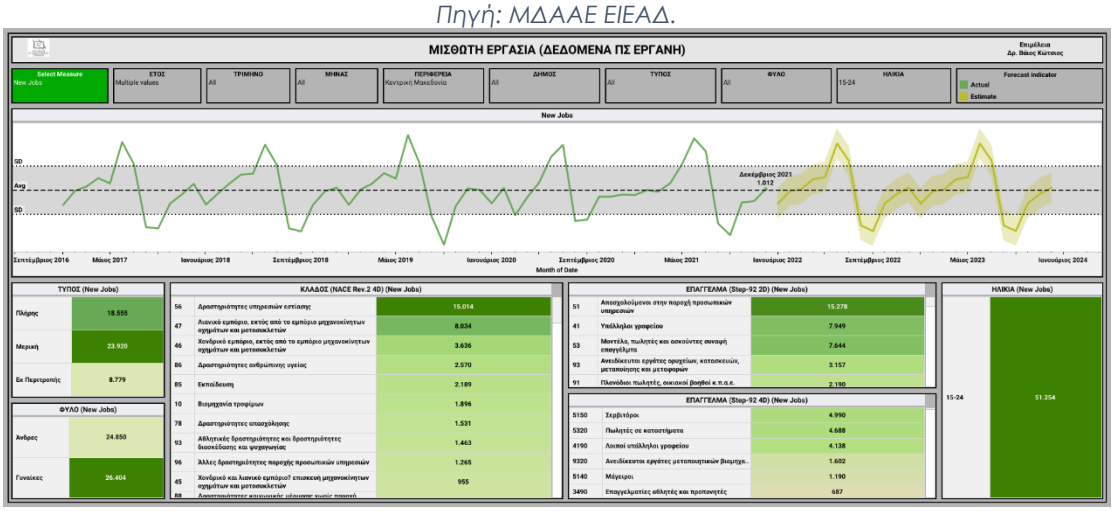
Πίνακας 31: Δυναμισμός μισθωτής απασχόλησης στην ΠΚΜ, δυναμικότερα επαγγέλματα, όλες οι ηλικίες, 2022. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ.



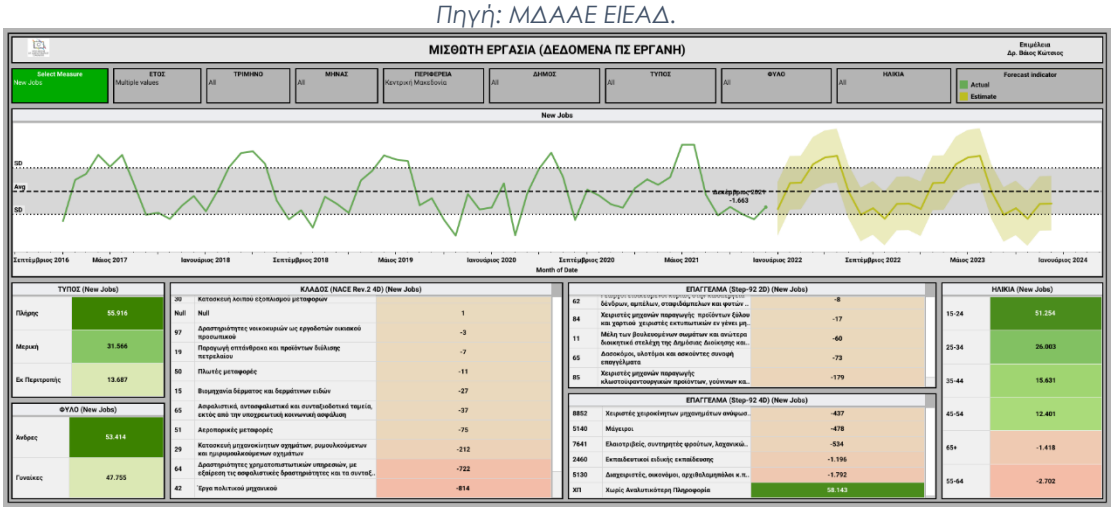
Πίνακας 32: Τάση μισθωτής απασχόλησης στην ΠΚΜ, φθίνοντες κλάδοι, ηλικίες 15-24, 2021. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ.



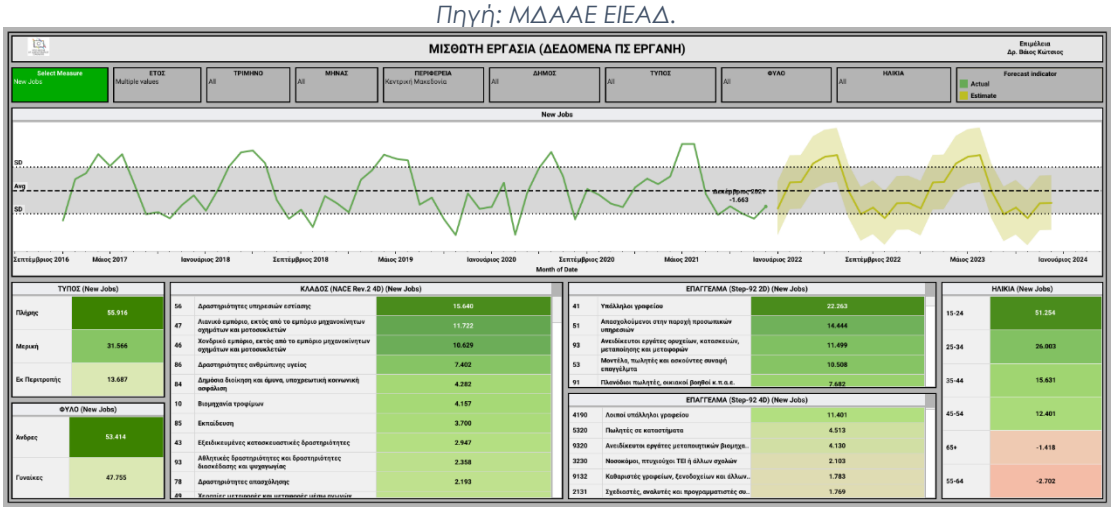
Πίνακας 33: Τάση μισθωτής απασχόλησης στην ΠΚΜ, δυναμικοί κλάδοι, ηλικίες 15-24, 2021. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ.



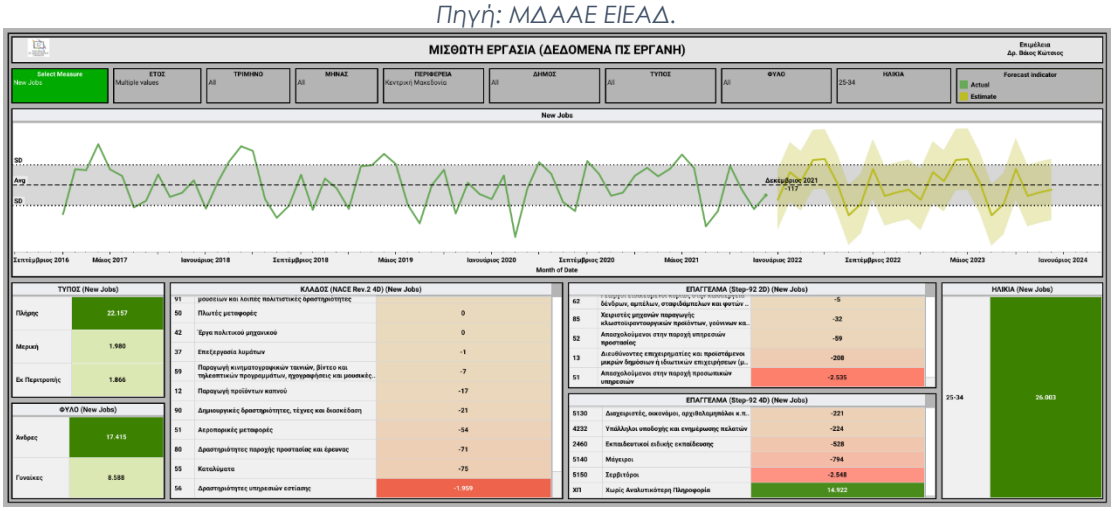
Πίνακας 34: Τάση μισθωτής απασχόλησης στην ΠΚΜ, φθίνοντες κλάδοι, όλες οι ηλικίες, 2021. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ.



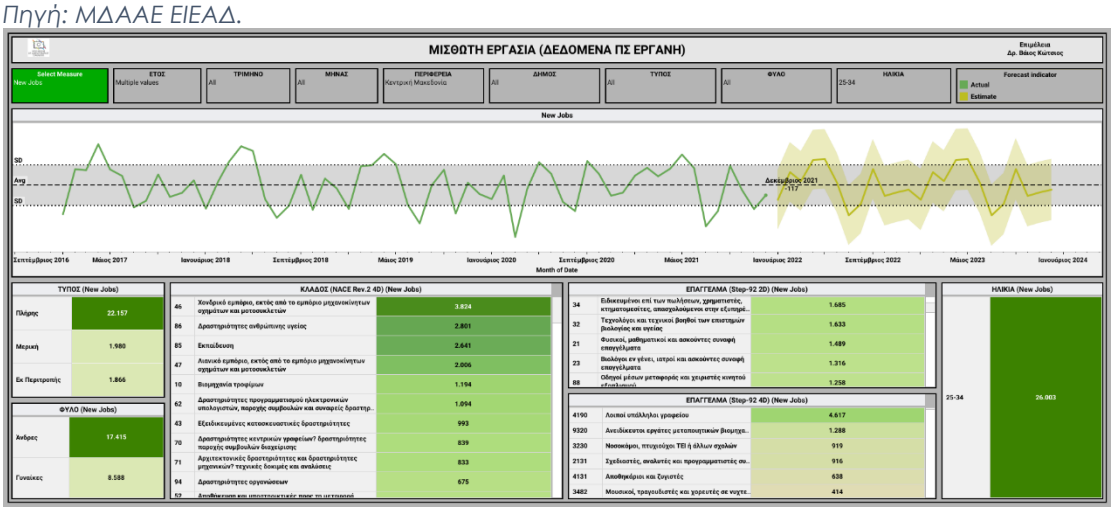
Πίνακας 35: Τάση μισθωτής απασχόλησης στην ΠΚΜ, δυναμικοί κλάδοι, όλες οι ηλικίες, 2021. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ.



Πίνακας 36: Τάση μισθωτής απασχόλησης στην ΠΚΜ, φθίνοντες κλάδοι, ηλικίες 25-34, 2021. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ.



Πίνακας 37: Τάση μισθωτής απασχόλησης στην ΠΚΜ, δυναμικοί κλάδοι, ηλικίες 25-34, 2021. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ.



Από την «Έρευνα Ανώτατης Εκπαίδευσης (Πανεπιστημιακός και τεχνολογικός τομέας) Λήξης Ακαδημαϊκού Έτους 2019/2020» της ΕΛΣΤΑΤ αντλήσαμε ορισμένα δεδομένα πάνω στον φοιτητικό πληθυσμό της ΠΚΜ, που αφορούν το μελλοντικό εργατικό δυναμικό. Συγκεκριμένα, **οι ε**γγεγραμμένοι προπτυχιακοί φοιτητές, κατά εκπαιδευτικό ίδρυμα, λήξης ακαδημαϊκών ετών 2018/2019 και 2019/2020 **είναι**:

2018/2019

14.282 άτομα στο Πανεπιστήμιο Μακεδονίας

74.447 άτομα στο Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης (ΑΠΘ)

2019/2020

10.372 άτομα στο Διεθνές Πανεπιστήμιο

15.320 άτομα στο Πανεπιστήμιο Μακεδονίας

74.303 άτομα στο Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης (ΑΠΘ)

Οι δε εγγεγραμμένοι μεταπτυχιακοί φοιτητές, κατά εκπαιδευτικό ίδρυμα, λήξης ακαδημαϊκών ετών 2018/2019 και 2019/2020 είναι:

2018/2019

6.470 άτομα στο Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης (ΑΠΘ)

762 άτομα στο Διεθνές Πανεπιστήμιο

2.811 άτομα στο Πανεπιστήμιο Μακεδονίας

2019/2020

6.928 άτομα στο Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης (ΑΠΘ)

3.398 άτομα στο Διεθνές Πανεπιστήμιο

2.957 άτομα στο Πανεπιστήμιο Μακεδονίας

Επίσης (Πίνακες 38-63, απεικονίσεις από εφαρμογή Tableau του ΜΔΑΑΕ-ΕΙΕΑΔ), συγκεντρώσαμε στοιχεία όπου συσχετίζονται ηλικία και μορφωτικό επίπεδο με τις ροές μισθωτής απασχόλησης, για κάθε ΠΕ της ΠΚΜ, πάλι ως κριτήριο εξέλιξης των μελλοντικών τάσεων του εργατικού δυναμικού.

Πίνακας 38: Διαχρονικές ροές μισθωτής απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, ηλικία 25-34, ΠΕ Χαλκιδικής. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ.

ΜΙΣΘΩΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ (ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ, ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ)
(ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ)

BACK

ΕΠΙΛΟΓΗ ΔΕΙΚΤΗ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ	ΔΗΜΟΣ	ΚΑΘΕΣΤΩΣ	ΦΥΛΟ	ΗΛΙΚΙΑ
ΝΕΕΣ ΘΕΣΕΙΣ	Κεντρική Μακεδονία	Π.Ε. ΧΑΛΚΙΔΙΚΗΣ	All	All	All	25-34

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 1D	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 1D CODE	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 2D	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 2D CODE	ΚΛΑΔΟΣ 1D	ΚΛΑΔΟΣ 2D	ΚΛΑΔΟΣ 1D CODE	ΚΛΑΔΟΣ 2D CODE
All	All	All	All	Multiple values	All	All	All

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ΣΥΝΟΛΟ	303	277	337	296	209	403	269
ΕΝΙΑΙΟ ΛΥΚΕΙΟ	49	57	89	82	74	117	10
ΑΕΙ	-13	66	50	89	81	54	75
ΓΥΜΝΑΣΙΟ	71	13	19	31	1	6	-8
ΤΕΙ	4	4	59	18	-1	29	29
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	6	12	1	8	3	7	2
ΤΕΛ	16	11	6	8	14	19	20
ΙΕΚ ΜΕ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ	8	-3	12	13	20	-2	11
ΔΗΜΟΤΙΚΟ	24	-21	3	-3	-3	16	-5
ΙΕΚ ΧΩΡΙΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ	1	5	10	-3	5	9	-4
ΤΕΕ Β ΚΥΚΛΟΥ	-13	25	-12	-7	-8	0	-6
ΤΕΕ Α ΚΥΚΛΟΥ	6	3	0	-1	7	-3	1
ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ	-11	4	0	-1	-1	1	0
ΤΕΣ	-3	-2	4	-2	5	-2	2
ΔΕΝ ΠΗΓΕ ΚΑΘΟΛΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟ	17	-5	-3	1	11	8	10
ΠΟΛΥΚΛΑΔΙΚΟ	6	-4	0	-1	-1	2	-1
ΜΑΘΗΤΕΙΑ	0	2	0	0	0	2	-2
ΑΛΛΟ	135	110	99	64	2	140	135

% ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΑΝΑ ΕΤΟΣ
-100.0% 100.0%

Πίνακας 39: Διαχρονικές ροές μισθωτής απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, ηλικία 15-24, ΠΕ Χαλκιδικής. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ.

ΜΙΣΘΩΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ (ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ, ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ)
(ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ)

BACK

ΕΠΙΛΟΓΗ ΔΕΙΚΤΗ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ	ΔΗΜΟΣ	ΚΑΘΕΣΤΩΣ	ΦΥΛΟ	ΗΛΙΚΙΑ
ΝΕΕΣ ΘΕΣΕΙΣ	Κεντρική Μακεδονία	Π.Ε. ΧΑΛΚΙΔΙΚΗΣ	All	All	All	15-24

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 1D	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 1D CODE	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 2D	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 2D CODE	ΚΛΑΔΟΣ 1D	ΚΛΑΔΟΣ 2D	ΚΛΑΔΟΣ 1D CODE	ΚΛΑΔΟΣ 2D CODE
All	All	All	All	Multiple values	All	All	All

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ΣΥΝΟΛΟ	394	352	285	405	347	372	317
ΕΝΙΑΙΟ ΛΥΚΕΙΟ	238	201	113	247	159	187	77
ΑΕΙ	35	34	18	34	19	18	26
ΓΥΜΝΑΣΙΟ	48	-12	28	-3	19	11	11
ΤΕΙ	9	5	6	7	20	20	8
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	0	0	1	0	1	1	1
ΤΕΛ	17	9	20	13	21	13	12
ΙΕΚ ΜΕ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ	-7	18	0	0	-5	12	6
ΔΗΜΟΤΙΚΟ	4	5	0	-2	-4	1	1
ΙΕΚ ΧΩΡΙΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ	5	9	10	3	8	6	5
ΤΕΕ Β ΚΥΚΛΟΥ	8	2	8	1	3	5	1
ΤΕΕ Α ΚΥΚΛΟΥ	2	3	6	1	5	0	0
ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ	-9	1	-1	-1	0	-1	0
ΤΕΣ	0	2	1	-1	0	0	0
ΔΕΝ ΠΗΓΕ ΚΑΘΟΛΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟ	19	-8	0	10	2	8	-2
ΠΟΛΥΚΛΑΔΙΚΟ	1	4	0	1	-1	2	0
ΜΑΘΗΤΕΙΑ	0	10	0	-6	-1	2	0
ΑΛΛΟ	24	69	75	101	101	87	171

% ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΑΝΑ ΕΤΟΣ
-100.0% 100.0%

Πίνακας 40: Διαχρονικές ροές μισθωτής απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, όλες οι ηλικίες, ΠΕ Χαλκιδικής. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ.

ΜΙΣΘΩΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ (ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ, ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ)
(ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ)

BACK

ΕΠΙΛΟΓΗ ΔΕΙΚΤΗ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ	ΔΗΜΟΣ	ΚΑΘΕΣΤΩΣ	ΦΥΛΟ	ΗΛΙΚΙΑ
ΝΕΕΣ ΘΕΣΕΙΣ	Κεντρική Μακεδονία	Π.Ε. ΧΑΛΚΙΔΙΚΗΣ	All	All	All	All

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 1D	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 1D CODE	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 2D	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 2D CODE	ΚΛΑΔΟΣ 1D	ΚΛΑΔΟΣ 2D	ΚΛΑΔΟΣ 1D CODE	ΚΛΑΔΟΣ 2D CODE
All	All	All	All	Multiple values	All	All	All

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ΣΥΝΟΛΟ	957	899	908	887	634	1,229	1,011
ΕΝΙΑΙΟ ΛΥΚΕΙΟ	313	280	248	273	331	550	186
ΑΕΙ	69	143	115	132	143	121	135
ΓΥΜΝΑΣΙΟ	228	42	38	18	64	-16	-52
ΤΕΙ	11	12	32	41	25	24	75
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	13	16	1	4	5	8	-2
ΤΕΛ	20	46	49	38	55	40	54
ΙΕΚ ΜΕ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ	6	13	21	37	-17	23	44
ΔΗΜΟΤΙΚΟ	-48	6	29	-65	-49	-17	-14
ΙΕΚ ΧΩΡΙΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ	11	17	23	2	12	16	2
ΤΕΕ Β ΚΥΚΛΟΥ	-2	24	-12	-11	-3	-15	-8
ΤΕΕ Α ΚΥΚΛΟΥ	9	6	16	-9	20	-13	4
ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ	-28	6	1	-6	0	1	0
ΤΕΣ	6	-2	7	-16	4	-7	9
ΔΕΝ ΠΗΓΕ ΚΑΘΟΛΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟ	50	-12	15	-3	2	32	21
ΠΟΛΥΚΛΑΔΙΚΟ	5	-1	0	2	-4	1	-1
ΜΑΘΗΤΕΙΑ	0	15	0	-9	-5	5	-3
ΑΛΛΟ	294	288	325	459	51	476	561

% ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΑΝΑ ΕΤΟΣ
-100.0% … 100.0%

Πίνακας 41: Διαχρονικές ροές μισθωτής απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, ηλικία 25-34, ΠΕ Σερρών. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ.

ΜΙΣΘΩΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ (ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ, ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ)
(ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ)

BACK

ΕΠΙΛΟΓΗ ΔΕΙΚΤΗ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ	ΔΗΜΟΣ	ΚΑΘΕΣΤΩΣ	ΦΥΛΟ	ΗΛΙΚΙΑ
ΝΕΕΣ ΘΕΣΕΙΣ	Κεντρική Μακεδονία	Π.Ε. ΣΕΡΡΩΝ	All	All	All	25-34

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 1D	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 1D CODE	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 2D	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 2D CODE	ΚΛΑΔΟΣ 1D	ΚΛΑΔΟΣ 2D	ΚΛΑΔΟΣ 1D CODE	ΚΛΑΔΟΣ 2D CODE
All	All	All	All	Multiple values	All	All	All

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ΣΥΝΟΛΟ	13	339	65	306	217	267	134
ΕΝΙΑΙΟ ΛΥΚΕΙΟ	44	116	-31	16	17	20	42
ΑΕΙ	-2	66	-7	97	98	83	47
ΓΥΜΝΑΣΙΟ	26	32	-1	15	-4	2	-1
ΤΕΙ	-66	27	7	43	54	21	21
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	6	6	4	8	14	12	6
ΤΕΛ	-7	4	7	12	-4	18	33
ΙΕΚ ΜΕ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ	-8	12	15	5	-8	8	10
ΔΗΜΟΤΙΚΟ	17	21	-2	1	-2	14	-1
ΙΕΚ ΧΩΡΙΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ	8	-1	1	7	5	-1	14
ΤΕΕ Β ΚΥΚΛΟΥ	-8	-2	20	22	17	23	-12
ΤΕΕ Α ΚΥΚΛΟΥ	1	18	7	4	-5	18	-1
ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ	-3	0	-1	2	1	0	0
ΤΕΣ	-1	-1	24	-1	1	0	6
ΔΕΝ ΠΗΓΕ ΚΑΘΟΛΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟ	0	-3	0	0	-4	10	0
ΠΟΛΥΚΛΑΔΙΚΟ	1	3	3	2	-1	2	-3
ΜΑΘΗΤΕΙΑ	-1	-2	3	-1	8	-2	0
ΑΛΛΟ	6	43	16	74	30	39	-27

% ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΑΝΑ ΕΤΟΣ
-100.0% … 100.0%

Πίνακας 42: Διαχρονικές ροές μισθωτής απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, ηλικία 15-24, ΠΕ Σερρών. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ.

ΜΙΣΘΩΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ (ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ, ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ)
(ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ)

BACK

ΕΠΙΛΟΓΗ ΔΕΙΚΤΗ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ	ΔΗΜΟΣ	ΚΑΘΕΣΤΩΣ	ΦΥΛΟ	ΗΛΙΚΙΑ
ΝΕΕΣ ΘΕΣΕΙΣ	Κεντρική Μακεδονία	Π.Ε. ΣΕΡΡΩΝ	All	All	All	15-24

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 1D	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 1D CODE	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 2D	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 2D CODE	ΚΛΑΔΟΣ 1D	ΚΛΑΔΟΣ 2D	ΚΛΑΔΟΣ 1D CODE	ΚΛΑΔΟΣ 2D CODE
All	All	All	All	Multiple values	All	All	All

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ΣΥΝΟΛΟ	380	461	324	482	451	574	438
ΕΝΙΑΙΟ ΛΥΚΕΙΟ	223	279	203	240	223	294	224
ΑΕΙ	42	40	59	49	61	57	71
ΓΥΜΝΑΣΙΟ	12	16	6	38	21	26	2
ΤΕΙ	35	54	-4	28	18	30	17
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	0	1	0	0	-1	1	-1
ΤΕΛ	11	5	16	27	10	17	44
ΙΕΚ ΜΕ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ	10	4	3	8	7	16	13
ΔΗΜΟΤΙΚΟ	5	1	3	3	-3	4	-4
ΙΕΚ ΧΩΡΙΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ	4	2	7	10	9	7	14
ΤΕΕ Β ΚΥΚΛΟΥ	5	8	-1	4	7	2	11
ΤΕΕ Α ΚΥΚΛΟΥ	4	2	1	5	0	5	-4
ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ	0	0	0	1	0	-1	0
ΤΕΣ	5	-1	5	-4	0	4	3
ΔΕΝ ΠΗΓΕ ΚΑΘΟΛΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟ	0	-2	0	2	-1	3	-1
ΠΟΛΥΚΛΑΔΙΚΟ	1	2	0	0	5	3	2
ΜΑΘΗΤΕΙΑ	-4	-16	-19	-5	-4	-2	0
ΑΛΛΟ	27	66	45	76	99	108	47

% ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΑΝΑ ΕΤΟΣ
-100.0% … 100.0%

Πίνακας 43: Διαχρονικές ροές μισθωτής απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, όλες οι ηλικίες, ΠΕ Σερρών. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ.

ΜΙΣΘΩΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ (ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ, ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ)
(ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ)

BACK

ΕΠΙΛΟΓΗ ΔΕΙΚΤΗ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ	ΔΗΜΟΣ	ΚΑΘΕΣΤΩΣ	ΦΥΛΟ	ΗΛΙΚΙΑ
ΝΕΕΣ ΘΕΣΕΙΣ	Κεντρική Μακεδονία	Π.Ε. ΣΕΡΡΩΝ	All	All	All	All

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 1D	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 1D CODE	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 2D	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 2D CODE	ΚΛΑΔΟΣ 1D	ΚΛΑΔΟΣ 2D	ΚΛΑΔΟΣ 1D CODE	ΚΛΑΔΟΣ 2D CODE
All	All	All	All	Multiple values	All	All	All

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ΣΥΝΟΛΟ	393	1,054	457	1,242	958	968	890
ΕΝΙΑΙΟ ΛΥΚΕΙΟ	338	517	183	337	318	338	388
ΑΕΙ	60	92	65	188	232	159	107
ΓΥΜΝΑΣΙΟ	16	131	-56	94	36	61	107
ΤΕΙ	-64	85	-11	100	72	61	90
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	-8	1	-1	10	8	2	10
ΤΕΛ	-58	18	40	63	9	38	115
ΙΕΚ ΜΕ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ	0	24	12	25	1	36	38
ΔΗΜΟΤΙΚΟ	97	56	13	-4	-37	72	5
ΙΕΚ ΧΩΡΙΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ	13	-5	15	24	19	6	27
ΤΕΕ Β ΚΥΚΛΟΥ	-10	8	15	26	23	32	-3
ΤΕΕ Α ΚΥΚΛΟΥ	0	35	3	4	3	22	2
ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ	2	5	-16	9	4	-42	3
ΤΕΣ	7	-11	59	-5	17	-8	17
ΔΕΝ ΠΗΓΕ ΚΑΘΟΛΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟ	16	-9	-2	4	-9	29	-8
ΠΟΛΥΚΛΑΔΙΚΟ	1	10	2	6	5	7	3
ΜΑΘΗΤΕΙΑ	-6	-25	-14	-3	0	-5	2
ΑΛΛΟ	-11	122	150	364	257	160	-13

% ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΑΝΑ ΕΤΟΣ
-100.0% … 100.0%

Πίνακας 44: Διαχρονικές ροές μισθωτής απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, ηλικία 25-34, ΠΕ Πιερίας. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ.

ΜΙΣΘΩΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ (ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ, ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ)
(ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ)

BACK

ΕΠΙΛΟΓΗ ΔΕΙΚΤΗ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ	ΔΗΜΟΣ	ΚΑΘΕΣΤΩΣ	ΦΥΛΟ	ΗΛΙΚΙΑ
ΝΕΕΣ ΘΕΣΕΙΣ	Κεντρική Μακεδονία	Π.Ε. ΠΙΕΡΙΑΣ	All	All	All	25-34

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 1D	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 1D CODE	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 2D	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 2D CODE	ΚΛΑΔΟΣ 1D	ΚΛΑΔΟΣ 2D	ΚΛΑΔΟΣ 1D CODE	ΚΛΑΔΟΣ 2D CODE
All	All	All	All	Multiple values	All	All	All

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ΣΥΝΟΛΟ	83	285	271	297	309	157	188
ΕΝΙΑΙΟ ΛΥΚΕΙΟ	-1	65	39	103	107	5	62
ΑΕΙ	16	42	108	51	46	70	71
ΓΥΜΝΑΣΙΟ	-14	11	-16	10	-9	7	7
ΤΕΙ	8	30	79	21	-3	23	13
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	4	5	0	5	13	34	-1
ΤΕΛ	16	7	30	-1	-2	-5	8
ΙΕΚ ΜΕ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ	7	7	9	6	6	4	8
ΔΗΜΟΤΙΚΟ	-5	9	0	14	-10	-6	-4
ΙΕΚ ΧΩΡΙΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ	4	2	3	0	-3	5	12
ΤΕΕ Β ΚΥΚΛΟΥ	6	16	7	10	5	-2	-8
ΤΕΕ Α ΚΥΚΛΟΥ	2	13	5	7	4	3	4
ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ	4	-3	0	2	-1	0	0
ΤΕΣ	7	-4	-1	4	3	-2	-2
ΔΕΝ ΠΗΓΕ ΚΑΘΟΛΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟ	-3	-1	0	-3	0	3	-3
ΠΟΛΥΚΛΑΔΙΚΟ	-6	3	1	2	-1	-1	1
ΜΑΘΗΤΕΙΑ	-1	4	4	0	2	2	-2
ΑΛΛΟ	39	79	3	66	152	17	22

% ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΑΝΑ ΕΤΟΣ
-100.0% 100.0%

Πίνακας 45: Διαχρονικές ροές μισθωτής απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, ηλικία 15-24, ΠΕ Πιερίας. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ.

ΜΙΣΘΩΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ (ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ, ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ)
(ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ)

BACK

ΕΠΙΛΟΓΗ ΔΕΙΚΤΗ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ	ΔΗΜΟΣ	ΚΑΘΕΣΤΩΣ	ΦΥΛΟ	ΗΛΙΚΙΑ
ΝΕΕΣ ΘΕΣΕΙΣ	Κεντρική Μακεδονία	Π.Ε. ΠΙΕΡΙΑΣ	All	All	All	15-24

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 1D	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 1D CODE	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 2D	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 2D CODE	ΚΛΑΔΟΣ 1D	ΚΛΑΔΟΣ 2D	ΚΛΑΔΟΣ 1D CODE	ΚΛΑΔΟΣ 2D CODE
All	All	All	All	Multiple values	All	All	All

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ΣΥΝΟΛΟ	194	331	405	385	444	517	300
ΕΝΙΑΙΟ ΛΥΚΕΙΟ	67	181	144	223	233	316	143
ΑΕΙ	-7	18	41	27	32	45	48
ΓΥΜΝΑΣΙΟ	8	5	6	5	7	5	-2
ΤΕΙ	20	35	36	30	16	6	6
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	0	0	0	0	0	2	2
ΤΕΛ	15	-4	20	9	-1	17	8
ΙΕΚ ΜΕ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ	3	7	1	6	10	8	5
ΔΗΜΟΤΙΚΟ	-1	-1	0	0	-4	4	-3
ΙΕΚ ΧΩΡΙΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ	3	-1	8	-2	6	9	0
ΤΕΕ Β ΚΥΚΛΟΥ	6	9	2	0	1	-1	2
ΤΕΕ Α ΚΥΚΛΟΥ	2	2	0	0	-1	1	-1
ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ	-1	-1	0	0	-1	0	0
ΤΕΣ	-1	2	2	1	2	2	1
ΔΕΝ ΠΗΓΕ ΚΑΘΟΛΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟ	-2	-2	0	0	1	3	0
ΠΟΛΥΚΛΑΔΙΚΟ	2	2	-1	3	1	2	0
ΜΑΘΗΤΕΙΑ	-5	6	-1	-1	2	3	1
ΑΛΛΟ	85	73	147	84	140	95	90

% ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΑΝΑ ΕΤΟΣ
-100.0% 100.0%

Πίνακας 46: Διαχρονικές ροές μισθωτής απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, όλες οι ηλικίες, ΠΕ Πιερίας. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ.

ΜΙΣΘΩΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ (ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ, ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ)
(ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ)

BACK

ΕΠΙΛΟΓΗ ΔΕΙΚΤΗ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ	ΔΗΜΟΣ	ΚΑΘΕΣΤΩΣ	ΦΥΛΟ	ΗΛΙΚΙΑ
ΝΕΕΣ ΘΕΣΕΙΣ	Κεντρική Μακεδονία	Π.Ε. ΠΙΕΡΙΑΣ	All	All	All	All

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 1D	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 1D CODE	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 2D	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 2D CODE	ΚΛΑΔΟΣ 1D	ΚΛΑΔΟΣ 2D	ΚΛΑΔΟΣ 1D CODE	ΚΛΑΔΟΣ 2D CODE
All	All	All	All	Multiple values	All	All	All

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ΣΥΝΟΛΟ	147	629	817	955	1,081	836	1,047
ΕΝΙΑΙΟ ΛΥΚΕΙΟ	-40	210	226	364	503	424	448
ΑΕΙ	22	64	111	89	124	102	109
ΓΥΜΝΑΣΙΟ	-19	24	71	25	30	34	-14
ΤΕΙ	17	82	120	46	4	47	30
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	13	4	-5	12	20	40	29
ΤΕΛ	62	-1	67	17	-2	40	22
ΙΕΚ ΜΕ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ	22	17	16	32	18	23	9
ΔΗΜΟΤΙΚΟ	-62	-55	-34	71	-124	1	82
ΙΕΚ ΧΩΡΙΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ	7	5	9	3	8	15	17
ΤΕΕ Β ΚΥΚΛΟΥ	6	31	-1	18	0	2	12
ΤΕΕ Α ΚΥΚΛΟΥ	5	15	4	10	2	2	3
ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ	7	-2	10	-1	0	-9	4
ΤΕΣ	11	-3	2	3	8	0	-2
ΔΕΝ ΠΗΓΕ ΚΑΘΟΛΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟ	-8	-7	3	-2	-3	7	-6
ΠΟΛΥΚΛΑΔΙΚΟ	1	6	11	5	4	4	-3
ΜΑΘΗΤΕΙΑ	-5	13	12	1	3	5	-2
ΑΛΛΟ	108	226	195	262	486	99	309

% ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΑΝΑ ΕΤΟΣ
-100.0% … 100.0%

Πίνακας 47: Διαχρονικές ροές μισθωτής απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, ηλικία 25-34, ΠΕ Πέλλας. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ.

ΜΙΣΘΩΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ (ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ, ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ)
(ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ)

BACK

ΕΠΙΛΟΓΗ ΔΕΙΚΤΗ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ	ΔΗΜΟΣ	ΚΑΘΕΣΤΩΣ	ΦΥΛΟ	ΗΛΙΚΙΑ
ΝΕΕΣ ΘΕΣΕΙΣ	Κεντρική Μακεδονία	Π.Ε. ΠΕΛΛΑΣ	All	All	All	25-34

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 1D	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 1D CODE	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 2D	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 2D CODE	ΚΛΑΔΟΣ 1D	ΚΛΑΔΟΣ 2D	ΚΛΑΔΟΣ 1D CODE	ΚΛΑΔΟΣ 2D CODE
All	All	All	All	Multiple values	All	All	All

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ΣΥΝΟΛΟ	253	429	434	645	168	311	-110
ΕΝΙΑΙΟ ΛΥΚΕΙΟ	180	242	214	357	-52	233	-161
ΑΕΙ	-19	37	30	122	93	43	53
ΓΥΜΝΑΣΙΟ	31	18	1	19	14	-8	2
ΤΕΙ	0	54	58	116	50	33	-32
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	2	2	11	-5	16	0	-5
ΤΕΛ	12	8	1	4	8	16	16
ΙΕΚ ΜΕ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ	12	7	10	16	4	5	-2
ΔΗΜΟΤΙΚΟ	6	66	36	-6	22	-10	4
ΙΕΚ ΧΩΡΙΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ	2	5	1	9	-6	2	6
ΤΕΕ Β ΚΥΚΛΟΥ	8	-7	8	0	19	5	13
ΤΕΕ Α ΚΥΚΛΟΥ	1	8	17	-3	-1	1	0
ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ	0	0	0	1	1	0	1
ΤΕΣ	6	2	-2	2	-1	-4	1
ΔΕΝ ΠΗΓΕ ΚΑΘΟΛΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟ	5	1	3	-7	-3	-1	-9
ΠΟΛΥΚΛΑΔΙΚΟ	0	-2	0	-1	1	0	4
ΜΑΘΗΤΕΙΑ	2	0	2	0	2	0	-1
ΑΛΛΟ	5	-12	44	21	1	-4	0

% ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΑΝΑ ΕΤΟΣ
-100.0% … 100.0%

Πίνακας 48: Διαχρονικές ροές μισθωτής απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, ηλικία 15-24, ΠΕ Πέλλας. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ.

ΜΙΣΘΩΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ (ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ, ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ)
(ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ)

BACK

ΕΠΙΛΟΓΗ ΔΕΙΚΤΗ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ	ΔΗΜΟΣ	ΚΑΘΕΣΤΩΣ	ΦΥΛΟ	ΗΛΙΚΙΑ
ΝΕΕΣ ΘΕΣΕΙΣ	Κεντρική Μακεδονία	Π.Ε. ΠΕΛΛΑΣ	All	All	All	15-24

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 1D	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 1D CODE	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 2D	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 2D CODE	ΚΛΑΔΟΣ 1D	ΚΛΑΔΟΣ 2D	ΚΛΑΔΟΣ 1D CODE	ΚΛΑΔΟΣ 2D CODE
All	All	All	All	Multiple values	All	All	All

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ΣΥΝΟΛΟ	296	540	641	801	455	876	357
ΕΝΙΑΙΟ ΛΥΚΕΙΟ	186	360	392	568	305	662	163
ΑΕΙ	36	41	41	57	58	41	79
ΓΥΜΝΑΣΙΟ	-3	0	17	15	7	-3	17
ΤΕΙ	16	30	38	50	28	17	20
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	0	1	1	0	0	0	1
ΤΕΛ	1	11	8	-4	6	21	8
ΙΕΚ ΜΕ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ	3	14	9	25	8	25	18
ΔΗΜΟΤΙΚΟ	11	65	39	-1	13	-6	7
ΙΕΚ ΧΩΡΙΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ	1	8	8	3	8	7	-3
ΤΕΕ Β ΚΥΚΛΟΥ	6	2	6	6	1	0	3
ΤΕΕ Α ΚΥΚΛΟΥ	0	0	5	2	2	4	7
ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ	0	0	0	0	0	0	0
ΤΕΣ	4	0	0	1	-2	2	1
ΔΕΝ ΠΗΓΕ ΚΑΘΟΛΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟ	0	4	1	-4	-4	4	-2
ΠΟΛΥΚΛΑΔΙΚΟ	0	2	1	1	-1	4	0
ΜΑΘΗΤΕΙΑ	0	1	0	1	-1	0	2
ΑΛΛΟ	35	1	75	81	27	98	36

% ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΑΝΑ ΕΤΟΣ
-100.0% … 100.0%

Πίνακας 49: Διαχρονικές ροές μισθωτής απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, όλες οι ηλικίες, ΠΕ Πέλλας. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ.

ΜΙΣΘΩΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ (ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ, ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ)
(ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ)

BACK

ΕΠΙΛΟΓΗ ΔΕΙΚΤΗ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ	ΔΗΜΟΣ	ΚΑΘΕΣΤΩΣ	ΦΥΛΟ	ΗΛΙΚΙΑ
ΝΕΕΣ ΘΕΣΕΙΣ	Κεντρική Μακεδονία	Π.Ε. ΠΕΛΛΑΣ	All	All	All	All

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 1D	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 1D CODE	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 2D	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 2D CODE	ΚΛΑΔΟΣ 1D	ΚΛΑΔΟΣ 2D	ΚΛΑΔΟΣ 1D CODE	ΚΛΑΔΟΣ 2D CODE
All	All	All	All	Multiple values	All	All	All

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ΣΥΝΟΛΟ	671	1,389	1,245	2,367	849	1,631	477
ΕΝΙΑΙΟ ΛΥΚΕΙΟ	498	862	810	1,334	380	1,304	-126
ΑΕΙ	23	82	73	238	127	103	169
ΓΥΜΝΑΣΙΟ	5	61	-10	126	84	-83	175
ΤΕΙ	7	102	90	197	85	56	3
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	-1	6	23	-20	41	10	-48
ΤΕΛ	32	11	10	2	34	45	56
ΙΕΚ ΜΕ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ	17	21	27	55	3	47	25
ΔΗΜΟΤΙΚΟ	5	398	224	94	83	1	82
ΙΕΚ ΧΩΡΙΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ	4	16	8	14	16	13	7
ΤΕΕ Β ΚΥΚΛΟΥ	15	-8	21	10	30	4	20
ΤΕΕ Α ΚΥΚΛΟΥ	-4	3	25	2	-1	7	14
ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ	0	1	3	6	3	0	1
ΤΕΣ	5	-2	-1	11	-5	-3	10
ΔΕΝ ΠΗΓΕ ΚΑΘΟΛΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟ	20	4	-6	-9	-4	12	-15
ΠΟΛΥΚΛΑΔΙΚΟ	-4	-6	1	6	-4	12	3
ΜΑΘΗΤΕΙΑ	3	1	1	2	-2	3	-1
ΑΛΛΟ	46	-163	-54	299	-21	100	102

% ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΑΝΑ ΕΤΟΣ
-100.0% … 100.0%

Πίνακας 50: Διαχρονικές ροές μισθωτής απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, ηλικία 25-34, ΠΕ Κιλκίς. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ.

ΜΙΣΘΩΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ (ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ, ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ)
(ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ)

BACK

ΕΠΙΛΟΓΗ ΔΕΙΚΤΗ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ	ΔΗΜΟΣ	ΚΑΘΕΣΤΩΣ	ΦΥΛΟ	ΗΛΙΚΙΑ
ΝΕΕΣ ΘΕΣΕΙΣ	Κεντρική Μακεδονία	Π.Ε. ΚΙΛΚΙΣ	All	All	All	25-34

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 1D	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 1D CODE	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 2D	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 2D CODE	ΚΛΑΔΟΣ 1D	ΚΛΑΔΟΣ 2D	ΚΛΑΔΟΣ 1D CODE	ΚΛΑΔΟΣ 2D CODE
All	All	All	All	Multiple values	All	All	All

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ΣΥΝΟΛΟ	147	307	80	358	183	158	336
ΕΝΙΑΙΟ ΛΥΚΕΙΟ	3	103	-86	95	5	65	106
ΑΕΙ	45	30	85	67	84	36	35
ΓΥΜΝΑΣΙΟ	11	33	-6	24	6	-11	14
ΤΕΙ	20	29	28	22	31	22	33
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	16	8	30	5	11	8	12
ΤΕΛ	4	17	8	3	-7	3	19
ΙΕΚ ΜΕ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ	0	3	4	7	8	-6	11
ΔΗΜΟΤΙΚΟ	-12	9	5	16	-2	2	3
ΙΕΚ ΧΩΡΙΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ	13	1	-1	7	3	0	4
ΤΕΕ Β ΚΥΚΛΟΥ	21	38	-8	18	-11	-7	2
ΤΕΕ Α ΚΥΚΛΟΥ	0	5	-8	7	-5	-1	7
ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ	0	1	1	0	0	0	2
ΤΕΣ	2	6	0	3	5	5	23
ΔΕΝ ΠΗΓΕ ΚΑΘΟΛΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟ	3	-3	-1	7	-2	-1	0
ΠΟΛΥΚΛΑΔΙΚΟ	3	-1	1	-2	2	-2	-1
ΜΑΘΗΤΕΙΑ	2	-2	6	5	-1	-1	4
ΑΛΛΟ	16	30	22	74	56	46	62

% ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΑΝΑ ΕΤΟΣ
-100.0% 100.0%

Πίνακας 51: Διαχρονικές ροές μισθωτής απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, ηλικία 15-24, ΠΕ Κιλκίς. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ.

ΜΙΣΘΩΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ (ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ, ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ)
(ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ)

BACK

ΕΠΙΛΟΓΗ ΔΕΙΚΤΗ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ	ΔΗΜΟΣ	ΚΑΘΕΣΤΩΣ	ΦΥΛΟ	ΗΛΙΚΙΑ
ΝΕΕΣ ΘΕΣΕΙΣ	Κεντρική Μακεδονία	Π.Ε. ΚΙΛΚΙΣ	All	All	All	15-24

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 1D	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 1D CODE	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 2D	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 2D CODE	ΚΛΑΔΟΣ 1D	ΚΛΑΔΟΣ 2D	ΚΛΑΔΟΣ 1D CODE	ΚΛΑΔΟΣ 2D CODE
All	All	All	All	Multiple values	All	All	All

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ΣΥΝΟΛΟ	168	241	152	253	195	324	308
ΕΝΙΑΙΟ ΛΥΚΕΙΟ	97	87	71	71	61	118	123
ΑΕΙ	20	20	20	19	30	27	45
ΓΥΜΝΑΣΙΟ	12	7	1	5	7	1	6
ΤΕΙ	8	12	11	15	13	18	5
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	0	0	1	0	0	1	0
ΤΕΛ	6	29	-2	30	12	10	1
ΙΕΚ ΜΕ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ	0	1	2	10	5	5	6
ΔΗΜΟΤΙΚΟ	3	-5	3	5	3	0	1
ΙΕΚ ΧΩΡΙΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ	0	7	9	3	7	1	10
ΤΕΕ Β ΚΥΚΛΟΥ	16	23	1	7	-4	2	3
ΤΕΕ Α ΚΥΚΛΟΥ	1	8	-4	0	-1	0	0
ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ	0	0	0	0	0	1	0
ΤΕΣ	1	3	-1	3	2	9	24
ΔΕΝ ΠΗΓΕ ΚΑΘΟΛΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟ	-3	0	0	3	0	0	0
ΠΟΛΥΚΛΑΔΙΚΟ	3	-1	-1	1	1	1	0
ΜΑΘΗΤΕΙΑ	0	2	1	10	-2	3	3
ΑΛΛΟ	4	48	40	71	61	127	81

% ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΑΝΑ ΕΤΟΣ
-100.0% 100.0%

Πίνακας 52: Διαχρονικές ροές μισθωτής απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, όλες οι ηλικίες, ΠΕ Κιλκίς. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ.

ΜΙΣΘΩΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ (ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ, ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ)
(ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ)

BACK

ΕΠΙΛΟΓΗ ΔΕΙΚΤΗ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ	ΔΗΜΟΣ	ΚΑΘΕΣΤΩΣ	ΦΥΛΟ	ΗΛΙΚΙΑ
ΝΕΕΣ ΘΕΣΕΙΣ	Κεντρική Μακεδονία	Π.Ε. ΚΙΛΚΙΣ	All	All	All	All

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 1D	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 1D CODE	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 2D	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 2D CODE	ΚΛΑΔΟΣ 1D	ΚΛΑΔΟΣ 2D	ΚΛΑΔΟΣ 1D CODE	ΚΛΑΔΟΣ 2D CODE
All	All	All	All	Multiple values	All	All	All

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ΣΥΝΟΛΟ	129	868	61	972	457	624	1,107
ΕΝΙΑΙΟ ΛΥΚΕΙΟ	107	358	-178	339	65	114	385
ΑΕΙ	48	1	117	91	144	97	102
ΓΥΜΝΑΣΙΟ	-13	135	8	83	25	39	58
ΤΕΙ	15	46	24	55	53	24	41
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	22	9	40	22	19	22	-2
ΤΕΛ	-1	84	6	47	17	6	43
ΙΕΚ ΜΕ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ	12	6	12	23	20	6	18
ΔΗΜΟΤΙΚΟ	-143	53	-24	15	-4	-11	46
ΙΕΚ ΧΩΡΙΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ	17	13	9	16	14	-2	14
ΤΕΕ Β ΚΥΚΛΟΥ	48	85	-13	21	-20	-10	15
ΤΕΕ Α ΚΥΚΛΟΥ	0	14	-11	9	-7	-1	1
ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ	2	7	-4	4	0	-5	10
ΤΕΣ	11	2	-2	16	16	21	81
ΔΕΝ ΠΗΓΕ ΚΑΘΟΛΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟ	4	-4	4	10	6	1	-3
ΠΟΛΥΚΛΑΔΙΚΟ	6	-2	0	-2	5	1	0
ΜΑΘΗΤΕΙΑ	3	0	15	14	-1	4	7
ΑΛΛΟ	-9	61	58	209	105	318	291

% ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΑΝΑ ΕΤΟΣ
-100.0% … 100.0%

Πίνακας 53: Διαχρονικές ροές μισθωτής απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, ηλικία 25-34, ΠΕ Θεσσαλονίκης. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ.

ΜΙΣΘΩΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ (ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ, ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ)
(ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ)

BACK

ΕΠΙΛΟΓΗ ΔΕΙΚΤΗ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ	ΔΗΜΟΣ	ΚΑΘΕΣΤΩΣ	ΦΥΛΟ	ΗΛΙΚΙΑ
ΝΕΕΣ ΘΕΣΕΙΣ	Κεντρική Μακεδονία	Π.Ε. ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	All	All	All	25-34

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 1D	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 1D CODE	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 2D	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 2D CODE	ΚΛΑΔΟΣ 1D	ΚΛΑΔΟΣ 2D	ΚΛΑΔΟΣ 1D CODE	ΚΛΑΔΟΣ 2D CODE
All	All	All	All	Multiple values	All	All	All

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ΣΥΝΟΛΟ	4,323	4,503	5,877	4,810	4,027	3,374	1,484
ΕΝΙΑΙΟ ΛΥΚΕΙΟ	1,292	1,422	1,548	1,078	920	277	-323
ΑΕΙ	696	870	1,394	1,389	1,392	1,305	719
ΓΥΜΝΑΣΙΟ	48	83	188	74	94	-29	69
ΤΕΙ	573	352	590	615	382	530	461
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	175	159	275	187	392	404	167
ΤΕΛ	110	141	120	73	51	102	128
ΙΕΚ ΜΕ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ	136	187	155	166	92	191	115
ΔΗΜΟΤΙΚΟ	21	41	17	60	-30	49	9
ΙΕΚ ΧΩΡΙΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ	85	83	72	58	43	62	31
ΤΕΕ Β ΚΥΚΛΟΥ	186	135	87	105	45	32	41
ΤΕΕ Α ΚΥΚΛΟΥ	80	71	67	38	24	8	17
ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ	-5	0	6	6	9	8	16
ΤΕΣ	18	2	41	20	21	19	50
ΔΕΝ ΠΗΓΕ ΚΑΘΟΛΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟ	12	8	36	44	15	-7	-2
ΠΟΛΥΚΛΑΔΙΚΟ	14	1	6	7	16	10	14
ΜΑΘΗΤΕΙΑ	8	15	34	-2	14	16	5
ΑΛΛΟ	874	933	1,241	892	547	397	-33

% ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΑΝΑ ΕΤΟΣ
-100.0% … 100.0%

Πίνακας 54: Διαχρονικές ροές μισθωτής απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, ηλικία 15-24, ΠΕ Θεσσαλονίκης. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ.

ΜΙΣΘΩΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ (ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ, ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ)
(ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ)

BACK

ΕΠΙΛΟΓΗ ΔΕΙΚΤΗ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ	ΔΗΜΟΣ	ΚΑΘΕΣΤΩΣ	ΦΥΛΟ	ΗΛΙΚΙΑ
ΝΕΕΣ ΘΕΣΕΙΣ	Κεντρική Μακεδονία	Π.Ε. ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	All	All	All	15-24

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 1D	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 1D CODE	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 2D	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 2D CODE	ΚΛΑΔΟΣ 1D	ΚΛΑΔΟΣ 2D	ΚΛΑΔΟΣ 1D CODE	ΚΛΑΔΟΣ 2D CODE
All	All	All	All	Multiple values	All	All	All

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ΣΥΝΟΛΟ	5,805	6,150	7,359	7,326	8,227	8,360	4,521
ΕΝΙΑΙΟ ΛΥΚΕΙΟ	3,195	2,973	3,573	3,244	3,910	3,776	1,822
ΑΕΙ	490	666	727	806	1,052	946	818
ΓΥΜΝΑΣΙΟ	120	100	164	57	142	53	66
ΤΕΙ	304	351	521	423	439	364	160
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	0	10	19	10	14	15	16
ΤΕΛ	90	91	153	102	78	97	85
ΙΕΚ ΜΕ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ	117	139	152	135	174	279	147
ΔΗΜΟΤΙΚΟ	19	5	21	18	23	31	2
ΙΕΚ ΧΩΡΙΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ	50	99	72	111	116	134	76
ΤΕΕ Β ΚΥΚΛΟΥ	75	2	30	19	18	33	22
ΤΕΕ Α ΚΥΚΛΟΥ	23	19	12	-5	-1	7	0
ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ	-4	-3	-1	-1	0	-1	0
ΤΕΣ	26	28	14	8	11	12	14
ΔΕΝ ΠΗΓΕ ΚΑΘΟΛΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟ	8	13	6	13	3	7	0
ΠΟΛΥΚΛΑΔΙΚΟ	8	7	17	13	16	15	10
ΜΑΘΗΤΕΙΑ	47	-4	10	17	25	25	4
ΑΛΛΟ	1,237	1,654	1,869	2,356	2,207	2,567	1,279

% ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΑΝΑ ΕΤΟΣ
-100.0% 100.0%

Πίνακας 55: Διαχρονικές ροές μισθωτής απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, όλες οι ηλικίες, ΠΕ Θεσσαλονίκης. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ.

ΜΙΣΘΩΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ (ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ, ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ)
(ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ)

BACK

ΕΠΙΛΟΓΗ ΔΕΙΚΤΗ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ	ΔΗΜΟΣ	ΚΑΘΕΣΤΩΣ	ΦΥΛΟ	ΗΛΙΚΙΑ
ΝΕΕΣ ΘΕΣΕΙΣ	Κεντρική Μακεδονία	Π.Ε. ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	All	All	All	All

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 1D	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 1D CODE	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 2D	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 2D CODE	ΚΛΑΔΟΣ 1D	ΚΛΑΔΟΣ 2D	ΚΛΑΔΟΣ 1D CODE	ΚΛΑΔΟΣ 2D CODE
All	All	All	All	All	All	All	All

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ΣΥΝΟΛΟ	11,036	12,424	19,112	16,308	15,963	13,121	6,556
ΕΝΙΑΙΟ ΛΥΚΕΙΟ	5,227	5,374	6,840	5,706	6,938	4,695	802
ΑΕΙ	932	1,411	2,431	2,854	2,891	2,477	1,197
ΓΥΜΝΑΣΙΟ	-93	130	961	120	706	-252	512
ΤΕΙ	757	761	1,215	1,354	921	964	653
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	176	233	380	344	547	539	33
ΤΕΛ	363	333	606	417	310	299	474
ΙΕΚ ΜΕ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ	333	378	432	451	400	593	442
ΔΗΜΟΤΙΚΟ	-376	103	506	471	-379	-48	-81
ΙΕΚ ΧΩΡΙΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ	191	219	189	216	204	239	117
ΤΕΕ Β ΚΥΚΛΟΥ	253	105	113	162	115	33	103
ΤΕΕ Α ΚΥΚΛΟΥ	98	91	105	38	49	-5	39
ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ	-24	24	-8	44	11	55	27
ΤΕΣ	60	80	298	104	-18	-56	123
ΔΕΝ ΠΗΓΕ ΚΑΘΟΛΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟ	34	26	69	89	-8	-39	0
ΠΟΛΥΚΛΑΔΙΚΟ	25	-8	28	41	52	30	5
ΜΑΘΗΤΕΙΑ	74	34	93	25	34	25	32
ΑΛΛΟ	3,006	3,130	4,854	3,872	3,190	3,572	2,078

% ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΑΝΑ ΕΤΟΣ
-100.0% 100.0%

Πίνακας 56: Διαχρονικές ροές μισθωτής απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, ηλικία 15-24, ΠΕ Ημαθίας. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ.

ΜΙΣΘΩΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ (ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ, ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ)
(ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ)

BACK

ΕΠΙΛΟΓΗ ΔΕΙΚΤΗ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ	ΔΗΜΟΣ	ΚΑΘΕΣΤΩΣ	ΦΥΛΟ	ΗΛΙΚΙΑ
ΝΕΕΣ ΘΕΣΕΙΣ	Κεντρική Μακεδονία	Π.Ε. ΗΜΑΘΙΑΣ	All	All	All	15-24

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 1D	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 1D CODE	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 2D	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 2D CODE	ΚΛΑΔΟΣ 1D	ΚΛΑΔΟΣ 2D	ΚΛΑΔΟΣ 1D CODE	ΚΛΑΔΟΣ 2D CODE
All	All	All	All	Multiple values	All	All	All

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ΣΥΝΟΛΟ	225	532	382	328	353	496	480
ΕΝΙΑΙΟ ΛΥΚΕΙΟ	127	322	236	180	207	251	240
ΑΕΙ	34	45	15	20	49	42	58
ΓΥΜΝΑΣΙΟ	3	27	27	8	7	10	8
ΤΕΙ	21	26	19	25	15	16	16
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	0	0	0	0	1	1	0
ΤΕΛ	10	5	9	10	11	14	9
ΙΕΚ ΜΕ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ	-1	13	4	10	9	5	11
ΔΗΜΟΤΙΚΟ	-1	1	0	5	-2	-6	-2
ΙΕΚ ΧΩΡΙΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ	-4	-2	5	2	5	10	6
ΤΕΕ Β ΚΥΚΛΟΥ	9	12	9	-7	4	-1	6
ΤΕΕ Α ΚΥΚΛΟΥ	1	0	0	-2	-1	1	1
ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ	0	0	0	0	0	0	0
ΤΕΣ	3	2	3	0	2	-1	2
ΔΕΝ ΠΗΓΕ ΚΑΘΟΛΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟ	0	4	0	5	-5	-6	-1
ΠΟΛΥΚΛΑΔΙΚΟ	0	1	3	0	1	-1	2
ΜΑΘΗΤΕΙΑ	1	-5	-5	-6	0	7	0
ΑΛΛΟ	22	81	57	78	50	154	124

% ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΑΝΑ ΕΤΟΣ
-100.0% ... 100.0%

Πίνακας 57: Διαχρονικές ροές μισθωτής απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, όλες οι ηλικίες, ΠΕ Ημαθίας. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ.

ΜΙΣΘΩΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ (ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ, ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ)
(ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ)

BACK

ΕΠΙΛΟΓΗ ΔΕΙΚΤΗ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ	ΔΗΜΟΣ	ΚΑΘΕΣΤΩΣ	ΦΥΛΟ	ΗΛΙΚΙΑ
ΝΕΕΣ ΘΕΣΕΙΣ	Κεντρική Μακεδονία	Π.Ε. ΗΜΑΘΙΑΣ	All	All	All	All

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 1D	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 1D CODE	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 2D	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 2D CODE	ΚΛΑΔΟΣ 1D	ΚΛΑΔΟΣ 2D	ΚΛΑΔΟΣ 1D CODE	ΚΛΑΔΟΣ 2D CODE
All	All	All	All	Multiple values	All	All	All

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ΣΥΝΟΛΟ	282	1,686	611	768	987	907	1,421
ΕΝΙΑΙΟ ΛΥΚΕΙΟ	155	771	424	277	585	356	669
ΑΕΙ	-1	120	56	75	248	141	186
ΓΥΜΝΑΣΙΟ	44	163	56	24	56	62	54
ΤΕΙ	13	125	60	71	39	-5	91
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	-16	14	-4	20	17	-2	-75
ΤΕΛ	27	38	-9	35	26	47	32
ΙΕΚ ΜΕ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ	11	30	17	28	22	12	50
ΔΗΜΟΤΙΚΟ	4	140	-158	52	-98	18	191
ΙΕΚ ΧΩΡΙΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ	-2	1	18	7	11	26	18
ΤΕΕ Β ΚΥΚΛΟΥ	2	43	4	16	7	3	1
ΤΕΕ Α ΚΥΚΛΟΥ	10	3	-3	-1	14	-2	12
ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ	1	-2	1	1	0	-1	-1
ΤΕΣ	14	10	-11	-7	-3	-24	14
ΔΕΝ ΠΗΓΕ ΚΑΘΟΛΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟ	8	17	-5	5	-32	-15	-22
ΠΟΛΥΚΛΑΔΙΚΟ	-5	6	0	1	8	5	2
ΜΑΘΗΤΕΙΑ	0	2	-15	-8	5	9	3
ΑΛΛΟ	17	205	180	172	82	277	196

% ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΑΝΑ ΕΤΟΣ
-100.0% ... 100.0%

Πίνακας 58: Διαχρονικές ροές μισθωτής απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, ηλικία 25-34, ΠΚΜ. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ.

ΜΙΣΘΩΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ (ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ, ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ)
(ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ)

BACK

ΕΠΙΛΟΓΗ ΔΕΙΚΤΗ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ	ΔΗΜΟΣ	ΚΑΘΕΣΤΩΣ	ΦΥΛΟ	ΗΛΙΚΙΑ
ΝΕΕΣ ΘΕΣΕΙΣ	Κεντρική Μακεδονία	All	All	All	All	25-34

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 1D	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 1D CODE	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 2D	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 2D CODE	ΚΛΑΔΟΣ 1D	ΚΛΑΔΟΣ 2D	ΚΛΑΔΟΣ 1D CODE	ΚΛΑΔΟΣ 2D CODE
All	All	All	All	Multiple values	All	All	All

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ΣΥΝΟΛΟ	5,172	6,680	7,320	6,943	5,369	4,877	2,583
ΕΝΙΑΙΟ ΛΥΚΕΙΟ	1,573	2,231	1,899	1,773	1,206	751	-158
ΑΕΙ	711	1,175	1,700	1,881	1,880	1,655	1,123
ΓΥΜΝΑΣΙΟ	201	217	200	165	117	-34	86
ΤΕΙ	554	569	857	879	510	674	571
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	195	209	322	220	470	478	134
ΤΕΛ	157	194	172	105	62	157	233
ΙΕΚ ΜΕ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ	161	218	216	218	120	212	162
ΔΗΜΟΤΙΚΟ	42	160	48	92	-44	68	24
ΙΕΚ ΧΩΡΙΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ	114	98	91	77	49	88	68
ΤΕΕ Β ΚΥΚΛΟΥ	207	233	95	156	64	54	21
ΤΕΕ Α ΚΥΚΛΟΥ	96	117	91	53	39	21	29
ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ	-15	2	6	9	9	9	19
ΤΕΣ	28	11	69	24	37	13	89
ΔΕΝ ΠΗΓΕ ΚΑΘΟΛΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟ	37	-1	37	51	3	1	-19
ΠΟΛΥΚΛΑΔΙΚΟ	17	1	12	8	15	16	11
ΜΑΘΗΤΕΙΑ	8	17	45	4	27	19	7
ΑΛΛΟ	1,086	1,229	1,460	1,228	805	695	183

% ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΑΝΑ ΕΤΟΣ
-100.0% … 100.0%

Πίνακας 59: Διαχρονικές ροές μισθωτής απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, ηλικία 15-24, ΠΚΜ. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ.

ΜΙΣΘΩΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ (ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ, ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ)
(ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ)

BACK

ΕΠΙΛΟΓΗ ΔΕΙΚΤΗ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ	ΔΗΜΟΣ	ΚΑΘΕΣΤΩΣ	ΦΥΛΟ	ΗΛΙΚΙΑ
ΝΕΕΣ ΘΕΣΕΙΣ	Κεντρική Μακεδονία	All	All	All	All	15-24

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 1D	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 1D CODE	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 2D	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 2D CODE	ΚΛΑΔΟΣ 1D	ΚΛΑΔΟΣ 2D	ΚΛΑΔΟΣ 1D CODE	ΚΛΑΔΟΣ 2D CODE
All	All	All	All	Multiple values	All	All	All

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ΣΥΝΟΛΟ	7,462	8,607	9,548	9,980	10,472	11,519	6,721
ΕΝΙΑΙΟ ΛΥΚΕΙΟ	4,133	4,403	4,732	4,773	5,098	5,604	2,792
ΑΕΙ	650	864	921	1,012	1,301	1,176	1,145
ΓΥΜΝΑΣΙΟ	200	143	249	125	210	103	108
ΤΕΙ	413	513	627	578	549	471	232
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	0	12	22	10	15	21	19
ΤΕΛ	150	146	224	187	137	189	167
ΙΕΚ ΜΕ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ	125	196	171	194	208	350	206
ΔΗΜΟΤΙΚΟ	40	71	66	28	26	28	2
ΙΕΚ ΧΩΡΙΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ	59	122	119	130	159	174	108
ΤΕΕ Β ΚΥΚΛΟΥ	125	58	55	30	30	40	48
ΤΕΕ Α ΚΥΚΛΟΥ	33	34	20	1	3	18	3
ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ	-14	-3	-2	-1	-1	-2	0
ΤΕΣ	38	36	24	8	15	28	45
ΔΕΝ ΠΗΓΕ ΚΑΘΟΛΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟ	22	9	7	29	-4	19	-6
ΠΟΛΥΚΛΑΔΙΚΟ	15	17	19	19	22	26	14
ΜΑΘΗΤΕΙΑ	39	-6	-14	10	19	38	10
ΑΛΛΟ	1,434	1,992	2,308	2,847	2,685	3,236	1,828

% ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΑΝΑ ΕΤΟΣ
-100.0% … 100.0%

Πίνακας 60: Διαχρονικές ροές μισθωτής απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, όλες οι ηλικίες, ΠΚΜ. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ.

ΜΙΣΘΩΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ (ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ, ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ)
(ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ)

BACK

ΕΠΙΛΟΓΗ ΔΕΙΚΤΗ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ	ΔΗΜΟΣ	ΚΑΘΕΣΤΩΣ	ΦΥΛΟ	ΗΛΙΚΙΑ
ΝΕΕΣ ΘΕΣΕΙΣ	Κεντρική Μακεδονία	All	All	All	All	All

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 1D	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 1D CODE	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 2D	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 2D CODE	ΚΛΑΔΟΣ 1D	ΚΛΑΔΟΣ 2D	ΚΛΑΔΟΣ 1D CODE	ΚΛΑΔΟΣ 2D CODE
All	All	All	All	All	All	All	All

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ΣΥΝΟΛΟ	13,615	18,949	23,211	23,499	20,929	19,316	12,509
ΕΝΙΑΙΟ ΛΥΚΕΙΟ	6,598	8,372	8,553	8,630	9,120	7,781	2,752
ΑΕΙ	1,153	1,913	2,968	3,667	3,909	3,200	2,005
ΓΥΜΝΑΣΙΟ	168	686	1,068	490	1,001	-155	840
ΤΕΙ	756	1,213	1,530	1,864	1,199	1,171	983
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	199	283	434	392	657	619	-55
ΤΕΛ	445	529	769	619	449	515	796
ΙΕΚ ΜΕ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ	401	489	537	651	447	740	626
ΔΗΜΟΤΙΚΟ	-523	701	556	634	-608	16	311
ΙΕΚ ΧΩΡΙΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ	241	266	271	282	284	313	202
ΤΕΕ Β ΚΥΚΛΟΥ	312	288	127	242	152	49	140
ΤΕΕ Α ΚΥΚΛΟΥ	118	167	139	53	80	10	75
ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ	-40	39	-13	57	18	-1	44
ΤΕΣ	114	74	352	106	19	-77	252
ΔΕΝ ΠΗΓΕ ΚΑΘΟΛΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟ	124	15	78	94	-48	27	-33
ΠΟΛΥΚΛΑΔΙΚΟ	29	5	42	59	66	60	9
ΜΑΘΗΤΕΙΑ	69	40	92	22	34	46	38
ΑΛΛΟ	3,451	3,869	5,708	5,637	4,150	5,002	3,524

% ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΑΝΑ ΕΤΟΣ
-100.0% 100.0%

Πίνακας 61: Διαχρονικές ροές μισθωτής απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, ηλικία 25-34, όλη η χώρα. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ.

ΜΙΣΘΩΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ (ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ, ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ)
(ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ)

BACK

ΕΠΙΛΟΓΗ ΔΕΙΚΤΗ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ	ΔΗΜΟΣ	ΚΑΘΕΣΤΩΣ	ΦΥΛΟ	ΗΛΙΚΙΑ
ΝΕΕΣ ΘΕΣΕΙΣ	All	All	All	All	All	25-34

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 1D	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 1D CODE	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 2D	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 2D CODE	ΚΛΑΔΟΣ 1D	ΚΛΑΔΟΣ 2D	ΚΛΑΔΟΣ 1D CODE	ΚΛΑΔΟΣ 2D CODE
All	All	All	All	All	All	All	All

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ΣΥΝΟΛΟ	41,793	37,593	47,868	47,948	43,888	37,481	26,528
ΕΝΙΑΙΟ ΛΥΚΕΙΟ	11,734	11,805	13,314	12,524	7,574	3,851	955
ΑΕΙ	7,898	7,127	9,280	11,953	12,762	12,319	9,382
ΓΥΜΝΑΣΙΟ	1,141	719	998	897	922	599	883
ΤΕΙ	4,084	3,411	5,759	5,852	4,228	4,818	2,503
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	2,450	1,825	3,245	3,030	3,677	4,113	3,652
ΤΕΛ	913	833	912	714	754	859	932
ΙΕΚ ΜΕ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ	1,280	967	1,381	1,103	1,079	1,252	891
ΔΗΜΟΤΙΚΟ	400	244	485	393	244	394	300
ΙΕΚ ΧΩΡΙΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ	805	563	693	577	346	568	235
ΤΕΕ Β ΚΥΚΛΟΥ	1,024	985	1,102	688	561	384	287
ΤΕΕ Α ΚΥΚΛΟΥ	705	512	535	325	332	145	247
ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ	110	67	162	193	193	190	168
ΤΕΣ	518	112	259	151	116	42	182
ΔΕΝ ΠΗΓΕ ΚΑΘΟΛΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟ	242	-80	211	260	331	98	52
ΠΟΛΥΚΛΑΔΙΚΟ	64	-4	17	51	55	35	88
ΜΑΘΗΤΕΙΑ	79	58	149	87	138	84	52
ΑΛΛΟ	8,346	8,449	9,366	9,150	10,576	7,730	5,719

% ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΑΝΑ ΕΤΟΣ
-100.0% 100.0%

Πίνακας 62: Διαχρονικές ροές μισθωτής απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, ηλικία 15-24, όλη η χώρα. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ.

ΜΙΣΘΩΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ (ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ, ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ)
(ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ)

BACK

ΕΠΙΛΟΓΗ ΔΕΙΚΤΗ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ	ΔΗΜΟΣ	ΚΑΘΕΣΤΩΣ	ΦΥΛΟ	ΗΛΙΚΙΑ
ΝΕΕΣ ΘΕΣΕΙΣ	All	All	All	All	All	15-24

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 1D	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 1D CODE	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 2D	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 2D CODE	ΚΛΑΔΟΣ 1D	ΚΛΑΔΟΣ 2D	ΚΛΑΔΟΣ 1D CODE	ΚΛΑΔΟΣ 2D CODE
All	All	All	All	All	All	All	All

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ΣΥΝΟΛΟ	44,905	48,175	54,604	57,141	58,775	63,580	40,544
ΕΝΙΑΙΟ ΛΥΚΕΙΟ	21,938	23,776	27,029	27,756	26,710	29,136	15,824
ΑΕΙ	4,545	4,778	5,799	5,714	6,874	7,464	7,314
ΓΥΜΝΑΣΙΟ	1,222	1,247	1,312	1,154	1,082	1,023	573
ΤΕΙ	2,642	3,064	3,362	3,034	2,472	1,816	1,133
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	155	128	201	186	165	215	224
ΤΕΛ	1,179	938	1,235	1,037	1,086	1,147	924
ΙΕΚ ΜΕ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ	894	966	1,062	1,047	1,280	1,407	940
ΔΗΜΟΤΙΚΟ	246	190	220	235	227	224	174
ΙΕΚ ΧΩΡΙΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ	644	758	704	882	589	747	439
ΤΕΕ Β ΚΥΚΛΟΥ	450	303	215	106	161	134	178
ΤΕΕ Α ΚΥΚΛΟΥ	268	176	130	53	69	83	54
ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ	-27	-8	3	11	17	8	7
ΤΕΣ	837	79	108	122	82	74	96
ΔΕΝ ΠΗΓΕ ΚΑΘΟΛΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟ	167	67	100	182	219	259	132
ΠΟΛΥΚΛΑΔΙΚΟ	105	55	78	97	116	103	61
ΜΑΘΗΤΕΙΑ	292	-23	-75	-104	56	54	22
ΑΛΛΟ	9,348	11,681	13,121	15,629	17,570	19,686	12,449

% ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΑΝΑ ΕΤΟΣ
-100.0% 100.0%

Πίνακας 63: Διαχρονικές ροές μισθωτής απασχόλησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, όλες οι ηλικίες, όλη η χώρα. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ.

ΜΙΣΘΩΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΑΝΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ (ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ, ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ)
(ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ)

BACK

ΕΠΙΛΟΓΗ ΔΕΙΚΤΗ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ	ΔΗΜΟΣ	ΚΑΘΕΣΤΩΣ	ΦΥΛΟ	ΗΛΙΚΙΑ
ΝΕΕΣ ΘΕΣΕΙΣ	All	All	All	All	All	All

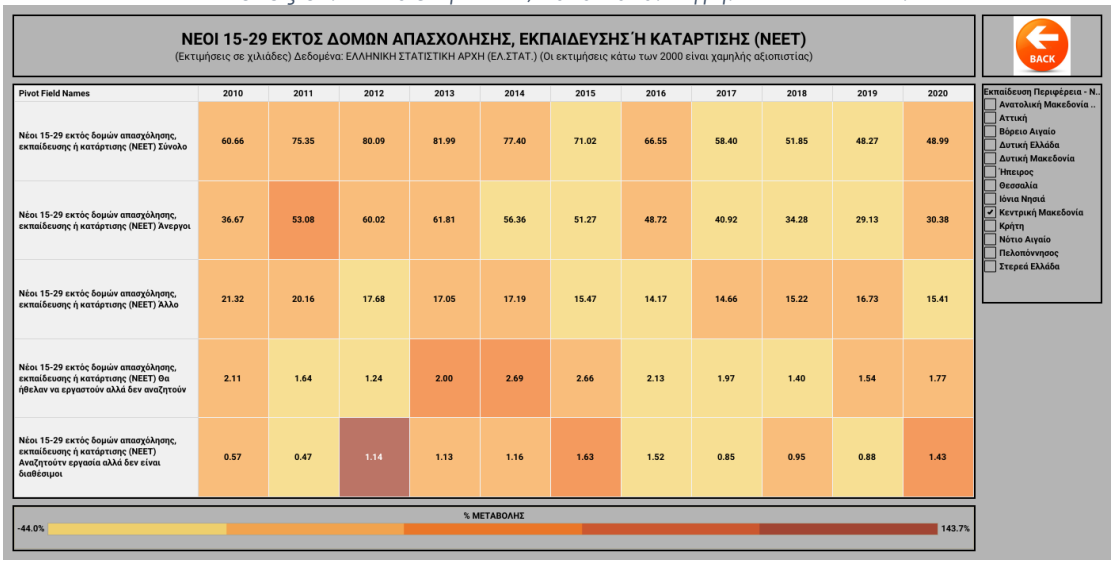
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 1D	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 1D CODE	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 2D	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ 2D CODE	ΚΛΑΔΟΣ 1D	ΚΛΑΔΟΣ 2D	ΚΛΑΔΟΣ 1D CODE	ΚΛΑΔΟΣ 2D CODE
All	All	All	All	All	All	All	All

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ΣΥΝΟΛΟ	99,121	99,697	136,260	143,544	141,003	127,644	93,003
ΕΝΙΑΙΟ ΛΥΚΕΙΟ	40,193	41,767	52,513	54,568	48,759	42,270	20,748
ΑΕΙ	12,417	11,089	17,046	21,629	23,836	22,156	16,356
ΓΥΜΝΑΣΙΟ	1,701	2,640	4,524	3,781	4,646	2,083	5,456
ΤΕΙ	6,066	6,914	9,649	10,410	7,493	7,241	4,278
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	2,906	2,117	4,510	4,839	4,977	5,521	4,005
ΤΕΛ	3,225	2,601	3,721	3,416	3,534	3,240	3,672
ΙΕΚ ΜΕ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ	3,009	2,143	3,350	3,407	3,616	3,738	3,189
ΔΗΜΟΤΙΚΟ	-2,154	-788	2,108	1,407	-299	354	2,799
ΙΕΚ ΧΩΡΙΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ	1,840	1,588	1,861	1,930	1,229	1,757	967
ΤΕΕ Β ΚΥΚΛΟΥ	1,397	1,332	1,402	1,004	1,095	604	948
ΤΕΕ Α ΚΥΚΛΟΥ	1,038	706	800	533	632	299	671
ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ	108	87	494	732	326	492	412
ΤΕΣ	1,585	271	899	464	253	-340	369
ΔΕΝ ΠΗΓΕ ΚΑΘΟΛΟΥ ΣΧΟΛΕΙΟ	677	-38	276	541	594	479	286
ΠΟΛΥΚΛΑΔΙΚΟ	188	39	157	314	270	221	163
ΜΑΘΗΤΕΙΑ	335	154	243	26	252	137	135
ΑΛΛΟ	24,590	27,075	32,707	34,543	39,790	37,392	28,549

% ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΑΝΑ ΕΤΟΣ
-100.0% 100.0%

Ακολουθούν διαχρονικά αριθμητικά στοιχεία ΝΕΕΤs στην ΠΚΜ και σε όλη τη χώρα, βάσει δεδομένων του ΜΔΑΑΕ-ΕΙΕΑΔ (Πίνακες 64,65). Μέχρι την πανδημία καταγραφόταν καθοδική τάση.

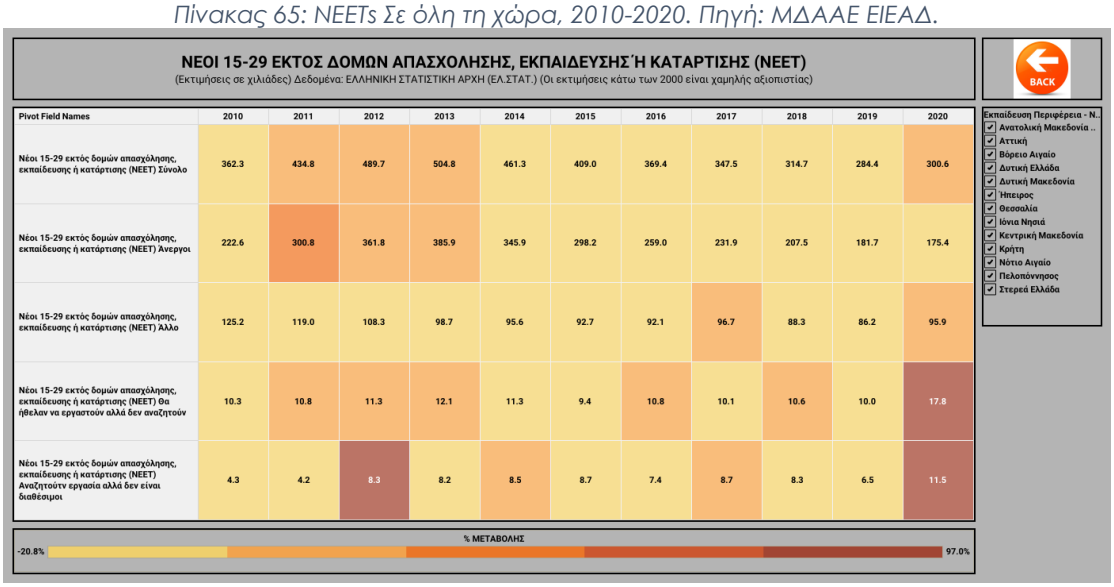
Πίνακας 64: NEETs στην ΠΚΜ, 2010-2020. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ.



Pivot Field Names	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Νέοι 15-29 εκτός δομών απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης (NEET) Σύνολο	60.66	75.35	80.09	81.99	77.40	71.02	66.55	58.40	51.85	48.27	48.99
Νέοι 15-29 εκτός δομών απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης (NEET) Άνεργοι	36.67	53.08	60.02	61.81	56.36	51.27	48.72	40.92	34.28	29.13	30.38
Νέοι 15-29 εκτός δομών απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης (NEET) Άλλο	21.32	20.16	17.68	17.05	17.19	15.47	14.17	14.66	15.22	16.73	15.41
Νέοι 15-29 εκτός δομών απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης (NEET) Θα ήθελαν να εργαστούν αλλά δεν αναζητούν	2.11	1.64	1.24	2.00	2.69	2.66	2.13	1.97	1.40	1.54	1.77
Νέοι 15-29 εκτός δομών απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης (NEET) Αναζητούν εργασία αλλά δεν είναι διαθέσιμοι	0.57	0.47	1.14	1.13	1.16	1.63	1.52	0.85	0.95	0.88	1.43

Εκπαίδευση Περιφέρεια - Ν..
Ανατολική Μακεδονία ..
Αττική
Βόρειο Αιγαίο
Δυτική Ελλάδα
Δυτική Μακεδονία
Ήπειρος
Θεσσαλία
Ιόνια Νησιά
Κεντρική Μακεδονία
Κρήτη
Νότιο Αιγαίο
Πελοπόννησος
Στερεά Ελλάδα

Πίνακας 65: NEETs Σε όλη τη χώρα, 2010-2020. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ.



