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

Π69: 4Η ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΠΟΛΙΤΕΣ

ΕΝΩΣΗ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ
«ΙΝΝΟΛΑΝΤ ΕΠΕ - ΑΠΟΨΗ ΑΕ»

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	**Π69 – 4Η ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΕΤΗΣΙΑ ΕΚΘΕΣΗ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΠΟΛΙΤΕΣ**
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	29-09-2023	-

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. Μηχανισμός – Δίκτυο – Δημοσιότητα 1
2. Μελέτη Δευτερογενών Πηγών για την Τηλεργασία –Προγράμματα Κατάρτισης ΠΕΠ ΚΜ 2
3. Τάσεις στην αγορά εργασίας της ΠΚΜ 5
   3.1. Δημογραφικό και Οικονομικό Προφίλ της ΠΚΜ 5
   3.2. Παραγωγικό προφίλ του ιδιωτικού τομέα της ΠΚΜ 6
   3.3. Η Αγορά Εργασίας της ΠΚΜ 7
4. Η 4η Έρευνα Εργοδοτών για την Απασχόληση 9

1. Μηχανισμός – Δίκτυο – Δημοσιότητα

Η Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας (ΠΚΜ), στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος ΕΣΠΑ 2014-2020, υλοποιεί το έργο: «Περιφερειακός Μηχανισμός Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας», με χρηματοδότηση της Ε.Ε., και αντικείμενο τη σύσταση και λειτουργία ενός περιφερειακού μηχανισμού, συμπληρωματικού στην υφιστάμενη αντίστοιχη εθνική δομή, που συντονίζει το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Ο Μηχανισμός αυτός συλλέγει και αναλύει στοιχεία για την απασχόληση, την ανεργία και την οικονομική δραστηριότητα στην περιοχή ευθύνης της ΠΚΜ, με στόχο να υποστηρίξει τους υπεύθυνους για τη χάραξη πολιτικών και τα αρμόδια περιφερειακά όργανα στο σχεδιασμό και την υλοποίηση των κατάλληλων μέτρων πολιτικής για την καταπολέμηση της ανεργίας σε τοπικό επίπεδο, μέσω της τόνωσης της απασχόλησης και της δημιουργίας καλά αμειβομένων νέων θέσεων εργασίας.

Βασική προϋπόθεση για την ουσιαστική και αποτελεσματική ενημέρωση και λειτουργία του Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών Αγοράς Εργασίας της ΠΚΜ αποτελεί η παράλληλη οργάνωση ενός Δικτύου Φορέων υποστήριξης και ανταλλαγής πληροφοριών, συγκροτούμενου από πανελλαδικούς φορείς, όπως η ΓΣΕΒΕΕ, η ΓΣΕΕ, η ΕΣΕΕ κ.ά. και τοπικούς φορείς μεταξύ των οποίων τα Επιμελητήρια, οι Εμπορικοί Σύλλογοι, οι Συνεταιρισμοί κ.ά., των επτά Περιφερειακών Ενοτήτων της ΠΚΜ. Η στενή συνεργασία με τα μέλη του δικτύου θα συμβάλει στον ορθολογικό σχεδιασμό των πρωτογενών ερευνών πεδίου, αλλά και στην εκπόνηση δευτερογενών ερευνών μέσω της αξιοποίησης δεδομένων που βρίσκονται στη διάθεση των φορέων.

Επιπλέον, ο ΜΔΑΑΕ παράγει 3μηνιαίες εκθέσεις, που καταγράφουν και αξιολογούν τάσεις και προοπτικές για την απασχόληση, χρησιμοποιώντας αξιόπιστες πηγές (ΔΥΠΑ, ΕΛΣΤΑΤ, ΕΡΓΑΝΗ κά.) και τις αποστέλλει ηλεκτρονικά σε όλα τα μέλη του Δικτύου Φορέων, ενώ αναρτώνται και στην ιστοσελίδα του, σε συνοπτική μορφή.

Η Ιστοσελίδα του Μηχανισμού (www.pmdaae-pkm.gr) εμπλουτίζεται συνεχώς με όλες τις δραστηριότητες του, όπως εκθέσεις, μελέτες, ερευνητικό έργο και δελτία τύπου, καθώς και με συνοπτικές παρουσιάσεις ερευνών, μελετών και εκθέσεων φορέων μελών του δικτύου και άλλων έγκυρων οργανισμών, οι οποίες σχετίζονται με την απασχόληση και τις προοπτικές της, με στόχο να συνδράμει στη διάχυση της πληροφόρησης σε θεσμικούς φορείς, επιστήμονες, επιχειρηματίες, εργαζόμενους και στο ευρύτερο κοινό.

2. Μελέτη Δευτερογενών Πηγών για την Τηλεργασία – Προγράμματα Κατάρτισης ΠΕΠ ΚΜ

Μέσα στο πνεύμα της αποστολής του, ο ΜΔΑΑΕ-ΠΚΜ εξετάζει διεξοδικά διάφορες πτυχές της απασχόλησης, αξιοποιώντας τις πλέον έγκυρες δευτερογενείς πηγές, εθνικές και διεθνείς. Η πρώτη έρευνα δευτερογενών πηγών εστίασε στο πολυσύνθετο ζήτημα των δεξιοτήτων, η δεύτερη εξέτασε το ευρύ πεδίο της γυναικείας απασχόλησης και των έμφυλων ανισοτήτων και διακρίσεων και η τρίτη ασχολήθηκε με την απασχόληση των νέων. Τον Σεπτέμβριο του 2023, ο Μηχανισμός ολοκλήρωσε την 4η Μελέτη Δευτερογενών Πηγών με θέμα «Τηλεργασία-Τηλεκατάρτιση» και παράλληλα τη συγκέντρωση και ανάλυση υλοποιούμενων καταρτίσεων εργαζομένων και ανέργων με τη χρηματοδότηση του Περιφερειακού Επιχειρησιακού Προγράμματος της (ΠΕΠ) της Κεντρικής Μακεδονίας κατά προγραμματική περίοδο 2014-2020.

Η τηλεργασία, γνωστή και ως εξ αποστάσεως εργασία, έχει γίνει όλο και πιο δημοφιλής τα τελευταία χρόνια. Οι νέες τάσεις που έχουν αναδειχθεί, με κυριότερες τους ευέλικτους τρόπους εργασίας και την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, αποτελούν ζητούμενα και πλέον εδραιώνονται στην αντίληψη των εργαζομένων ως κανονικότητα.

Χώρες όπως το Ηνωμένο Βασίλειο, η Ισπανία, η Γερμανία και η Φινλανδία πρωτοπορούν, όμως το συνολικό ποσοστό των Ευρωπαίων εργαζομένων σε απομακρυσμένες θέσεις εργασίας έχει μειωθεί από τα επίπεδα αιχμής του στα μέσα της πανδημίας και τον χειμώνα του 2021, αν και η βιομηχανία πληροφορικής φαίνεται να εμφανίζει ανοδική τάση στην εξ αποστάσεως εργασία. Συνολικά, οι εργαζόμενοι σε πολλούς κλάδους διάκεινται θετικά απέναντι στην τηλεργασία. Αλλά καθώς οι επιπτώσεις της πανδημίας εξασθένησαν, εκτιμάται ότι η τάση των απομακρυσμένων θέσεων εργασίας θα μειωθεί βραχυπρόθεσμα και συνολικά θα ενσωματωθούν σε ένα νέο μείγμα, που θα αποτελέσει τη νέα κανονικότητα στην Ευρώπη.

Τα οφέλη των εργαζομένων περιλαμβάνουν: εξοικονόμηση δαπανών καθημερινής μεταφοράς, περισσότερο ελεύθερο χρόνο και βελτιωμένη ισορροπία εργασίας/ζωής, ευέλικτο προγραμματισμό προσωπικής ζωής, μειωμένο άγχος και αύξηση εργασιακής ικανοποίησης. Από την άλλη, η τηλεργασία μπορεί να είναι ένα ισχυρό εργαλείο για τους εργοδότες σε μια ανταγωνιστική αγορά εργασίας. Για αυτούς τα οφέλη περιλαμβάνουν αυξημένη παραγωγικότητα των εργαζομένων, βελτιωμένη διατήρηση αξιόλογων εργαζομένων, μείωση των απουσιών, μειωμένη ανάγκη για χώρους γραφείων, δυνατότητα πρόσληψης ειδικευμένων εργαζομένων εκτός της εγγύς περιοχής και ευελιξία λειτουργίας κατά τη διάρκεια έκτακτης ανάγκης.

