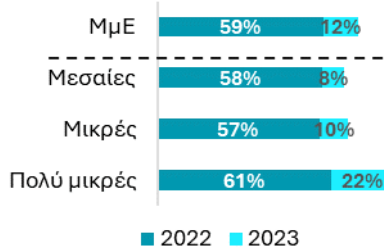


## **Η εκπαίδευση των εργαζομένων μπορεί να λειτουργήσει ως αντίδοτο στη στενότητα της αγοράς εργασίας**

Με το αποτύπωμα της δεκαετούς οικονομικής κρίσης να έχει πλέον υποχωρήσει αισθητά και την ελληνική οικονομία να αναπτύσσεται ταχύτερα από την ΕΕ, κρίσιμος παράγοντας περαιτέρω οικονομικής επιτάχυνσης είναι η αποτελεσματική λειτουργία της αγοράς εργασίας. Υπό αυτό το πρίσμα, ανησυχητικό κρίνεται το γεγονός ότι, ενώ η ανεργία κινείται ακόμα σε διψήφια ποσοστά (περί του 11%), ο επιχειρηματικός τομέας δυσκολεύεται να βρει προσωπικό. Η πρόσφατη έρευνα πεδίου της Διεύθυνσης Οικονομικής Ανάλυσης της ΕΤΕ σε 800 επιχειρήσεις, η οποία εμβαθύνει στις εργασιακές ανάγκες των ελληνικών ΜμΕ, επιβεβαιώνει τη συνεχώς ανοδική πίεση στην εύρεση εργατικού δυναμικού. Παράλληλα, η ανάλυση αναδεικνύει το ρόλο της εκπαίδευσης ως αντιστάθμιση της «στενότητας» στην αγορά εργασίας καθώς και την ανάγκη για ευρύτερες πολιτικές ενίσχυσης της συμμετοχής στην αγορά εργασίας.

Ξεκινώντας με μια χαρτογράφηση των αναγκών προσωπικού, διαπιστώνεται ότι ένα σημαντικό ποσοστό της τάξης των 2/3 του τομέα ΜμΕ (εξαιρούνται κατασκευές και πρωτογενής τομέας) βρέθηκε σε διαδικασία αναζήτησης εργαζομένων κατά την προηγούμενη διετία (έναντι 30% του τομέα κατά τις παρελθούσες περιόδους

### **Δυσκολία εύρεσης εργαζομένων** (% ΜμΕ σε αναζήτηση εργαζομένων)



Πηγή: Έρευνα Συγκυρίας ΕΤΕ

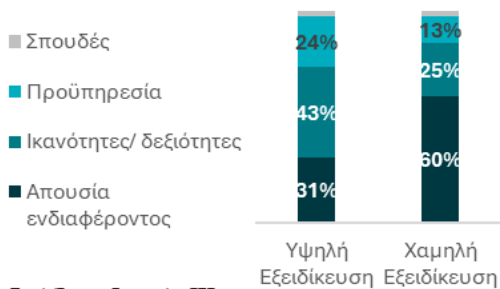
κρίσης), με υψηλότερη κινητικότητα να εντοπίζεται στους κλάδους βιομηχανίας και υπηρεσιών. Αξιοσημείωτο είναι ότι βασικό κίνητρο αναζήτησης εργαζομένων αποτελεί η αύξηση πωλήσεων (41% του τομέα, έναντι 26% προ διετίας), η οποία υπερίσχυσε των αναγκών αντικατάστασης ή προσωρινής φύσης, επιβεβαιώνοντας έτσι την αναπτυξιακή και επεκτατική δυναμική του ελληνικού επιχειρείν.

Ωστόσο, η κινητοποίηση αυτή συνοδεύεται από σταθερά αυξανόμενη δυσχέρεια κάλυψης των θέσεων, με το 71% των ΜμΕ να δηλώνει ότι δυσκολεύεται περισσότερο σε σχέση με το παρελθόν (έναντι ποσοστού 59% προ διετίας) - εύρημα που επιβεβαιώνεται από τα διαδοχικά ρεκόρ

που καταγράφουν οι κενές θέσεις εργασίας. Υψηλότερη πίεση εντοπίζεται στις πολύ μικρές επιχειρήσεις, οι οποίες κατάφεραν να καλύψουν μόλις το 1/2 των θέσεων που αναζήτησαν (έναντι περίπου 80% για τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις).

Σε μεγάλο βαθμό η δυσκολία αυτή ερμηνεύεται από την υψηλή αναντιστοιχία δεξιοτήτων εργατικού δυναμικού και επιχειρηματικών αναγκών που εντοπίζεται στην Ελλάδα (σχετικός δείκτης αντιστοιχίας στο 1/10 του μέσου

### **Λόγοι δυσκολίας προσλήψεων** (% ΜμΕ σε αναζήτηση εργαζομένων)



Πηγή: Έρευνα Συγκυρίας ΕΤΕ

όρου της ΕΕ). Συμβατά με αυτή τη θεώρηση είναι τα δεδομένα που αναδεικνύονται από τη μελέτη μας:

- Ως κύριος παράγοντας δυσκολίας εύρεσης εργαζομένων υψηλής εξειδίκευσης αναδεικνύεται η απουσία κατάλληλων δεξιοτήτων ή προϋπηρεσίας (αφορά 2/3 των ΜμΕ που αναζήτησαν προσωπικό), με ένα επιπλέον 30% να αναφέρει ως πρόβλημα την απουσία ενδιαφέροντος από μεριάς των υποψήφιων εργαζομένων ενώ

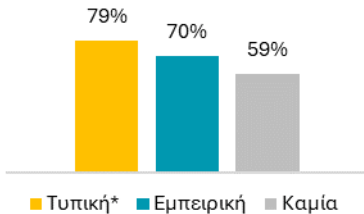
- Στις θέσεις χαμηλής ειδίκευσης, η απουσία ενδιαφέροντος αναδεικνύεται ως βασικό πρόβλημα για σχεδόν τα 2/3 των ΜμΕ που αναζήτησαν προσωπικό (έναντι 38% που ανέφερε ως βασικό

πρόβλημα την έλλειψη κατάλληλων δεξιοτήτων/προϋπηρεσίας).