Pivot Field Names	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Νέοι 15-29 εκτός δομών απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης (NEET) Σύνολο	362.3	434.8	489.7	504.8	461.3	409.0	369.4	347.5	314.7	284.4	300.6
Νέοι 15-29 εκτός δομών απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης (NEET) Άνεργοι	222.6	300.8	361.8	385.9	345.9	298.2	259.0	231.9	207.5	181.7	175.4
Νέοι 15-29 εκτός δομών απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης (NEET) Άλλο	125.2	119.0	108.3	98.7	95.6	92.7	92.1	96.7	88.3	86.2	95.9
Νέοι 15-29 εκτός δομών απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης (NEET) Θα ήθελαν να εργαστούν αλλά δεν αναζητούν	10.3	10.8	11.3	12.1	11.3	9.4	10.8	10.1	10.6	10.0	17.8
Νέοι 15-29 εκτός δομών απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης (NEET) Αναζητούν εργασία αλλά δεν είναι διαθέσιμοι	4.3	4.2	8.3	8.2	8.5	8.7	7.4	8.7	8.3	6.5	11.5

Εκπαίδευση Περιφέρεια - Ν..
Ανατολική Μακεδονία ..
Αττική
Βόρειο Αιγαίο
Δυτική Ελλάδα
Δυτική Μακεδονία
Ήπειρος
Θεσσαλία
Ιόνια Νησιά
Κεντρική Μακεδονία
Κρήτη
Νότιο Αιγαίο
Πελοπόννησος
Στερεά Ελλάδα

Τέλος (Πίνακας 66), βλέπουμε ένα στιγμιότυπο από την κατάσταση της νεανικής ανεργίας στην ΠΚΜ τον Απρίλιο του 2022, όπως αποτυπώνεται από τα διαθέσιμα στοιχεία του ΟΑΕΔ.

Πίνακας 66: Εγγεγραμμένοι άνεργοι στην ΠΚΜ, 4ος 2022. Πηγή: ΟΑΕΔ.

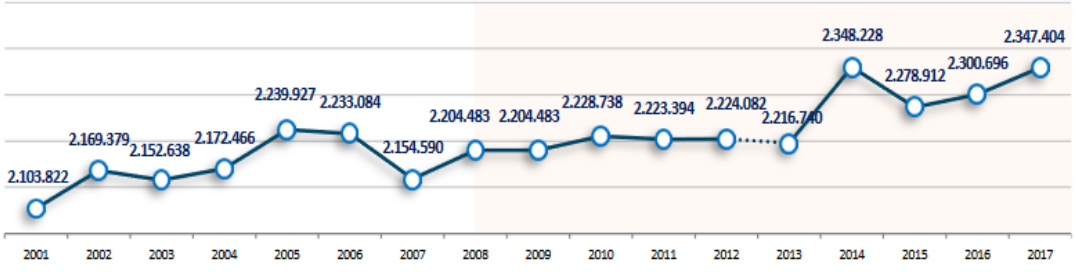
ΕΓΓΕΓΡΑΜΜΕΝΟΙ ΣΤΟ ΜΗΤΡΩΟ ΤΗΣ Δ.ΥΠ.Α., 15-29 ΕΤΩΝ					
ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΟΠΣ-Δ.ΥΠ.Α. - ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2022 (Ημ/νία λήψης στοιχείων 03/05/2022)					
ΥΠΟΜΝΗΜΑ					
[1] Εγγεγραμμένοι στο μητρώο της Δ.ΥΠ.Α. οι οποίοι έχουν δηλώσει ότι δεν αναζητούν εργασία.					
[2] Εγγεγραμμένοι στο μητρώο της Δ.ΥΠ.Α. με ενεργό δελτίο για συνεχόμενο διάστημα μεγαλύτερο ή ίσο των 12 μηνών.					
[3] Αφορά αριθμό δικαιούχων που πληρώθηκαν εντός του αντίστοιχου μήνα.					
[4] Σύνολο δικαιούχων επιδότησης που πληρώθηκαν και στο τέλος του μήνα συνεχίζουν να έχουν δικαίωμα επιδότησης.					
ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ					
	Κοινοί & λοιπές κατηγορίες επιδοτούμενων[3]	**Εποχικοί τουριστικών επαγγ/των [3]**	**Σύνολο [3]**	**Δικαιούχοι που πληρώθηκαν και συνεχίζουν να είναι δικαιούχοι [4]**	**Νέες αιτήσεις ανέργων για επιδότηση[5]**
Επιδοτούμενοι	4.349	1.440	**5.789**	4.239	766

2. Εκπαιδευτικό Επίπεδο – Γνώσεις – Δεξιότητες ανά ηλικιακή ομάδα

2.1. Ελλάδα

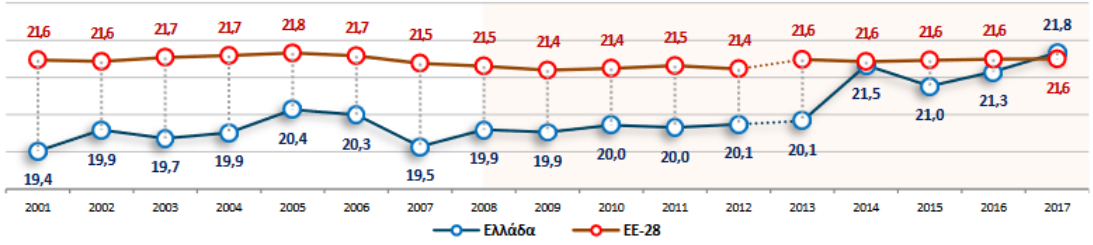
Στην ενότητα αυτή παρατίθενται ορισμένα στοιχεία γύρω από το συνολικό μορφωτικό επίπεδο του ελληνικού πληθυσμού, ώστε να αναδειχθεί η συμμετοχή των νέων στο καταρτισμένο ανθρώπινο δυναμικό της χώρας. Από την ιδιαίτερα εκτενή **«Ετήσια Έκθεση για την εκπαίδευση 2019-2020» του ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ αντλήσαμε διαχρονικά στοιχεία για την ανοδική εξέλιξη του μαθητικού πληθυσμού (Εικόνες 35-37). Ειδική σημασία έχει η αύξηση του ηλικιακού μ.ό., καθώς σχετίζεται με την όλο και μεγαλύτερη συμμετοχή νέων σε προγράμματα μεταπτυχιακών και διδακτορικών τίτλων, και συχνά τη συνακόλουθη αναβολή εισόδου τους στην αγορά εργασίας.**

Εικόνα 35: Διαχρονικός ελληνικός μαθητικός πληθυσμός (ISCED0 – ISCED8). Πηγή: ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ.

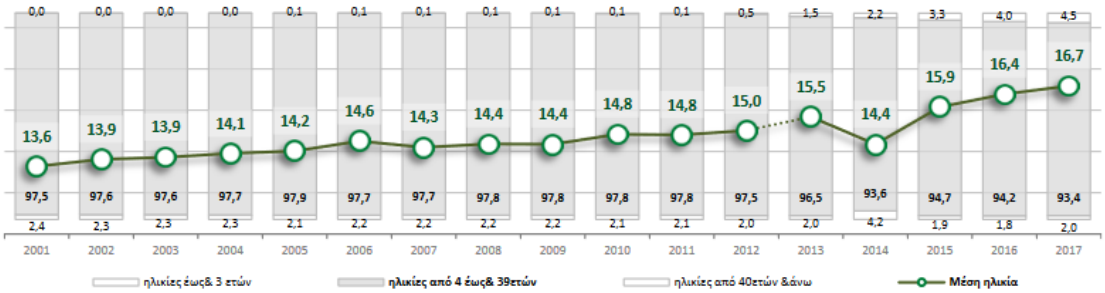


(*) Το 2009 δεν διατίθενται στοιχεία για την Ελλάδα σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης (στη χρονοσειρά έχουν επαναληφθεί τα στοιχεία του 2008). Κατά την περίοδο 2001-2012 δεν υ-πήρχε συστηματική αποτύπωση των βρεφών/νηπίων της ηλικιακής ομάδας βρεφών/νηπίων ηλικίας έως& 3 ετών και προσεγγίστηκε βάσει της αναλογίας του 2013. Επιπλέον, η προσέγγιση του πλήθους των μεταπτυχιακών φοιτητών/-τριών (Master's or equivalent level) που κατά την περίοδο 2001-2012 είχαν συμπεριληφθεί στο ISCED5A. Η διακοπή της χρονοσειράς μεταξύ των ετών 2012 & 2013 σημειώνεται με διακεκομμένη γραμμή.

Εικόνα 36: Διαχρονικός ελληνικός μαθητικός πληθυσμός σε σχέση με ενωσιακό (ISCED0 – ISCED8). Πηγή: ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ.

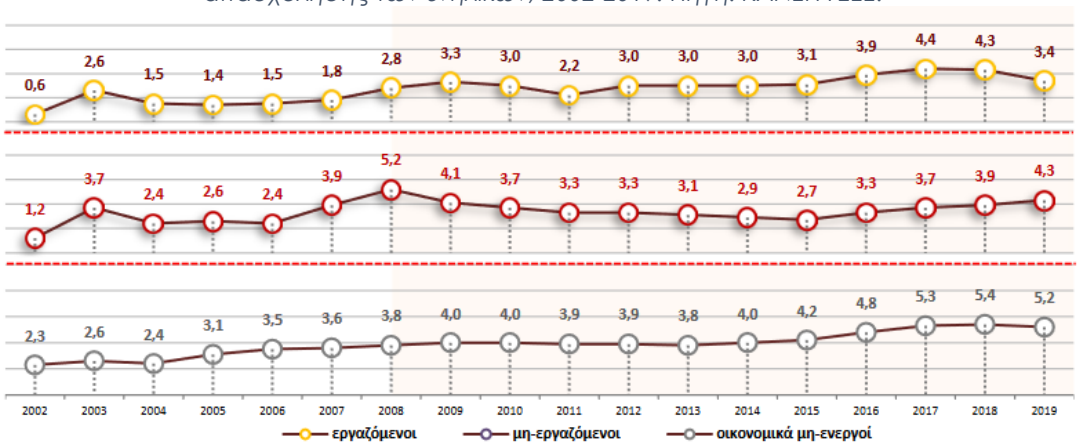


Εικόνα 37: Ετήσια σταθμισμένη μέση ηλικία (έτη) του συνολικού ελληνικού μαθητικού-φοιτητικού πληθυσμού, 2001-2017. Πηγή: ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ.



Από την Εικόνα 38 διαπιστώνουμε ότι τα προγράμματα ΕΕΚ ασκούν περισσότερη έλξη στους ανέργους και στους οικονομικά μη ενεργούς Έλληνες παρά στους έχοντες εργασία. Όπως έχουμε διαπιστώσει και από τις έρευνες πεδίου του ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ, οι τελευταίοι εξαρτούν τη συμμετοχή τους σε προγράμματα ΕΕΚ από τη διάθεση των εργοδοτών να τη χρηματοδοτήσουν.

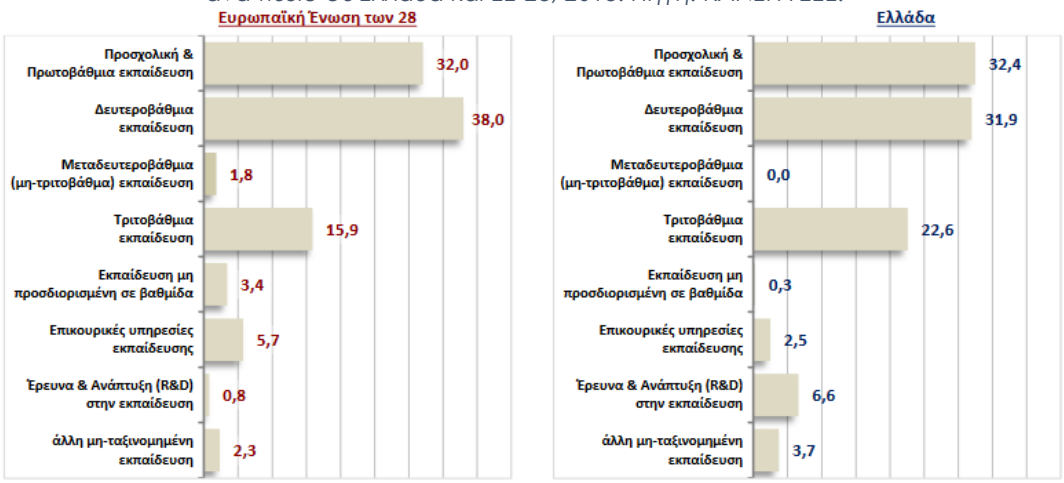
Εικόνα 38: Ποσοστιαία κατανομή ενηλίκων εντός ΕΕΚ, ως προς την τρέχουσα κατάσταση απασχόλησης των ενηλίκων, 2002-2019. Πηγή: ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ.



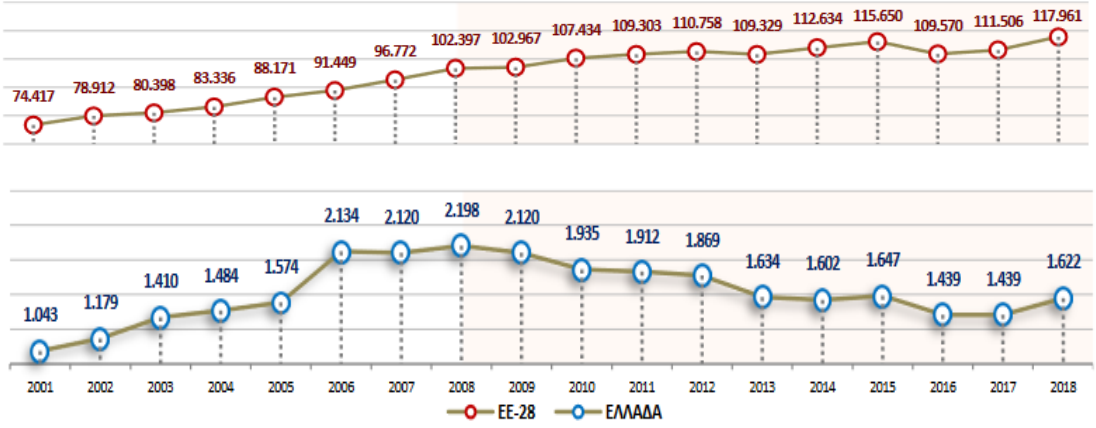
Τα άτομα ηλικίας από 25 έως και 34 ετών με συμμετοχή στην εκπαίδευση και κατάρτιση είναι 11,2%, απέχοντας ελαφρά (κατά 3,8 %) του αντίστοιχου στόχου ΕΕ-2020 (15,0%), τιμή που υπερέχει (κατά 7,3 %) της τιμής του δείκτη στο σύνολο της επικράτειας (3,9%), από 25 έως& 34 ετών καταγράφει (κατά απόλυτη τιμή) ισχυρή μείωση κατά -67,5% (ή κατά 7,9 %) από 11,7% το 2004, που αποτελεί και τη μέγιστη τιμή της απόκλισης του δείκτη από τον στόχο κατά την περίοδο αναφοράς, σε 3,8% το 2019, που αποτελεί αντίστοιχα και την ελάχιστη τιμή της απόκλισης του δείκτη από τον στόχο κατά την περίοδο αναφοράς (ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ).

Στις παρακάτω Εικόνες 39-42 παρατηρούμε μεν πως η Ελλάδα είναι μεν κοντά στον ενωσιακό μ.ό. όσον αφορά δαπάνες για την πρωτοβάθμια εκπαίδευση και ότι τον ξεπερνά όσον αφορά δαπάνες για την τριτοβάθμια εκπαίδευση, όμως χωλαίνει στη δευτεροβάθμια και μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση, με όσα αυτό συνεπάγεται και για το επίπεδο της εθνικής παρεχόμενης ΕΕΚ. Άμεσο αποτέλεσμα η οικονομική επιβάρυνση των νοικοκυριών (Εικόνα 43).

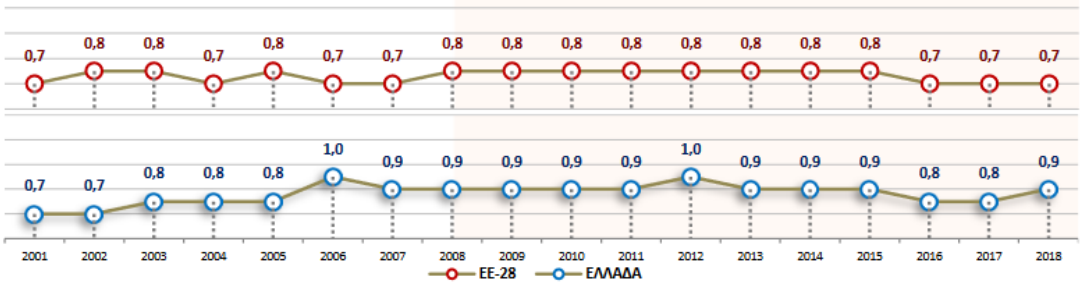
Εικόνα 39: Συγκριτική ποσοστιαία κατανομή των συνολικών δαπανών της γενικής κυβέρνησης ανά πεδίο σε Ελλάδα και ΕΕ-28, 2018. Πηγή: ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ.



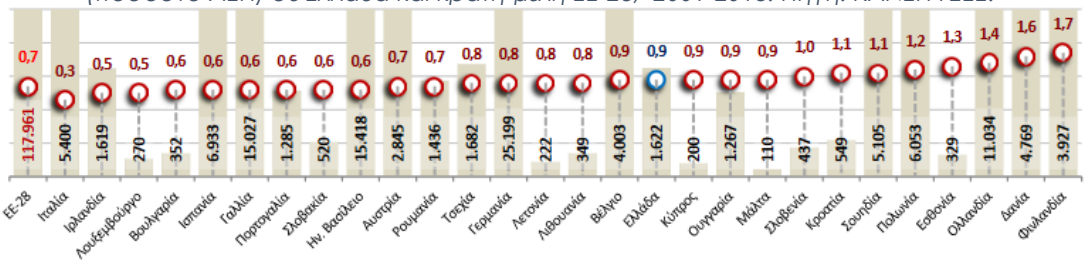
Εικόνα 40: Συγκριτικές δαπάνες της γενικής κυβέρνησης για την τριτοβάθμια εκπαίδευσης (εκατ. €) σε Ελλάδα και ΕΕ-28, 2001-2018. Πηγή: ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ.



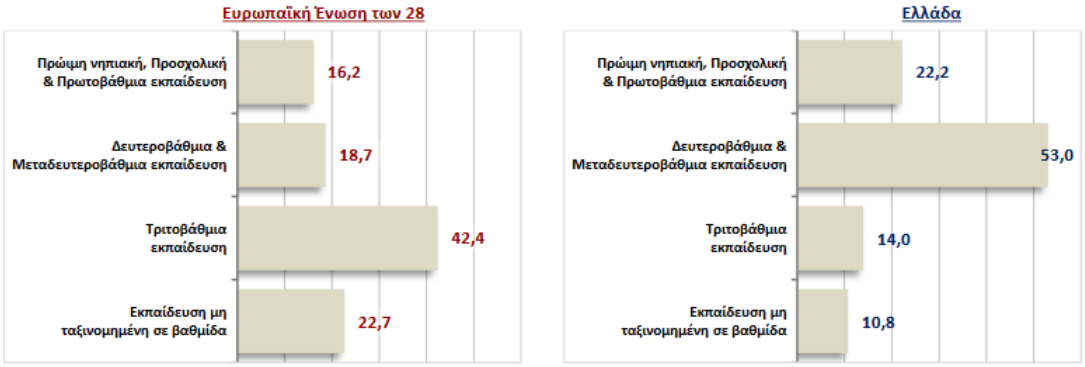
Εικόνα 41: Συγκριτικές δαπάνες της γενικής κυβέρνησης για την τριτοβάθμια εκπαίδευσης (ποσοστό ΑΕΠ) σε Ελλάδα και ΕΕ-28, 2001-2018. Πηγή: ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ.



Εικόνα 42: Συγκριτικές δαπάνες της γενικής κυβέρνησης για την τριτοβάθμια εκπαίδευσης (ποσοστό ΑΕΠ) σε Ελλάδα και κράτη-μέλη ΕΕ-28, 2001-2018. Πηγή: ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ.

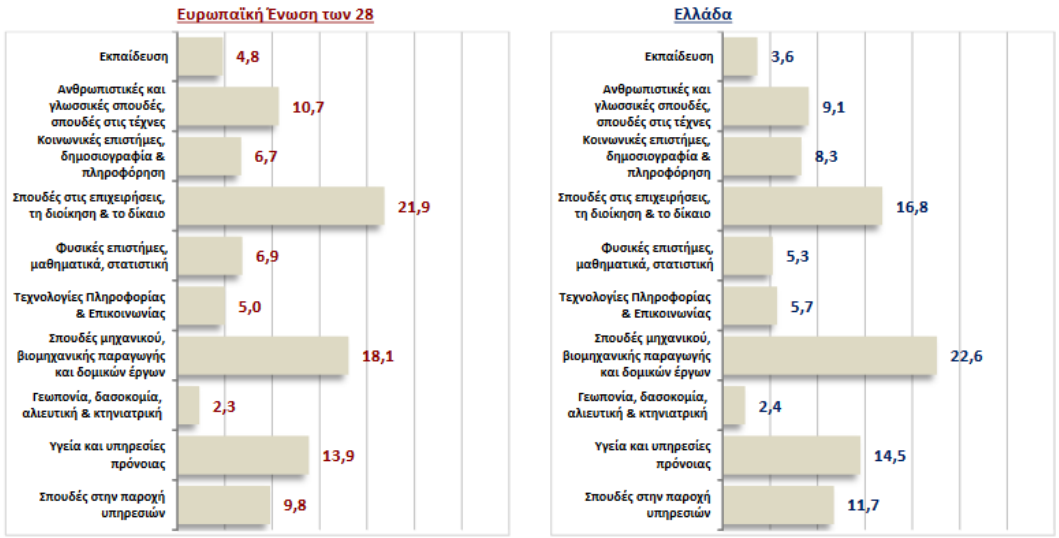


Εικόνα 43: Συγκριτική ποσοστιαία κατανομή ιδιωτικών δαπανών για κάθε βαθμίδα εκπαίδευσης σε Ελλάδα και ΕΕ-28, 2001-2018. Πηγή: ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ.

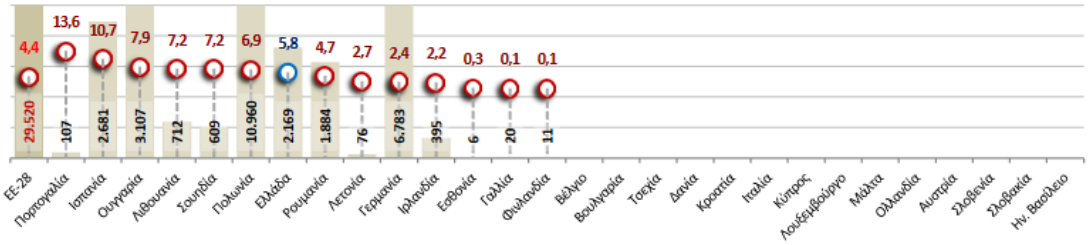


Από την παρακάτω αποτύπωση (Εικόνες 44,45) συμπεραίνεται η σχετική ελληνική υστέρηση στις επιστημες ΤΠΕ.

Εικόνα 44: Ποσοστιαία κατανομή νεοεισερχόμενων φοιτητών στις ανώτερες βαθμίδες της εκπαίδευσης (ISCED3Voc-8) ανά πεδίο σπουδών σε ΕΕ-28 και Ελλάδα, 2018. Πηγή: ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ.

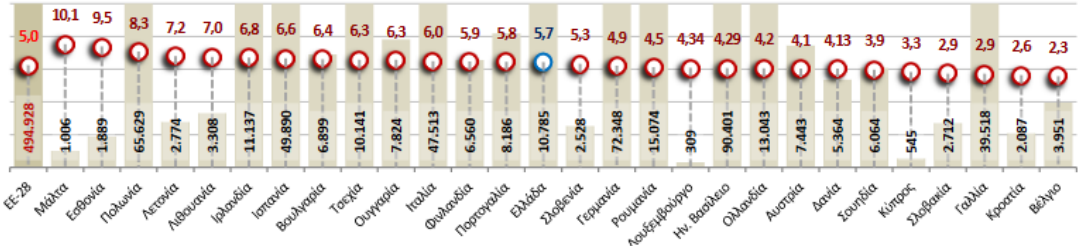


Εικόνα 45: Πλήθος και ποσοστό συνολικού νεοεισερχόμενου πληθυσμού στις ΤΠΕ, σε μεταδευτεροβάθμια (μη τριτοβάθμια) εκπαίδευση (ISCED4) επί των νεοεισερχομένων στη συγκεκριμένη βαθμίδα, ΕΕ-28 (όπου διατίθενται στοιχεία), 2018. Πηγή: ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ.

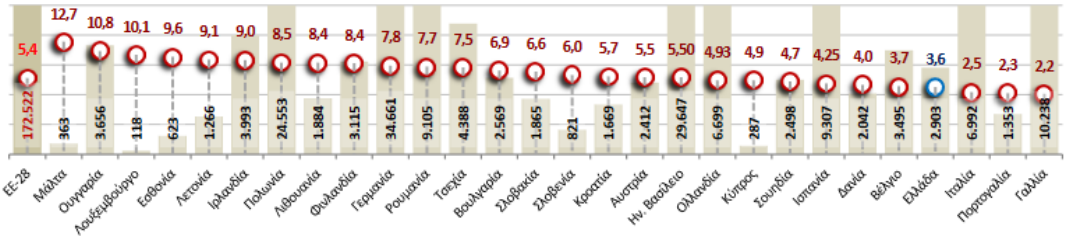


Το 2018, σε 14 από τα 28 κράτη-μέλη της ΕΕ καταγράφεται μηδενικός νεοεισερχόμενος σπουδαστικός πληθυσμός στο πεδίο σπουδών Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνίας (ΤΠΕ) στη μεταδευτεροβάθμια μη-τριτοβάθμια εκπαίδευση (ISCED4). Η Ελλάδα βρίσκεται περίπου στη μέση των διαγραμμάτων (συνήθως πάνω από τον ενσωσιακό μ.ό.) που αφορούν εκπαίδευση στις θετικές επιστήμες, με εξαίρεση αυτές καθαυτές τις ΤΠΕ (Εικόνες 46-48).

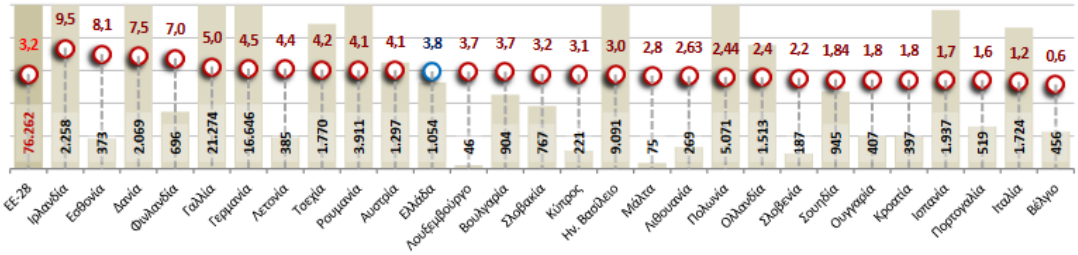
Εικόνα 46: Πλήθος και ποσοστό νεοεισερχόμενων μαθητών-φοιτητών στις ΤΠΕ, στις ανώτερες βαθμίδες εκπαίδευσης (ISCED3Voc-8) επί του συνολικού νεοεισερχόμενου πληθυσμού των συγκεκριμένων βαθμίδων, ΕΕ-28 (όπου διατίθενται στοιχεία), 2018. Πηγή: ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ.



Εικόνα 47: Πλήθος και ποσοστό συνολικού νεοεισερχόμενου φοιτητικού πληθυσμού στις ΤΠΕ στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, επί των νεοεισερχομένων στην ίδια βαθμίδα, ΕΕ-28 (όπου διατίθενται στοιχεία), 2018. Πηγή: ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ.

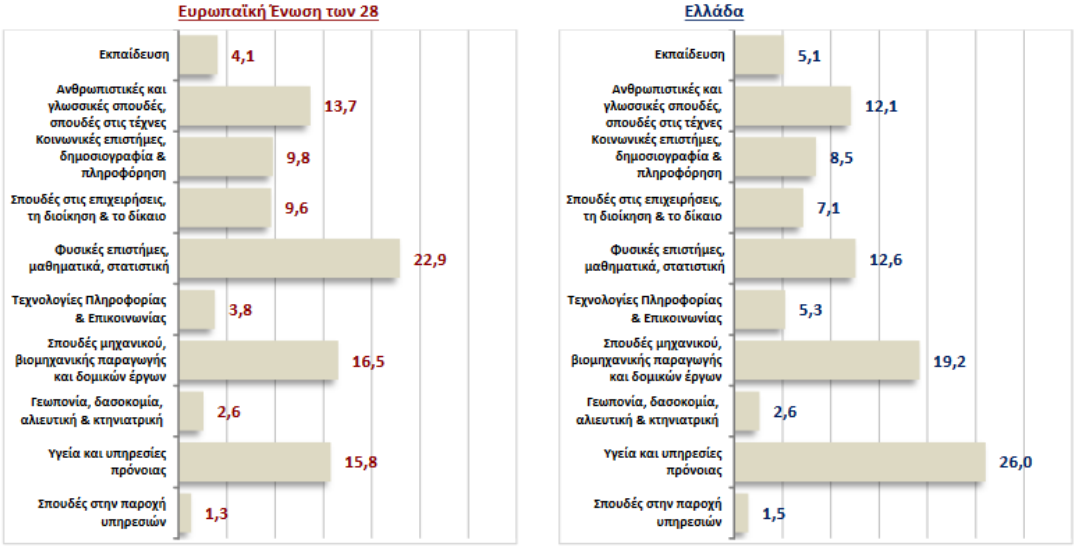


Εικόνα 48: Πλήθος και ποσοστό συνολικού νεοεισερχόμενου μεταπτυχιακού φοιτητικού πληθυσμού στις ΤΠΕ, επί των νεοεισερχομένων στην ίδια βαθμίδα, ΕΕ-28 (όπου διατίθενται στοιχεία), 2018. Πηγή: ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ.



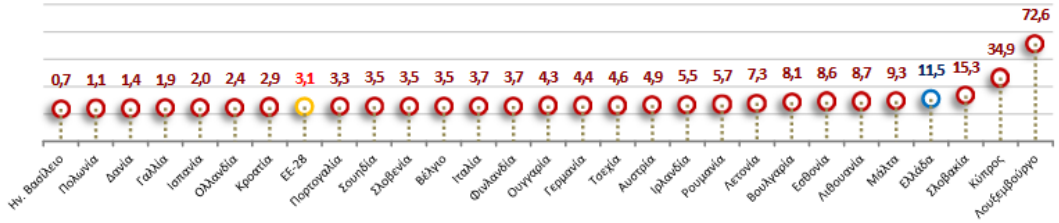
Θα πρέπει πάντως να σημειώσουμε την ελληνική υπεροχή σε σπουδαστές/φοιτητές ειδικά στα πεδία μηχανικών και παροχής φροντίδας, σε σχέση με τον ενωσιακό μ.ό. (Εικόνα 49)

Εικόνα 49: Ποσοστιαία κατανομή νεοεισερχόμενων φοιτητών σε διδακτορικό κύκλο σπουδών (ISCED8) ανά πεδίο σπουδών σε ΕΕ-28 και Ελλάδα, 2018. Πηγή: ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ.



Η υψηλή μαθησιακή κινητικότητα της Ελλάδας βρίσκεται σε άμεση συνάρτηση με το φαινόμενο του brain drain (Εικόνα 50).

Εικόνα 50: Κατανομή δείκτη μαθησιακής κινητικότητας πτυχίου από την τριτοβάθμια εκπαίδευσης (ISCED5-8) στα κράτη-μέλη ΕΕ-28, 2018. Πηγή: ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ.



Στους παρακάτω συνημμένους Πίνακες 67-70 με στοιχεία από τον ΜΔΑΑΕ-ΕΙΕΑΔ παρατηρούμε ότι **οι ηλικιακές ομάδες ενδιαφέροντος (20-24 και 25-29 ετών) κατέγραψαν τον μεγαλύτερο αριθμό αποφοίτων ΑΕΙ-ΤΕΙ και μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης το 2013, με μια πτωτική τάση να ακολουθεί.** Αξίζει να σχολιασθεί πως η μεγέθυνση του πληθυσμού πτυχιούχων μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης κατά την προηγούμενη δεκαετία υπολείπετο σημαντικά εκείνης για τους πτυχιούχους ΑΕΙ-ΤΕΙ. Η γενική συρρίκνωση του πληθυσμού με τίτλο εκπαίδευσης συνάδει με τις δημογραφικές εξελίξεις της χώρας.

Πίνακας 67: Απόφοιτοι Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, ανά φύλο και ηλικιακή ομάδα, 2010-2020. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ.

ΗΛΙΚΙΑ, ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

(Εκτιμήσεις σε χιλιάδες) Δεδομένα: ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΡΧΗ (ΕΛ.ΣΤΑΤ.) (Οι εκτιμήσεις κάτω των 2000 είναι χαμηλής αξιοπιστίας)

BACK

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ
- [x] Απολυτήριο μέσης εκπ..
- [ ] Δεν πήγε καθόλου σχολ..
- [ ] Κατώτερη δευτεροβάθ..
- [ ] Μεταδευτεροβάθμια επ..
- [ ] Μεταπτυχιακός τίτλος ..
- [ ] Πρωτοβάθμια εκπαίδευ..
- [ ] Πτυχίο ΑΕΙ /ΤΕΙ

		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Άνδρες	ΣΥΝΟΛΟ	1,393.4	1,403.5	1,432.4	1,459.2	1,467.0	1,530.2	1,553.5	1,543.1	1,535.6	1,540.0	1,538.7
	15-19	70.5	68.9	70.4	71.5	73.2	76.3	75.0	68.0	72.1	70.5	70.8
	20-24	208.5	195.6	194.2	191.5	198.9	205.6	209.2	205.3	200.3	198.6	193.4
	25-29	159.1	153.7	152.3	140.9	130.5	140.4	146.2	135.8	134.3	128.6	134.4
	30-44	462.6	459.4	464.7	475.6	468.7	465.6	451.1	456.6	437.9	413.9	401.3
	45-64	365.9	389.5	401.5	422.4	444.1	471.4	493.0	498.9	500.1	522.2	528.0
	65+	126.8	136.4	149.3	157.3	151.6	171.0	179.1	178.4	190.8	206.1	210.8
Γυναίκες	ΣΥΝΟΛΟ	1,370.3	1,389.1	1,399.6	1,421.6	1,423.1	1,420.0	1,401.1	1,384.8	1,380.7	1,405.9	1,414.1
	15-19	75.3	75.9	77.5	85.0	76.4	72.8	76.9	74.2	74.1	74.1	79.3
	20-24	204.6	192.8	183.7	176.1	192.8	178.0	180.2	172.2	170.9	169.8	162.2
	25-29	114.5	104.0	96.8	97.2	95.3	94.2	86.9	82.7	80.3	78.0	71.2
	30-44	446.0	448.1	449.8	449.2	433.3	409.9	381.7	370.9	344.4	339.6	332.2
	45-64	406.1	431.1	444.1	459.1	465.8	496.3	501.8	504.1	514.8	536.1	557.5
	65+	123.8	137.3	147.7	155.0	159.5	168.9	173.6	180.7	196.3	208.3	211.7

% ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΑΝΑ ΕΤΟΣ

-10.08% — 12.77%

Πίνακας 68: Απόφοιτοι Μεταδευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, ανά φύλο και ηλικιακή ομάδα, 2010-2020. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ.

ΗΛΙΚΙΑ, ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

(Εκτιμήσεις σε χιλιάδες) Δεδομένα: ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΡΧΗ (ΕΛ.ΣΤΑΤ.) (Οι εκτιμήσεις κάτω των 2000 είναι χαμηλής αξιοπιστίας)

BACK

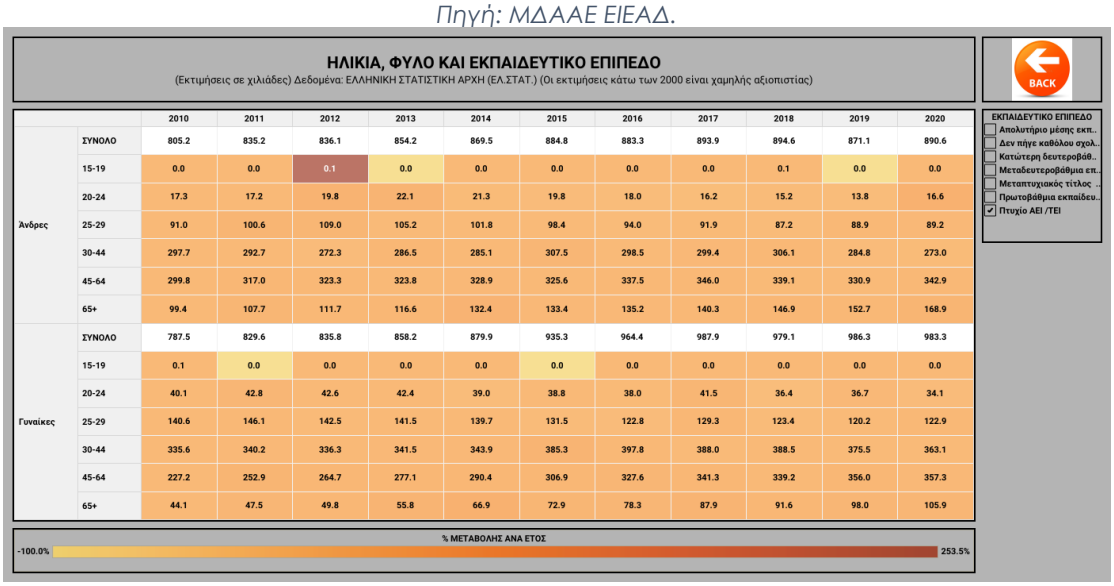
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ
- [ ] Απολυτήριο μέσης εκπ..
- [ ] Δεν πήγε καθόλου σχολ..
- [ ] Κατώτερη δευτεροβάθ..
- [x] Μεταδευτεροβάθμια επ..
- [ ] Μεταπτυχιακός τίτλος ..
- [ ] Πρωτοβάθμια εκπαίδευ..
- [ ] Πτυχίο ΑΕΙ /ΤΕΙ

		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Άνδρες	ΣΥΝΟΛΟ	271.2	269.3	274.5	272.6	275.4	268.9	283.4	300.7	300.0	309.8	337.3
	15-19	0.8	0.5	0.4	1.0	0.8	0.4	0.6	0.2	1.1	0.3	0.5
	20-24	21.6	24.1	23.9	22.2	17.4	16.6	18.4	19.3	18.6	21.9	24.2
	25-29	42.6	37.6	31.0	29.9	31.3	31.2	36.8	34.1	39.4	41.0	41.5
	30-44	111.9	113.4	121.2	119.2	125.2	114.5	118.5	124.3	121.8	125.1	131.1
	45-64	78.5	75.5	75.3	77.9	79.3	83.9	83.8	90.8	91.7	95.8	110.3
	65+	15.7	18.1	22.7	22.4	21.5	22.3	25.3	32.0	27.5	25.7	29.7
Γυναίκες	ΣΥΝΟΛΟ	338.0	324.5	324.9	317.4	322.3	326.5	336.4	341.2	354.9	341.3	357.7
	15-19	0.8	0.8	1.1	0.7	1.1	0.7	0.6	0.5	0.7	0.6	1.7
	20-24	28.1	27.6	30.6	27.0	26.3	24.2	23.7	26.2	28.4	28.1	24.2
	25-29	52.1	41.1	40.5	38.0	36.9	37.5	37.4	37.7	37.4	35.3	35.9
	30-44	159.1	158.0	156.6	160.0	155.2	149.5	155.2	151.9	149.9	145.7	147.8
	45-64	84.0	84.2	81.7	75.4	86.1	95.8	99.9	104.7	114.9	111.1	124.5
	65+	13.9	12.9	14.4	16.2	16.6	18.7	19.5	20.2	23.6	20.4	23.6

% ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΑΝΑ ΕΤΟΣ

-69.0% — 425.0%

Πίνακας 69: Απόφοιτοι Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, ανά φύλο και ηλικιακή ομάδα, 2010-2020. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ.



ΗΛΙΚΙΑ, ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

(Εκτιμήσεις σε χιλιάδες) Δεδομένα: ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΡΧΗ (ΕΛ.ΣΤΑΤ.) (Οι εκτιμήσεις κάτω των 2000 είναι χαμηλής αξιοπιστίας)

BACK

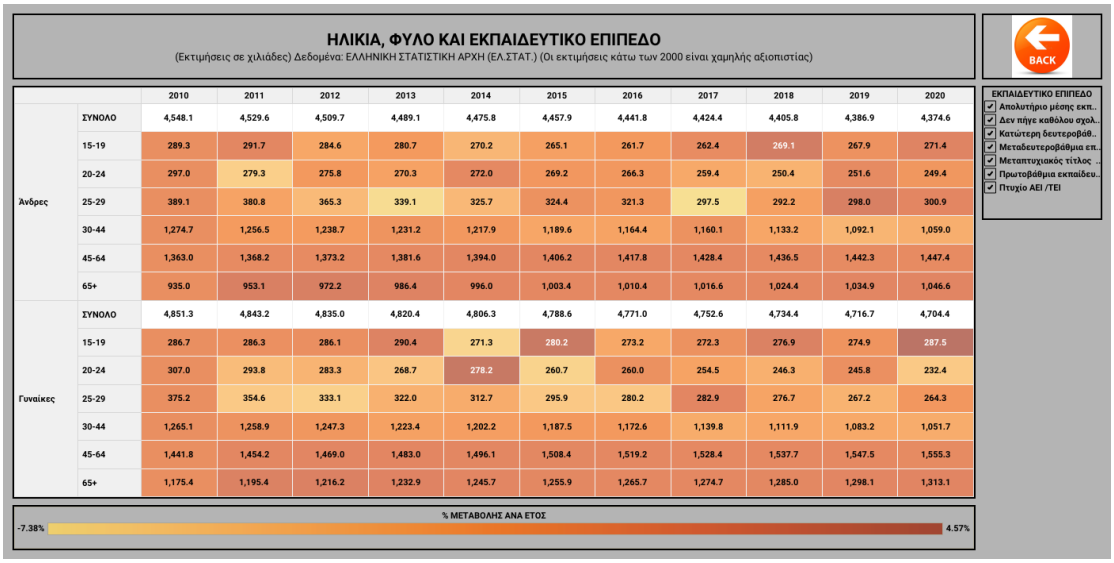
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ
- Απολυτήριο μέσης εκπ..
- Δεν πήγε καθόλου σχολ..
- Κατώτερη δευτεροβάθ..
- Μεταδευτεροβάθμια επ..
- Μεταπτυχιακός τίτλος ..
- Πρωτοβάθμια εκπαίδευ..
- ☑ Πτυχίο ΑΕΙ /ΤΕΙ

		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Άνδρες	ΣΥΝΟΛΟ	805.2	835.2	836.1	854.2	869.5	884.8	883.3	893.9	894.6	871.1	890.6
	15-19	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0
	20-24	17.3	17.2	19.8	22.1	21.3	19.8	18.0	16.2	15.2	13.8	16.6
	25-29	91.0	100.6	109.0	105.2	101.8	98.4	94.0	91.9	87.2	88.9	89.2
	30-44	297.7	292.7	272.3	286.5	285.1	307.5	298.5	299.4	306.1	284.8	273.0
	45-64	299.8	317.0	323.3	323.8	328.9	325.6	337.5	346.0	339.1	330.9	342.9
	65+	99.4	107.7	111.7	116.6	132.4	133.4	135.2	140.3	146.9	152.7	168.9
Γυναίκες	ΣΥΝΟΛΟ	787.5	829.6	835.8	858.2	879.9	935.3	964.4	987.9	979.1	986.3	983.3
	15-19	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	20-24	40.1	42.8	42.6	42.4	39.0	38.8	38.0	41.5	36.4	36.7	34.1
	25-29	140.6	146.1	142.5	141.5	139.7	131.5	122.8	129.3	123.4	120.2	122.9
	30-44	335.6	340.2	336.3	341.5	343.9	385.3	397.8	388.0	388.5	375.5	363.1
	45-64	227.2	252.9	264.7	277.1	290.4	306.9	327.6	341.3	339.2	356.0	357.3
	65+	44.1	47.5	49.8	55.8	66.9	72.9	78.3	87.9	91.6	98.0	105.9

% ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΑΝΑ ΕΤΟΣ

-100.0% 253.5%

Πίνακας 70: Απόφοιτοι όλων των βαθμίδων, ανά φύλο και ηλικιακή ομάδα, 2010-2020. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ.



ΗΛΙΚΙΑ, ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

(Εκτιμήσεις σε χιλιάδες) Δεδομένα: ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΡΧΗ (ΕΛ.ΣΤΑΤ.) (Οι εκτιμήσεις κάτω των 2000 είναι χαμηλής αξιοπιστίας)

BACK

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ
- ☑ Απολυτήριο μέσης εκπ..
- ☑ Δεν πήγε καθόλου σχολ..
- ☑ Κατώτερη δευτεροβάθ..
- ☑ Μεταδευτεροβάθμια επ..
- ☑ Μεταπτυχιακός τίτλος ..
- ☑ Πρωτοβάθμια εκπαίδευ..
- ☑ Πτυχίο ΑΕΙ /ΤΕΙ

		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Άνδρες	ΣΥΝΟΛΟ	4,548.1	4,529.6	4,509.7	4,489.1	4,475.8	4,457.9	4,441.8	4,424.4	4,405.8	4,386.9	4,374.6
	15-19	289.3	291.7	284.6	280.7	270.2	265.1	261.7	262.4	269.1	267.9	271.4
	20-24	297.0	279.3	275.8	270.3	272.0	269.2	266.3	259.4	250.4	251.6	249.4
	25-29	389.1	380.8	365.3	339.1	325.7	324.4	321.3	297.5	292.2	298.0	300.9
	30-44	1,274.7	1,256.5	1,238.7	1,231.2	1,217.9	1,189.6	1,164.4	1,160.1	1,133.2	1,092.1	1,059.0
	45-64	1,363.0	1,368.2	1,373.2	1,381.6	1,394.0	1,406.2	1,417.8	1,428.4	1,436.5	1,442.3	1,447.4
	65+	935.0	953.1	972.2	986.4	996.0	1,003.4	1,010.4	1,016.6	1,024.4	1,034.9	1,046.6
Γυναίκες	ΣΥΝΟΛΟ	4,851.3	4,843.2	4,835.0	4,820.4	4,806.3	4,788.6	4,771.0	4,752.6	4,734.4	4,716.7	4,704.4
	15-19	286.7	286.3	286.1	290.4	271.3	280.2	273.2	272.3	276.9	274.9	287.5
	20-24	307.0	293.8	283.3	268.7	278.2	260.7	260.0	254.5	246.3	245.8	232.4
	25-29	375.2	354.6	333.1	322.0	312.7	295.9	280.2	282.9	276.7	267.2	264.3
	30-44	1,265.1	1,258.9	1,247.3	1,223.4	1,202.2	1,187.5	1,172.6	1,139.8	1,111.9	1,083.2	1,051.7
	45-64	1,441.8	1,454.2	1,469.0	1,483.0	1,496.1	1,508.4	1,519.2	1,528.4	1,537.7	1,547.5	1,555.3
	65+	1,175.4	1,195.4	1,216.2	1,232.9	1,245.7	1,255.9	1,265.7	1,274.7	1,285.0	1,298.1	1,313.1

% ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΑΝΑ ΕΤΟΣ

-7.38% 4.57%

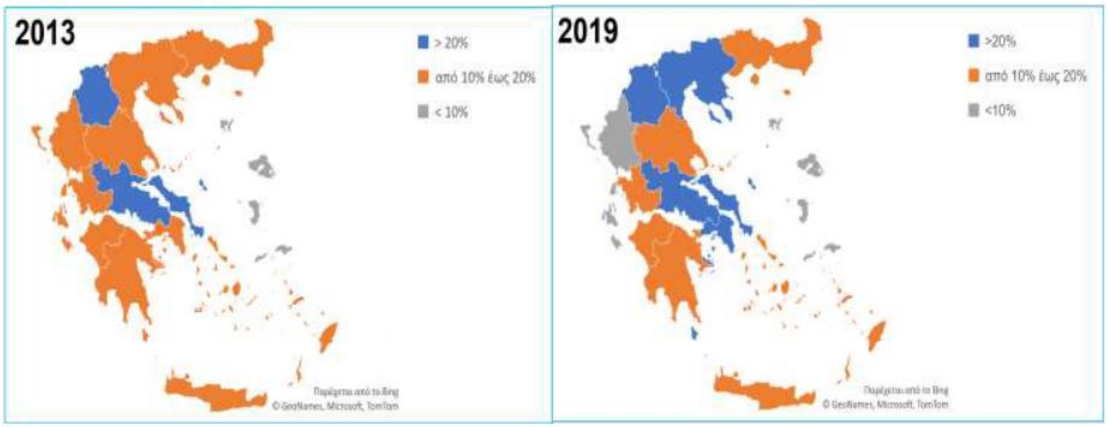
Από τα παραπάνω μπορεί να εξαχθεί το συμπέρασμα ότι η ενσωμάτωση των εγκάρσιων δεξιοτήτων αποτελεί πρόκληση για τον παραδοσιακό σχεδιασμό προγράμματος σπουδών στην ΕΕΚ, ο οποίος ως τώρα βασίζεται ουσιαστικά σε τρεις διδακτικές κατηγορίες: μαθήματα γενικού σχολείου, θεωρητικές επαγγελματικές γνώσεις και πρακτικές επαγγελματικές δεξιότητες**. Η αιτία γι αυτό είναι πως οι όποιες εγκάρσιες/οριζόντιες/μαλακές δεξιότητες αποκτώνται συνήθως στα πρώιμα στάδια της ανθρώπινης ζωής -σε ανηλίκους μέσα από το οικογενειακό/σχολικό περιβάλλον- ενώ οι γενικές/επαγγελματικές, πρακτικές/θεωρητικές ή ειδικές δεξιότητες αποκτώνται μέσα από στενά προσανατολισμένα προγράμματα για ενηλίκους. Η διδαχή περιζήτητων οριζόντιων δεξιοτήτων σε -ακόμη και νέους- ενήλικες απαιτεί προσαρμογές στα υφιστάμενα συστήματα τυπικής και άτυπης εκπαίδευσης και κατάρτισης,**

με τη συνδρομή πρόσθετων ειδικών (ψυχολόγων, μεντόρων, συμβούλων σταδιοδρομίας κλπ).

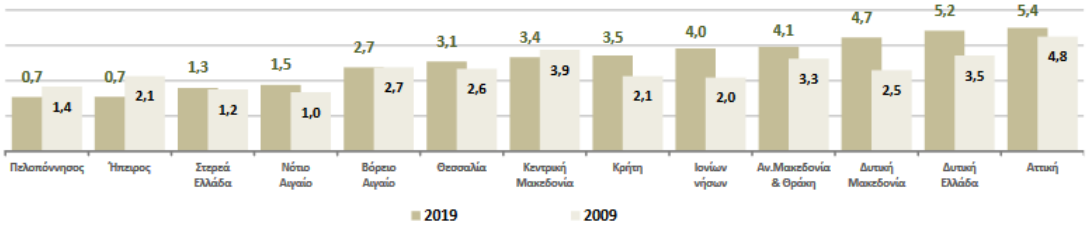
2.2. ΠΚΜ

Σύμφωνα με την έκθεση του ΣΕΒ «Δυναμικά Επαγγέλματα: Εκπαίδευση και κατάρτιση για τον παραγωγικό μετασχηματισμό», στην ελληνική περιφέρεια αυξήθηκαν από δύο το 2013, σε τέσσερις το 2019 (μεταξύ των οποίων και η ΠΚΜ), οι περιφέρειες με μερίδιο απασχόλησης στους παραγωγικούς κλάδους υψηλότερο από 20%. Οι εν λόγω Περιφέρειες κατέγραψαν και ορισμένους από τους υψηλότερους ρυθμούς αύξησης της απασχόλησης συνολικά. Ωστόσο, υπάρχουν περιφέρειες με ενδείξεις υπερβάλλουσας ζήτησης, δηλαδή ελλείψεων στην προσφορά ανθρώπινου δυναμικού για κάποια από τα επαγγέλματα που διδάσκει η τυπική Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (ΕΕΚ). Η αντιστοίχιση των πιο δυναμικών και πολυπληθών επαγγελμάτων ΕΕΚ με εξειδικευμένα θεματικά πεδία εκπαίδευσης και κατάρτισης μπορεί να αποτελέσει πολύτιμη εισροή και οδηγό για τον ουσιαστικό ανασχεδιασμό των προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης των εμπλεκόμενων εκπαιδευτικών φορέων (ΙΕΚ, ΕΠΑΛ, Σχολές Μαθητείας ΟΑΕΔ). Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι από το 2013 έως το 2019 (Εικόνα 55), οι Περιφέρειες με ποσοστό απασχόλησης στους κρίσιμους παραγωγικούς κλάδους υψηλότερο από 20% αυξήθηκαν από δύο σε τέσσερις. Αυτές είναι κατά σειρά η Στερεά Ελλάδα, η Δυτική Μακεδονία, **η Κεντρική Μακεδονία** και η Αττική, με τις δύο τελευταίες να υπερβαίνουν το 20% εντός της εξεταζόμενης περιόδου (Εικόνα 56). Επιπλέον, οι εν λόγω Περιφέρειες κατέγραψαν, όχι μόνο δυναμικότερη αύξηση της απασχόλησης σε ετήσια βάση, αλλά και ορισμένα από τα υψηλότερα ποσοστά αύξησης μεταξύ 2013 και 2019. Από τα παρακάνω συμπεραίνουμε ότι τα ευρήματα αυτά (ΣΕΒ) συνάδουν και με εκείνα της έρευνας «Τα βασικά ευρήματα της εκπαίδευσης, 2019-2020» του ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ, στην οποία αναφερθήκαμε πρωτύτερα.

Εικόνα 51: Μεταβολή ποσοστού απασχόλησης στους κρίσιμους παραγωγικούς κλάδους ανά Περιφέρεια, 2013 και 2019. Πηγή: ΣΕΒ.



Εικόνα 52: Τιμή δείκτη συμμετοχής ενηλίκων στη μάθηση ανά Περιφέρεια (NUTS2), 2009 και 2019. Πηγή: ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ.



Στα πλαίσια της σύνταξης της προηγούμενης έρευνας δευτερογενών στοιχείων, η Γ.Γ.Ε.Ε.Κ.Δ.Β.Μ. & Ν. παρείχε στον ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ στοιχεία για τους αποφοίτους δημοσίων ΙΕΚ στην ΠΚΜ, κατά τα παρελθόντα έτη (Εικόνα 53). Δυστυχώς, ως τώρα δε συλλέγονται τα αντίστοιχα στοιχεία από τα ιδιωτικά ΙΕΚ (υπάρχει η πρόθεση για λειτουργία αρμόδιου μηχανισμού). **Ο αριθμός σπουδαστών εμφανίζεται κυμαινόμενος, όμως αυτός συσχετίζεται και με το υψηλό ποσοστό μη αποφοίτησης.**

Εικόνα 53: Στοιχεία για τ αποφοίτους δημοσίων ΙΕΚ στην ΠΚΜ, κατά τα παρελθόντα έτη . Πηγή: Γ.Γ.Ε.Ε.Κ.Δ.Β.Μ. & Ν.

Β.Ε.Κ. Δ.ΙΕΚ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ 2015-2020

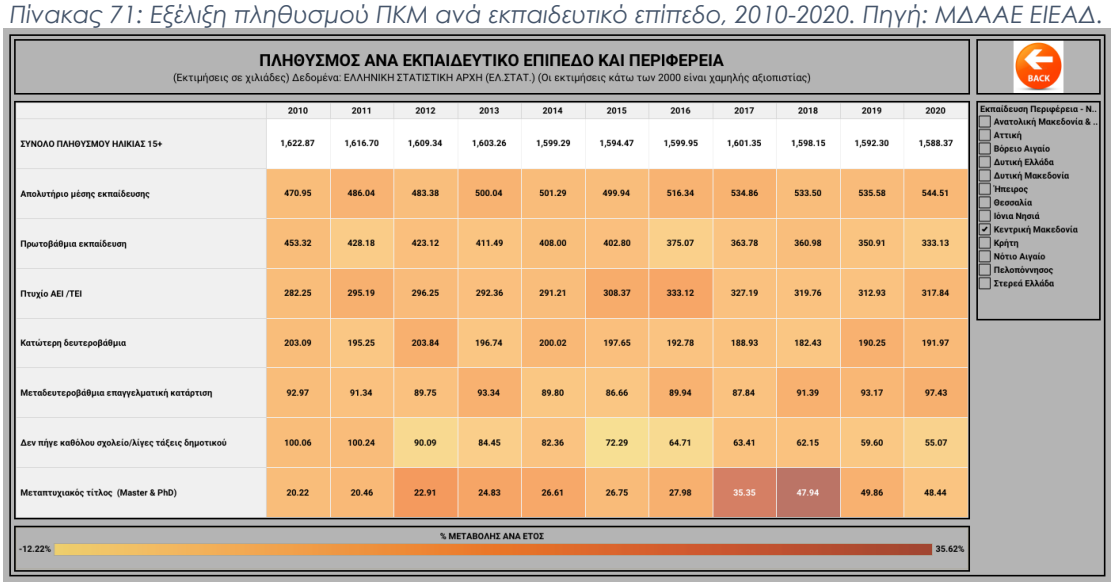
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	2020	2019	2018	2017	2016	2015
ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	1.004	1.954	1.902	2.299	1.512	17



Στους παρακάτω πρώτους 2 πίνακες (71,72) με στοιχεία του ΜΔΑΑΕ-ΕΙΕΑΔ αποτυπώνεται η σχέση των κατόχων τίτλων σπουδών στην Κεντρική Μακεδονία με την υπόλοιπη Ελλάδα, όπου η ΠΚΜ βρίσκεται πάνω από τον εθνικό μ.ό. σε όλες τις κατηγορίες, σε σχετική στασιμότητα όμως (2017 και 2018 είναι οι

τελευταίες χρονιές σημαντικής ανόδου του πληθυσμού των μεταπτυχιακών φοιτητών). Οι επόμενοι 3 πίνακες (73-75) εστιάζουν στους κατόχους τίτλων δευτεροβάθμιας, μεταδευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Πίνακας 71: Εξέλιξη πληθυσμού ΠΚΜ ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, 2010-2020. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ.



ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ ΑΝΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΚΑΙ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ

(Εκτιμήσεις σε χιλιάδες) Δεδομένα: ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΡΧΗ (ΕΛ.ΣΤΑΤ.) (Οι εκτιμήσεις κάτω των 2000 είναι χαμηλής αξιοπιστίας)

BACK

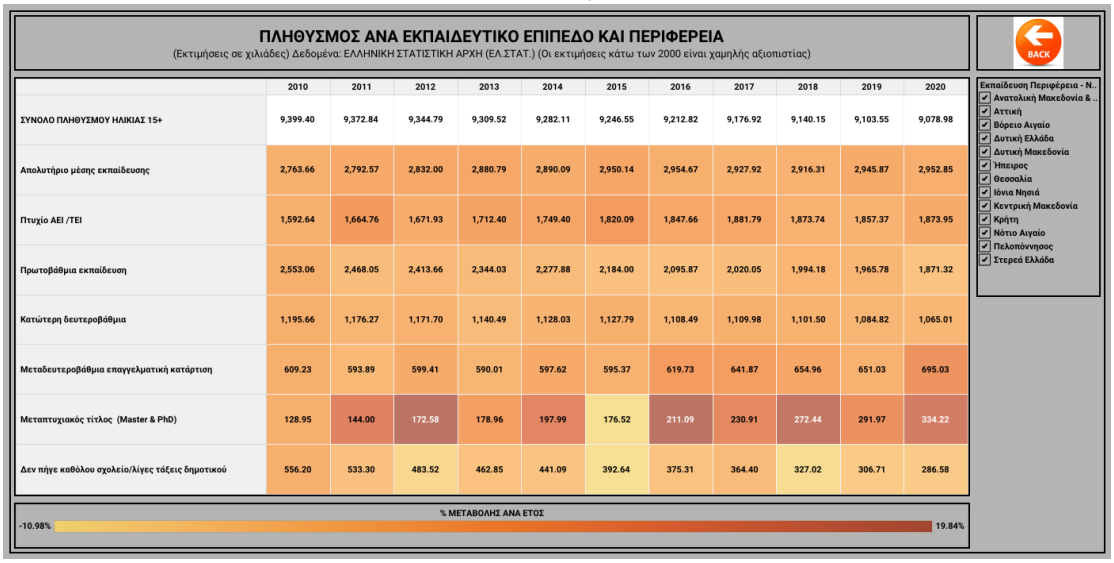
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ΣΥΝΟΛΟ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ ΗΛΙΚΙΑΣ 15+	1,622.87	1,616.70	1,609.34	1,603.26	1,599.29	1,594.47	1,599.95	1,601.35	1,598.15	1,592.30	1,588.37
Απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης	470.95	486.04	483.38	500.04	501.29	499.94	516.34	534.86	533.50	535.58	544.51
Πρωτοβάθμια εκπαίδευση	453.32	428.18	423.12	411.49	408.00	402.80	375.07	363.78	360.98	350.91	333.13
Πτυχίο ΑΕΙ /ΤΕΙ	282.25	295.19	296.25	292.36	291.21	308.37	333.12	327.19	319.76	312.93	317.84
Κατώτερη δευτεροβάθμια	203.09	195.25	203.84	196.74	200.02	197.65	192.78	188.93	182.43	190.25	191.97
Μεταδευτεροβάθμια επαγγελματική κατάρτιση	92.97	91.34	89.75	93.34	89.80	86.66	89.94	87.84	91.39	93.17	97.43
Δεν πήγε καθόλου σχολείο/λίγες τάξεις δημοτικού	100.06	100.24	90.09	84.45	82.36	72.29	64.71	63.41	62.15	59.60	55.07
Μεταπτυχιακός τίτλος (Master & PhD)	20.22	20.46	22.91	24.83	26.61	26.75	27.98	35.35	47.94	49.86	48.44

% ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΑΝΑ ΕΤΟΣ

-12.22% 35.62%

Εκπαίδευση Περιφέρεια - Ν...
- Ανατολική Μακεδονία & ...
- Αττική
- Βόρειο Αιγαίο
- Δυτική Ελλάδα
- Δυτική Μακεδονία
- Ήπειρος
- Θεσσαλία
- Ιόνια Νησιά
- ✓ Κεντρική Μακεδονία
- Κρήτη
- Νότιο Αιγαίο
- Πελοπόννησος
- Στερεά Ελλάδα

Πίνακας 72: Εξέλιξη εθνικού πληθυσμού ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, 2010-2020. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ.



ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ ΑΝΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΚΑΙ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ

(Εκτιμήσεις σε χιλιάδες) Δεδομένα: ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΡΧΗ (ΕΛ.ΣΤΑΤ.) (Οι εκτιμήσεις κάτω των 2000 είναι χαμηλής αξιοπιστίας)

BACK

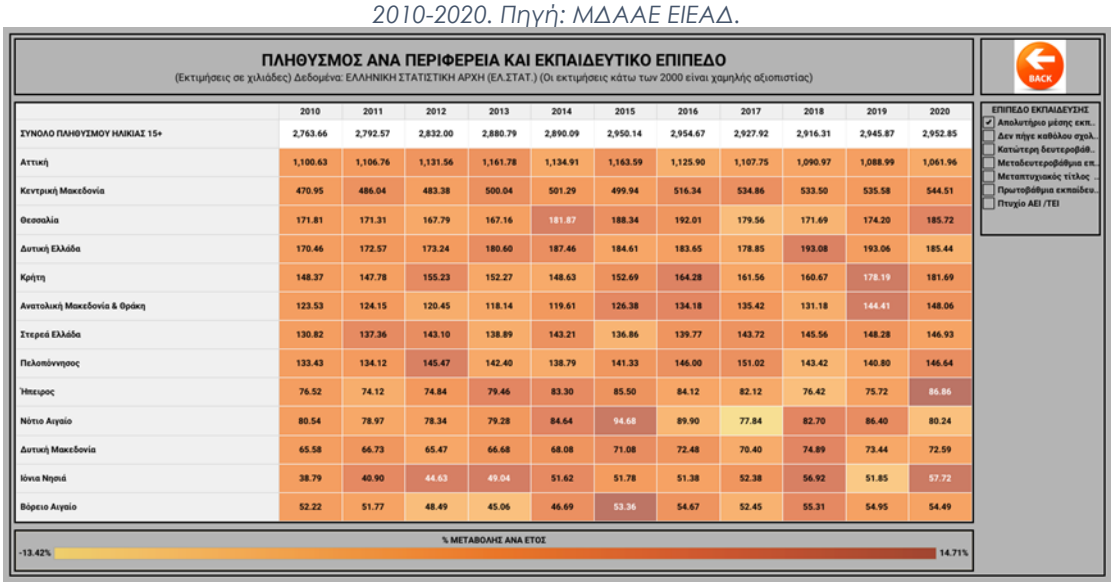
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ΣΥΝΟΛΟ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ ΗΛΙΚΙΑΣ 15+	9,399.40	9,372.84	9,344.79	9,309.52	9,282.11	9,246.55	9,212.82	9,176.92	9,140.15	9,103.55	9,078.98
Απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης	2,763.66	2,792.57	2,832.00	2,880.79	2,890.09	2,950.14	2,954.67	2,927.92	2,916.31	2,945.87	2,952.85
Πτυχίο ΑΕΙ /ΤΕΙ	1,592.64	1,664.76	1,671.93	1,712.40	1,749.40	1,820.09	1,847.66	1,881.79	1,873.74	1,857.37	1,873.95
Πρωτοβάθμια εκπαίδευση	2,553.06	2,468.05	2,413.66	2,344.03	2,277.88	2,184.00	2,095.87	2,020.05	1,994.18	1,965.78	1,871.32
Κατώτερη δευτεροβάθμια	1,195.66	1,176.27	1,171.70	1,140.49	1,128.03	1,127.79	1,108.49	1,109.98	1,101.50	1,084.82	1,065.01
Μεταδευτεροβάθμια επαγγελματική κατάρτιση	609.23	593.89	599.41	590.01	597.62	595.37	619.73	641.87	654.96	651.03	695.03
Μεταπτυχιακός τίτλος (Master & PhD)	128.95	144.00	172.58	178.96	197.99	176.52	211.09	230.91	272.44	291.97	334.22
Δεν πήγε καθόλου σχολείο/λίγες τάξεις δημοτικού	556.20	533.30	483.52	462.85	441.09	392.64	375.31	364.40	327.02	306.71	286.58

% ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΑΝΑ ΕΤΟΣ

-10.98% 19.84%

Εκπαίδευση Περιφέρεια - Ν...
- ✓ Ανατολική Μακεδονία & ...
- ✓ Αττική
- ✓ Βόρειο Αιγαίο
- ✓ Δυτική Ελλάδα
- ✓ Δυτική Μακεδονία
- ✓ Ήπειρος
- ✓ Θεσσαλία
- ✓ Ιόνια Νησιά
- ✓ Κεντρική Μακεδονία
- ✓ Κρήτη
- ✓ Νότιο Αιγαίο
- ✓ Πελοπόννησος
- ✓ Στερεά Ελλάδα

Πίνακας 73: Εξέλιξη πληθυσμού με απολυτήριο Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ανά περιφέρεια, 2010-2020. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ.



ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ ΑΝΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

(Εκτιμήσεις σε χιλιάδες) Δεδομένα: ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΡΧΗ (ΕΛ.ΣΤΑΤ.) (Οι εκτιμήσεις κάτω των 2000 είναι χαμηλής αξιοπιστίας)

BACK

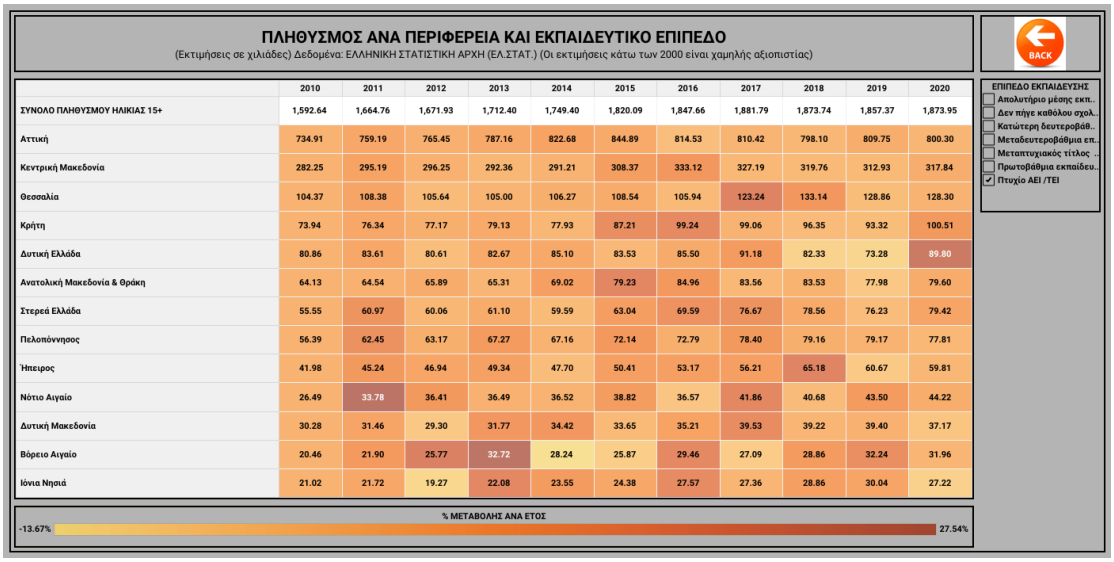
ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
- [x] Απολυτήριο μέσης εκπ..
- [ ] Δεν πήγε καθόλου σχολ..
- [ ] Κατώτερη δευτεροβάθ..
- [ ] Μεταδευτεροβάθμια επ..
- [ ] Μεταπτυχιακός τίτλος ..
- [ ] Πρωτοβάθμια εκπαίδευ..
- [ ] Πτυχίο ΑΕΙ /ΤΕΙ

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ΣΥΝΟΛΟ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ ΗΛΙΚΙΑΣ 15+	2,763.66	2,792.57	2,832.00	2,880.79	2,890.09	2,950.14	2,954.67	2,927.92	2,916.31	2,945.87	2,952.85
Αττική	1,100.63	1,106.76	1,131.56	1,161.78	1,134.91	1,163.59	1,125.90	1,107.75	1,090.97	1,088.99	1,061.96
Κεντρική Μακεδονία	470.95	486.04	483.38	500.04	501.29	499.94	516.34	534.86	533.50	535.58	544.51
Θεσσαλία	171.81	171.31	167.79	167.16	181.87	188.34	192.01	179.56	171.69	174.20	185.72
Δυτική Ελλάδα	170.46	172.57	173.24	180.60	187.46	184.61	183.65	178.85	193.08	193.06	185.44
Κρήτη	148.37	147.78	155.23	152.27	148.63	152.69	164.28	161.56	160.67	178.19	181.69
Ανατολική Μακεδονία & Θράκη	123.53	124.15	120.45	118.14	119.61	126.38	134.18	135.42	131.18	144.41	148.06
Στερεά Ελλάδα	130.82	137.36	143.10	138.89	143.21	136.86	139.77	143.72	145.56	148.28	146.93
Πελοπόννησος	133.43	134.12	145.47	142.40	138.79	141.33	146.00	151.02	143.42	140.80	146.64
Ήπειρος	76.52	74.12	74.84	79.46	83.30	85.50	84.12	82.12	76.42	75.72	86.86
Νότιο Αιγαίο	80.54	78.97	78.34	79.28	84.64	94.68	89.90	77.84	82.70	86.40	80.24
Δυτική Μακεδονία	65.58	66.73	65.47	66.68	68.08	71.08	72.48	70.40	74.89	73.44	72.59
Ιόνια Νησιά	38.79	40.90	44.63	49.04	51.62	51.78	51.38	52.38	56.92	51.85	57.72
Βόρειο Αιγαίο	52.22	51.77	48.49	45.06	46.69	53.36	54.67	52.45	55.31	54.95	54.49

% ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΑΝΑ ΕΤΟΣ

-13.42% 14.71%

Πίνακας 74: Εξέλιξη πληθυσμού αποφοίτων ΑΕΙ-ΤΕΙ ανά περιφέρεια, 2010-2020. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ.



ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ ΑΝΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

(Εκτιμήσεις σε χιλιάδες) Δεδομένα: ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΡΧΗ (ΕΛ.ΣΤΑΤ.) (Οι εκτιμήσεις κάτω των 2000 είναι χαμηλής αξιοπιστίας)

BACK

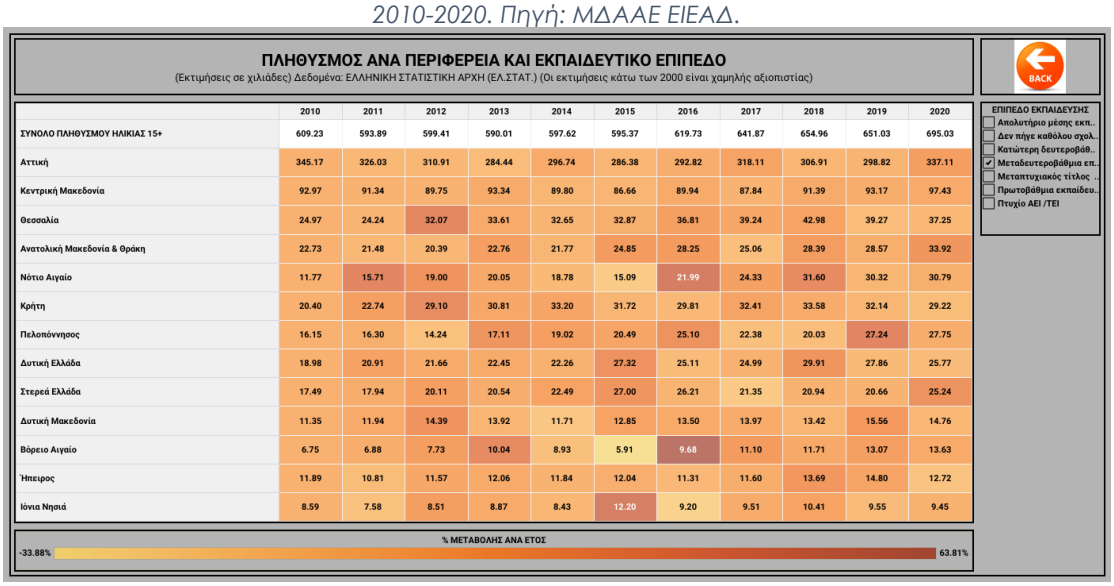
ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
- [ ] Απολυτήριο μέσης εκπ..
- [ ] Δεν πήγε καθόλου σχολ..
- [ ] Κατώτερη δευτεροβάθ..
- [ ] Μεταδευτεροβάθμια επ..
- [ ] Μεταπτυχιακός τίτλος ..
- [ ] Πρωτοβάθμια εκπαίδευ..
- [x] Πτυχίο ΑΕΙ /ΤΕΙ

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ΣΥΝΟΛΟ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ ΗΛΙΚΙΑΣ 15+	1,592.64	1,664.76	1,671.93	1,712.40	1,749.40	1,820.09	1,847.66	1,881.79	1,873.74	1,857.37	1,873.95
Αττική	734.91	759.19	765.45	787.16	822.68	844.89	814.53	810.42	798.10	809.75	800.30
Κεντρική Μακεδονία	282.25	295.19	296.25	292.36	291.21	308.37	333.12	327.19	319.76	312.93	317.84
Θεσσαλία	104.37	108.38	105.64	105.00	106.27	108.54	105.94	123.24	133.14	128.86	128.30
Κρήτη	73.94	76.34	77.17	79.13	77.93	87.21	99.24	99.06	96.35	93.32	100.51
Δυτική Ελλάδα	80.86	83.61	80.61	82.67	85.10	83.53	85.50	91.18	82.33	73.28	89.80
Ανατολική Μακεδονία & Θράκη	64.13	64.54	65.89	65.31	69.02	79.23	84.96	83.56	83.53	77.98	79.60
Στερεά Ελλάδα	55.55	60.97	60.06	61.10	59.59	63.04	69.59	76.67	78.56	76.23	79.42
Πελοπόννησος	56.39	62.45	63.17	67.27	67.16	72.14	72.79	78.40	79.16	79.17	77.81
Ήπειρος	41.98	45.24	46.94	49.34	47.70	50.41	53.17	56.21	65.18	60.67	59.81
Νότιο Αιγαίο	26.49	33.78	36.41	36.49	36.52	38.82	36.57	41.86	40.68	43.50	44.22
Δυτική Μακεδονία	30.28	31.46	29.30	31.77	34.42	33.65	35.21	39.53	39.22	39.40	37.17
Βόρειο Αιγαίο	20.46	21.90	25.77	32.72	28.24	25.87	29.46	27.09	28.86	32.24	31.96
Ιόνια Νησιά	21.02	21.72	19.27	22.08	23.55	24.38	27.57	27.36	28.86	30.04	27.22

% ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΑΝΑ ΕΤΟΣ

-13.67% 27.54%

Πίνακας 75: Εξέλιξη πληθυσμού με τίτλο Μεταδευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ανά περιφέρεια, 2010-2020. Πηγή: ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ.



ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ ΑΝΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

(Εκτιμήσεις σε χιλιάδες) Δεδομένα: ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΡΧΗ (ΕΛ.ΣΤΑΤ.) (Οι εκτιμήσεις κάτω των 2000 είναι χαμηλής αξιοπιστίας)

BACK

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ΣΥΝΟΛΟ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ ΗΛΙΚΙΑΣ 15+	609.23	593.89	599.41	590.01	597.62	595.37	619.73	641.87	654.96	651.03	695.03
Αττική	345.17	326.03	310.91	284.44	296.74	286.38	292.82	318.11	306.91	298.82	337.11
Κεντρική Μακεδονία	92.97	91.34	89.75	93.34	89.80	86.66	89.94	87.84	91.39	93.17	97.43
Θεσσαλία	24.97	24.24	32.07	33.61	32.65	32.87	36.81	39.24	42.98	39.27	37.25
Ανατολική Μακεδονία & Θράκη	22.73	21.48	20.39	22.76	21.77	24.85	28.25	25.06	28.39	28.57	33.92
Νότιο Αιγαίο	11.77	15.71	19.00	20.05	18.78	15.09	21.99	24.33	31.60	30.32	30.79
Κρήτη	20.40	22.74	29.10	30.81	33.20	31.72	29.81	32.41	33.58	32.14	29.22
Πελοπόννησος	16.15	16.30	14.24	17.11	19.02	20.49	25.10	22.38	20.03	27.24	27.75
Δυτική Ελλάδα	18.98	20.91	21.66	22.45	22.26	27.32	25.11	24.99	29.91	27.86	25.77
Στερεά Ελλάδα	17.49	17.94	20.11	20.54	22.49	27.00	26.21	21.35	20.94	20.66	25.24
Δυτική Μακεδονία	11.35	11.94	14.39	13.92	11.71	12.85	13.50	13.97	13.42	15.56	14.76
Βόρειο Αιγαίο	6.75	6.88	7.73	10.04	8.93	5.91	9.68	11.10	11.71	13.07	13.63
Ήπειρος	11.89	10.81	11.57	12.06	11.84	12.04	11.31	11.60	13.69	14.80	12.72
Ιόνια Νησιά	8.59	7.58	8.51	8.87	8.43	12.20	9.20	9.51	10.41	9.55	9.45

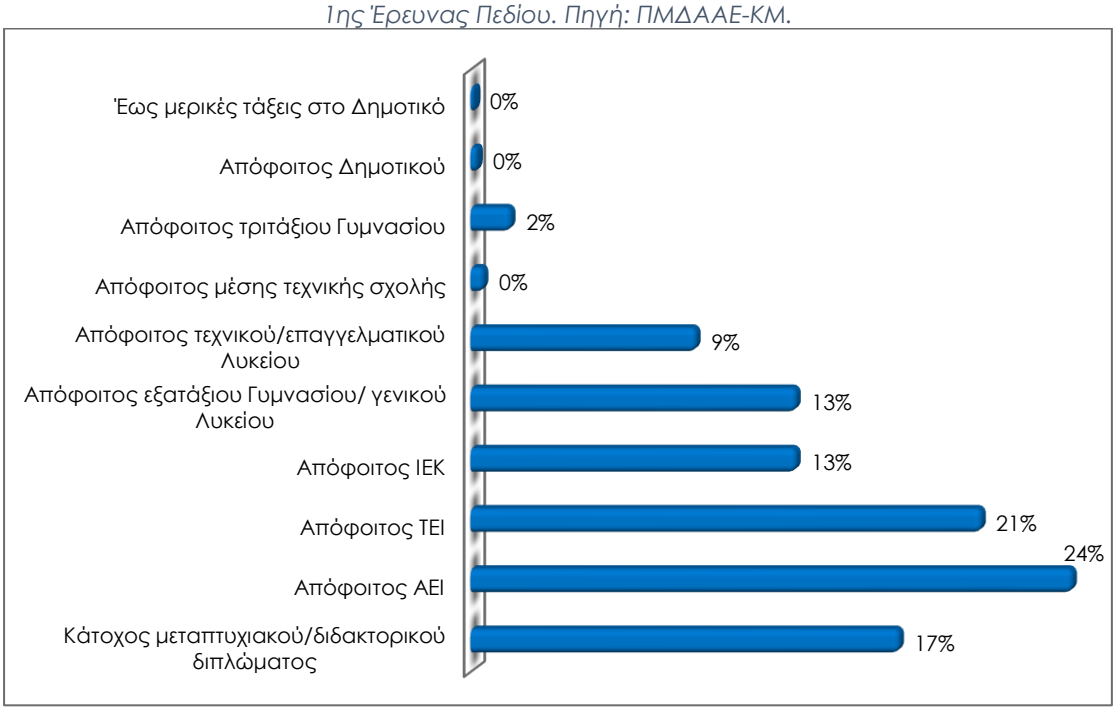
ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
- Απολυτήριο μέσης εκπ..
- Δεν πήγε καθόλου σχολ..
- Κατώτερη δευτεροβάθ..
- ☑ Μεταδευτεροβάθμια επ..
- Μεταπτυχιακός τίτλος ..
- Πρωτοβάθμια εκπαίδευ..
- Πτυχίο ΑΕΙ /ΤΕΙ

% ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΑΝΑ ΕΤΟΣ

-33.88% 63.81%

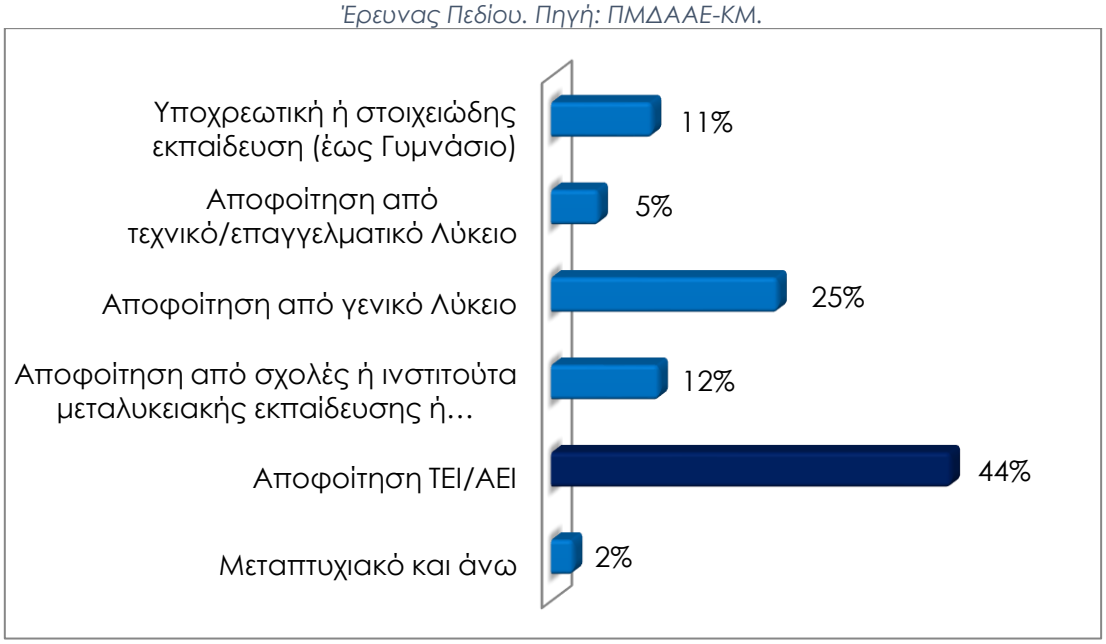
Εστιάζοντας περισσότερο στην Κεντρική Μακεδονία, ανατρέχουμε και πάλι στην 1η Έρευνα Πεδίου του ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ (Έρευνα Εργαζομένων). Σε αυτήν, μεταξύ άλλων τέθηκε το ερώτημα «Ποιο είναι το ανώτατο επίπεδο εκπαίδευσης που έχετε ολοκληρώσει;». Παρακάτω αποτυπώνεται το ανώτατο επίπεδο εκπαίδευσης που έχει ολοκληρώσει ο πληθυσμός του δείγματος. **Αξιοσημείωτο είναι ότι τουλάχιστον οι 6 στους 10 (62%) έχουν είτε πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ είτε μεταπτυχιακό τίτλο, ενώ αν προστεθεί σε αυτούς και το ποσοστό των αποφοίτων ΙΕΚ, συνολικά οι 3 στους 4 έχουν εκπαίδευση ανώτερη του Λυκείου (Εικόνα 54).**

Εικόνα 54: Ανώτατο επίπεδο εκπαίδευσης που έχει ολοκληρώσει ο πληθυσμός του δείγματος της 1ης Έρευνας Πεδίου. Πηγή: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ.



«Ποιο είναι κατά τη γνώμη σας το επίπεδο προσόντων τυπικής εκπαίδευσης που απαιτείται για την άσκηση του επαγγέλματός σας;». Με την ερώτηση αυτή ζητήθηκε η γνώμη των εργαζομένων για το επίπεδο προσόντων τυπικής εκπαίδευσης που απαιτείται για την άσκηση του επαγγέλματός τους (ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ). Όπως προκύπτει από την Εικόνα 59 , **περίπου οι μισοί (44%) θεωρούν απαραίτητο το Πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ**, ενώ το **30%** θεωρούν αρκετό το **απολυτήριο Λυκείου** (ΕΠΑΛ ή Γενικού). Οι απαντήσεις επίσης δείχνουν ότι **οι εργαζόμενοι θέτουν σχετικά ψηλά τις απαιτήσεις τυπικής εκπαίδευσης, για την εύρεση εργασίας (Εικόνα 55).**

Εικόνα 55: Το επίπεδο προσόντων τυπικής εκπαίδευσης που απαιτείται για την άσκηση του επαγγέλματός τους, σύμφωνα με τους ερωτηθέντες εργαζομένους του δείγματος της 1ης Έρευνας Πεδίου. Πηγή: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ.

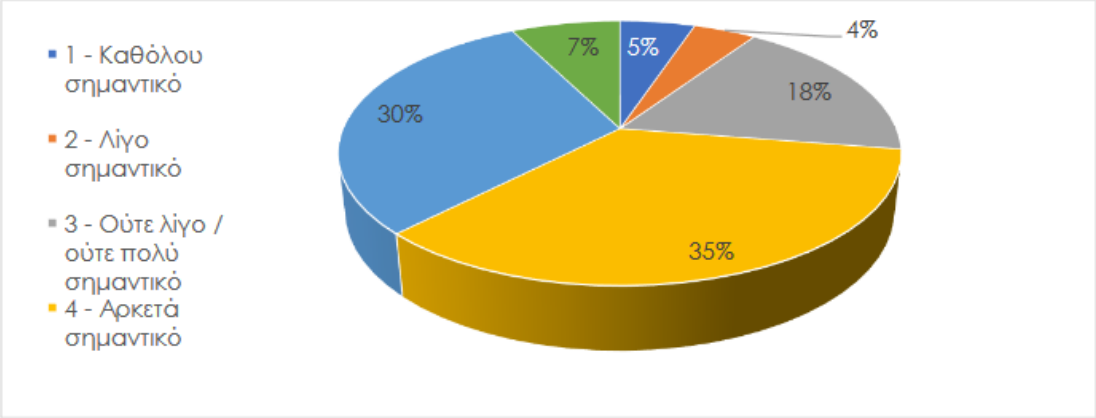


Εικόνα 56: Σημασία μορφών εκπαίδευσης στην παρούσα θέση εργασίας , σύμφωνα με τους ερωτηθέντες εργαζομένους του δείγματος της 1ης Έρευνας Πεδίου. Πηγή: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ. Μπλε, 55 ετών και άνω, 5%. Πορτοκαλί, 45 -54 ετών, 20%. Γκρι, 35 -44 ετών, 34%. Κίτρινο, 25 -34 ετών, 38%. Γαλάζιο, 18 -24 ετών, 3%.

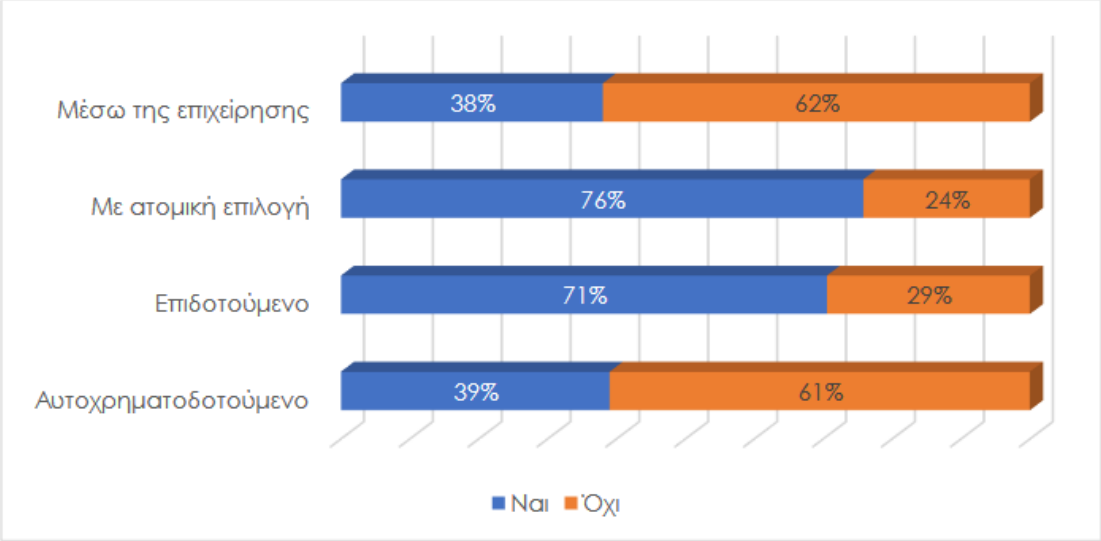


Αξιοσημείωτη είναι η σπουδαιότητα που αποδίδεται από τους εργαζόμενους στην «Προηγούμενη εργασιακή εμπειρία», καθώς το 57% του δείγματος τη θεωρεί «Πολύ ή αρκετά σημαντική» για την τρέχουσα εργασία τους (Εικόνα 56). Δεδομένου του υψηλού ποσοστού ΔΓ/ΔΑ στο ερώτημα σχετικά με την άτυπη κατάρτιση (19% στην επιδοτούμενη και 32% στην αυτοχρηματοδοτούμενη, που ερμηνεύεται ως μη συμμετοχή σε παρόμοια προγράμματα, οι υπόλοιποι που απαντούν στα σχετικά ερωτήματα δείχνουν να είναι μοιρασμένοι ως προς τη χρησιμότητά τους για την απόκτηση γνώσεων/ δεξιοτήτων/ ικανοτήτων χρήσιμων για την τρέχουσα εργασία τους (Εικόνες 57,58, 59).

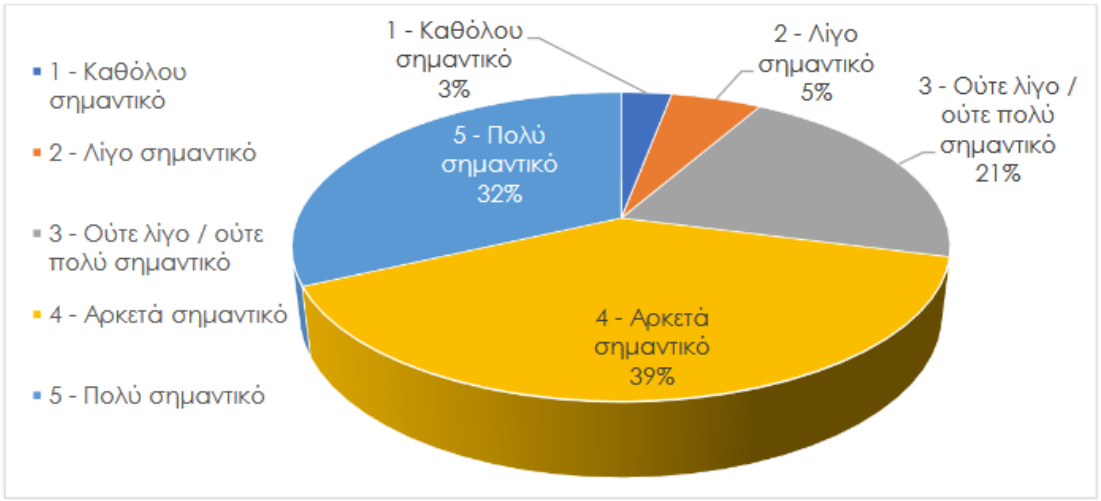
Εικόνα 57: Σημασία προγραμμάτων κατάρτισης, σύμφωνα με τους ερωτηθέντες εργαζομένους του δείγματος της 1ης Έρευνας Πεδίου. Πηγή: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ.



Εικόνα 58: Συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης, σύμφωνα με τους ερωτηθέντες εργαζομένους του δείγματος της 1ης Έρευνας Πεδίου. Πηγή: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ.



Εικόνα 59: Αξιολόγηση εκτελεσμένου προγράμματος κατάρτισης, σύμφωνα με τους ερωτηθέντες εργαζομένους του δείγματος της 1ης Έρευνας Πεδίου. Πηγή: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ.



Από την ίδια έρευνα διαπιστώνουμε πως οι εργαζόμενοι της περιοχής εντοπίζουν τις μεγαλύτερες ελλείψεις τους στις οριζόντιες/εγκάρσιες/μαλακές δεξιότητες (Πίνακας 76).

Πίνακας 76: Εκτίμηση δεξιοτήτων, γνώσεων και ικανοτήτων ως προς τη σχετικότητα με το ασκούμενο επάγγελμα, σύμφωνα με τους ερωτηθέντες εργαζομένους του δείγματος της 1ης Έρευνας Πεδίου. Πηγή: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ.

Δεξιότητες, γνώσεις και ικανότητες	1- Καθόλου	2 - Λίγο	3 – Ούτε λίγο / ούτε πολύ	4 – Αρκετά	5 – Πολύ	ΔΞ/ΔΑ
Ειδικές Επαγγελματικές γνώσεις & δεξιότητες (σχετιζόμενες άμεσα με το τομέα - αντικείμενο – καθήκοντα του επαγγέλματος)	3%	4%	13%	33%	47%	0%
Ειδικές ψηφιακές δεξιότητες σε εφαρμογές του αντικειμένου του επαγγέλματος	11%	7%	15%	23%	44%	0%
Καλή Γνώση/Χρήση Ελληνικής Γλώσσας	2%	3%	13%	18%	63%	0%
Γνώση/Χρήση Αγγλικών	12%	12%	21%	19%	36%	0%
Γνώση/Χρήση άλλης ξένης γλώσσας	54%	13%	16%	8%	9%	0%
Βασικές ψηφιακές δεξιότητες - διαδικτυακή συνεργασία/τηλεργασία	24%	6%	14%	15%	41%	0%
Επικοινωνιακές δεξιότητες	2%	2%	7%	23%	67%	0%
Ικανότητα συνεργασίας σε ομάδα	2%	1%	7%	18%	72%	0%
Κοινωνικές και διαπολιτισμικές δεξιότητες	8%	6%	16%	27%	41%	1%
Στρατηγική σκέψη και ηγετικές δεξιότητες	7%	6%	19%	27%	42%	0%
Δημιουργικότητα – καινοτομία & επιχειρηματικότητα	10%	9%	19%	25%	36%	1%
Κριτική σκέψη & επίλυση προβλημάτων	2%	3%	8%	23%	64%	0%
Ευελιξία και προσαρμοστικότητα	1%	2%	7%	26%	63%	0%
Οργανωτικότητα & τεχνικές διαχείρισης χρόνου	1%	1%	6%	21%	70%	0%
Ανάληψη πρωτοβουλιών	4%	4%	17%	28%	46%	0%

Από όσους εργάζονται με μερική απασχόληση, ο 1 στους 3 την προτιμάει, ενώ οι 2 στους 3 θα προτιμούσαν να εργάζονται με πλήρη απασχόληση (ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ). Παρατηρήθηκε σημαντική διαφοροποίηση μεταξύ των δύο φύλων, καθώς το 38% των γυναικών προτιμούν τη μερική απασχόληση, έναντι του 26% των ανδρών. Στην ερώτηση για το κατά τη γνώμη τους απαιτούμενο επίπεδο προσόντων τυπικής εκπαίδευσης για την άσκηση του επαγγέλματός τους, περίπου οι μισοί (44%) θεωρούν απαραίτητο το «Πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ», ενώ το 30% θεωρούν αρκετό το «Απολυτήριο Λυκείου» (ΕΠΑΛ ή Γενικού), **αποτέλεσμα της προσκόλλησης της τοπικής οικονομίας σε αγαθά χαμηλής προστιθέμενης αξίας**. Ως προς τη συμβολή της τυπικής και άτυπης κατάρτισης, που αποκτήθηκε είτε δωρεάν είτε με την καταβολή διδάκτρων, στην απόκτηση γνώσεων/ δεξιοτήτων/ ικανοτήτων χρήσιμων για την τρέχουσα εργασία τους, η «τυπική εκπαίδευση - δημόσια και δωρεάν» θεωρείται από το 57% του δείγματος

ως «Πολύ ή αρκετά σημαντική», ενώ αξιοσημείωτη είναι και η σπουδαιότητα που αποδίδεται στην «Προηγούμενη εργασιακή εμπειρία» (57% «Πολύ ή αρκετά σημαντική»). Ως προς τη σπουδαιότητα των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης για την παροχή χρήσιμων γνώσεων και δεξιοτήτων για την επαγγελματική τους σταδιοδρομία, οι 2 στους 3 (65%) τα αξιολογούν ως «Πολύ ή αρκετά σημαντικά». Οι 3 στους 4 εργαζόμενοι δηλώνουν ότι έχουν συμμετάσχει σε προγράμματα κατάρτισης με ατομική τους επιλογή και περίπου 4 στους 10 μέσω της επιχείρησης, ενώ οι 7 στους 10 δηλώνουν ότι το πρόγραμμα ήταν επιδοτούμενο και οι 4 στους 10 αυτοχρηματοδοτούμενο (ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ).

Ως προς την αξιολόγηση των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, οι 7 στους 10 που συμμετείχαν το αξιολογούν ως «Πολύ ή Αρκετά σημαντικό». Το 70 % των εργαζομένων θεωρούν «Πολύ και Αρκετά αναγκαίες» για να ασκήσουν ικανοποιητικά την εργασία τους, τις 11 από τις 15 γνώσεις/δεξιότητες/ικανότητες, που τέθηκαν υπόψη τους, ενώ για τις 8 από τις 15 γνώσεις/ δεξιότητες/ ικανότητες, τουλάχιστον το 80 % των εργαζομένων πιστεύουν ότι τις έχουν σε βαθμό 'Πολύ ή αρκετά'. Οι 5 στους 10 δεν πρόκειται να αναζητήσουν δουλειά εντός του επόμενου 12μήνου και οι 2 στους 10 το θεωρούν λίγο πιθανό να το κάνουν. Ο 1 στους 4 όμως δηλώνει «Πολύ ή Αρκετά» πιθανό να αναζητήσει άλλη εργασία, με το συνολικό 27% να αποτελεί στοιχείο σχετικά υψηλής κινητικότητας για την αγορά εργασίας της ΠΚΜ. Από όσους δήλωσαν πιθανότητα να αναζητήσουν δουλειά, οι 5 στους 10 θα το κάνουν με σκοπό να βελτιώσουν την αμοιβή τους, ενώ 1 στους 3 διότι είτε δεν βλέπει προοπτικές είτε δεν τον ελκύει το αντικείμενο της τρέχουσας εργασίας του.

Από τη 2η Έρευνα Πεδίου του ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ αναδεικνύονται οι περισσότερο περιζήτητες δεξιότητες, όπως τουλάχιστον τις κατέθεσαν οι ερωτηθείσες τοπικές επιχειρήσεις (Πίνακας 77).

Πίνακας 77: Κύριες ζητούμενες δεξιότητες /ικανότητες από τις επιχειρήσεις της ΠΚΜ, σύμφωνα με τη 2η Έρευνα Πεδίου (2022). Πηγή: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ.

Δεξιότητα	%	N
Εργασία με υπολογιστές	17.2%	125
Επικοινωνιακές	17.1%	124
Γλώσσες	16.4%	119
Κοινωνικές	9.2%	67
Δημιουργικότητα	7.9%	57
Συνεργασία	7.7%	56
Χειρισμός μηχανημάτων	4.7%	34
Σκέψης	4.6%	33
Χειρισμός ειδικού εξοπλισμού	4.3%	31
Πληροφόρησης	3.2%	23
Σωματικές χειρωνακτικές	3.0%	22
Αυτοδιαχείριση	2.6%	19
ζωής	1.1%	8
Διακίνηση - χειρισμός	0.4%	3
Διοικητικές	0.3%	2
Παροχή φροντίδας	0.3%	2
Total	100.0%	725

Οι επιχειρηματίες ρωτήθηκαν για τις εκπαιδευτικές ανάγκες των εργαζομένων στις επιχειρήσεις της ΠΚΜ, όπως τις αντιλαμβάνονται οι ίδιοι. Προέκυψε λοιπόν ότι:

- Η «εργασία σε υπολογιστές» (S5) αποτελεί, διαχρονική ανάγκη κατάρτισης (17%).
- Ακολούθως, αναδείχθηκε με αμελητέες ποσοστιαίες αποκλίσεις (8-6%) η ανάγκη κατάρτισης στις ακόλουθες δεξιότητες:
    - L1 - γλώσσες
    - S1 - επικοινωνία, συνεργασία και δημιουργικότητα
    - S2 - δεξιότητες πληροφόρησης
    - S8 - χειρισμός μηχανημάτων και ειδικού εξοπλισμού
    - T1 - βασικές δεξιότητες και ικανότητες
    - T4 - κοινωνικές και επικοινωνιακές δεξιότητες και ικανότητες
- Από τις παραπάνω 6 δεξιότητες, η T4 αποτελεί κατηγορία προσωπικών δεξιοτήτων οι οποίες αφορούν μεταξύ άλλων την επικοινωνία, τη συνεργασία σε ομάδες και τις ηγετικές ικανότητες, οι οποίες είναι αρκετά περιζήτητες στην επιμόρφωση στελεχιακού δυναμικού των επιχειρήσεων.
- Η S1 αφορά κυρίως διοικητικές και διαχειριστικές ικανότητες, ενώ η T1 σχετίζεται με ικανότητες που διδάσκονται κυρίως μέσω της τυπικής εκπαίδευσης κατά τα προσχολικά και πρώτα σχολικά χρόνια της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης

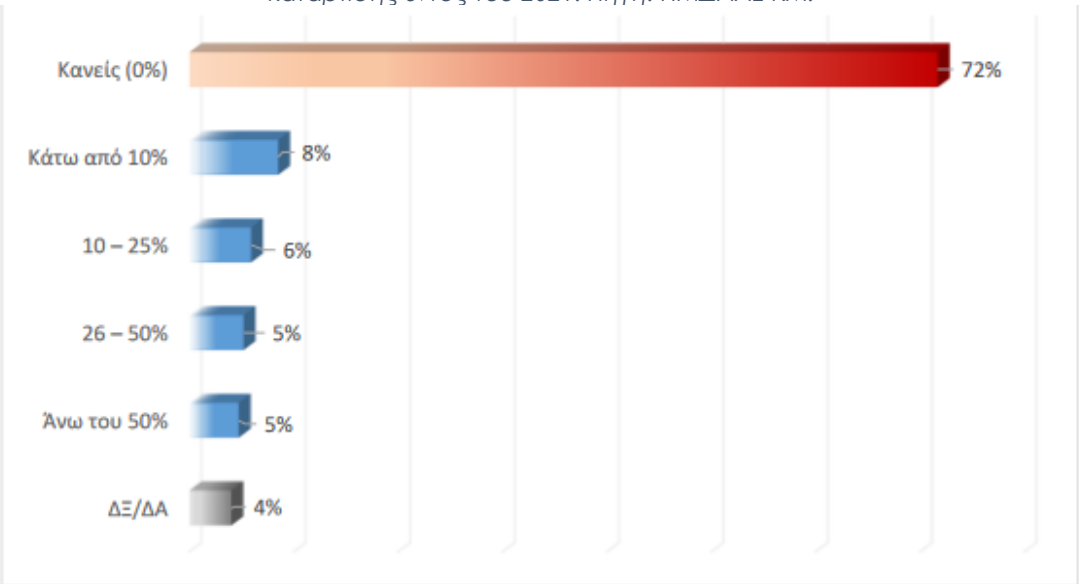
Παρά την εκφρασμένη έλλειψη δεξιοτήτων και την επιθυμία υλοποίησης προγραμμάτων κατάρτισης, οι εργαζόμενοι των επιχειρήσεων στην ΠΚΜ δεν έχουν συμμετάσχει -στη μεγάλη τους πλειοψηφία (73%)- σε προγράμματα κατάρτισης τουλάχιστον 4 ωρών (επιδοτούμενης ή μη). Στον παρακάτω Πίνακα 78 αποτυπώνεται η συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης εντός της τελευταίας 3ετίας ανά ειδικό κλάδο οικονομικής δραστηριότητας. Οι κλάδοι Ενέργειας–Περιβάλλοντος και Τουρισμού διαφοροποιούνται θετικά από το μέσο όρο της ΠΚΜ με ποσοστά συμμετοχής σε προγράμματα κατάρτισης που αγγίζουν το 40%, ενώ ο κλάδος της κλωστοϋφαντουργίας εμφανίζει τη χαμηλότερη καταγεγραμμένη συμμετοχή (11%).

Πίνακας 78: Συμμετοχή εργαζομένων της ΠΚΜ σε προγράμματα ΕΕΚ, ανά ειδικό κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, 2022. Πηγή: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ.

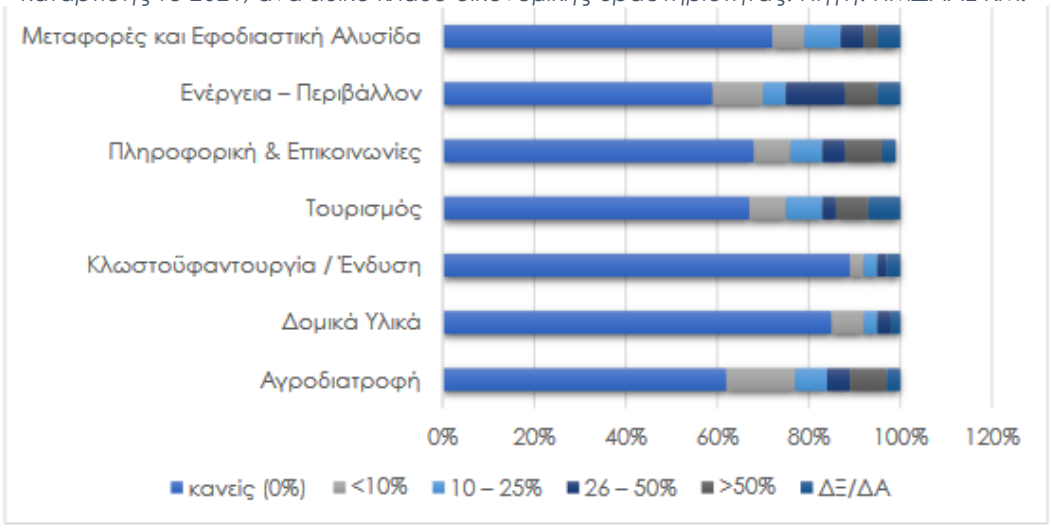
Ειδικοί κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας	**Ναι**	**Όχι**
Αγροδιατροφή	34%	66%
Κλωστοϋφαντουργία / Ένδυση	11%	89%
Δομικά Υλικά	15%	85%
Μεταφορές & Εφοδιαστική Αλυσίδα	23%	77%
Πληροφορική & Επικοινωνίες	27%	73%
Ενέργεια – Περιβάλλον	39%	61%
Τουρισμός	39%	61%

Το σύνολο των επιχειρήσεων ερωτήθηκε επιπλέον για τα ποσοστά συμμετοχής των εργαζομένων τους σε προγράμματα (επιδοτούμενα ή μη) κατάρτισης τουλάχιστον 4 ωρών εντός του έτους 2021. Όπως φαίνεται και στην παρακάτω Εικόνα 60, η συμμετοχή κατά το προηγούμενο έτος ήταν χαμηλή, καθώς 7 στις 10 επιχειρήσεις δήλωσαν ότι κανένας εργαζόμενός τους δε συμμετείχε σε προγράμματα κατάρτισης εντός του έτους αναφοράς, ενώ μόλις το 16% δήλωσαν ότι συμμετείχε σε προγράμματα κατάρτισης πάνω από το 10% των εργαζομένων τους.

Εικόνα 60: Ποσοστό συμμετοχής εργαζομένων στις επιχειρήσεις της ΠΚΜ σε προγράμματα κατάρτισης εντός του 2021. Πηγή: ΠΜΔΑΑΕ ΚΜ.



Εικόνα 61: Ποσοστό συμμετοχής εργαζομένων στις επιχειρήσεις ΠΚΜ σε προγράμματα κατάρτισης το 2021, ανά ειδικό κλάδο οικονομικής δραστηριότητας. Πηγή: ΠΜΔΑΑΕ ΚΜ.



Τη μεγαλύτερη συμμετοχή -αθροιστικά- σε προγράμματα κατάρτισης για το 2021 εμφανίζουν ο κλάδος της Ενέργειας-Περιβάλλοντος (36%) και ο αγροδιατροφικός κλάδος (35%).

Οι κλάδοι των Δοκιμών Υλικών και της Κλωστοϋφαντουργίας/ Ένδυσης εμφανίζουν αρνητική πρωτιά με 85% και 89% των επιχειρήσεών του κάθε κλάδου να δηλώνουν σχεδόν μηδενική συμμετοχή εργαζομένων σε προγράμματα κατάρτισης για το 2021(Εικόνα 61). Την ίδια στιγμή, ο κλάδος Κλωστοϋφαντουργίας/ Ένδυσης καταγράφει το υψηλότερο ποσοστό εργαζομένων που αναλαμβάνουν την πρωτοβουλία να συμμετάσχουν σε προγράμματα ΕΕΚ, ενδεχομένως λόγω μακροπρόθεσμης επαγγελματικής ανασφάλειας (Πίνακας 79).

Πίνακας 79: Πρωτοβουλία για τη συμμετοχή εργαζομένων της ΠΚΜ σε προγράμματα ΕΕΚ ανά ειδικό κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, 2021. Πηγή: ΠΜΔΑΑΕ ΚΜ.

Ειδικοί κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας	Της επιχείρησης	Των εργαζομένων	Δε γνωρίζω/ Δεν απαντώ
Αγροδιατροφή	76%	48%	0%
Κλωστοϋφαντουργία / Ένδυση	43%	71%	0%
Δομικά Υλικά	100%	22%	0%
Μεταφορές & Εφοδιαστική Αλυσίδα	86%	29%	0%
Πληροφορική & Επικοινωνίες	59%	53%	6%
Ενέργεια – Περιβάλλον	80%	40%	4%
Τουρισμός	67%	42%	4%

3. Θέσεις εργασίας για νέους σε ένα εξελισσόμενο ψηφιακό περιβάλλον εργασίας

Μέσα από αυτή και την επόμενη ενότητα επιδιώκεται να αναδειχθούν υπαρκτές προοπτικές επαγγελματικής απασχόλησης και ανέλιξης για τους νέους εργαζομένους. Οι οικονομικοί κλάδοι που έχουν επιλεγεί θεωρούνται οι πλέον δυναμικοί και συμπεριλαμβάνονται στη Στρατηγική Έξυπνης Εξειδίκευσης της ΠΚΜ. Σύμφωνα με την εμπειρική παρατήρηση, σε περιόδους ριζικής αναμόρφωσης του παραγωγικού μοντέλου (όπως αυτή που διανύουν η Ελλάδα και η Κεντρική Μακεδονία) είναι οι νέοι εργαζόμενοι εκείνοι που σηκώνουν το μεγάλο βάρος των αλλαγών αλλά και που αποκομίζουν τα σημαντικότερα οφέλη. Αιτία γι αυτό το γεγονός είναι πως τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των νέων ανθρώπων (προσαρμοστικότητα, αισιοδοξία), σε συνδυασμό με τη μεγαλύτερη έκθεσή τους σε νεότερες τεχνολογίες, πρακτικές και τάσεις, τους καθιστούν καταλληλότερους για τις αναδυόμενες προκλήσεις.

3.1. Η τεχνολογική πρόοδος μπορεί να μετριάσει και να επιδεινώσει τις προοπτικές απασχόλησης των νέων.

Η πολιτική για τις ψηφιακές δεξιότητες αποτελεί σήμερα ένα από τα σημαντικότερα ζητήματα για την κοινωνία και την οικονομία. Χωρίς αυτές, πολίτες και επιχειρήσεις δε μπορούν να αξιοποιήσουν αποτελεσματικά τα οφέλη από τις ψηφιακές υπηρεσίες. Επίσης είναι απαραίτητες για την καταπολέμηση του ψηφιακού χάσματος (που αφορά κυρίως μεγαλύτερες γενιές) αλλά και για την ευρύτερη επιμόρφωση απέναντι σε τυχόν κινδύνους. Απαιτούνται αλλαγές στα προγράμματα σπουδών σχολείων και πανεπιστημίων, προγράμματα διά βίου μάθησης για ενήλικες, επιμορφώσεις και σεμινάρια τόσο από τον δημόσιο τομέα όσο και από επιμελητήρια και εταιρείες για το προσωπικό τους. Η Ευρωπαϊκή Ένωση μέσω των κονδυλίων που έχει δεσμεύσει για να επιταχύνει τον ψηφιακό μετασχηματισμό, επικεντρώνεται σε σημαντικό μέρος στην ανάπτυξη ψηφιακών δεξιοτήτων γιατί το πρόβλημα είναι πανευρωπαϊκό.

Το εκπαιδευτικό επίπεδο που πρέπει να έχουν ο τεχνικοί θεωρείται ότι πρέπει να είναι τουλάχιστον ισάξιο εκείνου των ΤΕΙ, χωρίς να αποκλείεται και η κτήση πτυχίου από ΙΕΚ, με βασικές αρχικές δεξιότητες/γνώσεις σε εγκατάσταση, αναβάθμιση και συντήρηση ηλεκτρολογικών/ηλεκτρικών διατάξεων. Συνάγεται επομένως ότι ως τώρα στην Ελλάδα δόθηκε έμφαση στην τυπική εκπαίδευση με παράλληλη επισήμανση της σπουδαιότητας της πρακτικής άσκησης πριν την λήψη οποιουδήποτε τίτλου ή πιστοποίησης. **Τα διαθέσιμα προγράμματα κατάρτισης κρίνονται ανεπαρκή από τις επιχειρήσεις των σχετικών κλάδων και έχει ειπωθεί πως «γίνονται για να γίνουν», και πως δεν προσφέρουν καμία λύση στο πρόβλημα έλλειψης κατάλληλων ανθρώπων.** Δηλαδή, στα πλαίσια ποιοτικής έρευνας του ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ λέχθηκε ότι η άτυπη κατάρτιση είναι μη επαρκής για αυτό το είδος των τεχνικών επαγγελμάτων.

Το Eurofound το 2021, πραγματοποίησε μελέτες περιπτώσεων εταιρειών που έχουν εφαρμόσει Internet of Things (IoT), εξετάζοντας με ποιον τρόπο αυτό επηρέασε διάφορες πτυχές της ποιότητας της εργασίας. Η τεχνολογία αυτή είχε τον μεγαλύτερο αντίκτυπο στα πεδία των δεξιοτήτων και της αυτονομίας στην εργασία. Στις εταιρείες που μελετήθηκαν, η υιοθέτηση του IoT ως επί το πλείστον έχει αναβαθμίσει τις δεξιότητες του προσωπικού σε θέσεις διευθυντικές και μηχανικών, που με τη σειρά τους έχουν μεγεθύνει την ικανότητά τους να λαμβάνουν αποφάσεις ανεξάρτητα. Η αναβάθμιση των δεξιοτήτων για εργαζομένους με χαμηλότερη ειδίκευση και για εργάτες παραγωγής ήταν πιο μικρή, ενώ η αυτονομία τους φαίνεται να έχει σχεδόν εξαλειφθεί. Παρακάτω παρατίθενται αναλυτικότερα τα κυριότερα ευρήματα της έρευνας του Eurofound.

Σε ορισμένες από τις εταιρείες, η χρήση συστημάτων που βασίζονται στο IoT δημιούργησε ευκαιρίες στους εργαζόμενους στα εργαστήρια και στη συναρμολόγηση να αναπτύξουν μόνο βασικές ψηφιακές δεξιότητες, χωρίς περαιτέρω ανάπτυξη δεξιοτήτων. Σε μια περίπτωση, οι δεξιότητες που αποκτήθηκαν λέγεται ότι ήταν πολύ συγκεκριμένες και απίθανο να μεταβιβαστούν σε άλλες εταιρείες, επομένως δεν αύξησαν απαραίτητα την απασχολησιμότητα αυτής της ομάδας εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι σε διευθυντικές, τεχνικές και μηχανικές θέσεις είχαν περισσότερες ευκαιρίες να αναπτύξουν πιο προηγμένες αναλυτικές δεξιότητες, με αποτέλεσμα καλύτερες προοπτικές σταδιοδρομίας τόσο εντός όσο και εκτός των εταιρειών όπου απασχολούνταν. Σε δύο κατασκευαστικές εταιρείες, το IoT δημιούργησε ένα πιο ελεγχόμενο περιβάλλον, το οποίο μείωσε την αυτονομία των εργατών παραγωγής και γραμμής συναρμολόγησης. Επομένως, είχε διπλό αποτέλεσμα, βελτιώνοντας την αποδοτικότητα των εργαζομένων ενώ μειώθηκε η δυνατότητα τους να εργάζονται ανεξάρτητα.

Σε μια άλλη εταιρεία, ένα φυτώριο, το IoT δεν μείωσε τη διακριτική ευχέρεια εργασίας αυτή καθαυτή. Ωστόσο, ενίσχυσε την υπάρχουσα οργάνωση της εργασίας με γνώμονα την περιορισμένη εργασιακή αυτονομία για όσους εργάζονται στη γραμμή συναρμολόγησης. **Στην περίπτωση μιας εταιρείας κοινής ωφέλειας, η υιοθέτηση του IoT είχε ως αποτέλεσμα χαμηλής εξειδίκευσης εργαζόμενοι να αναλάβουν περισσότερους εποπτικούς και αναλυτικούς ρόλους, που απαιτούσαν νέες δεξιότητες. Ωστόσο, αυτή η αναβάθμιση του προφίλ εργασίας τους -διευκολύνθηκε μέσω της εκπαίδευσης- δεν οδήγησε σε μεγαλύτερη εργασιακή αυτονομία.** Αντίθετα περιορίστηκε, δεδομένου ότι η εν λόγω τεχνολογία καθορίζει τη σειρά των εργασιών, την ταχύτητα εκτέλεσης και το συνολικό ρυθμό εργασίας. Ωστόσο, η απόκτηση νέων δεξιοτήτων από τους υπαλλήλους με διοικητικούς και τεχνικούς ρόλους κατέληξαν σε μεγαλύτερη αυτονομία: απέκτησαν καλύτερη εποπτεία των διαδικασιών για τις οποίες είναι υπεύθυνοι, μειώνοντας την εξάρτηση από υψηλότερα επίπεδα διοίκησης στην καθημερινή τους εργασία.

Το IoT είχε συνολικά θετικό αντίκτυπο στο φυσικό περιβάλλον στον χώρο εργασίας. Σε ορισμένες περιπτώσεις, χάρη και στο IoT βελτιώθηκε η σωματική

ασφάλεια των εργαζομένων με την παρακολούθηση του εργασιακού περιβάλλοντος, την ανίχνευση πιθανών κινδύνων σε πρώιμο στάδιο, τη μείωση κινδύνων λόγω σφαλμάτων και την αυτοματοποίηση πιο επικίνδυνων εργασιών. Μια ανησυχία που προέκυψε ήταν η αύξηση της καθιστικής εργασίας. Οι εργαζόμενοι μπορούσαν να έχουν πρόσβαση σε δεδομένα από τους δικούς τους υπολογιστές, με αποτέλεσμα να αυξάνονται δυνητικά η έκθεσή τους σε εργονομικούς κινδύνους, και η επίδρασή τους στην όραση και στα επίπεδα σωματικής δραστηριότητας.

Όσον αφορά το κοινωνικό περιβάλλον, τα στοιχεία από τις περιπτωσιολογικές μελέτες έδειξαν διαφορετικά αποτελέσματα ανάλογα με τις συγκεκριμένες τεχνολογίες που εμπλέκονται και τη συγκεκριμένη κατάσταση στην οποία χρησιμοποιήθηκαν. Για παράδειγμα, σε μια εταιρεία, η υιοθέτηση του IoT είχε ως αποτέλεσμα καλύτερη επικοινωνία και περισσότερες αλληλεπιδράσεις εντός της μονάδας παραγωγής (μεταξύ συναρμολογητών) και μεταξύ μονάδων μηχανικής και διοίκησης, καθώς λαμβάνονται περισσότερες αποφάσεις σε συνεργασία με υπεύθυνους μηχανικούς. Σε μια άλλη, παρόλο που οι εργαζόμενοι στην παραγωγή συνέχισαν να εργάζονται σε ομάδες, το σύστημα παρακολούθησης που βασίζεται στο IoT μείωσε τις αλληλεπιδράσεις με τους διευθυντές στον χώρο παραγωγής. **Η δυνατότητα στενής παρακολούθησης των δραστηριοτήτων των εργαζομένων από το σύστημα IoT - συμπεριλαμβανομένου του αριθμού και της διάρκειας των διαλειμμάτων ανάπαυσης- επηρέασε επίσης τη συμπεριφορά των εργαζομένων σε κάποιο βαθμό και μείωσε τις άτυπες αλληλεπιδράσεις μεταξύ των εργαζομένων κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας.**

Η εφαρμογή του IoT δεν άλλαξε τον χρόνο εργασίας για τους εργαζόμενους, αν και υπάρχουν περιπτώσεις στις οποίες προέκυψαν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις του. Για παράδειγμα, σε μια εταιρεία κοινής ωφέλειας το IoT βελτίωσε την ποιότητα του χρόνου εργασίας σε μονάδες διαχείρισης νερού, παρόλο που η εγκατάσταση συνέχισε να λειτουργεί 24/7. Η συνεχής παρακολούθηση του δικτύου ύδρευσης που ενεργοποιήθηκε από το σύστημα IoT κατέστησε δυνατή τη μείωση των νυχτερινών βαρδιών και του Σαββατοκύριακου. Επέτρεψε επίσης την απομακρυσμένη εργασία, η οποία, αν και εκτιμήθηκε από το προσωπικό, έφερε νέες προκλήσεις, ιδιαίτερα για διοικητικούς υπαλλήλους, γεννώντας στην ιεραρχία προσδοκίες συνεχούς διαθεσιμότητας και δυσκολεύοντάς τους να αποσυνδεθούν.

Τα στοιχεία από περιπτωσιολογικές μελέτες (Eurofound) υποδηλώνουν ότι η χρήση των τεχνολογιών μπορεί τελικά να εντείνει την εργασία, ιδιαίτερα στην αρχική φάση ανάπτυξης και ιδίως εάν δεν παρέχεται έστω περιορισμένη εκπαίδευση ή υποστήριξη στους εργαζομένους. Για παράδειγμα, σε δύο εταιρείες, η χρήση του IoT είχε ως αποτέλεσμα υψηλότερα επίπεδα άγχους στο προσωπικό κατά τη διάρκεια της μεταβατικής φάσης, που σχετίζεται κυρίως με τη διαδικασία μάθησης και προσαρμογής σε νέα καθήκοντα και ευθύνες. Ωστόσο, όταν οι εργαζόμενοι εξοικειώθηκαν με τη νέα τεχνολογία, μειώθηκε ο φόρτος εργασίας για το χειρωνακτικό ή για το διοικητικό προσωπικό. Οι

εργαζόμενοι σε διευθυντικές θέσεις έπρεπε να ανταπεξέλθουν σε νέα καθήκοντα που απαιτούσαν πρόσθετες δεξιότητες αναλυτικής εργασίας, προσθέτοντας έτσι μεγαλύτερη πίεση στην καθημερινή τους εργασία.

Πάντως η διάδοση των ψηφιακών τεχνολογιών θα ενισχύσει σημαντικά τις δυνατότητες των εργοδοτών για την παρακολούθηση των εργαζομένων, όπως προαναφέρθηκε. Η λειτουργία επιτήρησης είναι εγγενής στις ψηφιακές τεχνολογίες, εγείροντας ηθικά ερωτήματα σχετικά με τη σχέση μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου και το δικαίωμα στην ιδιωτική ζωή. **Οι λειτουργίες καταγραφής και αναφοράς που επιτρέπουν τη συλλογή λεπτομερών πληροφοριών σχετικά με τη χρήση τους μπορούν να χρησιμοποιούνται επίσης για την παρακολούθηση της απόδοσης των εργαζομένων.** Ωστόσο, στις περισσότερες περιπτώσεις, η τεχνολογία εισήχθη κυρίως για τη βελτιστοποίηση των διαδικασιών παραγωγής. Μόνο σε μία μελέτη περίπτωσης το IoT σχεδιάστηκε ειδικά για την παρακολούθηση των δραστηριοτήτων και επιδόσεων των εργαζομένων. Σε μια άλλη περίπτωση, η παρακολούθηση των εργαζομένων ήταν ένα υποπροϊόν της επίβλεψης της παραγωγική διαδικασίας με δυνατότητα IoT, και τα δεδομένα χρησιμοποιήθηκαν για τον προσδιορισμό των οικονομικών και μη οικονομικών ανταμοιβών των εργατών παραγωγής.

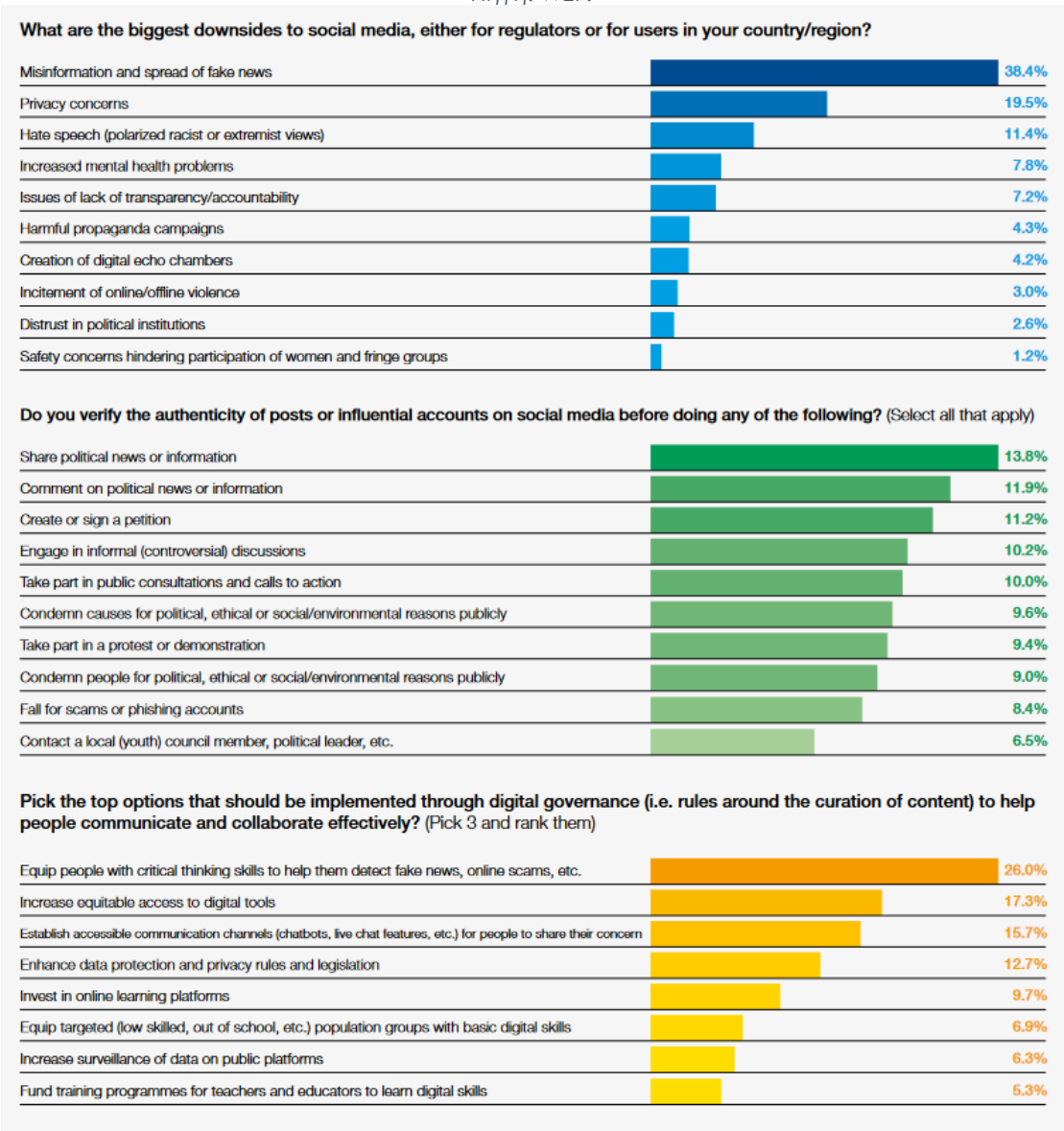
Η έρευνα «Artificial intelligence and job automation: an EU analysis using omline job data» του CEDEFOP διαπιστώνει ότι αποτελεί σύνηθες σφάλμα να συσχετίζονται οι τεχνολογίες τεχνητής νοημοσύνης (AI) μόνο με την υψηλότερη αυτοματοποίηση. **Εργοδότες που δημοσιεύουν αγγελίες για επαγγέλματα με υψηλότερη έκθεση σε τεχνολογίες τεχνητής νοημοσύνης είναι γενικά πιο πιθανό να απαιτήσουν από τους ενδιαφερόμενους να «σκέφτονται δημιουργικά» ή να «αξιολογούν τις διαθέσιμες πληροφορίες ώστε να προσδιορίζουν τη συμμόρφωση σε λειτουργικά πρότυπα».** Τα συνολικά συμπεράσματα της εργασίας μπορούν ενδεχομένως να παράσχουν χρήσιμα στοιχεία για την αποτελεσματικό σχεδιασμό πολιτικών αναβάθμισης δεξιοτήτων που μπορούν να βοηθήσουν στην προσαρμογή άτομα, επιχειρήσεις και οικονομίες στη δυναμική αυτοματισμού των νέων και των αναδυόμενων ψηφιακές τεχνολογίες. Ειδικά η τεχνολογία του Internet of Things (IoT) εκτιμάται ότι έχει τον μεγαλύτερο αντίκτυπο στις δεξιότητες και την αυτονομία των εργαζομένων, καθώς οι δεξιότητες των εργαζομένων με υψηλότερη ειδίκευση αναβαθμίστηκαν με την υιοθέτηση του IoT και από αυτό προέκυψε αυξημένη αυτονομία. **Οι εργαζόμενοι με χαμηλότερη ειδίκευση απέκτησαν μόνο βασικές δεξιότητες στο μεγαλύτερο μέρος τους, ενώ το ελεγχόμενο περιβάλλον που δημιουργήθηκε από το IoT μείωσε το περιθώριο λήψης αποφάσεων.**

3.2. Άνιση αξιοποίηση των πλεονεκτημάτων της ψηφιακής αλλαγής.

Τα ψηφιακά περιβάλλοντα έχουν τη δυνατότητα να συνδεθούν και να ενδυναμώσουν άτομα σε όλο τον κόσμο. Ωστόσο, χωρίς επαρκείς ψηφιακές δεξιότητες, η άνοδος της παραπληροφόρησης και της πολιτικής πόλωσης θα παρέχει μια πλατφόρμα για την εκμετάλλευση των ευάλωτων και τη ριζοσπαστικοποίηση των περιθωριοποιημένων. Όπως προκύπτει από την έρευνα «Youth Recovery Plan» του World Economic Forum (WEF), **οι ψηφιακοί χώροι ελέγχονται σε μεγάλο βαθμό από έναν μικρό αριθμό πολυεθνικών εταιρειών με χρήστες περισσότερους από οποιονδήποτε πληθυσμό έθνους.** Με τον αυξανόμενο ρόλο των μέσων κοινωνικής δικτύωσης (ΜΚΔ) και των ψηφιακών υποδομών, η διεθνής κοινότητα αντιμετωπίζει πρωτοφανείς προκλήσεις στη διακυβέρνηση αυτών των πεδίων. Η πολιτική και οικονομική αβεβαιότητα που έφερε η παγκόσμια πανδημία έχει ενισχύσει την ευθραυστότητα των πιο βασικών ανθρωπογενών συστημάτων, ειδικά των διαδικτυακών χώρων, και υπενθύμισε σε όλους την ανάγκη να τα αλλάξουν. Σύμφωνα με την έκθεση, **θα πρέπει να ληφθούν μέτρα για την αποφυγή καταχρήσεων, διατηρώντας παράλληλα την ελευθερία της ανοιχτής ανταλλαγής ιδεών.** Με αυτόν τον τρόπο, μπορούν να επιτευχθούν δύο στόχοι: η μείωση των γενεακών και κοινωνικοοικονομικών χασμάτων (με τη βελτίωση της πρόσβασης και των ψηφιακών δεξιοτήτων) και η διεύρυνση της πρόσβασης σε διαδικτυακούς χώρους να μην χρησιμοποιείται για παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και της αξιοπρέπειας.

Ο παγκόσμιος διάλογος (WEF) ανέδειξε την ανάγκη να υιοθετηθεί ένας πολύπλευρος κώδικας δεοντολογίας για την προστασία της ψηφιακής ταυτότητας των ευάλωτων χρηστών σε αυτή την τεχνολογική εποχή (Πίνακας 80). Οι ρυθμιστικές αρχές, δηλαδή ο κρατικός και ο ιδιωτικός τομέας, οφείλουν - ως βασικοί υπεύθυνοι- να αυξηθεί η λογοδοσία, ώστε να εξουδετερώνονται οι ψεύτικες ειδήσεις και να ακονίζεται η ικανότητα των ψηφιακών χρηστών του διαδικτύου να διακρίνουν τα γεγονότα από τη μυθοπλασία. Ενώ οι πλατφόρμες μαζικής επικοινωνίας έχουν μεγεθύνει την πολυφωνία, έχουν επίσης διευκολύνει τη διάδοση στοχευμένης παραπληροφόρησης και περιεχομένου που προορίζεται να πολώσει και να καλλιεργήσει μίσος και διχασμό. Κακόβουλες ομάδες και άτομα έχουν εκμεταλλευτεί τη λαϊκή δυσαρέσκεια για να προωθούν τα δικά τους συμφέροντα και οικονομικές ατζέντες παρά τα συμφέροντα των πολιτών. **Εφαρμογή διασφαλίσεων, όπως η νομοθεσία ενισχυμένης προστασίας δεδομένων και η προσβασιμότητα σε κανάλια επικοινωνίας για την ανταλλαγή ανησυχιών, αποτελούν σημαντικά βήματα προς την κατεύθυνση μείωσης της εξάπλωσης επιβλαβούς και πολωτικού περιεχομένου και των επιπτώσεων αυτής.** Όπως είναι προφανές, οι σχετικές πρωτοβουλίες αφορούν πρωτίστως τους νέους, δεδομένου ότι εκείνοι αποτελούν αναλογικά το μεγαλύτερο κοινό των μέσων διαδικτυακής επικοινωνίας και πληροφόρησης.

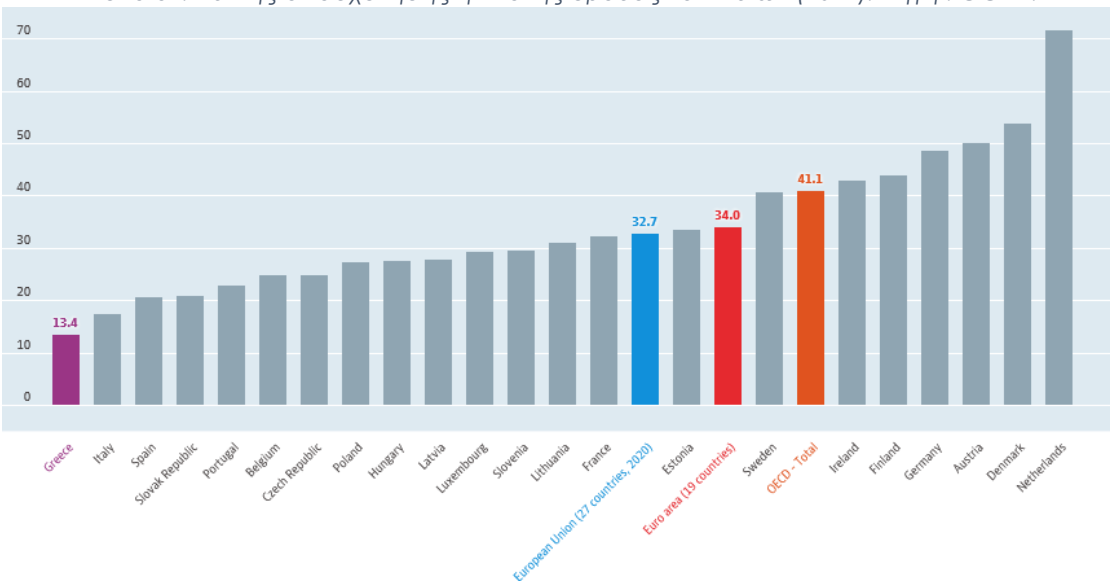
Πίνακας 80: Απαντήσεις στην έρευνα «Youth Recovery Plan» του World Economic Forum (2021). Πηγή: WEF.



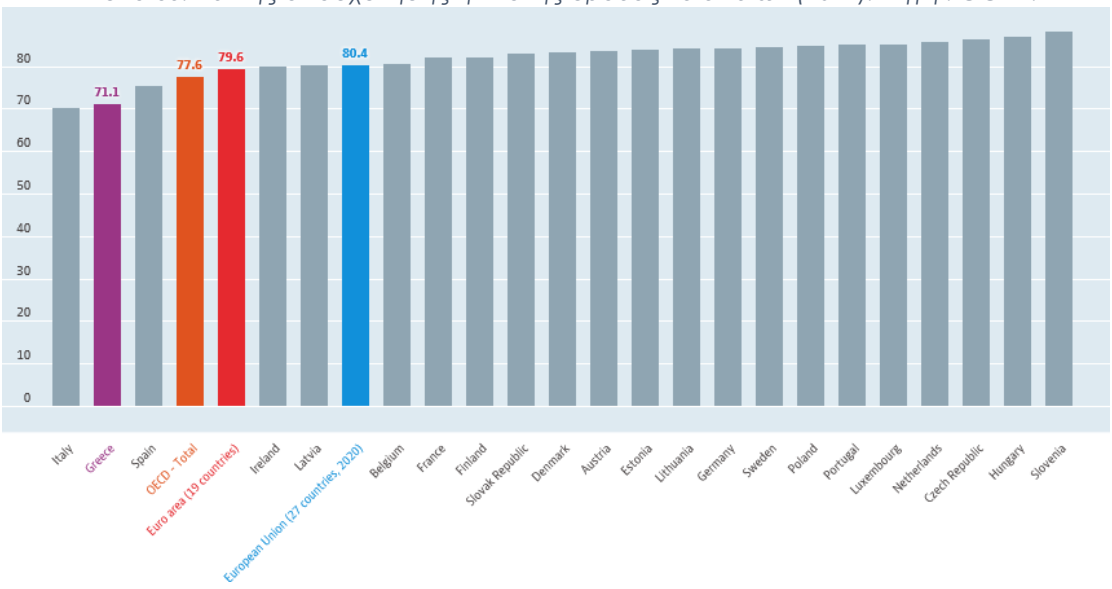
3.3. Ηλικιακές εισοδηματικές ανισότητες στο εξελισσόμενο ψηφιοποιημένο περιβάλλον εργασίας.

Χάρη σε στοιχεία του ΟΟΣΑ, **διαπιστώνουμε την εν Ελλάδι μεγάλη διαφορά του ποσοστού απασχόλησης της ηλικιακής ομάδας 15-24 σε σχέση με το συνολικό απασχολούμενο πληθυσμό, με τη χώρα μας να είναι ο ουραγός και πολύ κάτω από τον μ.ό. ανάμεσα στα κράτη-μέλη του Οργανισμού (Εικόνες 62-65).** Το αυτό φυσικά ισχύει και όσον αφορά τη συμμετοχή στο συνολικό εργατικό δυναμικό, αποτέλεσμα που επηρεάζεται επίσης από το brain drain, τη σχετικά μεγάλη διάρκεια σπουδών και τη δημογραφική εξέλιξη.

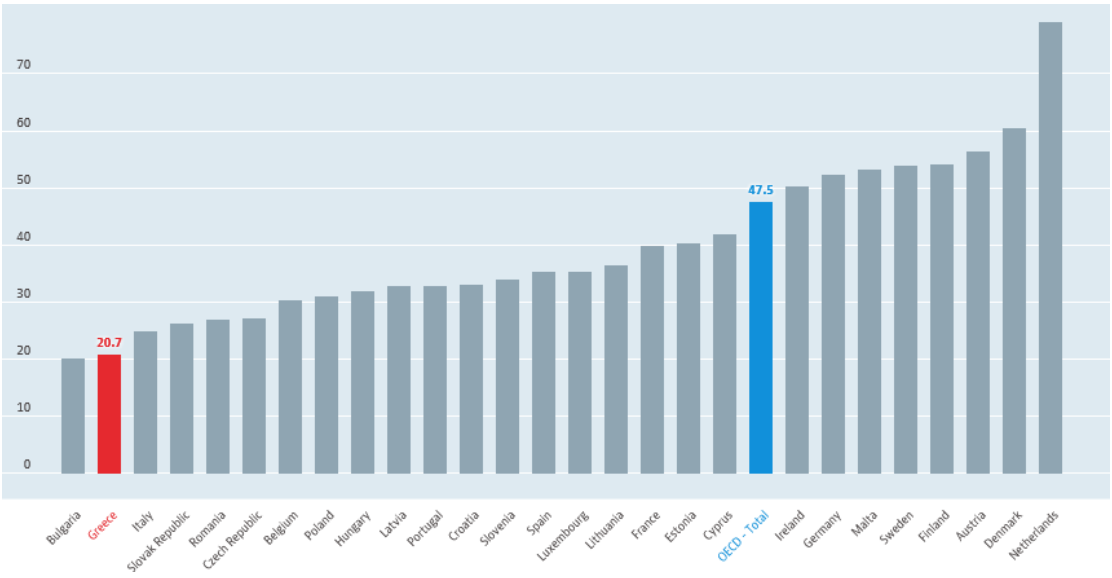
Εικόνα 62: Δείκτης απασχόλησης ηλικιακής ομάδας 15-24 ετών (2021). Πηγή : ΟΟΣΑ.



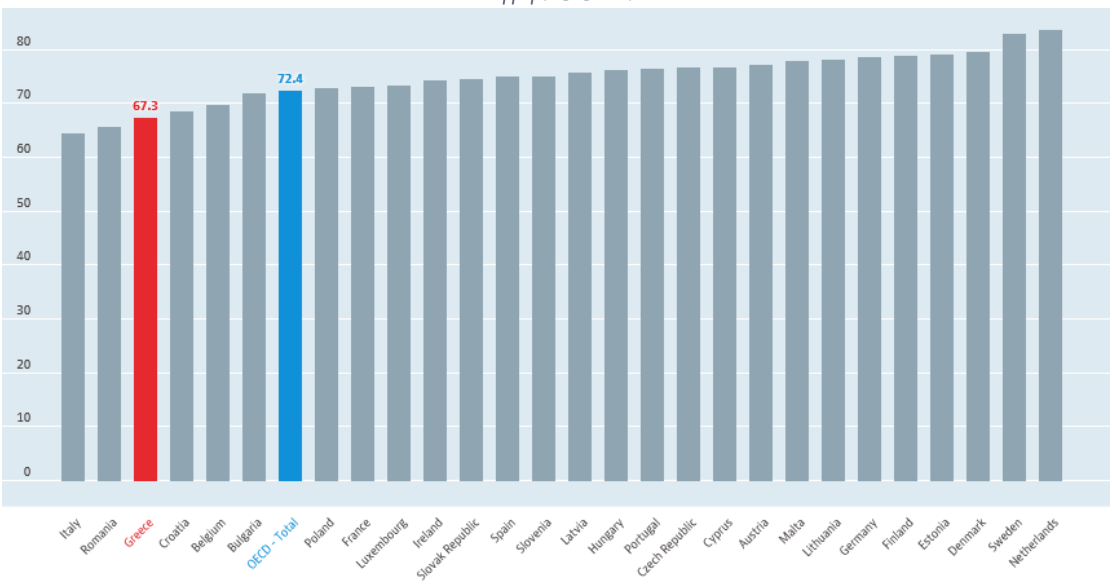
Εικόνα 63: Δείκτης απασχόλησης ηλικιακής ομάδας 25-54 ετών (2021). Πηγή : ΟΟΣΑ.



Εικόνα 64: Δείκτης συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό της ηλικιακής ομάδας 15-24 ετών (2021). Πηγή : ΟΟΣΑ.

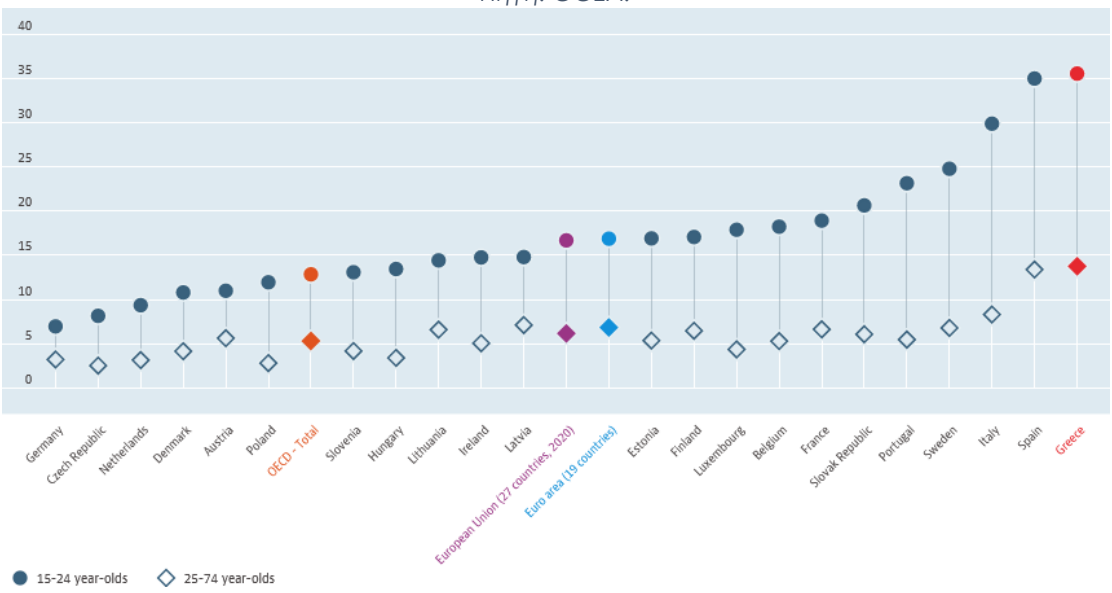


Εικόνα 65: Δείκτης συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό της ηλικιακής ομάδας 15-64 ετών (2021). Πηγή : ΟΟΣΑ.

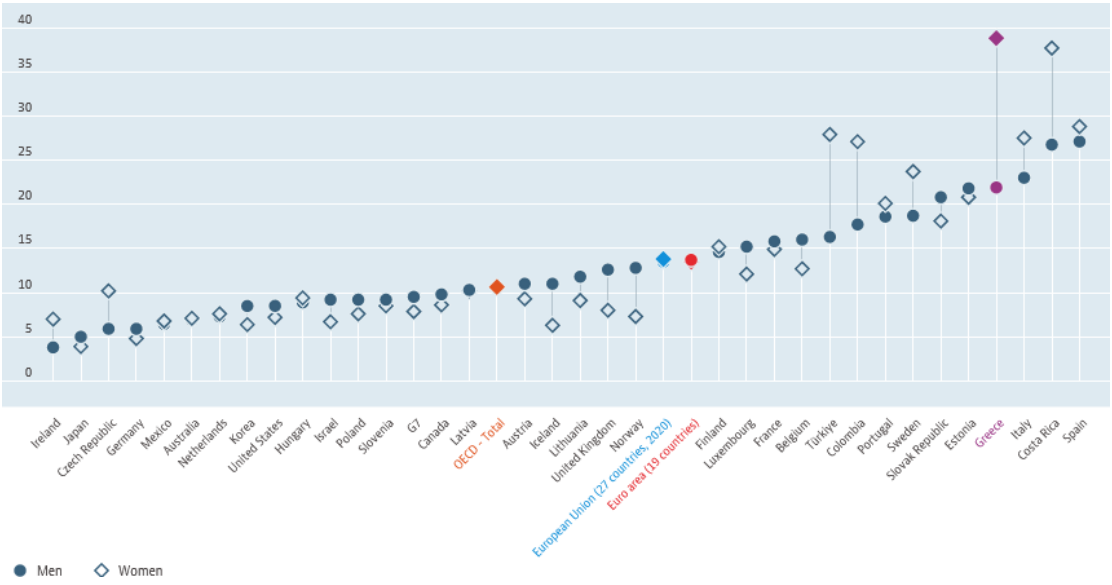


Παρά τη σταδιακή βελτίωση της κατάστασης κατά τα τελευταία χρόνια της έντονης ψηφιοποίησης, η χώρα μας παραμένει κορυφαία στον ΟΟΣΑ όσον αφορά τη νεανική ανεργία, ειδικά σε σχέση με τον υπόλοιπο πληθυσμό της χώρας (Εικόνες 66-69).

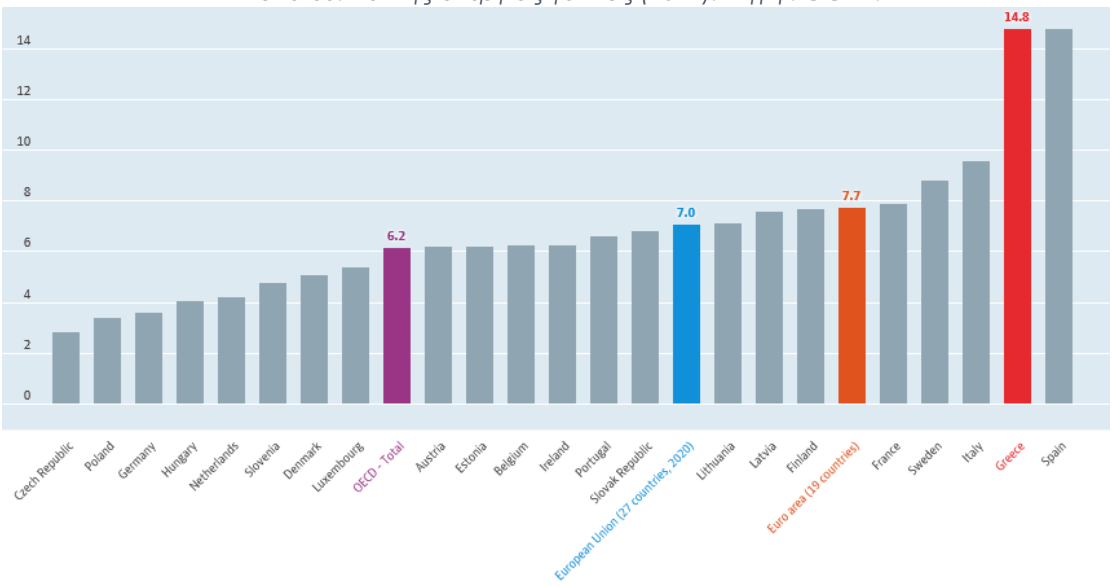
Εικόνα 66: Συγκριτικός δείκτης ανεργίας των ηλικιακών ομάδων 15-24 και 25-74 ετών (2021). Πηγή: ΟΟΣΑ.



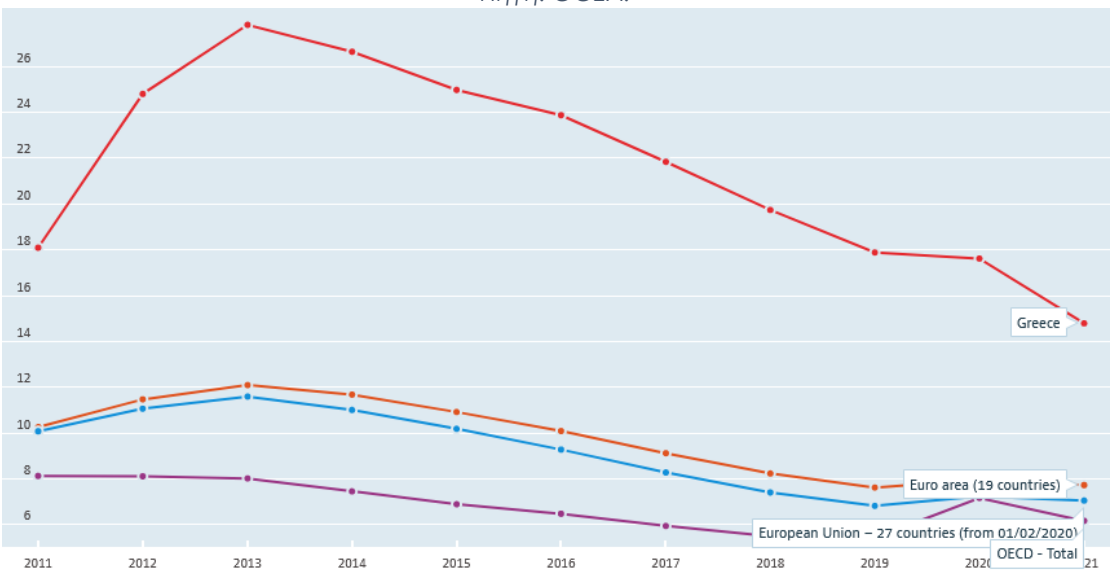
Εικόνα 67: Δείκτης ανεργίας εντός νεανικού εργατικού δυναμικού, άνδρες-γυναίκες (2022). Πηγή : ΟΟΣΑ.



Εικόνα 68: Δείκτης ανεργίας γενικός (2021). Πηγή : ΟΟΣΑ.

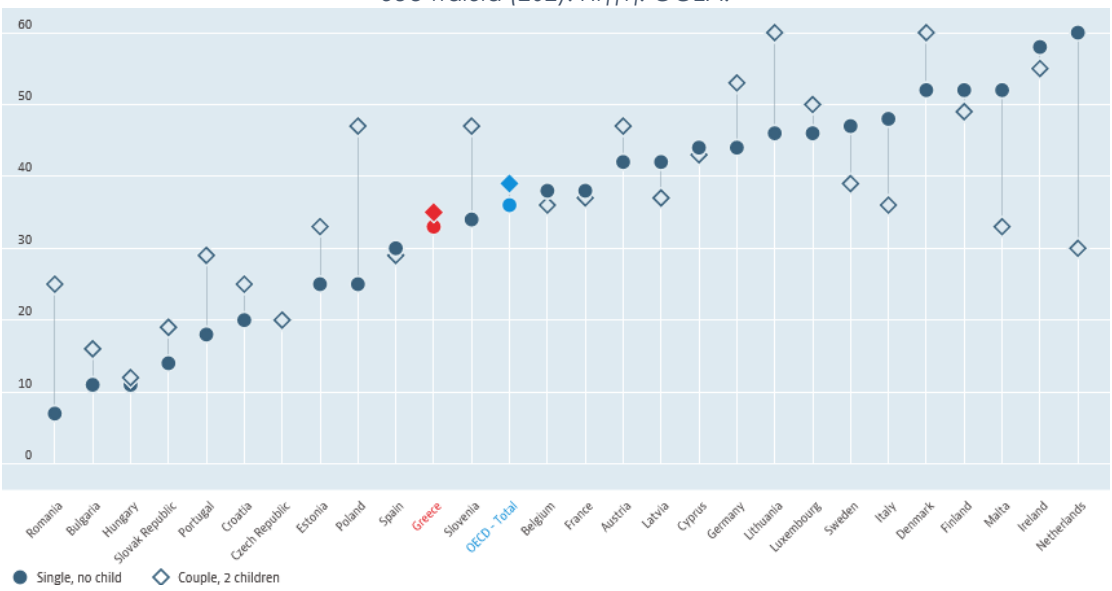


Εικόνα 69: Συγκριτική τάση δείκτη ανεργίας 2011-2021, Ελλάδα, Ευρωζώνη, ΕΕ-27 και ΟΟΣΑ. Πηγή: ΟΟΣΑ.

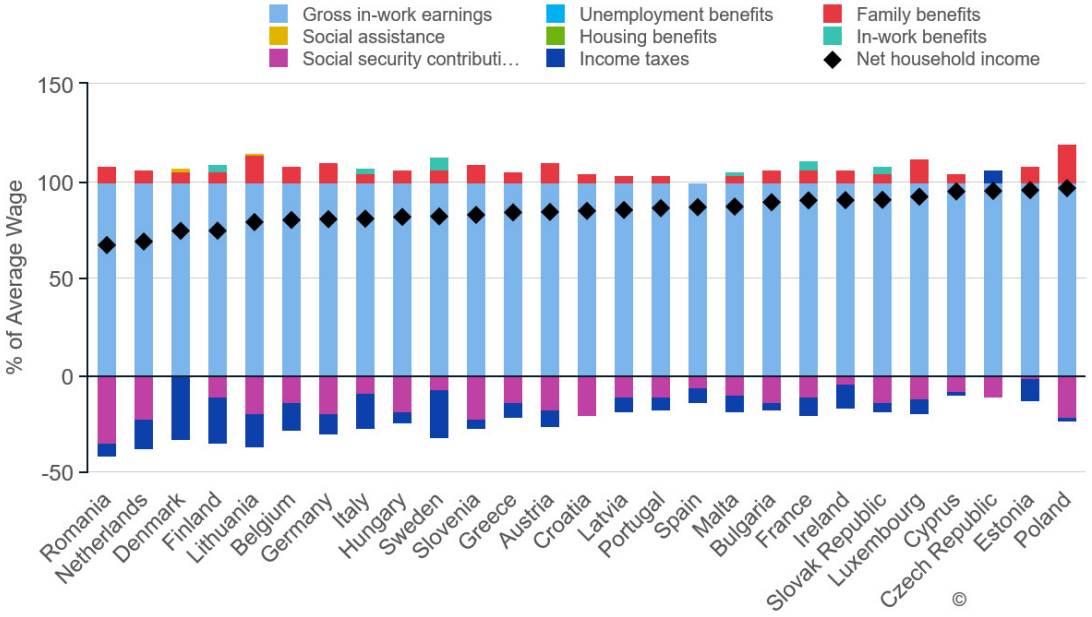


Ωστόσο, οφείλουμε να αναγνωρίσουμε ότι σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία (Eurostat), το διαθέσιμο εισόδημα για νέα ζευγάρια με παιδιά δε διαφέρει σημαντικά από εκείνο των ανύπαντρων νέων ανθρώπων, και πως είναι σχετικά κοντά στους μ.ό. του ΟΟΣΑ και της ΕΕ (Εικόνες 70,71).

Εικόνα 70: Συγκριτική επάρκεια ελάχιστου εισοδήματος για έναν εργαζόμενο και για ζευγάρι με δύο παιδία (202). Πηγή: ΟΟΣΑ.