Ωστόσο, καταγράφονται και μειονεκτήματα της τηλεργασίας. Ειδικά για τους εργαζόμενους, ως τέτοια θεωρούνται η στέρηση ενός ευχάριστου εργασιακού περιβάλλοντος, η συναισθηματική απεμπλοκή από τους στόχους του εργοδότη, η αδυναμία ελέγχου του χρόνου και της εργασίας των εργαζομένων από τους διευθυντές, η έλλειψη συνεργασίας μεταξύ των ομάδων εργασίας, η γενικότερη κοινωνική απομόνωση και η μείωση της διαδικασίας συνεργατικής μάθησης. Πάντως υπάρχουν ορισμένες πρακτικές κινήσεις που μπορεί να ελαχιστοποιήσουν τα παραπάνω μειονεκτήματα, όπως η περιοδική φυσική

παρουσία στο χώρο εργασίας, ο σαφής καθορισμός εργασιακού πλαισίου, η άνετη προσβασιμότητα σε συμφωνημένους χρόνους κ.ά..

Η τηλεργασία δεν έχει εφαρμογή σε ανειδίκευτους ή μη εκπαιδευμένους εργαζομένους, όπως σε χειρωνακτικά επαγγέλματα ή σε άλλα με χαμηλές ψηφιακές δεξιότητες, που είναι ανάμεσα στα χαμηλότερα αμειβόμενα τμήματα του εργατικού δυναμικού κι επλήγησαν ιδιαίτερα από τα περιοριστικά μέτρα κατά της πανδημίας.

Ειδικά στην Ελλάδα, 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 καθώς και σε λοιπές επιχειρήσεις έντασης γνώσης (η εικόνα αυτή είναι σύμφωνη με τον παγκόσμιο κανόνα). Παρά το γεγονός 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.

Για να προωθήσουν περαιτέρω την τηλεργασία, τα κράτη- μέλη της ΕΕ θα μπορούσαν να επιδιώξουν τα παρακάτω:

- Κοινωνικός διάλογος σε επίπεδο ΕΕ.
- Κοινωνικός διάλογος σε εθνικό επίπεδο.
- Ανάπτυξη, σε συνεργασία με κοινωνικούς εταίρους, νέων εργαλείων και μεθόδων παρακολούθησης και επιβολή κανονισμών, που θα λαμβάνουν υπόψη το πλαίσιο εργασίας για τηλεργαζόμενους και υβριδικούς εργαζόμενους.
- Επιτάχυνση της διαδικασίας ανάπτυξης των εθνικών ψηφιακών υποδομών, ώστε να καταστεί δυνατή η ευρυζωνική κάλυψη και οι υψηλής ποιότητας συνδέσεις στο διαδίκτυο.
- Διαμόρφωση εργαλείων πολιτικής για την υποστήριξη της τηλεργασίας και της υβριδικής εργασίας με συστηματικό τρόπο, ώστε να ενισχύσει και να συμπληρώσει άλλους τομείς πολιτικής, όπως η περιφερειακή και αστική ανάπτυξη και η καταπολέμηση της κλιματικής αλλαγής.
- Παρακολούθηση σε επίπεδο ΕΕ, η οποία θα πρέπει να καλύπτει τα θέματα της διασυνοριακής τηλεργασίας και υβριδικής εργασίας (πχ των επιπτώσεων της φορολογίας και της κοινωνικής ασφάλισης), καθώς μπορεί να προκαλέσουν στρεβλώσεις στην αγορά εργασίας.
- Παροχή υποστήριξης για ΜΜΕ, οι οποίες έχουν λιγότερες ευκαιρίες και πόρους για την εισαγωγή και αξιοποίηση της τηλεργασίας.

- Στήριξη πρωτοβουλιών των επιχειρηματικών ενώσεων, εμπορικών επιμελητηρίων και άλλων εργοδοτικών οργανώσεων που μπορούν να συμβάλουν στην επέκταση και υλοποίηση τηλεργασίας και υβριδικής εργασίας.
- Υποστήριξη πρακτικών οργάνωσης εργασίας που θα προωθούν μεγαλύτερη αυτονομία στον τρόπο με τον οποίο οι ομάδες εκτελούν τα καθήκοντά τους (τόσο επιτόπου όσο και εκτός έδρας). Η υιοθέτηση τέτοιων τεχνολογιών μπορεί να επιτρέψει στους εργαζόμενους να λειτουργούν πλήρως επί τόπου (π.χ. χειριστές μηχανημάτων) δίχως φυσική παρουσία.
- Ενθάρρυνση περιφερειακών συμμαχιών κατάρτισης μεταξύ των εργοδοτών και παρόχων κατάρτισης και εκπαίδευσης.
- Εκπαίδευση διευθυντών παραγωγής στην τηλεργασία και στην υβριδική εργασία, ώστε να διασφαλιστεί η ικανότητα τους για διαχείριση υβριδικών εργασιών, συγχρονισμένα και ασύγχρονα, και σε διαφορετικούς χώρους εργασίας.

Από την πλευρά των εργοδοτών ενέργειες ενημέρωσης, συμμόρφωσης και ενσωμάτωσης του απαιτούμενου εξοπλισμού θα ήταν ωφέλιμες. Ενδεικτικά παρατίθενται τα παρακάτω:

- Να εγκαταστήσουν ένα κεντρικό σύστημα διαχείρισης πληροφοριών.
- Να εκπαιδεύσουν όλους πώς να χρησιμοποιούν την ίδια πλατφόρμα ανταλλαγής μηνυμάτων.
- Να επανεξετάσουν τις εταιρικές πολιτικές κατά της παρενόχλησης και κατά των διακρίσεων, ώστε να συμπεριλάβουν τη μετάβαση σε τηλεδιασκέψεις και βιντεοκλήσεις.
- Να διασφαλίσουν ότι τα δίκτυα ανταλλαγής μηνυμάτων χρησιμοποιούνται σύμφωνα με τις προσδοκίες και τα πρωτόκολλα της εταιρείας.
- Να αντιμετωπίσουν βασικές προκλήσεις διαχείρισης, συμπεριλαμβανομένης της ενθάρρυνσης της ομαδικής συνεργασίας, της μεταφοράς γνώσης κ.ά..
- Να εξασφαλίσουν τη δίκαιη μεταχείριση σε θέματα που επηρεάζουν την ποιότητα της εργασίας, όπως ο χρόνος εργασίας, η ένταση της οι προοπτικές καριέρας κ.ά..
- Να αντιμετωπίσουν τα μειονεκτήματα της τηλεργασίας, όπως τα υψηλά επίπεδα στρες, η απομόνωση, η εικονική παρουσία κ.ά..

Συμπερασματικά, οι εταιρείες θα πρέπει να εξετάσουν τη δυνατότητα απασχόλησης εργαζομένων από απόσταση, εάν δεν το έχουν κάνει ήδη, υπό τον ενδεχόμενο κίνδυνο να μείνουν πίσω από τους ανταγωνιστές τους και να χάσουν πολλά υποσχόμενα νεαρά ταλέντα.