- Αξίζει να σημειωθεί ότι η απουσία τυπικών προσόντων (π.χ. τίτλος σπουδών) θεωρήθηκε εμπόδιο για ένα πολύ μικρό ποσοστό των ΜμΕ (της τάξης του 2%).

Ως καταλύτης για την υπέρβαση αυτού του προβλήματος, κυρίως για θέσεις υψηλής εξειδίκευσης, αναδεικνύεται η εκπαίδευση στο χώρο εργασίας. Ειδικότερα, βάσει της έρευνας της ΕΤΕ, επιχειρήσεις που παρέχουν

**Επιτυχής κάλυψη θέσεων ανά τύπο προσφερόμενης εκπαίδευσης**  
(% θέσεων υψηλής εξειδίκευσης που αναζητήθηκαν)



\* Ως τυπική εκπαίδευση ορίζουμε σεμινάρια στο αντικείμενο εργασίας, πληροφορικής ή χρηματοδότηση σπουδών

Πηγή: Έρευνα Συγκυρίας ΕΤΕ

εκπαίδευση στο προσωπικό τους (σχεδόν 1/3 του τομέα) επιτυγχάνουν υψηλότερη κάλυψη θέσεων εργασίας (σε όλα τα μεγέθη επιχειρήσεων). Ειδικότερα, οι επιχειρήσεις που προσφέρουν τυπική εκπαίδευση κάλυψαν επιτυχώς σχεδόν το 80% των θέσεων που αναζήτησαν, έναντι 70% για αυτές που προσφέρουν μόνο εμπειρική εκπαίδευση και κάτω από 60% για εκείνες που δεν προσφέρουν καμία εκπαίδευση. Παράλληλα αξίζει να αναφερθεί ότι η ένταση της κατάρτισης στον χώρο εργασίας ενέχει οφέλη παραγωγικότητας σε μεσοπρόθεσο ορίζοντα. Συγκεκριμένα, βάσει των εκτιμήσεων μας, η αύξηση των εκπαιδευτικών ωρών κατά 1% αυξάνει την παραγωγικότητα εργασίας κατά αντίστοιχο ποσοστό (1%) σε ορίζοντα τετραετίας.

Ενώ οι δράσεις εκπαίδευσης που προσφέρουν οι επιχειρήσεις είναι προς τη σωστή κατεύθυνση, η ένταση του προβλήματος απαιτεί πιο συνολική αντιμετώπιση των διαρθρωτικών προβλημάτων της ελληνικής αγοράς εργασίας. Συγκεκριμένα, λαμβάνοντας υπόψη τη διαχρονική σχέση ανεργίας και κενών θέσεων εργασίας για την Ελλάδα (καμπύλη Beveridge), η δυσκολία κάλυψης θέσεων αναμένεται να αυξηθεί εκθετικά όσο η ανεργία θα κινείται σε χαμηλότερα επίπεδα. Ωστόσο, η Ελλάδα μπορεί να πετύχει ευνοϊκότερη σχέση ανεργίας και κενών θέσεων, ακολουθώντας ενεργές πολιτικές για την αγορά εργασίας πιο κοντά στα ευρωπαϊκά δεδομένα, όπως ενθάρρυνση συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό (π.χ. job sharing) και προσέλκυση εργαζομένων από το εξωτερικό τόσο για θέσεις υψηλής ειδίκευσης (π.χ. tech visa) όσο και για χαμηλής ειδίκευσης (π.χ. διμερείς συμφωνίες με άλλες χώρες στους κλάδους του τουρισμού και των κατασκευών). Αυτό πρακτικά σημαίνει διευκόλυνση στην κάλυψη των αναγκών προσωπικού των επιχειρήσεων, ακόμα και σε χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας.

Συμπερασματικά, οι παραπάνω πολιτικές, σε συνδυασμό με την υιοθέτηση της κουλτούρας εκπαίδευσης των εργαζομένων από τις ίδιες τις επιχειρήσεις μπορούν να δημιουργήσουν εχέγγυα για αυξημένη ανταγωνιστικότητα των ελληνικών επιχειρήσεων και αυξημένη απόδοση των επιχειρηματικών τους σχεδίων.

Η μελέτη μπορεί να ανευρεθεί στην ιστοσελίδα του Ομίλου της Εθνικής Τράπεζας, στην ενότητα Οικονομικές Μελέτες και Αναλύσεις (Κατηγορία Ελληνική Επιχειρηματικότητα): <https://www.nbg.gr/el/omilos/meletes-oikonomikes-analuseis/reports/smes-labour-2024>

Αθήνα, 29 Μαΐου 2024