Εικόνα 71: Καθαρό εισόδημα ανά χώρα για ζευγάρι με 2 παιδιά, με απεικόνιση των κυριότερων πηγών εισοδήματος. Πηγή: Eurostat, 2021.



Στον παρακάτω Πίνακα 81 **παρατίθενται συγκριτικά στοιχεία της Eurostat, όπου αναδεικνύονται οι λιγότερες εβδομαδιαίες ώρες απασχόλησης των νέων στην Ελλάδα και ειδικά στην Κεντρική Μακεδονία. Το φαινόμενο αυτό αναπόφευκτα επιδρά αρνητικά στο εισόδημά τους**, ειδικά αν ληφθεί υπόψη και το είδος των επαγγελμάτων (μερικής απασχόλησης σε κλάδους παροχής υπηρεσιών) που συνήθως αναλαμβάνουν.

Πίνακας 81: Διαχρονική συγκριτική απεικόνιση εβδομαδιαίων ωρών εργασίας για ηλικίες 15-64 και 15-24. Πηγή: Eurostat.

Περιοχές	**Έτη**										
	2012	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	
ΕΕ 27	37,6	37,5	37,4	37,4	37,4	37,4	37,4	37,3	37,2	27,2	
ΕΥΡΩΖΩΝΗ	37	36,8	36,7	36,7	36,7	36,7	36,7	36,7	36,5	36,5	
ΕΛΛΑΔΑ	42	42,1	42	42,2	42,2	42	42	41,7	41,7	41,3	
ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	41,8	42,3	42,1	41,8	42,5	42,2	41,9	41,3	41,5	41,1	
↑ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΕΣ ΩΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΗΛΙΚΙΕΣ 15-64											
ΕΕ 27	33,1	32,6	32,6	32,5	32,4	32,2	32,2	32,1	32	31,8	
ΕΥΡΩΖΩΝΗ	32,4	31,9	31,9	31,7	31,6	31,4	31,6	31,4	31,3	31	
ΕΛΛΑΔΑ	39,2	39,2	39,3	39,3	38,2	38,1	38	36,9	37	37,4	
ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	39,4	38,7	38,6	36,7	36,9	38,3	37,7	33,6	34	35,7	
↑ ΕΒΔΟΜΑΔΙΑΙΕΣ ΩΡΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΗΛΙΚΙΕΣ 15-24											

Στην έρευνα «Age-Specific Income Trends in Europe: The Role of Employment, Wages, and Social Transfers» (2021) των Bernhard Hammer, Sonja Spitzer και Alexia Prskawetz έχουμε μια πιο στενή σύγκριση της Ελλάδας με άλλες 8 χώρες της ΕΕ, όπου αναδεικνύεται με μεγαλύτερη σαφήνεια η θεαματική διαφορά όχι μόνο στο ύψος των εισοδημάτων ανά ηλικιακή ομάδα, μα και η δραματική μείωση των νεανικών εισοδημάτων μεταξύ 2008-2017. Ξεχωρίζουν οι πολύ καλές επιδόσεις Σουηδίας-Εσθονίας-Πολωνίας, σε αντίθεση με τον ευρωπαϊκό νότο (Πίνακας 82).

Πίνακας 82: Ατομικό ακαθάριστο εισόδημα το 2017 (€) και μεταβολή του (2008-2017) σε επιλεγμένα κράτη, ανά ηλικιακή ομάδα. Πηγή: Age-Specific Income Trends in Europe: The Role of Employment, Wages, and Social Transfers

Χώρα	ηλικία 20-39	ηλικία 40 -59	ηλικία 60+	σύνολο (20+)
Ατομικό ακαθάριστο εισόδημα το 2017 (€)				
Αυστρία	21.458	30.028	24.665	25.695
Γαλλία	21.121	30.726	30.012	27.512
Σλοβενία	11.345	14.954	11.889	12.839
Ελλάδα	**6.506**	**10.661**	**9.965**	**9.235**
Ισπανία	12.225	18.523	17.422	16.326
Ιταλία	12.676	21.089	20.769	18.692
Εσθονία	11.025	11.879	7.308	10.111
Πολωνία	6.523	7.532	6.465	6.843
Σουηδία	23.689	33.693	25.197	27.556
Μεταβολή καθαρού εισοδήματος μεταξύ 2008–2017 (%)				
Αυστρία	−1	1	11	3
Γαλλία	−4	1	8	3
Σλοβενία	1	4	7	4
Ελλάδα	**−43**	**−38**	**−24**	**−34**
Ισπανία	−18	−8	8	−4
Ιταλία	−17	−9	4	−5
Εσθονία	17	28	7	17
Πολωνία	5	2	1	2
Σουηδία	4	16	14	12

Πίνακας 83: Μεταβολή ποσοστών στα εισοδήματα εργαζομένων, ανά ηλικιακή ομάδα (%). Πηγή: Age-Specific Income Trends in Europe: The Role of Employment, Wages, and Social Transfers, στοιχεία ληφθέντα από EU-SILC.

Μεταβολή ποσοστών στα εισοδήματα εργαζομένων, ανά ηλικιακή ομάδα (%)				
	Συνολικό Διαθέσιμο Εισόδημα	**Εισόδημα Απασχόλησης**	**Κρατικές μεταβιβάσεις**	**Άλλο εισόδημα**
		Αυστρία		
Ηλικία 20-39	-1	-2	1	0
Ηλικία 40-59	1	4	-2	-1
Ηλικία 60+	11	5	5	1
Σύνολο	3	2	1	0
		Γαλλία		
Ηλικία 20-39	-4	-2	1	-2
Ηλικία 40-59	1	9	-2	-6
Ηλικία 60+	8	6	8	-5
Σύνολο	3	2	5	-4
		Σλοβενία		

Μεταβολή ποσοστών στα εισοδήματα εργαζομένων, ανά ηλικιακή ομάδα (%)				
	Συνολικό Διαθέσιμο Εισόδημα	Εισόδημα Απασχόλησης	Κρατικές μεταβιβάσεις	Άλλο εισόδημα
Ηλικία 20-39	1	-1	1	0
Ηλικία 40-59	4	8	-4	0
Ηλικία 60+	7	2	2	3
Σύνολο	4	0	3	1
		Ελλάδα		
Ηλικία 20-39	-43	-35	0	-7
Ηλικία 40-59	-38	-29	-3	-6
Ηλικία 60+	-24	-4	-14	-6
Σύνολο	-34	-25	-3	-6
		Ισπανία		
Ηλικία 20-39	-18	-15	-2	0
Ηλικία 40-59	-8	-6	-2	-1
Ηλικία 60+	8	3	7	-2
Σύνολο	-4	-7	3	0
		Ιταλία		
Ηλικία 20-39	-17	-15	1	-3
Ηλικία 40-59	-9	-5	-3	-1
Ηλικία 60+	4	4	0	0
Σύνολο	-5	-5	1	-1
		Εσθονία		
Ηλικία 20-39	17	17	7	-7
Ηλικία 40-59	28	36	5	-13
Ηλικία 60+	7	17	7	-16
Σύνολο	17	20	8	-11
		Πολωνία		
Ηλικία 20-39	4	0	5	-1
Ηλικία 40-59	2	6	-4	-1
Ηλικία 60+	1	5	-4	0

Μεταβολή ποσοστών στα εισοδήματα εργαζομένων, ανά ηλικιακή ομάδα (%)				
	Συνολικό Διαθέσιμο Εισόδημα	**Εισόδημα Απασχόλησης**	**Κρατικές μεταβιβάσεις**	**Άλλο εισόδημα**
Σύνολο	2	-1	3	0
		Σουηδία		
Ηλικία 20-39	4	3	2	0
Ηλικία 40-59	16	16	-1	2
Ηλικία 60+	14	3	8	3
Σύνολο	12	7	3	1

Η εν λόγω μελέτη αποκαλύπτει μεγάλες διαφορές στις τάσεις εισοδήματος ανάλογα με την ηλικία και στις εννέα χώρες που αναλύθηκαν (Πίνακας 83). Αν και η έκταση των διαφορών ανάλογα με την ηλικία ποικίλλει πολύ μεταξύ των χωρών, παρατηρούμε κοινά πρότυπα σε βορρά και νότο.

Στις περισσότερες χώρες, η περίοδος 2008–2017 χαρακτηρίζεται από στασιμότητα ή μείωση του εισοδήματος των νοικοκυριών και από αύξηση της ανακατανομής του δημόσιου τομέα. Ενώ το κατά κεφαλήν ΑΕΠ μειώθηκε μόνο στην **Ελλάδα** και την Ιταλία μεταξύ 2008 και 2017, το κατά κεφαλήν εισόδημα μειώθηκε σε έξι από τις εννέα χώρες που αναλύθηκαν. Μόνο στην Εσθονία και στη Σουηδία το εισόδημα αυξήθηκε σημαντικά -περίπου 15%- σε όλη την περίοδο. Κατά την περίοδο από το 2008 έως το 2017, οι φόροι εισοδήματος σε σχέση με το πρωτογενές εισόδημα αυξήθηκαν σε επτά από τις εννέα χώρες και παρέμειναν στάσιμοι σε δύο, ενώ τα επιδόματα σε σχέση με το πρωτογενές εισόδημα αυξήθηκαν σε όλες τις χώρες.

Η ηλικιακή ομάδα 20-39 υπέστη μείωση εισοδήματος σε σχέση με τις μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες σε όλες τις χώρες εκτός από την Εσθονία και την Πολωνία. Σε πέντε από τις εννέα χώρες, οι νέοι βρέθηκαν χαμένοι, έστω και σε απόλυτους αριθμούς. Οι διαφορές στις τάσεις εισοδήματος ανάλογα με την ηλικία είναι ιδιαίτερα υψηλές στη Νότια Ευρώπη. Στην Ιταλία και την Ισπανία, το μέσο εισόδημα στον πληθυσμό ηλικίας 20-39 ετών μειώθηκε κατά περίπου 17% και για τον πληθυσμό μεγαλύτερης ηλικίας εργασίας στην ηλικία 40-59 ετών κατά περίπου 8 %. Αντίθετα, το εισόδημα αυξήθηκε για τους ηλικιωμένους άνω των 60 ετών**. Στην Ελλάδα, το εισόδημα μειώθηκε για όλες τις ηλικιακές ομάδες, αλλά λιγότερο για τους πληθυσμούς μεγαλύτερης ηλικίας.** Στην Αυστρία, τη Γαλλία, τη Σλοβενία και τη Σουηδία, το μέσο εισόδημα του πληθυσμού 20-39 ετών ήταν απλώς στάσιμο, ενώ αυξήθηκε έντονα για τον πληθυσμό ηλικίας 60 ετών και άνω. Η εν λόγω ανάλυση αποκάλυψε ότι οι κύριοι οδηγοί αυτών των διαφορών ανάλογα με την ηλικία στις τάσεις του εισοδήματος είναι (α) η μείωση ή η στασιμότητα των ποσοστών απασχόλησης και του εισοδήματος των ατόμων ηλικίας 20–39 ετών, (β) η αύξηση της απασχόλησης στους ηλικιωμένους ηλικιακές ομάδες 40–59 και 60+, και (γ) η έντονη αύξηση των παροχών για τον πληθυσμό 60+. Η αύξηση της απασχόλησης και του εισοδήματος στους

ηλικιωμένους οφείλεται κυρίως στην αυξημένη συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό και στις υψηλότερες συντάξεις για τις γυναίκες (Age-Specific Income Trends in Europe: The Role of Employment, Wages, and Social Transfers, 2021).

Συνοπτικά, αυτή η έρευνα αποκάλυψε σημαντικές διαφορές μεταξύ των γενεών στην ανάπτυξη του ατομικού εισοδήματος, ειδικά σε χώρες που επλήγησαν σκληρά κατά την προηγούμενη οικονομική κρίση. **Αυτά τα ευρήματα είναι ζωτικής σημασίας όσον αφορά την τρέχουσα πανδημία COVID-19, με τις άνευ προηγουμένου κοινωνικές και οικονομικές συνέπειές της. Για πολλούς νέους Ευρωπαίους, η πανδημία προσθέτει στην ήδη επισφαλή οικονομική τους κατάσταση (επιβαρυμένη για τους Έλληνες από την οικονομική κρίση). Η γνώση σχετικά με τις τάσεις εισοδήματος ανάλογα με την ηλικία μπορεί να βοηθήσει στην εύρεση καλύτερων και ισορροπημένων διαγενεακών προσεγγίσεων στις οικονομικές κρίσεις.**

4. Οι νέες τάσεις και εξελίξεις στην παγκόσμια οικονομία και οι αναμενόμενες επιπτώσεις στη νεανική απασχόληση.

4.1. Οι εξελίξεις στις ΤΠΕ

Η αυξανόμενη αυτοματοποίηση έρχεται να επιβάλει προσφορά εργασίας χωρίς τους "κλασσικούς" αποκλεισμούς φύλου και ηλικίας. Έχει εκτιμηθεί ότι ήδη αυξήθηκε κατά 10% ο κίνδυνος για απώλειες θέσεων εργασίας που σχετίζονται με την αυτοματοποίηση, κάτι που θα μπορούσε να οδηγήσει σε εκτόξευση του κόστους λειτουργίας των εθνικών ασφαλιστικών φορέων. Στην Έκθεση «Future of Jobs 2020», το Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ (WEF) εκτίμησε πλεόνασμα σε παραδοσιακές θέσεις εργασίας λόγω αυτοματοποίησης, κάτι που συνεπάγεται κέρδη σε όσους εφαρμόσουν εγκαίρως πολιτικές αναβάθμισης των δεξιοτήτων. Ωστόσο, **η διαπραγματευτική ισχυροποίηση των εργαζομένων στην μεταCOVID αγορά εργασίας προσφέρει επίσης μία αιτία ώστε οι εργοδότες να εστιάσουν σε ποιοτικά, μη-χρηματικά κίνητρα για να προσελκύσουν κορυφαία ταλέντα σε μία πολύ ανταγωνιστική αγορά εργασίας.**

Η έρευνα «Great Expectations: Making Hybrid Work Work» της Microsoft μας προσφέρει ορισμένα ιδιαίτερα ενδιαφέροντα ευρήματα πάνω στις νέες διεθνείς τάσεις των εργαζομένων. Αυτά είναι:

Το 53% των εργαζομένων είναι πιο πιθανό να δίνουν προτεραιότητα στην υγεία και στην ευημερία τους πάνω από την εργασία, από ό,τι πριν από την πανδημία.

- Βόρεια Αμερική: 52%
- Λατινική Αμερική: 70%
- Ασία-Ειρηνικός: 57%
- Ευρώπη: 44%
- Αυστραλία/Νέα Ζηλανδία: 48%

Το 18% των εργαζομένων δήλωσαν ότι άφησαν τις δουλειές τους το προηγούμενο έτος.

- Βόρεια Αμερική: 17%
- Λατινική Αμερική: 18%
- Ασία-Ειρηνικός: 19%
- Ευρώπη: 16%
- Αυστραλία/Νέα Ζηλανδία: 20%

Το 52% των Gen Z και Millennials είναι κάπως ή εξαιρετικά πιθανό να σκεφτεί να αλλάξει εργοδότες φέτος (έναντι 49% το 2021).

- Βόρεια Αμερική: 41% (έναντι 39% το 2021), 56% (έναντι 56% το 2021)
- Λατινική Αμερική: 40% (έναντι 36% το 2021), 47% (έναντι 41% το 2021)
- Ασία-Ειρηνικός: 50% (έναντι 47% σε 2021), 55% (έναντι 52% το 2021)
- Ευρώπη: 36% (έναντι 37% το 2021), 49% (έναντι 47% το 2021)
- Αυστραλία/Νέα Ζηλανδία: 48% (έναντι 45% το 2021), 56% (έναντι 55% το 2021)

Το 74% των διευθυντών θα ήθελαν να μπορούσαν να κάνουν περισσότερα για την εφαρμογή αλλαγών στην ομάδα τους αλλά δεν έχουν πόρους.

- Βόρεια Αμερική: 68%
- Λατινική Αμερική: 75%
- Ασία-Ειρηνικός: 78%
- Ευρώπη: 69%
- Αυστραλία/Νέα Ζηλανδία: 73%

Το 54% των διευθυντών δηλώνουν πως η ηγεσία στην εταιρεία τους δεν έχει επαφή με τους υπαλλήλους.

- Βόρεια Αμερική: 53%
- Λατινική Αμερική: 43%
- Ασία-Ειρηνικός: 57%
- Ευρώπη: 53%
- Αυστραλία/Νέα Ζηλανδία: 61%

Το 54% των ηγετών επιχειρήσεων ανησυχούν πως η παραγωγικότητα έχει επηρεαστεί αρνητικά από τη μετατόπιση σε απομακρυσμένη ή υβριδική εργασία.

- Βόρεια Αμερική: 51%
- Λατινική Αμερική: 39%
- Ασία-Ειρηνικός: 62%
- Ευρώπη: 49%
- Αυστραλία/Νέα Ζηλανδία: 59%

Το 38% των υβριδικών εργαζομένων δηλώνουν πως η μεγαλύτερη πρόκληση γι αυτούς είναι να γνωρίζουν πότε πρέπει να εργάζονται εξ αποστάσεως και πότε εκ του σύνεγγυς.

- Βόρεια Αμερική: 33%
- Λατινική Αμερική: 39%
- Ασία-Ειρηνικός: 41%
- Ευρώπη: 34%
- Αυστραλία/Νέα Ζηλανδία: 34%

Το 52% των εργαζομένων είναι ανοιχτό στη χρήση ψηφιακών πλατφορμών στο «μετασύμπαν» (metaverse) για συναντήσεις ή συγκεντρώσεις ομάδων.

- Βόρεια Αμερική: 49%
- Λατινική Αμερική: 63%
- Ασία-Ειρηνικός: 56%
- Ευρώπη: 45%
- Αυστραλία/Νέα Ζηλανδία: 50%

Το 47% των εργαζομένων είναι ανοιχτό να συμμετέχουν ως avatar (ψηφιακό είδωλο)

σε συναντήσεις.

- Βόρεια Αμερική: 42%
- Λατινική Αμερική: 55%
- Ασία-Ειρηνικός: 53%
- Ευρώπη: 38%
- Αυστραλία/Νέα Ζηλανδία: 44%

Το 51% των εργαζομένων που εργάζονται σήμερα υβριδικά θα αναζητήσουν προσεχώς πλήρως απομακρυσμένη απασχόληση.

- Βόρεια Αμερική: 50%
- Λατινική Αμερική: 58%
- Ασία-Ειρηνικός: 61%
- Ευρώπη: 35%
- Αυστραλία/Νέα Ζηλανδία: 47%

Το 55% των υβριδικών εργαζομένων αισθάνεται ότι μόνοι λειτουργούν καλύτερα από πριν, ενώ το 50% των εξ αποστάσεως εργαζομένων το νιώθει έτσι μετά τη μετάβαση σε απομακρυσμένη εργασία.

- Βόρεια Αμερική: 56%, 48%

- Λατινική Αμερική: 45%, 48%
- Ασία-Ειρηνικός: 57%, 57%
- Ευρώπη: 55%, 47%
- Αυστραλία/Νέα Ζηλανδία: 53%, 44%

Το 59% των υβριδικών εργαζομένων έχει λιγότερες εργασιακές φιλίες από τότε που μεταπήδησαν σε αυτό τον τρόπο εργασίας, ενώ το 56% των εξ αποστάσεως εργαζομένων δηλώνουν το ίδιο από τότε που μεταπήδησαν σε απομακρυσμένη εργασία.

- Βόρεια Αμερική: 60%, 53%
- Λατινική Αμερική: 53%, 53%
- Ασία-Ειρηνικός: 63%, 68%
- Ευρώπη: 55%, 50%
- Αυστραλία/Νέα Ζηλανδία: 57%, 51%

Το 43% των ηγετών επιχειρήσεων δηλώνουν πως οι δραστηριότητες οικοδόμησης ανθρώπινων σχέσεων αποτελούν τη μεγαλύτερη πρόκληση για όσους διευθύνουν εργαζομένους που εργάζονται υβριδικά ή εξ αποστάσεως.

- Βόρεια Αμερική: 41%
- Λατινική Αμερική: 42%
- Ασία-Ειρηνικός: 43%
- Ευρώπη: 45%
- Αυστραλία/Νέα Ζηλανδία: 40%

Το 62% των ηγετών επιχειρήσεων ανησυχούν ότι οι νέοι υπάλληλοι δε λαμβάνουν αρκετή υποστήριξη ώστε να είναι επιτυχείς κατά τη διάρκεια υβριδικής ή απομακρυσμένης εργασίας.

- Βόρεια Αμερική: 56%
- Λατινική Αμερική: 53%
- Ασία-Ειρηνικός: 69%
- Ευρώπη: 57%
- Αυστραλία/Νέα Ζηλανδία: 62%

Το 56% των προσλήψεων λόγω πανδημίας εξετάζουν το ενδεχόμενο αλλαγής εργοδότη τον επόμενο χρόνο.

- Βόρεια Αμερική: 57%

- Λατινική Αμερική: 50%
- Ασία-Ειρηνικός: 62%
- Ευρώπη: 51%
- Αυστραλία/Νέα Ζηλανδία: 59%

Αξίζει εδώ να σημειωθεί ο συντηρητισμός των Ευρωπαίων εργαζομένων σε σχέση με τους Βορειοαμερικανούς και τους Ασιάτες, ενδεχομένως προϊόν της συνεχιζόμενης οικονομικής κατήφειας και ανασφάλειας στην ΕΕ, μα και του ευρωπαϊκού κοινωνικού κράτους.

Η έκθεση «Το Μέλλον της Εργασίας σε έναν κόσμο που αλλάζει» μας προσφέρει την άποψη του ΣΕΒ για τις επικείμενες προκλήσεις στον κόσμο της εργασίας. Αυτές είναι:

• Οι τεχνολογίες της 4ης βιομηχανικής επανάστασης μετασχηματίζουν το επιχειρηματικό μοντέλο λειτουργίας, την οργάνωση της εργασίας, τον τρόπο που εργαζόμαστε, αλλά και το περιεχόμενο πολλών επαγγελμάτων ενώ προσφέρουν σημαντικά πλεονεκτήματα στις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους τους.

• Το 87% των επιχειρήσεων θεωρούν ότι η ψηφιοποίηση θα διαφοροποιήσει σημαντικά τον κλάδο τους, αλλά μόνο το 6% αυτών θεωρούν ότι μπορούν σήμερα να χαρακτηριστούν ως «ευέλικτες».

• Τα εμπόδια εντοπίζονται σε δεξιότητες, ηγεσία και δομή: 70% θεωρούν ότι χρειάζονται πρόσβαση σε νέες πηγές ταλέντων, 87% κρίνουν ότι δεν έχουν κατάλληλους ηγέτες και 92% κρίνουν ότι δεν έχουν σωστή δομή. Θετικό είναι ότι το 50% των επιχειρήσεων βρίσκονται σε διαδικασία ανασχεδιασμού του τρόπου εργασίας, ωστόσο μόνο το 11% πιστεύει ότι θα καταφέρουν να γίνουν πραγματικά ευέλικτες και προσαρμοστικές.

• Περίπου 4 στις 10 θέσεις εργασίας στην ΕΕ θα μετασχηματιστούν σημαντικά εξαιτίας της τεχνητής νοημοσύνης και του αυτοματισμού (σύμφωνα με το CEDEFOP). Παράλληλα, σύμφωνα με το Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ (WEF), έως το 2025 ο νέος καταμερισμός των καθηκόντων μεταξύ ανθρώπων, μηχανών και αλγορίθμων θα έχει ως αποτέλεσμα τη μετεξέλιξη 85 εκατ. θέσεων εργασίας, αλλά και τη δημιουργία 97εκατ. νέων θέσεων με νέα χαρακτηριστικά. Ένα σημαντικό εύρημα της έρευνας είναι πως το 85% των θέσεων του 2030 δεν έχει δημιουργηθεί ακόμα.

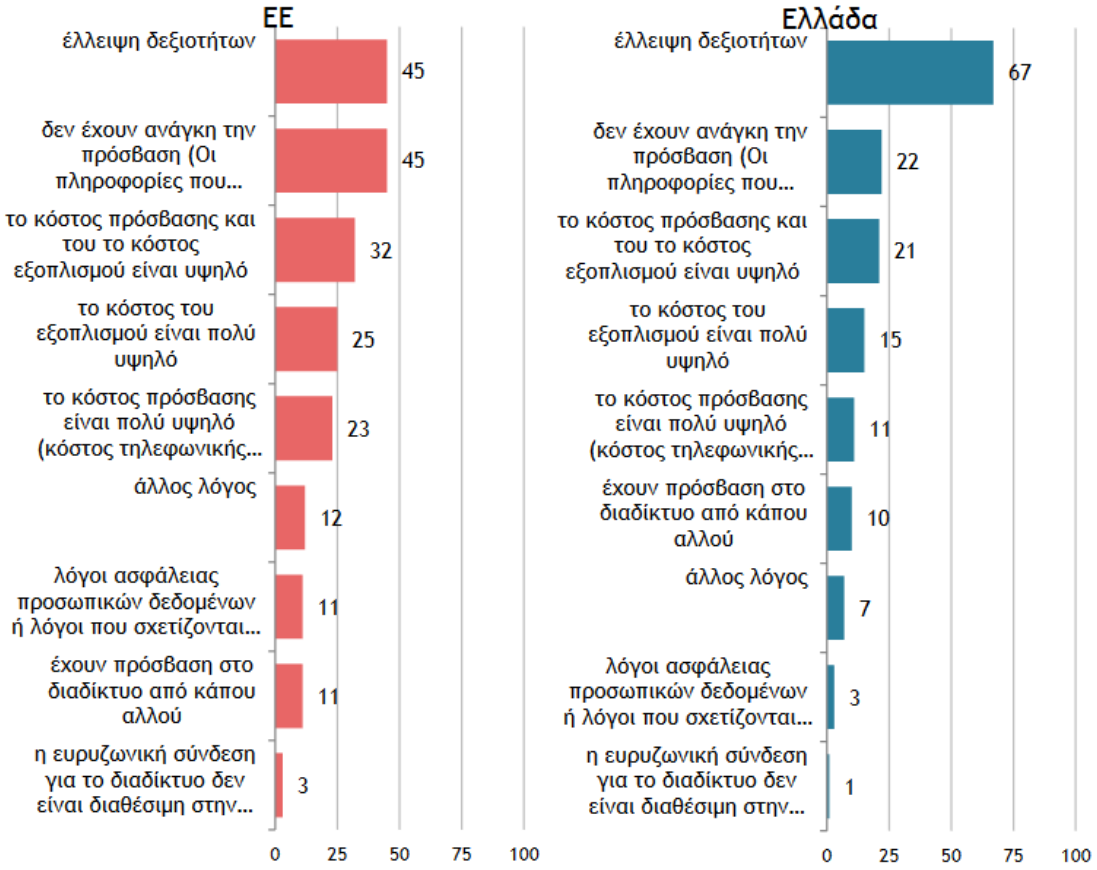
• Με την πανδημία, η τηλεργασία αυξήθηκε από το 1,9%, στο 7%. Συμβάλει στην αύξηση της παραγωγικότητας έως και 50%, στη μείωση λειτουργικών εξόδων (προμήθειες, συντήρηση γραφείων, αναλώσιμα), στην προσέλκυση και διατήρηση προσωπικού νεότερων ηλικιών ενώ μειώνει το χρόνο και τα έξοδα μετακινήσεων και επιτρέπει μια καλύτερη ισορροπία μεταξύ προσωπικού και εργασιακού βίου.

• Το 40% των εργαζομένων, χαμηλών αλλά και υψηλών προσόντων (στην ιατρική, τη μηχανική, τις χρηματοοικονομικές υπηρεσίες, κοκ) θα πρέπει να επανακαταρτιστεί για διάστημα τουλάχιστον 6 μηνών με γνωστικές και σύνθετες δεξιότητες.

- Οι ψηφιακές τεχνολογίες εξέλιξαν τη διαδικασία παραγωγής και βελτιστοποίησαν τη χρήση στοιχείων σε πραγματικό χρόνο, ενώ η αποτελεσματική χρήση των επιχειρησιακών δεδομένων μπορεί να ενισχύσει την αποδοτικότητα των περιουσιακών στοιχείων των επιχειρήσεων.
- Αναμένεται ότι, αν και τα επόμενα χρόνια ορισμένες εργασίες θα αναληφθούν από αυτοματοποιημένα συστήματα, η ικανότητα των ανθρώπων και των μηχανών να συνεργάζονται αποτελεσματικά θα είναι το καθοριστικό χαρακτηριστικό του εργατικού δυναμικού της επόμενης γενιάς.
- Με τη διαχείριση ταυτότητας να γίνεται ολοένα και πιο ψηφιακή, η προσπάθεια ενίσχυσης της ασφάλειας στον κυβερνοχώρο και η προστασία των δεδομένων των ταξιδιωτών αποτελούν θέματα ζωτικής σημασίας για τη διατήρηση της εμπιστοσύνης των πελατών και της δημόσιας ασφάλειας.

Στην έρευνα «Ενήλικες και προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης στην περίοδο της πανδημίας: η πρόκληση των ψηφιακών δεξιοτήτων» του ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ βρίσκουμε πιο εξειδικευμένα αριθμητικά στοιχεία σχετικά με τον ψηφιακό γραμματισμό των Ελλήνων, (και τη συνεπαγόμενη ψηφιακή ωριμότητα της χώρας), σε σχέση με τους πολίτες της υπόλοιπης ΕΕ. Με βάση τα στοιχεία για το 2020, **το 16% του ενήλικου πληθυσμού (ηλικίας 25-64 ετών) της Ελλάδας δεν έχει κάνει και δεν κάνει χρήση του διαδικτύου κατά τους τελευταίους 3 μήνες, ποσοστό διπλάσιο του ευρωπαϊκού μ.ό. (8%),** που αποτελεί το 3ο υψηλότερο στην ΕΕ, μετά τη Βουλγαρία και τη Ρουμανία. Ένα σημαντικό ερώτημα είναι ποιο είναι το προφίλ εκείνων που δεν κάνουν χρήση του διαδικτύου αλλά και ποιοι είναι οι λόγοι μη χρήσης του, προκειμένου να αναδειχθούν οι κοινωνικό-οικονομικοί παράγοντες που συμβάλλουν στον αποκλεισμό τους καθώς και τα εμπόδια που συναντούν κατά την πρόσβαση. Αυξημένα ποσοστά μη χρήσης του διαδικτύου το 2020 έχουν οι γυναίκες (18%) σε σύγκριση με τους άνδρες (15%), οι μη οικονομικά ενεργοί (33%) αλλά και οι άνεργοι (20%) σε σύγκριση με τους απασχολούμενους (10%), τα άτομα με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης (40%) αλλά και με μεσαίο (13%) σε σύγκριση με εκείνα με υψηλό (3%), καθώς και **οι μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες 55-64 (36%) και 45-54 ετών (17%) σε σύγκριση με τις νεότερες 25-34 (3%) και 35-44 ετών (6%). Ο κυριότερος λόγος μη πρόσβασης στο διαδίκτυο είναι η έλλειψη κατάλληλων δεξιοτήτων (Εικόνα 72), τόσο στην ΕΕ (45%), αλλά σε μεγαλύτερο βαθμό στην Ελλάδα,** με το 67% των νοικοκυριών να δηλώνει πως δεν έχει πρόσβαση στο διαδίκτυο από την κατοικία του λόγω έλλειψης δεξιοτήτων, κι όχι τόσο γιατί δεν έχει ανάγκη για πρόσβαση ή γιατί το κόστος της σύνδεσης ή του εξοπλισμού είναι υψηλό.

Εικόνα 72: Λόγοι μη πρόσβασης στο διαδίκτυο (2019) για % νοικοκυριών σε Ελλάδα και ΕΕ. Πηγή: ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ.



Η Ελλάδα καταγράφει τον 4ο μεγαλύτερο ρυθμό αύξησης μεταξύ των 28 του ποσοστού των ατόμων με τουλάχιστον βασικές ψηφιακές δεξιότητες, κατά την περίοδο 2015-2019, κερδίζοντας 2 θέσεις στη σειρά κατάταξης, από την 24η που καταλάμβανε το 2015 με ποσοστό 44%, στην 22η το 2019 με ποσοστό 52%. **Παρότι το ποσοστό του ενήλικου πληθυσμού που δεν έχει κάνει χρήση του διαδικτύου κατά τους τελευταίους 3 μήνες από τη διενέργεια της έρευνας έχει μειωθεί σημαντικά κατά την περίοδο 2015-19 (από 28% το 2015 σε 18% το 2019), εξακολουθεί και βρίσκεται σε ιδιαίτερα υψηλά επίπεδα κατατάσσοντας την Ελλάδα στην πεντάδα των χωρών με τις χειρότερες επιδόσεις καθ' όλη την περίοδο αναφοράς.**

Πάντα σύμφωνα με τη ίδια έρευνα του ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ, όσο μεγαλύτερη η ηλικιακή ομάδα, τόσο χαμηλότερο και το επίπεδο των ψηφιακών δεξιοτήτων του πληθυσμού. Συγκεκριμένα, **το 2019 το ποσοστό των νέων ηλικίας 25-34 ετών που κατέχουν τουλάχιστον βασικές δεξιότητες στην Ελλάδα ήταν 79%, ποσοστό τριπλάσιο σχεδόν του αντίστοιχου της μεγαλύτερης ηλικιακής ομάδας (μόλις 28% στα άτομα ηλικίας 55-64 ετών). Θετικό, ωστόσο, είναι το γεγονός πως η «ψαλίδα» μεταξύ των νεότερων και των μεγαλύτερων σε ηλικία κατά την περίοδο 2015-2019 κλείνει. Το 2015, το ποσοστό των νέων που κατείχαν τουλάχιστον βασικές ψηφιακές δεξιότητες ήταν σχεδόν εξαπλάσιο**

από εκείνο των ατόμων ηλικίας 55-64 ετών (76% και 14% αντίστοιχα), με τους τελευταίους να διπλασιάζουν την τιμή του δείκτη την περίοδο 2015-2019 (αύξηση 100%). Οι μεγαλύτερες ανισότητες καταγράφονται μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης.

Επίσης έχει καταγραφεί πως όσο υψηλότερο το επίπεδο εκπαίδευσης, τόσο υψηλότερο και το επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων που κατέχουν. Συγκεκριμένα, το 2019 το 87% των ατόμων με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης κατέχουν τουλάχιστον βασικές ψηφιακές δεξιότητες, ποσοστό σχεδόν οκταπλάσιο του αντίστοιχου των ατόμων με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης (μόλις 11,0%) αλλά και σχεδόν διπλάσιο του αντίστοιχου των ατόμων με μεσαίο επίπεδο εκπαίδευσης (47%). Μάλιστα, οι παρατηρούμενες διαφοροποιήσεις έχουν διευρυνθεί κατά την περίοδο 2015-2019, με την τιμή του δείκτη ψηφιακών δεξιοτήτων να καταγράφει υψηλότερο ρυθμό αύξησης στα άτομα με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης (αύξηση κατά 17,6%) από ότι στις άλλες δύο κατηγορίες. **Εστιάζοντας στο επίπεδο των ψηφιακών δεξιοτήτων των εργαζομένων εκτός του τομέα Τεχνολογιών Πληροφόρησης και Επικοινωνίας (ΤΠΕ), το 2019 κατείχαν σε ποσοστό 64% βασικές τουλάχιστον ψηφιακές δεξιότητες, ποσοστό αυξημένο κατά 6% σε σύγκριση με το 2015.** Τέλος, ως προς τον τύπο του επαγγέλματος, το 2019 οι μη χειρωνακτικά εργαζόμενοι, σε ποσοστό 82% κατέχουν βασικές τουλάχιστον ψηφιακές δεξιότητες, ποσοστό υπερδιπλάσιο του αντίστοιχου των χειρωνακτικά εργαζόμενων (31%) (ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ).

Σύμφωνα με την ίδια έρευνα, στη χώρα μας παραμένει εξαιρετικά χαμηλή - συγκριτικά με τα υπόλοιπα ευρωπαϊκά κράτη- η συμμετοχή των ενηλίκων σε προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης (ΔΙΒΙΜ), τόσο συνολικά όσο και αναφορικά με την παρακολούθηση εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων μέσω διαδικτύου. Παρά την αύξηση που σημείωσε η συμμετοχή στην εξ' αποστάσεως εκπαίδευση, με την έλευση της πανδημίας, η συνολική συμμετοχή στη δια βίου εκπαίδευση φαίνεται να έχει μειωθεί σημαντικά, ενώ οι ήδη υπάρχουσες ανισότητες φαίνεται να διευρύνονται μεταλλασσόμενες σε άλλες μορφές και εκφάνσεις σε σχέση με αυτές που παραδοσιακά γνωρίζαμε. **Ειδικότερα, η επίδραση της πανδημίας του COVID-19 στη συμμετοχή σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης (ΕΕΚ) εμφανίζεται διαφοροποιημένη μεταξύ κοινωνικοοικονομικών ομάδων με διαφορετικές θέσεις στις κοινωνικές ιεραρχήσεις (ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ). Ενδεικτικά, τα άτομα με χαμηλό ή και μεσαίο επίπεδο εκπαίδευσης, καθώς επίσης και άτομα που ανήκουν στον πληθυσμό των ανέργων, προσλαμβάνουν την πανδημία ως ανασταλτικό παράγοντα για τη συμμετοχή τους σε εκπαιδευτικά προγράμματα.** Αντίθετα, τα άτομα με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης πιστεύουν ότι η πανδημία δημιούργησε ευκαιρίες για τη συμμετοχή τους σε εκπαιδευτικά προγράμματα μέσω της ευελιξίας στην παρακολούθηση που παρέχουν τα προγράμματα e-learning. Άλλωστε αυτή είναι και η πληθυσμιακή ομάδα που εξακολουθεί να έχει αυξημένα ποσοστά συμμετοχής, ενώ οι υπόλοιπες πληθυσμιακές κατηγορίες (άτομα με χαμηλό ή μεσαίο επίπεδο εκπαίδευσης, άνεργοι) υποεκπροσωπούνται σημαντικά τόσο στο σύνολο των προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης διαχρονικά, όσο και στα εξ αποστάσεως προγράμματα κατά την περίοδο της

πανδημίας. Μάλιστα, η μορφή της εξ' αποστάσεως εκπαίδευσης φαίνεται να προτιμάται από τα άτομα με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης, ενώ τα άτομα με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης -καθώς επίσης και ο άνεργος πληθυσμός- προτιμούν περισσότερο την παρακολούθηση με φυσική παρουσία. Κατά συνέπεια, επιβεβαιώνεται, πως η έλευση της πανδημίας ενέτεινε τον αποκλεισμό από τα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης τόσο του άνεργου πληθυσμού όσο και εκείνων που κατέχουν χαμηλό και μεσαίο επίπεδο εκπαίδευσης.

Στη μελέτη «Ψηφιακή και τεχνολογική ωριμότητα οικονομίας και επιχειρήσεων» αναλύεται για λογαριασμό του ΣΕΒ η ψηφιακή ωριμότητα της Ελλάδας μέσα από το σύνθετο δείκτη SEV Digital Maturity Index. Η 3η αυτή ετήσια έκθεση του Παρατηρητηρίου Ψηφιακού Μετασχηματισμού του Συνδέσμου επιβεβαιώνει ότι τον τελευταίο χρόνο, υπό την επίδραση και της πανδημίας, υλοποιήθηκαν σημαντικές παρεμβάσεις σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα που είναι μεν στη σωστή κατεύθυνση, αλλά δεν έχουν ακόμα το βάθος που απαιτεί η ανατροπή της ψηφιακής υστέρησης της χώρας. **Η Ελλάδα βρίσκεται πλέον στην 25η θέση, εμφανίζοντας μικρή άνοδο δύο θέσεων στην ευρωπαϊκή κατάταξη, αλλά η ψηφιακή ψαλίδα παραμένει ανοιχτή**. **Τα δυνατά σημεία της χώρας εντοπίζονται στην Έρευνα & Ανάπτυξη (11η θέση) και την επιχειρηματική δραστηριότητα του κλάδου (19η θέση). Ωστόσο, στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες η ψηφιακή ωριμότητα οδηγεί σε πιο ουσιαστική συνεισφορά του κλάδου στην οικονομία (σε όρους προστιθέμενης αξίας), στην απασχόληση και στην εξωστρέφεια προϊόντων και υπηρεσιών ΤΠΕ.** Η υψηλή εξάρτηση του κλάδου ΤΠΕ από έργα του δημοσίου τομέα, η απουσία σαφούς στρατηγικής και ταυτότητας του κλάδου ΤΠΕ, η ελλιπής διασύνδεση πανεπιστημίων και επιχειρήσεων, το συνεχιζόμενο brain drain και η απουσία κινήτρων/ παρουσία αντικινήτρων για προσέλκυση υψηλής προστιθέμενης αξίας επενδύσεων, εκτιμάται ότι αποτελούν βασικά αίτια της κατάστασης αυτής.

Παρά τη χαμηλή αρχική θέση της, η Ελλάδα υλοποιεί σημαντικές επενδύσεις για την περαιτέρω διείσδυση των συνδέσεων υψηλής ταχύτητας. Εξαιρετική θεωρείται η 3η θέση της στην ετοιμότητα 5G. Έτσι, η χώρα κατάφερε να βελτιώσει την κατάταξή της κατά 3 θέσεις, στην 24η πλέον θέση, μειώνοντας σημαντικά την απόσταση από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο (από το 75% στο 87% αυτού). Εν γένει ολοκληρώνονται με γρήγορους ρυθμούς σημαντικές επενδύσεις ευρυζωνικών συνδέσεων υπερυψηλής ταχύτητας, ενισχύεται η ζήτηση μέσω μέτρων της Πολιτείας και προωθούνται έργα ΣΔΙΤ ύψους €870 εκατ. που θα συμβάλουν καθοριστικά στην επίτευξη των στόχων της Ψηφιακής Ατζέντας 2025. Θετική πτυχή αποτελεί η υψηλή ετοιμότητα της χώρας στο 5G, καθώς μέσω των σχετικών διαγωνιστικών διαδικασιών έχει εκχωρηθεί το σύνολο σχεδόν του φάσματος (ΣΕΒ).

Η βελτίωση κατά τρεις θέσεις (πλέον στην 23η) ως προς τις Υποδομές συνδεσιμότητας, σηματοδοτεί την προσπάθεια επιτάχυνσης του ψηφιακού μετασχηματισμού. Ωστόσο, η απόσταση παραμένει σημαντική κάτι που δείχνει αντίστοιχη επιτάχυνση σχεδόν σε όλη την ΕΕ. Η ταχεία και αποτελεσματική

υλοποίηση της Ψηφιακής Βίβλου αναμένεται να επιδράσει θετικά στις μετρήσεις των επόμενων ετών, όμως σήμερα βρίσκεται ακόμα σε αρχικά στάδια. Πάντως **χρειάζονται πρόσθετες παρεμβάσεις για να θεραπευθούν εγγενείς αδυναμίες, όπως η ασυνέχεια στη δημόσια διοίκηση, τα υψηλά διοικητικά βάρη, το ασαφές νομικό και ρυθμιστικό πλαίσιο και η αργή απονομή δικαιοσύνης**. Παραδοσιακά, η δημόσια διοίκηση στην Ελλάδα δεν επιδεικνύει καλές επιδόσεις στην υλοποίηση ρυθμιστικών αλλαγών, ειδικά όταν πρέπει να αντιμετωπιστούν δομικά προβλήματα όπως η διαλειτουργικότητα συστημάτων και διαδικασιών, ακόμα και εντός του ίδιου υπουργείου ή δημόσιου φορέα.

Η Ελλάδα παρουσιάζει ικανοποιητική παραγωγή αποφοίτων σε θέματα STEM. (ΣΕΒ). Όμως, η επίδοση της Χώρας σε ό,τι αφορά τις ψηφιακές δεξιότητες στις επιχειρήσεις και την κοινωνία ευρύτερα κυμαίνεται σε χαμηλά επίπεδα σε σχέση με λοιπές χώρες της ΕΕ (μάλιστα, το τελευταίο έτος σημειώθηκε μικρή μείωση της βαθμολογίας στην υποδιάσταση των επιχειρήσεων). Η ελλιπής σύνδεση της εκπαίδευσης με τις επιχειρήσεις και την αγορά εργασίας, η διαρροή ταλέντου στο εξωτερικό (brain drain), το χαμηλό επίπεδο της δια βίου μάθησης (reskilling και upskilling) και η απουσία μηχανισμού παρακολούθησης και αξιολόγησης των ψηφιακών δεξιοτήτων στο δημόσιο τομέα μπορούν να θεωρηθούν ως βασικές αιτίες του φαινομένου αυτού.

Αν και πραγματοποιούνται ιδιωτικές επενδύσεις σε ψηφιακά συστήματα (11η θέση στην έρευνα), αυτές συχνά εστιάζουν σε συστήματα ξεπερασμένων δυνατοτήτων, με αποτέλεσμα η ψηφιακή ωριμότητα των επιχειρήσεων να παραμένει χαμηλή (24οι). Ενδεικτικά, μέχρι πρόσφατα, μόνο το 3% των επιχειρήσεων αξιοποιούσε συστήματα τεχνητής νοημοσύνης, έναντι 40% στις υπόλοιπες αναπτυγμένες χώρες. Αλλά και σε «μέτριας τεχνολογικής έντασης» λύσεις όπως το Cloud (Διαδικτυακό Νέφος), η απόσταση παραμένει σημαντική: το 26% των επιχειρήσεων τις υιοθετεί στην ΕΕ, έναντι μόνο 7% στην Ελλάδα. Εξαίρεση αποτελεί η προμήθεια εργαλείων ανάλυσης μεγάλου όγκου δεδομένων όπου η Ελλάδα είναι κοντά στον μ.ό. (στο 13% των επιχειρήσεων), αν και η χρήση τους παραμένει περιστασιακή.

Παρά τη μεγάλη αύξηση του ηλεκτρονικού εμπορίου, η χρήση ψηφιακών τεχνολογιών από τους Έλληνες εμφάνισε μικρή βελτίωση (24οι). Αυτό αναδεικνύει την ταχύτητα διάδοσης στις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες και ειδικά σε ηλικιακές κατηγορίες που δεν ήταν οι συνήθεις χρήστες νέων τεχνολογιών. Σαφώς πιο ικανοποιητική είναι η χρήση του διαδικτύου για συγκεκριμένους σκοπούς (π.χ. ενημέρωση, βιντεοκλήσεις, δημοσίευση περιεχομένου, πρόσβαση στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης). Αντιθέτως, σε πιο «σύνθετες» εργασίες όπως η ηλεκτρονική τραπεζική ή οι ηλεκτρονικές αγορές ο πληθυσμός δείχνει μικρότερη εξοικείωση. Σε επόμενες μετρήσεις ωστόσο εκτιμάται ότι θα παρουσιαστεί βελτίωση της επίδοσης, καθώς η κρίση της πανδημίας του COVID-19 οδήγησε σε αλλαγές στην αγοραστική συμπεριφορά, με όλο και περισσότερους καταναλωτές να στρέφονται στα ηλεκτρονικά κανάλια.

Η Ελλάδα, παρά την πρόοδο με περίπου 1.300 ηλεκτρονικές δημόσιες διαδικασίες, βρίσκεται στην τελευταία θέση της έρευνας. Οι χώρες της ΕΕ που βρίσκονται κοντά στο μέσο όρο, διαθέτουν και εκείνες περίπου 1.300 ψηφιακές δημόσιες υπηρεσίες, οι οποίες όμως καλύπτουν το 97% και το 90% των συνολικών διεπαφών προς επιχειρήσεις και πολίτες αντίστοιχα, έναντι 54% στην Ελλάδα. Συνεπώς, η ανατροπή του ψηφιακού ελλείματος της δημόσιας διοίκησης εξαρτάται περισσότερο από την ταχύτητα επίλυσης δομικών προβλημάτων (πχ περιορισμένη διαλειτουργικότητα μητρώων και διαδικασιών, αποσπασματική ψηφιοποίηση της δικαιοσύνης κ.λπ.), παρά από την ταχύτητα ψηφιοποίησης της υφιστάμενης γραφειοκρατίας. Ομοίως, οι χώρες που βρίσκονται στο μέσο όρο της ΕΕ, αξιοποιούν εκτεταμένα συστήματα τεχνητής νοημοσύνης στην επικοινωνία πολιτών με τη δημόσια διοίκηση, στη διαχείριση οδικών αρτηριών και οδικών ατυχημάτων, στη γεωργία για έλεγχο συμμόρφωσης των αγροτών στους κανόνες επιδοτήσεων, στη διαχείριση της μακροχρόνιας ανεργίας, κ.λπ. **Ανάλογες εφαρμογές δε καταγράφονται ακόμα στην Ελλάδα**. Επιπλέον, η ηλεκτρονική τιμολόγηση στις χώρες αυτές είναι στο 95% (9% στην Ελλάδα), με το 90% των δημοσίων φορέων να δέχονται ηλεκτρονικά τιμολόγια B2G, ενώ στην Ελλάδα μόλις πρόσφατα ξεκίνησε η εφαρμογή. Τέλος, οι χώρες αυτές επενδύουν στην εξοικείωση των πολιτών με τις ψηφιακές τους πύλες. Ενδεικτικά, στην Πορτογαλία λειτουργούν πάνω από 700 σημεία δωρεάν εκπαίδευσης (Citizen Spots) πολιτών με μειωμένες ψηφιακές δεξιότητες (όπως οι ηλικιωμένοι) στη χρήση της πύλης gov.pt. Τα παραδείγματα αυτά δείχνουν το μέγεθος της προσπάθειας που πρέπει να καταβάλει η χώρα, απλά για να προσεγγίσει τον μέσο όρο της ΕΕ (ΣΕΒ).

Προβάλλεται λοιπόν ως επιτακτική η ανάγκη για στοχευμένες και ρεαλιστικά εφαρμόσιμες πολιτικές παρέμβασης, (στα πλαίσια των εθνικών ΕΠΑΕ), που θα αποσκοπούν στην ενίσχυση της συμμετοχής των ενηλίκων στη δια βίου εκπαίδευση συνολικά αλλά και στις μορφές e-learning, συμβάλλοντας στην ενίσχυση εκείνων των πληθυσμιακών ομάδων που διαχρονικά εμφανίζονται αποκλεισμένες από τη δια βίου εκπαίδευση (ΔΙΒΙΜ), την ίδια στιγμή που η περίοδος της πανδημίας ενέτεινε το ήδη υπάρχον πρόβλημα. Μάλιστα, η εν λόγω ανάγκη, αναγνωρίζεται και από τους συμμετέχοντες στην πρόσφατη πανελλαδική έρευνα (ΣΕΒ), αφού οι μισοί περίπου ερωτώμενοι δήλωσαν πως θεωρούν ότι θα χρειαστεί να αναβαθμίσουν τις ψηφιακές τους δεξιότητες σε αρκετό ή και μεγάλο βαθμό ώστε να ανταπεξέλθουν σε μελλοντικές απαιτήσεις του χώρου εργασίας τους. Η ανάγκη αυτή εκφράζεται πιο έντονα από τις μειονεκτούσες ομάδες πληθυσμού, οι οποίες προφανώς αντιλαμβάνονται το υπαρκτό έλλειμμα και το επερχόμενο επαγγελματικό αδιέξοδο. Από τα παραπάνω είναι προφανές ότι η έγκαιρη σχετική εκπαίδευση των μελλοντικών νεών εργαζομένων σε περιζήτητες δεξιότητες επείγει απολύτως.

4.2. Η στροφή στην Πράσινη Ανάπτυξη

Διεθνώς, η απασχόληση φαίνεται να επωφελείται (τουλάχιστον ελαφρώς) από τη μετάβαση προς μια οικονομία ουδέτερη σε εκπομπές άνθρακα στους περισσότερους επαγγελματικούς κλάδους. Σε επίπεδο ΕΕ, από το 2019, η Ευρωπαϊκή Πράσινη Συμφωνία (EGD) έχει χαράξει το δρόμο για μια μετασχηματιστική αλλαγή ώστε να γίνει η Ευρώπη η πρώτη κλιματικά ουδέτερη ήπειρος. Αυτή η αλλαγή περιλαμβάνει α) την προστασία της ζωής ανθρώπων, ζώων και φυτών μέσω της ανακοπής της ρύπανσης, β) τη συνδρομή στις εταιρείες να γίνουν ηγέτιδες ως προς τη χρήση ή ανάπτυξη καθαρών προϊόντων, διαδικασιών και τεχνολογιών, και γ) τη διασφάλιση μιας δίκαιας και περιεκτικής πράσινης μετάβασης.

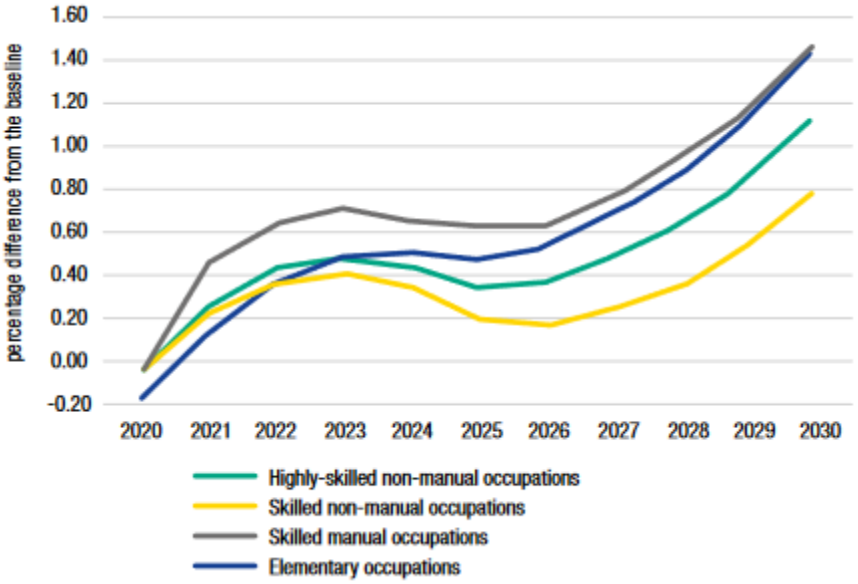
Η έρευνα «The green employment and skills transformation» του CEDEFOP αποκαλύπτει πως τα κέρδη της απασχόλησης είναι ελαφρώς πιο έντονα για μερικά από τα μεσαίας και χαμηλής ειδίκευσης επαγγέλματα αυτού του αντικειμένου. Η πρόβλεψη για επιπλέον αύξηση της απασχόλησης έως το 2030 είναι υψηλότερη για τους εργάτες της μεταποίησης και του συναφούς εμπορίου (+1,7%) και για χειριστές και συναρμολογητές εγκαταστάσεων και μηχανημάτων (+1,6%), όπως και για άλλα χειρωνακτικά επαγγέλματα (+1,4%). Μεταξύ των επαγγελμάτων υψηλής ειδίκευσης, η απασχόληση αναμένεται να αυξηθεί περισσότερο για νομικούς, ανώτερα στελέχη και διευθυντές (+1,4%). Τεχνικοί και συνεργάτες επαγγελματίες (+1,3%) και διοικητικοί υπάλληλοι (+1,2%) ακολουθούν στενά. Θα υπάρξουν ξεκάθαροι «νικητές» και «χαμένοι» από την EGD. **Κάποια επαγγέλματα (π.χ. στην εξόρυξη άνθρακα) θα αντιμετωπίσουν μείωση της απασχόλησης ενώ άλλα (π.χ. αναδυόμενα επαγγέλματα στην παραγωγή υδρογόνου) θα σημειώσουν ανάπτυξη (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ΓΔ ENER, 2021). Παρά ταύτα, τα εργασιακά οφέλη της EGD φαίνεται να διαχέονται σε όλες σχεδόν τις επαγγελματικές κατηγορίες.** Αυτό το ενδιαφέρον εύρημα δείχνει ότι το «πρασίνισμα» της ενωσιακής οικονομίας δεν θα βασίζεται αποκλειστικά σε εργαζομένους υψηλής ειδίκευσης και η εφαρμογή της Ευρωπαϊκής Πράσινης Συμφωνίας (EGD) τείνει να απαλύνει αντί να οξύνει την πόλωση απασχόλησης (Cedefop, 2011; Cedefop, 2012).

Ερευνώντας περισσότερο τις αλλαγές στην απασχόληση τη δεκαετία 2020-30, οι προβλέψεις βάσει των σεναρίων βάσης και της EGD παρέχουν περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τη δυναμική της απασχόλησης της πράσινης μετάβασης. Πανευρωπαϊκά, η εφαρμογή της EGD οδηγεί σε επιπλέον αύξηση της απασχόλησης κατά 1,5% για χειριστές και συναρμολογητές εγκαταστάσεων και μηχανημάτων έως το 2030 (περίπου 250.000 επιπλέον θέσεις εργασίας) και περίπου 330.000 επιπλέον στοιχειώδεις θέσεις εργασίας, για κάλυψη πρόσθετων αναγκών απασχόλησης σε νέα εργοστάσια ανακύκλωσης, όπως και σε κατασκευές σταθμών φόρτισης ηλεκτρικών οχημάτων και εγκαταστάσεων διαχείρισης απορριμμάτων. (CEDEFOP). **Η εφαρμογή της EGD θα οδηγήσει σε μείωση της απασχόλησης σε μεταποιητικές επιχειρήσεις έντασης εργασίας κατά περίπου 290.000 θέσεις εργασίας έως το 2030, πολύ λιγότερες από τις 700.000 χαμένες θέσεις εργασίας σύμφωνα με τις αρχικές προβλέψεις. Αυτό**

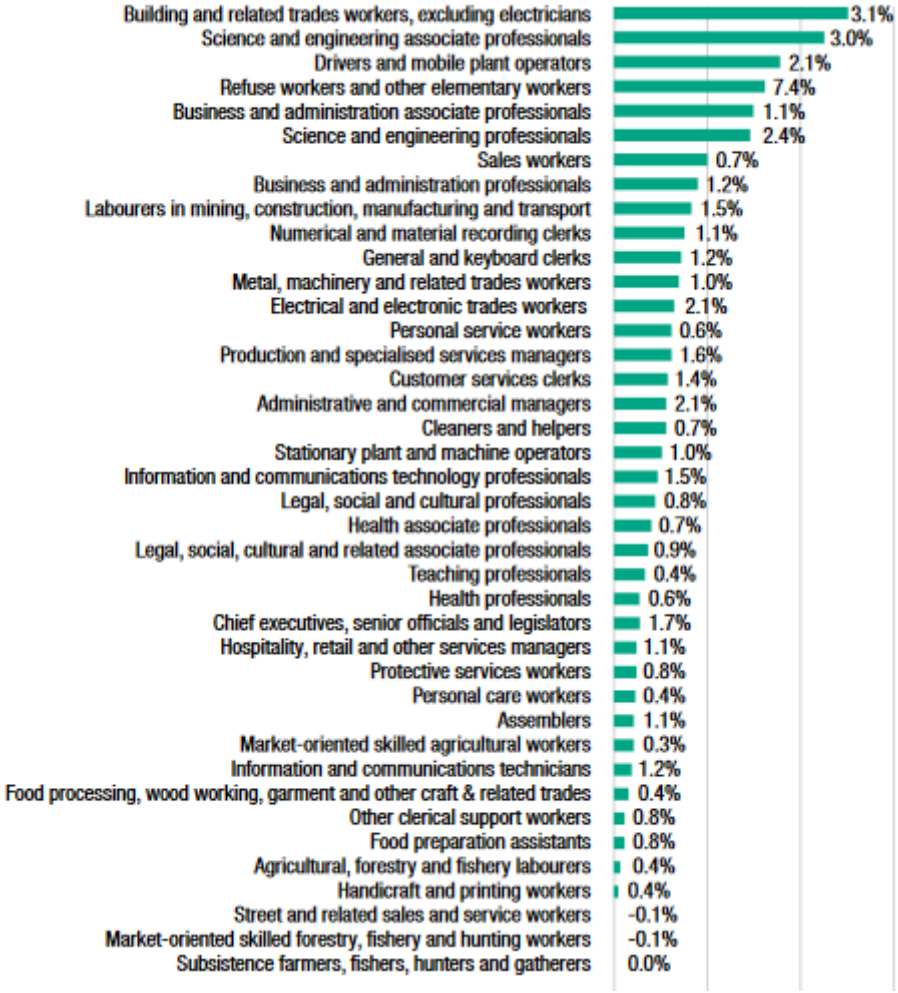
σημαίνει ότι ο αντίκτυπος της EGD είναι 400.000 θέσεις εργασίας μεσαίου επιπέδου που όμως δε χάνονται λόγω αυξημένων αναγκών της αγοράς εργασίας, με αιχμή του δόρατος τις σχετικές **πολιτικές.** Επίσης, πρόσθετες θέσεις εργασίας μπορεί να αφορούν τη συναρμολόγηση εξοπλισμού νέας τεχνολογίας (όπως οι ηλεκτροκινητήρες οχημάτων) ή την εφαρμογή του (πχ σε ανακαινίσεις κτιρίων και σε εγκαταστάσεις ενεργειακά καθαρών συστημάτων θέρμανσης).

Η εξασθενητική επίδραση του EGD στην πόλωση απασχόλησης είναι επίσης ορατή από τάσεις προσλήψεων ανά επίπεδο δεξιοτήτων (Εικόνα 73). **Η προβλεπόμενη απασχόληση αναμένεται να αυξηθεί γρήγορα αρχικά και να επιταχύνεται κατά το 2026, όταν πολλές πράσινες επενδύσεις θα φτάνουν στο λειτουργικό στάδιο και θα απαιτούν επιπλέον προσωπικό (CEDEFOP)**. Όπως προαναφέρθηκε, οι θετικές επιπτώσεις της EGD στην απασχόληση διαχέονται σε όλα τα επίπεδα δεξιοτήτων. Αν και η δημιουργικότητα των εργαζομένων υψηλότερης ειδίκευσης και ανάπτυξης προϊόντων είναι απαραίτητη για τις καινοτομίες των τεχνολογιών αντιμετώπισης της κλιματικής αλλαγής, η απασχόληση σε ειδικευμένα και στοιχειώδη χειρωνακτικά επαγγέλματα αναμένεται να αναπτυχθεί ταχύτερα παρά σε επαγγέλματα υψηλής εξειδίκευσης (Εικόνα 74).

Εικόνα 73: Πρόβλεψη της Ευρωπαϊκής Πράσινης Συμφωνίας (EGD)στην απασχόληση, ανά επίπεδο επαγγελματικής εξειδίκευσης, ΕΕ-27. Πηγή: CEDEFOP.



Εικόνα 74: Πρόβλεψη επίδρασης του EGD σε επιλεγμένα επαγγέλματα (παρουσίαση διαφοράς % ανάμεσα στην πρόβλεψη και στην κατάσταση το 2000), ΕΕ-27. Πηγή: CEDEFOP, 2020.



Η κρίση του COVID-19 προκαλεί τις κυβερνήσεις να διασφαλίσουν ότι τα μέτρα ανάκαμψης και τόνωσης συμβάλλουν και δεν επηρεάζουν αρνητικά την περιβαλλοντική βιωσιμότητα και ευημερία. Σύμφωνα με την έκθεση του CEDEFOP «Apprenticeships for greener economies and societies», η ανάκαμψη είναι μια ευκαιρία για επιστροφή σε καλές πρακτικές του παρελθόντος, συνδυάζοντας τη έμφαση στην αποκατάσταση, ανάπτυξη και δημιουργία θέσεων εργασίας με την επίτευξη περιβαλλοντικών στόχων. Πρόσφατες εκτιμήσεις του ΟΟΣΑ για τις συνέπειες μιας μετάβασης με γνώμονα την πολιτική προς μια πιο αποδοτική και κυκλική οικονομία έδειξαν ότι μια τέτοια μετάβαση αναμένεται να αποδειχθεί πολύ αποτελεσματική για την εκπλήρωσή της περιβαλλοντικούς στόχους, μαζί με οριακές αλλά θετικές επιπτώσεις στην απασχόληση για τις περισσότερες χώρες. **Το σενάριο πρόβλεψης δεξιοτήτων του CEDEFOP (2021) ομοίως διαπιστώνει ότι η εφαρμογή της EGD έχει θετικό καθαρό αντίκτυπο στην απασχόληση** και οι επιπτώσεις φαίνεται να συγκεντρώνονται σε τομείς όπου θα παρουσιαστούν άμεσα, όπως στις εξορυκτικές βιομηχανίες, στις κατασκευές και στη διαχείριση απορριμμάτων. Ως αποτέλεσμα διάχυσης των θετικών επιπτώσεων, προβλέπεται και αύξηση της απασχόλησης σε τομείς όπως η μηχανική και η

διοίκηση, ενώ στους περισσότερους άλλους τομείς προβλέπεται πιθανή ανακατεύθυνση της απασχόλησης προς καθαρότερη παραγωγή αντί για αλλαγή επαγγελμάτων.

Πάντως, ορισμένες πληθυσμιακές ομάδες δεν επωφελούνται από τη δημιουργία θέσεων εργασίας στον ίδιο βαθμό με άλλες. Για την επίτευξη των δυνατοτήτων της πράσινης μετάβασης και την εξασφάλιση ότι κανείς δεν θα μείνει πίσω, η επένδυση στις δεξιότητες είναι καθοριστικής σημασίας. Η μετάβαση σε μία πιο πράσινη οικονομία απαιτεί διαφορετικές δεξιότητες, τόσο για νέες αναδυόμενες θέσεις εργασίας και για υπάρχουσες θέσεις εργασίας που είναι εξελισσόμενος. **Κενά δεξιοτήτων και ελλείψεις αναγνωρίζονται ήδη ως μείζον εμπόδιο σε ορισμένους τομείς, όπως οι ανανεώσιμες πηγές ενέργειας, η εξοικονόμηση ενέργειας και πόρων, η ανακαίνιση κτιρίων, οι κατασκευές, οι περιβαλλοντικές υπηρεσίες.** Η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (ΕΕΚ) μπορεί να διαδραματίσει βασικό ρόλο στον εξοπλισμό νέων και ενηλίκων με τις δεξιότητες που απαιτούνται για να αξιοποιηθεί στο έπακρο η πράσινη μετάβαση. Καλά σχεδιασμένα συστήματα ΕΕΚ διευκολύνουν τη μετάβαση από το σχολείο στην εργασία για τους νέους, παρέχουν σχετικές και ευέλικτες ευκαιρίες αναβάθμισης και επανειδίκευσης σε εργαζόμενους και άτομα που αναζητούν εργασία, και διασφαλίζουν ότι οι εργοδότες βρίσκουν τις δεξιότητες που αναζητούν. Σε στενή συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους, τα προγράμματα σπουδών ΕΕΚ μπορούν να ενημερωθούν για να επιτρέπουν στους εκπαιδευόμενους να αναπτύξουν οριζόντιες και τεχνικές δεξιότητες που ταιριάζουν σε μια πιο πράσινη αγορά εργασίας.

Υπό τι υφιστάμενες συνθήκες η μαθητεία μπορεί να παίξει ιδιαίτερο ρόλο. Στα συστήματα μαθητείας, καθηγητές ΕΕΚ και εκπαιδευτές εντός της εταιρείας τακτικά συνεργάζονται, διευκολύνοντας την αμοιβαία μάθηση. Ο σχεδιασμός προγραμμάτων μαθητείας, με το μεγάλο τους μερίδιο της παρεχόμενης εκπαίδευσης να έχει βάση την εμπειρική εργασία, τα καθιστά επίσης κατάλληλα για την αναβάθμιση και την επανειδίκευση των εργαζομένων. Ως εκ τούτου, η στενή αλληλεπίδραση μεταξύ του εκπαιδευτικού συστήματος και του κόσμου της εργασίας καθιστά τη μαθητεία ικανή να ανταποκρίνεται αποτελεσματικά στην αλλαγή των αναγκών για δεξιότητες, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που σχετίζονται με την πράσινη μετάβαση. **Τρέχουσες ή αναμενόμενες αλλαγές στα προφίλ εργασίας ή στις τεχνολογίες παραγωγής μπορεί να αντικατοπτρίζονται στα προγράμματα σπουδών μαθητείας πολύ πιο γρήγορα από ό,τι στα προγράμματα σπουδών οποιουδήποτε άλλου κλάδου εκπαίδευσης και κατάρτισης, καθιστώντας τη μαθητεία καταλύτη της πράσινης μετάβασης.** Βραχυπρόθεσμα, για να συμβάλουν στην πράσινη μετάβαση, οι θέσεις μαθητείας μπορούν να επωφεληθούν σχετικά ευκολότερα από την ανάπτυξη στοχευμένων πρωτοβουλιών που βασίζονται σε μια αρθρωτή προσέγγιση. Μια τέτοια προσέγγιση μπορεί στη συνέχεια να ανοίξει το δρόμο για εκτεταμένη ενημέρωση των προγραμμάτων σπουδών μαθητείας ή και γενικά της ΕΕΚ. Περαιτέρω, η εισαγωγή εργαλείων gamification (φιλοσοφίας ηλεκτρονικών παιχνιδιών) στις μαθησιακές ενότητες για τη χρήση παραγωγικού εξοπλισμού

παρακινεί τους μαθητευόμενους να αναζητήσουν τον πιο αποδοτικό τρόπο λειτουργίας του εξοπλισμού στη διάθεσή τους.

Για το CEDEFOP και τον ΟΟΣΑ, οι δεξιότητες για την πράσινη μετάβαση περιλαμβάνουν βιώσιμη σκέψη και δράση και αφορούν όλους τους οικονομικούς τομείς και επαγγέλματα, και όχι μόνο τα λεγόμενα «πράσινα». Άρα, η προσαρμογή της μαθητείας δε μπορεί να περιοριστεί σε συγκεκριμένους τομείς, επαγγέλματα ή γεωγραφικές περιοχές. Προγράμματα μαθητείας και προγράμματα σπουδών χρειάζονται επίσης οριζόντιους μετασχηματισμούς μεσομακροπρόθεσμα ώστε να προσαρμοστούν πλήρως στις νέες ανάγκες δεξιοτήτων. Αυτό θα είναι το πρώτο βοήθημα για τους μαθητευόμενους ώστε να αναπτύξουν μια πλήρη γκάμα δεξιοτήτων για την Πράσινη Μετάβαση: τεχνική θεωρία και πρακτική άσκηση συμπληρώνονται από οριζόντιες/μαλακές δεξιότητες αλλά και νέους τρόπους σκέψης. Στη συνέχεια, σε πολλές χώρες πλέον δίνεται έμφαση στην ενσωμάτωση οριζόντιων δεξιοτήτων που σχετίζονται με τη βιωσιμότητα, και στην ενημέρωση προγραμμάτων σπουδών με νέα προσόντα για τους μαθητευομένους, και όχι στην ανάπτυξη νέων προσόντων εστιασμένων στην αντιμετώπιση των προκλήσεων και των ευκαιριών που προκύπτουν από την Πράσινη Μετάβαση.

Η πλεονεκτική θέση της μαθητείας στην κατάρτιση μελλοντικού εργατικού δυναμικού σχετίζεται επίσης με τη συνεργασία των δύο χώρων μάθησης (σχολείο και εταιρεία). Ο διττός ρόλος των μαθητευόμενων και η συχνή μεταξύ τους συνεργασία, προσφέρουν στους δάσκαλους τους και στους εκπαιδευτές εντός της εταιρείας μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα για την υποστήριξη της πράσινης μετάβασης. Στη μαθητεία, αυτή η συνεργασία είναι συνήθως πιο δομημένη (και ιδανικά μεγαλύτερης διάρκειας) σε σύγκριση με άλλες επιλογές ΕΕΚ. Στο πλαίσιο αυτό, το επίπεδο ετοιμότητας της διδασκαλίας (σχολείο) και εκπαίδευσης προσωπικού (εταιρείας) σε σχέση με την πράσινη μετάβαση είναι κρίσιμο. Καινοτόμες διεργασίες -βασισμένες σε κοινές δημιουργικές προσεγγίσεις- που ξεκινούν στη μαθητεία μπορούν να επηρεάζουν θετικά όχι μόνο επιχειρήσεις μα και ολόκληρο το σύστημα ΕΕΚ και στη συνέχεια την αγορά εργασίας, ώστε να υποστηρίζουν επίσης άλλες εταιρείες, τοπικές αγορές εργασίας, μαθητές και γενικά τοπικές κοινωνίες. **Όσο περισσότερο ενσωματωμένες είναι οι θέσεις μαθητείας στις εταιρικές στρατηγικές για την αντιμετώπιση των προκλήσεων της πράσινης μετάβασης, τόσο καλύτερες λύσεις μπορούν να παρέχουν στην εταιρεία και κατ' επέκταση στην κοινωνία.**

Παρακάτω θα παραθέσουμε ορισμένα στοιχεία από την έκθεση του ΣΕΒ «Πράσινη οικονομία και απασχόληση: προκλήσεις και προτάσεις για δίκαιη μετάβαση». Σύμφωνα με το EuroFound (2019), η πλήρης εφαρμογή της Συμφωνίας του Παρισιού για το Κλίμα αναμένεται να επιφέρει αύξηση της απασχόλησης στην Ελλάδα κατά 0,7% - το τέταρτο υψηλότερο ποσοστό αύξησης στην ΕΕ. Θετικό ισοζύγιο προκύπτει και από τις περισσότερες διεθνείς μελέτες σε παγκόσμιο επίπεδο. Αυτό σημαίνει πως οι νέες θέσεις εργασίας που θα δημιουργηθούν σε αναδυόμενους «πράσινους» τομείς υπολογίζεται πως, έστω και οριακά, θα είναι περισσότερες από αυτές που θα χαθούν σε τομείς που

θα μετασχηματιστούν λόγω αναγκών προσαρμογής στα νέα επίπεδα περιβαλλοντικών απαιτήσεων. Για παράδειγμα, σύμφωνα με **το «Σχέδιο Δίκαιης Αναπτυξιακής Μετάβασης για τη Δ. Μακεδονία» προβλέπεται η δημιουργία 11.500 θέσεων εργασίας (5.100 άμεσες και 6.400 έμμεσες) μέσω της πραγματοποίησης επενδύσεων ύψους 2.5 δισ. € σε πράσινες δραστηριότητες**. Οι νέες θέσεις εργασίας που θα δημιουργηθούν στον τομέα των ανανεώσιμων πηγών ενέργειας από την εκπλήρωση των στόχων του ΕΣΕΚ αναμένεται να είναι δύο έως τρεις φορές περισσότερες από τις περίπου 12.000 που θα χαθούν λόγω της απολιγνιτοποίησης. Αντίστοιχα, η προβλεπόμενη στο Εθνικό Σχέδιο για την Ενέργεια και το Κλίμα (ΕΣΕΚ) αναβάθμιση του 12-15% του κτιριακού αποθέματος της χώρας αναμένεται να δημιουργήσει 22.000 θέσεις στον κατασκευαστικό τομέα (ΣΕΒ). Επίσης, οι δραστηριότητες ανακύκλωσης από την πλήρη εφαρμογή της νομοθεσίας για τα απόβλητα αναμένεται με τη σειρά τους να δημιουργήσουν σημαντικές ευκαιρίες απασχόλησης (πάνω από 15.900 θέσεις εργασίας, κυρίως τεχνικής φύσεως).

Οι τεχνολογίες και οι νέοι κλάδοι και ειδικότητες, που αναδύονται μέσα από την επένδυση στο πράσινο μέλλον και τη μετάβασή μας προς μια πράσινη οικονομία αναμένεται να επιφέρουν αλλαγές και στον κόσμο της εργασίας. Οι αλλαγές αυτές θα είναι τόσο ποσοτικές (με π.χ. αύξηση θέσεων εργασίας σε ορισμένους κλάδους και μείωση σε άλλους), όσο και ποιοτικές (με τη δημιουργία νέων «πράσινων» επαγγελμάτων, το μετασχηματισμό άλλων, και την προσθήκη νέων αρμοδιοτήτων και καθηκόντων γύρω από την βιωσιμότητα και την προστασία του περιβάλλοντος). **Εξυπακούεται ότι οι νέοι εργαζόμενοι θα μπορούσαν να είναι οι πλέον κατάλληλοι για έναν νέο οικονομικό κλάδο, εφόσον θα έχουν τα εφόδια που ήδη αναζητούνται.**

4.3. Οι τάσεις για Οικονομία Φροντίδας (λόγω και της Πανδημίας)

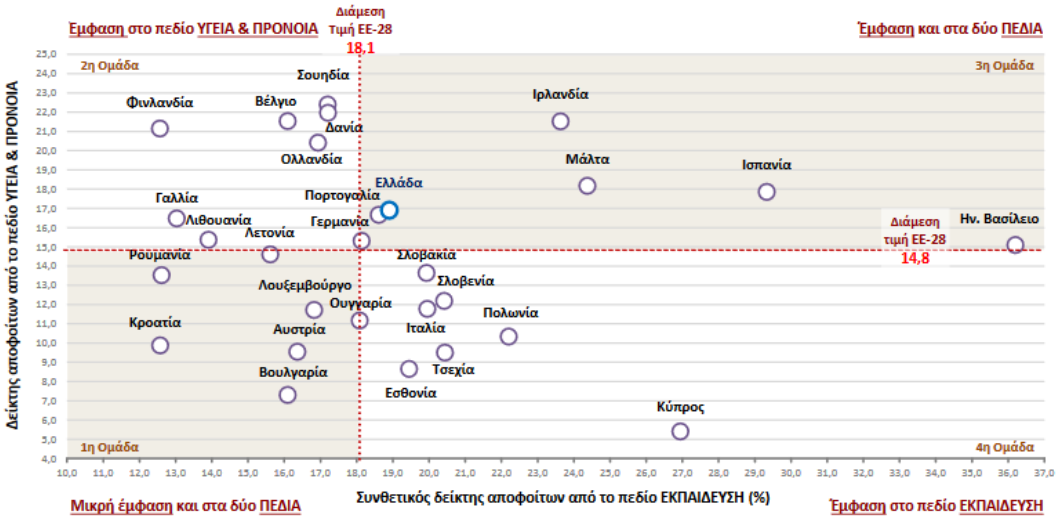
Παγκοσμίως, η οικονομία της φροντίδας μεγεθύνεται καθώς αυξάνεται παντού η ζήτηση για παιδική μέριμνα και φροντίδα για τους ηλικιωμένους -ιδιαίτερα τους ευκατάστατους- baby boomers (την αμέσως μεταπολεμική γενιά), και θα δημιουργήσει έτσι μεγάλο αριθμό θέσεων εργασίας τα επόμενα χρόνια, όμως η εργασία φροντίδας σε όλο τον κόσμο εξακολουθεί να χαρακτηρίζεται από κενό παροχών και προστασίες, χαμηλούς μισθούς ή μη αποζημίωση και έκθεση σε σωματική, ψυχική και, σε ορισμένες περιπτώσεις, σεξουαλική βλάβη. Αν και σύμφωνα με περσινή μελέτη της Melinda French Gates-Pivotal Ventures αποτιμάται σε 648 δισ. $, η άτυπη οικονομία φροντίδας συνήθως δε θεωρείται παραγωγική δραστηριότητα. Ωστόσο, τα παγκόσμια δεδομένα δείχνουν ότι η οικονομία της περίθαλψης θα μπορούσε να έχει σημαντικό αντίκτυπο στο ΑΕΠ μιας χώρας εάν υπολογιζόταν με σχετική ακρίβεια, και σύμφωνα με τη ΔΟΕ θα μπορούσε να δημιουργήσει μέχρι και 300 εκατ. νέες θέσεις εργασίας (νοσηλευτικό προσωπικό, γιατροί, φυσιοθεραπευτές, γυμναστές, ψυχολόγοι, διαχειριστές περιουσίας, παιδαγωγοί, νηπιαγωγοί, σύμβουλοι ανάπτυξης κλπ). Αξίζει να σημειωθεί ότι τα τελευταία δύο χρόνια οι ειδικοί έχουν μετρήσει τον

αντίκτυπο που είχε η πανδημία COVID-19 σε διάφορες παραγωγικές βιομηχανίες της παγκόσμιας οικονομίας, όμως η οικονομία της περίθαλψης, ένας τομέας που επηρεάζεται βαθιά από τα lockdown, δεν έλαβε αρκετή προσοχή από τους ειδικούς.