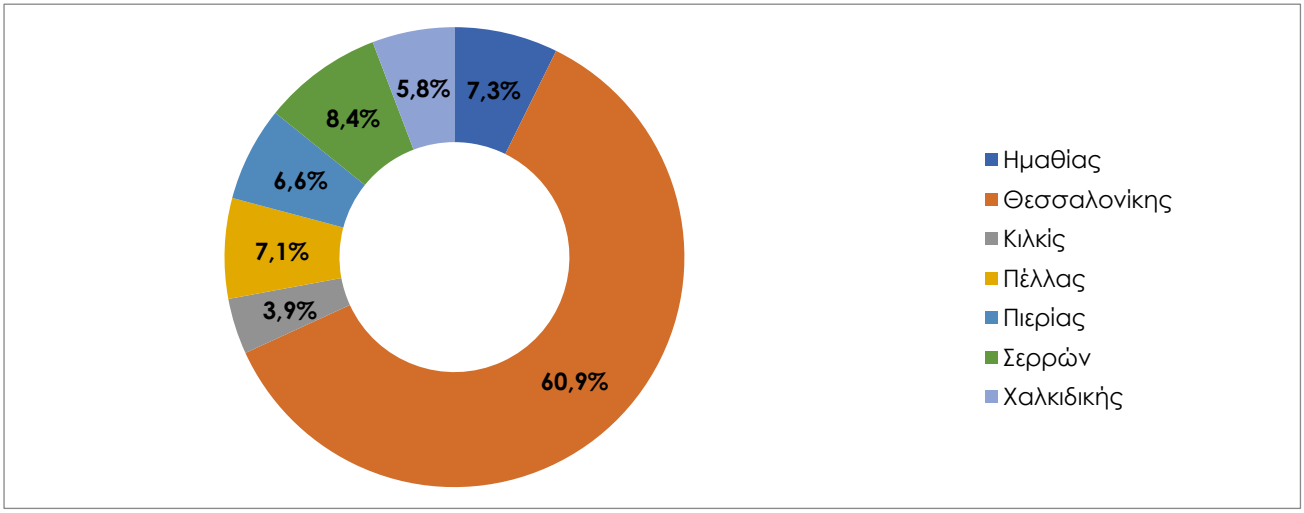
Αναφορικά με το τμήμα της 4ης Μελέτης Δευτερογενών Πηγών που αφορούσε τα προγράμματα κατάρτισης της προγραμματικής περιόδου 2014-2020 μέσω του ΠΕΠ της Κεντρικής Μακεδονίας, από τη συγκέντρωση και την ανάλυση των διαθέσιμων στοιχείων φαίνεται πως υπάρχει ανάγκη συνέχισής τους στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας με πολιτικές που στοχεύουν είτε στην επανεκπαίδευση είτε στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων ανέργων και εργαζομένων προκειμένου να προσαρμοστούν οι τελευταίοι όσο το δυνατόν καλύτερα στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας.

3. Τάσεις στην αγορά εργασίας της ΠΚΜ

Στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων του, ο Μηχανισμός εκπόνησε τον Αύγουστο του 2023 την **4η ετήσια «Έκθεση Ανάλυσης των Τάσεων της Αγοράς Εργασίας στην ΠΚΜ»,** η οποία κατέγραψε σημαντικές τάσεις ως προς το οικονομικό προφίλ, την παραγωγική διάρθρωση και την απασχόληση, μεταξύ των Περιφερειών της Χώρας, αξιοποιώντας και συνθέτοντας κυρίως βάσεις δεδομένων και μητρώα έγκυρων εθνικών οργανισμών (ΕΛΣΤΑΤ, ΔΥΠΑ, ΕΡΓΑΝΗ, κ.ά.).

3.1. Δημογραφικό και Οικονομικό Προφίλ της ΠΚΜ

Η Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας είναι η μεγαλύτερη Περιφέρεια της Χώρας, συνολικής έκτασης 18.811 τ. χλμ. που απαρτίζεται από επτά Περιφερειακές Ενότητες και 38 Δήμους. Είναι η δεύτερη μεγαλύτερη σε πληθυσμό στη Χώρα, με 1.795.669 κατοίκους (86 χιλ. περίπου λιγότερους από το 2011), που αντιστοιχεί στο **17,1%** (17,4% το 2011) **του συνόλου της Χώρας**, έχοντας συρρικνωθεί κατά **-4,6%.** Η **Π.Ε. Θεσσαλονίκης** συγκεντρώνει πάνω από **6 στους 10 κατοίκους της ΠΚΜ** (60,9%), έχοντας αυξήσει σημαντικά το μερίδιο της σε σχέση με το 2011 (59%), ενώ το μικρότερο και συνεχώς μειούμενο μερίδιο καταγράφει η Π.Ε. Κιλκίς (3,9% έναντι 4,3% το 2011). Αξιοσημείωτο είναι ότι μόνο η **Π.Ε. Χαλκιδικής ενισχύει το μερίδιο της** στο σύνολο του πληθυσμού της Περιφέρειας (5,8% έναντι 5,7%), ενώ στον αντίποδα, η **Π.Ε. Σερρών** καταγράφει **τη μεγαλύτερη μείωση** (8,4% έναντι 9,4%).

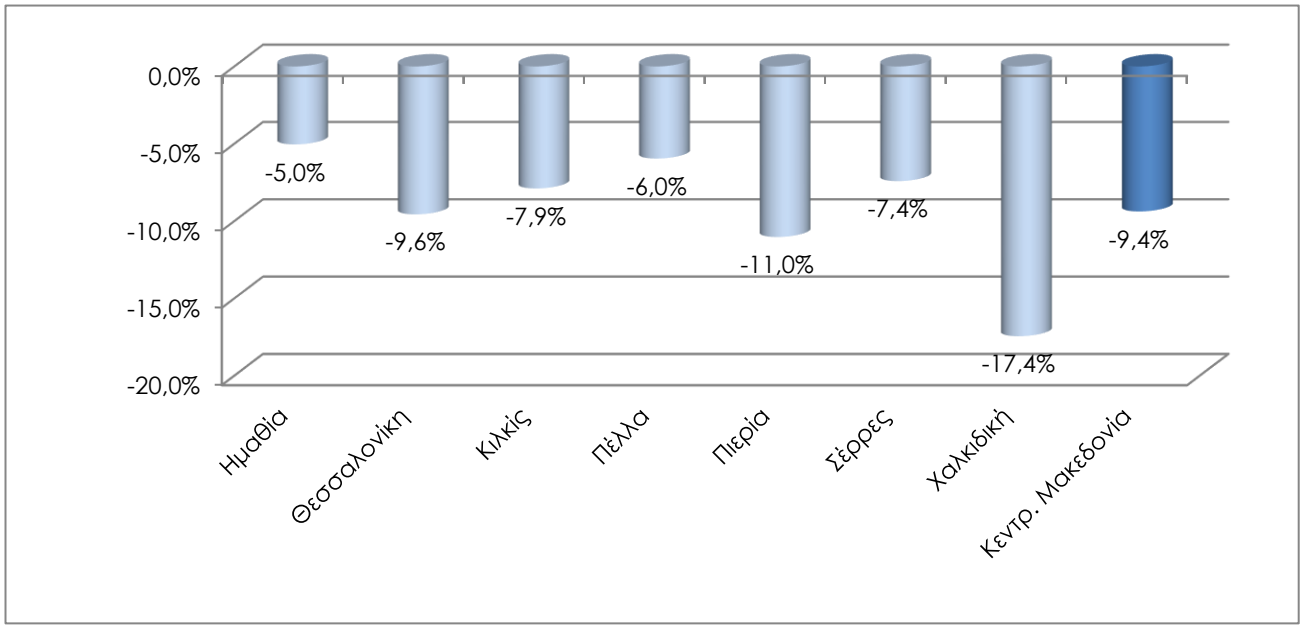


Γράφημα 1 - Μερίδιο πληθυσμού ανά Π.Ε. της ΠΚΜ, 2021
Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ/ Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ

Ως προς την εκτίμηση της **Ακαθάριστης Προστιθέμενης Αξίας (ΑΠΑ) για το 2020** (περίοδος πανδημίας), **η ΠΚΜ με 19,8 δις, συμβάλλει κατά 13,6% στο ΑΠΑ της Χώρας** (13,7% το 2019), αρκετά χαμηλότερα από το αντίστοιχο του πληθυσμού της που ανέρχεται στο 17,1%, έχοντας χάσει περίπου 1,9 δις από το 2019 (-8,6%), έναντι απώλειας -8,7% της Χώρας. **Η ΠΕ Θεσσαλονίκης συμβάλλει κατά 63,9%** στη συνολική ΑΠΑ της ΠΚΜ (με μερίδιο πληθυσμού 60,9%) και ακολουθεί **η ΠΕ Σερρών** που συγκεντρώνει το **8,4% του συνολικού πληθυσμού** και συμβάλλει κατά **7,2% στην ΑΠΑ της ΠΚΜ.**

Κορυφαίος κλάδος (Α10[1]) της ΠΚΜ, ως προς τη συμβολή του στην ΑΠΑ της Χώρας είναι με διαφορά ο **κλάδος Α: *«Γεωργία, δασοκομία και αλιεία»* με 20,2%** (20,2% και το 2019) **συμμετοχή**, έναντι 13,6% της μέσης συμμετοχής της ΠΚΜ. Ακολουθούν οι κλάδοι **Ξ,Ο,Π: «Δημόσια διοίκηση και άμυνα, υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση, εκπαίδευση, δραστηριότητες σχετικές με την ανθρώπινη υγεία και την κοινωνική μέριμνα»,** με συμμετοχή **16,2%** (16,3% το 2019) στη συνολική ΑΠΑ της Χώρας.