Η οικονομία φροντίδας περιλαμβάνει εκείνες τις δραστηριότητες που οι άνθρωποι εκτελούν καθημερινά, συχνά στο σπίτι, συμπεριλαμβανομένων των μικροδουλειών ή της φροντίδας άλλων ατόμων, όπως βρέφη ή ηλικιωμένους. Αυτές οι μικροδουλειές, όπως η καθαριότητα ενός σπιτιού ή τα ψώνια για είδη παντοπωλείου, συνήθως δεν πληρώνονται και θεωρούνται μη παραγωγικές. Η θεσμοθέτηση ενός κανονιστικού πλαισίου που θα επέτρεπε στην οικονομία της περίθαλψης να ενσωματωθεί στο εθνικό λογιστικό σύστημα κάθε χώρας πιθανότατα θα είχε θετικό αντίκτυπό του στο ΑΕΠ τους, που σύμφωνα με στοιχεία του ILO, αυτός θα ισοδυναμούσε ακόμη και με περίπου 20% του ΑΕΠ. Εάν κάτι τέτοιο ισχύει, τότε η οικονομία της περίθαλψης θα βρίσκεται πάνω από τον χρηματοπιστωτικό και γεωργικό τομέα σε πολλές αναπτυσσόμενες χώρες. **Η Παγκόσμια Οργάνωση Εργασίας (ILO) προτείνει η οικονομία της φροντίδας να γίνει αμειβόμενος τομέας, με άλλα λόγια να επισημοποιηθεί, καθώς αναμένει πως μία τέτοια κίνηση θα δημιουργήσει θέσεις εργασίας από απλήρωτες επί του παρόντος δραστηριότητες.** Η πρότασή αναμένει ότι, από τη στιγμή που η οικονομία της περίθαλψης μετατραπεί σε μια τυπική οικονομική δραστηριότητα, το κράτος θα αναλαμβάνει το κόστος φροντίδας και περίθαλψης των πιο ευάλωτων ατόμων, κόστος που άγνωστο πώς θα μπορούσε να καλυφθεί από χώρες με χαμηλό ΑΕΠ.

Στην παρακάτω Εικόνα 75 διαπιστώνουμε πως ο αριθμός Ελλήνων αποφοίτων των πεδίων υγείας και πρόνοιας βρίσκεται πολύ κοντά στον ευρωπαϊκό μ.ό., **γεγονός που συνδυαστικά καθιστά τη χώρα μας δυνητικά ιδιαίτερα ανταγωνιστική στην προσέλκυση τουρισμού υγείας αλλά και Βορειοευρωπαίων συνταξιούχων ως μόνιμων κατοίκων.**

Εικόνα 75: Συσχετισμός συνθετικού δείκτη αποφοίτων από το πεδίο Εκπαίδευση με τον δείκτη αποφοίτων από το πεδίο Υγεία-Πρόνοια επί του συνολικού πληθυσμού αποφοίτων στις ανώτερες βαθμίδες (ISCED3Voc-8), ΕΕ-28, 20218. Πηγή: ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ.



4.4. Η απασχόληση σε Εστίαση και Τουρισμό, ως επιλογή μακράς σταδιοδρομίας

Εκτός από τα ευρήματα του ΣΕΒ, η Ελλάδα χαρακτηρίζεται από χαμηλή ψηφιακή ωριμότητα στο επίπεδο της οικονομίας και της κοινωνίας και με βάση την κατάταξη της χώρας μας στην 26η θέση από 28 χώρες στο δείκτη Digital Economy & Society Index της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (DESI – 2019). Παρά αυτή την αντιξοότητα, σύμφωνα με τη μελέτη του ΙΝΣΕΤΕ «Ελληνικός Τουρισμός 2030. Σχέδια Δράσης», **ο ελληνικός τουριστικός κλάδος οφείλει να ανταποκριθεί στις διεθνείς τάσεις επενδύοντας στον ψηφιακό μετασχηματισμό του, διαφορετικά οι ανταγωνίστριες χώρες θα ανακτήσουν μερίδιο της τουριστικής αγοράς σε βάρος της Ελλάδας. Με στόχο την αναβάθμιση του προσφερόμενου προϊόντος και κατά συνέπεια της συνολικής εμπειρίας του επισκέπτη, είναι σκόπιμο να αξιοποιηθούν οι νέες τεχνολογίες και να εφαρμοστούν τόσο στο σύνολο των υπηρεσιών που προσφέρονται όσο και στην οργάνωση, τη λειτουργία και τις διαδικασίες των επιχειρήσεων του κλάδου.** Τα robotics, η τεχνητή νοημοσύνη και το Διαδίκτυο των Πραγμάτων (Internet of Things – IoT) βελτιώνουν την ποιότητα των προσφερόμενων υπηρεσιών, δημιουργούν ένα χαμηλότερο περιβαλλοντικό αποτύπωμα και συμβάλλουν στη μείωση του κόστους για τις επιχειρήσεις του κλάδου. Αντίστοιχα, τα συστήματα έξυπνου αυτοματισμού προσφέρουν την ευκαιρία στις επιχειρήσεις να λειτουργούν περισσότερο αποδοτικά και αποτελεσματικά μειώνοντας το λειτουργικό τους κόστος.

Ειδικά ο τουρισμός εκτιμάται ότι μπορεί να συμβάλει άμεσα και έμμεσα στην επίτευξη και των 17 στόχων της Αειφόρου Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών για το 2030, ιδιαίτερα όσον αφορά τους στόχους «αξιοπρεπής εργασία και οικονομική ανάπτυξη», «υπεύθυνη κατανάλωση και παραγωγή» και «συνεργασία για τους στόχους», καθώς 41 χώρες από τις 64 (64% του συνόλου)

που πραγματοποίησαν αξιολόγηση των εθνικών στρατηγικών και των θεσμών τους με βάση τους στόχους αειφόρου ανάπτυξη των Ηνωμένων Εθνών έκαναν μία τουλάχιστον άμεση αναφορά στον τουρισμό**. Σύμφωνα με έρευνα της Nielsen σε 30.000 καταναλωτές από 60 χώρες, το 66% αυτών υποστηρίζει ότι θα πλήρωναν περισσότερο για φιλικά προς το περιβάλλον προϊόντα.** Συγκεκριμένα, το 73% της γενιάς των νεαρών Millennials θα πλήρωνε περισσότερα για ένα τέτοιο προϊόν, ενώ το 65% της Gen Z (15-24 ετών) ερευνά/αναζητά την προέλευση των προϊόντων που αγοράζει. Ωστόσο, παρουσιάζεται διαφοροποίηση μεταξύ της στάσης των καταναλωτών και της πραγματικής εφαρμογής αυτών στην αγορά**. Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με την ανάλυση του WTTC, παρόλο που το 30−50% των καταναλωτών επιθυμεί να πληρώσει παραπάνω για βιώσιμα προϊόντα, αυτά αποτελούν ποσοστό μικρότερο του 5% στην αγορά.**

Ειδικά οι Millennials (25-34 ετών) αποτελούν σημαντικό ποσοστό των ταξιδιωτών και αναμένεται να αυξηθούν ακόμη περισσότερο μέσα στα επόμενα χρόνια. **Οι Millennials χρησιμοποιούν πολύ περισσότερο τα κοινωνικά μέσα και την τεχνολογία σε σχέση με τις προηγούμενες γενιές.** Αυτό τους οδηγεί στο να επιλέξουν είτε εναλλακτικές ταξιδιωτικές εμπειρίες (τις οποίες επιθυμούν αρκετά συχνά οδηγώντας τους μακριά από δημοφιλείς τουριστικούς προορισμούς) είτε αρκετά δημοφιλείς προορισμούς με έντονη συμφόρηση. **Επιπλέον, δεδομένου του αυξημένου προσδόκιμου ζωής, περισσότεροι άνθρωποι θα μπορούν να ταξιδεύουν για περισσότερα χρόνια.** Η χρήση διαδικτυακών εργαλείων έρευνας αγοράς, σε συνδυασμό με τη συνεχή αύξηση της προσφοράς, όπως π.χ. οι υπηρεσίες/πλατφόρμες της οικονομίας διαμοιρασμού (Airbnb), δημιουργεί νέες ευκαιρίες και νέους προορισμούς. Περίπου τα 2/3 των ταξιδιωτών αναψυχής πλέον χρησιμοποιούν το Διαδίκτυο για τη διοργάνωση των διακοπών τους. Επιπλέον, τα ταξίδια γίνονται ολοένα και πιο προσιτά. **Σε παγκόσμιο επίπεδο, ο αριθμός των ετήσιων επιβατών μέσω αεροπορικών ταξιδιών αναμένεται επίσης να αυξηθεί 3,7% ετησίως έως το 2035. Η οικονομία διαμοιρασμού (πχ AirBnB) έχει σημαντικό αντίκτυπο σε πολλούς κλάδους της οικονομίας και ιδιαίτερα στον τουρισμό, επιφέροντας τόσο θετικές όσο και αρνητικές επιπτώσεις (ΙΝΣΕΤΕ).**

Παγκοσμίως, ο αριθμός των ανθρώπων που ανήκουν στη μεσαία τάξη αναμένεται επίσης να μεγαλώσει, οδηγώντας σε αυξημένη ταξιδιωτική κίνηση και τουριστική ζήτηση. **Η σημασία των χωρών της Ασίας για τον παγκόσμιο τουρισμό αναμένεται να αυξηθεί, καθώς ολοένα και μεγαλύτερος αριθμός ανθρώπων εισέρχονται στη μεσαία τάξη.** Οι ταξιδιώτες αναζητούν όλο και πιο αυθεντικές εμπειρίες και τη σύνδεση με το φυσικό περιβάλλον, την κουλτούρα, τον πολιτισμό και τον τρόπο ζωής του προορισμού που επισκέπτονται. Οι τουρίστες όλων των κατηγοριών επιθυμούν προσωποποιημένες και καλά σχεδιασμένες ταξιδιωτικές εμπειρίες. Αρνητικά γεγονότα/κρίσεις όπως φυσικές καταστροφές, τρομοκρατικές επιθέσεις, επιδημίες, πολιτική και κοινωνική αστάθεια έχουν καθοριστικές συνέπειες στην τουριστική ζήτηση και την ταξιδιωτική συμπεριφορά των τουριστών, καθώς το 36% των διεθνών

ταξιδιωτών δήλωσε σε έρευνα της IPK ότι η αστάθεια και οι τρομοκρατικές απειλές θα επηρεάσουν τα σχέδια τους το επόμενο 12μηνο (ΙΝΣΕΤΕ). **Η πανδημία COVID−19 αναμένεται ότι θα επηρεάσει τον τουριστικό κλάδο, καθώς ενδυναμώνει την ανάγκη των ταξιδιωτών για ασφάλεια, προστασία, αξιοπιστία και προσωποποιημένες εμπειρίες, αυξάνοντας την πίεση σε ορισμένους τομείς, επιταχύνοντας τον ψηφιακό μετασχηματισμό, την υιοθέτηση πρακτικών βιωσιμότητας και οδηγώντας στην εμφάνιση νέων προορισμών.** Οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί του τουριστικού κλάδου εκτιμάται ότι θα χρειαστεί να προσαρμοστούν σε μία νέα κανονικότητα και πραγματικότητα, η οποία θα επέλθει ως αποτέλεσμα των επιπτώσεων του COVID−19 και η οποία αναμένεται να συνεχιστεί και μετά το τέλος της πανδημίας.

Σε απάντηση των παραπάνω προκλήσεων, υπάρχουν πάρα πολλά που μπορούν να γίνουν σχετικά με την ενίσχυση του ελληνικού τουρισμού, με ορισμένα να αφορούν περισσότερο τους νέους, και παρατίθενται πολύ αναλυτικά στην εν λόγω έκθεση του ΙΝΣΕΤΕ. Πέρα από την αναβάθμιση και εκσυγχρονισμό κυρίως των ΑΣΤΕ, αλλά και των υπολοίπων εκπαιδευτικών δομών ΕΕΚ που προσφέρουν τουριστικές ειδικότητες (ΕΠΑΣ, ΙΕΚ κλπ.) και από προγράμματα που θα στοχεύουν σε νέους 18−24 ετών, προσφέροντας εκπαίδευση και πρακτική άσκηση στα αγγλικά και σε βασικές δεξιότητες φιλοξενίας, **οι προτεινόμενες δράσεις πρόκειται να δημιουργήσουν μια πληθώρα νέων θέσεων εργασίας, για τις οποίες οι νέοι εργαζόμενοι θα μπορούσαν να είναι καλύτερα προετοιμασμένοι.** Νέα Film Offices στις Περιφέρειες, διοργάνωση μοναδικών θεματικών εμπειριών καθώς και νέων τουριστικών προϊόντων-εμπειριών, δημιουργία ενιαίων διαδικτυακών τουριστικών πυλών και άλλων νέων ψηφιακών εργαλείων για την ανάδειξη, ισχυροποίηση και βελτίωση του τουριστικού προϊόντος και στις 13 Περιφέρειες, πρόγραμμα πιστοποίησης «έξυπνων προορισμών» (Smart Tourism Destination) και ανάδειξη επιλεγμένων προορισμών σε «έξυπνους», σύγχρονα προγράμματα και μέθοδοι εκπαίδευσης, αναβάθμιση-ενίσχυση κτιριακών υποδομών και υλικοτεχνικού εξοπλισμού θα μπορούσαν να απαιτήσουν πολλούς ειδικούς πληροφορικής, marketers, κινηματογραφιστές, αθλητές, μαγείρους, αρχαιολόγους, λαογράφους, οικολόγους, managers, φοροτεχνικούς, χρηματοδοτικούς συμβούλους, καθηγητές ξένων γλωσσών, τεχνίτες και αρχιτέκτονες: **μια πανσπερμία ειδικοτήτων για άτομα με σύγχρονο τρόπο σκέψης, προσαρμοσμένο στις τελευταίες προκλήσεις της τόσο ανταγωνιστικής παγκόσμιας τουριστικής αγοράς, με έμφαση στη βιωσιμότητα του κλάδου, ώστε να αποτελεί επιλογή μακράς σταδιοδρομίας.**

4.5. Η παροχή ανθρωπιστικής αλληλεγγύης ως επιλογή καριέρας

Η οργανωμένη παροχή αλληλεγγύης εξελίσσεται σε σημαντική οικονομική δραστηριότητα με προφανές ισχυρότατο κοινωνικό αποτύπωμα. Εκτός των πιο γνωστών εκδοχών της, δηλαδή όσων απευθύνονται σε πρόσφυγες-μετανάστες-κοινωνικά περιθωριοποιημένα άτομα μέσω Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων (ΜΚΟ), έχουν πλέον αναδειχθεί και νέες μορφές με μεγαλύτερη εξειδίκευση, σχετιζόμενες με το διεθνές εμπόριο, την καθημερινή κατανάλωση, τα μικροδάνεια, το ελεύθερο λογισμικό, τη συνεργατική οικονομία κλπ. Περιττό να πούμε ότι οι σχετικές επιλογές καριέρας είναι αμέτρητες, και εντοπίζονται κυρίως στο πεδίο της παροχής υπηρεσιών κάθε είδους.

Η ΕΕ, θέλοντας να φέρει με οργανωμένο τρόπο τους νέους κοντά σε αυτό το αντικείμενο, συνέστησε το Ευρωπαϊκό Σώμα Αλληλεγγύης, το οποίο αποσκοπεί στην προώθηση της κοινωνικής ένταξης, της ανεκτικότητας, των ανθρώπινων δικαιωμάτων και της αξίας της διαφορετικότητας και της πολυμορφίας κάθε είδους, καθώς και στην παροχή σε όλους τους νέους ίσης πρόσβασης στις ευκαιρίες που προσφέρονται στο πλαίσιο των δράσεών του. Είναι μια μη κερδοσκοπική ανθρωπιστική δραστηριότητα που προτείνεται, αναπτύσσεται και υλοποιείται από νέους ανθρώπους για μια περίοδο 2 έως 12 μηνών. Η συμμετοχή σε έργο αλληλεγγύης αποτελεί μια σημαντική μη τυπική μαθησιακή εμπειρία μέσω της οποίας οι νέοι μπορούν να δώσουν ώθηση στην προσωπική, εκπαιδευτική και κοινωνική εξέλιξή τους, αλλά και στην εξέλιξή τους ως ενεργών πολιτών.

Το Σώμα παρέχει προσβάσιμες και ευέλικτες μορφές δραστηριοτήτων, πρόσθετη χρηματοδοτική στήριξη, καθώς και μια σειρά μέτρων υποστήριξης (π.χ. γενική και γλωσσική κατάρτιση, ασφάλιση, στήριξη πριν και μετά τις δραστηριότητες αλληλεγγύης, διοικητική συνδρομή) για την ενθάρρυνση της συμμετοχής των νέων με λιγότερες ευκαιρίες και την καλύτερη κάλυψη των ιδιαίτερων αναγκών τους (European Solidarity Corps Guide, 2022). Κατά τον σχεδιασμό των έργων και των δραστηριοτήτων τους, οι οργανώσεις θα πρέπει να ακολουθούν μια προσέγγιση χωρίς αποκλεισμούς και να αξιοποιούν τους διαθέσιμους μηχανισμούς, ώστε αυτά τα έργα και οι δραστηριότητες να απευθύνονται σε ευρύ φάσμα συμμετεχόντων. Το Ευρωπαϊκό Σώμα Αλληλεγγύης θα πρέπει επίσης να στηρίζει έργα και δραστηριότητες που αντιμετωπίζουν ενεργά το ζήτημα της ένταξης και της πολυμορφίας γενικότερα στην κοινωνία. Οι νέοι με λιγότερες ευκαιρίες είναι όσοι βρίσκονται σε μειονεκτική θέση σε σύγκριση με τους συνομηλίκους τους, επειδή αντιμετωπίζουν έναν ή περισσότερους παράγοντες αποκλεισμού και εμπόδια.

Το Ευρωπαϊκό Σώμα Αλληλεγγύης μπορεί να συμβάλει ουσιαστικά στη δέσμευση της Κομισιόν για την αντιμετώπιση των προκλήσεων που σχετίζονται με το κλίμα και το περιβάλλον. Για να συμβάλει στην Ευρωπαϊκή Πράσινη Συμφωνία, το πρόγραμμα στοχεύει στην ενσωμάτωση πράσινων πρακτικών σε

όλα τα έργα και τις δραστηριότητες, καθώς και στην προώθηση της περιβαλλοντικά βιώσιμης και υπεύθυνης συμπεριφοράς μεταξύ των συμμετεχόντων και των συμμετεχόντων φορέων. Συνεπώς, οι οργανώσεις και οι συμμετέχοντες θα πρέπει να ακολουθούν μια φιλική προς το περιβάλλον προσέγγιση κατά τον σχεδιασμό και την υλοποίηση των δραστηριοτήτων τους. Ενθαρρύνεται σε πολύ μεγάλο βαθμό η συμμετοχή σε δραστηριότητες που συμβάλλουν σε άλλες, υπάρχουσες πρωτοβουλίες της ΕΕ στον τομέα της περιβαλλοντικής βιωσιμότητας (π.χ. Νέο Ευρωπαϊκό Μπάουχαους).

Το εν λόγω πρόγραμμα στηρίζει επίσης έργα και δραστηριότητες για την αντιμετώπιση των κοινωνικών προκλήσεων που σχετίζονται με την προστασία του περιβάλλοντος, τη βιωσιμότητα και τους στόχους για το κλίμα, τα οποία προφανώς βρίσκονται σε συνάφεια με την Πράσινη Μετάβαση. Τα έργα αυτά μπορούν να αντιμετωπίσουν διάφορα ζητήματα, με στόχο, για παράδειγμα, την προστασία, τη διατήρηση και την ενίσχυση του φυσικού κεφαλαίου ή την ευαισθητοποίηση σχετικά με την περιβαλλοντική βιωσιμότητα και τη διευκόλυνση αλλαγών συμπεριφοράς για τις ατομικές προτιμήσεις, τις καταναλωτικές συνήθειες και τον τρόπο ζωής. Το πρόγραμμα υποστηρίζει πρωτοβουλίες που στοχεύουν στην πρόληψη και τον μετριασμό ή την αποκατάσταση των δυσμενών συνεπειών των ακραίων καιρικών φαινομένων και φυσικών καταστροφών, καθώς και δραστηριότητες που παρέχουν στήριξη σε κοινότητες που έχουν πληγεί από τέτοιου είδους ακραία καιρικά φαινόμενα ή φυσικές καταστροφές.

Οι πολιτικές κατευθύνσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής υπογραμμίζουν την ανάγκη η Ευρώπη να ηγηθεί της ψηφιακής μετάβασης. Το Ευρωπαϊκό Σώμα Αλληλεγγύης μπορεί να διαδραματίσει κάποιον ρόλο παρέχοντας στήριξη στους Ευρωπαίους, ανεξάρτητα από το φύλο, την ηλικία και το υπόβαθρό τους, ώστε να ζουν και να ευημερούν στην ψηφιακή εποχή μέσω έργων και δραστηριοτήτων που αποσκοπούν στην ενίσχυση των ψηφιακών δεξιοτήτων, στην προώθηση του ψηφιακού γραμματισμού και/ή στην ανάπτυξη της κατανόησης των κινδύνων και των ευκαιριών της ψηφιακής τεχνολογίας. Το Ευρωπαϊκό Σώμα Αλληλεγγύης προωθεί επίσης τη χρήση εικονικών και ψηφιακών συνιστωσών, όπως εργαλεία πληροφοριών, επικοινωνιών και τεχνολογίας, σε όλα τα έργα και τις δραστηριότητες.

Το πρόγραμμα προωθεί επίσης τη συμμετοχή των νέων στις δημοκρατικές διαδικασίες και τη συμμετοχή τους στα κοινά. Το πρόγραμμα, με επίκεντρό του τον εθελοντισμό, προωθεί την ενεργή συμμετοχή των νέων στην κοινωνία και αντιμετωπίζει το πρόβλημα των πανευρωπαϊκών τάσεων για περιορισμένη συμμετοχή των νέων στον δημοκρατικό βίο και των χαμηλών επιπέδων γνώσης και ευαισθητοποίησης σχετικά με τα ευρωπαϊκά θέματα που έχουν αντίκτυπο στη ζωή όλων των Ευρωπαίων πολιτών. Γενικά οι νέοι πρέπει να κινητοποιούνται σε ζητήματα και προκλήσεις που ανακύπτουν στο άμεσο περιβάλλον τους, και αυτό εξηγεί γιατί ένα έργο αλληλεγγύης θα πρέπει να συνδέεται απευθείας με την τοπική κοινότητα στην οποία ζουν, παρόλο που ορισμένα έργα μπορεί επίσης να αντιμετωπίζουν περιφερειακά ή ακόμη και εθνικά ζητήματα.

Η συμμετοχή σε ένα έργο αλληλεγγύης θα αποτελεί επίσης σημαντική μη τυπική μαθησιακή εμπειρία για τους νέους. Αναμένεται ότι θα συμβάλλει στην ανάπτυξη πνεύματος πρωτοβουλίας και επιχειρηματικού πνεύματος (οριζόντιες δεξιότητες) καθώς και στη διάπλαση ενεργών Ευρωπαίων πολιτών. Ειδικότερα, οι νέοι που διαχειρίζονται το έργο μπορούν να αφομοιώσουν στην πράξη την έννοια της κοινωνικής επιχειρηματικότητας δημιουργώντας νέα προϊόντα ή υπηρεσίες που έχουν οφέλη για την τοπική κοινότητα ή κοινωνία εν γένει και αντιμετωπίζουν σημαντικές κοινωνικές προκλήσεις. **Μέσω της πρακτικής εφαρμογής των ιδεών τους, της αντιμετώπισης απρόβλεπτων καταστάσεων και της αναζήτησης λύσεων στις καταστάσεις αυτές, καθώς και μέσω της δοκιμής καινοτόμων και δημιουργικών μέτρων, οι νέοι θα μπορούν να κατακτούν νέες δεξιότητες και να αναπτύσσουν τις ικανότητές τους, να εκφράζουν τη δημιουργικότητά τους και να αναλαμβάνουν την ευθύνη των πράξεών τους.** Όλα αυτά ενισχύουν την αυτοπεποίθηση, την αυτονομία και το κίνητρό τους για μάθηση. Η συμμετοχή στη διαχείριση και την υλοποίηση ενός έργου αλληλεγγύης μπορεί επίσης να αποτελέσει ένα πρώτο βήμα για αυτοαπασχόληση ή ίδρυση οργανώσεων στον τομέα της αλληλεγγύης, στο μη κερδοσκοπικό τομέα και στον τομέα της νεολαίας.

Η κατάρτιση θα αποτελεί μέρος μιας μη τυπικής μαθησιακής διαδικασίας, αφενός για συμμετέχοντες στο Ευρωπαϊκό Σώμα Αλληλεγγύης οι οποίοι πρόκειται να λάβουν μέρος σε συγκεκριμένα έργα και αφετέρου για εγγεγραμμένους υποψηφίους στη διαδικτυακή πύλη οι οποίοι δεν έχουν ακόμη επιλεγεί με στόχο να κινηθεί το ενδιαφέρον και να ενισχυθεί το κίνητρό τους. Στα πλαίσια του προγράμματος διατίθεται υποστήριξη εκμάθησης γλωσσών για τους συμμετέχοντες που υλοποιούν δραστηριότητα συμμετέχοντας στο Ευρωπαϊκό Σώμα Αλληλεγγύης. Ανάλογα με τη δράση, η υποστήριξη της εκμάθησης γλωσσών λαμβάνει τη μορφή είτε επιχορήγησης είτε διαδικτυακών μαθημάτων μέσω της πλατφόρμας διαδικτυακής γλωσσικής υποστήριξης. Τα διαδικτυακά μαθήματα ενθαρρύνονται καθώς η ηλεκτρονική μάθηση (e-learning) προσφέρει πλεονεκτήματα για την εκμάθηση γλωσσών σε επίπεδο πρόσβασης και ευελιξίας. Η πλατφόρμα διαδικτυακής γλωσσικής υποστήριξης (OLS) παρέχει στους συμμετέχοντες τη δυνατότητα να αξιολογούν, να εξασκούν και να βελτιώνουν τις γνώσεις τους όσον αφορά τη γλώσσα που έχουν επιλέξει. Η πλατφόρμα θα προσφέρει χαρακτηριστικά όπως η κοινωνική δικτύωση, ώστε να καταστεί δυνατή η συνεργατική μάθηση, καθώς και δωρεάν υλικό εκμάθησης γλωσσών. Οι συμμετέχοντες σε δραστηριότητες εθελοντισμού και σε έργα αλληλεγγύης (έργα αλληλεγγύης από τα μέσα του 2022) είναι επιλέξιμοι να λάβουν υποστήριξη για την εκμάθηση γλωσσών μέσω της πλατφόρμας διαδικτυακής γλωσσικής υποστήριξης.

Ο προσδιορισμός και η τεκμηρίωση των μη τυπικών και άτυπων μαθησιακών αποτελεσμάτων προσφέρεται στους συμμετέχοντες (προαιρετικά) και στους συμμετέχοντες φορείς (υποχρεωτικά, εφόσον ζητηθεί από τον συμμετέχοντα). Αυτό σημαίνει ότι κάθε νέος που λαμβάνει μέρος σε δραστηριότητα του Ευρωπαϊκού Σώματος Αλληλεγγύης μπορεί να επωφεληθεί από μια

συγκεκριμένη διαδικασία και να λάβει ένα πιστοποιητικό το οποίο προσδιορίζει και τεκμηριώνει τα ατομικά μαθησιακά αποτελέσματα. Κάθε νέος που λαμβάνει μέρος σε δραστηριότητα του Ευρωπαϊκού Σώματος Αλληλεγγύης δικαιούται να υποβληθεί στη διαδικασία Youthpass και να λάβει πιστοποιητικό Youthpass στο τέλος της διαδικασίας. Το Youthpass προσδιορίζει και τεκμηριώνει τις ικανότητες που αναπτύχθηκαν στη διάρκεια του έργου. Ανάλογα με τη φύση των αναγκών αναγνώρισης και των επιμέρους δραστηριοτήτων αλληλεγγύης, μπορούν επίσης να χρησιμοποιηθούν και άλλα εργαλεία όπως, π.χ., το Europass. Τέλος, το Ευρωπαϊκό Σώμα Αλληλεγγύης παρέχει ασφαλιστική κάλυψη, όταν χρειάζεται**. Περιττό να πούμε ότι ο εν λόγω θεσμός μπορεί να αποτελέσει εξαιρετικό «σχολείο» για κάθε ευαισθητοποιημένο νέο Ευρωπαίο που ενδιαφέρεται σοβαρά για περισσότερη ενασχόληση με το συγκεκριμένο αντικείμενο.**

Πέραν της ρητής προβλεπόμενης στήριξης της παροχής αλληλεγγύης μέσω του ΣΠ4 του ΕΣΠΑ 2020-2027, ολοκληρώνοντας την υποενότητα θα θέλαμε να τονίσουμε πως μέσω άλλων σχετικών δράσεων, **η κοινωνία των πολιτών μπορεί επίσης να παρέχει προγράμματα ανάπτυξης ικανοτήτων, εκπαιδευτικές κοινότητες, υπεύθυνους χάραξης πολιτικής και εθελοντές πολίτες για τον εντοπισμό επιβλαβών πληροφοριών στο διαδίκτυο, σε συνέχεια των πρωτοβουλιών που αναφέρθηκαν παραπάνω (υποενότητα 3.2.).** Με έντονη νεανική συμμετοχή, οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών μπορούν να λειτουργήσουν ως αξιόπιστοι εταίροι των εταιρειών τεχνολογίας και ενημέρωσης για τον εντοπισμό παράνομου/ανήθικου διαδικτυακού περιεχομένου παραπληροφόρησης και πόλωσης. Επίσης, ανάλογες συνέργειες μπορούν να υποστηρίξουν τον ψηφιακό αλφαβητισμό εντός των τοπικών κοινωνιών, με σκοπό την ενίσχυση της ικανότητας των ατόμων να διακρίνουν το γεγονός από τη φαντασία στο διαδίκτυο. Αναμφίβολα στις μετανεωτερικές κοινωνίες και οικονομίες της γνώσης το διαρκές και ουσιαστικό αίτημα παραμένει η θεμελίωση ενός έλλογου και δημοκρατικού συστήματος διακυβέρνησης της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της δια βίου μάθησης με σκοπό την ουσιαστική ισότητα των ευκαιριών, το άνοιγμα της πρόσβασης, και τη διαρκή μέριμνα για τους κοινωνικά ευπαθείς.

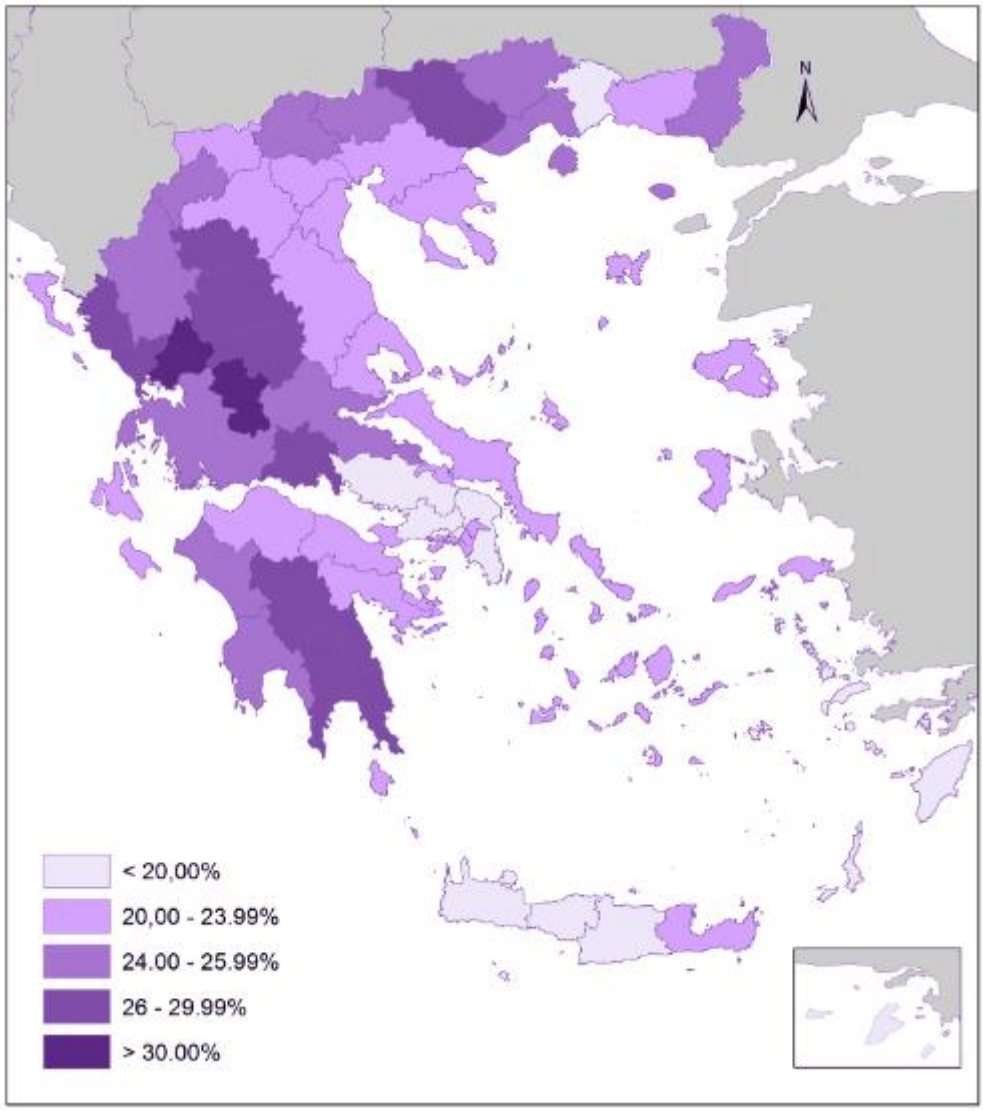
5. Επιπτώσεις τάσεων και πρόσφατων γεγονότων σε Ελλάδα και ΠΚΜ

5.1. Το Δημογραφικό, σε σχέση με τη μελλοντική προσφορά εργασίας

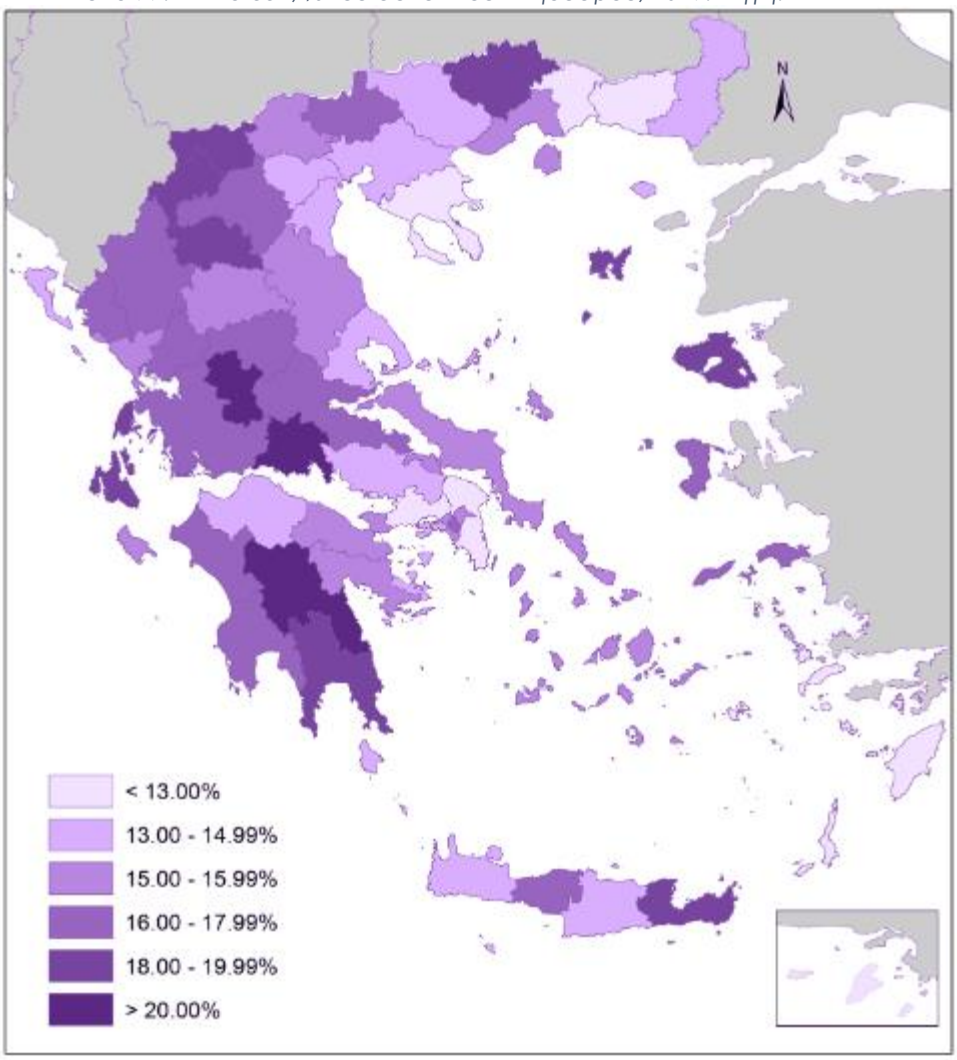
Η μείωση του συνολικού ελληνικού πληθυσμού προβλέπεται να είναι συνεχής, αν και με διαφοροποιημένους ανά σενάριο/περίοδο ρυθμούς. Σύμφωνα με τη μελέτη «Δημογραφικές εξελίξεις και προκλήσεις» του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, η μείωση αυτή θα προκύψει αποκλειστικά από τη συρρίκνωση των νέων και των ηλικιακά -εν δυνάμει- οικονομικά ενεργών (Εικόνες 76,77), ενώ το εκπαιδευτικό επίπεδο της δεύτερης ομάδας αναμένεται να ανέλθει σημαντικά. **Η δημογραφική γήρανση δεν πρόκειται να ανακοπεί και η αύξηση των ηλικιωμένων, όπως και αυτή -η ακόμη ταχύτερη- των υπερηλίκων θα έχουν σημαντικές επιπτώσεις σε πλήθος τομέων, οδηγώντας, εκτός των άλλων, σε αύξηση της ζήτησης για υπηρεσίες και αγαθά (αργυρά οικονομία φροντίδας, εφόσον διατηρηθεί η αγοραστική τους δύναμη στο μέλλον), και ταυτόχρονα σε αυξημένες δημόσιες δαπάνες για την περίθαλψη και την συνταξιοδότηση τους.**

Αν και συζητείται έντονα την τελευταία τριακονταετία, το μεγάλο αυτό θέμα δε φαίνεται ακόμη και σήμερα να έχει γίνει πλήρως κατανοητό σε όλα τα επίπεδα λήψης αποφάσεων. Η απουσία δημογραφικής πολιτικής το επιβεβαιώνει, όπως το επιβεβαιώνουν και τα όποια μέτρα ελήφθησαν -ή δεν ελήφθησαν- με έμμεσες ή άμεσες επιπτώσεις στην πορεία των δημογραφικών συνιστωσών και στην επαγωγή μεταβολή των ηλικιακών δομών. Η υποτίμηση αυτή του ρόλου του δημογραφικού παράγοντα προκαλεί ιδιαίτερη εντύπωση. Ο κοινωνικός διάλογος εστιάζει αόριστα στον αρνητικό ρόλο της διαρροής του ανθρωπίνου δυναμικού (εξωτερική μετανάστευση, brain drain), στη μείωση του σχολικού πληθυσμού, στην είσοδο αλλοδαπών στην χώρα μας, και τέλος και στην δημογραφική γήρανση, ίσως τον πιο κρίσιμο παράγοντα (ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ).

Εικόνα 76: Ηλικία 65+, % του συνολικού πληθυσμού, 2019. Πηγή: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ.



Εικόνα 77: Ηλικία 85+, % του συνολικού πληθυσμού, 2019. Πηγή: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ



Σύμφωνα με το ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, η υιοθέτηση μιας μακρόπνοης δημογραφικής πολιτικής στη χώρα μας προϋποθέτει καταρχάς τη συνειδητοποίηση της αναγκαιότητάς της από τους φορείς που νομιμοποιούνται να λαμβάνουν αποφάσεις και ταυτόχρονα διαθέτουν τους πόρους και τα μέσα για την υλοποίησή τους. Η άσκησή της προσκρούει ακόμη σήμερα -όπως και στον παρελθόν- εκτός από την ελλιπή συνειδητοποίηση της αναγκαιότητάς της σε πολιτικό επίπεδο, στην πολυπλοκότητα του δημογραφικού ζητήματος, στο συρρικνωμένο, κατακερματισμένο και αναποτελεσματικό κοινωνικό κράτος στην προ της κρίσης περίοδο (και στη συρρίκνωσή του μετέπειτα), στη στενότητα πόρων λόγω της τρέχουσας δημοσιονομικής πολιτικής για την υλοποίηση των όποιων μέτρων έχουν κόστος, στην αναντιστοιχία μεταξύ ατομικού και συλλογικού συμφέροντος, και προφανώς στο γεγονός του ότι τα όποια αποτελέσματά της δεν είναι δυνατόν να «κεφαλαιοποιηθούν» πολιτικά σε βραχύ χρόνο. Τέλος, τελευταίο αλλά όχι και μικρότερο, προϋποθέτει την ύπαρξη συλλογικών στόχων και συλλογικών οραμάτων για το άμεσο και απώτερο μέλλον μας, για το πώς δηλαδή θα θέλαμε να ζήσουμε εμείς και οι επόμενες

γενεές στη χώρα μας. Επομένως, η προσαρμογή στις αναμενόμενες αλλαγές και οι δράσεις για την επίτευξη των επιθυμητών αλλαγών αποτελούν την αναγκαία συνθήκη για την αντιμετώπιση και των δημογραφικών προκλήσεων.

Παράλληλα, τα αποτελέσματα της έρευνας «Assessment of Sustainable Socioeconomic Development in European Union Countries» των Skvarciany, Jureviciene και Volskyte (2020) ανέδειξαν ότι **οι χώρες στις οποίες καταγράφηκε χαμηλότερη βιώσιμο επίπεδο κοινωνικοοικονομικής ανάπτυξης είχαν το υψηλότερο επίπεδο ανεργίας. Ως εκ τούτου, η ανεργία είναι το πιεστικότερο κοινωνικό ζήτημα στο οποίο πρέπει να δοθεί η μεγαλύτερη προσοχή από την κυβέρνηση,** δεδομένου ότι επηρεάζει άμεσα και τη δημογραφική εξέλιξη**.** Επιπλέον, τα ευρήματα τόνισαν ότι η Γερμανία είχε τις υψηλότερες δαπάνες για έρευνα και ανάπτυξη, γεγονός που συνέβαλε σημαντικά στη διατηρησιμότητα της κοινωνικοοικονομικής ανάπτυξης της. Αυτό σημαίνει ότι η γερμανική κυβέρνηση έδωσε μεγάλη προσοχή σε τέτοιους τομείς όπως η εκπαίδευση, η επιστημονική ανάπτυξη και η καινοτομία. Παράλληλα, η Ε&Α θα μπορούσε να επιταχύνει την ανάπτυξη άλλους τομείς, όπως η τεχνολογία, η οποία, με τη σειρά της, θα μπορούσε να δημιουργήσει νέες ευκαιρίες απασχόλησης σε ανθρώπινο δυναμικό μικρότερης ηλικίας και υψηλότερης κατάρτισης. Με άλλα λόγια, στο σημείο αυτό εντοπίζεται μια σύνδεση μεταξύ όλων των παραγόντων βιώσιμης κοινωνικοοικονομικής ανάπτυξης, η οποία συνδυαστικά θα μπορούσε να επιδράσει θετικά στη δημογραφική εξέλιξη της χώρας, ενθαρρύνοντας τους νέους να παραμείνουν και αργότερα να γίνουν γονείς.

5.2. Οι προοπτικές απασχόλησης νέων σε μεταποίηση, Logistics και ΤΠΕ

Υπάρχουν δυναμικά τεχνικά επαγγέλματα που προέρχονται από την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (ΕΕΚ) όπου αυξάνεται ο αριθμός εργαζομένων και παρέχονται καλές προοπτικές απασχόλησης και αμοιβών, και είναι σημαντικό η ΕΕΚ να εστιάσει εκεί. **Το 2019, η απασχόληση σε συνδεόμενους και υποστηρικτικούς κλάδους όπως η Μεταποίηση, τα Logistics, οι Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών (ΤΠΕ), η Ενέργεια και η Εξόρυξη αντιστοιχούσε στο 17% του συνόλου**. **Σε αυτούς τους κλάδους, ο ρυθμός αύξησης της απασχόλησης την περίοδο 2013-2019 είναι υψηλότερος από ό,τι για το σύνολο της οικονομίας** (ΣΕΒ, «Δυναμικά Επαγγέλματα: Εκπαίδευση και κατάρτιση για τον παραγωγικό μετασχηματισμό»)**.** Τα επαγγέλματα που διδάσκονται μέσω ΕΕΚ αποτελούν ιδιαίτερα σημαντικό πυλώνα της απασχόλησης στους παραγωγικούς κλάδους. Καθώς μεγαλώνει η συμβολή των παραγωγικών κλάδων στη συνολική απασχόληση, εντείνεται και η ανάγκη διασύνδεσης της ΕΕΚ με αυτούς, ώστε να προσφέρει προγράμματα που ανταποκρίνονται στις ανάγκες των επιχειρήσεων, και άρα να βοηθάει και την επαγγελματική προοπτική των συμμετεχόντων σε αυτή. Παράλληλα, **η προσπάθεια αναβάθμισης της ΕΕΚ είναι ανάγκη να συνδυαστεί και με πρωτοβουλίες σε άλλα, συναφή πεδία, όπως πχ τα Ρυθμιζόμενα Τεχνικά Επαγγέλματα όπου οι επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν διαρκείς και σοβαρότατες ελλείψεις κατάλληλα καταρτισμένου ανθρώπινου δυναμικού, γραφειοκρατικές αγκυλώσεις και καθυστερήσεις στις**

διαδικασίες αδειοδότησης, με αρνητικές συνέπειες και στην υλοποίηση δημόσιων και ιδιωτικών έργων υποδομής**.**

Όσον αφορά την εξέλιξη της απασχόλησης σε επιμέρους παραγωγικούς κλάδους ανά Περιφέρεια, έχει ενδιαφέρον να επισημανθεί η σημαντική άνοδος των κλάδων της Μεταποίησης στις περιφέρειες Ανατολικής Μακεδονίας-Θράκης, **Κεντρικής Μακεδονίας**, Στερεάς Ελλάδας και Αττικής, όπως την κατέγραψε ο ΣΕΒ. Αξιοσημείωτο είναι, επίσης, το γεγονός ότι η απασχόληση στον κλάδο των Logistics αυξήθηκε με διψήφια ποσοστά σε 9 από τις 13 Περιφέρειες της χώρας. Οι μεγαλύτερες αυξήσεις καταγράφηκαν στο Βόρειο Αιγαίο, στο Νότιο Αιγαίο, στην Πελοπόννησο και στα Ιόνια Νησιά**. Στον κλάδο των ΤΠΕ, οι πλέον αξιόλογες επιδόσεις εντοπίζονται στις Περιφέρειες της Κεντρικής Μακεδονίας, της Θεσσαλίας, της Ηπείρου, της Δυτικής Ελλάδας και της Αττικής.**

Ο υψηλός δείκτης δυναμισμού ενός επαγγέλματος υποδηλώνει ότι απασχολείται μεγάλος αριθμός εργαζομένων στο επάγγελμα αυτό (2019) ή/και ότι ο αριθμός των εργαζομένων έχει αυξηθεί σημαντικά τα τελευταία χρόνια (2013-2019). **Οι μέσοι μισθοί ορισμένων δυναμικών επαγγελμάτων των κρίσιμων παραγωγικών κλάδων, όπως των: «Ηλεκτρολόγων και ηλεκτρονικών», «Τεχνικών του τομέα της πληροφόρησης και επικοινωνίας» και «Υπάλληλων γενικών καθηκόντων και χειριστών μηχανών με πληκτρολόγιο» είναι υψηλότεροι από τον μέσο μισθό της οικονομίας, γεγονός που συνιστά ένδειξη υπερβάλλουσας ζήτησης για ανθρώπινο δυναμικό στα εν λόγω επαγγέλματα.** Επιπλέον, οι μέσοι μισθοί ορισμένων δυναμικών επαγγελμάτων χαμηλών τυπικών προσόντων, όπως είναι οι «Οδηγοί μέσων μεταφοράς και χειριστές κινητού εξοπλισμού», οι «Συναρμολογητές (μονταδόροι)» και οι «Χειριστές σταθερών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού» βρίσκονται πολύ κοντά στο μέσο μισθό της οικονομίας (ΣΕΒ). Λαμβάνοντας υπόψη ότι η αμοιβή των τυπικών προσόντων του ανθρώπινου δυναμικού για τα εν λόγω επαγγέλματα, όπως και για τους «Ηλεκτρολόγους και ηλεκτρονικούς», είναι χαμηλή σε σχέση με άλλα επαγγέλματα υψηλών προσόντων (για παράδειγμα αυτών για τα οποία απαιτείται πανεπιστημιακή εκπαίδευση), θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι ο μέσος μισθός τους βρίσκεται κοντά στο μέσο μισθό της οικονομίας ή τον υπερβαίνει, εξαιτίας της υπερβάλλουσας ζήτησης εκ μέρους των επιχειρήσεων για ανθρώπινο δυναμικό στα επαγγέλματα αυτά.

Από την ανάλυση των σχετικών μισθών από τον ΣΕΒ προκύπτει θετική σχέση μεταξύ της απασχόλησης στους κρίσιμους παραγωγικούς κλάδους και του μέσου μισθού μιας περιφέρειας. Δηλαδή, όσο μεγαλύτερη είναι η απασχόληση σε μια Περιφέρεια στους κλάδους της Μεταποίησης, των Logistics, της Ενέργειας και των ΤΠΕ, τόσο υψηλότερος είναι ο μέσος μισθός της περιφέρειας σε σχέση με τον μέσο μισθό στο σύνολο της χώρας . Επιπλέον, σε δύο από τις τέσσερις Περιφέρειες, στις οποίες οι κλάδοι ενδιαφέροντος του ΣΕΒ (έκθεση «Δυναμικά Επαγγέλματα: Εκπαίδευση και κατάρτιση για τον παραγωγικό μετασχηματισμό») είναι εκτεταμένοι σε όρους απασχόλησης και, πιο συγκεκριμένα, στην Αττική και στη Δυτική Μακεδονία, ο μέσος μισθός είναι υψηλότερος από τον μέσο μισθό

της χώρας. Αυτό σημαίνει ότι πέραν της καταπολέμησης της ανεργίας, **η αύξηση της απασχόλησης σε κλάδους που παράγουν περιζήτητα προϊόντα και υπηρεσίες, είτε πρόκειται για εξωστρεφείς δραστηριότητες είτε για έργα υποδομών, μπορεί να επηρεάσει θετικά το μέσο μισθό μιας Περιφέρειας με εύρος οικονομικών δραστηριοτήτων, όπως η ΠΚΜ**.

5.3. Το Σχέδιο Ανάκαμψης και το ΕΣΠΑ 2021-2027 για τους νέους εργαζομένους

Πίνακας 84: Συσχέτιση των δράσεων του Ελλάδα 2.0 με τους πυλώνες του Ευρωπαϊκού Ταμείου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας. Πηγή: Ελλάδα 2.0

	Πυλώνες του Ευρωπαϊκού Ταμείου Ανάκαμψης					
✔✔ = Βασική Συσχέτιση ✓ = Συμπληρωματική συσχέτιση Άξονας Ελληνικού πλάνου	Πράσινη μετάβαση	Ψηφιακός μετασχηματισμός	Έξυπνη, βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη, με οικονομική συνοχή, απασχόληση, παραγωγικότητα, ανταγωνιστικότητα, έρευνα, ανάπτυξη και καινοτομία, και μια εύρυθμα λειτουργούσα εσωτερική αγορά με ισχυρές μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (ΜμΕ)	Κοινωνική και εδαφική συνοχή	Υγεία και οικονομική, κοινωνική και θεσμική ανθεκτικότητα, μεταξύ άλλων με σκοπό την αύξηση της ικανότητας της ετοιμότητας για την αντιμετώπιση κρίσεων και της αντίδρασης σε κρίσεις	Πολιτικές για την επόμενη γενιά, τα παιδιά και τους νέους, όπως η εκπαίδευση και οι δεξιότητες
1.1 – Μετάβαση σε νέο ενεργειακό μοντέλο φιλικό στο περιβάλλον	✔✔		✓	✓		
1.2 – Ενεργειακή αναβάθμιση του κτιριακού αποθέματος της χώρας και χωροταξική μεταρρύθμιση	✔✔		✓	✓		
1.3 – Μετάβαση σε ένα πράσινο και βιώσιμο σύστημα μεταφορών	✔✔		✓	✓		
1.4 – Αειφόρος χρήση των πόρων, ανθεκτικότητα στην κλιματική αλλαγή και διατήρηση της βιοποικιλότητας	✔✔	✓		✓	✓	
2.1 - Συνδεσιμότητα για τους πολίτες, τις επιχειρήσεις, το κράτος		✔✔	✓	✓		
2.2 - Ψηφιακός μετασχηματισμός του κράτους	✓	✔✔		✓	✓	✓
2.3 - Ψηφιακός μετασχηματισμός των επιχειρήσεων	✓	✔✔	✓			
3.1 - Αύξηση των θέσεων εργασίας και προώθηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας		✓	✓	✔✔	✓	
3.2 - Ενίσχυση των ψηφιακών δυνατοτήτων της εκπαίδευσης και		✓	✔✔	✓	✓	✔✔

εκσυγχρονισμός της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης						
3.3 - Ενίσχυση της προσβασιμότητας, της αποτελεσματικότητας και της ποιότητας του συστήματος υγείας				✓	✓✓	
3.4 - Αύξηση της πρόσβασης σε αποτελεσματικές και χωρίς αποκλεισμούς κοινωνικές πολιτικές		✓	✓	✓✓		✓
4.1 - Φορολογικά εργαλεία πιο φιλικά για την ανάπτυξη και βελτίωση της φορολογικής διοίκησης		✓	✓		✓✓	
4.2 - Εκσυγχρονισμός της δημόσιας διοίκησης			✓		✓✓	
4.3 - Βελτίωση της αποτελεσματικότητας του συστήματος δικαιοσύνης		✓	✓	✓	✓✓	
4.4 - Ενίσχυση του χρηματοπιστωτικού τομέα και των κεφαλαιαγορών			✓		✓✓	
4.5 - Προώθηση της έρευνας και της καινοτομίας			✓✓			✓
4.6 - Εκσυγχρονισμός και βελτίωση της ανθεκτικότητας κύριων κλάδων οικονομίας της χώρας		✓	✓✓	✓	✓	
4.7 - Βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και προώθηση ιδιωτικών επενδύσεων και εξαγωγών	✓	✓	✓✓		✓	

Ο γενικός στόχος του Άξονα 3 του σχεδίου **«Ελλάδα 2.0»** είναι η ενίσχυση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας και ο μετριασμός των επιπτώσεων της πανδημίας στην απασχόληση (Πίνακας 84). Οι προτεινόμενες πολιτικές για την ενεργή αγορά εργασίας ευθυγραμμίζονται άμεσα και συμπληρώνουν τη μεταρρύθμιση των παθητικών πολιτικών για την αγορά εργασίας, καθώς και οι δύο ενισχύουν την είσοδο στην αγορά εργασίας, εξαλείφοντας τα εμπόδια σχετικά με τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας και ενεργοποιώντας τον άνεργο πληθυσμό μέσω στοχευμένων προγραμμάτων αναβάθμισης και επιδοτούμενης εργασίας**. Πέραν της εκπεφρασμένης στήριξης στην ενίσχυση των ψηφιακών δεξιοτήτων, ο ίδιος άξονας προωθεί την απασχόληση νέων γονέων και ιδίως των νέων μητέρων**, καθώς δημιουργεί περισσότερες επιλογές υπηρεσιών παιδικής μέριμνας μέσω (α) της δημιουργίας μονάδων παιδικής μέριμνας εντός εταιρειών και (β) επιδότησης της έναρξης/δημιουργίας κέντρων νέας πρόωρης φροντίδας παιδιών ή νέα μέρη σε υπάρχοντα κέντρα παιδικής μέριμνας για μωρά από 2 μηνών έως 2,5 ετών.

Ειδικά όσον αφορά την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (ΕΕΚ), ο Άξονας προβλέπει την εφαρμογή μιας εμβληματικής μεταρρύθμισης. Η βασική ώθηση αυτής της μεταρρύθμισης συνίσταται στην ενημέρωση, αναβάθμιση και ευθυγράμμιση των προγραμμάτων σπουδών ΕΕΚ με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, ιδίως ψηφιακές, «πράσινες» ή «γαλάζιες» δεξιότητες. Η απόκτηση δεξιοτήτων που είναι αναπόσπαστο μέρος της διττής μετάβασης είναι απαραίτητη αλλά όχι, από μόνη της, επαρκής προϋπόθεση για την αύξηση της αποτελεσματικότητας και της ελκυστικότητας της ΕΕΚ για νέους στην Ελλάδα. Έτσι, επιπλέον, ο Άξονας προβλέπει την αναβάθμιση και προμήθεια εργαστηριακού εξοπλισμού για τις διάφορες μονάδες ΕΕΚ (ΙΕΚ, ΕΠΑΛ, Μεταδευτεροβάθμια Ετήσια Μαθητεία και Σχολές Επαγγελματικής Κατάρτισης). Επιπλέον, η στρατηγική επεκτείνεται στις Επαγγελματικές Σχολές (ΕΠΑ.Σ) Μαθητείας του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), και ειδικότερα στην ενίσχυση του συστήματος μαθητείας, την επικαιροποίηση των προσφερόμενων ενοτήτων για την αύξηση της συνάφειας με την αγορά εργασίας και τη δημιουργία συστημάτων αξιολόγησης για την παρακολούθηση των αποτελεσμάτων της εκπαίδευσης. Τέλος, όσον αφορά την τριτοβάθμια εκπαίδευση, ο Άξονας περιλαμβάνει παρεμβάσεις για την προώθηση της συνεργασίας μεταξύ ελληνικών πανεπιστημίων και πανεπιστημίων στο εξωτερικό, ενίσχυση της ερευνητικής δραστηριότητας στα ελληνικά πανεπιστήμια και ενίσχυση της σχέσης μεταξύ της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας. **Οι προβλεπόμενες μεταρρυθμίσεις και επενδύσεις θα βελτιώσουν τα εκπαιδευτικά αποτελέσματα, θα αυξήσουν την εξωστρέφεια των ελληνικών πανεπιστημίων και τις προοπτικές απασχολησιμότητας των αποφοίτων τους.**

Σύμφωνα με το «Σχέδιο Ανάπτυξης για την Ελληνική Οικονομία» (Νοέμβριος 2020) η ισχυρή αύξηση της παραγωγικότητας -βασική προϋπόθεση για την ουσιαστική σύγκλιση του ελληνικού με το μέσο ευρωπαϊκό εισόδημα- απαιτεί αύξηση του παραγωγικού κεφαλαίου και επομένως νέες επενδύσεις καθώς και ενσωμάτωση καινοτόμων μεθόδων παραγωγής και νέων τεχνολογιών. Δεδομένου ότι οι δραστηριότητες αυτές αποτελούν υψηλό βαθμό εξειδίκευσης και η εσωτερική αγορά είναι μικρή, η αύξηση των εξαγωγικών δυνατοτήτων είναι απαραίτητη. Βασικός στόχος για την ελληνική οικονομία σύμφωνα με το προαναφερόμενο Σχέδιο, είναι η αύξηση των εξαγωγών από 37% του ΑΕΠ στο 66%. Ειδικότερα για τις εξαγωγές προϊόντων, στόχος είναι η αύξησή τους από το 19% του ΑΕΠ στο 48%. Στο πλαίσιο της συνεργασίας των ΜμΕ ενθαρρύνεται η χρήση τεχνολογιών γλώσσας που βασίζονται στην τεχνητή νοημοσύνη, όπως η αυτόματη μετάφραση.

Με βάση και τα προαναφερόμενα, μέσω του **ΕΣΠΑ 2021-2027** θα επιδιωχθεί μια στροφή προς μια πιο στοχευμένη επενδυτική στρατηγική για τις ΜμΕ που θα συνδέεται με κριτήρια απόδοσης. Το «Σχέδιο Ανάπτυξης για την Ελληνική Οικονομία» αναφέρει τους εξής άξονες για τα προγράμματα στήριξης των ΜμΕ: α) Ψηφιακός μετασχηματισμός, β) Βελτίωση των καινοτομικών επιδόσεων, γ) Βελτίωση των περιβαλλοντικών επιδόσεων, δ) Κοινωνική επιχειρηματικότητα, και

ε) Εξωστρέφεια. Η ασφαλής, γρήγορη και αξιόπιστη πρόσβαση στο διαδίκτυο για όλους και η παροχή καλύτερων ψηφιακών υπηρεσιών από το κράτος στους πολίτες και τις επιχειρήσεις σύμφωνα με τις κατευθύνσεις της Βίβλου Ψηφιακού Μετασχηματισμού, θα συμβάλλει καθοριστικά στην επίτευξη της ανωτέρω στοχοθεσίας.

Με βάση την αιτιολόγηση της επιλογής του Στόχου Πολιτικής 1 (ΣΠ1, Smarter Europe), ως κύριες επιλογές πολιτικής αναδεικνύονται οι εξής: Ενδυνάμωση του οικοσυστήματος έρευνας και καινοτομίας με βάση τις προτεραιότητες της Στρατηγικής Έξυπνης Εξειδίκευσης και των μηχανισμών διάχυσης και υποστήριξης της καινοτομίας σε όλο το εύρος των απαιτούμενων δραστηριοτήτων, ενίσχυση της καινοτόμου επιχειρηματικότητας και της επιχειρηματικής καινοτομίας με την παροχή κινήτρων για αξιοποίηση ερευνητικών αποτελεσμάτων και νέων ιδεών από υφιστάμενες και νεοφυείς επιχειρήσεις, ενίσχυση παραγωγικών επενδύσεων με έμφαση στον ψηφιακό μετασχηματισμό (Industry 4.0) και σε φιλικές προς το περιβάλλον διαδικασίες και προϊόντα, ενίσχυση της συνδεσιμότητας με ευρυζωνική πρόσβαση υψηλών ταχυτήτων, ψηφιακός μετασχηματισμός του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα και επέκταση των ψηφιακών υπηρεσιών προς τους πολίτες και τις επιχειρήσεις με επαναχρησιμοποίηση των υπαρχόντων εργαλείων της ΕΕ και την υιοθέτηση βέλτιστων πρακτικών σε όλα τα στάδια υλοποίησης, **προσαρμογή των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού στο πλαίσιο των κατευθύνσεων της Στρατηγικής Έξυπνης Εξειδίκευσης, της στήριξης της επιχειρηματικής καινοτομίας, της βιομηχανικής μετάβασης, της υποστήριξης του ψηφιακού μετασχηματισμού και της κυκλικής οικονομίας.**

Προτεραιότητα επίσης θα αποτελέσει η εισαγωγή καινοτόμων εφαρμογών σε τοπικό επίπεδο που θα βασίζονται σε μείζονες/τομεακές στρατηγικές επενδύσεις. Για υπηρεσίες τηλεκπαίδευσης, δια βίου μάθησης, τηλεϊατρικής, υποστήριξη ατόμων τρίτης ηλικίας κλπ θα υποστηριχθεί η εισαγωγή ψηφιακών εφαρμογών βασισμένων στην ανάπτυξη και διείσδυση ευρυζωνικών δικτύων και της τεχνολογίας 5G. Οι Ψηφιακοί Κόμβοι Καινοτομίας (στο πλαίσιο του Προγράμματος Ψηφιακή Ευρώπη) θα αξιοποιηθούν στον μέγιστο δυνατό βαθμό για την υποστήριξη των δημόσιων διοικήσεων στον ψηφιακό τους μετασχηματισμό.

Οι κύριες επιλογές πολιτικής στον τομέα της ενέργειας του ΣΠ2 (Greener Europe) βάσει του ΕΣΕΚ αφορούν τη βελτίωση της ενεργειακής απόδοσης σε όλους τους τομείς, την προώθηση της αυτονομίας με χρήση των ΑΠΕ για αυτοπαραγωγή και συστημάτων αποθήκευσης, τη χρήση ΑΠΕ για θέρμανση/ψύξη, τη μετάβαση των νησιών σε καθαρές μορφές ενέργειας, μέσω -μεταξύ άλλων- της πρωτοβουλίας GReco Islands, την ενίσχυση διασυνοριακών έργων διασύνδεσης, την αναβάθμιση δικτύων μεταφοράς και διανομής, την ανάπτυξη κέντρων ενεργειακού ελέγχου και «έξυπνων» ενεργειακών συστημάτων και αποθήκευση ενέργειας (πχ αντλησιοταμίευση, μπαταρίες).

Έμφαση θα δοθεί από το ΕΣΠΑ 2021-2027 και στην προστασία του φυσικού περιβάλλοντος, στη διατήρηση και ανθεκτικότητα των οικοσυστημάτων και των υπηρεσιών τους. Με την αξιοποίηση όλων των διαθέσιμων χρηματοδοτικών μέσων, οι παρεμβάσεις θα επικεντρωθούν στα εξής: προώθηση εφαρμογής έργων πρόληψης και διαχείρισης κινδύνων, αναβάθμιση των επιχειρησιακών δομών του Εθνικού Μηχανισμού Διαχείρισης Κρίσεων και Αντιμετώπισης Καταστροφών, ενίσχυση των θεσμικών ικανοτήτων, αναβάθμιση δεξιοτήτων και κινητοποίηση εθελοντικών οργανώσεων. Προτεραιότητα αποτελούν η προώθηση όλων των μορφών της βιοοικονομίας, των υπηρεσιών χρήσης αντί της προμήθειας προϊόντων και των κυκλικών επιχειρηματικών μοντέλων καινοτομίας. Θα προωθηθούν δράσεις που θα συνάδουν με τη σχετική πυραμίδα ιεράρχησης της διαχείρισης αποβλήτων, στοχεύοντας σε αποτελεσματική και ολοκληρωμένη διαχείριση, με ιδιαίτερο βάρος στην πρόληψη της δημιουργίας αποβλήτων, στη διαλογή στην πηγή, αύξηση της ανακύκλωσης και επανάχρησης και αναβάθμιση των σχετικών υποδομών, καθώς και στην ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των πολιτών. **Θα χρηματοδοτηθεί η κατασκευή νέων σύγχρονων Μονάδων Ανάκτησης και Ανακύκλωσης (ΜΑΑ) οι οποίες θα επεξεργάζονται διακριτά συλλεγόμενα βιολογικά και ανακυκλώσιμα απόβλητα, καθώς και διακριτά συλλεγόμενα ανακυκλώσιμα απόβλητα.** Επίσης θα αναβαθμιστούν οι υφιστάμενες ή υπό κατασκευή Μονάδες Επεξεργασίας Αποβλήτων για την μετατροπή τους σε Μονάδες Ανάκτησης και Ανακύκλωσης. Οι μονάδες αυτές δε θα είναι αποδέκτες ειδικών ροών αποβλήτων όπως ογκώδη απόβλητα, επικίνδυνα οικιακά απορρίμματα, μπαταρίες, χρησιμοποιημένα λάδια και υφάσματα τα οποία επίσης θα συλλέγονται διακριτά.

Ειδικά όσον αφορά στα στερεά απόβλητα απαιτούνται σημαντικές επενδύσεις αλλά και μεταρρυθμίσεις για την επίτευξη των στόχων και τη συμμόρφωση με το περιβαλλοντικό κεκτημένο της ΕΕ. Παράλληλα, θα ληφθούν μέτρα για τη διαχείριση επικίνδυνων αποβλήτων, ενώ θα υλοποιηθούν δράσεις ενημέρωσης/πληροφόρησης για τη χωριστή διαλογή στην πηγή, για την ανακύκλωση, για τη κυκλική οικονομία και για τον περιορισμό της χρήσης πλαστικών. **Η ορθολογική και βιώσιμη διαχείριση των υδάτινων πόρων αποτελεί βασική επιλογή προκειμένου να διασφαλιστεί η καθολική πρόσβαση σε επαρκές και καλής ποιότητας νερό, συμπεριλαμβανομένων των απομακρυσμένων περιοχών και μικρών νησιών.** Η εφαρμογή και υλοποίηση του Εθνικού Σχεδίου Λυμάτων σε οικισμούς α', β', γ' προτεραιότητας αποτελεί άμεση προτεραιότητα. Η χρηματοδότηση των αναγκών σε μικρότερους οικισμούς με ιδιαίτερα χαρακτηριστικά (σε τουριστικές και περιβαλλοντικά ευαίσθητες περιοχές με έμφαση σε μικρά νησιά) θα υλοποιηθεί στη βάση εγκεκριμένου επιχειρησιακού σχεδίου.

Σημαντική θα είναι και η προστασία της βιοποικιλότητας και των δασών με στόχο την αποτελεσματικότερη διακυβέρνηση και διαχείριση των προστατευόμενων περιοχών και του δικτύου NATURA 2000 σε ξηρά και σε θάλασσα, την αντιμετώπιση ξενικών ειδών, την υποστήριξη του θαλάσσιου

χωροταξικού σχεδιασμού, τη βελτίωση οικοσυστημικών υπηρεσιών, την παρακολούθηση και καταγραφή απειλών και αναγκών διαχείρισης, τη βελτιωμένη πρόσβαση σε ΑμΕΑ σε περιοχές φυσικού ενδιαφέροντος. Επιπλέον, θα πραγματοποιηθούν οριζόντιες και διευρυμένες δράσεις στο πλαίσιο υλοποίησης τόσο της Εθνικής Στρατηγικής για τη Βιοποικιλότητα, όσο και του Σχεδίου Εθνικής Στρατηγικής για τα Δάση, ενώ ιδιαίτερη έμφαση θα δοθεί στην αφύπνιση και ευαισθητοποίηση του πληθυσμού σχετικά με την προστασία και διατήρηση των διαφόρων οικοσυστημάτων.

Σε όλα τα ανωτέρω θα πρέπει να ληφθεί υπόψη και το πλαίσιο προώθησης της γαλάζιας ανάπτυξης, σύμφωνα με τις προτεραιότητες της Ανακοίνωσης της Επιτροπής σχετικά με μια νέα προσέγγιση για τη βιώσιμη γαλάζια οικονομία στην ΕΕ - Μετασχηματισμός της γαλάζιας οικονομίας της ΕΕ για ένα βιώσιμο μέλλον, ως πυλώνα προτεραιότητας για τη χώρα μας στο πλαίσιο της μακροπεριφερειακής στρατηγικής EUSAIR. **Στο πλαίσιο της προαναφερθείσας πρωτοβουλίας GReco Islands θα εξεταστεί - συμπληρωματικά με τους σχετικούς πόρους του ΤΔΜ και άλλων Ταμείων (π.χ. ΕΤΘΑΥ) – η χρηματοδότηση παρεμβάσεων που σχετίζονται με το περιβάλλον και το κλίμα, με στόχο την υλοποίηση ολοκληρωμένων έργων στα νησιά που θα επιλεγούν.**

Στοχεύοντας στην ανάπτυξη πράσινων μεταφορών και τη διασφάλιση ασφαλούς, ομαλής και οικονομικά αποτελεσματικής λειτουργίας του τομέα μεταφορών, μέσω του ΣΠ3 ενισχύεται η ανάπτυξη προσβάσιμων, υψηλής ποιότητας, πολυτροπικών, ανθεκτικών στην κλιματική αλλαγή, έξυπνων και βιώσιμων υποδομών και συστημάτων μεταφορών και εφοδιαστικής, λαμβάνοντας υπόψη τις αρχές της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για Βιώσιμη και Έξυπνη Κινητικότητα (Sustainable and Smart Mobility Strategy SSMS). Βασική προϋπόθεση είναι η ανάπτυξη ευφυών συστημάτων μεταφορών (ITS) τόσο σε ολόκληρο το δίκτυο, όσο και σε αστικές περιοχές. Με γνώμονα τις παραπάνω αρχές, στις οδικές μεταφορές επιδιώκεται η ολοκλήρωση/αναβάθμιση υποδομών του βασικού και αναλυτικού Διευρωπαϊκού Οδικού Δικτύου (ΔΟΔ) στην ηπειρωτική και νησιωτική χώρα, με ιδιαίτερη προτεραιότητα στην Περιφέρεια Κρήτης, οι διαπεριφερειακές συνδέσεις, η ολοκλήρωση των διασυνοριακών συνδέσεων και οι συνδέσεις με το ΔΟΔ περιφερειακών αστικών κέντρων. Επίσης βασική προτεραιότητα αποτελεί η κατασκευή νέων ή/και αναβάθμιση τμημάτων οδικού δικτύου εκτός ΔΟΔ, οι παρεμβάσεις οδικής ασφάλειας εκτός ΔΟΔ και αξιοποίηση ΤΠΕ και ευφυών συστημάτων μεταφορών.

Κεντρική επιδίωξη των παρεμβάσεων στον ΣΠ4 είναι μια πιο κοινωνική Ελλάδα μέσω της επένδυσης στο ανθρώπινο δυναμικό και της διασφάλισης ισότιμης πρόσβασης σε ποιοτικές υπηρεσίες και αγαθά σύμφωνα με τις αρχές του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων. Οι παρεμβάσεις σε όλους τους τομείς πολιτικής θα επιλέγονται στη βάση διαπιστωμένων αναγκών, διαθεσιμότητας υποδομών και υπηρεσιών και λαμβάνοντας υπόψη και τις ανάγκες των περισσότερο υποβαθμισμένων περιοχών. **Η αύξηση της απασχόλησης του ανθρώπινου δυναμικού και η βελτίωση της απασχολησιμότητας μέσω παρεμβάσεων για τη διευκόλυνση της πρόσβασης στην αγορά εργασίας στη βάση των ατομικών αναγκών και τη μείωση της αναντιστοιχίας μεταξύ προσφοράς και ζήτησης, με έμφαση σε NEETs 15-29, μακροχρόνια άνεργους, άνεργους με χαμηλό και κοινωνικοοικονομικό, μορφωτικό υπόβαθρο, μετανάστες & δικαιούχους διεθνούς προστασίας και ΑμΕΑ, αποτελεί βασική προτεραιότητα.** Η ανακατεύθυνση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης μέσω της σταδιακής μετάβασης σε ένα νέο μοντέλο υλοποίησης για τις ΕΠΑ σε εθνικό επίπεδο, με συνεχώς διαθέσιμες δράσεις και ισχυρή εξατομικευμένη υποστήριξη, η ενίσχυση της διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας, η στήριξη της αυτοαπασχόλησης και παρεμβάσεις ανάπτυξης δεξιοτήτων των ανέργων θα συμβάλλουν στην επίτευξη του στόχου. Η ανάπτυξη της κοινωνικής οικονομίας και της κοινωνικής επιχειρηματικότητας θα προωθηθεί ως μέρος των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης που θα συμβάλουν στην κοινωνική και οικονομική ένταξη ατόμων και από ευάλωτες ομάδες.

Η προώθηση της προσαρμογής αυτοαπασχολούμενων, εργαζομένων και επιχειρήσεων στην αλλαγή και της ενεργού γήρανσης και μέσω παρεμβάσεων συμβουλευτικής και κατάρτισης συνυπολογίζοντας, μεταξύ άλλων, τις απαιτήσεις της ψηφιακής και πράσινης οικονομίας, τίθεται στο επίκεντρο. Για την προώθηση της ισότιμης συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση θα επιλεγούν επιπλέον και μέτρα εναρμόνισης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και προώθησης καινοτόμων μοντέλων λειτουργίας των επιχειρήσεων. Για την αντιμετώπιση έκτακτων συνθηκών στην αγορά εργασίας δύναται να υλοποιηθούν μέτρα ενισχύσεων. Τέλος, ιδιαίτερη έμφαση θα δοθεί στη μεγαλύτερη ασφάλεια και υγεία στην εργασία σε κάθε ηλικία. **Βασική επιλογή αποτελεί η αύξηση της συμμετοχής των ενηλίκων στη μαθησιακή διαδικασία, η αναβάθμιση της ποιότητας και η ενίσχυση της εξωστρέφειας και της συνάφειας της Εκπαίδευσης όλων των βαθμίδων και της Δια Βίου Μάθησης με την αγορά εργασίας.** Στο πλαίσιο αυτό θα δοθεί έμφαση στην χρήση εργαλείων που βασίζονται στις εξατομικευμένες ανάγκες των ενηλίκων, στη βελτίωση των επιδόσεων των μαθητών ιδιαίτερα σε σύγχρονες γνώσεις και δεξιότητες, στην αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών, στην ενίσχυση των υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής, στη βελτίωση της ποιότητας των προγραμμάτων σπουδών και στην ενίσχυση της αποτελεσματικότητας της ΕΕΚ.

Η δημιουργία και αναβάθμιση υποδομών και εξοπλισμού βάσει χαρτογράφησης αναγκών και η διασφάλιση της ποιότητας υπηρεσιών, μέσω της βελτίωσης της διακυβέρνησης όλων των βαθμίδων, της ενίσχυσης της αυτονομίας, καθώς και της ολοκλήρωσης του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων, αποτελούν επίσης προτεραιότητες. **Η αναβάθμιση και ο εκσυγχρονισμός των θεσμών και μηχανισμών κοινωνικής αλληλεγγύης αποτελεί βασική επιλογή με στόχο την ενεργό ένταξη, τον περιορισμό της εισοδηματικής ανισότητας, του κινδύνου φτώχειας με έμφαση στην μείωση της παιδικής φτώχειας, του κοινωνικού αποκλεισμού και των έμφυλων και άλλων διακρίσεων.** Η διασφάλιση αυξημένης πρόσβασης σε ποιοτικά βασικά και κοινωνικά αγαθά και υπηρεσίες, οι δράσεις για την αντιμετώπιση του εκπαιδευτικού και στεγαστικού διαχωρισμού των πιο ευάλωτων ομάδων του πληθυσμού, συμπεριλαμβανομένων των παιδιών και η ανάπτυξη υπηρεσιών φροντίδας που βασίζονται στην οικογένεια και την κοινότητα αποτελούν μέτρα προς αυτή την κατεύθυνση. Παράλληλα ο εκσυγχρονισμός και η δημιουργία υποδομών κοινωνικής προστασίας στη βάση διαπιστωμένων αναγκών, αλλά και αναψυχής, τουρισμού και πολιτισμού αναμένεται να ενισχύσουν την ανάπτυξη, την κοινωνική ένταξη και την κοινωνική καινοτομία.

Η δίκαιη αναπτυξιακή μετάβαση των περιοχών που υποστηρίζονται από το Ταμείο Δίκαιης Μετάβασης (ΤΔΜ, ειδικός στόχος σχεδίου) εδράζεται στους πέντε πυλώνες του Σχεδίου Δίκαιης Αναπτυξιακής Μετάβασης: καθαρή ενέργεια, έξυπνη αγροτική παραγωγή, βιώσιμος τουρισμός, βιοτεχνία-βιομηχανία-εμπόριο και τεχνολογία-εκπαίδευση. Οι προγραμματιζόμενες παρεμβάσεις στο πλαίσιο του ΤΔΜ απορρέουν από τα εδαφικά σχέδια δίκαιης μετάβασης, τα οποία θα παρέχουν λεπτομερή στοιχεία για τις ανάγκες οικονομικής διαφοροποίησης, απόκτησης νέων δεξιοτήτων και περιβαλλοντικής αποκατάστασης. Παράλληλα θα λαμβάνονται υπόψη οι στρατηγικές έξυπνης εξειδίκευσης, οι τοπικές στρατηγικές ολοκληρωμένης χωρικής ανάπτυξης, καθώς και οι ευκαιρίες που προκύπτουν στο πλαίσιο της γαλάζιας οικονομίας στις περιοχές παρέμβασης του ΤΔΜ.

Ειδικότερα, οι προτεινόμενες επιλογές πολιτικής στον Ειδικό Στόχο για το ΤΔΜ επικεντρώνονται στον τομέα της ενέργειας και τη βελτίωση της ενεργειακής απόδοσης, την αναδιάρθρωση ενεργειακής ταυτότητας με επενδύσεις σε μονάδες ΑΠΕ και αποθήκευσης ενέργειας, στον τομέα της έρευνας & καινοτομίας κυρίως μέσω τεχνολογικής ανάπτυξης νέων δραστηριοτήτων διεθνούς εμβέλειας, στο τομέα των ΜμΕ και της βιομηχανίας ενισχύοντας την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων και την ίδρυση νέων επιχειρήσεων, στον τομέα προστασίας οικοσυστημάτων και φυσικού περιβάλλοντος, στην αποκατάσταση ορυχείων και αλλαγή των χρήσεων γης, στην ανάδειξη του πολιτιστικού αποθέματος, στην ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού, καθώς και στην ανάπτυξη υποστηρικτικών ψηφιακών υποδομών και υπηρεσιών ευφυούς πόλης.