Το **κατά κεφαλήν ακαθάριστο προϊόν (ΑΕΠ)** της **Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας** ανέρχεται σε **12.092€** (13.343€ το 2019) και βρίσκεται στην **9η θέση** μεταξύ των 13 περιφερειών, καταγράφοντας μείωση -9,4%, ανάλογη με αυτή της Χώρας. Η **Π.Ε. Θεσσαλονίκης** είναι η μόνη με κατά κεφαλήν προϊόν **μεγαλύτερο από το μέσο όρο της ΠΚΜ** (13.091€) **για το 2020**, η **Π.Ε. Πέλλας** ακολουθεί στη 2η θέση με 11.522€, ενώ η Χαλκιδική υποχωρεί στην 3η θέση με 11.418€, για πρώτη φορά, λόγω των δραματικών επιπτώσεων της πανδημίας στην τουριστική κίνηση της χρονιάς (-17,4%). Το **χαμηλότερο** κ.κ. ΑΕΠ καταγράφει η **Π.Ε. Σερρών με 9.801€.**



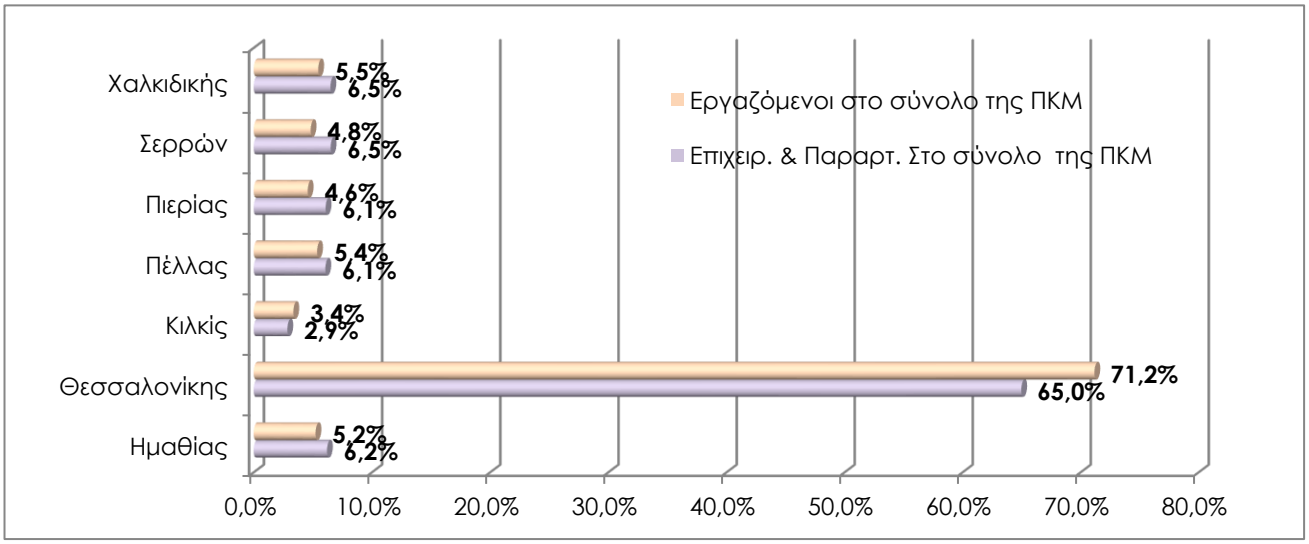
Γράφημα 2 - Μεταβολή κ.κ. ΑΕΠ ανά Π.Ε. της ΠΚΜ, 2019-2020
Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ/ Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ

3.2. Παραγωγικό προφίλ του ιδιωτικού τομέα της ΠΚΜ

Το 2022, η **ΠΚΜ** συγκεντρώνει **το 16,5% των ιδιωτικών επιχειρήσεων** της χώρας (56.862), που απασχολούν **τουλάχιστον έναν εργαζόμενο** (ΕΡΓΑΝΗ), στις οποίες απασχολείται το **16,0% των**

[1] **Περιγραφή Κλάδων Α10:** Α: Γεωργία, δασοκομία και αλιεία Β, Γ, Δ, Ε: Ορυχεία και λατομεία, μεταποίηση, ενέργεια, παροχή νερού, επεξεργασία λυμάτων, διαχείριση αποβλήτων, εξυγίανση, ΣΤ: Κατασκευές, Ζ,Η,Θ: Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευές οχημάτων και μοτοσικλετών, μεταφορά και αποθήκευση, υπηρεσίες παροχής καταλύματος και εστίασης, Ι: Ενημέρωση και επικοινωνία, Κ: Χρηματοπιστωτικές και ασφαλιστικές δραστηριότητες, Λ: Διαχείριση ακίνητης περιουσίας, Μ,Ν: Επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες, διοικητικές και υποστηρικτικές δραστηριότητες, Ξ, Ο, Π: Δημόσια διοίκηση και άμυνα, υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση, εκπαίδευση, δραστηριότητες σχετικές με την ανθρώπινη υγεία και την κοινωνική μέριμνα, Ρ, Σ,Τ,Υ: Τέχνες, διασκέδαση και ψυχαγωγία, επισκευές ειδών νοικοκυριού και άλλες υπηρεσίες,

εργαζομένων (361.721) της Χώρας. Από το σύνολο των επιχειρήσεων και παραρτημάτων της ΠΚΜ, **το 65%** συγκεντρώνεται στην **ΠΕ Θεσσαλονίκης**, απασχολώντας το **71,2% του συνόλου των εργαζομένων** της ΠΚΜ. Η **Π.Ε. Κιλκίς** είναι η μόνη από τις υπόλοιπες έξι της οποίας η συμβολή στον αριθμό εργαζομένων (3,4%) στην ΠΚΜ επίσης υπερέχει της συμβολής στον αριθμό επιχειρήσεων (2,9%), ενώ οι υπόλοιπες πέντε Π.Ε. εμφανίζουν σχετική ισορροπία συνεισφέροντας από 4,6% έως 5,5% στη συνολική απασχόληση της ΠΚΜ. Μεταξύ 2017 και 2022 **προστέθηκαν πάνω από 9.000 επιχειρήσεις και περίπου 73.000 εργαζόμενοι στην ΠΚΜ**, όμως συγκριτικά **πιο ευνοημένη Π.Ε. είναι η Πέλλα**, που αύξησε αισθητά το μερίδιο της στο σύνολο εργαζομένων της ΠΚΜ **από 5,1% το 2017 σε 5,4% το 2022.**

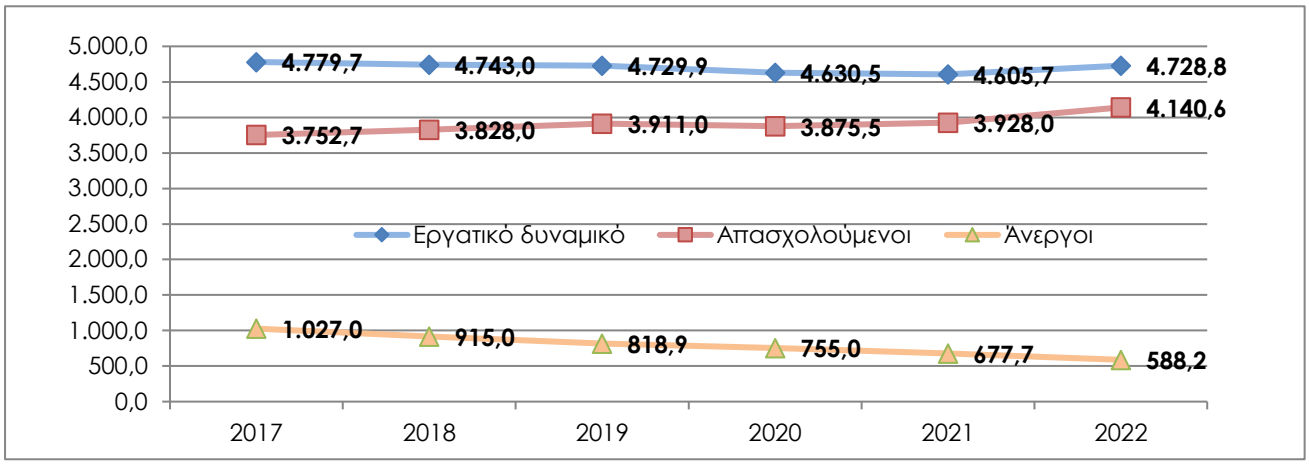


Γράφημα 3 - Κατανομή Επιχειρήσεων και Εργαζομένων ανά Π.Ε. της ΠΚΜ, 2022
Πηγή: ΕΡΓΑΝΗ/ Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ

3.3. Η Αγορά Εργασίας της ΠΚΜ

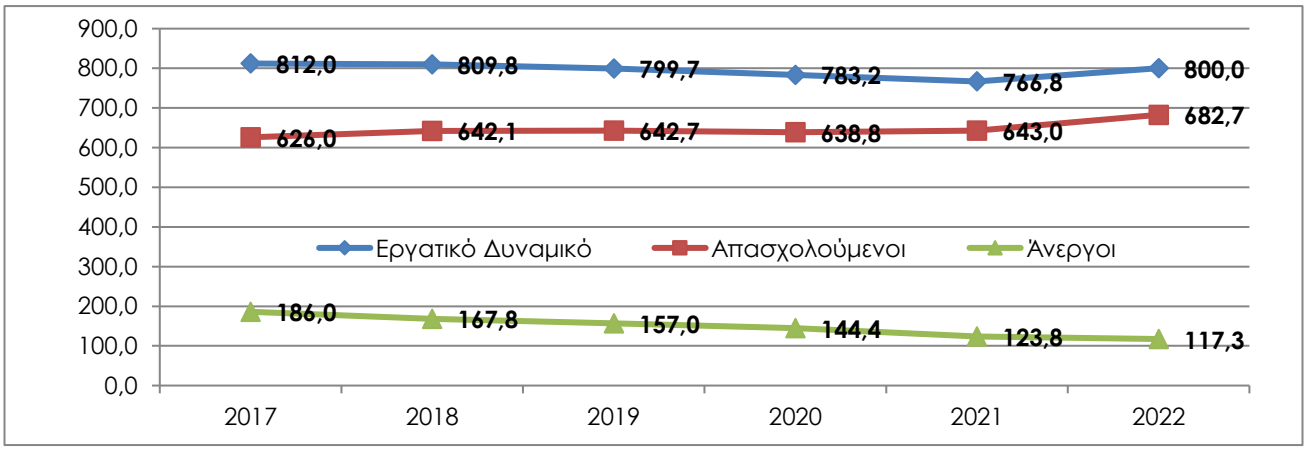
Το **εργατικό δυναμικό**[2] της Χώρας συνεχώς μειώνεται κάθε χρόνο, με **συνολική μείωση περίπου 50.000 ατόμων την πενταετία 2017-2022** (από 4,78 εκ. σε 4,73 εκ.). Αντίθετα **οι απασχολούμενοι**[3] **αυξάνονται σταθερά** με συνολική **αύξηση πενταετίας περίπου 390.000 ατόμων, με αποτέλεσμα να** παρατηρείται συνεχής αποκλιμάκωση του αριθμού **Ανέργων**[4], που **μειώθηκαν κατά 440.000 άτομα**, μεταξύ 2017 και 2022.

[2] Ως «Εργατικό Δυναμικό» ή «οικονομικά ενεργός πληθυσμός» θεωρούνται οι «Απασχολούμενοι» και οι «Άνεργοι».
[3] Ως «Απασχολούμενοι» θεωρούνται τα άτομα ηλικίας 15 ετών και άνω που την εβδομάδα αναφοράς της έρευνας εργάστηκαν είτε έστω και μία ώρα με σκοπό την αμοιβή ή ως μη αμειβόμενοι βοηθοί στην οικογενειακή επιχείρηση, είτε δεν εργάστηκαν απουσιάζοντας προσωρινά από την εργασία τους.
[4] Ως «Άνεργοι» θεωρούνται τα άτομα ηλικίας 15 - 74 ετών που δε χαρακτηρίστηκαν ως «απασχολούμενοι», ήταν άμεσα διαθέσιμοι για εργασία και είτε αναζητούσαν ενεργά εργασία τις τελευταίες τέσσερεις εβδομάδες είτε έχουν βρει μία εργασία που θα αναλάβουν μέσα στους επόμενους τρεις μήνες.



Γράφημα 4 – Εξέλιξη κατάστασης απασχόλησης στη Χώρα, 2017-2022
Πηγή ΕΛΣΤΑΤ/ Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ

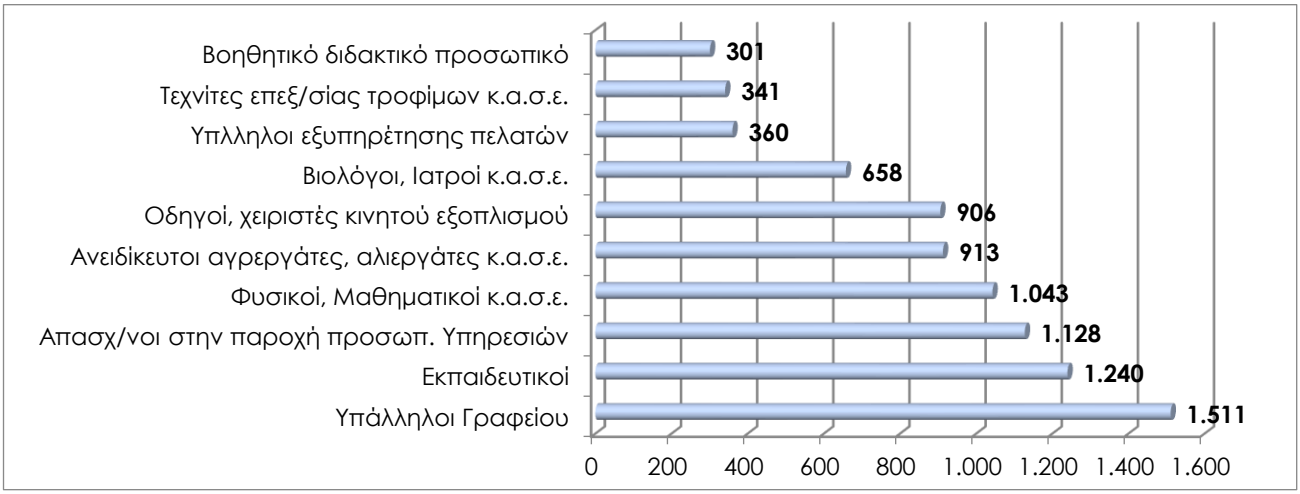
Κατά τη διάρκεια της ίδιας πενταετίας, παρατηρείται μια **τάση μικρής μείωσης του «εργατικού δυναμικού» της ΠΚΜ** (από 812 χιλ. σε 800 χιλ.), με ταυτόχρονη συνεχή **αύξηση των «απασχολούμενων»** (από 626 χιλ. σε 683 χιλ.), που είχε ως αποτέλεσμα τη **σταθερή και τελικά σημαντική μείωση του αριθμού των «ανέργων»,** από 186 χιλ. το 2017 σε 117 χιλ. το 2022.



Γράφημα 5 – Εξέλιξη Κατάστασης Απασχόλησης στην ΠΚΜ, 2017-2022
Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ/ Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ

Το 2022 δημιουργήθηκαν 72.847 **νέες θέσεις εργασίας** μισθωτής απασχόλησης του ιδιωτικού τομέα στη Χώρα, από τις οποίες **το 17,8% στην ΠΚΜ (12.976).** Στην **Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας**, ο **πιο δυναμικός κλάδος** με διαφορά ήταν τα ***«Καταλύματα»*** με 2.722 ν.θ.ε. και στη 2η θέση η ***«Εκπαίδευση»***, με 1.653 ν.θ.ε., ενώ αξιοσημείωτη είναι η 3η θέση του κλάδου ***«Βιομηχανία Τροφίμων»,*** με 959 ν.θ.ε., που επιβεβαιώνει την εντεινόμενη εξειδίκευση της ΠΚΜ.