Συμπερασματικά, οι περισσότερες και κυριότερες δράσεις του ΕΣΠΑ 2020-2027 και του σχεδίου «Ελλάδα 2.0» προσφέρουν αμέτρητες επιλογές σταδιοδρομίας για νέους εντός αλλά και εκτός Ελλάδας. **Ωστόσο, το είδος των χρηματοδοτούμενων δράσεων επιβάλλει ακόμη και τη μετεκπαίδευση/επανακατάρτιση διπλωματούχων και πτυχιούχων με πιο θεωρητική εκπαίδευση, ώστε να είναι σε θέση να αξιοποιήσουν όσες ευκαιρίες προσφέρει η Πράσινη Μετάβαση, η ψηφιοποίηση, η Βιομηχανία 4.0 και η αυξημένη εξωστρέφεια.**

5.4. Η ανακοπή του brain drain και η μετάβαση στο brain gain

Η οικονομική κρίση επιδείνωσε δραματικά τις προοπτικές εύρεσης εργασίας στην Ελλάδα, **ειδικότερα των νέων και υψηλά καταρτισμένων Ελλήνων**, με αποτέλεσμα η μετανάστευση να καταστεί ελκυστική επιλογή για πολλούς εξ αυτών. Ωστόσο το brain drain δεν είναι αποκλειστικά σύμπτωμα της οικονομικής κρίσης. Αντανακλά ευρύτερες διαχρονικές παραγωγικές και διαρθρωτικές αδυναμίες της ελληνικής οικονομίας και κοινωνίας, οι οποίες αναδείχθηκαν και επιδεινώθηκαν τη δεκαετία 2010-2020. Την περίοδο 2008-17 έφυγαν από την χώρα 467.765 Έλληνες πολίτες, με την καθαρή μετανάστευση (εκροές-εισροές) να ανέρχεται σε 192.493 άτομα - περίπου 1,9% του μέσου πληθυσμού της περιόδου 2008-2017.

Αν και το τελευταίο μεταναστευτικό κύμα είναι σαφώς μικρότερο σε ένταση σε σχέση με παλαιότερα μεταναστευτικά κύματα προκαλεί προβληματισμό το γεγονός ότι οι εκροές προέρχονται από το πιο παραγωγικό (και καλυτέρα καταρτισμένο) κομμάτι της Ελληνικής κοινωνίας. Ειδικότερα με βάση τα στοιχεία του ΣΕΒ:

- Η συντριπτική πλειοψηφία των Ελλήνων που μετανάστευσαν (86,3%) ήταν εργάσιμης ηλικίας (15-64 ετών), ενώ περίπου ένας στους δύο (51,4%) προέρχεται από την «κρίσιμη» ηλιακή κατηγορία 25-44.

- Για τις εργάσιμες ηλικίες (15-64) η καθαρή εκροή της περιόδου 2008-2017 ανέρχεται σε 189.649 άτομα (98,5% του συνόλου της καθαρής εκροής) εκ των οποίων οι125.397 ανήκουν στην «κρίσιμη» ηλικιακή κατηγορία 25-44 (65,1% του συνόλου της καθαρής εκροής).

- Από το μέσο σύνολο του Ελληνικού πληθυσμού που βρίσκονται στην κρίσιμη ηλικιακή κατηγορία 25-44 το 8,4% μετανάστευσε την περίοδο 2008-17 και το 4,6%παραμένει ακόμα στο εξωτερικό.

Η μαζική εκροή εκατοντάδων χιλιάδων Ελλήνων δυσχεραίνει περαιτέρω τη δυνατότητα προσαρμογής και αντιμετώπισης των προκλήσεων της 4ης βιομηχανικής επανάστασης. Και αυτό γιατί η μετανάστευση αυτών των ανθρώπων συνδέεται και με τις ελλείψεις σε ανθρώπινο δυναμικό υψηλής εξειδίκευσης, και με σύγχρονες δεξιότητες που αντιμετωπίζουν οι ελληνικές επιχειρήσεις. Ο ΣΕΒ (Μελέτη για Brain Drain στην Ελλάδα, ΣΕΒ, 2018) εκτιμά ότι μια

στις τρεις επιχειρήσεις στην Ελλάδα αντιμετωπίζει δυσκολίες στην κάλυψη κενών θέσεων εργασίας, ενώ, **σε έρευνα της εταιρίας Manpower (2022) η Ελλάδα κατατάσσεται στην 7η θέση ανάμεσα σε 43 χώρες όσον αφορά τη δυσκολία κάλυψης των αναγκαίων δεξιοτήτων από τις επιχειρήσεις.**

Η προτεινόμενη στρατηγική του ΣΕΒ για την μεταμόρφωση του brain drain σε brain gain εδράζεται σε 2 άξονες:

Ο πρώτος άξονας αφορά τη γενική αναβάθμιση των παραγωγικών δυνατοτήτων της Ελληνικής οικονομίας, ώστε να είναι σε θέση να δημιουργήσει πολλές, ποιοτικές και καλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας σε κλάδους εξωστρεφείς και υψηλής προστιθέμενης αξίας. Συστατικά στοιχεία αυτού του παραγωγικού μετασχηματισμού αποτελούν τα εξής:

- Η αύξηση του ποσοστού της βιομηχανίας στο 12% ΑΕΠ από 9,6% που είναι σήμερα και μεσοπρόθεσμα στο 15%.
- Η παραγωγική μεγέθυνση των επιχειρήσεων στην Ελλάδα, ώστε να αυξηθεί η παραγωγικότητά τους.
- Η βελτίωση επιχειρηματικού περιβάλλοντος ώστε να καταστεί εφικτή η κάλυψη του επενδυτικού κενού των 100 δις. € που δημιουργήθηκε τα χρόνια της κρίσης.
- Η επιτάχυνση της διαδικασίας του ψηφιακού μετασχηματισμού της ελληνικής οικονομίας, ώστε να αξιοποιηθούν οι ευκαιρίες που δημιουργεί η 4η βιομηχανική επανάσταση.
- Η ενίσχυση της αξιοκρατίας και της διαφάνειας

Ο δεύτερος άξονας αφορά την εφαρμογή ειδικότερων στοχευμένων πολιτικών, που θα συμβάλουν στον επαναπατρισμό του ανθρώπινου δυναμικού που έχει μεταναστεύσει, στη διακράτηση όσων ήδη σκέφτονται να εγκαταλείψουν τη χώρα και στην ενεργοποίηση αυτών που παραμένουν έξω προς όφελος της ελληνικής οικονομίας.

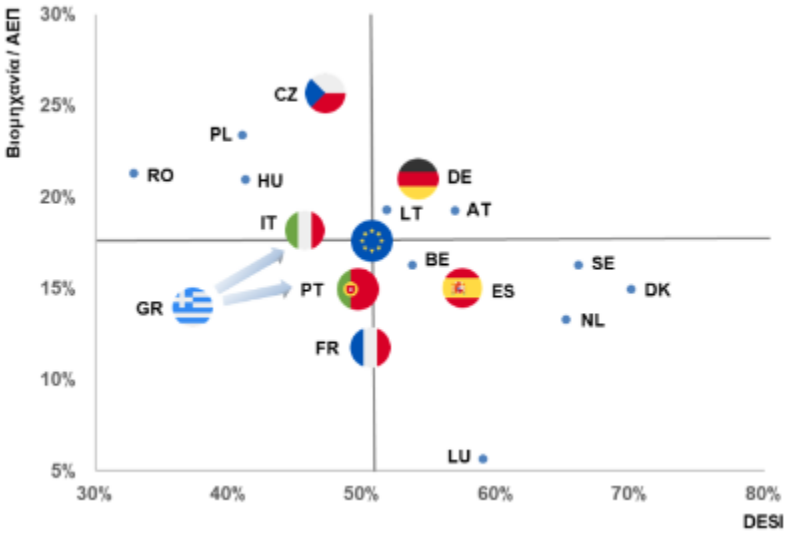
Σύμφωνα με την έτερη έκθεση του ΣΕΒ «4η Βιομηχανική Επανάσταση: Η Ελλάδα μπορεί να πρωταγωνιστήσει», όλη η ΕΕ βρίσκεται σε μια κομβική περίοδο, όσον αφορά την τεχνολογική της μετάβαση. Αφενός, όλες οι χώρες της επηρεάζονται από τους ταχείς ρυθμούς ανάπτυξης και εξελίξεις των ρηξικέλευθων (disruptive) ψηφιακών τεχνολογιών, οι οποίες αναμένεται να αλλάξουν ριζικά τον τρόπο λειτουργίας των επιχειρήσεων και του δημόσιου τομέα, αλλά και την καθημερινότητα των πολιτών, ιδίως μετά την πανδημία Covid-19. Αφετέρου, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή αναλαμβάνει ρυθμιστικές πρωτοβουλίες, όπως η «Νέα βιομηχανική στρατηγική για την Ευρώπη». **Μέσω μιας διττής «πράσινης» και ψηφιακής μετάβασης, επιδιώκεται η προστασία της ανταγωνιστικότητας της βιομηχανίας, η περαιτέρω ενίσχυση των σημείων υπεροχής του κλάδου, η μείωση της απόκλισης από άλλες ηπείρους σε τομείς όπου εντοπίζεται υστέρηση, αλλά και η ανταπόκριση της βιομηχανίας στις συνθήκες της πανδημίας**.

Οι ευρωπαϊκές χώρες, παρά την εμφάνιση της πανδημίας Covid, εξακολουθούν να υλοποιούν τους στόχους και τις δράσεις Industry 4.0 που είχαν θέσει πριν την πανδημία. Κύρια προτεραιότητα στην επανεκκίνηση των οικονομιών τους είναι η επιτάχυνση της ψηφιοποίησης της βιομηχανίας. Ήδη 22 από τις 27 χώρες της ΕΕ έχουν ήδη υιοθετήσει πολιτικές ψηφιακού μετασχηματισμού, είτε ανεξάρτητα είτε ως αναπόσπαστο τμήμα της βιομηχανικής αναπτυξιακής πολιτικής τους. Σε ευθυγράμμιση με την αναθεωρημένη βιομηχανική στρατηγική της ΕΕ (Μάιος 2021), οι χώρες εφαρμόζουν μια περισσότερο ενεργητική παρέμβαση στη βιομηχανική ανάπτυξη. Επιπλέον, **σχεδιάζουν παρεμβάσεις επαναβιομηχάνισης μέσω περαιτέρω ψηφιοποίησης των εργοστασίων και αύξησης της εγχώριας παραγωγικής δυναμικότητας, ενώ θέτουν επί τάπητος και το ζήτημα του «επαναπατρισμού» κρίσιμων για την οικονομία βιομηχανικών δραστηριοτήτων στον αρχικό τους τόπο,** ώστε να μειώσουν την εξάρτηση από τους κλυδωνισμούς των διεθνών εφοδιαστικών δικτύων.

Όπως προαναφέρθηκε, συγκρίνοντας την Ελλάδα με τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες, διαπιστώνεται από τον ΣΕΒ ότι υστερούμε τόσο στην ψηφιακή ωριμότητα (οριζόντιος άξονας Εικόνας 78), όσο και στο μέγεθος της βιομηχανίας συνολικά (κάθετος άξονας). Τα δύο τελευταία έτη έχουν υλοποιηθεί αρκετά βήματα ψηφιοποίησης, τα οποία έχουν βελτιώσει την εικόνα της χώρας (Δ). Όμως, παρά την πρόοδο που έχει επιτευχθεί, η συγκριτική μας θέση σε σχέση με την ΕΕ παραμένει χαμηλή, ενώ χώρες όπως η Πορτογαλία συγκλίνουν περισσότερο με τους ευρωπαϊκούς δείκτες. Για να μειώσουμε την απόσταση που μας χωρίζει, πρέπει να «τρέξουμε» με ταχύτερους ρυθμούς. Στα πλαίσια αυτά, η στρατηγική για την ψηφιοποίηση της οικονομίας και των επιχειρήσεων θα μπορούσε να βοηθήσει σημαντικά («Βίβλος Ψηφιακού Μετασχηματισμού 2020-2025»). Πάντως, θετικό στοιχείο αποτελεί η αύξηση της συμμετοχής της βιομηχανίας στη διαμόρφωση του εθνικού προϊόντος, αν και ακόμα βρισκόμαστε αρκετά χαμηλά. Βλέπουμε λοιπόν ότι προκύπτουν αρκετές ευκαιρίες ανάπτυξης, τόσο ψηφιακά, όσο και οικονομικά κρίσιμων για την οικονομία βιομηχανικών δραστηριοτήτων στον αρχικό τους τόπο, ώστε να μειώσουν την εξάρτηση από τους κλυδωνισμούς των διεθνών εφοδιαστικών δικτύων.

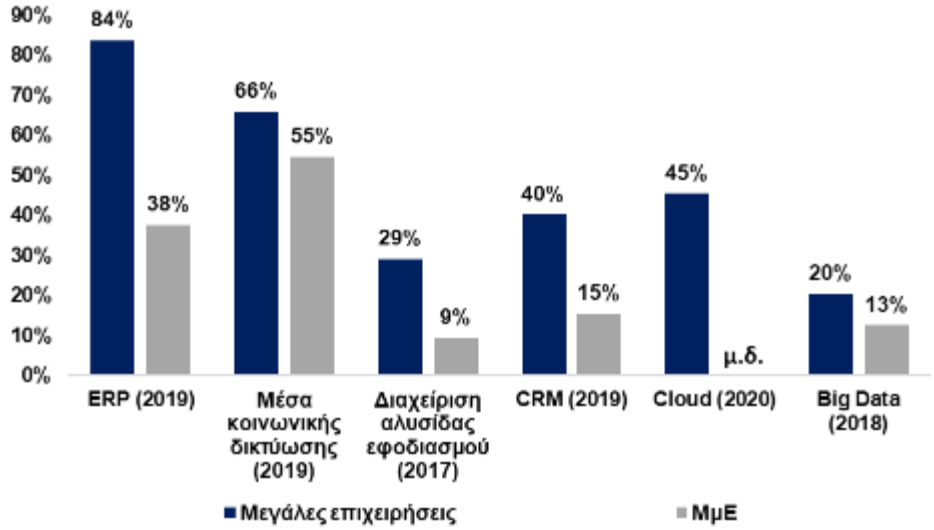
Σε σχέση με τη γενικά συγκρίσιμη Πορτογαλία, η Ελλάδα βρίσκεται σε αρκετά χαμηλότερο επίπεδο ψηφιακής ωριμότητας, κατατασσόμενη στην 25η θέση του DESI (16η η Πορτογαλία). Οι θέσεις αυτές είναι σταθερές διαχρονικά. Σε σχέση με το μέσο όρο της ΕΕ (DESI score), τα 3 τελευταία χρόνια η Ελλάδα δεν έχει καταφέρει να συγκλίνει, καθώς η Ευρώπη προοδεύει ταχύτερα ψηφιακά, με αποτέλεσμα η απόσταση που μας χωρίζει να αυξηθεί κατά μισή ποσοστιαία μονάδα (σε 13,4%).

Εικόνα 78: Ψηφιακή ωριμότητα και μέγεθος βιομηχανίας, Ελλάδα-ΕΕ, 2021. Πηγή: ΣΕΒ, με στοιχεία Eurostat.

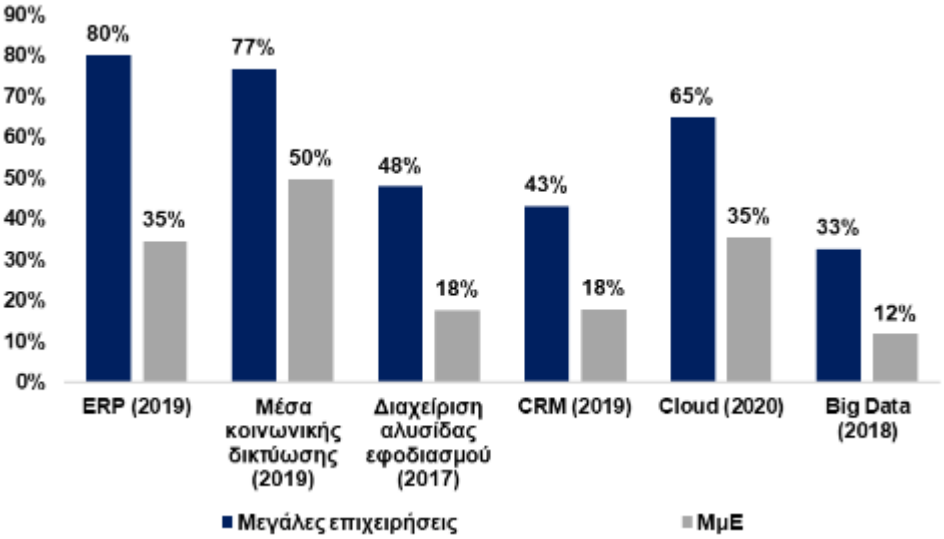


Παρατηρώντας τη σύγκριση Ελλάδας και ΕΕ, διαπιστώνεται ότι οι εγχώριες επιχειρήσεις (πλην εξαιρέσεων σε μεγάλους βιομηχανικούς ομίλους), εμφανίζονται αρκετά διστακτικές στην υιοθέτηση καινοτόμων ψηφιακών τεχνολογιών. Στην ΕΕ, η τεχνολογική διείσδυση διαμορφώνεται σαφώς πιο υψηλά, με κάποιες χώρες να είναι πλέον αρκετά ώριμες. Φυσικό ήταν όμως η πανδημία να προκαλέσει διστακτικότητα στην υλοποίηση νέων επενδυτικών πρωτοβουλιών (Εικόνα 79). Στην προσπάθεια επανεκκίνησης στη μετά-Covid εποχή, η Ελλάδα ξεκινάει από σαφώς μειονεκτικό σημείο. Στη Χώρα είναι εμφανής η τεχνολογική υστέρηση των ΜμΕ σε σχέση με τις επιχειρήσεις μεγάλου μεγέθους, πριν την πανδημία. Οι τελευταίες επενδύουν συνεχώς σε νέες τεχνολογίες ακόμα και μέσα στην πανδημία. **Πριν την πανδημία, μόλις το 9% των ΜμΕ είχαν ψηφιοποιήσει τις εφοδιαστικές τους αλυσίδες (μεγάλες: 29%), το 15% χρησιμοποιούν συστήματα διαχείρισης πελατών (μεγάλες: 40%) και το 13% αξιοποιούν τα δεδομένα τους με τη βοήθεια εργαλείων analytics (μεγάλες: 20%) (ΣΕΒ, Εικόνα 80).**

Εικόνα 79: Υιοθέτηση ψηφιακών τεχνολογιών στην Ελλάδα (% επιχειρήσεων). Πηγή: ΣΕΒ, με στοιχεία Eurostat.



Εικόνα 80: Υιοθέτηση ψηφιακών τεχνολογιών στη ΕΕ (% επιχειρήσεων). Πηγή: ΣΕΒ, με στοιχεία Eurostat.



Διαπιστώνεται λοιπόν σημαντική υστέρηση των ΜμΕ στην υιοθέτηση ψηφιακών τεχνολογιών, τόσο των ελληνικών, όσο και των ευρωπαϊκών. **Στην Ελλάδα όμως οι ΜμΕ, λόγω και του μικρότερου μεγέθους τους, υστερούν σημαντικά σε όρους παραγωγικότητας, καθώς δημιουργούν προστιθέμενη αξία μόλις €11.400 ανά εργαζόμενο, έναντι €40.000 στην ΕΕ.** Συγχρόνως, είναι πολύ πιο ευάλωτες σε δυσμενείς οικονομικές συνθήκες: το 2020, όταν και οι επιπτώσεις της πανδημίας άρχισαν να γίνονται ορατές, έχασαν σχεδόν το 20% της προστιθέμενης αξίας τους, έναντι 7,6% στην ΕΕ. Συγκριτικά, οι ΜμΕ στη Δανία έχασαν το 4% της αξίας τους, στο Βέλγιο το 9,5% και στην Πορτογαλία το 10,1%.

Η Ελλάδα συγκαταλέγεται μεταξύ των χωρών που έχουν περιορισμένες ικανότητες να διενεργούν έρευνα, κατατασσόμενη στην 20η θέση του Innovation Scoreboard. Φυσικά, η χώρα έχει πραγματοποιήσει μεγάλα βήματα

προόδου τα τελευταία 2,5 χρόνια. Ως αποτέλεσμα, μέσα σε μια δεκαετία, έχει καταφέρει να διπλασιάσει την ερευνητική της δραστηριότητα. Ωστόσο, απαιτείται ταχύτερος και πιο αποτελεσματικός μετασχηματισμός της έρευνας σε εμπορεύσιμα προϊόντα και υπηρεσίες προστιθέμενης αξίας, τομέας στον οποίο άλλες χώρες υπερέχουν. Συγκριτικά, η Ελλάδα υπολείπεται σημαντικά σε σχέση με Δανία και Βέλγιο (3η και 4η θέση αντίστοιχα), οι οποίες περιλαμβάνονται στους ηγέτες της καινοτομίας, αλλά βρίσκεται πολύ κοντά στην Πορτογαλία (19η θέση). Συνοψίζοντας, **η Ελλάδα έχει περιορισμένες δυνατότητες να αναπτύσσει ψηφιακές τεχνολογίες σε σύγκριση με την ΕΕ. Θετικό είναι όμως ότι έχουν γίνει αρκετά βήματα προόδου, κυρίως σε ότι έχει να κάνει με τα προηγμένα υλικά, αλλά και τεχνολογίες που μετασχηματίζουν ένα εργοστάσιο σε «έξυπνο».**

Σύμφωνα με μία ακόμη έκθεση του ΣΕΒ, την «Επαγγέλματα με δυνατότητα τηλεργασίας (teleworkability)», η πανδημία και η ανάγκη συνέχισης της λειτουργίας της οικονομίας με όσο το δυνατόν μικρότερες συνέπειες ανέδειξαν τις δυνατότητες της τηλεργασίας, αλλά και τα οφέλη που μπορεί αυτή να επιφέρει σε εργαζόμενους και επιχειρήσεις. Στην πράξη, όλες οι επιχειρήσεις, παγκοσμίως αλλά και στη χώρα μας, υποχρεώθηκαν στην άμεση υιοθέτηση λύσεων τηλεργασίας, και στην εφαρμογή κάποιου σχήματος τηλεργασίας για μεγάλο αριθμό εργαζομένων. **Το ποσοστό τηλεργασίας το έτος 2020 ήταν στην Ελλάδα 7%, ενώ ο ευρωπαϊκός μέσος όρος 12% (Eurostat LFS, 2021).** Παρά το γεγονός πως έχει αυξηθεί η τηλεργασία κατά την πανδημία, οι πραγματικές της δυνατότητες είναι ακόμα μεγαλύτερες και συμβαδίζουν με τον ψηφιακό μετασχηματισμό των επιχειρήσεων. Ήδη πολλές επιχειρήσεις αξιολογούν τις δυνατότητες μετάβασης, μετά την πανδημία, σε ένα υβριδικό μοντέλο με συνδυασμό τηλεργασίας και φυσικής παρουσίας των εργαζομένων.

Προκειμένου οι επιχειρήσεις να μπορούν να λαμβάνουν τις σωστές αποφάσεις, χρειάζονται επαρκή τεκμηρίωση αλλά και τη συνεκτίμηση διαφόρων παραγόντων που καθορίζουν τη «τεχνική δυνατότητα» άσκησης των εργασιακών καθηκόντων από απόσταση. **Σύμφωνα με μελέτη του Joint Research Centre (JRC) από τα συνολικά 120 επαγγέλματα (τριψήφιος κωδικός ISCO) της διεθνούς κατηγοριοποίησης επαγγελμάτων, μόλις τα 24 έχουν πλήρη δυνατότητα, τα 40 έχουν μερική δυνατότητα, ενώ τα 56, δηλαδή σχεδόν το 50% των επαγγελμάτων, δεν έχουν καμία δυνατότητα τηλεργασίας.** Για την Ελλάδα, σε συνδυασμό με τα στοιχεία απασχόλησης της ΕΛΣΤΑΤ (2019), από το σύνολο των 3.911.031 απασχολούμενων προκύπτει ότι ποσοστό 18,8% (734.667 απασχολούμενοι) απασχολείται σε επαγγέλματα με πλήρη δυνατότητα τηλεργασίας, όπως για παράδειγμα υπάλληλοι γραφείου, επαγγελματίες του χρηματοοικονομικού τομέα κ.α. Ένα ποσοστό 38,8% (1.517.643 απασχολούμενοι) έχει μερική δυνατότητα τηλεργασίας όπως για παράδειγμα πωλητές, μηχανικοί κ.α., ενώ οι 1.658.721, δηλαδή το 42,4% απασχολείται σε επαγγέλματα που δεν έχουν καμία δυνατότητα τηλεργασίας, όπως για παράδειγμα οι οδηγοί αυτοκινήτων, χειριστές μηχανημάτων κ.ά. **Το γεγονός ότι 10 από τα 20 επαγγέλματα με την υψηλότερη απασχόληση στην Ελλάδα δεν**

έχουν καμία δυνατότητα τηλεργασίας συνδέεται με το ιδιαίτερα χαμηλό επίπεδο ψηφιακού μετασχηματισμού των επιχειρήσεων (και ανάλογης οργάνωσης της εργασίας) στην Ελλάδα.

Η πρόσβαση σε τεχνολογίες και ο εκσυγχρονισμός των αντικειμένων εργασίας μπορεί να αυξήσει σημαντικά το ποσοστό των εργαζόμενων στην Ελλάδα που μπορούν να εργαστούν από απόσταση, απολαμβάνοντας τα οφέλη της τηλεργασίας. Εξίσου σημαντικός είναι και ο εντοπισμός των επαγγελμάτων και των θέσεων εργασίας όπου μπορεί να εφαρμοστεί η τηλεργασία όπως προβλέπει και η σχετική νομοθεσία (Υ.Α. οικ. 34988/2021 – ΦΕΚ 2361/Β` 3.6.2021: «...να εφαρμόζουν το σύστημα της εξ αποστάσεως παροχής εργασίας στους εργαζομένους τους, σε όποιες περιπτώσεις η εργασία τους μπορεί να παρασχεθεί με αυτό το σύστημα...»). **Για την Ελλάδα, σε συνδυασμό με τα στοιχεία απασχόλησης της ΕΛΣΤΑΤ (2019), από το σύνολο των 3.911.031 απασχολούμενων προκύπτει ότι ποσοστό 18,8% (734.667 απασχολούμενοι) απασχολείται σε επαγγέλματα με πλήρη δυνατότητα τηλεργασίας, όπως για παράδειγμα υπάλληλοι γραφείου, επαγγελματίες του χρηματοοικονομικού τομέα κ.α.** Ένα ποσοστό 38,8% (1.517.643 απασχολούμενοι) έχει μερική δυνατότητα τηλεργασίας όπως για παράδειγμα πωλητές, μηχανικοί κ.α., ενώ οι 1.658.721, δηλαδή το 42,4% απασχολείται σε επαγγέλματα που δεν έχουν καμία δυνατότητα τηλεργασίας, όπως για παράδειγμα οι οδηγοί αυτοκινήτων, χειριστές μηχανημάτων κ.ά. (ΣΕΒ).

Πριν την εμφάνιση της πανδημίας, η τηλεργασία ήταν διαδεδομένη κυρίως σε εργαζόμενους υψηλής ειδίκευσης, τα καθήκοντα των οποίων εκτελούνται κατά πλειοψηφία μέσω εργαλείων ΤΠΕ, με έμφαση στους κλάδους Πληροφορικής και Επικοινωνιών (ΤΠΕ) καθώς και σε λοιπές επιχειρήσεις έντασης γνώσης. **Ένα σημαντικό εύρημα της μελέτης του JRC είναι ότι η τηλεργασία, πριν το ξέσπασμα της πανδημίας, εφαρμοζόταν κυρίως από μεγαλύτερες επιχειρήσεις (περισσότεροι από 50 εργαζόμενοι), ενώ σχετιζόταν κυρίως με την ιεραρχία και άλλα σχετικά προνόμια (όπως για παράδειγμα την αυτονομία των εργαζόμενων) παρά με το περιεχόμενο της εργασίας** που αποτελεί το βασικότερο κριτήριο για να παρασχεθεί εργασία εξ' αποστάσεως. Αυτό το εύρημα εξηγείται από το ότι άσκηση καθηκόντων διοίκησης έχει περιεχόμενο εργασίας περισσότερο συνδυασμένο με τη δυνατότητα τηλεργασίας και είναι πολύ λίγο συνδυασμένη με το αρχικό επάγγελμα του κατόχου της θέσης εργασίας.

Κατά την πανδημία, κατέστη κοινά αποδεκτό ότι η τηλεργασία συμβάλει σημαντικά στη συνέχιση της οικονομικής δραστηριότητας, και της λειτουργίας των επιχειρήσεων, παράλληλα με τη διασφάλιση της υγείας των εργαζομένων, αλλά και του κοινωνικού συνόλου. Παρά το ότι το ποσοστό των τηλεργαζομένων στην Ελλάδα έχει αυξηθεί μετά το ξέσπασμα της πανδημίας, οι πραγματικές δυνατότητες τηλεργασίας είναι αρκετά μεγαλύτερες, ενώ μπορεί να αυξηθούν ακόμα περισσότερο συμβαδίζοντας με την επέκταση του ψηφιακού μετασχηματισμού των επιχειρήσεων. Ήδη πολλές επιχειρήσεις αξιολογούν τη δυνατότητα να μεταβούν μετά τη λήξη της πανδημίας, σε ένα

υβριδικό μοντέλο εργασίας, όπου οι εργαζόμενοι θα έχουν τη δυνατότητα να εργάζονται μερικές ημέρες από το σπίτι και τις υπόλοιπες στις φυσικές εγκαταστάσεις των επιχειρήσεων. Η υιοθέτηση αυτού του μοντέλου θα αναδιαμορφώσει παράλληλα τον τρόπο παροχής εργασίας στους χώρους των επιχειρήσεων με περιορισμό των χώρων, διάθεση κοινόχρηστων γραφείων, υπολογιστών και λοιπού εξοπλισμού γραφείου, καθώς και σειρά άλλων απαραίτητων προσαρμογών. Οι αλλαγές αυτές με τη σειρά τους θα οδηγήσουν σε μια νέα περιγραφή καθηκόντων και οδηγιών εργασίας για όσους τηλεργάζονται (πλήρως ή υβριδικά) και θα αναδιαμορφώσουν, μεταξύ άλλων, τις διαδικασίες συνεργασίας, στοχοθέτησης και αξιολόγησης της απόδοσης.

Η πρόσβαση σε τεχνολογίες και ο εκσυγχρονισμός των αντικειμένων εργασίας μπορεί να αυξήσει σημαντικά το ποσοστό των εργαζόμενων στην Ελλάδα που μπορούν να εργαστούν από απόσταση, απολαμβάνοντας τα οφέλη της τηλεργασίας (ΣΕΒ). Για να εφαρμοστεί αποτελεσματικά η τηλεργασία είναι αναγκαίο να υιοθετηθούν πολιτικές επανακατάρτισης για το σύνολο των τηλεργαζομένων, έτσι ώστε να μπορούν να ανταποκριθούν με επάρκεια στα καθήκοντα τους. Παράλληλα, είναι κρίσιμο να ληφθούν όλα τα απαραίτητα μέτρα κοινωνικής πολιτικής, ώστε να διασφαλιστεί η δυνατότητα τηλεργασίας για όλους τους εργαζόμενους, των οποίων το επάγγελμα μπορεί να εκτελεστεί από απόσταση ανεξάρτητα από οικογενειακή κατάσταση, μορφωτικό επίπεδο, κλπ., δηλαδή να εφαρμοστούν πολιτικές για βελτίωση της κοινωνικής συνοχής. **Το στοίχημα της επόμενης μέρας είναι να υιοθετηθούν το ταχύτερο πολιτικές και μέτρα εφαρμογής που θα συμβάλουν στην ανάπτυξη των επιχειρήσεων, με την αξιοποίηση του ψηφιακού μετασχηματισμού τους και με την ανάλογη οργάνωση της εργασίας (συμπεριλαμβανομένης της τηλεργασίας), και τη βελτίωση της θέσης της χώρας στον παγκόσμιο καταμερισμό της παραγωγής και της εργασίας.** Για τη μεγιστοποίηση των αποτελεσμάτων, οι επενδύσεις θα πρέπει να κατευθυνθούν σε επιχειρήσεις που παράγουν διεθνώς εμπορεύσιμα προϊόντα και υπηρεσίες, και είναι δεκτικές ψηφιακού μετασχηματισμού, γιατί με αυτό τον τρόπο θα βελτιωθεί η θέση των εργαζομένων (κυρίως των νεότερων) με περισσότερες και καλύτερα αμειβόμενες παραγωγικές θέσεις εργασίας.

6. Πολιτικές για την ενίσχυση της νεανικής απασχόλησης

6.1. Πολιτικές και μέτρα που εφαρμόζονται σήμερα στην Ελλάδα.

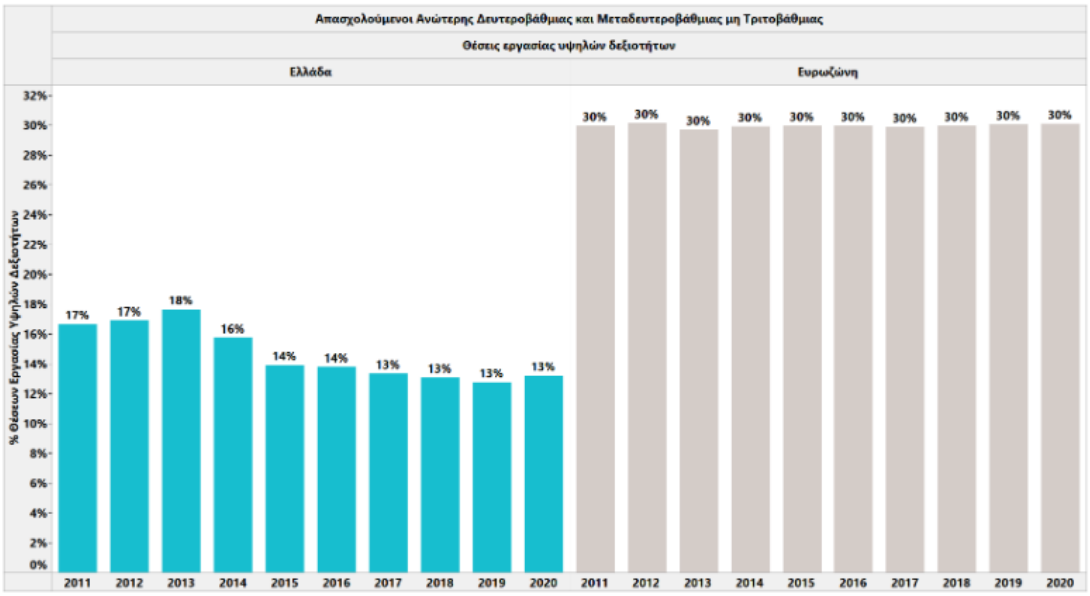
Η εικόνα που παρουσιάζεται στην έκθεση «Δεξιότητες: Μύθοι και πραγματικότητα» του ΕΙΕΑΔ για την κατανομή των θέσεων εργασίας ανά επίπεδο δεξιοτήτων στο σύνολο της οικονομίας αντανακλάται, με διαφοροποιήσεις, και σε κλαδικό επίπεδο. **Στην Ελλάδα στους περισσότερους κλάδους διαχρονικά απασχολούνται αναλογικά λιγότερα άτομα σε θέσεις υψηλών δεξιοτήτων από τον μέσο όρο των χωρών της Ευρωζώνης (Εικόνα 81), με εξαίρεση δύο κλάδους, τους «Εκπαίδευση» και «Υγεία», όπου στην Ελλάδα απασχολούνται αναλογικά περισσότερα άτομα σε θέσεις υψηλών δεξιοτήτων**. Ενδεικτικά, στον κλάδο «Ενημέρωση & επικοινωνία», το 62% των θέσεων εργασίας στην Ελλάδα είναι θέσεις υψηλών δεξιοτήτων, ενώ στις χώρες της Ευρωζώνης οι αντίστοιχες θέσεις αναλογούν από το 79% (Μάλτα) έως το 100% (Εσθονία) των συνολικών θέσεων εργασίας. **Ακόμα πιο μεγάλη εμφανίζεται η υστέρηση της ελληνικής οικονομίας αναφορικά με τον κλάδο «Δημόσια διοίκηση & άμυνα, υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση». Στην Ελλάδα μόλις το 33% των θέσεων εργασίας του κλάδου αυτού είναι υψηλών δεξιοτήτων,** όταν στις χώρες της Ευρωζώνης, κατά μέσο όρο, ένα σχεδόν διπλάσιο ποσοστό, το 60%, των θέσεων εργασίας του κλάδου, είναι θέσεις υψηλών δεξιοτήτων. Επισημαίνεται ότι η Ελλάδα καταλαμβάνει θέση ουραγού στις θέσεις υψηλών δεξιοτήτων του κλάδου, με τη δεύτερη χαμηλότερη επίδοση να ανέρχεται στο 40% (Ιταλία) και την πρώτη στο 88% (Λετονία).

Εντυπωσιακή είναι η ελληνική υστέρηση δεξιοτήτων και στον κρίσιμο για την ελληνική οικονομία κλάδο «Καταλύματα & εστίαση», όπου μόλις το 11% των θέσεων εργασίας αφορούν επαγγέλματα υψηλών δεξιοτήτων, όταν στις χώρες της Ευρωζώνης ο μέσος όρος είναι 18%, με χαμηλότερο ποσοστό να σημειώνεται στη Φινλανδία (5%) και υψηλότερο στο Βέλγιο (28%). Στον μεγαλύτερο κλάδο της ελληνικής οικονομίας, «Χονδρικό & λιανικό εμπόριο», η υστέρηση είναι ακόμα μεγαλύτερη, με την αναλογία θέσεων υψηλών δεξιοτήτων να ανέρχεται στο 13%, όταν στην υπόλοιπη Ευρωζώνη η αναλογία αυτή να είναι υπερδιπλάσια, ανερχόμενη στο 29%. Η χαμηλότερη, μετά την Ελλάδα, αναλογία θέσεων υψηλών δεξιοτήτων στον εν λόγω κλάδο σημειώνεται στην Κύπρο (19%) και οι υψηλότερες αναλογίες στο Λουξεμβούργο και την Εσθονία (40% και 44%, αντίστοιχα).

Στον κλάδο «Μεταποίηση» η Ελλάδα παρουσιάζει μια αναλογία θέσεων εργασίας υψηλών δεξιοτήτων που δεν ξεπερνά το 19%, ενώ στην Ευρωζώνη η αναλογία αυτή είναι 34%, κυμαινόμενη από 20% (Κύπρος) έως 40% και 45% (Ολλανδία και Λουξεμβούργο). Δύο μόνο κλάδοι λειτουργούν με αναλογικά περισσότερες θέσεις εργασίας υψηλών δεξιοτήτων στην Ελλάδα από την

Ευρώπη. Στον «Εκπαίδευση» το 89% των θέσεων εργασίας είναι υψηλών δεξιοτήτων στην Ελλάδα, έναντι 80% στην Ευρωζώνη, ως μέσο όρο, με ουραγό τη Λιθουανία (67%) και πρώτο το Λουξεμβούργο (97%). Στον «Δραστηριότητες σχετικές με την ανθρώπινη υγεία & την κοινωνική μέριμνα» το 73% των θέσεων εργασίας στην Ελλάδα είναι υψηλών δεξιοτήτων, έναντι 63% στην Ευρωζώνη, με τη χαμηλότερη συγκέντρωση θέσεων υψηλών δεξιοτήτων στον κλάδο να σημειώνεται στη Γαλλία (51%) και την υψηλότερη στη Γερμανία (75%) (ΕΙΕΑΔ).

Εικόνα 81: Ποσοστό απασχολουμένων (%) με ανώτερη δευτεροβάθμια και μεταδευτεροβάθμια-μη-τριτοβάθμια Εκπαίδευση, σε θέσεις υψηλών δεξιοτήτων. Πηγή: ΕΙΕΑΔ.



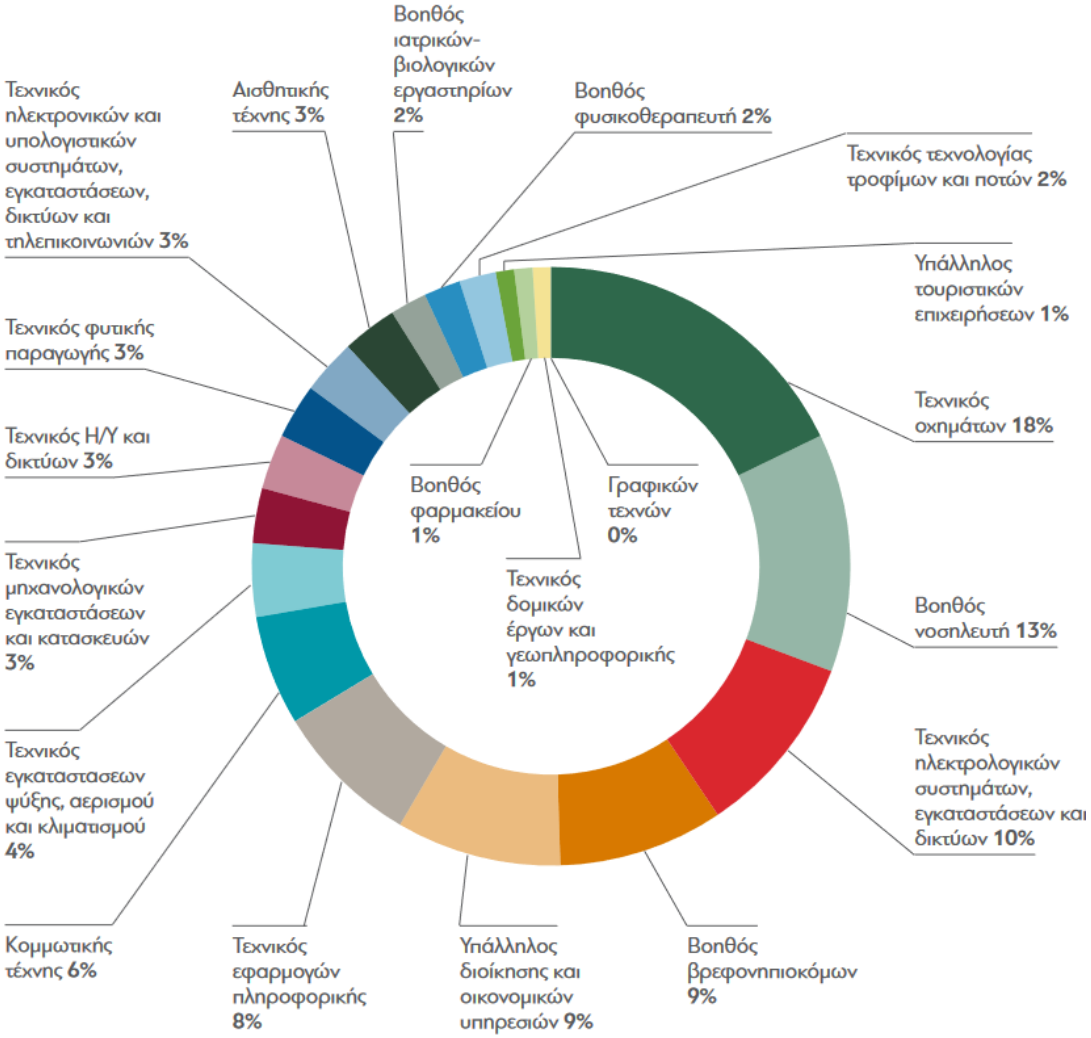
Το αναπτυξιακό πρόβλημα της Ελλάδας δεν είναι (μόνο) το ότι βασίζεται σε «μη-παραγωγικούς» ή χαμηλής-προστιθέμενης-αξίας κλάδους όπως το εμπόριο και ο τουρισμός όπου συγκεντρώνεται ένα ιδιαιτέρως μεγάλο μέρος της απασχόλησης. Το νέο παραγωγικό πρότυπο που έχει ανάγκη η χώρα δεν αφορά τόσο τη μεταφορά της απασχόλησης από παραδοσιακούς σε νέους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, όσο τον εμπλουτισμό όλων των κλάδων της με δραστηριότητες και επαγγέλματα υψηλών δεξιοτήτων. Για παράδειγμα, το πρόβλημα της ελληνικής οικονομίας δεν είναι τόσο ότι ο νευραλγικός κλάδος «Μεταποίηση» συγκεντρώνει ένα σχετικά μικρό μόνο μέρος της απασχόλησης, όσο το ότι η ελληνική μεταποίηση δεν είναι, ως επί το πλείστον, υψηλού επιπέδου. **Η Δανία ευημερεί σε σχέση με την Ελλάδα παρά το γεγονός ότι στη Δανία ο εν λόγω κλάδος της δε συγκεντρώνει πολύ μεγαλύτερο μερίδιο της απασχόλησης από ό,τι στην Ελλάδα (11% έναντι 10%).** Η μεγάλη διαφορά έγκειται στο ότι στη Δανία το 44,8% των θέσεων εργασίας στη μεταποίηση είναι θέσεις υψηλών δεξιοτήτων, όταν στην Ελλάδα το αντίστοιχο ποσό είναι μόλις 19% (ΕΙΕΑΔ).

Από την παραπάνω ανάλυση και σύγκριση αναδεικνύονται οι κλάδοι της ελληνικής οικονομίας οι οποίοι θα πρέπει να αναδιαρθρωθούν κατά προτεραιότητα, ώστε να παρέχουν ταυτοχρόνως πιο ποιοτικές θέσεις εργασίας (μετάβαση σε επαγγέλματα υψηλών αντί για μετρίων δεξιοτήτων) και πιο

αναβαθμισμένο προϊόν/υπηρεσίες (μετάβαση σε υψηλή προστιθέμενη αξία). Πρόκειται για τους κλάδους που παρουσιάζουν τη μεγαλύτερη υστέρηση δεξιοτήτων σε σχέση με τις χώρες της Ευρωζώνης: το Χονδρικό & λιανικό εμπόριο, η Μεταποίηση, η Δημόσια διοίκηση και οι Κατασκευές, ακολουθούμενοι από τα Καταλύματα & εστίαση και τις Διοικητικές & υποστηρικτικές δραστηριότητες.

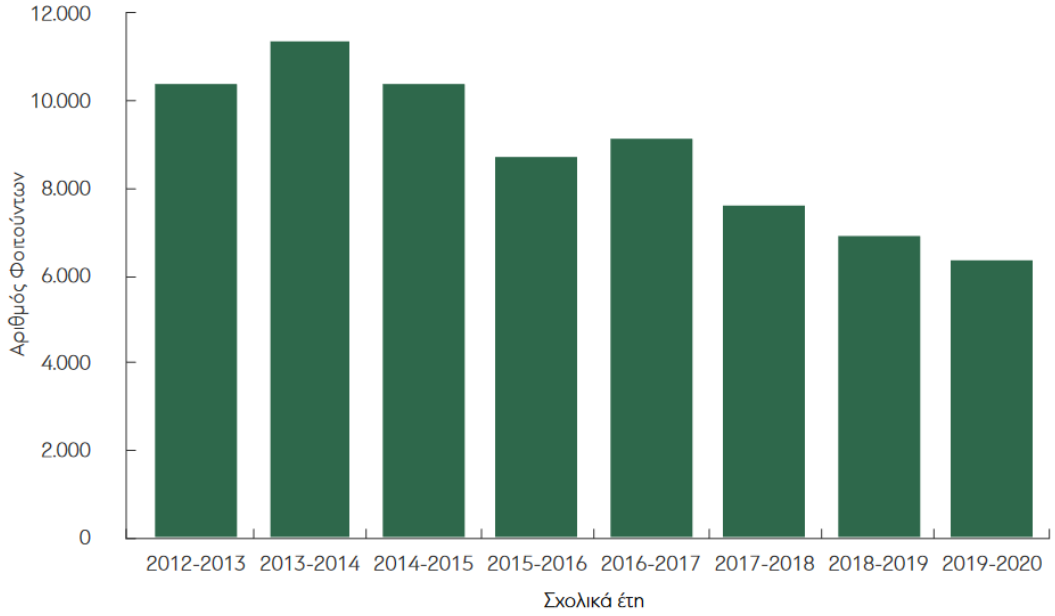
Η υστέρηση της Ελλάδας σε δεξιότητες θα μπορούσε, θεωρητικά, να οφείλεται κυρίως στην ελλιπή δημιουργία θέσεων υψηλών δεξιοτήτων εκ μέρους των επιχειρήσεων ή/και στην αδυναμία του συστήματος ΕΕΚ να παρέχει όχι μόνο υψηλού επιπέδου αλλά και σύγχρονες, επικαιροποιημένες γνώσεις και δεξιότητες – η απροθυμία των ελληνικών επιχειρήσεων να προσλάβουν περισσότερους εργαζόμενους με υψηλά προσόντα θα μπορούσε να εξηγηθεί και από τις ενδεχομένως παρωχημένες (κατά τα άλλα υψηλού επιπέδου) γνώσεις και δεξιότητες που παρέχει το εκπαιδευτικό σύστημα στο εργατικό δυναμικό. Σε κάθε περίπτωση, σύμφωνα με τον ΣΕΒ, **εκτός από την ανανέωση των προγραμμάτων σπουδών που παρέχει το εκπαιδευτικό σύστημα, θα πρέπει να ληφθεί μέριμνα και για την αναβάθμιση των θέσεων εργασίας που παρέχει το παραγωγικό σύστημα της χώρας.** Πάντως αν κρίνουμε από την παρακάτω Εικόνα 82, το πρόγραμμα σπουδών τουλάχιστον των ΕΠΑΛ δείχνει ικανοποιητικά διαμορφωμένα σε σχέση με τις τρέχουσες ανάγκες της αγοράς εργασίας, σε μία οικονομία με προσφορά προϊόντων και υπηρεσιών σχετικά χαμηλής προστιθέμενης αξίας, όπως η ελληνική.

Εικόνα 82: Μαθητές ΕΠΑΛ ανά ειδικότητα. Πηγή: διαΝΕΟσις, με στοιχεία ΥΠΑΘ.



Στην παρακάτω Εικόνα 83 («Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα», διαΝΕΟσις 2020) παρατηρούμε για μία ακόμη φορά τη χαμηλή ελκυστικότητα της μεταλυκειακής ΕΕΚ στους νέους, αν τουλάχιστον κρίνουμε από την πτωτική τάση συμμετοχής τους σε προγράμματα των ΕΠΑΣ ΟΑΕΔ.

Εικόνα 83: Μαθητές ΕΠΑΣ Μαθητείας, 2012-2020. Πηγή: διαΝΕΟσις, με στοιχεία ΟΑΕΔ.



Όπως επισημαίνεται στην προαναφερθείσα έρευνα του ΚΑΝΕΠ-ΓΣΕΕ «Κατάρτιση, Απασχόληση, Εκπαιδευτική Πολιτική», η ελληνική ΕΕΚ πάσχει από πολύ χαμηλή σύνδεση με την απασχόληση, χαμηλό βαθμό συγκράτησης της απασχόλησης, χαμηλή σχέση/συνάφεια του αντικειμένου κατάρτισης με το επάγγελμα/ειδικότητα εργασίας αυτών που τελικά κατάφεραν να βρουν δουλειά, γενική απογοήτευση των καταρτιζόμενων από την ολοφάνερη αδυναμία και αναποτελεσματικότητα του συστήματος να προσδώσει στέρεα πρόσβαση στην εργασία καθώς και τη χαμηλή αξιοποίηση των γνώσεων που λήφθηκαν από την κατάρτιση. Όλα τα παραπάνω έχουν σα συνέπεια χαμηλή αναγνωρισιμότητα και διείσδυση των προγραμμάτων ΕΕΚ στον εργαζόμενο πληθυσμό (Πίνακας 85). Παρόλα αυτά **οι καταρτιζόμενοι (ΙΕΚ –ΚΕΚ) εμφανίζονται ικανοποιημένοι (ή όχι τόσο δυσαρεστημένοι όσο θα περίμενε κανείς) από τη συμμετοχή τους στα προγράμματα (εύρημα και των ερευνών πεδίου του ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ)**, δείχνοντας όχι μόνο πως εμπιστεύονται αλλά και πως προσδοκούν πολύ περισσότερα πράγματα από το πεδίο της μη τυπικής εκπαίδευσης (Πίνακας 82). Σύμφωνα με την ίδια έρευνα, **αξίζει να αναφερθεί η ιδιαίτερα χαμηλή συμμετοχή των αποφοίτων των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης σε μορφές συλλογικής έκφρασης και εκπροσώπησης όπως τα συνδικάτα, οι εθελοντικές οργανώσεις, οι ΜΚΟ, τα πολιτικά κόμματα.**

Πίνακας 85: Απαντήσεις εργαζομένων σε ερωτήματα γύρω από την ΕΕΚ, αριθμητικά και %. Πηγή: ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ.

Πως βρήκατε την απασχόληση στην επιχείρηση που εργάζεστε;			
Μέσω δημόσιας υπηρεσίας απασχόλησης (ΟΑΕΔ)	19	4,0	4,1
Μέσω ιδιωτικού γραφείου εργασίας	2	0,4	0,4
Μέσω συμμετοχής σε διαγωνισμό του δημοσίου	26	5,5	5,5
Μέσω υποβολής βιογραφικού ατομικά από εσάς	43	9,0	9,2
Μέσω αγγελιών σε εφημερίδες / ηλεκτρονικά μέσα	70	14,7	14,9
Μέσω γνωστών, φίλων, συγγενών	229	48,1	48,8
Μέσω του φορέα που καταρτίστηκα (ΙΕΚ, ΚΕΚ)	47	9,9	10,0
Πήγα κατευθείαν στην επιχείρηση	17	3,6	3,6
Από προκήρυξη / υποβολή αίτησης	8	1,7	1,7
Άλλο	11	3,8	3,8
Δ.Α.	3	1,0	
Σύνολο απαντήσεων (217 άτομα που απάντησαν ΝΑΙ στην παραπάνω ερώτηση)	293	100,0	100,0
Συνάφεια προγράμματος με εργασία			
Καμία	103	20,9	22,9
Μικρή	56	11,4	12,5
Μέτρια	147	29,8	32,7
Μεγάλη	103	20,9	22,9
Πολύ μεγάλη	40	8,1	8,9
Δ.Α.	44	8,9	
Σύνολο	493	100,0	100,0
Αξιοποίηση γνώσεων κατάρτισης			
Καθόλου	91	18,5	20,3
Λίγο	112	22,7	24,9
Αρκετά	112	22,7	24,9
Πολύ	63	12,8	14,0
Πάρα πολύ	71	14,4	15,8
Δ.Α.	44	8,9	
Σύνολο	493	100,0	100,0
Ικανοποίηση προσδοκιών από το πρόγραμμα			
Απόλυτα	47	9,5	10,5
Πολύ	111	22,5	24,7
Μέτρια	183	37,1	40,8
Λίγο	60	12,2	13,4
Καθόλου	48	9,7	10,7
Δ.Α.	44	8,9	
Σύνολο	493	100,0	100,0

Μου το πρότειναν (από σωματείο/σύνδεσμο κ.λπ.)	4	0,8	0,9
Άλλο	4	0,8	0,9
ΔΑ	7	1,5	
Σύνολο απαντήσεων (από 440 άτομα)	476	100,0	100,0
Εύρεση εργασίας 6 μήνες μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης			
Βρήκαν εργασία σε 6 μήνες	239	21,8	
Δεν βρήκαν εργασία σε 6 μήνες	547	49,8	
Ήταν μη ενεργός πληθυσμός	58	5,3	
Είχαν ήδη εργασία	254	23,1	
Δ.Α.			
Σύνολο	1.098	100,0	
Συνδρομή προγράμματος στην εύρεση εργασίας			
Ναι	217	44,0	48,3
Όχι	232	47,1	51,7
Δ.Α.	44	8,9	
Σύνολο	493	100,0	100,0
Τρόποι συνδρομής προγράμματος στην εύρεση εργασίας			
Διεύρυνση γνώσεων – Απόκτηση δεξιοτήτων	151	51,5	52,1
Συμβουλευτική υποστήριξη	7	2,4	2,4
Επαγγελματικός προσανατολισμός	18	6,1	6,2
Δικτύωση με επιχειρήσεις	37	12,6	12,8
Ενίσχυση αποτελεσματικότητας έργου στην τότε θέση εργασίας	14	4,8	4,8
Αλλαγή εργασιακών καθηκόντων και επαγγελματικών αρμοδιοτήτων	5	1,7	1,7
Αναβάθμιση εργασιακών καθηκόντων και επαγγελματικών αρμοδιοτήτων	9	3,1	3,1
Αλλαγή εργασιακής σχέσης	4	1,4	1,4
Αλλαγή κατάσταση ασφάλισης	1	0,3	0,3
Απόκτηση τυπικών προσόντων	11	3,8	3,8
Πιστοποίηση	16	5,5	5,5
Κοινωνικοποίηση	6	2,0	2,1

Μεταβλητή	N	% των ερωτώμενων	% των αποκρινόμενων
Συνδρομή προγράμματος για ένταξη στην αγορά εργασίας			
Ναι	221	40,4	
Όχι	326	59,6	
Δ.Α.			
Σύνολο	547	100,0	
Τρόποι συνδρομής προγράμματος στην εύρεση εργασίας			
Διεύρυνση γνώσεων – Απόκτηση δεξιοτήτων	136	44,4	45,9
Συμβουλευτική υποστήριξη	8	2,6	2,7
Επαγγελματικός προσανατολισμός	27	8,8	9,1
Δικτύωση με επιχειρήσεις	21	6,9	7,1
Ενίσχυση της αυτοπεποίθησης	10	3,3	3,4
Γνωριμίες με ανθρώπους της «αγοράς»	38	12,4	12,8
Απόκτηση τυπικών προσόντων	12	3,9	4,1
Πιστοποίηση	18	5,9	6,1
Απόκτηση εμπειρίας	11	3,6	3,7
Άλλο	15	4,9	5,1
Δ.Α.	10	3,3	
Σύνολο απαντήσεων (221 άτομα που απάντησαν ΝΑΙ στην παραπάνω ερώτηση)	306	100,0	100,0
Διάρκεια αναζήτησης εργασίας μετά τη λήξη του προγράμματος			
Έως 6 μήνες	59	10,8	10,8
6-12 μήνες	42	7,7	7,7
1 έως 2 έτη	171	31,3	31,3
2 έως 3 έτη	119	21,8	21,8
3 έως 4 έτη	82	15,0	15,0
4 έως 5 έτη	40	7,3	7,3
Πάνω από 5 έτη	17	3,1	3,1

6.2. Πολιτικές και μέτρα που εφαρμόζονται στην ΕΕ-27.

Η έμφαση των ευρωπαϊκών κρατών όσον αφορά την ενίσχυση της νεανικής απασχόλησης εντοπίζεται κυρίως στην αύξηση των δεξιοτήτων τους και στο καλύτερο ταίριασμά τους με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Οι ερωτηθέντες στην έρευνα «Perceptions learning and continuing vocational education and training in Europe» του CEDEFOP σε όλα τα κράτη-μέλη έχουν θετική εικόνα για την Εκπαίδευση Ενηλίκων και για τη Δια Βίου Μάθηση (CVET) και πιστεύουν ακράδαντα ότι η μάθηση καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους είναι σημαντική για την προσωπική τους ανάπτυξη και εργασία. Τουλάχιστον τα δύο τρίτα των ερωτηθέντων σε κάθε χώρα συμφωνούν ότι η εκπαίδευση ενηλίκων και η CVET πρέπει να αποτελεί επενδυτική προτεραιότητα. Αυτή η θετική εικόνα είναι επίσης πιθανό να διαρκέσει χρονικά. **Σε κάθε χώρα, τουλάχιστον το 70% των**

ερωτηθέντων δηλώνει ότι η εκπαίδευση ενηλίκων και η CVET θα είναι πιο σημαντικές -ιδιαίτερα για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας- σε 10 χρόνια.

Σε όλα τα κράτη-μέλη, οι δύο πιο συνηθισμένοι λόγοι για τη συμμετοχή στην εκπαίδευση ενηλίκων και στη CVET ήταν η προσωπική ανάπτυξη και η βελτίωση των εργασιακών δεξιοτήτων. Οι ερωτηθέντες αντιλαμβάνονται επίσης τα οφέλη της εκπαίδευσης ενηλίκων και της CVET ως πραγματικά. **Περίπου το 96% των ερωτηθέντων συμφωνεί ότι η εκπαίδευση ενηλίκων και η CVET είναι σημαντικές για προσωπική ανάπτυξη.** Σε ένδειξη ότι τα συστήματα γίνονται πιο ευέλικτα, το 78% των ερωτηθέντων συμφωνεί επίσης ότι υπάρχουν πολλοί τρόποι για να αποκτήσουν οι ενήλικες πτυχίο αναγνωρισμένο από το κράτος. Υπάρχει επίσης ευρεία συμφωνία στα κράτη μέλη σχετικά με το οφέλη που σχετίζονται με την απασχόληση από την εκπαίδευση ενηλίκων και τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση. Αυτά τα οφέλη είναι θεωρούνται σημαντικά για την εξέλιξη σταδιοδρομίας, την εξεύρεση νέας θέσης εργασίας, την απόκτηση καλύτερου εισοδήματος και τη γενικότερη μείωση της ανεργίας. Περίπου το 84% των ερωτηθέντων συμφωνούν επίσης ότι η οργανωμένη κατάρτιση σχετικά με την εργασία είναι σημαντική για την ανάπτυξη δεξιοτήτων για οποιαδήποτε δουλειά. Σε όλα τα κράτη μέλη (εκτός από την Ιταλία) οι ερωτηθέντες είναι πιο πιθανό να περιγράφουν τη μάθηση ενηλίκων και τη CVET ως καλές και όχι κακές. Ωστόσο, σε όλα τα κράτη μέλη οι άνθρωποι βλέπουν ότι σχετίζονται με την απασχόληση και τα προσωπικά οφέλη της εκπαίδευσης ενηλίκων και της CVET είναι μεγαλύτερα από τα εκπαιδευτικά οφέλη. **Η εκπαίδευση ενηλίκων και η CVET δε θεωρούνται τόσο σημαντικά όσο το σχολείο ή πανεπιστημιακή εκπαίδευση, ούτε θεωρούνται ως μία οδός απόκτησης ένα παραδοσιακό πτυχίο πανεπιστημίου ή κολεγίου.**

Η θετική εικόνα της εκπαίδευσης ενηλίκων και της CVET επεκτείνεται και στις αντιλήψεις για διαθεσιμότητα και πρόσβαση. Οι περισσότεροι ερωτηθέντες συμφωνούν ότι η χώρα τους προσφέρει πολλές σχετικές ευκαιρίες και το κοινό τις γνωρίζει. Το διαδίκτυο είναι η καλύτερη πηγή συμβουλών σχετικά με την εκπαίδευση ενηλίκων και τη CVET σε όλες τις χώρες εκτός από τη Ρουμανία, όπου οι επαγγελματικές ή κλαδικές ενώσεις προηγούνται. Η έρευνα δείχνει ότι το διαδίκτυο χρησιμοποιείται ως πρώτο σημείο επαφής και για φιλτράρισμα πληροφοριών και ότι διαφορετικές πηγές πληροφοριών συνδυάζονται στα κράτη-μέλη. Οι θετικές απόψεις για την εκπαίδευση ενηλίκων και τη συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση φαίνονται επίσης βαθιά διαδεδομένες και ευρέως διαδεδομένες. Ενισχύονται από την οικογένεια και τους φίλους, οι οποίοι είναι κύριοι υποστηρικτές των αποφάσεων συμμετοχής. **Σχεδόν σε κάθε χώρα, οι ερωτηθέντες προσδιόρισαν την οικογένεια και τους φίλους ως την κύρια πηγή υποστήριξης για συμμετοχή στην εκπαίδευση ενηλίκων. Σε 22 χώρες, ο λόγος που οι ερωτηθέντες αναφέρουν πιο συχνά για τη μη λήψη μέρος της οργανωμένης εκπαίδευσης είναι ότι αισθάνονται ότι δεν το χρειάζονται. Εξαίρεση αποτελούν η Βουλγαρία, η Ιρλανδία, η Ελλάδα, η Ισπανία και η Μάλτα, όπου ο κύριος λόγος μη συμμετοχής είναι η έλλειψη διαθέσιμου**

χρόνου, και η Γαλλία και η Ρουμανία όπου αισθάνονται οι ερωτηθέντες δήλωσαν υπερβολικά ηλικιωμένοι (CEDEFOP).

Συνολικά, οι ερωτηθέντες είναι ιδιαίτερα θετικοί για τα οφέλη των εκπαίδευσης ενηλίκων και της CVET σε Ελλάδα, Κύπρο, Μάλτα, Ρουμανία αλλά λιγότερο στην Εσθονία, Κροατία και Ιταλία. Οι απόψεις σχετικά με διάφορες πτυχές της εκπαίδευσης ενηλίκων και της CVET επίσης ποικίλλουν. Στη Μάλτα και τη Ρουμανία, οι ερωτηθέντες είναι θετικοί ως προς την ποιότητα και τη διαθεσιμότητα ευκαιριών και πρόσβασης. Οι ερωτηθέντες στη Σουηδία είναι θετικοί σχετικά με τη διαθεσιμότητα και την ποιότητα. Η Ιρλανδία είναι επίσης θετική όσον αφορά την ποιότητα. Εκείνοι στην Ισπανία, στη Γαλλία και στην Ιταλία είναι σχετικά, αρνητικοί ως προς την πρόσβαση και διαθεσιμότητα εκπαίδευσης ενηλίκων και CVET. Και στην **Ελλάδα** οι θετικές απόψεις για τη μάθηση γενικά αντισταθμίζονται από τις επικρίσεις για την πρόσβαση και τη διαθεσιμότητα (CEDEFOP). Στην Ιταλία, τη Λετονία και τη Λιθουανία οι ερωτηθέντες επικρίνουν την ποιότητα. Η Ισλανδία είναι λιγότερο θετικό για την πρόσβαση στην κατάρτιση που σχετίζεται με την εργασία. Οι εξαιρέσεις στο φαινόμενο πως η οικογένεια και οι φίλοι αποτελούν την κύρια πηγή υποστήριξης όσων συμμετέχουν στην εκπαίδευση ενηλίκων και στην CVET είναι η Ολλανδία, η Νορβηγία και το ΗΒ (όπου ένας εργοδότης θεωρείται ότι είναι πιο πιθανό να προσφέρει υποστήριξη), η Γαλλία (όπου πρόκειται για τις επαγγελματικές ή κλαδικές ενώσεις), και το Λουξεμβούργο, (όπου το κράτος είναι η συχνότερη απάντηση).

Μια συνηθισμένη ανησυχία είναι ότι η συμμετοχή στην εκπαίδευση ενηλίκων και στην ΕΕΚ παραμένει επίμονα κάτω από τα αναμενόμενα επίπεδα, επειδή το κοινό έχει σε χαμηλή εκτίμηση την εκπαίδευση ενηλίκων και τη CVET (ΔΙΒΙΜ). Ωστόσο, ανεξάρτητα από κάθε ανάγκη πρόσθετων μέτρων ενθάρρυνσης της συμμετοχής, όπως προαναφέρθηκε, η έρευνα δείχνει ξεκάθαρα ότι οι ανησυχίες τη συμμετοχή στην εκπαίδευση ενηλίκων και στη συνεχιζόμενη ΕΕΚ δεν εδράζονται στο γεγονός ότι οι άνθρωποι έχουν αρνητική εικόνα για αυτές. **Σύμφωνα με την έρευνα (CEDEFOP), ο κύριος λόγος που οι άνθρωποι δεν συμμετέχουν σε εκπαίδευση ενηλίκων και CVET οφείλεται στο ότι «δεν βλέπουν καμία ανάγκη».** Αυτό, παρά το γεγονός ότι σχεδόν εννέα από τους 10 ερωτηθέντες δήλωσαν ότι η δουλειά τους απαιτεί να διατηρούν συνεχώς ενημερωμένες τις δεξιότητές τους, το 28% των ερωτηθέντων εργαζομένων δήλωσαν ότι τους λείπουν κάποιες τεχνικές δεξιότητες και το 23% δηλώνουν ότι στερούνται ορισμένων γενικών δεξιοτήτων για να φέρουν εις πέρας την εργασία τους όπως θα έπρεπε.

Όπως προαναφέρθηκε στην προηγούμενη υποενότητα, η ΕΕΚ ενηλίκων και η CVET (ΔΙΒΙΜ) μπορεί να μη θεωρούνται ισόβαθμες με την τριτοβάθμια εκπαίδευση, αλλά εκτιμώνται ιδιαίτερα στην ΕΕ, τουλάχιστον σε γενικές γραμμές. Κατά συνέπεια, το ζήτημα της ελκυστικότητας και της συμμετοχής στην εκπαίδευση ενηλίκων και στη ΔΙΒΙΜ δεν φαίνεται να είναι η έλλειψη εκτίμησης, αλλά η έλλειψη κινήτρου. Τα διάφορα οφέλη της εκπαίδευσης ενηλίκων και της ΔΙΒΙΜ είναι αλληλένδετα. Μάθηση με κίνητρα για προσωπική ανάπτυξη μπορεί

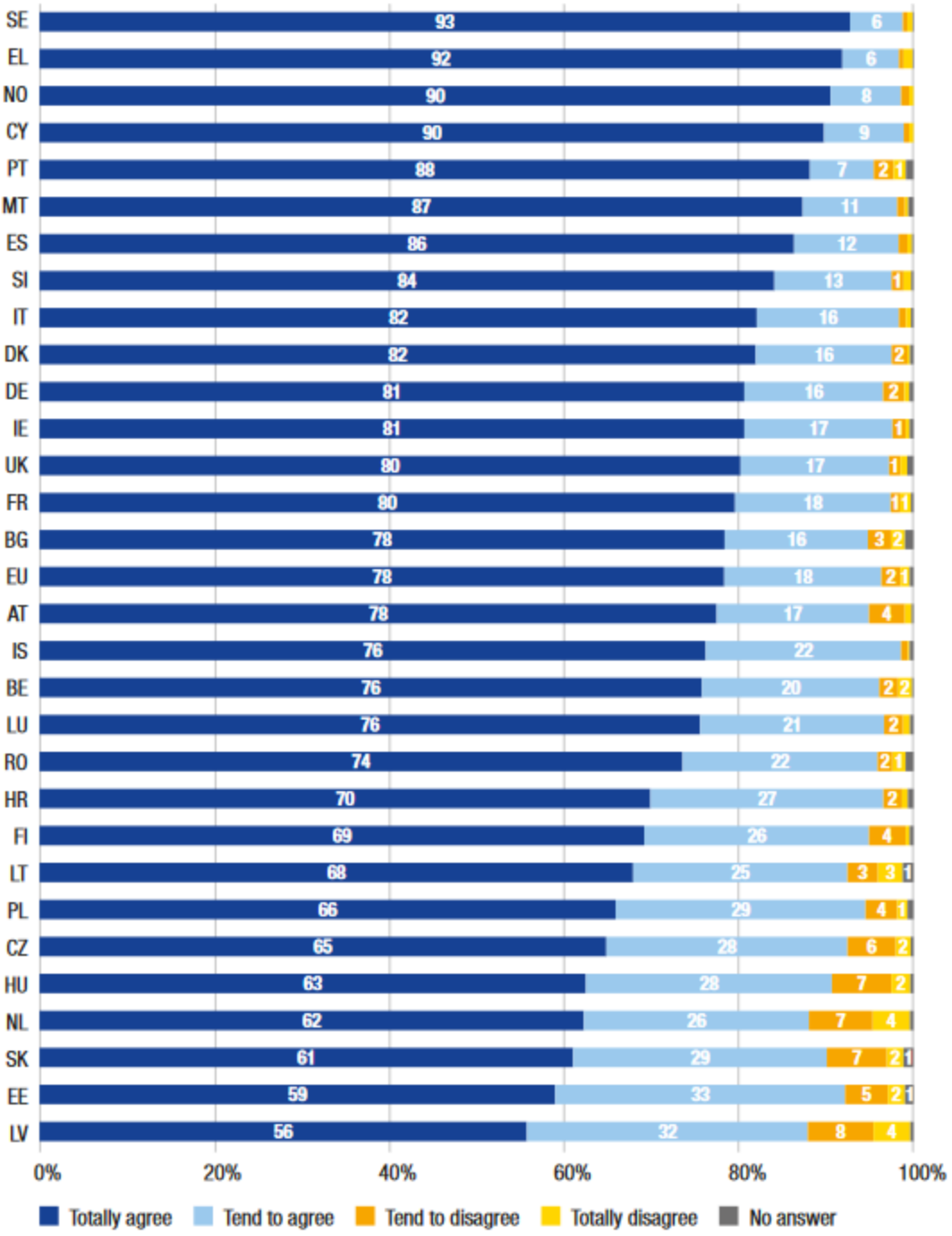
να βελτιώσει τις προοπτικές σταδιοδρομίας και αντίστροφα. Ωστόσο, το κίνητρο συμμετοχής εξαρτάται από την πιθανότητα να υλοποιηθούν τα επιθυμητά οφέλη. Τα οφέλη από τη συμμετοχή σε ενήλικες η μάθηση και η CVET (ΔΙΒΙΜ) για προσωπική ανάπτυξη ορίζονται από τους εργαζομένους και τα αποτελέσματα κρίνονται από τους ίδιους. **Αν και οι εργαζόμενοι διαπιστώνουν πως η εκπαίδευση ενηλίκων και η ΔΙΒΙΜ βοηθούν στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας, στην αναζήτηση εργασίας και σε καλύτερα εισοδήματα, η υλοποίηση αυτών των οφελών γενικά δεν εξαρτάται από τους συμμετέχοντες ή τις κυβερνήσεις, αλλά από τους εργοδότες.** Τα κυβερνητικά μέτρα μπορούν μεν να ενθαρρύνουν άτομα που θα συμμετάσχουν στην εκπαίδευση ενηλίκων και στη συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, όμως προς το παρόν τέτοια μέτρα δεν εγγυώνται δουλειά, προαγωγή ή αύξηση μισθού.

Οι κυβερνήσεις έχουν κυρίως τον έλεγχο της πιστοποίησης και της αναγνώρισης προσόντων από την εκπαίδευση ενηλίκων και τη ΔΙΒΙΜ. Η πιστοποίηση και η αναγνώριση μπορούν να αποτελέσουν κίνητρο για μάθηση για προσωπική ανάπτυξη και για απασχόληση, δεδομένου ότι δεξιότητες που είναι πιστοποιημένες έχουν περισσότερη αξία στην αγορά εργασίας. Η έρευνα δείχνει υψηλά επίπεδα υποστήριξης σε όλα τα κράτη μέλη για κάθε πρωτοβουλία ενθάρρυνσης των ατόμων να συμμετάσχουν στην εκπαίδευση ενηλίκων και στη συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (ΕΕΚ). Αυτά τα υψηλά επίπεδα υποστήριξης δείχνουν ότι υπάρχει περιθώριο για τα κράτη μέλη να εισάγουν και να διευρύνουν την πρόσβαση. Ωστόσο, τα κυβερνητικά μέτρα για την ενθάρρυνση της συμμετοχής πρέπει επίσης να συνδέονται, όχι με αφηρημένες έννοιες κάποιου γενικού καλού ή αναβαλλόμενης ανταμοιβής, αλλά με απτά οφέλη, όπως μια θέση εργασίας ή ένα προσόν ή και τα δύο. **Επιπλέον, η ελκυστικότητα της ΕΕΚ ενηλίκων και γενικά της ΔΙΒΙΜ δεν αφορά μόνο την προθυμία των ανθρώπων να συμμετάσχουν, αλλά και την προθυμία των εργοδοτών να επενδύσουν σε αυτήν. Οι εργοδότες σε όλη την Ευρώπη λένε ότι δυσκολεύονται να βρουν τις δεξιότητες που χρειάζονται, ωστόσο ο αντίκτυπος της τεχνολογικής αλλαγής στα καθήκοντα εργασίας προκαλεί μια ένταση στη μάθηση ενηλίκων και στην ΕΕΚ σχετικά με την ισορροπία μεταξύ των βασικών δεξιοτήτων -τις οποίες οι εργοδότες δηλώνουν ότι αναζητούν- και τις ειδικές δεξιότητες που οι εργοδότες περιμένουν να παρέχει η συνεχιζόμενη επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.** Περισσότερες ευκαιρίες απασχόλησης και κίνητρα για όσους παρακολουθούν προγράμματα δια βίου μάθησης για νέους ενήλικες εκτιμάται ότι μπορούν να αυξήσουν τη συνολική συμμετοχή.

Στους παρακάτω ενδεικτικούς Πίνακες 86-89 αποτυπώνεται η σημασία και τα οφέλη που εκτιμούν ότι αποκομίζουν οι συμμετέχοντες σε προγράμματα δια βίου μάθησης Ευρωπαίοι, ανεξαρτήτως ηλικίας, και η θέση των Ελλήνων ανάμεσά τους. **Και πάλι διαπιστώνουμε ότι παρά την καταγραφόμενη δυσπιστία, η ΕΕΚ στη χώρα μας ικανοποιεί τους λήπτες των υπηρεσιών της**, κάτι που διαπιστώνεται και από τα άφθονα υπόλοιπά διαθέσιμα στοιχεία στην έρευνα

«Perceptions learning and continuing vocational education and training in Europe» του CEDEFOP.

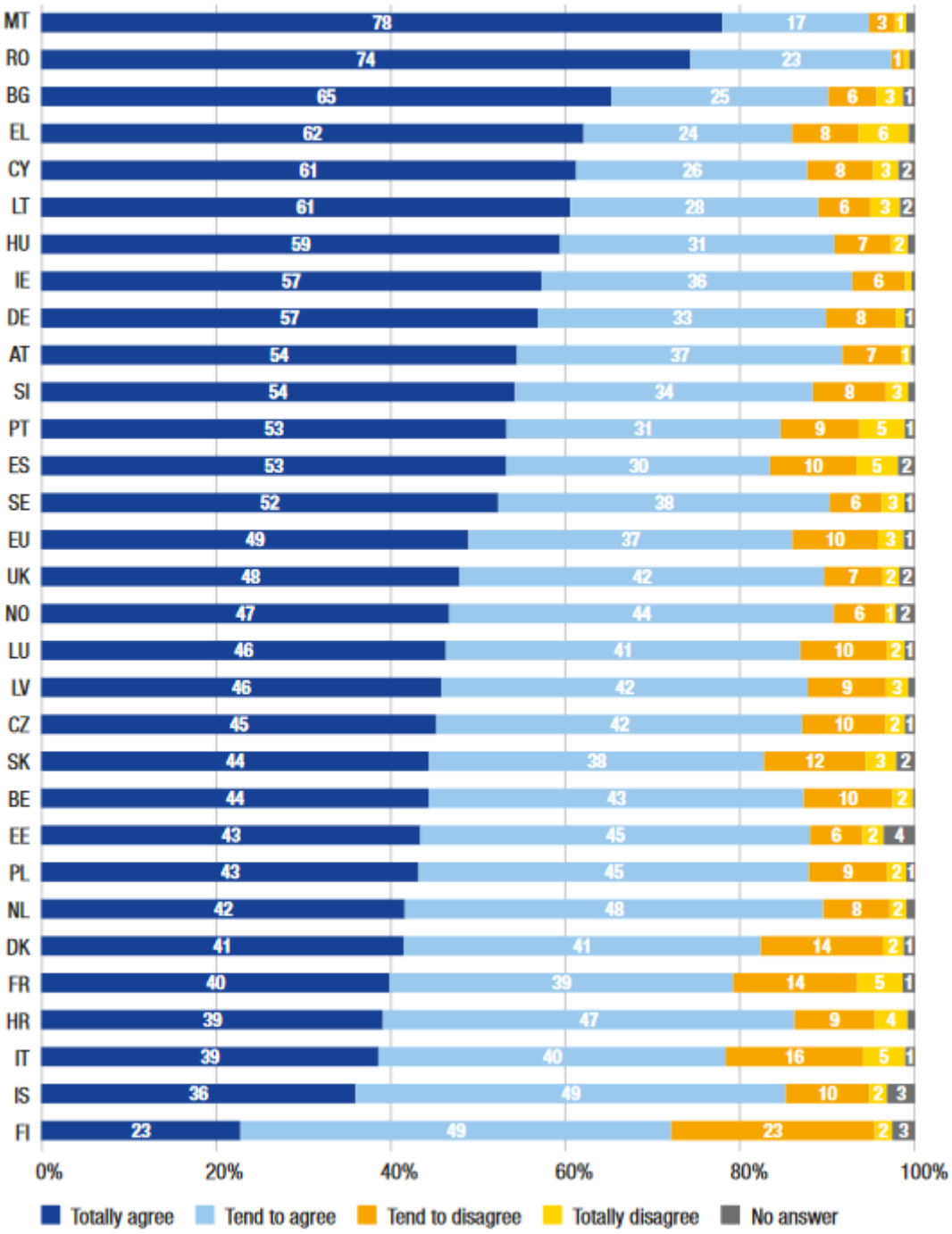
Πίνακας 86: Ποσοστό συμφωνίας (%) με τη δήλωση πως η δια βίου μάθηση είναι σημαντική, στην έρευνα «Perceptions learning and continuing vocational education and training in Europe», σε ΕΕ-28, Ισλανδία, Νορβηγία. Πηγή : CEDEFOP.



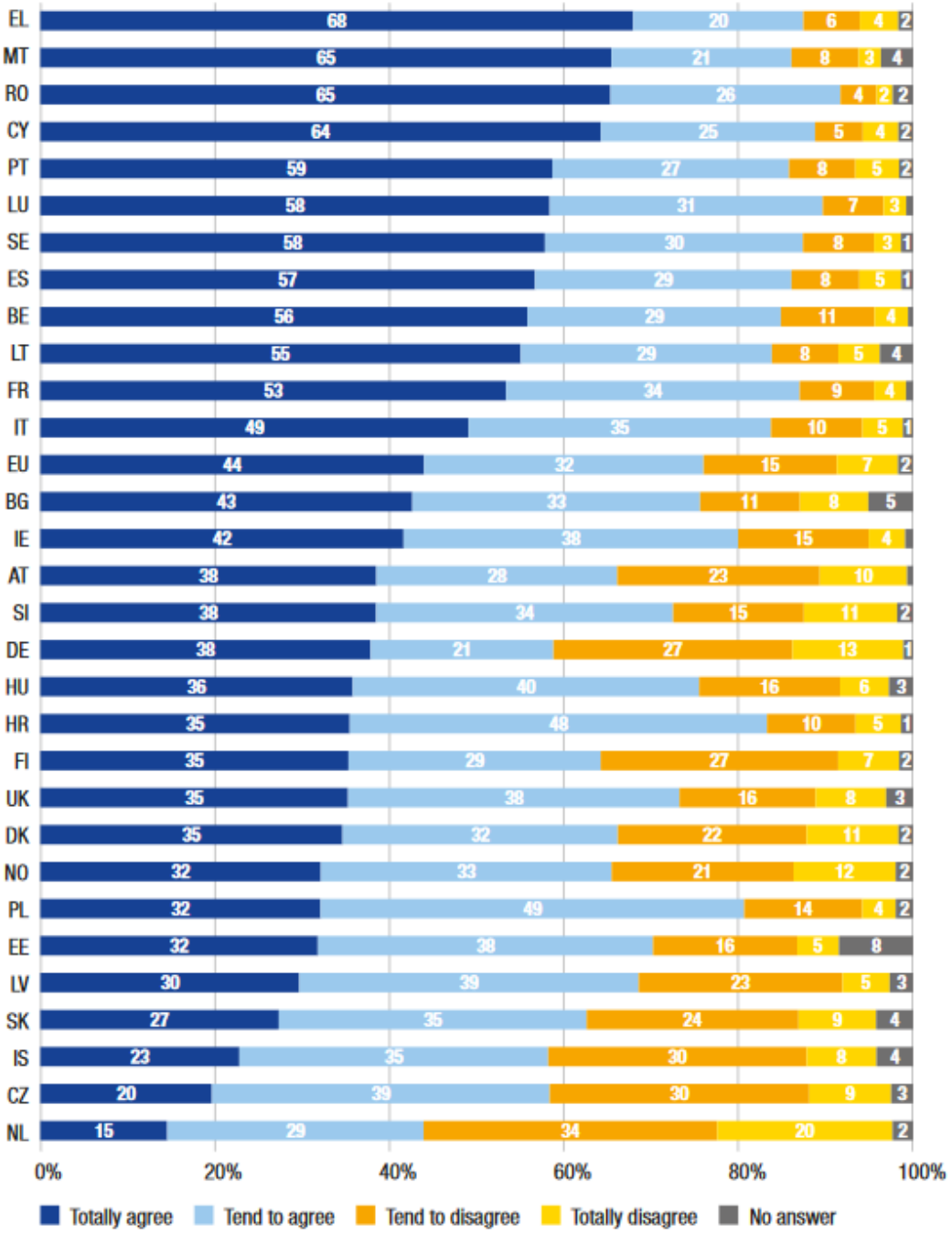
Πίνακας 87: Ποσοστά (%) με τους κυριότερους λόγους συμμετοχής σε πρόγραμμα ΕΕΚ, στην έρευνα «Perceptions learning and continuing vocational education and training in Europe», σε χώρες ΕΕ-28, Ισλανδία, Νορβηγία. Πηγή : CEDEFOP.

To improve your computer skills (14)	To get promotion or better pay (15)	To get a new or different job (16)	To set up a business (17)
20	16	14	6
30	15	16	6
18	21	11	6
29	22	19	5
9	11	15	4
24	23	16	7
7	6	7	2
28	24	16	7
20	10	13	5
28	11	16	6
20	12	14	6
19	14	12	7
9	3	6	2
12	9	9	4
14	15	13	7
8	8	5	3
27	18	14	8
11	14	10	5
14	20	11	2
13	13	15	4
23	23	15	11
19	21	12	4
24	13	10	2
31	22	12	8
20	18	11	4
14	13	11	4
14	6	14	3
12	12	9	2
17	21	18	8
27	15	11	5
13	9	11	5

Πίνακας 88: Ποσοστά (%) με τη βελτίωση εισοδήματος ως κυριότερο λόγο συμμετοχής σε πρόγραμμα ΕΕΚ, στην έρευνα «Perceptions learning and continuing vocational education and training in Europe», σε χώρες ΕΕ-28, Ισλανδία, Νορβηγία. Πηγή : CEDEFOP.

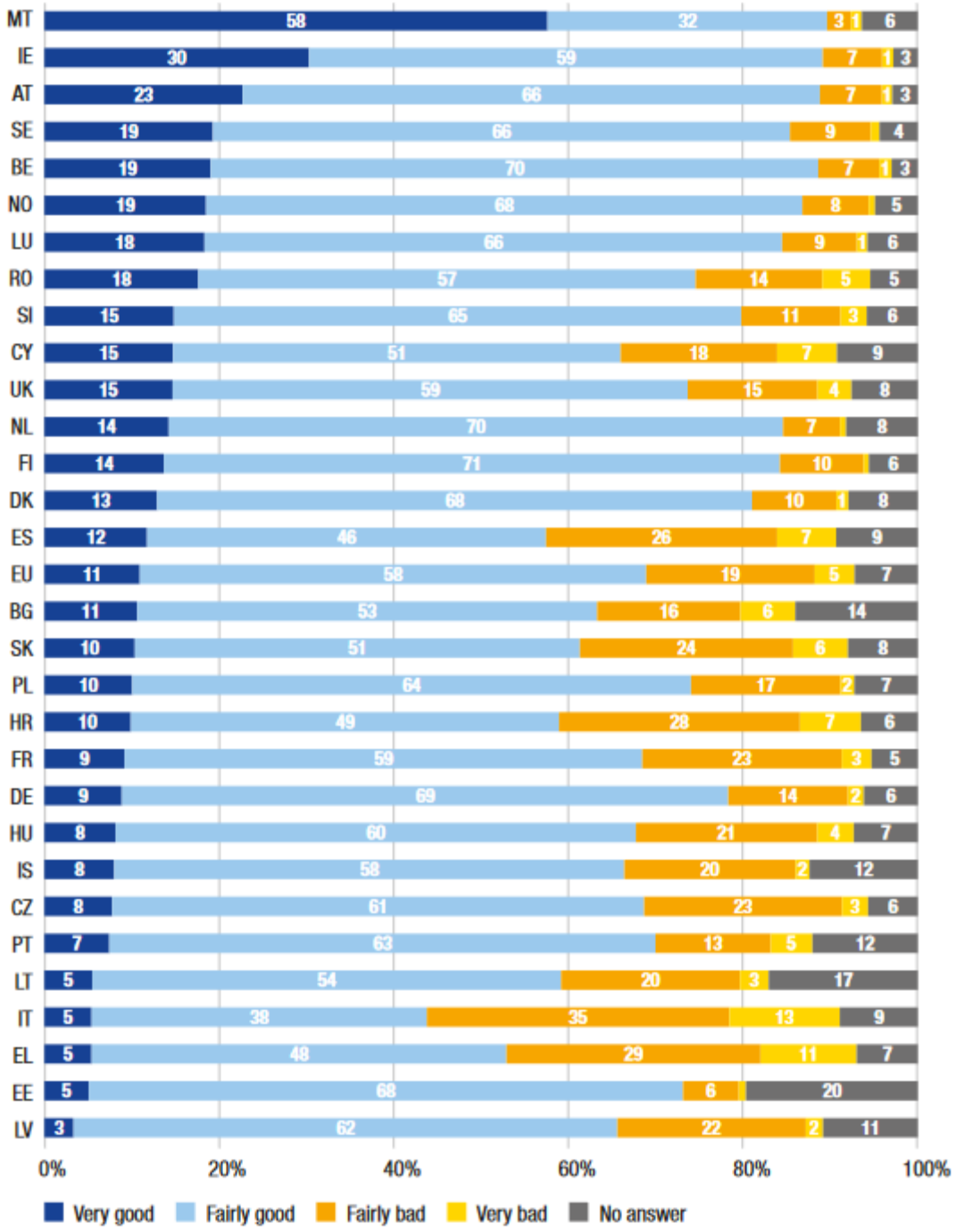


Πίνακας 89: Ποσοστά (%) με τη βελτίωση προοπτικών απασχόλησης για ενηλίκους χωρίς τίτλο σπουδών ως κυριότερο λόγο συμμετοχής σε πρόγραμμα ΕΕΚ, στην έρευνα «Perceptions learning and continuing vocational education and training in Europe», σε χώρες ΕΕ-28, Ισλανδία, Νορβηγία. Πηγή : CEDEFOP.



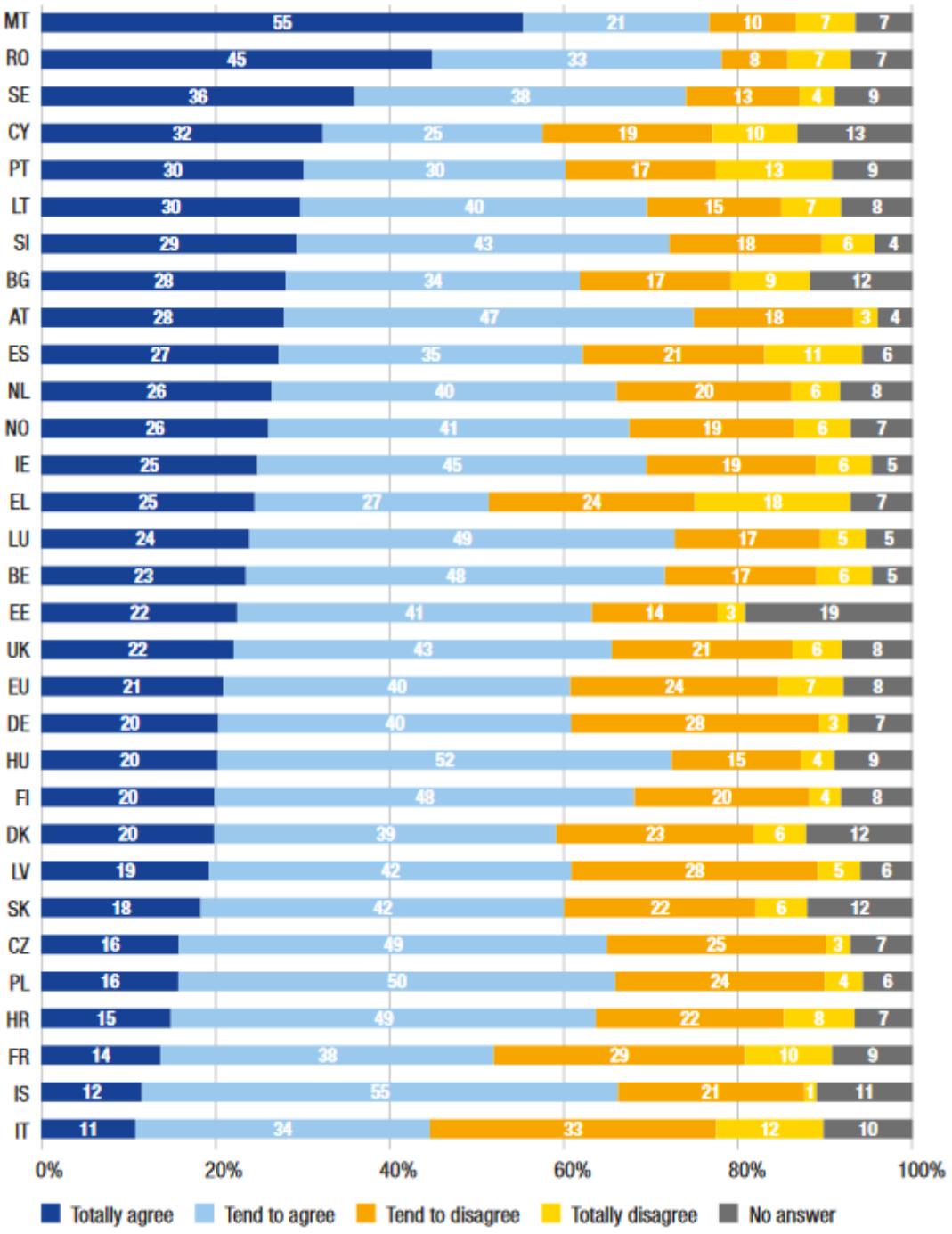
Στον παρακάτω Πίνακα 90 παρατηρούμε ξανά την εκτιμώμενη χαμηλή εκτίμηση των Ελλήνων για προγράμματα ΕΕΚ και ΔΙΒΙΜ.

Πίνακας 90: Ποσοστά (%) για την άποψη των ερωτηθέντων πάνω στην εκτιμωμένη ποιότητα προγραμμάτων ΕΕΚ, στην έρευνα «Perceptions learning and continuing vocational education and training in Europe», σε χώρες ΕΕ-28, Ισλανδία, Νορβηγία. Πηγή : CEDEFOP.

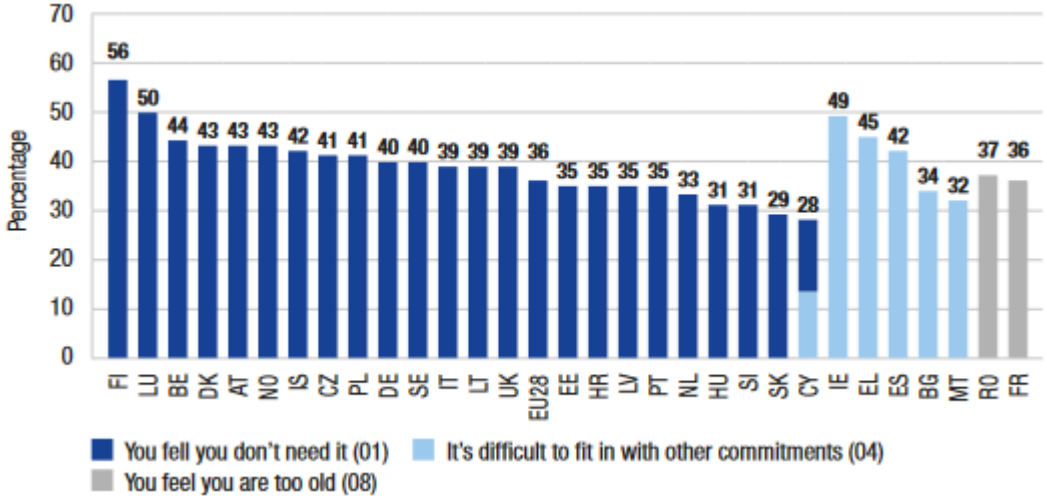


Στον παρακάτω Πίνακα 91 διαπιστώνουμε κατακερματισμένες απόψεις των Ελλήνων εργαζομένων πάνω στη διαθεσιμότητα προγραμμάτων ΕΕΚ και ΔΙΒΙΜ εκ μέρους των επιχειρήσεων, ενώ στον Πίνακα 92 αποτυπώνονται οι κυριότεροι λόγοι για μη συμμετοχή σε προγράμματα ΕΕΚ και ΔΙΒΙΜ στην ΕΕ-28.

Πίνακας 91: Άποψη για την ευκολία διαθεσιμότητας προγραμμάτων ΕΕΚ και ΔΙΒΙΜ σχετικών με τις επιχειρήσεις, στην έρευνα «Perceptions learning and continuing vocational education and training in Europe», σε χώρες ΕΕ-28, Ισλανδία, Νορβηγία. Πηγή : CEDEFOP.



Πίνακας 92 : Κυριότεροι λόγοι για μη συμμετοχή σε προγράμματα ΕΕΚ και ΔΙΒΙΜ (%), πολλαπλές απαντήσεις στην έρευνα «Perceptions learning and continuing vocational education and training in Europe», σε χώρες ΕΕ-28, Ισλανδία, Νορβηγία. Πηγή : CEDEFOP.



Στην ίδια έρευνα, σε κάθε χώρα, τουλάχιστον το 70% των ερωτηθέντων δηλώνει ότι η εκπαίδευση ενηλίκων και η CVET θα είναι περισσότερο σημαντική για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας σε 10 χρόνια. Σε κάθε χώρα, τουλάχιστον τα δύο τρίτα των ερωτηθέντων συμφωνούν ότι η κυβέρνησή τους θα πρέπει να δώσει προτεραιότητα στις επενδύσεις εκπαίδευσης ενηλίκων στη χώρα τους από 98% στη Μάλτα, 96% στη Ρουμανία, **92% στην Ελλάδα** και 91% στην Κύπρο έως 74% στη Φινλανδία, 70% στην Εσθονία και 68% στην Ισλανδία. Καταγράφεται ισχυρή και ευρεία συμφωνία σε όλα τα κράτη μέλη πως η εκπαίδευση ενηλίκων και η CVET είναι σημαντικές για: την εξέλιξη της σταδιοδρομίας (91% των ερωτηθέντων), την εύρεση νέας εργασίας (επίσης 91%), το καλύτερο εισόδημα (86%) και τη μείωση της ανεργίας (84%). Περίπου το 84% όλων των ερωτηθέντων συμφωνούν επίσης ότι είναι σημαντικό να αναπτυχθεί η οργανωμένη κατάρτιση σχετικά με τις επαγγελματικές δεξιότητες για οποιαδήποτε δουλειά. Περίπου το 25% των ερωτηθέντων στη Φινλανδία, το 21% στην Ιταλία και το 19% στη Γαλλία δεν βλέπουν τη μάθηση ενηλίκων και τη CVET ως μια διαδρομή για καλύτερο εισόδημα. Ιταλία (23%) και **Ελλάδα (20%)** είναι οι δύο χώρες που διαφωνούν περισσότερο με τη θέση πως η εκπαίδευση ενηλίκων και η CVET συμβάλλουν στη μείωση της ανεργίας. Τέλος, περίπου το 96% των Ευρωπαίων ερωτηθέντων συμφωνεί ότι η εκπαίδευση ενηλίκων και η CVET είναι σημαντικές για προσωπική ανάπτυξη.

Ισχυρότερη έμφαση στις οριζόντιες δεξιότητες στα προγράμματα ΕΕΚ έχει αναφερθεί από πολλές χώρες τα τελευταία χρόνια. Σύμφωνα με την έρευνα του CEDEFOP «The future of vocational education and training in Europe», στην Εσθονία, εθνικά σχέδια ανάπτυξης ΕΕΚ και εκπαίδευσης ενηλίκων από τα 15 προηγούμενα χρόνια υπογραμμίζουν την αυξανόμενη σημασία των εγκάρσιων δεξιοτήτων για τα προγράμματα ΕΕΚ. Η διδασκαλία τέτοιων δεξιοτήτων σε μαθητές ΕΕΚ ακολουθεί τους στόχους της καλύτερης ανταπόκρισης σε αυτές τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και στις μεταβαλλόμενες οικονομικές συνθήκες. **Οι οριζόντιες δεξιότητες περιλαμβάνουν την επιχειρηματικότητα, τις**

κοινωνικές δεξιότητες και συμπεριφορές (συμπεριλαμβανομένου του επαγγελματικού προσανατολισμού) καθώς και μαθησιακές ικανότητες (συμπεριλαμβανομένης της ετοιμότητας για δια βίου μάθηση) (Cedefop, 2020a, ΕΕ). Ακόμη, τα προγράμματα μπορεί να περιλαμβάνουν ξένες γλώσσες, μαθηματικά, επιστήμη/τεχνολογία, ψηφιακές δεξιότητες, ικανότητα αριθμητικής και αλφαβητισμού. Επίσης, στα προγράμματα σπουδών φορέων παροχής ΕΕΚ μπορεί να συμπεριλαμβάνεται μια ειδική ομάδα θεμάτων σχετικών με την «κοινωνική ικανότητα και ανάπτυξη προσωπικότητας», η οποία εστιάζει ειδικά στις οριζόντιες δεξιότητες.

Οι «τομεακές δεξιότητες» (Μάλτα) είναι αυτές που αφορούν συγκεκριμένο τομέα και απορρέουν από τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας, η δε «υποστηρικτική γνώση» αναφέρεται στη θεωρητική γνώση που χρησιμεύει ως βάση στις οποίες εφαρμόζονται τομεακές δεξιότητες στην εργασία. Στο ολλανδικό σύστημα παροχής ΕΕΚ οι οριζόντιες ονομάζονται «δεξιότητες του 21ου αιώνα» και μπορούν να ενταχθούν σε διάφορες σχολικές δραστηριότητες: διαθεματικά έργα (δραστηριότητες που λαμβάνουν χώρα τόσο στο σχολείο όσο και σε άλλες τοποθεσίες όπως γειτονιές, χώρο εργασίας), συμμετοχή σε συζητήσεις κατά τη διάρκεια μαθημάτων ιθαγένειας, παρουσίαση με επιχειρήματα, ενασχόληση με επαγγελματικό προσανατολισμό. **Η συζήτηση για τις εγκάρσιες/οριζόντιες δεξιότητες δείχνει περαιτέρω ότι ορισμένες μορφές τους, όπως η επιχειρηματικότητα ή οι βασικές ψηφιακές δεξιότητες, μπορεί να συνδέονται περισσότερο με επαγγελματικές δεξιότητες, ανεξάρτητα από το αν είναι ενσωματωμένες στο περιεχόμενο των προγραμμάτων σπουδών για ένα συγκεκριμένο επάγγελμα.**

Όπου καταγράφηκε, η αυξημένη έμφαση στις γενικές δεξιότητες δεν έγινε σε βάρος της μάθησης στο χώρο εργασίας. Αντίθετα, η αύξηση της εκπαίδευσης ΕΕΚ στο χώρο εργασίας ήταν πανταχού παρούσα στα προγράμματα σπουδών, αν και γίνεται όλο και πιο δύσκολο να αξιολογηθεί η ακριβής έκταση της, λόγω της αυξημένης ευελιξίας που επιτρέπει σε επίπεδο παρόχου/ατόμου ο συνδυασμός διαφορετικών περιβαλλόντων μάθησης. Ωστόσο, **εξακολουθούν να υπάρχουν πολλά παραδείγματα όπου η μάθηση στο χώρο εργασίας (προγράμματα μαθητείας) είναι σχετικά ανεξάρτητο στοιχείο της μαθησιακής διαδικασίας, και μάλιστα ένα ασθενώς ενσωματωμένο στοιχείο (Strengthening skills systems in times of transition, CEDEFOP 2022)**. Σε ορισμένες περιπτώσεις, ένα καθορισμένο μερίδιο πρακτικής μάθησης που αναλαμβάνεται από έναν εκπαιδευόμενο για την απόκτηση ενός τίτλου ΕΕΚ παρέχεται μεν, αλλά χωρίς να προσδιορίζονται περαιτέρω οι χώροι και τα περιβάλλοντα μάθησης. Συνολικά, υπάρχει μια τάση εκ μέρους των φορέων παροχής ΕΕΚ οι οριζόντιες δεξιότητες να προβάλλονται περισσότερο στα προγράμματα σπουδών και στα παρεχόμενα προσόντα. Ωστόσο, παρουσιάζονται σε μια ποικιλία από διαφορετικές μορφές και περιλαμβάνονται, για παράδειγμα, είτε στη γενική εκπαίδευση είτε σε επαγγελματικές σπουδές, ή ενίοτε καλύπτονται έμμεσα, όπως μέσω διδακτικών προσεγγίσεων/μεθόδων (όπως συμβαίνει στη Δανία και στην Πολωνία).

Διαπιστώνεται λοιπόν ότι:

(α) Παρά τη γενικότερη τάση, υπάρχουν πολλά συστήματα όπου οι εγκάρσιες/οριζόντιες δεξιότητες δεν επισημαίνονται ειδικά και η έκταση ή το μερίδιο τέτοιων δεξιοτήτων στα προγράμματα σπουδών είναι δύσκολο να καθοριστεί.

(β) Με την πρώτη ματιά, μπορεί να φαίνεται ότι οι εγκάρσιες δεξιότητες ενσωματώνονται κυρίως σε γενικές γνώσεις, αλλά η ανάλυση δείχνει ότι περιλαμβάνονται γενικά και στη επαγγελματική εκπαίδευση, ανάλογα με τη χώρα.

(γ) Ακόμη και σε περιπτώσεις που οι εγκάρσιες δεξιότητες θεωρούνται μέρος της γενικής εκπαίδευσης, ορισμένες από αυτές τις δεξιότητες, όπως η επιχειρηματικότητα, η διαχείριση σταδιοδρομίας ή οι ψηφιακές δεξιότητες, μπορεί να σχετίζονται περισσότερο με επαγγελματικό περιεχόμενο της εκπαίδευσης.

6.3. Πολιτικές και μέτρα για τη Χώρα, και ειδικά για την ΠΚΜ

Η ανθρωπότητα έχει φτάσει σε ένα σημείο καμπής στις παγκόσμιες προσπάθειες ανάκαμψης μετά την έναρξη της πανδημίας. Οι αγορές ανοίγουν ξανά σε όλο τον κόσμο, οι περιορισμοί αφαιρούνται στα περισσότερα μέρη και οι εργαζόμενοι αρχίζουν και πάλι να αλληλεπιδρούν προσωπικά στο χώρο εργασίας. Οι κοινωνίες πάνε σταδιακά πίσω στην εποχή πριν από την κρίση αλλά με μια σημαντική αλλαγή εργασιακής νοοτροπίας, που πλέον θα εξετάζει πώς η εργασία ταιριάζει στην καθημερινότητά των ατόμων. Σε αυτή την αναδυόμενη εποχή, οι ελληνικές εταιρείες καλούνται να ξεχωρίσουν και να ηγηθούν δια του παραδείγματος, βλέποντας την ως ευκαιρία να εξελίξουν και να αναπτύξουν τις επιχειρήσεις τους στον συναρπαστικό νέο κόσμο που διαμορφώνεται. **Οι παγκόσμιες τάσεις τις υποχρεώνουν να υιοθετήσουν μια νοοτροπία που θα δίνει προτεραιότητα στο ταλέντο και να αφουγκραστούν το εργατικό δυναμικό τους. Ενεργώντας έτσι, θα εξασφαλίσουν πρόσβαση σε μια πλήρη και βιώσιμη δεξαμενή ταλαντούχων εργαζομένων που θα βελτιώσει τα οικονομικά αποτελέσματά και την εταιρική κουλτούρα τους.**

Ο πολλαπλασιασμός των κρίσεων ομολογουμένως εμποδίζει την ανάκαμψη της αγοράς εργασίας, ιδίως στις αναπτυσσόμενες χώρες. Παρά τη στενότητα των αγορών εργασίας σε ορισμένες προηγμένες οικονομίες, επί του παρόντος υπάρχουν ελάχιστα στοιχεία που να τεκμηριώνουν μια σπειροειδή αύξηση μισθών. Σε ορισμένες αναπτυσσόμενες χώρες, οι κυβερνήσεις περιορίζονται όλο και περισσότερο από την έλλειψη του δημοσιονομικού χώρου και των προκλήσεων βιωσιμότητας του χρέους, ενώ οι επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν αυξημένες αβεβαιότητες που αποτρέπουν επενδύσεις και δημιουργία θέσεων εργασίας, οι δε εργαζόμενοι παραμένουν χωρίς επαρκή πρόσβαση στην κοινωνική προστασία και στα συστήματα αναβάθμισης δεξιοτήτων. Όπως προαναφέρθηκε, οδηγούμενη από διαταραχές που προκάλεσε η σύγκρουση στην Ουκρανία, η αύξηση των τιμών των τροφίμων και της ενέργειας βλάπτει

κυρίως φτωχά νοικοκυριά και μικρές επιχειρήσεις, ιδιαίτερα όσες που δραστηριοποιούνται στην άτυπη οικονομία. **Υπάρχει αυξανόμενος κίνδυνος οι πολλαπλές κρίσεις να μεταφραστούν σε κοινωνικές και πολιτικές στις πιο άσχημα πληγείσες χώρες από τις πολλαπλές κρίσεις.** Συνεπώς, με τον πολλαπλασιασμό των κινδύνων, ειδικά για τους πιο ευάλωτους, απαιτείται έγκαιρη και αποτελεσματική υποστήριξη για την προστασία της αγοράς εργασίας, και του συνολικού βιοτικού επίπεδου. Απαιτείται ανοικτός κοινωνικός διάλογος για την ανάπτυξη ενός ολοκληρωμένου συνόλου μέτρων. **Ένα αποτέλεσμα της εποχής των μνημονίων και της πανδημίας είναι μια συγκριτικά πολύ πιο οργανωμένη γενιά νέων εργαζομένων, ψηφοφόρων, καταναλωτών και επενδυτών, με ιδιαίτερο ενδιαφέρον για ζητήματα περιβάλλοντος, οικονομίας και κοινωνικής δικαιοσύνης.**

Για την προώθηση της ανάκαμψης μακροπρόθεσμα απαιτούνται καλά σχεδιασμένες τομεακές πολιτικές για τη δημιουργία αξιοπρεπών θέσεων εργασίας, με στόχο την επίσημη, βιώσιμη και συμπεριληπτική απασχόληση. Στοχευμένες πολιτικές για να βοηθηθούν οι πλέον πληγέντες κλάδοι από την πανδημία -συμπεριλαμβανομένης της εστίασης- και για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας όσων έχουν άτυπη απασχόληση, ώστε να βοηθηθεί η μετάβαση τους στην επίσημη οικονομία. Θα είναι επίσης κρίσιμης σημασίας η παρακολούθηση της οικονομίας και των τάσεις της πραγματικής οικονομίας σε συνεχή βάση για την αξιολόγηση της πολιτικής σε αναδυόμενες κρίσεις και προκλήσεις. Την ίδια στιγμή, **η στρατηγική της ΕΕ για τη νεολαία αποτελεί το πλαίσιο για τη συνεργασία της Ένωσης στον τομέα της πολιτικής για τη νεολαία κατά την περίοδο 2019-20274, εντός του οποίου η χώρα θα αξιοποιήσει στο έπακρο τις χρηματοδοτικές και θεσμικές δυνατότητες που θα της προσφερθούν.** Η στρατηγική αυτή αποσκοπεί στην αντιμετώπιση των υφιστάμενων και των επικείμενων προκλήσεων που εγείρονται για τους νέους σε ολόκληρη την Ευρώπη και παρέχει ένα πλαίσιο στόχων, αρχών, προτεραιοτήτων, βασικών τομέων και μέτρων που αφορούν τη συνεργασία στον τομέα της πολιτικής για τη νεολαία, για όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη. Προωθεί τη συμμετοχή των νέων στον δημοκρατικό βίο, σύμφωνα με το άρθρο 165 της Συνθήκης για τη λειτουργία της ΕΕ. Υποστηρίζει επίσης την ενεργή συμμετοχή τους στα κοινά και στην κοινωνία και έχει ως σκοπό να διασφαλίσει ότι όλοι οι νέοι θα έχουν τα απαραίτητα εφόδια για να είναι ενεργά μέλη της κοινωνίας.

Για τα επόμενα έτη, η ενωσιακή στρατηγική επιδιώκει τα ακόλουθα:

- **Να αποκτήσουν οι νέοι τη δυνατότητα να αναλάβουν οι ίδιοι τον έλεγχο της ζωής τους, να στηρίξουν την προσωπική τους ανάπτυξη και εξέλιξη προς την αυτονομία, να αναπτύξουν την ανθεκτικότητά τους και να εφοδιαστούν με τις δεξιότητες ζωής που χρειάζονται για να ανταποκριθούν στις προκλήσεις ενός μεταβαλλόμενου κόσμου.**
- **Να ενθαρρυνθούν οι νέοι και να λάβουν τα αναγκαία εφόδια για να γίνουν ενεργοί πολίτες, φορείς αλληλεγγύης και θετικής αλλαγής, ορμώμενοι από τις αξίες της ΕΕ και την ευρωπαϊκή τους ταυτότητα.**
- **Να βελτιωθούν οι αποφάσεις πολιτικής από την άποψη του αντίκτυπού τους στους νέους σε όλους τους τομείς, ιδίως στην απασχόληση, στην εκπαίδευση, στην υγεία και στην κοινωνική ένταξη.**

Μια σημαντική πτυχή της προαναφερθείσας ενωσιακής στρατηγικής είναι οι 11 ευρωπαϊκοί στόχοι για τη νεολαία, οι οποίοι καταρτίστηκαν στο πλαίσιο του σχετικού διαλόγου εντός της ΕΕ, μέσω μιας συμμετοχικής προσέγγισης στην οποία συμμετείχαν υπεύθυνοι λήψης αποφάσεων, νέοι και ερευνητές. Οι εν λόγω στόχοι προσδιορίζουν διατομεακά ζητήματα που επηρεάζουν τη ζωή των νέων και επισημαίνουν τις προκλήσεις που πρέπει να αντιμετωπιστούν. Μεταξύ άλλων, **επιδιώκουν κοινωνίες χωρίς αποκλεισμούς, χώρο και συμμετοχή για όλους και ποιοτική απασχόληση για όλους τους νέους, μέσω της αναβάθμισης των δεξιοτήτων τους και της ταυτόχρονης κάλυψης νέων και μελλοντικών αναγκών της πραγματικής οικονομίας**.

Στο σημείο αυτό, είναι χρήσιμο να διακρίνουμε μεταξύ του σχηματισμού δεξιοτήτων (ανάπτυξη και ενεργοποίηση, ή η πλευρά της «προσφοράς» στα συστήματα δεξιοτήτων) και αντιστοίχισης (η αλληλεπίδραση μεταξύ προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων), αφού αυτοί είναι οι κύριοι τομείς που αντιμετωπίζουν συνήθως οι πολιτικές. Αναγνωρίζοντας και επιδιώκοντας ενεργά τη βελτίωσή τους, τα πρότυπα προς μίμηση δίνουν έμφαση στις πολιτικές τους για την ανάπτυξη της ΕΕΚ και της μαθητείας, την ενθάρρυνση της εκπαίδευσης ενηλίκων και της ανάπτυξης ψηφιακών δεξιοτήτων, την προώθηση και επέκταση της νοημοσύνης δεξιοτήτων, και τέλος την ενθάρρυνση της συνεργασίας μεταξύ ΕΕΚ και της αγοράς εργασίας. **Αυτό το μείγμα πολιτικών στοχεύει συνήθως σε συστημικές και ισορροπημένες βελτιώσεις που επηρεάζουν κάθε πτυχή των συστημάτων δεξιοτήτων, και δυστυχώς η Ελλάδα επιμένει να κατατάσσεται χαμηλά** (στην Εικόνα 84 αποτυπώνεται η γνωστή ελληνική χαμηλή επίδοση στο εν λόγω ζήτημα)**.**

Εικόνα 84: Απόκτηση και ταίριασμα δεξιοτήτων σε ευρωπαϊκές χώρες, 2022. Πηγή: CEDEFOP.



NB: The lines represent the median score value for each of the axes.
The scores are presented as the 'distance to frontier'. This means that a score of 100 corresponds to achieving the 'frontier', i.e. an aspirational target performance for that indicator. A score of 0 corresponds to a lowest-case performance. Thus, a score of 65 means that a country has 35 left until it reaches the frontier.

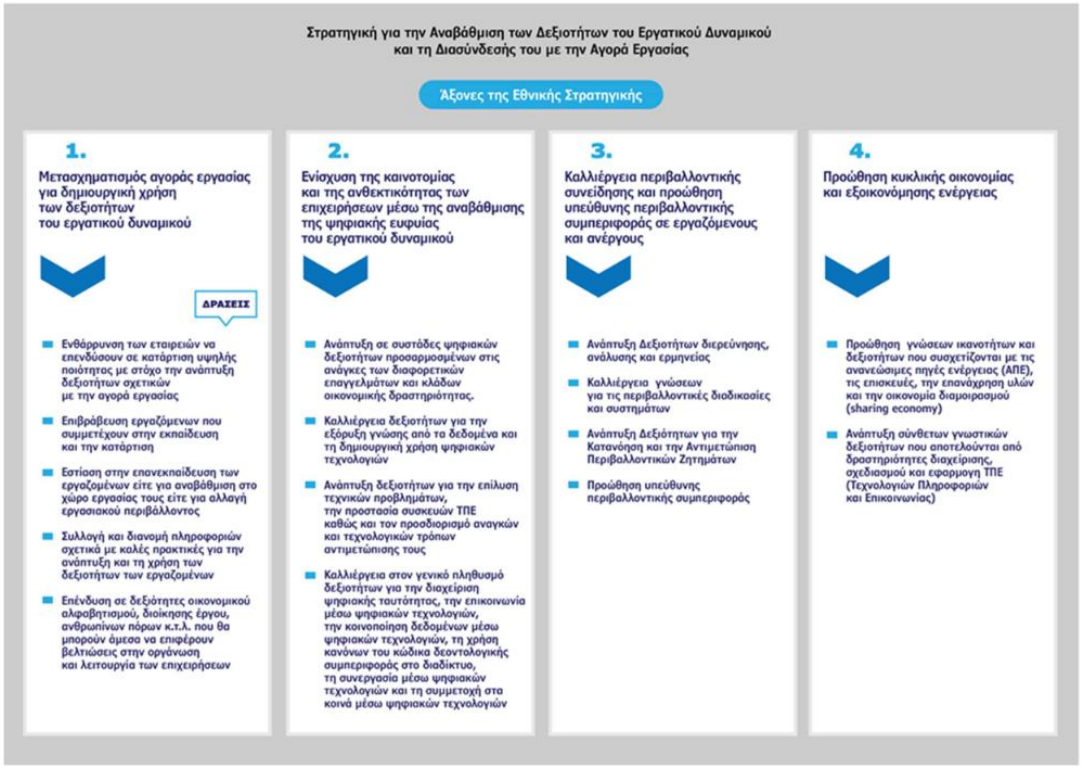
Οι διαρκώς μεταβαλλόμενες συνθήκες τις κοινωνικοοικονομικής πραγματικότητας διαμορφώνουν λοιπόν νέες ανάγκες και απασχόληση σε νέα επαγγέλματα. Για την κάλυψή τους προτείνεται αφενός η διαρκής παρακολούθηση των εξελίξεων γύρω από την αγορά εργασίας σε διεθνές επίπεδο, αφετέρου η επαναλαμβανόμενη διερεύνηση των εξελίξεων των επαγγελμάτων μέσα στους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας.

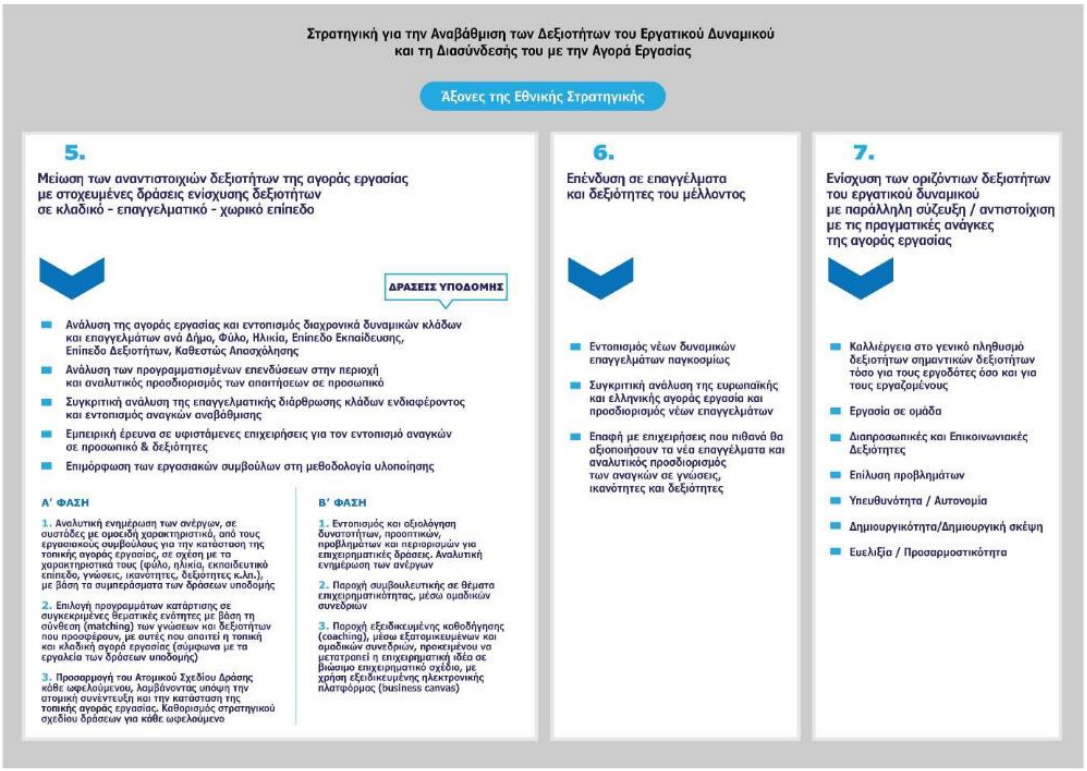
Το χάσμα δεξιοτήτων δε κλείνει, μα αντίθετα διευρύνεται σε πολλές ειδικότητες. Εάν οι εταιρείες αποτυγχάνουν να προσφέρουν πιο περιζήτητη απασχόληση με συναφή οφέλη -ευέλικτες θέσεις εργασίας, πόρους για κατάρτιση, καθοδήγηση ανάπτυξης- η πρόσληψη και διατήρηση των καλύτερων ατόμων θα παραμείνει δύσκολη, τουλάχιστον στο εγγύς μέλλον. **Οι ελληνικές εταιρείες οφείλουν να έχουν υπόψη ότι αυτά που έλκουν τους Gen Z (χονδρικά γεννημένοι μεταξύ 1997-2012) και Millennials (χονδρικά γεννημένοι μεταξύ 1985 και 2000) είναι συχνά άσχετα με όσα συγκινούν τις μεγαλύτερες γενιές. Ωστόσο, εφόσον οι εργοδότες πραγματοποιούν στοχευμένες προσπάθειες προσέλκυσης σε κάθε ηλικιακή ομάδα, θα είναι σε καλύτερη θέση να κερδίσουν στον ανταγωνισμό για ταλέντα.** Οι εμπλεκόμενοι στον κόσμο της εργασίας -εργοδότες, πάροχοι εκπαίδευσης, κυβερνήσεις, εργατικά συνδικάτα- οφείλουν να ενθαρρύνουν τις σπουδές σε αναπτυσσόμενους τομείς (όπως οι ΤΠΕ), ενώ παράλληλα να

επανεκπαιδεύσουν εκατομμύρια των οποίων οι δεξιότητες διαβρώνονται καθημερινά στο σημερινή ραγδαία εξελισσόμενη ψηφιακή οικονομία. Τα στοιχεία της Randstad δείχνουν ότι η συντριπτική πλειοψηφία των ανθρώπων ήδη γνωρίζουν ότι χρειάζονται συνεχή εκπαίδευση και ανάπτυξη.

Ως απάντηση στις προκλήσεις και μέσα στο ευρύτερο ενωσιακό πνεύμα ενίσχυσης και της νεανικής απασχόλησης, η σημερινή κυβέρνηση εκπόνησε τη «Στρατηγική για την Αναβάθμιση των Δεξιοτήτων του Εργατικού Δυναμικού και τη Διασύνδεση με την Αγορά Εργασίας» (Πίνακας 93). Μέσα από αυτή **επιδιώκεται ο μετασχηματισμός της αγοράς εργασίας με αναβάθμιση και δημιουργική αξιοποίηση των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού και παράλληλη σύζευξη με τις ανάγκες της κοινωνίας και της πραγματικής οικονομίας**, **καθώς και με τις ραγδαίες τεχνολογικές και περιβαλλοντικές μεταβολές**, ο οποίος θα προέλθει από τη μετεξέλιξη του συστήματος διάγνωσης αναγκών σε σύστημα παροχής στοχευμένων δράσεων ενίσχυσης δεξιοτήτων, προς τις κατευθύνσεις της ενίσχυσης της καινοτομίας και της ανθεκτικότητας των επιχειρήσεων, της αναβάθμισης της ψηφιακής ευφυίας του εργατικού δυναμικού, της καλλιέργειας περιβαλλοντικής συνείδησης και της προώθησης υπεύθυνης περιβαλλοντικής συμπεριφοράς των πολιτών.

Πίνακας 93: Βασικές επιδιώξεις της Στρατηγικής για την Αναβάθμιση των Δεξιοτήτων του Εργατικού Δυναμικού και τη Διασύνδεση με την Αγορά Εργασίας. Πηγή: ΥΠΕΚΥ.





Είναι αυταπόδεικτο ότι η αποτελεσματική χρήση των δεξιοτήτων στους χώρους εργασίας προσφέρει οφέλη σε εργοδότες, εργαζόμενους και κοινωνία, και ότι μπορεί να συμβάλει αφενός στην αύξηση της παραγωγικότητας και της καινοτομίας στις επιχειρήσεις, αφετέρου στην αύξηση των μισθών και της ικανοποίησης των απασχολούμενων από την ίδια την εργασία τους. Οι υπεύθυνοι χάραξης δημόσιας πολιτικής μπορούν να συνεργαστούν με τους εργοδότες για να βοηθήσουν στη δημιουργία των συνθηκών ή να παρέχουν άμεσα υποστήριξη για την ενίσχυση της χρήσης δεξιοτήτων στους χώρους εργασίας**. Σε γενικές γραμμές, για το σκοπό αυτό απαιτείται ενθάρρυνση των εταιρειών να επενδύσουν σε κατάρτιση υψηλής ποιότητας με στόχο την ανάπτυξη δεξιοτήτων σχετικών με την αγορά εργασίας, επιβράβευση (υλική ή/και εργαζόμενων που συμμετέχουν στην εκπαίδευση και την κατάρτιση, εστίαση στην επανεκπαίδευση των εργαζομένων (είτε για αναβάθμιση στο χώρο εργασίας τους είτε για αλλαγή εργασιακού περιβάλλοντος), συλλογή και διανομή πληροφοριών σχετικά με καλές πρακτικές για την ανάπτυξη και τη χρήση των δεξιοτήτων των εργαζομένων, επένδυση σε δεξιότητες οικονομικού αλφαβητισμού, διοίκησης έργου, ανθρωπίνων πόρων** κ.τ.λ. που θα μπορούν άμεσα να επιφέρουν βελτιώσεις στην οργάνωση και λειτουργία των επιχειρήσεων.

Πιο συγκεκριμένα, για να βγει η Ελλάδα από τις ανισορροπίες δεξιοτήτων (γενεσιουργό αιτία και του brain drain), απαιτείται η δημιουργία δεξιοτήτων να συνοδεύεται από πολιτικές από την πλευρά της ζήτησης για την τόνωσης της ζήτησης (δημιουργία θέσεων εργασίας πλούσιων σε δεξιότητες), όπως και από μέτρα για τη βελτίωση του επαγγελματικού προσανατολισμού για νέους μα και

για ενήλικες σε μετάβαση σταδιοδρομίας. Χώρες όπως η δική μας, με σχετικά υποτονικό σχηματισμό δεξιοτήτων και κακή απόδοση αντιστοίχισης αντιμετωπίζουν τις μεγαλύτερες προκλήσεις. Τα βασικά στοιχεία των πακέτων πολιτικής που αποσκοπούν στη βελτίωση δεξιοτήτων θα πρέπει να περιλαμβάνουν τον εκσυγχρονισμό της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, τη μείωση της πρόωρης εγκατάλειψης της ΕΕΚ, τη διασφάλιση ίσης πρόσβασης στην κατάρτιση ενηλίκων και την υποστήριξη των εργαζομένων να λαμβάνουν μέρος στην εκπαίδευση. Όπως προειπώθηκε, πανευρωπαϊκά, σε Ισπανία και Ελλάδα, ο πιο αδύναμος κρίκος στην απόδοση του συστήματος δεξιοτήτων φαίνεται να βρίσκεται στην αντιστοίχιση δεξιοτήτων. Στις δύο χώρες, η σημαντική διευκόλυνση της πρόσβασης σε ακαδημαϊκές σπουδές δεν έχει καλυφθεί από αυξανόμενη ζήτηση για εργαζομένους υψηλής ειδίκευσης. **Η διάπλαση προνοητικότητας και φιλοδοξίας, και μια νέα συνολική κυβερνητική προσέγγιση απέναντι στη διασύνδεση διαφορετικών τομέων πολιτικής (απασχόληση, ψηφιοποίηση, πράσινη ανάπτυξη και καινοτομία κλπ), μπορούν να φέρουν τις προσδοκώμενες αλλαγές.**

Όπως εμφατικά προαναφέρθηκε, στόχοι των σχετικών εθνικών πολιτικών θα πρέπει να είναι:

I. Η διασφάλιση ότι οι νέοι κάθε προέλευσης αποκτούν σχετικές γνώσεις και αναπτύσσουν τις κατάλληλες δεξιότητες και ικανότητες

II. Η υποστήριξη των νέων κατά τη μετάβασή τους στην αγορά εργασίας και εντός αυτής, και η προσπάθεια να βελτιωθούν οι επιδόσεις της αγοράς εργασίας για νέους από διαφορετικά υπόβαθρα

III. Η προώθηση της κοινωνικής ένταξης και της ευημερίας των νέων πέρα από στενά οικονομικά αποτελέσματα, με μέτρα ειδικά για νέους σε ευάλωτες συνθήκες και μειονεκτικές ομάδες

IV. Η καθιέρωση των νομικών, θεσμικών και διοικητικών εκείνων πλαισίων για την ενίσχυση της εμπιστοσύνης των νέων κάθε προέλευσης απέναντι στην κυβέρνηση και στους δημόσιους φορείς

V. Με γνώμονα τις νεανικές ανάγκες, η ενίσχυση των διοικητικών και τεχνικών ικανοτήτων για την αντιμετώπιση των ηλικιακών ανισοτήτων μέσω στενής συνεργασίας σε όλα τα επίπεδα διακυβέρνησης

Ωστόσο θα πρέπει να υπογραμμιστεί πως οι επαγγελματικές μεταβάσεις συνεπάγονται αναστάτωση/μετατόπιση και συχνά σημαίνουν ότι νέοι άνθρωποι καλούνται να δημιουργήσουν νέες κοινωνικές σχέσεις. Στα πλαίσια αυτά απαιτούνται:

- Υποστήριξη των νέων στην απασχόληση ως βασικό μοχλό προώθησης της ένταξης τους στην κοινωνία.
- Διασφάλιση της δυνατότητας τους να λάβουν την υποστήριξη που χρειάζονται έγκαιρα και οποτεδήποτε αναζητούν υποστήριξη.
- Παροχή ολοκληρωμένης κοινωνικής, στεγαστικής, υγειονομικής, εργασιακής και νομικής υποστήριξης, προσαρμοσμένης σε τοπικά και πολιτιστικά πλαίσια.

Ως ελληνική απάντηση στις παραπάνω παγκόσμιες προκλήσεις, έχει σχεδιαστεί η Εθνική Στρατηγική για τις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης, η οποία θα διαρθρώνεται σε 4 στρατηγικούς άξονες:

- Ενίσχυση της απασχόλησης και αντιμετώπιση της ανεργίας και της μακροχρόνιας ανεργίας.
- Ενίσχυση της νεανικής απασχόλησης και διευκόλυνση της πρόσβασης των νέων στην αγορά εργασίας.
- Ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού της χώρας και ενίσχυση της απασχολησιμότητάς του.
- Αγορά Εργασίας χωρίς αποκλεισμούς.

Πιο αναλυτικά, οι δράσεις σε κάθε άξονα από τους τρεις κρισιμότερους για τη νεανική απασχόληση είναι οι ακόλουθες :

Στρατηγικός Άξονας 1:

- Προγράμματα απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας για αποφοίτους όλων των βαθμίδων εκπαίδευσης και συμμετέχοντες σε προγράμματα και δράσεις επαγγελματικής εκπαίδευσης σε επιχειρήσεις και θέσεις συναφείς με το αντικείμενο των σπουδών τους.
- Προγράμματα συμβουλευτικών υπηρεσιών με σκοπό την ανάπτυξη των προσωπικών χαρακτηριστικών και των ήπιων και μεταφέρσιμων δεξιοτήτων των ανέργων και την αναβάθμιση της απασχολησιμότητας τους.
- Προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης των ανέργων και των εργαζομένων για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους και την επανειδίκευσή τους.
- Προγράμματα επιχορήγησης μισθολογικού ή μη μισθολογικού κόστους μέσω της επιδότησης ασφαλιστικών εισφορών που αναφέρονται συνήθως ως Προγράμματα Νέων Θέσεων Εργασίας (ν.θ.ε).
- Προγράμματα Διατήρησης Θέσεων Εργασίας (δ.θ.ε) σε επιχειρήσεις και κλάδους που βρίσκονται σε διαδικασίες αναδιάρθρωσης, διαρθρωτικής προσαρμογής και διαχείρισης αλλαγών.
- Προγράμματα κοινωφελούς εργασίας ή ειδικά προγράμματα απασχόλησης σε φορείς του δημοσίου τομέα.
- Προγράμματα απασχόλησης ανέργων υψηλών εκπαιδευτικών προσόντων, οι οποίοι βρίσκονται για συγκυριακούς λόγους εκτός απασχόλησης.
- Προγράμματα επιχορήγησης Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών (ΝΕΕ).
- Προγράμματα μικροχρηματοδότησης (microfinancing) για ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας.
- Κόμβοι νεοφυούς επιχειρηματικότητας για ανέργους και μακροχρόνια ανέργους.
- Πρόγραμμα ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας με έμφαση στην ψηφιακή, πράσινη και γαλάζια οικονομία και σε τομείς αιχμής και κλάδους υψηλής αναπτυξιακής προοπτικής.

- Θέσπιση και λειτουργία του πρώτου Εθνικού Κέντρου Ικανοτήτων Κοινωνικής Καινοτομίας.
- Δημιουργία πολιτιστικών hubs από ανέργους.
- Δημιουργία hubs προώθησης των κοινωνικών καινοτομιών και θερμοκοιτίδων στήριξης κοινωνικών επιχειρήσεων.
- Περιφερειακοί μηχανισμοί στήριξης της κοινωνικής επιχειρηματικότητας.
- Προγράμματα συμβουλευτικών υπηρεσιών με σκοπό την ενίσχυση της προσαρμοστικότητας των εργαζόμενων ενηλίκων και την ανάπτυξη ικανοτήτων διαχείρισης αλλαγών.
- Προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης των ανέργων και των εργαζομένων για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους και την επανειδίκευσή τους.
- Εμπεριστατωμένη ατομική αξιολόγηση, μέσω του Ατομικού Σχεδίου Δράσης.
- Ημέρες Καριέρας σε διαφορετικές περιοχές της Ελλάδας, με κατάλληλο σχεδιασμό και διαμόρφωση περιεχομένου και συμμετεχόντων βάσει των τοπικών αναγκών της αγοράς εργασίας και των ειδικών αναπτυξιακών δεδομένων και προκλήσεων.
- Δράσεις αντιμετώπισης ανεργίας σε ηπειρωτικές ορεινές και απομακρυσμένες και νησιωτικές περιοχές με έμφαση στους νέους (16-30 ετών) και τις γυναίκες.
- Τοπικά ή κλαδικά προγράμματα συμβουλευτικής και απασχόλησης σε περιοχές θύλακες υψηλής ανεργίας ή σε κλάδους με φθίνουσα πορεία.
- Συνεργασία με κοινωνικούς εταίρους σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο για τη διάγνωση των τοπικών αναπτυξιακών αναγκών και αναγκών της αγοράς εργασίας, για τη διαμόρφωση ειδικά στοχευμένων προγραμμάτων και δράσεων
- Προγράμματα ενθάρρυνσης της κινητικότητας εντός και μεταξύ περιφερειών της χώρας για την εξεύρεση απασχόλησης ή την απόκτηση εμπειρίας, με προτεραιότητα σε περιοχές με ειδικές αναπτυξιακές ανάγκες και προκλήσεις και έλλειψη διαθέσιμου εργατικού δυναμικού

Στρατηγικός Άξονας 2:

- Πρόγραμμα «Πρώτο Ένσημο» για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας από νέους.
- Πρόγραμμα απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας για νέους αποφοίτους όλων των βαθμίδων εκπαίδευσης σε επιχειρήσεις και θέσεις συναφείς με το αντικείμενο των σπουδών τους.
- Επιδότηση νέων θέσεων εργασίας και επιχορήγηση επιχειρήσεων για προσλήψεις νέων.
- Επιδότηση πρακτικής άσκησης και απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας σε φορείς του στενού και ευρύτερου Δημοσίου Τομέα.
- Προγράμματα προεργασίας (πρακτικής άσκησης) ή απόκτησης εργασιακής εμπειρίας στον ιδιωτικό τομέα.

- Πρόγραμμα απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας για νέους ανέργους έως 29 ετών.
- Πρόγραμμα ενίσχυσης και επιχορήγησης της νεανικής επιχειρηματικότητας.
- Πρόγραμμα συμβουλευτικής νεανικής επιχειρηματικότητας.
- Πρόγραμμα κατάρτισης και ανάπτυξης επιχειρηματικών δεξιοτήτων με έμφαση σε νέους.
- Δράσεις υποστήριξης (coaching) των νέων επιχειρηματικών και επαγγελματιών.
- Αξιοποίηση του Ευρωπαϊκού Δικτύου EURES και του Προγράμματος Erasmus+ για την υλοποίηση προγραμμάτων κινητικότητας των νέων εντός της Ε.Ε., με στόχο την εξεύρεση απασχόλησης, την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας ή και τη συμμετοχή σε δραστηριότητες μάθησης και αναβάθμισης των γνώσεων και δεξιοτήτων.
- Μηχανισμός και ανάπτυξη πληροφοριακού συστήματος για τους νέους ΕΑΕΚ (NEETs)15-24 και 25-29 ετών.
- Χαρτογράφηση των νέων ΕΑΕΚ 15-24 και 25-29 ετών και διάγνωση των ατομικών και κοινωνικών χαρακτηριστικών τους.
- Ολοκληρωμένες παρέμβαση για τον εντοπισμό, ευαισθητοποίηση για συμμετοχή νέων 15-24 και 25-29 ετών σε δράσεις Δήμων και της τοπικής κοινωνίας.
- Δικτύωση και ενίσχυση φορέων που βρίσκονται σε επαφή με νέους ΕΑΕΚ (κοινωνικοί λειτουργοί, ψυχολόγοι, φορείς της κοινωνίας των πολιτών) και δημιουργία στοχευμένων εκπαιδευτικών δράσεων.
- Υλοποίηση δράσεων εντοπισμού, ενημέρωσης και συμβουλευτικής κατεύθυνσης για νέους ΕΑΕΚ 15-24 και 25-29 ετών.
- Λειτουργία Γραφείων Επαγγελματικής Ανάπτυξης και Σταδιοδρομίας (ΓΕΑΣ) σε 50 ΕΠΑΣ και 30 ΙΕΚ της ΔΥΠΑ.
- Υλοποίηση επικοινωνιακών στρατηγικών και δράσεων προβολής και ενημέρωσης για τον εντοπισμό, την ενεργοποίηση και κινητοποίηση των νέων ΕΑΕΚ.
- Πρόγραμμα ενίσχυσης και επιχορήγησης της νεανικής επιχειρηματικότητας, με έμφαση σε κλάδους της ψηφιακής, πράσινης και γαλάζιας οικονομίας και σε τομείς υψηλής αναπτυξιακής αιχμής.
- Πρόγραμμα συμβουλευτικής νεανικής επιχειρηματικότητας, με έμφαση σε κλάδους της ψηφιακής, πράσινης και γαλάζιας οικονομίας και σε τομείς υψηλής αναπτυξιακής αιχμής.
- Πρόγραμμα κατάρτισης και ανάπτυξης επιχειρηματικών δεξιοτήτων με έμφαση σε νέους 18-24 και 25-29 ετών.
- Προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας από νέους ΕΑΕΚ.
- Υλοποίηση πιλοτικού προγράμματος στήριξης της κινητικότητας των νέων ΕΑΕΚ (NEETs) βάσει της πρωτοβουλίας ALMA, για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας σε άλλη χώρα της Ε.Ε. .

- Υλοποίηση προγραμμάτων ενθάρρυνσης της κινητικότητας για εξεύρεση απασχόλησης ή απόκτηση εργασιακής εμπειρίας ή συμμετοχή σε μαθησιακές δραστηριότητας, αξιοποιώντας το Ευρωπαϊκό Δίκτυο EURES.

Στρατηγικός Άξονας 3:

- Πρόγραμμα Μαθητείας στις ΕΠΑΣ της ΔΥΠΑ.
- Ενίσχυση και Ανάπτυξη Μαθητείας σε Επιχειρήσεις.
- Ενίσχυση προγραμμάτων ΔΒΜ και κατάρτισης σε συνεργασία με πανεπιστήμια.
- Δημιουργία προγραμμάτων micro-credentials.
- Πρόγραμμα Κατάρτισης σε προηγμένες ψηφιακές δεξιότητες.
- Πρόγραμμα κατάρτισης εργαζομένων πολύ μικρών επιχειρήσεων στην ψηφιακή οικονομία.
- Πρόγραμμα επανακατάρτισης εργαζομένων ή ειδικευμένων σε επαγγέλματα ή κλάδους φθίνουσας οικονομικής δραστηριότητας, σε δεξιότητες της πράσινης οικονομίας.
- Προγράμματα κατάρτισης σε δεξιότητες σχετικές με την πράσινη και γαλάζια οικονομία.
- Ενεργοποίηση των δεξιοτήτων για τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας και τη μετάβαση από την ανεργία στην απασχόληση.
- Προγράμματα κατάρτισης νεών (με έμφαση σε όσους εγκαταλείπουν τα προγράμματα) για ανάπτυξη δεξιοτήτων σε συγκεκριμένους κλάδους και επαγγέλματα.
- Ενίσχυση του θεσμού της μαθητείας.
- Δράσεις προετοιμασίας για προώθηση στην απασχόληση (συμβουλευτική, επαγγελματικός προσανατολισμός κοκ).
- Προγράμματα κατάρτισης ανέργων για την ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων.
- Προγράμματα κατάρτισης ανέργων για τον εμπλουτισμό των δεξιοτήτων βάσει του αντικειμένου εξειδίκευσης.
- Χρηματοδότηση επιχειρήσεων για εκπαίδευση και κατάρτιση του προσωπικού.
- Κίνητρα για την ανάπτυξη και προώθηση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης από επιχειρήσεις σε συνεργασία με επιμελητήρια και κοινωνικούς εταίρους.
- Διάγνωση τάσεων και εξελίξεων στις ζητούμενες δεξιότητες σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους.
- Αξιοποίηση του Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών Αγοράς Εργασίας για εξειδίκευση των ζητούμενων δεξιοτήτων σε περιφερειακό, τοπικό και τομεακό επίπεδο.
- Απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας νέων με αναπηρία.

Εστιάζοντας πιο συγκεκριμένα στο Στρατηγικό Άξονα 3, θα πρέπει να αναφερθεί πως **οι εργοδοτικοί φορείς διαχρονικά δίνουν έμφαση στην εστίαση της εκπαίδευσης στις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας, με ιδιαίτερη εκτίμηση στη μαθητεία.** Αυτό το τόσο διαδομένο στη Βόρεια Ευρώπη υποσύνολο της ΕΕΚ συμβάλλει στη δημιουργία μιας κατάστασης αμοιβαίου

οφέλους τόσο για τους μαθητευόμενους, οι οποίοι θα αποκτήσουν εμπειρίες σχετικές με την επαγγελματική και προσωπική ζωής τους, όσο και για τις επιχειρήσεις για τις οποίες οι θέσεις μαθητείας αποτελούν μια μελλοντική ευκαιρία επένδυσης στο ανθρώπινο δυναμικό. Μέσω των θέσεων μαθητείας, οι επιχειρήσεις δύνανται να αναπτύξουν μια δεξαμενή εργαζομένων υψηλών δεξιοτήτων προσαρμοσμένη στις συγκεκριμένες ανάγκες τους. Επιπροσθέτως, οι θέσεις μαθητείας παρέχουν μια σταθερή και αξιόπιστη πηγή πιστών εργαζομένων με προσόντα και μελλοντικά στελέχη ή επιχειρηματίες, αυξάνουν τη συνεχή απασχόληση, μειώνουν τα ποσοστά ανακύκλωσης των εργαζομένων, ενισχύουν την παραγωγικότητα και μειώνουν τα κόστη των διαδικασιών πρόσληψης.

Οι μαθητευόμενοι εισφέρουν νέες ιδέες και προοπτικές στον εργασιακό χώρο όπου πραγματοποιείται η μαθητεία και συμβάλλουν στην καλλιέργεια μιας κουλτούρας εμπνευσμένου εργασιακού περιβάλλοντος. **Η συνεργασία ανάμεσα στο μαθητευόμενο και στον υπεύθυνο εκπαιδευτή από την πλευρά της επιχείρησης δύναται να βελτιώσει τη διατήρηση εργαζομένων και να εξελιχθεί σε θετικό μοντέλο διαγενεακής συνεργασίας. Επίσης μπορεί να βελτιώσει την ικανότητα της επιχείρησης για καινοτομία, καθώς, μέσω της συμμετοχής τους σε τοπικά κέντρα κατάρτισης ή τεχνικές σχολές, οι υφιστάμενοι εργαζόμενοι μπορούν να συνεισφέρουν με νέες ιδέες.** Τα προγράμματα μαθητείας δίνουν έμφαση στην κατάρτιση σε θέματα ασφάλειας, επομένως συμβάλλουν σε ένα ασφαλέστερο εργασιακό περιβάλλον.

Το αρχικό κόστος της επένδυσης σε νέους μαθητευόμενους μπορεί να μειωθεί με την οικονομική στήριξη από διαφορετικές πηγές (σε περιφερειακό, εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο). Παράλληλα, τα οφέλη που συνδέονται με την αξιοποίηση εργατικού δυναμικού με δεξιότητες αποκτηθείσες μέσα από προγράμματα κατάρτισης μπορούν να αντισταθμίσουν το κόστος μαθητείας. Πολλές ΜΜΕ δηλώνουν πως αντιμετωπίζουν διοικητικά εμπόδια αναφορικά με την πρόσληψη μαθητευομένων ή την κατάρτιση κατάλληλων εργαζομένων που θα εποπτεύουν τους μαθητευόμενους. Εντούτοις, **πρέπει να σημειωθεί ότι τόσο οι δημόσιες αρχές, οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, τα επιμελητήρια, άλλοι ενδιάμεσοι φορείς όσο και οι κοινωνικοί εταίροι συχνά προσφέρουν μη χρηματική στήριξη** (π.χ. κατευθυντήριες γραμμές, εργαλειοθήκες, σύζευξη μαθητευομένων με εταιρείες) προκειμένου να μειωθεί αυτό το φορτίο.

Περαιτέρω, η πρακτική άσκηση στη διάρκεια των σπουδών αποτελεί μια πολύ σημαντική διάσταση της εκπαιδευτικής διαδικασίας: προσφέρει την ευκαιρία στους φοιτητές να ενταχθούν σε πραγματικό εργασιακό περιβάλλον, να εφαρμόσουν στην πράξη όσα διδάσκονται θεωρητικά, αλλά και να ενισχύουν τις επαγγελματικές και οριζόντιες δεξιότητές τους. Για τις επιχειρήσεις που επενδύουν στο ανθρώπινο κεφάλαιο και στηρίζουν την ανάπτυξή του, οι νέοι με σύγχρονες γνώσεις και δεξιότητες αποτελούν ένα από τα καλύτερα εχέγγυα για την επιχειρηματική τους προοπτική. Κοινή πρόκληση είναι η ευαισθητοποίηση και κινητοποίηση για την αναζήτηση πραγματικών λύσεων στα προβλήματα της πρακτικής άσκησης. Πολιτεία, πανεπιστήμια και επιχειρήσεις καλούνται να

ανταποκριθούν με κομβικό σημείο τη συνεργασία μεταξύ πανεπιστημίων και επιχειρήσεων.

Εδώ θα πρέπει να τονίσουμε ότι οι πόροι του ΕΣΠΑ έδωσαν και συνεχίζουν να δίνουν ώθηση στην πρακτική άσκηση των φοιτητών στα ελληνικά Πανεπιστήμια. Συνέβαλαν στην ενσωμάτωσή της στα προγράμματα σπουδών διαφόρων Σχολών και Τμημάτων, αλλά και στην ανάδειξη της σημασίας της στην εκπαιδευτική διαδικασία και στην ενίσχυση της θέσης της στην προετοιμασία των πτυχιούχων νέων για την είσοδό τους στην αγορά εργασίας. Από την άλλη όμως, οι διαθέσιμοι πόροι, οι περιορισμοί και υποχρεώσεις που επιβάλλει το διοικητικό και διαχειριστικό πλαίσιο του ΕΣΠΑ, αλλά και οι διαφορετικοί κανονισμοί και συστήματα που εφαρμόζονται σε κάθε πανεπιστήμιο δυσκολεύουν τις επιχειρήσεις στην προσπάθειά τους να ανταποκριθούν στις εκάστοτε απαιτήσεις. Αναπόφευκτα, αυτή η κατάσταση μετατρέπεται σε επιφυλακτικότητα ή και απροθυμία των επιχειρήσεων να συμμετέχουν, κάτι ιδιαιτέρα ζημιογόνο για τις εταιρείες πληροφορικής-επικοινωνιών αλλά και για τους τελειόφοιτους/αποφοίτους των σχολών ΤΠΕ.

Ειδικά η επανάσταση της ψηφιοποίησης έχει αναδιαμορφώσει τον σύγχρονο κόσμο με πρωτοφανείς τρόπους, που άνοιξαν το δρόμο για την ανάδυση μιας κοινωνίας της πληροφορίας και μιας οικονομίας της γνώσης με γνώμονα το ανθρώπινο κεφάλαιο. Για το σκοπό αυτό **απαιτείται ανάπτυξη σε συστάδες ψηφιακών δεξιοτήτων προσαρμοσμένων στις ανάγκες των διαφορετικών επαγγελμάτων και κλάδων οικονομικής δραστηριότητας, καλλιέργεια δεξιοτήτων για την εξόρυξη γνώσης από τα δεδομένα και τη δημιουργική χρήση ψηφιακών τεχνολογιών, ανάπτυξη δεξιοτήτων για την επίλυση τεχνικών προβλημάτων, για την προστασία συσκευών ΤΠΕ καθώς και για τον προσδιορισμό αναγκών και τεχνολογικών τρόπων αντιμετώπισης τους, καλλιέργεια στον γενικό πληθυσμό δεξιοτήτων για τη διαχείριση ψηφιακής ταυτότητας-επικοινωνίας μέσω ψηφιακών τεχνολογιών-χρήσης κανόνων δεοντολογικής συμπεριφοράς στο διαδίκτυο-συμμετοχής στα κοινά μέσω ψηφιακών τεχνολογιών.**

Οι συζητήσεις για την εθνική ψηφιακή πολιτική συχνά εστιάζουν μόνο στις νέες υπηρεσίες, στα εφαρμοζόμενα μέτρα στήριξης και σε όσα κίνητρα αποσκοπούν στη δημιουργία ευνοϊκού επενδυτικού κλίματος. **Ωστόσο, χωρίς επαρκή αριθμό από εξειδικευμένους προγραμματιστές και γενικά ειδικούς της πληροφορικής, τα επόμενα βήματα στην ψηφιακή οικονομία κινδυνεύουν να μείνουν μετέωρα.** Οι πολίτες επίσης θα πρέπει να έχουν στον μεγαλύτερο δυνατό αριθμό τις δεξιότητες ώστε να μπορούν να αξιοποιήσουν τις ψηφιακές υπηρεσίες και υποδομές. Πέραν των προφανών οφελών για την εθνική οικονομία, όσο καλύτερα εκπαιδευμένοι είναι οι πολίτες-χρήστες τόσο λιγότερο θα κινδυνεύουν από κακόβουλες επιθέσεις και παράνομες δραστηριότητες τρίτων, ενώ επιπλέον θα είναι και πιο απαιτητικοί χρήστες, κάτι που θα οδηγήσει στη βελτίωση των υπηρεσιών του δημόσιου και ο ιδιωτικού τομέα.

Οι σχετικές προτάσεις των τοπικών επιχειρήσεων πληροφορικής που αφορούν τους νεότερους εργαζομένους και συγκέντρωσε ο ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ (2021) στα πλαίσια των ποιοτικών ερευνών του είναι οι εξής:

Εκπαίδευση/Κατάρτιση

- Έμφαση σε ομαδικές εργασίες (group projects).
- Για τους αποφοίτους ΑΕΙ, να παραταθεί η πρακτική άσκηση από 3 μήνες σε τουλάχιστον 6 μήνες.
- Προγράμματα μαθητείας για τελειόφοιτους, που θα αφορούν τις επαγγελματικές δεξιότητες και που θα μπορούσαν να διοργανωθούν μέσω καινοφανών συνεργασιών μεταξύ εταιριών, επαγγελματικών/επιστημονικών φορέων και σχολών.
- Τρίμηνα προγράμματα επακατάρτισης (υπό την αιγίδα τοπικών επιχειρήσεων πληροφορικής) πτυχιούχων σχολών θετικών επιστημών, με στόχο την απόκτηση βασικών ικανοτήτων προγραμματισμού.

Θεσμική παρέμβαση/Συνέργειες

- Συνεργασία με αντιπροσώπους της αγοράς εργασίας για τον προσδιορισμό θεμάτων των ομαδικών εργασιών που συνδέονται με πραγματικά προβλήματα/ανάγκες.
- Θερμοκοιτίδες νέων επαγγελματικών στελεχών.
- Κέντρα δεξιοτήτων για προγραμματιστές.
- Τεχνολογία και εκπαίδευση, με έμφαση στα αντικείμενα ΤΠΕ (ICT) και STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics).
- Επαγγελματική πιστοποίηση απευθυνόμενη για στελέχη υψηλής εξειδίκευσης.

Στα πλαίσια της πράσινης μετάβασης, για την καλλιέργεια της περιβαλλοντικής ευαισθητοποίησης και την προώθηση της υπεύθυνης περιβαλλοντικής συμπεριφοράς σε εργαζόμενους και ανέργους θα είναι χρήσιμες εξειδικευμένες δράσεις σε τρεις κατηγορίες όπως οι παρακάτω, που όλες συντελούν στη διαμόρφωση μιας υπεύθυνης περιβαλλοντικής συμπεριφοράς:

Α. Δράσεις «ευαισθητοποίησης»: συνιστούν τις προϋποθέσεις για την επίτευξη της υπεύθυνης συμπεριφοράς. Περιλαμβάνουν την περιβαλλοντική ευαισθητοποίηση, την καλλιέργεια γνώσεων σχετικά με τα ζητήματα της ανάπτυξης, τις στάσεις του ατόμου απέναντι στα ζητήματα αυτά (π.χ. περιβαλλοντικά, οικονομικά, κοινωνικά, κ.λπ.)

Β. Δράσεις «οικειοποίησης»: που καθιστούν τα περιβαλλοντικά προβλήματα προσωπική υπόθεση του ατόμου με ενασχόληση, εμβάθυνση σε αυτά και συμμετοχή στην επίλυσή τους. Οι δράσεις αυτές αποσκοπούν στην καλλιέργεια της ουσιαστικής γνώσης των διαστάσεων των περιβαλλοντικών ζητημάτων (κοινωνικές κ.ά.) και την προσωπική επένδυση σε αυτά (προσωπική, συναισθηματική, οικονομική κ.λπ.), καθώς και την επίγνωση των συνεπειών της σχετικής συμπεριφοράς (θετικές και αρνητικές) και την προσωπική δέσμευση στην επίλυση των ζητημάτων.

Γ. Δράσεις «ενίσχυσης»: που έχουν σχέση με τις δεξιότητες επίλυσης περιβαλλοντικών προβλημάτων και είναι εκείνες που δίνουν στα άτομα την αίσθηση ότι μπορούν να κάνουν αλλαγές και να συμβάλουν στην επίλυση των περιβαλλοντικών ζητημάτων.

Παράλληλα, η προώθηση του μοντέλου Κυκλικής Οικονομίας μπορεί να πραγματοποιηθεί σε δύο επίπεδα, σε πρώτη φάση, σε συγκεκριμένα επαγγέλματα. Πρώτον με την Προώθηση γνώσεων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων που συσχετίζονται με τις ανανεώσιμες πηγές ενέργειας (ΑΠΕ), τις επισκευές, την επανάχρηση υλικών και την οικονομία διαμοιρασμού (sharing economy) και δεύτερον με την ανάπτυξη σύνθετων γνωστικών δεξιοτήτων που αποτελούνται από δραστηριότητες διαχείρισης, σχεδιασμού και εφαρμογή ΤΠΕ (Τεχνολογιών Πληροφοριών και Επικοινωνίας). **Ωστόσο, θα πρέπει να τονιστεί ότι όπως και στην υπόλοιπη πραγματική οικονομία, οι ανάγκες του κλάδου σε δεξιότητες, γνώσεις και ικανότητες είναι ασαφείς. Κατά συνέπεια, η μελλοντική εκπαίδευση και κατάρτιση σε δραστηριότητες που θα στοχεύουν στην επιτάχυνση της Κυκλικής Οικονομίας θα πρέπει να εστιάζει στην «κυκλικότητα», ειδικά όσον αφορά τις τεχνικές δεξιότητες στις δραστηριότητες «πυρήνα».**

Παρακάτω παρατίθεται δέσμη εξειδικευμένων προτάσεων του ΣΕΒ για τη δίκαιη μετάβαση του ανθρώπινου δυναμικού στην Πράσινη Οικονομία:

- Διαμόρφωση εθνικής στρατηγικής για τα πράσινα επαγγέλματα και τις πράσινες δεξιότητες, η οποία να εξειδικεύεται σε περιφερειακό και κλαδικό επίπεδο.
- Παρακολούθηση και μέτρηση της πράσινης οικονομίας και των πράσινων επαγγελμάτων, με συλλογή αξιόπιστων και ποιοτικών στατιστικών στοιχείων στα πλαίσια ενός αναβαθμισμένου και λειτουργικού εθνικού «Μηχανισμού διάγνωσης αναγκών αγοράς εργασίας»,» (υπάρχει και πρέπει να βελτιωθεί) ώστε να προτείνονται και υλοποιούνται εγκαίρως οι κατάλληλες παρεμβάσεις.