Αντίστοιχα, το πιο **δυναμικό επάγγελμα** από πλευράς δημιουργίας ν.θ.ε. ήταν με διαφορά οι ***«Υπάλληλοι Γραφείου»,*** με 1.511 ν.θ.ε., στη 2η θέση οι ***«Εκπαιδευτικοί»*** με 1.240 ν.θ.ε. και στην 3η θέση οι ***«Απασχ/νοι στην παροχή προσωπ. Υπηρεσιών»*** (που περιλαμβάνει σερβιτόρους, μαγείρους κ.ά.), με 1.128 ν.θ.ε..



Γράφημα 6 - Νέες θέσεις εργασίας στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας, 2021
Πηγή: ΕΡΓΑΝΗ / Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ

4. Η 4η Έρευνα Εργοδοτών για την Απασχόληση

Το Παραδοτέο Π.4: «4η Ετήσια Έρευνα Πεδίου» αποτελεί την τελευταία μιας σειράς τεσσάρων ερευνών πεδίου, που διεξήχθησαν κατά τη διάρκεια του Έργου. Η έρευνα αυτή γίνεται σε ετήσια βάση και αποσκοπεί στη συλλογή ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων, με στόχο τη διερεύνηση κρίσιμων στοιχείων της αγοράς εργασίας στην Περιφέρεια και την καταγραφή τάσεων, αναντιστοιχιών και προκλήσεων. Η έρευνα είχε ως βασικούς στόχους:

- Την αποτύπωση της υφιστάμενης κατάστασης στο απασχολούμενο ανθρώπινο δυναμικό στον ιδιωτικό τομέα της ΠΚΜ.
- Την καταγραφή της τρέχουσας ζήτησης και των μελλοντικών προοπτικών ανάπτυξης σε επαγγέλματα και κλάδους.
- Τη διερεύνηση ζητούμενων επαγγελματικών δεξιοτήτων και δεξιοτήτων που λείπουν ή χρειάζονται βελτίωση, μέσω προγραμμάτων δια βίου μάθησης κ.ά. (οριζόντιες δεξιότητες κατά ESCO).

Η 4η Έρευνα Πεδίου στις επιχειρήσεις της ΠΚΜ σχεδιάστηκε με επιστημονικά έγκυρη μεθοδολογία και διεξήχθη σε συνεργασία με εταιρία-τακτικό μέλος του ΣΕΔΕΑ, μέσω τηλεφωνικών συνεντεύξεων και βάσει δομημένου ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου, προσαρμοσμένου στο λογισμικό Survey Monkey. Ως μονάδες δειγματοληψίας επιλέχθηκαν οι επιχειρήσεις, που διατηρούν έδρα ή παράρτημα στην ΠΚΜ, με τουλάχιστον έναν εργαζόμενο (πλην του ιδιοκτήτη). Το δείγμα των 629 επιχειρήσεων που τελικά συμμετείχαν στην έρευνα, συνιστούν κάλυψη περίπου 1,25% του συνολικού πληθυσμού των επιχειρήσεων της ΠΚΜ, ενώ

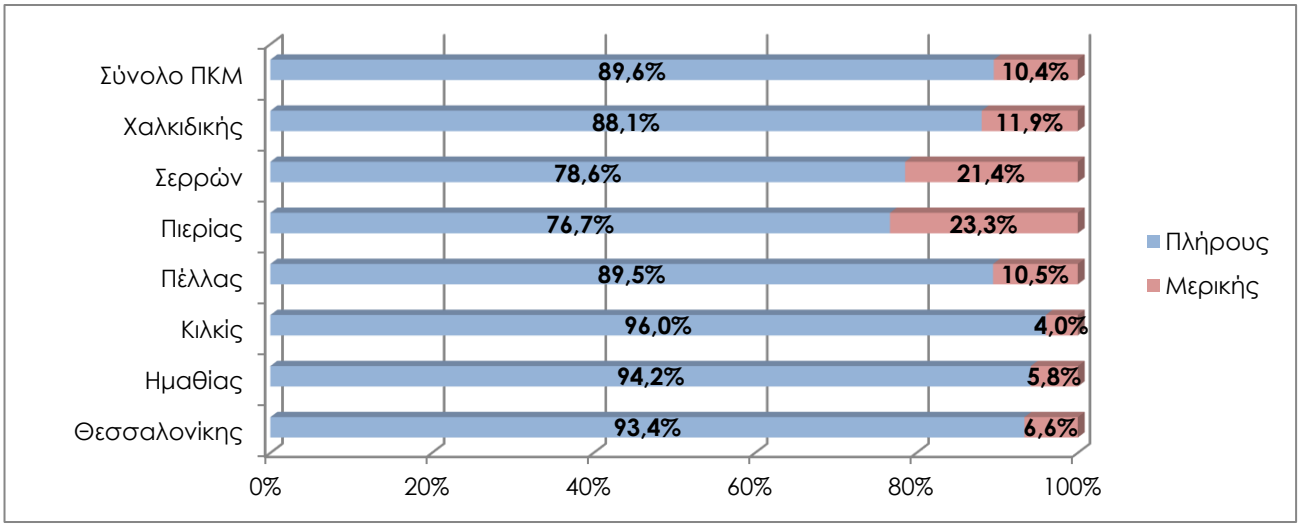
το μέγιστο σφάλμα δειγματοληψίας εκτιμάται σε ±4,0%. Η διεξαγωγή της έρευνας πεδίου (fieldwork) διήρκησε από 20 Φεβρουαρίου έως 15 Μαΐου.

Κατά την επεξεργασία των στοιχείων έγινε ομαδοποίηση των διψήφιων κλάδων σε τέσσερεις τομείς οικονομικής δραστηριότητας. Ως αποτέλεσμα, οι «Υπηρεσίες» συμμετέχουν κατά 43% στο δείγμα, το «Εμπόριο» 46% και η «Μεταποίηση» 13% (κάποιες επιχειρήσεις δήλωσαν πλέον του ενός τομέα δραστηριότητας). Οι «Λοιπές» με 9%, περιλαμβάνουν κυρίως επιχειρήσεις του κατασκευαστικού κλάδου. Το χαμηλό 1% του Πρωτογενή (ενσωματώνεται στις «Λοιπές»), αντανακλά τη μικρή συμμετοχή του κλάδου στη δημιουργία μισθωτής απασχόλησης.

Ως προς τη γεωγραφική διασπορά του δείγματος, η Π.Ε. Θεσσαλονίκης συμμετέχει κατά 66% στο δείγμα των 629 επιχειρήσεων, η Π.Ε. Σερρών με 7%, άλλες τέσσερεις Π.Ε. συμμετέχουν με 6% η κάθε μία και η Π.Ε. Κιλκίς με 3%.

Το 72% των επιχειρήσεων του δείγματος ανήκουν στις «πολύ μικρές» επιχειρήσεις (1-9 εργαζόμενους) και το 22% ανήκουν στις «μικρές», απασχολώντας 10-49 εργαζόμενους. Μόνον το 6%, που απασχολεί (50+ εργαζόμενους) ανήκουν στις «μεσαίες» και «μεγάλες» επιχειρήσεις.

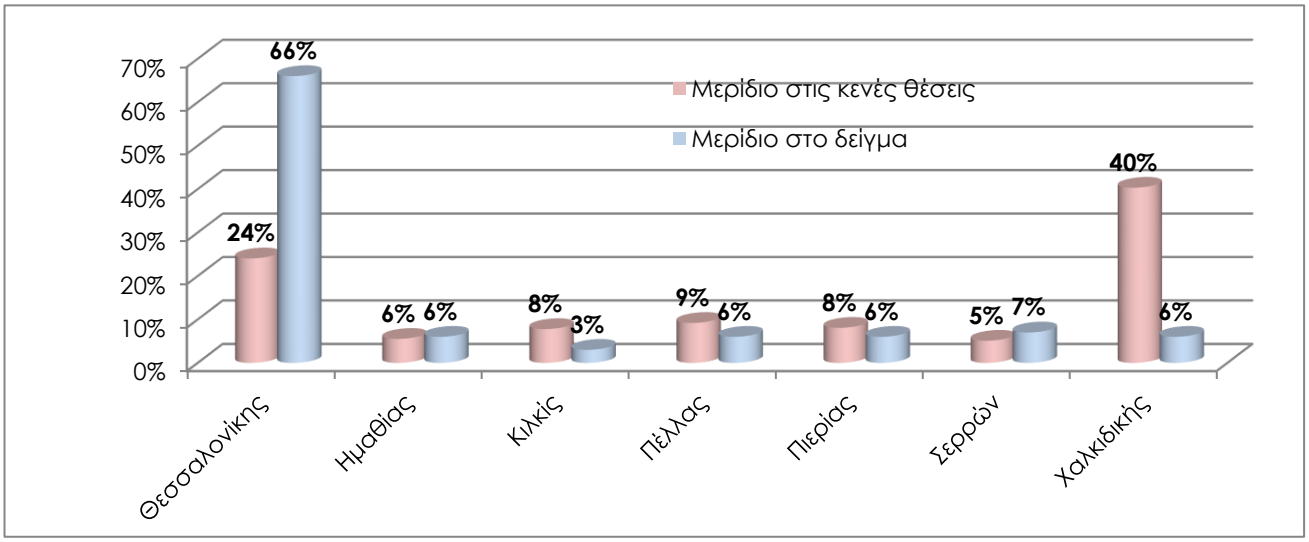
Στο σύνολο των 629 επιχειρήσεων του πληθυσμού, το 89,6% των απασχολουμένων είναι πλήρους απασχόλησης και το 10,4% μερικής απασχόλησης. Στο παρακάτω Γράφημα απεικονίζεται το είδος απασχόλησης ανά Π.Ε. της ΠΚΜ, με τις Π.Ε. Πιερίας (23,3%) και Σερρών (21,4%) να καταγράφουν το μεγαλύτερο μερίδιο απασχολούμενων με μερική απασχόληση στον πληθυσμό του δείγματος.