- Ένταξη της «πράσινης» διάστασης στον κοινωνικό διάλογο ώστε να επιτευχθεί η συναίνεση όλων των εμπλεκομένων και να αναδειχθούν τα αμοιβαία οφέλη. Οι ΕΓΣΣΕ 2018 και 2021 περιλαμβάνουν άρθρα σε αυτήν την κατεύθυνση (άρθρο 6 και 7 αντιστοίχως).
- Άμεση προσαρμογή του τυπικού και μη τυπικού συστήματος εκπαίδευσης, με επανεξέταση/επικαιροποίηση των προγραμμάτων σπουδών, ώστε οι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας να διαθέτουν τις κατάλληλες γνώσεις και δεξιότητες για μια οικονομία χαμηλών εκπομπών διοξειδίου του άνθρακα και αποδοτική ως προς τη χρήση των πόρων.
- Διευκόλυνση της μετάβασης σε νέα πράσινα επαγγέλματα για αυτούς των οποίων οι θέσεις χάνονται, μέσω επανακατάρτισης (reskilling) σε συνδυασμό με προώθηση της γεωγραφικής κινητικότητας και παροχή κατάλληλης εισοδηματικής στήριξης (ενεργητικές και παθητικές πολιτικές απασχόλησης) και αναβάθμιση δεξιοτήτων (upskilling) για αυτούς των οποίων οι θέσεις μετασχηματίζονται.
- Ανάπτυξη αξιόπιστων και αποτελεσματικών συστημάτων αναγνώρισης και πιστοποίησης πράσινων προσόντων και δεξιοτήτων, και για τις δεξιότητες που αποκτούνται ατύπως.
- Παροχή ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης για απόκτηση ειδικών πράσινων δεξιοτήτων, προσαρμοσμένης στις ανάγκες κάθε επιχείρησης και εργαζομένου και εκμάθηση γενικών πράσινων δεξιοτήτων μέσω σεμιναρίων, μαθητείας, παροχής σχετικού ενημερωτικού υλικού κλπ.
- Διάθεση πόρων (ΤΑΑ, ΕΣΠΑ, ΛΑΕΚ) για υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης εργαζομένων σε πράσινες διαδικασίες και συμπεριφορές σε επαγγέλματα προτεραιότητας (υπάλληλοι γραφείου, οδηγοί).
- Ενθάρρυνση ιδιωτικών πράσινων επενδύσεων μέσω της παροχή χρηματοδοτικών και άλλων κινήτρων. Ειδικές εκπτώσεις φόρου μπορούν να παρέχονται σε εταιρεία που είναι διατεθειμένη να δαπανήσει για ανανέωση δεξιοτήτων ή αναβάθμιση δεξιοτήτων σε έναν τομέα που έχει ζήτηση, ώστε να παρέχουν στους εργαζομένους τους την ικανότητα να επιδιώξουν προσπάθειες αναβάθμισης των δεξιοτήτων.
- Αξιοποίηση των διαθέσιμων ευρωπαϊκών πόρων (Ταμείο Δίκαιης Μετάβασης, ΕΣΠΑ 2021-2027) και του θεσμού των ΣΔΙΤ.
- Υιοθέτηση πράσινων τεχνολογιών και διαδικασιών στο δημόσιο τομέα (πχ Πράσινες Δημόσιες Συμβάσεις).

Στα πλαίσια της στήριξης και αύξησης της νεανικής απασχόλησης στον τουριστικό κλάδο, η διασύνδεση των τουριστικών δομών και με το κομμάτι της πρακτικής και της μαθητείας κ.τ.λ. (ώστε να μπορούν να καλυφθούν σε ένα μεγάλο βαθμό και οι εποχικές ανάγκες), η λειτουργία νέων κέντρων δια βίου μάθησης και η ενίσχυση των υπαρχουσών δομών (ώστε να προσφέρουν εκπαίδευση ανά ειδικότητα σε περισσότερους υποψηφίους), η ικανότητα πρόβλεψης της ζήτησης νέων θέσεων εργασίας και οι αναλογούντες αναγκαίοι μηχανισμοί up-skilling, re-skilling (σχολεία δεύτερης ευκαιρίας, διαδρομές

αλλαγής ειδικότητας) μπορούν να θεωρηθούν εν των ουκ άνευ για τις επιχειρήσεις του κλάδου.

Ειδικά για την τουριστική ανάπτυξη της ΠΚΜ (η οποία προφανώς συμπαρασύρει τον κλάδο της εστίασης), από τον ΣΕΤΕ προτείνεται η ενίσχυση του Πολιτιστικού & Θρησκευτικού Τουρισμού σε όλη την Περιφέρεια, η εδραίωση της Θεσσαλονίκης ως βασικού τουριστικού πόλου διεθνούς ενδιαφέροντος, η ανάδειξη της Χαλκιδικής σε προορισμό Sun & Beach υψηλού επιπέδου, η περαιτέρω ενίσχυση της Πιερίας στο Sun & Beach καθώς και η τουριστική αξιοποίηση του διεθνούς brand name «Όλυμπος».

Τα παραπάνω μπορούν να επιτευχθούν μέσα από:

- Δράσεις βελτίωσης της ταξιδιωτικής εμπειρίας των επισκεπτών μέσω αναβάθμισης και εκσυγχρονισμού των μεθοριακών σταθμών της Περιφέρειας, κατασκευής ειδικών χώρων διημέρευσης , αναβάθμισης υποδομών αναμονής και υγιεινής σε χώρους υποδοχής κοινού καθώς και σε συγκοινωνιακούς κόμβους του προορισμού και ανάπτυξης εφαρμογών διαχείρισης κοινού σε τουριστικούς χώρους, ειδοποιήσεις σε πραγματικό χρόνο και προβλέψεις.
- Προώθηση αειφορίας του αγροδιατροφικού τομέα μέσω ευθυγράμμισης με τα ευρωπαϊκά χρηματοδοτικά εργαλεία «πράσινης» οικονομίας και αξιοποίηση εργαλείων του Ταμείου Ανάκαμψης.
- Δράσεις προστασίας, ανάδειξης και προώθησης της φυσικής και πολιτιστικής κληρονομιάς του προορισμού.
- Δημιουργία ενιαίας διαδικτυακής τουριστικής πύλης για τον προορισμό Θεσσαλονίκη και πλήρης διασύνδεσή της με τις τουριστικές πύλες που θα δημιουργηθούν για κάθε κύριο και συμπληρωματικό προϊόν με σκοπό την γρήγορη και εύκολη ολοκληρωμένη παροχή και αναζήτηση πληροφόρησης στον επισκέπτη για όλες τις προσφερόμενες εμπειρίες, δραστηριότητες, παροχές και τις υπάρχουσες επιχειρήσεις με βάση συγκεκριμένα κριτήρια.
- Δράσεις αξιοποίησης ψηφιακών εργαλείων για την προώθηση του Ναυτικού Τουρισμού κρουαζιέρας και δημιουργία σύγχρονης και εύχρηστης ολοκληρωμένης ψηφιακής πύλης Ναυτικού Τουρισμού, αναπτυγμένη σε πολλαπλές γλώσσες και βελτιστοποιημένης για πολλαπλούς τύπους συσκευών, η οποία θα αποτελεί μέρος της ενιαίας διαδικτυακής τουριστικής πύλης για τον προορισμό.
- Δημιουργία σύγχρονης και εύχρηστης ολοκληρωμένης ψηφιακής πύλης και διαδραστικού χάρτη City Break σε πολλαπλές γλώσσες βελτιστοποιημένης για πολλαπλούς τύπους συσκευών, η οποία θα αποτελεί μέρος της ενιαίας διαδικτυακής τουριστικής πύλης για τον προορισμό.
- Δημιουργία σύγχρονης και εύχρηστης ολοκληρωμένης ψηφιακής πύλης Γαστρονομικού Τουρισμού σε πολλαπλές γλώσσες βελτιστοποιημένης για πολλαπλούς τύπους συσκευών, η οποία θα αποτελεί μέρος της ενιαίας διαδικτυακής τουριστικής πύλης για τον προορισμό.

- Προώθηση δράσεων ενίσχυσης της βιώσιμης αστικής κινητικότητας.
- Υποστήριξη, ανάπτυξη και εφαρμογή λύσεων ITS (έξυπνων συστημάτων μεταφοράς) σε όλους τους τομείς μεταφορών όπως προδιαγράφονται και από το Εθνικό Στρατηγικό Σχέδιο Μεταφορών, καθώς και καινοτόμων και «έξυπνων» τεχνολογικών λύσεων για τη διαχείριση βασικών δικτύων, υποδομών και την ευρυζωνικότητα.
- Δράσεις περιβαλλοντικής προστασίας και αειφορίας σχετικά με την ανάπτυξη της κρουαζιέρας Σύνδεση προγραμμάτων σπουδών εκπαίδευσης και κατάρτισης (αναφορικά με την κρουαζιέρα) με τις ανάγκες της αγοράς.
- Δράσεις βελτίωσης, ανάδειξης και προστασίας πολιτιστικών πόρων και υποδομών του προορισμού.
- Δημιουργία σύγχρονης και εύχρηστης ολοκληρωμένης ψηφιακής πύλης Sports & Activities σε πολλαπλές γλώσσες βελτιστοποιημένης για πολλαπλούς τύπους συσκευών, η οποία θα αποτελεί μέρος της ενιαίας διαδικτυακής τουριστικής πύλης για τον προορισμό.
- Δράσεις βελτιστοποίησης της πρόσβασης και της διαχείρισης του κοινού σε μουσεία και αρχαιολογικούς χώρους με τη χρήση ψηφιακών εργαλείων.
- Δράσεις ψηφιακής (και έντυπης) προώθησης και προβολής του προορισμού Εκσυγχρονισμός και αναβάθμιση των τουριστικών σπουδών και των προγραμμάτων τουριστικής εκπαίδευσης στην Ελλάδα.
- Δράσεις αξιοποίησης ψηφιακών εργαλείων για την ενίσχυση του Πολιτιστικού & Θρησκευτικού Τουρισμού.
- Σύνδεση προγραμμάτων σπουδών εκπαίδευσης και κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς Πολιτιστικού & Θρησκευτικού Τουρισμού.
- Σύνδεση προγραμμάτων σπουδών εκπαίδευσης και κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς City Break.
- Στήριξη ανάπτυξης νεοφυών επιχειρήσεων στον τομέα του τουρισμού

Οι υπό εξέταση δράσεις που συγκέντρωσαν την υψηλότερη βαθμολογία στην αξιολόγηση του ΣΕΤΕ (Ελληνικός Τουρισμός 2030) περιλαμβάνουν ενέργειες προώθησης, προβολής και ενίσχυσης της εξωστρέφειας του προορισμού. Συγκεκριμένα, την εφαρμογή ολοκληρωμένης και δυναμικής στρατηγικής επικοινωνίας, προβολής και προώθησης, εστιασμένης στον διακριτό προορισμό «Θεσσαλονίκη» και «Χαλκιδική», στο πλαίσιο ανάπτυξης Περιφερειακού Οργανισμού Διαχείρισης Προορισμού (DMO). Μέσα από το σύνολο όλων των παραπάνω αναφερθεισών προτάσεων προκύπτουν πολλές ευκαιρίες απασχόλησης για νέους σε διάφορες και συχνά απροσδόκητες επαγγελματικές ειδικότητες, μέσα στο πνεύμα ανανέωσης του τουριστικού προϊόντος που **ήδη αναπτύχθηκε στην υποενότητα 4.4.**

Ολοκληρώνοντας την ενότητα, στα πλαίσια της Πράσινης Μετάβασης, από τις επιχειρήσεις **σε τοπικό επίπεδο ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στον κλάδο των φωτοβολταϊκών εγκαταστάσεων και γενικά στην εγκατάσταση των ΑΠΕ, όπου,**

σαν νέα επιχειρηματική δραστηριότητα, δεν έχει επέλθει ακόμη ισορροπία μεταξύ ζήτησης και προσφοράς στις θέσεις εργασίας. Η ιδιαίτερη δυσκολία εξεύρεσης προσωπικού και άρα ύπαρξη κενών θέσεων εργασίας για τον κλάδο αναφέρθηκε η ειδικότητα των ηλεκτρολόγων (και κυρίως για μέση και υψηλή τάση) που είναι πρωτεύουσα για αυτόν αλλά και για άλλους τεχνικούς κλάδους.

Οι κύριοι λόγοι γι αυτό είναι:

▪ Λόγω της κρίσης, εξειδικευμένο ανθρώπινο δυναμικό τεχνικών ειδικοτήτων αποχώρησε από την Ελλάδα.

▪ Η αλλαγή του θεσμικού πλαισίου για εγκαταστάσεις. Η εγκατάσταση υποσταθμών μέσης τάσης μέχρι σήμερα ήταν περιορισμένη μόνο σε πολύ μεγάλες επιχειρήσεις. Το νέο πλαίσιο επέτρεψε και σε μικρότερες επιχειρήσεις να εισέλθουν σε αυτόν τον χώρο, επιτείνοντας το πρόβλημα επάρκειας ειδικευμένου τεχνικού εργατικού δυναμικού. Οι ειδικότητες εργαζομένων που θα εμφανίσουν στο μέλλον την μεγαλύτερη δυναμική και ζήτηση από ομοειδείς επιχειρήσεις αναφέρονται σε τεχνικούς αυτής της εξειδίκευσης.

Οι εταιρείες του κλάδου με τις οποίες συζήτησε ο ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ λοιπόν προτείνουν:

- Κίνητρα στις εταιρίες για εκπαίδευση/μετεκπαίδευση νέων και παλαιών εργαζομένων και συστήματα αξιολόγησης των παρεμβάσεων.
- Επανασχεδιασμό εκπαιδευτικών εργαλείων βάσει των δυνατοτήτων της νέας τεχνολογίας και προσαρμοσμένων στις ιδιαίτερες συνθήκες κάθε ειδικότητας ή ομάδας ειδικοτήτων
- Ενίσχυση με κάθε μέσο κατ' αρχήν της μέσης και μεταδευτεροβάθμιας τεχνικής εκπαίδευσης.
- Εφόσον δεν υπάρχει άλλη λύση διαθέσιμη, δυνατότητα μετάκλησης αλλοδαπών με γνώσεις ηλεκτρολογίας.

Οποιαδήποτε πολιτική στήριξης στη νεανική απασχόληση εύλογα περιλαμβάνει και κάθε προσπάθεια παροχής οικονομικά προσιτής στέγασης στους νέους ανθρώπους. Σύμφωνα με τις κυβερνητικές πληροφορίες (Καθημερινή, 16/9/2022), η ηλικία στεγαστικής ανεξαρτητοποίησης στην Ελλάδα είναι τα 31 έτη, όταν στην Ε.Ε. είναι τα 26, καθώς οι νέοι -κυρίως για οικονομικούς λόγους- δυσκολεύονται να μείνουν μόνοι και να καλύψουν το υψηλό βάρος της αυτόνομης στέγασης. **Ιδιαίτερα σημαντικό για τον κυβερνητικό σχεδιασμό είναι και το δημογραφικό πρόβλημα, που αποτελεί βραδυφλεγή βόμβα για την εθνική οικονομία και κοινωνία.** Στο πλαίσιο αυτό, το κυβερνητικό **σχέδιο «Σπίτι μου»** περιλαμβάνει 6 δράσεις προκειμένου να βοηθηθούν νέοι και ζευγάρια ηλικίας έως 39 ετών, που δυσκολεύονται να εξασφαλίσουν φθηνή στέγη, να αποκτήσουν εναλλακτικές επιλογές με ευνοϊκούς όρους, στα πρότυπα άλλων ευρωπαϊκών χωρών. Το πρόγραμμα περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, επιχορηγήσεις και άτοκα δάνεια, ενώ κεντρικό άξονα αποτελεί η ανακαίνιση παλαιών σπιτιών. Ένα, επίσης, μεγάλο μέρος του σχεδιασμού περνάει μέσα από την αξιοποίηση της μεγάλης και αναξιοποίητης ακίνητης περιουσίας του ΟΑΕΔ.

Το συνολικό κόστος των δράσεων ανέρχεται σε 1,74 δισ. € και αφορά τουλάχιστον 137.000 νέους και ζευγάρια.

Άτοκα ή χαμηλότοκα στεγαστικά δάνεια θα μπορέσουν να λάβουν τουλάχιστον 10.000 νέοι ή ζευγάρια, ηλικίας έως 39 ετών (τουλάχιστον ο ένας από τους δύο), μέσω του προγράμματος που προωθεί το υπουργείο Εργασίας και θα ξεκινήσει το πρώτο τρίμηνο του 2023. Το μέτρο αφορά τη χορήγηση στεγαστικών δανείων με πολύ χαμηλό επιτόκιο, κοντά στο 1% (έναντι 4% που είναι ο μέσος όρος των επιτοκίων στην αγορά σήμερα). Τα χαμηλότοκα δάνεια θα καλύπτουν έως και το 90% της εμπορικής αξίας του ακινήτου με ανώτατο όριο τις 150.000 ευρώ, για αγορά πρώτης κατοικίας. Θα αφορούν την αγορά διαμερισμάτων έως 120 τ.μ. και έτος κατασκευής έως και το 2007. **Προϋπόθεση θα είναι οι νέοι να έχουν ετήσιο καθαρό εισόδημα από 10.000 έως 24.000 €, με προσαύξηση 3.000 € για κάθε προστατευόμενο μέλος.**

Ο προϋπολογισμός του συγκεκριμένου προγράμματος είναι 500 εκατ. €, εκ των οποίων τα 375 εκατ. € θα προέλθουν από το αποθεματικό της ΔΥΠΑ (πρώην ΟΑΕΔ) και 125 εκατ. € από τους τραπεζικούς ομίλους. Στην περίπτωση εξάντλησης των πόρων προβλέπεται ο διπλασιασμός του ποσού των χορηγούμενων δανείων. Στο πλαίσιο της προσπάθειας αξιοποίησης των υφιστάμενων κενών ιδιωτικών κατοικιών και με τη χρήση ευρωπαϊκών κονδυλίων ύψους 200 εκατ. € προωθείται και πρόγραμμα χρηματοδότησης μαζικής ανακαίνισης και ενεργειακής αναβάθμισης 4.000 ακινήτων, που έχουν μείνει κενά για μεγάλο χρονικό διάστημα, σε συνεργασία με τους ιδιοκτήτες τους, για την άμεση διάθεσή τους ως κατοικίες σε νέους και νέα ζευγάρια, με κοινωνικά κριτήρια. **Το μέτρο θα ωφελήσει τόσο τους νέους που θα στεγαστούν σε αυτές όσο και τους ιδιοκτήτες των ακινήτων οι οποίοι θα εξασφαλίσουν εγγυημένο εισόδημα και αναβάθμιση των ακινήτων τους. Από τη συγκεκριμένη δράση αναμένεται να ωφεληθούν τουλάχιστον 10.000 νέοι και νέα ζευγάρια, ηλικίας 25-39 ετών.**

Κλείνοντας την υποενότητα, παραθέτουμε το προτεινόμενο Σχέδιο Δράσης του ΣΕΒ (Μελέτη για Brain Drain στην Ελλάδα, 2018) για την ανάσχεση του brain drain και τη διαδοχή του από brain gain, που εδράζεται σε 5 πυλώνες με συγκεκριμένες δράσεις:

- **Πυλώνας 1**: Δημιουργία ενός μόνιμου μηχανισμού παρακολούθησης και σχεδιασμού πολιτικών για την αντιμετώπιση του brain drain. Ο συγκεκριμένος μηχανισμός θα έχει ως αντικείμενο:
    - Την ακριβή μέτρηση των εκροών-εισροών Ελλήνων πολιτών με στοιχεία για ηλικία, φύλο, εκπαιδευτικό επίπεδο, δραστηριότητα (πόσοι και ποιοι έφυγαν; που πήγαν; τι επάγγελμα κάνουν;
    - Τη διάγνωση αναγκών και ομάδων στόχων και τον σχεδιασμό κατάλληλων και αποτελεσματικών πολιτικών (πόσους και ποιους θέλουμε/μπορούμε να κρατήσουμε/προσελκύσουμε; Πως θα το καταφέρουμε;)

- **Πυλώνας 2**: Δράσεις που αποσκοπούν στην ανάσχεση των μαζικών εκροών του ανθρώπινου δυναμικού υψηλών προσόντων από την Ελλάδα προς το εξωτερικό (brain drain). Οι δράσεις αυτές περιλαμβάνουν:
    - Διευκόλυνση της μετάβασης από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας, μέσω της ουσιαστικής αναβάθμισης των γραφείων διασύνδεσης των πανεπιστημίων και της υλοποίηση προγραμμάτων συμβουλευτικής και απόκτησης εργασιακής εμπειρίας από τις επιχειρήσεις.
    - Καλύτερη διασύνδεση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και του παραγωγικού μετασχηματισμού, ώστε να περιοριστεί η αναντιστοιχία προσφοράς και εγχώριας ζήτησης ανθρώπινου δυναμικού (αναβάθμιση του επαγγελματικού προσανατολισμού, επικαιροποίηση των προγραμμάτων σπουδών της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, αναβάθμιση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης).
    - Εφαρμογή πολιτικών επανακατάρτισης (reskilling) νέων αποφοίτων και ήδη εργαζόμενων//ανέργων, στη βάση σύγχρονων προγραμμάτων κατάρτισης και σύμφωνα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.
- **Πυλώνας 3**: Δράσεις που αποσκοπούν στην παρακίνηση επιστροφής Ελλήνων υψηλών προσόντων που βρίσκονται στο εξωτερικό. Οι δράσεις αυτές περιλαμβάνουν:
    - Πληροφόρηση Ελλήνων του εξωτερικού για ευκαιρίες απασχόλησης στην Ελλάδα μέσω ειδικών πλατφορμών και άλλων μέσων (π.χ. διοργάνωση job fairs)
    - Διευκόλυνση επιστροφής μέσω της παροχής ενημέρωσης για πρακτικά θέματα αλλά και της στήριξης της κοινωνικής επανένταξης των αποδήμων.
    - Παροχή από την πολιτεία κινήτρων είτε προς τα ίδια τα στελέχη (π.χ. ευνοϊκή φορολογική μεταχείριση), είτε προς τις επιχειρήσεις που τους προσλαμβάνουν (π.χ. επιδότηση μισθού/εργοδοτικών εισφορών).
- **Πυλώνας 4**: Οριζόντιες δράσεις που στοχεύουν τόσο στη διακράτηση όσο και την παρακίνηση επιστροφής. Οι δράσεις αυτές περιλαμβάνουν:
    - Ενθάρρυνση έρευνας και ανάπτυξης στην Ελλάδα αφενός μέσω της αύξησης και βελτίωσης της ροής της κρατικής

χρηματοδότησής αφετέρου μέσω της διευκόλυνσης της συνεργασίας πανεπιστημίων-επιχειρήσεων.

- Ενθάρρυνση νεοφυούς επιχειρηματικότητας μέσω της δημιουργίας ενός οικοσυστήματος καινοτομίας.
- Μείωση της υπερφορολόγησης της εργασίας, μέσω της σταδιακής μείωσης των φορολογικών συντελεστών και των ασφαλτικών εισφορών καθώς επίσης και της βελτίωσης στην φορολογική αντιμετώπιση των παροχών σε είδος προς τους εργαζομένους.
- Δημιουργία ελκυστικού εργασιακού περιβάλλοντος από τις επιχειρήσεις με την εφαρμογή σύγχρονων συστημάτων διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού τα οποία να δημιουργούν προοπτικές εξέλιξης διασφαλίζοντας παράλληλα την ισορροπία της προσωπικής με την επαγγελματική ζωή.

- **Πυλώνας 5**: Δράσεις διασύνδεσης των Ελλήνων του εξωτερικού με την εγχώρια επιχειρηματική και ερευνητική κοινότητα. Οι δράσεις αυτές περιλαμβάνουν:
  - Έμπρακτη στήριξη της ανάπτυξη διεθνών συνεργασιών στον ερευνητικό τομέα (παροχή κατάλληλης ενημέρωσης, δημιουργία δομών κινητικότητας ερευνητών, διασύνδεση ελληνικών πανεπιστημίων και ερευνητικών κέντρων με ξένα πανεπιστημιακά και ερευνητικά ιδρύματα κλπ.).
  - Ενθάρρυνση της προσέλκυση επενδύσεων από Έλληνες επιχειρηματίες του εξωτερικού μέσω της ενεργοποίησής και συντονισμού όλων των δομών εξωστρέφειας (Πρεσβείες, Enterprise Greece κλπ).

Επίλογος

Ο αριθμός των ωρών εργασίας στον πλανήτη μειώθηκε το πρώτο τρίμηνο του 2022 και παραμένει 3,8% κάτω από το επίπεδο του τέταρτου τριμήνου του 2019 (το σημείο αναφοράς πριν από την πανδημική κρίση), ισοδύναμο με έλλειμμα 112 εκατομμυρίων θέσεων εργασίας πλήρους απασχόλησης, γεγονός που υποδηλώνει σημαντική οπισθοδρόμηση στη διαδικασία ανάκαμψης. Συνολικά, το 2021 το εργασιακό εισόδημα ξεπέρασε παγκοσμίως το επίπεδο του πριν από την κρίση κατά 0,9% το 2021, με γνώμονα τις χώρες υψηλού εισοδήματος και την Kiva. Ωστόσο, αυτή η γενική τάση κρύβει πολλές ανισότητες και υπάρχει αυξανόμενος κίνδυνος για περαιτέρω επιδείνωση των ωρών εργασίας ολόκληρο το 2022. Η πρόβλεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) για το δεύτερο τρίμηνο του 2022 ήταν πως το επίπεδο των ωρών εργασίας θα βρισκόταν 4,2% κάτω από το προ πανδημίας επίπεδο, το οποίο ισοδυναμεί με 123 εκατομμύρια θέσεις πλήρους απασχόλησης. Σε χώρες χαμηλού εισοδήματος, οι ώρες εργασίας μειώθηκαν παραπάνω από 3,1% στο πρώτο τρίμηνο του 2021 (σε σχέση με το τελευταίο τρίμηνο του 2019) έως 3,6% το πρώτο τρίμηνο του 2022. Χώρες με χαμηλότερο-μεσαίο εισόδημα είδαν μεγαλύτερη διεύρυνση του χάσματος σε ώρες εργασίας από 4,3 έως 5,7%, ενώ οι ώρες εργασίας σε χώρες με ανώτερο μεσαίο εισόδημα ανέκαμψαν κατά το 2021 αλλά έκτοτε έχουν καταγράψει ζημίες, αντανακλώντας κυρίως τις εξελίξεις στην Kiva.

Ανάλυση διαθέσιμων δεδομένων από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) υποδηλώνει ότι η στενότητα της αγοράς εργασίας έχει αυξηθεί σημαντικά σε σχέση με το προ κρίσης επίπεδο. Σύμφωνα με αυτά τα στοιχεία, αποδεικνύεται πως η αυξημένη στενότητα της αγοράς εργασίας δεν σημαίνει αυτόματα ότι οι προηγμένες χώρες βρίσκονται κοντά στην πλήρη απασχόληση με κίνδυνο «υπερθέρμανσης». Πάντως σε χώρες με υψηλά αρχικά επίπεδα ανεργίας και υποαπασχόλησης, η αύξηση της στενότητας της αγοράς εργασίας είναι πιθανό να οδηγήσει σε μείωση αυτών των δεικτών, αυξάνοντας παράλληλα την παραγωγική ικανότητα της οικονομίας. Κατά το Eurofound, οι ελλείψεις εργατικού δυναμικού (στενότητα απασχόλησης) δεν αποτελούν ακόμη πρόβλημα σε ορισμένα κράτη-μέλη, όπου το ποσοστό κενών θέσεων είναι κάτω από 1% σε αρκετά από αυτά, σύμφωνα με διαθέσιμα στοιχεία της Eurostat. Μεταξύ αυτών, η Ελλάδα και η Ισπανία ξεχωρίζουν, καθώς και οι δύο έχουν υψηλή ανεργία, χωρίς να έχουν ανακάμψει στη συνέχεια της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης. Ωστόσο, ακόμη κι αν το συνολικό ποσοστό κενών θέσεων είναι σχετικά χαμηλό σε μια χώρα, αυτή μπορεί ακόμη να αντιμετωπίζει ελλείψεις εργατικού δυναμικού σε συγκεκριμένα επαγγέλματα και τομείς, κάτι που παρατηρείται ήδη τουλάχιστον στην ΠΚΜ όσον αφορά ειδικότητες της πληροφορικής, της μεταποίησης, των Logistics και των κατασκευών.

Οι πραγματικοί μισθοί αυξήθηκαν πιο αργά το 2021 από πριν την πανδημία, με αποτέλεσμα να κινδυνεύει να μειωθεί συνολικά η ζήτηση και να καθυστερήσει η ανάκαμψη από την πανδημική κρίση. Οι αυξανόμενες τιμές των εμπορευμάτων επίσης έχουν αρνητικό αντίκτυπο στις καθαρά εισαγωγικές χώρες (όπως η

Ελλάδα) με συνέπειες για τις ισοτιμίες τους, το ισοζύγιο πληρωμών, τους όρους χρηματοδότησης και το δημοσιονομικού χώρο τους, που με τη σειρά τους έχουν επιπτώσεις στις αγορές εργασίας. Σύμφωνα με το ΙΜΕ-ΓΣΕΒΕΕ «Εισόδημα-Δαπάνες Νοικοκυριών» (Δεκέμβριος 2021), περισσότερα από 5 στα 10 ελληνικά νοικοκυριά (50,9%) περιόρισαν τις δαπάνες τους για κοινωνικές εξόδους (εστιατόρια, καφέ, σινεμά κλπ), με ό,τι αυτό συνεπάγεται για τους εργαζόμενους νέους ανθρώπους. Η συνεχιζόμενη δυναμική του κύματος της ακρίβειας θα μπορούσε να εξανεμίσει πολύ γρήγορα τα όποια οφέλη της αύξησης του κατώτατου μισθού.

Σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ (πλην Δανίας) οι έκτακτοι εργαζόμενοι υποχώρησαν το 2020: ο αριθμός τους στην Ένωση υποχώρησε κατά 5% στο πρώτο τρίμηνο, 16% στο δεύτερο τρίμηνο, 12% στο τρίτο τρίμηνο και 10% στο τέταρτο. Ενώ η μείωση της προσωρινής απασχόλησης ήταν εντονότερη στους κλειστούς λόγω πανδημίας κλάδους, σημειώνοντας πτώση κατά 31,4% (έναντι 8,1% της μόνιμης απασχόλησης), μειώθηκε επίσης σημαντικά, -κατά 13%- και στους «μη ουσιώδεις» τομείς, όπου η δραστηριότητα επετράπη να συνεχιστεί υπό αυστηρούς όρους και κατά 11% στους «κυρίως βασικούς» τομείς, οι οποίοι περιλάμβαναν καίριες δραστηριότητες λιανικών πωλήσεων και μεταποιητικής βιομηχανίας. Οι νέοι εργαζόμενοι ήταν ιδιαίτερα εκτεθειμένοι στις εργασιακές συνέπειες των lockdown επειδή οι τομείς που αναγκάστηκαν να κλείσουν τελείως είναι και αυτοί που απασχολούν πολλούς από αυτούς. Σύμφωνα με τη Eurostat, οι μισοί από τους νέους 15-24 ετών (49,5%) στην ΕΕ απασχολούνταν με προσωρινές συμβάσεις σε 2019. Το ποσοστό είναι χαμηλότερο για τις ηλικίες 25-29 ετών, στο 23,5%, αλλά εξακολουθεί να είναι πολύ υψηλότερο από το μέσο ποσοστό σε όλους τους εργαζομένους (15%). Εν τέλει, η απώλεια των προσωρινών συμβάσεων το 2020 αντιπροσώπευε το 85% της πτώσης του συνόλου της απασχόλησης στην ΕΕ και αποτελεί μια άνευ προηγουμένου κλίμακα απώλειας θέσεων εργασίας γι αυτή την ηλικιακή ομάδα, ακόμη και σε περίοδο οικονομικής ύφεσης.

Ήδη πριν από την πανδημία, οι προοπτικές απασχόλησης ήταν δυσμενείς για τη νεολαία σε μεγάλο μέρος της Ευρώπης. Από την πλευρά της ζήτησης, υπήρξε αποσύνδεση μεταξύ υψηλής οικονομικής ανάπτυξης και απασχόλησης σε πολλές χώρες. Από την πλευρά της προσφοράς, παρέμεινε ένα χάσμα μεταξύ των εκροών των συστημάτων εκπαίδευσης-κατάρτισης και της ζήτησης της αγοράς εργασίας (ΔΟΕ 2021). Για πολλούς νέους Ευρωπαίους (ειδικά του Νότου), η πανδημία ήρθε να επιβαρύνει την ήδη επισφαλή οικονομική τους κατάσταση. Την άνοιξη του 2021, το 50% των νέων ανέργων δήλωσαν ότι αισθάνονται αποκλεισμένοι της κοινωνίας η ικανοποίηση από τη ζωή ήταν σχεδόν τόσο χαμηλά την άνοιξη του 2020, κατά τα πρώτα lockdown, αλλά είχε βελτιωθεί σημαντικά μέχρι το καλοκαίρι του 2020, όταν πολλοί από τους περιορισμούς είχαν αρθεί. Ο κίνδυνος κατάθλιψης ήταν ιδιαίτερα διάχυτος μεταξύ άνεργων ή ανενεργών νέων (ΕΑΕΚ, NEETs) · το 62% βρισκόταν σε κίνδυνο την άνοιξη του 2020, αυξανόμενο στο 66% το καλοκαίρι του 2020 και φτάνοντας στο 83% την άνοιξη του 2021. Ο υψηλότερος κίνδυνος φτώχειας ή κοινωνικού

αποκλεισμού το 2020 στην ΕΕ καταγράφηκε για νέους ενήλικες ηλικίας 18-24 ετών (27,8 %), ενώ ο χαμηλότερος κίνδυνος καταγράφηκε για άτομα ηλικίας 25-49 ετών (20,0 %). Εκτός από την ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο είχε επίσης σημαντικό αντίκτυπο στον κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού. Το 2020, σχεδόν το ένα τρίτο (34,7 %) όλων των ατόμων ηλικίας 18 ετών και άνω με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο στην ΕΕ διέτρεχαν κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού, σε σύγκριση με το 10,5% των ατόμων στην ίδια ηλικιακή ομάδα με τριτοβάθμια εκπαίδευση και άνω. Το αντίστοιχο ποσοστό για άτομα με μέσο μορφωτικό επίπεδο ήταν 19,9 %. Το 2020, οι υψηλότεροι κίνδυνοι φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού σε αστικά κέντρα καταγράφηκαν στο Βέλγιο (28,3 %), στην Ιταλία (26,9 %, στοιχεία 2019), τη Γερμανία (26,4 %), στην Ισπανία (25,5 %) και στην Ελλάδα (25,2 %).

Το ποσοστό των ατόμων ηλικίας 18-24 ετών με διάμεσο ισοδύναμο εισόδημα κάτω από το όριο της σχετικής εισοδηματικής φτώχειας για τουλάχιστον 2 χρόνια καταγράφεται υψηλότερο σε σχέση με τις ηλικιακές ομάδες 25-49 ετών και 50-64 ετών, τόσο στην Ελλάδα όσο και στην ΕΕ. Το 2020 στην Ελλάδα σε κίνδυνο μόνιμης φτώχειας βρέθηκε το 16,2% των νέων ηλικίας 18-24 ετών. Στη χώρα μας αρκετά υψηλό είναι το ποσοστό των νέων 18-24 ετών που δεν εργάζονται αλλά ούτε συμμετέχουν σε κάποιο πρόγραμμα εκπαίδευσης ή κατάρτισης (νέων ΕΚΑΕ-NEETs), το οποίο όμως το 2021 μειώθηκε στο 16,7%, όταν το αντίστοιχο ποσοστό στην ΕΕ ήταν 13,7%. Ωστόσο, οφείλουμε να αναγνωρίσουμε ότι σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία, το διαθέσιμο εισόδημα για νέα ζευγάρια με παιδιά δε διαφέρει σημαντικά από εκείνο των ανύπαντρων νέων ανθρώπων, και πως βρίσκεται σχετικά κοντά στους μ.ό. του ΟΟΣΑ και της ΕΕ. Από συγκριτικά στοιχεία της Eurostat αναδεικνύονται οι λιγότερες εβδομαδιαίες ώρες απασχόλησης των νέων στην Ελλάδα και ειδικά στην Κεντρική Μακεδονία. Το φαινόμενο αυτό αναπόφευκτα επιδρά αρνητικά στο εισόδημά τους, ειδικά αν ληφθεί υπόψη και το είδος των επαγγελμάτων (μερικής απασχόλησης σε κλάδους παροχής υπηρεσιών) που συνήθως αναλαμβάνουν.

Από το 2014 και μετά η ανεργία αποκλιμακώνεται σταθερά, ακόμη και κατά τη διάρκεια της πανδημίας, με μόνη εξαίρεση τους ηλικίας 15-29 ετών για το 2020, με αποτέλεσμα να βρίσκεται στο 14,7% το 2021 (άνδρες 11,4% -γυναίκες 18,9%) και στο 28,4% για τους νέους 15-29 ετών. Από τις 133.082 καθαρές ροές μισθωτής απασχόλησης στον ελληνικό ιδιωτικό τομέα το 2021, οι 93.672 (ή το 70,4% του συνόλου) αφορούσαν την ηλιακή ομάδα 15-29 ετών, με τις προσλήψεις στη συγκεκριμένη ομάδα πληθυσμού να ανέρχονται σε 891.399 και τις αποχωρήσεις σε 797.727. Στην Ελλάδα το 2021 η απόκλιση του ποσοστού υποαπασχόλησης μεταξύ αυτών που ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 15-24 ετών και εκείνων που ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 25-74 ετών ήταν 28,4 % (η 4η μεγαλύτερη στην Ευρωζώνη). Περαιτέρω, καταγράφεται σημαντική αναντιστοιχία μεταξύ της Π.Ε. Θεσσαλονίκης (17,1%) και των υπόλοιπων 6 Π.Ε. της ΠΚΜ, ως προς το μερίδιο των εγγεγραμμένων νέων 15-29 ετών, με σημαντικότερη αυτή που παρατηρείται ως προς τις Π.Ε. Πέλλας (24,9%) και Ημαθίας (23,6%). Είναι αξιοσημείωτο ότι το 50% των νέων θέσεων εργασίας του

2021 στην ΠΚΜ καταλαμβάνονται από νέους ηλικίας 15-24 ετών και ένα επιπλέον 25% από εργαζόμενους 25-34 ετών. Οι ηλικίες 15-29 ετών αποτελούν το 47% περίπου του συνόλου των ν.θ.ε. που δημιουργήθηκαν και κατά το α΄ εξάμηνο του 2022, γεγονός που προφανώς οφείλεται στην έντονη δυναμική των σχετιζόμενων με τον τουρισμό κλάδων (εστίαση, καταλύματα, κ.ά.) και συναφών επαγγελμάτων, που συγκεντρώνουν κυρίως νέους και νέες. Αξίζει εδώ να σημειωθεί ότι, από το 2013 έως το 2019, οι Περιφέρειες με ποσοστό απασχόλησης στους κρίσιμους παραγωγικούς κλάδους υψηλότερο από 20% αυξήθηκαν από δύο σε τέσσερις. Αυτές είναι κατά σειρά η Στερεά Ελλάδα, η Δυτική Μακεδονία, η Κεντρική Μακεδονία και η Αττική, με τις δύο τελευταίες να υπερβαίνουν το 20% εντός της εξεταζόμενης περιόδου.

Παγκοσμίως, οι ελλείψεις επαγγελματικών ταλέντων είναι πολύ μεγάλες, με αποτέλεσμα οι συνεχώς αυξανόμενοι μισθοί (συγκεκριμένων ειδικοτήτων) και η διαρκής προσπάθεια για επανακατάρτιση και για ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων να σηματοδοτούν ρευστότητα της αγοράς εργασίας. Προκύπτει λοιπόν νέα επιτακτική ανάγκη για τις επιχειρήσεις να καταρτίσουν τους ανθρώπους τους, ώστε να αναβαθμίσουν τις δεξιότητες τους. Το χάσμα των γενεών είναι ιδιαίτερα εμφανές όσον αφορά περιβαλλοντικά και λοιπά ζητήματα βιωσιμότητας. Τα δύο πέμπτα των εργαζομένων δεν θα είχαν αποδεχτεί θέση εργασίας από έναν εργοδότη που δεν προσπαθούσε να εργαστεί προληπτικά για να βελτιώσει τη στάση του απέναντι σε πολιτικές ισότητας, διαφορετικότητας και συμπερίληψης (ED&I). Μια ικανοποιητική εργασιακή εμπειρία αποτελεί προτεραιότητα για τη Generation Z (άτομα 18–24 ετών) και τους Millennials (25–34 ετών) σε όλο τον κόσμο. Με τον ανταγωνισμό για δεξιότητες να εντείνεται, οι εργοδότες θα κληθούν να επανεκτιμήσουν εάν προσφέρουν ικανοποιητικά -οικονομικά και μη- κίνητρα για την προσέλκυση και διατήρηση ταλέντων. Αξίζει εδώ να σημειωθεί ότι ως τώρα, οι πολιτικές κινήτρων είθισται να ωφελούν περισσότερο τους νεότερους από τους παλαιότερους υπαλλήλους.

Σε έρευνα της εταιρίας Manpower η Ελλάδα κατατάσσεται 7η ανάμεσα σε 43 χώρες όσον αφορά τη δυσκολία κάλυψης των αναγκαίων δεξιοτήτων από τις επιχειρήσεις. Οι μέσοι μισθοί ορισμένων δυναμικών επαγγελμάτων των κρίσιμων παραγωγικών κλάδων, όπως «Ηλεκτρολόγων και ηλεκτρονικών», «Τεχνικών του τομέα της πληροφόρησης και επικοινωνίας» και «Υπάλληλων γενικών καθηκόντων και χειριστών μηχανών με πληκτρολόγιο» είναι υψηλότεροι από τον μέσο μισθό της οικονομίας, γεγονός που συνιστά ένδειξη υπερβάλλουσας ζήτησης για ανθρώπινο δυναμικό στα εν λόγω επαγγέλματα. Η αύξηση της απασχόλησης σε κλάδους που παράγουν περιζήτητα προϊόντα και υπηρεσίες, είτε πρόκειται για εξωστρεφείς δραστηριότητες είτε για έργα υποδομών, μπορεί να επηρεάσει θετικά τον μέσο μισθό μιας Περιφέρειας με σημαντικό εύρος οικονομικών δραστηριοτήτων, όπως η ΠΚΜ.

Καταγράφεται επίσης σχετική ελληνική υστέρηση στις περιζήτητες ειδικότητες Τεχνολογίας-Πληροφορικής-Επικοινωνιών (ΤΠΕ.). Θα πρέπει πάντως να σημειώσουμε την ελληνική υπεροχή σε σπουδαστές/φοιτητές ειδικά στα πεδία μηχανικών και παροχής φροντίδας, σε σχέση με τον ενωσιακό μ.ό.. Η Ελλάδα

παρουσιάζει ικανοποιητική παραγωγή αποφοίτων σε ιδιαίτερα υποσχόμενα θέματα STEM (science, technology, engineering, mathematics). Οι ηλικιακές ομάδες κυριότερου ενδιαφέροντος (20-24 και 25-29 ετών) κατέγραψαν αναλογικά τον μεγαλύτερο αριθμό αποφοίτων ΑΕΙ-ΤΕΙ και μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης το 2013, με μια πτωτική τάση να ακολουθεί έκτοτε. Από τον ΜΔΑΑΕ-ΕΙΕΑΔ καταγράφεται η σχέση των κατόχων τίτλων σπουδών στην Κεντρική Μακεδονία με την υπόλοιπη Ελλάδα, όπου η ΠΚΜ βρίσκεται πάνω από τον εθνικό μ.ό. σε όλες τις κατηγορίες, σε σχετική στασιμότητα όμως (2017 και 2018 είναι οι τελευταίες χρονιές σημαντικής ανόδου του πληθυσμού των μεταπτυχιακών φοιτητών). Ειδική σημασία έχει η αύξηση του ηλικιακού μ.ό., καθώς σχετίζεται με την όλο και μεγαλύτερη συμμετοχή νέων σε προγράμματα μεταπτυχιακών και διδακτορικών τίτλων, και τη συνακόλουθη αναβολή εισόδου τους στην αγορά εργασίας. Πάντως, εκτός από την ανανέωση των προγραμμάτων σπουδών που παρέχει το εκπαιδευτικό σύστημα, θα πρέπει να ληφθεί μέριμνα και για την αναβάθμιση των θέσεων εργασίας που παρέχει το παραγωγικό σύστημα της χώρας, ώστε και η ζήτηση να προσεγγίσει την προσφορά.

Τα προγράμματα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΚ) ασκούν περισσότερη έλξη στους ανέργους και στους οικονομικά μη ενεργούς Έλληνες παρά στους έχοντες εργασία, και σύμφωνα με κάθε εθνική και διεθνή έρευνα χαίρουν υψηλής εκτίμησης. Όπως έχουμε διαπιστώσει και από τις έρευνες πεδίου του ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ, οι τελευταίοι εξαρτούν τη συμμετοχή τους σε προγράμματα ΕΕΚ από τη διάθεση των εργοδοτών να τη χρηματοδοτήσουν. Σύμφωνα με το ΕΙΕΑΔ, τα άτομα ηλικίας από 25 έως και 34 ετών με συμμετοχή στην εκπαίδευση και κατάρτιση είναι 11,2%, απέχοντας ελαφρά (κατά 3,8 %) του αντίστοιχου στόχου ΕΕ-2020 (15,0%), τιμή που υπερέχει (κατά 7,3 %) εκείνης του δείκτη στο σύνολο της επικράτειας (3,9%). Η παροχή καθοδήγησης και η υποστήριξη σε εργαζομένους που -προκειμένου να εισέλθουν στην αγορά εργασία και να παραμείνουν οικονομικά ενεργοί- θα χρειαστεί να αλλάξουν επάγγελμα ή γεωγραφική θέση ή/και να αποκτήσουν εντελώς νέα σύνολα δεξιοτήτων αποτελεί μία ίσως ακόμη πιο σημαντική πρόκληση. Η προσπάθεια αναβάθμισης της ΕΕΚ είναι ανάγκη να συνδυαστεί και με πρωτοβουλίες σε άλλα, συναφή πεδία, όπως πχ τα Ρυθμιζόμενα Τεχνικά Επαγγέλματα, όπου οι επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν διαρκείς και σοβαρότατες ελλείψεις κατάλληλα καταρτισμένου ανθρώπινου δυναμικού, γραφειοκρατικές αγκυλώσεις και καθυστερήσεις στις διαδικασίες αδειοδότησης. Στο πεδίο αυτό θα χρειαστεί η ένταση παροχής πληροφοριών για νέες δεξιότητες σε επαγγελματικούς τομείς που θα είναι ζωτικής σημασίας για τη μελλοντική πραγματική οικονομία της χώρας.

Επιχειρηματίες ρωτήθηκαν για τις εκπαιδευτικές ανάγκες των εργαζομένων στις επιχειρήσεις της ΠΚΜ, όπως τις αντιλαμβάνονται οι ίδιοι. Προέκυψε λοιπόν ότι, η «Εργασία σε υπολογιστές» αποτελεί διαχρονική ανάγκη κατάρτισης (17%). Ακολούθως, αναδείχθηκε με αμελητέες ποσοστιαίες αποκλίσεις (8-6%) η ανάγκη κατάρτισης στις ακόλουθες οριζόντιες και επαγγελματικές δεξιότητες: γλώσσες, επικοινωνία, συνεργασία και δημιουργικότητα, δεξιότητες πληροφόρησης,

χειρισμός μηχανημάτων και ειδικού εξοπλισμού, βασικές δεξιότητες και ικανότητες, και τέλος κοινωνικές και επικοινωνιακές δεξιότητες και ικανότητες. Δυστυχώς όμως οι όποιες εγκάρσιες/οριζόντιες/μαλακές δεξιότητες είθισται να αποκτώνται στα πρώιμα στάδια της ανθρώπινης ζωής -σε ανηλίκους μέσα από το οικογενειακό/σχολικό περιβάλλον- ενώ οι γενικές/επαγγελματικές, πρακτικές/θεωρητικές ή ειδικές δεξιότητες αποκτώνται μέσα από στενά προσανατολισμένα προγράμματα για ενηλίκους. Η διδαχή περιζήτητων οριζόντιων δεξιοτήτων σε -ακόμη και νέους- ενήλικες απαιτεί προσαρμογές στα υφιστάμενα συστήματα τυπικής και άτυπης εκπαίδευσης και κατάρτισης, με τη συνδρομή πρόσθετων ειδικών (ψυχολόγων, μεντόρων, συμβούλων σταδιοδρομίας κλπ). Η συζήτηση για τις εγκάρσιες/οριζόντιες δεξιότητες δείχνει ακόμη ότι ορισμένες μορφές τους, όπως η επιχειρηματικότητα ή οι βασικές ψηφιακές δεξιότητες, μπορεί να συνδέονται περισσότερο με επαγγελματικές δεξιότητες, ανεξάρτητα από το αν είναι ενσωματωμένες στο περιεχόμενο των προγραμμάτων σπουδών για ένα συγκεκριμένο επάγγελμα.

Οι εργοδοτικοί φορείς διαχρονικά δίνουν έμφαση στη σύνδεση της εκπαίδευσης με τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας, με ιδιαίτερη εκτίμηση στη μαθητεία, και θα πρέπει να σημειωθεί ότι οι δημόσιες αρχές, οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, τα επιμελητήρια, άλλοι ενδιάμεσοι φορείς και οι κοινωνικοί εταίροι συχνά προσφέρουν μη χρηματική στήριξη στους εκπαιδευομένους. Η συνεργασία ανάμεσα στον μαθητευόμενο και τον υπεύθυνο εκπαιδευτή από την πλευρά της επιχείρησης δύναται να βελτιώσει τη διατήρηση εργαζομένων και να εξελιχθεί σε θετικό μοντέλο διαγενεακής συνεργασίας. Επίσης μπορεί να βελτιώσει την ικανότητα για καινοτομία της επιχείρησης καθώς, μέσω της συμμετοχής τους σε τοπικά κέντρα κατάρτισης ή τεχνικές σχολές, οι υφιστάμενοι εργαζόμενοι μπορούν να συνεισφέρουν με νέες ιδέες. Περαιτέρω, η πρακτική άσκηση στη διάρκεια των σπουδών αποτελεί μια πολύ σημαντική διάσταση της εκπαιδευτικής διαδικασίας: προσφέρει την ευκαιρία στους φοιτητές να ενταχθούν σε πραγματικό εργασιακό περιβάλλον, να εφαρμόσουν στην πράξη όσα διδάσκονται θεωρητικά, αλλά και να ενισχύουν τις επαγγελματικές και οριζόντιες δεξιότητές τους. Όσο περισσότερο ενσωματωμένες είναι οι θέσεις μαθητείας στις εταιρικές στρατηγικές για την αντιμετώπιση των προκλήσεων της πράσινης μετάβασης, τόσο καλύτερες λύσεις μπορούν να παρέχουν στην εταιρεία και επίσης στην κοινωνία. Τρέχουσες ή αναμενόμενες αλλαγές στα προφίλ εργασίας ή στις τεχνολογίες παραγωγής μπορεί να αντικατοπτρίζονται στα προγράμματα σπουδών μαθητείας πολύ πιο γρήγορα από ό,τι στα προγράμματα σπουδών οποιουδήποτε άλλου κλάδου εκπαίδευσης και κατάρτισης, καθιστώντας τη μαθητεία καταλύτη της μελλοντικής εθνικής ανάπτυξης. Εδώ θα πρέπει να τονίσουμε ότι οι πόροι του ΕΣΠΑ έδωσαν και συνεχίζουν να δίνουν ώθηση στην πρακτική άσκηση των Ελλήνων πανεπιστημιακών φοιτητών.

Με βάση στοιχεία του ΙΟΒΕ, το 2020 στην Ελλάδα το μεγαλύτερο μέρος του πληθυσμού στα αρχικά στάδια έναρξης μιας επιχείρησης εντοπίζεται στην ηλικία των 18-24 ετών (18,9%), έναντι 13,3% στις χώρες υψηλού εισοδήματος και 13,2%

το προηγούμενο έτος. Η υψηλή νεανική ανεργία στη χώρα μας, παρά τη βελτίωση των τελευταίων ετών, δυσκολεύει τη διαδικασία εύρεσης μισθωτής εργασίας, με αποτέλεσμα οι νέοι να οδηγούνται όλο και περισσότερο στην επιχειρηματικότητα για βιοποριστικούς λόγους (επιχειρηματικότητα ανάγκης). Γενικά διαπιστώνεται ότι στις χώρες με χαμηλό κατά κεφαλή εισόδημα, ενεργοποιούνται μικρότερες ηλικίες στην επιχειρηματικότητα, εύρημα που συσχετίζεται με την παραπάνω υπόθεση.

Αναφορικά στην ψηφιοποίηση της πραγματικές οικονομίας, το Eurofound το 2021, πραγματοποίησε μελέτες περιπτώσεων εταιρειών που έχουν εφαρμόσει Internet of Things (IoT), εξετάζοντας με ποιον τρόπο αυτό επηρέασε διάφορες πτυχές της ποιότητας της εργασίας. Η τεχνολογία αυτή είχε τον μεγαλύτερο αντίκτυπο στο πεδίο των δεξιοτήτων και της αυτονομίας στην εργασία. Το IoT είχε επίσης συνολικά θετικό αντίκτυπο στο φυσικό περιβάλλον στο χώρο εργασίας, αλλά η εφαρμογή του δεν άλλαξε τον χρόνο εργασίας για τους εργαζόμενους, αν και καταγράφηκαν περιπτώσεις στις οποίες προέκυψαν ευνοϊκότερες σχετικές ρυθμίσεις. Πάντως οι λειτουργίες καταγραφής και αναφοράς που επιτρέπουν τη συλλογή λεπτομερών πληροφοριών σχετικά με τη χρήση τους μπορούν να χρησιμοποιούνται επίσης για την παρακολούθηση της απόδοσης των εργαζομένων, τα δε στοιχεία δείχνουν ότι η συνδεσιμότητα 24/7 έχει οδηγήσει στην πεποίθηση ορισμένων εργοδοτών ότι οι εργαζόμενοι θα πρέπει να είναι διαθέσιμοι να απαντούν σε email και άλλα μηνύματα εκτός του ωραρίου εργασίας. Εξυπακούεται λοιπόν ότι ο ψηφιακός μετασχηματισμός από μόνος του δεν αποτελεί παράγοντα διαφοροποίησης. Σε επιχειρησιακό επίπεδο, οι ανθρώπινες ικανότητες και η ύπαρξη σωστής εταιρικής κουλτούρας είναι που παίζουν καθοριστικό ρόλο και αποτελούν το κλειδί για την επιτυχημένη υιοθέτηση της τεχνολογίας, την ταχεία απόδοση επενδύσεων και τον συνεχή μετασχηματισμό. Το 2019 το ποσοστό των νέων Ελλήνων ηλικίας 25-34 ετών που κατείχαν τουλάχιστον βασικές ψηφιακές δεξιότητες ήταν 79%, ποσοστό τριπλάσιο σχεδόν του αντίστοιχου της μεγαλύτερης ηλικιακής ομάδας (μόλις 28% στα άτομα ηλικίας 55-64 ετών). Θετικό, ωστόσο, είναι το γεγονός πως η «ψαλίδα» μεταξύ των νεότερων και των μεγαλύτερων σε ηλικία κατά την περίοδο 2015-2019 κλείνει. Το 2015, το ποσοστό των νέων που κατείχαν τουλάχιστον βασικές ψηφιακές δεξιότητες ήταν σχεδόν εξαπλάσιο από εκείνο των ατόμων ηλικίας 55-64 ετών (76% και 14% αντίστοιχα), με τους τελευταίους να διπλασιάζουν την τιμή του δείκτη την περίοδο 2015-2019 (αύξηση 100%). Η Ελλάδα βρίσκεται πλέον στην 25η θέση, εμφανίζοντας μικρή άνοδο δύο θέσεων στην ευρωπαϊκή κατάταξη, αλλά η ψηφιακή ψαλίδα παραμένει ανοιχτή.

Ένα σημαντικό εύρημα εθνικών και διεθνών ερευνών είναι ότι η τηλεργασία, πριν το ξέσπασμα της πανδημίας, εφαρμοζόταν κυρίως από μεγαλύτερες επιχειρήσεις (με περισσότερους από 50 εργαζόμενους), ενώ σχετιζόταν κυρίως με την ιεραρχία και άλλα σχετικά προνόμια (όπως πχ με την αυτονομία κάποιων εργαζόμενων) παρά με το περιεχόμενο της εργασίας. Κατά την πανδημία, κατέστη κοινά αποδεκτό ότι η τηλεργασία συμβάλει σημαντικά στη συνέχιση της οικονομικής δραστηριότητας και της λειτουργίας των επιχειρήσεων, παράλληλα

με τη διασφάλιση της υγείας των εργαζομένων, αλλά και του κοινωνικού συνόλου. Παρά το ότι το ποσοστό των τηλεργαζομένων στην Ελλάδα έχει αυξηθεί μετά το ξέσπασμα της πανδημίας, οι πραγματικές δυνατότητες τηλεργασίας είναι αρκετά μεγαλύτερες. Η πρόσβαση σε νέες τεχνολογίες και ο εκσυγχρονισμός των αντικειμένων εργασίας μπορεί να αυξήσει σημαντικά το ποσοστό των εργαζόμενων στην Ελλάδα (ακόμη και ψηφιακών νομάδων) που μπορούν να εργαστούν από απόσταση, απολαμβάνοντας τα οφέλη της τηλεργασίας. Διεθνώς, σχεδόν τα τρία τέταρτα ερωτηθέντων εργαζομένων πιστεύουν πως η ευελιξία της θέσης εργασίας είναι σημαντική.

Παρατηρώντας τη σύγκριση Ελλάδας και ΕΕ, διαπιστώνεται ότι οι εγχώριες επιχειρήσεις (πλην εξαιρέσεων σε μεγάλους βιομηχανικούς ομίλους), εμφανίζονται αρκετά διστακτικές στην υιοθέτηση καινοτόμων ψηφιακών τεχνολογιών. Στην Ελλάδα όμως είναι οι ΜμΕ -λόγω και του μικρότερου μεγέθους τους- που υστερούν σημαντικά σε όρους παραγωγικότητας, καθώς δημιουργούν προστιθέμενη αξία μόλις 11.400 € ανά εργαζόμενο, έναντι 40.000 € κατά μ.ό. στην ΕΕ. Η Ελλάδα δυστυχώς συγκαταλέγεται μεταξύ των χωρών που έχουν περιορισμένες ικανότητες να διενεργούν έρευνα, κατατασσόμενη στην 20η θέση του Innovation Scoreboard. Το γεγονός ότι 10 από τα 20 επαγγέλματα με την υψηλότερη απασχόληση στη χώρας μας δεν έχουν καμία δυνατότητα τηλεργασίας συνδέεται με το ιδιαίτερα χαμηλό επίπεδο ψηφιακού μετασχηματισμού των επιχειρήσεων (και ανάλογης οργάνωσης της εργασίας) στη χώρα. Η Ελλάδα έχει επίσης περιορισμένες δυνατότητες να αναπτύσσει ψηφιακές τεχνολογίες σε σύγκριση με την ΕΕ. Θετικό είναι όμως ότι έχουν γίνει αρκετά βήματα προόδου, κυρίως σε ότι έχει να κάνει με τα προηγμένα υλικά, αλλά και σε τεχνολογίες που μετασχηματίζουν ένα εργοστάσιο σε «έξυπνο». Μέσω της ταυτόχρονης πράσινης και ψηφιακής μετατροπής του παραγωγικού μοντέλου που προωθείται από το σχέδιο «Ελλάδα 2.0» και το ΕΣΠΑ 2020-2027, επιδιώκεται η προστασία της ανταγωνιστικότητας της βιομηχανίας, η περαιτέρω ενίσχυση της εξωστρέφειας, η μείωση της απόκλισης από άλλες ηπείρους σε τομείς όπου εντοπίζεται υστέρηση, αλλά και η ανταπόκριση της βιομηχανίας στις νέες απρόβλεπτες διεθνείς συνθήκες.

Όσον αφορά την Πράσινη Μετάβαση, κάποια επαγγέλματα (π.χ. στην εξόρυξη λιγνίτη) αναμένεται να αντιμετωπίσουν μείωση της απασχόλησης ενώ άλλα (π.χ. παραγωγή υδρογόνου, εγκαταστάσεις ΑΠΕ) να σημειώσουν ανάπτυξη. Παρά ταύτα, τα εργασιακά οφέλη της Ευρωπαϊκής Πράσινης Συμφωνίας (EGD) φαίνεται να διαχέονται σε όλες σχεδόν τις επαγγελματικές κατηγορίες. Η προβλεπόμενη απασχόληση ενδέχεται να αυξηθεί κάπως γρήγορα αρχικά και να επιταχυνθεί περίπου το 2026, όταν πολλές πράσινες επενδύσεις θα φτάνουν σε λειτουργικό στάδιο και θα απαιτούν επιπλέον προσωπικό. Το σενάριο πρόβλεψης δεξιοτήτων του CEDEFOP (2021) διαπιστώνει ότι η εφαρμογή της EGD θα έχει θετικό καθαρό αντίκτυπο στην απασχόληση. Πάντως κενά δεξιοτήτων και ελλείψεις εντοπίζονται ήδη ως μείζον εμπόδιο σε ορισμένους τομείς, όπως οι ανανεώσιμες πηγές ενέργειας, η εξοικονόμηση ενέργειας, ενέργειας και πόρων, η ανακαίνιση κτιρίων, οι κατασκευές, οι περιβαλλοντικές

υπηρεσίες. Για το CEDEFOP και τον ΟΟΣΑ, οι δεξιότητες για την πράσινη μετάβαση περιλαμβάνουν βιώσιμη σκέψη και δράση και αφορούν όλους τους οικονομικούς τομείς και επαγγέλματα, και όχι μόνο τα λεγόμενα «πράσινα».

Ο ελληνικός τουριστικός κλάδος καλείται να ανταποκριθεί στις διεθνείς τάσεις επενδύοντας και στον ψηφιακό μετασχηματισμό του, διαφορετικά οι ανταγωνίστριες χώρες θα ανακτήσουν μερίδιο της τουριστικής αγοράς σε βάρος της Ελλάδας. Με στόχο την αναβάθμιση του προσφερόμενου προϊόντος και συνεπακόλουθα της συνολικής εμπειρίας του επισκέπτη, είναι σκόπιμο να αξιοποιηθούν οι νέες τεχνολογίες και να εφαρμοστούν τόσο στο σύνολο των υπηρεσιών που προσφέρονται, όσο και στην οργάνωση, τη λειτουργία και τις διαδικασίες των επιχειρήσεων του κλάδου. Σύμφωνα με έρευνα της Nielsen σε 30.000 καταναλωτές από 60 χώρες, το 66% των ερωτηθέντων υποστηρίζει ότι θα πλήρωναν περισσότερο για φιλικά προς το περιβάλλον προϊόντα. Οι Millennials (25-34 ετών) χρησιμοποιούν πολύ περισσότερο τα κοινωνικά μέσα και την τεχνολογία σε σχέση με τις προηγούμενες γενιές, ενώ, δεδομένου του αυξημένου προσδόκιμου ζωής, περισσότεροι άνθρωποι θα μπορούν να ταξιδεύουν για περισσότερα χρόνια. Σε παγκόσμιο επίπεδο, ο αριθμός των ετήσιων επιβατών μέσω αεροπορικών ταξιδιών αναμένεται να αυξηθεί 3,7% ετησίως έως το 2035, η δε σημασία των χωρών της Ασίας για τον παγκόσμιο τουρισμό αναμένεται επίσης να αυξηθεί, καθώς ολοένα και μεγαλύτερος αριθμός κατοίκων της εισέρχονται στη μεσαία τάξη. Η οικονομία διαμοιρασμού έχει σημαντικό αντίκτυπο σε πολλούς κλάδους της οικονομίας και ιδιαίτερα στον τουρισμό (πχ AirBnB), επιφέροντας τόσο θετικές όσο και αρνητικές επιπτώσεις. Πάντως η πανδημία COVID−19 αναμένεται ότι θα επηρεάσει μακροπρόθεσμα τον τουριστικό κλάδο, καθώς έχει ενδυναμώσει την ανάγκη των ταξιδιωτών για ασφάλεια, προστασία, αξιοπιστία και προσωποποιημένες εμπειρίες, αυξάνοντας την πίεση σε ορισμένους τομείς, επιταχύνοντας τον ψηφιακό μετασχηματισμό και την υιοθέτηση πρακτικών βιωσιμότητας, και οδηγώντας στην εμφάνιση νέων προορισμών. Οι προτεινόμενες από το ΙΝΣΕΤΕ δράσεις πρόκειται να δημιουργήσουν μια πληθώρα νέων θέσεων εργασίας, για τις οποίες οι νέοι εργαζόμενοι θα μπορούσαν να είναι καλύτερα προετοιμασμένοι: μια πανσπερμία ειδικοτήτων για άτομα με σύγχρονο τρόπο σκέψης, προσαρμοσμένο στις τελευταίες εξελίξεις και προκλήσεις της τόσο ανταγωνιστικής παγκόσμιας τουριστικής αγοράς, με έμφαση στη βιωσιμότητα του κλάδου, ώστε να αποτελεί επιλογή μακράς σταδιοδρομίας.

Σε όλο τον πλανήτη (και κυρίως στα ανεπτυγμένα κράτη), η οικονομία της φροντίδας μεγεθύνεται καθώς αυξάνεται παντού η ζήτηση για παιδική μέριμνα (ως συνδρομή σε εργαζόμενους γονείς) και φροντίδα για τους ηλικιωμένους - ιδιαίτερα τους ευκατάστατους- baby boomers (την αμέσως μεταπολεμική γενιά), και θα δημιουργήσει έτσι μεγάλο αριθμό θέσεων εργασίας τα επόμενα χρόνια. Ο αριθμός Ελλήνων αποφοίτων των πεδίων υγείας και πρόνοιας βρίσκεται πολύ κοντά στον ευρωπαϊκό μ.ό., γεγονός που συνδυαστικά μπορεί να καταστήσει τη χώρα μας ιδιαίτερα ανταγωνιστική στην προσέλκυση τουρισμού υγείας αλλά και Βορειοευρωπαίων συνταξιούχων ως μόνιμων κατοίκων. Παράλληλα, η

οργανωμένη παροχή αλληλεγγύης εξελίσσεται σε σημαντική οικονομική δραστηριότητα με προφανές ισχυρότατο κοινωνικό αποτύπωμα. Η ΕΕ, θέλοντας να φέρει με οργανωμένο τρόπο τους νέους κοντά σε αυτό το αντικείμενο, συνέστησε το Ευρωπαϊκό Σώμα Αλληλεγγύης, το οποίο αποσκοπεί στην προώθηση της κοινωνικής ένταξης, της ανεκτικότητας, των ανθρώπινων δικαιωμάτων και της αξίας της διαφορετικότητας και της πολυμορφίας κάθε είδους, καθώς και στην παροχή σε όλους τους νέους ίσης πρόσβασης στις ευκαιρίες που προσφέρονται στο πλαίσιο των δράσεών του. Το εν λόγω πρόγραμμα στηρίζει επίσης έργα και δραστηριότητες για την αντιμετώπιση των κοινωνικών προκλήσεων που σχετίζονται με την προστασία του περιβάλλοντος, τη βιωσιμότητα και τους στόχους για το κλίμα, τα οποία προφανώς βρίσκονται σε συνάφεια με την Πράσινη Μετάβαση. Περιττό να πούμε ότι ο εν λόγω θεσμός μπορεί να αποτελέσει εξαιρετικό «σχολείο» για κάθε νέο Ευρωπαίο που ενδιαφέρεται σοβαρά για περισσότερη ενασχόληση με το συγκεκριμένο αντικείμενο. Μέσω της στήριξης της παροχής αλληλεγγύης από τον ΣΠ4 του ΕΣΠΑ 2020-2027 μα και άλλων σχετικών δράσεων, η κοινωνία των πολιτών μπορεί επίσης να παρέχει προγράμματα ανάπτυξης ικανοτήτων, εκπαιδευτικές κοινότητες, υπεύθυνους χάραξης πολιτικής και εθελοντές πολίτες για τον εντοπισμό επιβλαβών πληροφοριών στο διαδίκτυο

Η άποψη των νέων για τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης (ΔΥΑ) ποικίλλει σημαντικά από χώρα σε χώρα και παραμένει πολύ χαμηλότερη από ό,τι ανάμεσα στους ενήλικες, όπως φανερώνει το πανευρωπαϊκό ποσοστό ανέργων που επικοινώνησε με τις εν λόγω υπηρεσίες για να βρει εργασία μεταξύ 2ου και 4ου τρίμηνο 2020. Όσον αφορά τις εθνικές κυβερνήσεις, οι νέοι δίνουν σταθερά σε αυτούς τους θεσμούς τις χαμηλότερες βαθμολογίες ως προς την εμπιστοσύνη όλων των θεσμών. Το 2021 η εμπιστοσύνη στην ΕΕ ήταν υψηλότερη κατά μ.ό. μεταξύ των νέων ανθρώπων από την εμπιστοσύνη τους στις εθνικές κυβερνήσεις. Βέβαια η καταγεγραμμένη αύξηση της εμπιστοσύνης προς την ΕΕ μπορεί να αποδίδεται στην αυξανόμενη προβολή της Κομισιόν σχετικά με τη στήριξη των κρατών μελών μετά τα αρχικά lockdown. Αυτή η γενικευμένη απαξίωση οπωσδήποτε προβληματίζει. Μέσω της συνεργασίας τους με κυβερνήσεις και οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών, οι εταιρείες διαδικτυακού περιεχομένου θα μπορούσαν να χρηματοδοτήσουν και να συνεισφέρουν σε τυπική και άτυπη εκπαίδευση με σκοπό την αύξηση της ικανότητας των χρηστών του διαδικτύου να διακρίνουν καλύτερα το γεγονός από τη διάδοση ψεμάτων, κυρίως όσων αφορούν τους θεσμούς. Οι ελληνικές κυβερνήσεις, τα διακυβερνητικά όργανα, οι ΟΤΑ και οι οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών μπορούν επίσης να υποστηρίξουν καλύτερες πολιτικές, διαφάνεια και λογοδοσία μεταξύ εταιρειών τεχνολογίας και ενημέρωσης. Ζητήματα όπως η διαφθορά, η λιτότητα, οι ανισότητες και απαρχαιωμένες πολιτικές ηγεσίες πλέον αποτελούν προτεραιότητες για περισσότερους νέους και θα πρέπει να ληφθούν υπόψη, ώστε αυτοί να προστατευθούν από στοχευμένη παραπληροφόρηση και να διατηρηθεί η πίστη τους στο δημοκρατικό πολιτικό σύστημα.

Από τα παραπάνω γίνεται σαφές πως οφείλουμε να διαχειριστούμε την εν λόγω ρευστή συγκυρία με τρόπο ρηξικέλευθο, δημιουργικό μα και συμπεριληπτικό, μακριά από τεχνοφοβικές ή άλλες συντηρητικές οπτικές που καθηλώνουν την προκοπή του νεανικού ανθρώπινου δυναμικού σε λογικές του προηγούμενου αιώνα. Τα στοιχεία που παρουσιάζονται στην παρούσα έκθεση καταδεικνύουν ότι η εφαρμογή ενεργητικών πολιτικών στήριξης της νεανικής απασχόλησης και η ενίσχυση του υφιστάμενου συστήματος απόκτησης δεξιοτήτων έχουν τη δυνατότητα να επιφέρουν θετικές επιπτώσεις στην αγορά εργασίας μέσω και δράσεων που καταγράφονται αναλυτικά στην Ενότητα 6. Κρίνοντας και από το ιδιαιτέρα υψηλό ποσοστό των τόσο ευάλωτων ΝΕΕΤs (νέων Εκτός Απασχόλησης, Εκπαίδευσης και Κατάρτισης - ΕΑΕΚ), οι επιπτώσεις της πανδημίας ήρθαν απλώς να προστεθούν σε εκείνες της μεγάλης οικονομικής κρίσης, υπονομεύοντας έτι περαιτέρω το μέλλον των νέων Ελλήνων. Όμως, οι επιζητούμενες μακροπρόθεσμες θετικές επιπτώσεις των κυβερνητικών πρωτοβουλιών δε θα υπάρξουν χωρίς σταθερή πολιτική δέσμευση και ενεργή συμμετοχή και συνεργασία από τις πολιτικές δυνάμεις, τους εργοδότες, τις περιφερειακές και τοπικές αρχές, τους παρόχους ΕΕΚ, τα διάφορα ερευνητικά ιδρύματα και κάθε άλλο φορέα που συμμετέχει στην καλλιέργεια δεξιοτήτων και στο σχεδιασμό και εφαρμογή πολιτικών πράσινης μετάβασης, εξωστρέφειας, καινοτομίας, ψηφιοποίησης επιχειρήσεων και κοινωνικής συμπεριληψιμότητας. Η ενθάρρυνση και διευκόλυνση της βελτίωσης και του αναπροσανατολισμού υφισταμένων δεξιοτήτων, αλλά και η γενικότερη επανεκπαίδευση -ακόμη και των μόλις αποφοίτων- θα βοηθήσουν τους νέους ανθρώπους να συμβαδίσουν με τις ραγδαίες αλλαγές στον κόσμο της εργασίας, ειδικά εν όψει των δυνατοτήτων που θα προσφέρουν το νέο ΕΣΠΑ, το σχέδιο Ελλάδα 2.0, η Στρατηγική για τις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης, η νομοθετική πρωτοβουλία «Δουλειές για όλους» μα και το εξαγγελθέν πρόγραμμα παροχής προσιτής στέγης σε νέους. Δυνατότητες που είναι επίσης σε θέση να ανακόψουν σταδιακά την αιμορραγία του brain drain.

Εν κατακλείδι, στην αυγή της 4ης βιομηχανικής επανάστασης και του ψηφιακού μετασχηματισμού, η ανάδειξη και η ενεργοποίηση της πολύτιμης δημιουργικότητας των νέων ανθρώπων προϋποθέτουν αίσθημα δημόσιας ευθύνης, διασφάλιση της κοινωνικής δικαιοσύνης και συντονισμένη σκληρή δουλειά, με σκοπό την εθνική ευημερία και προκοπή, και φυσικά την ιδανική Κεντρική Μακεδονία του 2030, πράσινη, ψηφιοποιημένη, με πραγματικά υψηλού επιπέδου υποδομές και με επιχειρήσεις διεθνώς ανταγωνιστικές σε απόλυτο βαθμό.

Βιβλιογραφία

- Age-Specific Income Trends in Europe: The Role of Employment, Wages, and Social Transfers Bernhard Hammer1, Sonja Spitzer2, Alexia Prskawetz, 2021
- Activation measures for young people in vulnerable situations Experience from the ground, EUROPEAN COMMISSION, 2018
- Η Ελληνική Οικονομία | τεύχος 2/22, ΙΟΒΕ
- Assessment of Sustainable Socioeconomic Development in European Union Countries, Viktorija Skvarciany, Daiva Jureviciene and Gintare Volskyte, 2020, MDPI
- ΕΚΤΑΚΤΗ ΕΚΘΕΣΗ:Α. Φυσική Κίνηση Πληθυσμού στη Χώρα και στην ΠΚΜ, Β. Επιλεγμένα Ποιοτικά Στοιχεία για την Ανώτατη Εκπαίδευση στη Χώρα, Γ. Τάσεις απασχόλησης στην ΠΚΜ κατά το 2021, ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ, 2022
- Μελέτη για Brain Drain στην Ελλάδα, ΣΕΒ, 2018
- Apprenticeships for greener economies and societies, CEDEFOP 2022
- Artificial intelligence and job automation: an EU analysis using online job vacancy data, CEDEFOP, 2021
- The future of vocational education and training in Europe, CEDEFOP 2022
- The green employment and skills transformation, CEDEFOP 2021
- More perceptions: opinion survey on adult learning and continuing vocational education and training in Europe, CEDEFOP 2021
- Strengthening skills systems in times of transition, CEDEFOP 2022
- Σχέδιο δράσης για την ψηφιακή εκπαίδευση 2021-2027. Επαναπροσδιορίζοντας την εκπαίδευση και την κατάρτιση για την ψηφιακή εποχή, Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2020
- Δεξιότητες: Μύθοι και πραγματικότητα, ΜΔΑΑΕ ΕΙΕΑΔ 2021
- Συνοπτική έκθεση εγγεγραμμένοι στο μητρώο της Δ.ΥΠ.Α. Ιούνιος 2022, Δ.ΥΠ.Α
- EU–ANSA mapping report: Socioeconomic aspects of sustainable development, 2021
- 10 καλοί λόγοι για να επενδύσουν οι ΜΜΕ στη Μαθητεία, Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2021
- Living and working in Europe, Eurofound, 2021
- European Solidarity Corps Guide, 2022
- Living conditions in Europe - poverty and social exclusion, Eurostat 2021
- Precarious employment in Greece: Economic crisis, labour market flexibilisation, and vulnerable workers, GreeSE Papers, 2022
- ILO Monitor on the world of work. Ninth edition, 2022
- World Employment and Social Outlook trends, ILO, 2022
- Μια ματιά στον κόσμο της απασχόλησης του 2022, Manpower
- Great Expectations: Making Hybrid Work Work, Microsoft 2022
- Randstad work monitorworkmonitor, 2021

- Resetting Normal, Adecco 2021
- Το Μέλλον της Εργασίας, ΣΕΒ-Deloitte, 2020
- Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση στην Ελλάδα, διαΝΕΟσις 2020
- Youth Recovery Plan, WEF, 2 0 2 1
- Επαγγελματική Κατάρτιση & Απασχόληση, ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ, 2021
- Τα βασικά μεγέθη της εκπαίδευσης, ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ, 2019-2020
- Ελλάς με αριθμούς, ΕΛΣΤΑΤ, Ιανουάριος - Μάρτιος 2022
- Έρευνα δευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης, λήξης σχολικού έτους 2019/2020, ΕΛΣΤΑΤ 2021
- Ερευνά Εργατικού Δυναμικού: Ιούλιος 2022, ΕΛΣΤΑΤ
- Έρευνα Ανώτατης Εκπαίδευσης (Πανεπιστημιακός και Τεχνολογικός Τομέας) λήξης ακαδημαϊκού έτους 2019/2020, ΕΛΣΤΑΤ 2021
- Δημογραφικές εξελίξεις και προκλήσεις, ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, 2021
- Ετήσια Έρευνα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ Εισόδημα – Δαπάνες Νοικοκυριών, 2022
- Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση, ΙΝΕ ΓΣΕΕ 2021
- Διά Βίου Μάθηση, Εκπαίδευση και Απασχόληση Νέα γενιά, Επισφαλής Εργασία και βιοτική τροχιά: η εξέλιξη του φαινομένου της επισφαλούς εργασίας, οι επιπτώσεις της πανδημίας και οι προκλήσεις για το πλέγμα των δημόσιων πολιτικών, ΙΝΕ ΓΣΕΕ 2022
- Η απασχόληση στα Καταλύματα και την Εστίαση και τους Λοιπούς Κλάδους της Ελληνικής Οικονομίας , 20 11 2020 ΙΝΣΕΤΕ Ιούλιος 2021
- Ελληνικός Τουρισμός 2030, ΙΝΣΕΤΕ, 2022
- Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα, ΙΟΒΕ 2021
- Ετήσια Έκθεση Επιχειρηματικότητας 2020-2021:Ήπιες οι πρώτες επιδράσεις της πανδημίας στη νέα επιχειρηματικότητα, ΙΟΒΕ 2022
- Ενήλικες και προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης στην περίοδο της πανδημίας: η πρόκληση των ψηφιακών δεξιοτήτων, ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ 2022
- Χαρακτηριστικά των ανέργων σύμφωνα με τα δεδομένα της εγγεγραμμένης ανεργίας του ΟΑΕΔ, 2021
- Π1, ΠΜΔΑΑΕ ΚΜ
- Π2, ΠΜΔΑΕΕ ΚΜ
- Πρακτική άσκηση φοιτητών χρηματοδοτούμενη από τις επιχειρήσεις: μια εναλλακτική πηγή ενίσχυσης του θεσμού, ΣΕΒ, 2021
- Δυναμικά Επαγγέλματα: Εκπαίδευση και κατάρτιση για τον παραγωγικό μετασχηματισμό, ΣΕΒ, 2020
- Πράσινη οικονομία και απασχόληση: προκλήσεις και προτάσεις για δίκαιη μετάβαση, ΣΕΒ 2021
- 4η Βιομηχανική Επανάσταση: Η Ελλάδα μπορεί να πρωταγωνιστήσει, με αιχμή την ταχύτερη υλοποίηση στρατηγικών από Πολιτεία και επιχειρήσεις. ΣΕΒ, 2022
- Επαγγέλματα με δυνατότητα τηλεργασίας (teleworkability): Τεχνολογία και οργάνωση αναβαθμίζουν την εργασία, ΣΕΒ, 2022
- Ψηφιακή και τεχνολογική ωριμότητα οικονομίας και επιχειρήσεων 3η ετήσια έκδοση ΣΕΒ Φεβρουάριος 2022

- Στρατηγικό Σχέδιο Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης, Διά Βίου Μάθησης και Νεολαίας 2022-2024,Υπουργειο Παιδείας και Θρησκευμάτων, 2022