Γράφημα 7 - Είδος Απασχόλησης ανά Π.Ε. της ΠΚΜ
Πηγή -Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ

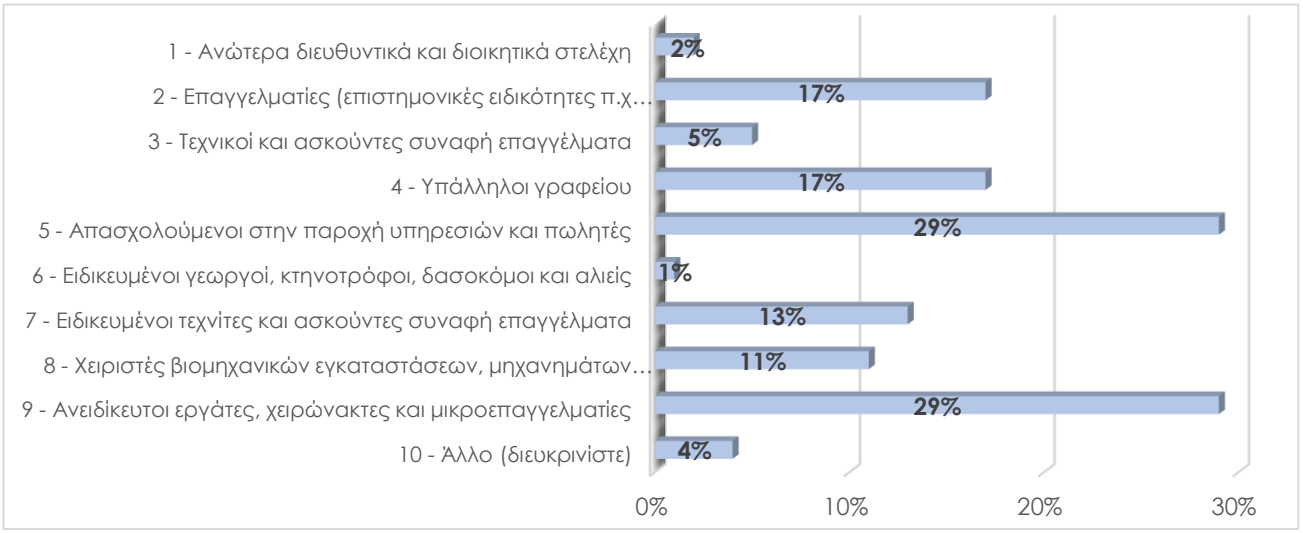
Το **29% των 629 επιχειρήσεων δήλωσαν κενές θέσεις**. Στο παρακάτω Γράφημα απεικονίζεται για κάθε Π.Ε. της ΠΚΜ, αφενός το μερίδιο στις επιχειρήσεις του δείγματος, αφετέρου το μερίδιο στις δηλωθείσες κενές θέσεις εργασίας. Οι αναλογικά περισσότερες κενές θέσεις εργασίας εμφανίζονται στις Π.Ε. Χαλκιδικής (40%), αν και συμμετέχει με μόλις 6% στο δείγμα και Κιλκίς

(8%) που συμμετέχει με 3% στο δείγμα. Στον αντίποδα, η Π.Ε. Θεσσαλονίκης που συγκεντρώνει το 24% των κενών θέσεων εργασίας, αν και συμμετέχει κατά 66% στο δείγμα.



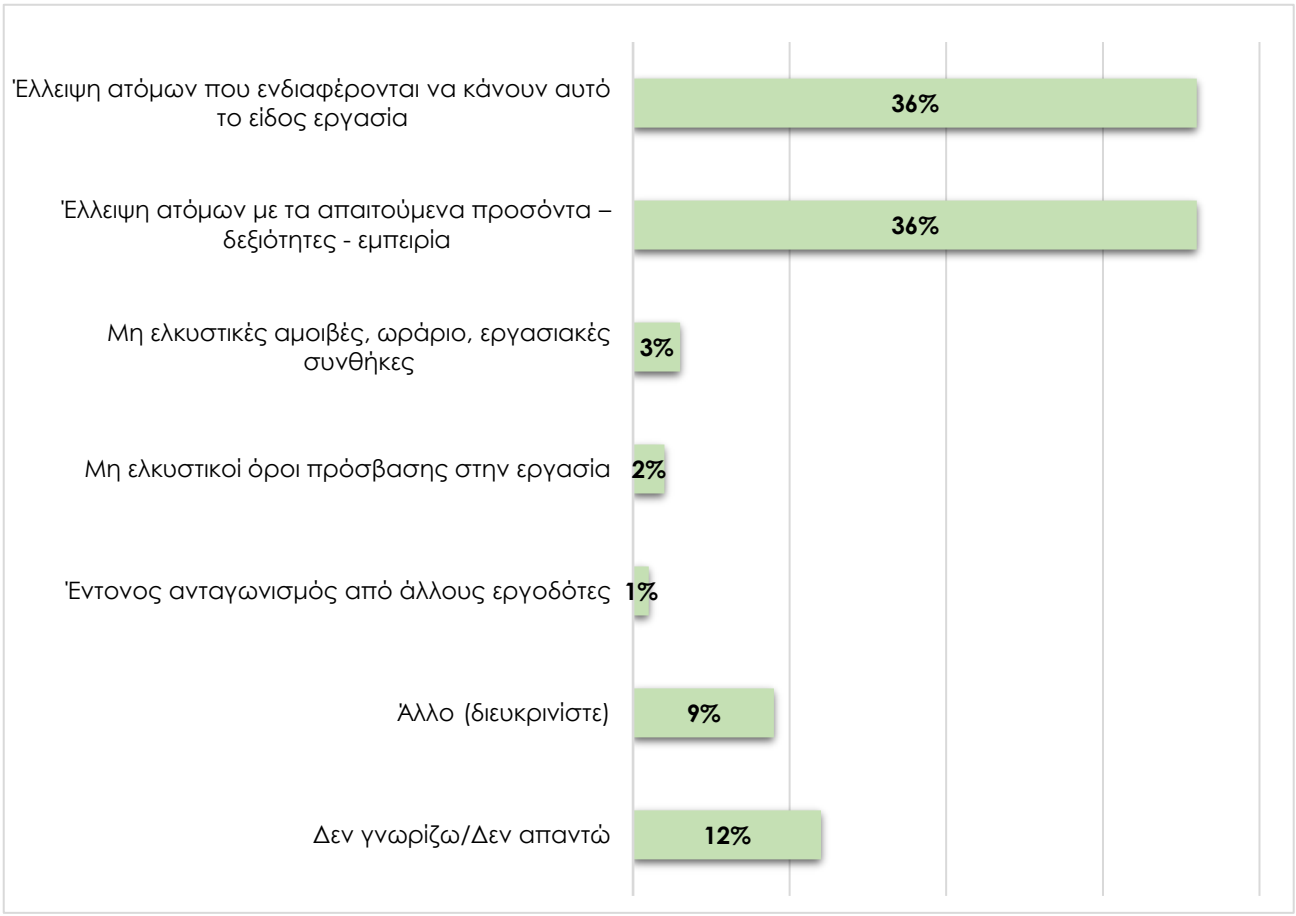
Γράφημα 8 - Μερίδιο στις κενές θέσεις ανά Π.Ε. της ΠΚΜ
Πηγή -Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ

Όπως αποτυπώνεται στο Γράφημα που ακολουθεί, οι **3 στις 10** κενές θέσεις είναι στους απασχολούμενους στην ***«Παροχή υπηρεσιών και πωλητές»,*** και άλλες **3 στις 10** στους ***«Ανειδίκευτους εργάτες, χειρώνακτες κλπ.».*** Ως **κυριότερες αιτίες** που οι θέσεις παραμένουν κενές αναφέρθηκαν, αφενός η *«Έλλειψη ατόμων με τα απαιτούμενα προσόντα – δεξιότητες – εμπειρία»* (36% των απαντήσεων), αφετέρου η *«Έλλειψη ατόμων που ενδιαφέρονται να κάνουν αυτό το είδος εργασίας»* (36% των απαντήσεων). Οι αιτίες αυτές κυριαρχούν και στις προηγούμενες έρευνες πεδίου του Μηχανισμού, αλλά θα πρέπει να σημειωθεί ότι στη δεύτερη αιτία προφανώς εμπεριέχεται και η διάσταση των χαμηλών αμοιβών που επικρατούν σε ορισμένα επαγγέλματα, όπως τουλάχιστον δηλώνουν οι αναζητούντες δουλειά, στην 1η έρευνα πεδίου (Απρίλιος 2021).



Γράφημα 9 - Κενές θέσεις ανά Επάγγελμα (1Ψ), ΠΚΜ

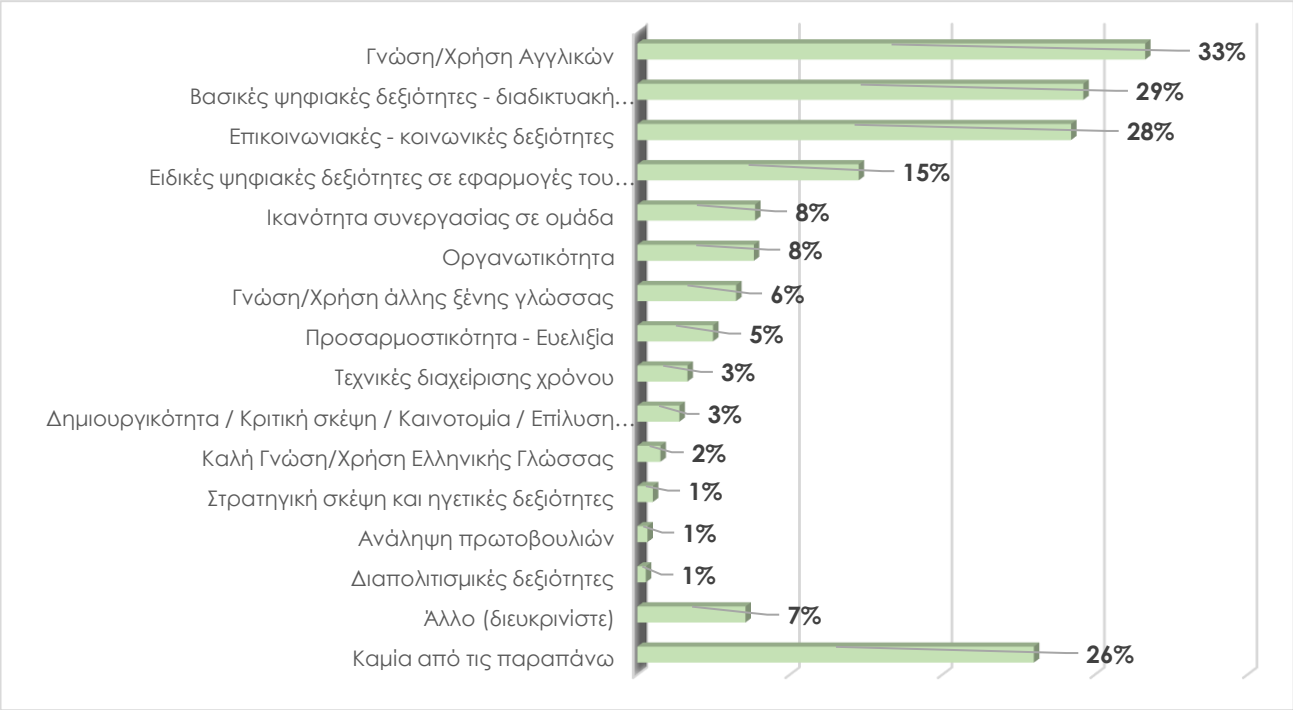
Πηγή -Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ



Γράφημα 10 - Λόγοι μη πλήρωσης κενών θέσεων εργασίας, ΠΚΜ
Πηγή -Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ

Στην ερώτηση σχετικά με τις πιθανές **θέσεις εργασίας που εκτιμούν ότι θα κενωθούν κατά το επόμενο εξάμηνο** λόγω συνταξιοδότησης/αποχώρησης ή λόγω επέκτασης δραστηριοτήτων, το 10% των 629 επιχειρήσεων εκτιμούν ότι θα κενωθούν θέσεις λόγω αποχωρήσεων/συνταξιοδοτήσεων, ενώ το 37% εκτιμούν ότι το επόμενο 6μηνο **θα δημιουργηθούν ν.θ.ε.** λόγω επέκτασης των δραστηριοτήτων τους. Από τις τελευταίες, το **89% θα καλύψουν όλες και το 5% τις περισσότερες** από τις παραπάνω **κενές θέσεις**, ενώ στην ερώτηση περί **πιθανών απολύσεων, οι 9 στις 10 επιχειρήσεις (87%),** ανεξαρτήτως τομέα δραστηριότητας, **δεν σκοπεύουν να απολύσουν προσωπικό** κατά το επόμενο εξάμηνο.

Ένας ακόμη στόχος της Έρευνας ήταν η διερεύνηση των **ζητούμενων γνώσεων, επαγγελματικών δεξιοτήτων** και **ικανοτήτων** που απαιτούνται από τους εργαζόμενους και υποψήφιους εργαζόμενους για την καλύτερη λειτουργία των επιχειρήσεων στην ΠΚΜ. Οι ερωτώμενοι είχαν τη δυνατότητα να επιλέξουν περισσότερες της μίας απαντήσεις από καθορισμένη λίστα προσαρμοσμένων δεξιοτήτων που τους έδιναν οι ερευνητές. Όπως απεικονίζεται στο Γράφημα που ακολουθεί, η «*Γνώση/ χρήση Αγγλικών*» (33%) και η «*Γνώση βασικών ψηφιακών δεξιοτήτων*» (29%) αποτελούν τις βασικότερες ζητούμενες δεξιότητες στην ΠΚΜ και ακολουθούν οι **«***Επικοινωνιακές δεξιότητες*» (24%). Σημειώνεται ότι ένα 33% των ερωτώμενων δεν αναγνώρισε στις προτεινόμενες δεξιότητες κάποια ως απαιτούμενη για την επιχείρησή του, χωρίς ταυτόχρονα να προσδιορίζει σαφώς κάποια άλλη.



Γράφημα 11 - Ζητούμενες γνώσεις, δεξιότητες, ικανότητες, ΠΚΜ
Πηγή -Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ

Η Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας με τον Μηχανισμό Διάγνωσης Αναγκών Αγοράς Εργασίας προσέφερε, επί τέσσερα συναπτά έτη, στοιχεία στους φορείς του τοπικού συστήματος απασχόλησης, σχετικά με την κινητικότητα της αγοράς εργασίας, μέσω εκθέσεων που αποστέλλονταν ηλεκτρονικά, αλλά και μέσω της ιστοσελίδας του. Η συνέχιση της λειτουργίας του Μηχανισμού, με τη στήριξη της Περιφέρειας μέσω του νέου ΕΣΠΑ, θα βοηθήσει στην εμβάθυνση των γνώσεων που αφορούν τις διαθέσιμες και αναζητούμενες οριζόντιες και επαγγελματικές δεξιότητες, προσφέροντας ένα σημαντικό εργαλείο ανάλυσης και σχεδιασμού πολιτικών, για την ενίσχυση της απασχόλησης στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας.