



Χαρτογράφηση αναγκών των επιχειρήσεων σε ανθρώπινο δυναμικό για το 2024



ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗΣ &
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΥ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟΥ



ΣΕΒΕ
ΣΥΝΑΞΜΟΣ ΕΠΑΓΓΕΛΤΩΝ



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης



**Χαρτογράφηση αναγκών
των επιχειρήσεων σε
ανθρώπινο δυναμικό
για το 2024**

Η διεξαγωγή της έρευνας υλοποιήθηκε από το Τμήμα Δεικτών και Δράσεων Έρευνας, Τεχνολογίας, Ανάπτυξης, Καινοτομίας του Εθνικού Κέντρου Τεκμηρίωσης και Ηλεκτρονικού Περιεχομένου (ΕΚΤ), σε συνεργασία με τον ΣΕΒΕ-Σύνδεσμο Εξαγωγέων.

Η ανάλυση των δεδομένων, η παραγωγή των δεικτών και η συγγραφή της έκδοσης πραγματοποιήθηκε από τους Δρ. Γρηγόριο Παινέση και Δρ. Κωνσταντίνο Κοττίκα, με την υποστήριξη των Δρ. Δημήτριου Στογιάννη και Δρ. Νένας Μάλλιου. Την επιστημονική επίβλεψη είχε ο Δρ. Κυριάκος Τολιάς, Διευθυντής του ΕΚΤ.

Ο σχεδιασμός της έκδοσης πραγματοποιήθηκε από τις κυρίες Χαραλαμπία Στούμπου και Δήμητρα Πελεκάνου.

Η δημοσιοποίηση των αποτελεσμάτων και του σχετικού ενημερωτικού υλικού πραγματοποιήθηκε σε συνεργασία με το Τμήμα Δημοσιότητας & Επικοινωνίας του ΕΚΤ.

ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΟΣ ΤΡΟΠΟΣ ΑΝΑΦΟΡΑΣ

ΕΚΤ (2024), Χαρτογράφηση αναγκών των επιχειρήσεων σε ανθρώπινο δυναμικό 2024. Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης και Ηλεκτρονικού Περιεχομένου.

ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗΣ ΚΑΙ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΥ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟΥ | ΕΚΤ

Copyright © 2024 Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης και Ηλεκτρονικού Περιεχομένου

δ: Ζεφύρου 56, 17564 Παλαιό Φάληρο • τ: 210 2204900 • e: ekt@ekt.gr • www.ekt.gr



Το έργο αυτό διατίθεται με άδεια Creative Commons

Αναφορά Δημιουργού - Μη Εμπορική Χρήση - Όχι Παράγωγα Έργα 4.0 Διεθνές

Προκειμένου να δείτε αντίγραφο της άδειας επισκεφθείτε:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Η έκδοση διατίθεται ηλεκτρονικά στη διεύθυνση <http://metrics.ekt.gr>

ISBN: 978-618-5557-51-5 (pdf)

ISBN: 978-618-5557-50-8 (print)

Πίνακας Περιεχομένων

Πρόλογος	6
Σύνοψη των βασικών συμπερασμάτων	10
Εισαγωγή	18
1. Προφίλ των επιχειρήσεων	22
1.1 Περιφέρεια	22
1.2 Περίοδος Ίδρυσης.....	22
1.3 Κλάδος οικονομικής δραστηριότητας.....	23
1.4 Τάξη μεγέθους επιχείρησης.....	24
2. Ανάγκες, προκλήσεις και πρακτικές	26
2.1 Αναζήτηση ανθρώπινου δυναμικού	26
2.2 Ανάγκες.....	26
2.3 Προκλήσεις.....	30
2.4 Πρακτικές	31
3. Προτάσεις βελτίωσης.....	38
4. Μεθοδολογικές Σημειώσεις	42
Κατάλογος Διαγραμμάτων	43



Πρόλογος

Με στόχο την αποτύπωση και χαρτογράφηση των αναγκών των ελληνικών επιχειρήσεων σε ανθρώπινο δυναμικό για το 2024, το Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης και Ηλεκτρονικού Περιεχομένου (ΕΚΤ) και ο ΣΕΒΕ-Σύνδεσμος Εξαγωγέων, με την υποστήριξη του Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης, υλοποίησαν από κοινού και για πρώτη φορά, μια πανελλήνια δράση που απευθυνόταν σε όλες τις ελληνικές επιχειρήσεις, ανεξαρτήτως μεγέθους.

Η αποτύπωση, με αξιόπιστα στατιστικά στοιχεία και δείκτες, της ελληνικής ερευνητικής, αναπτυξιακής και καινοτομικής δραστηριότητας αποτελεί βασικό πυλώνα του ΕΚΤ στο πλαίσιο του ρόλου του ως Εθνική Αρχή του Ελληνικού Στατιστικού Συστήματος. Παράλληλα, με στόχο τη χαρτογράφηση και αποτύπωση διαφόρων πτυχών της επιχειρηματικής και αναπτυξιακής δραστηριότητας στη χώρα, με έμφαση στον τομέα του ανθρώπινου δυναμικού και των ψηφιακών δεξιοτήτων, το ΕΚΤ υλοποιεί ποσοτικές πρωτογενείς έρευνες, σε συνεργασία με θεσμικούς φορείς και επιχειρηματικούς συνδέσμους.

Τα ευρήματα της έρευνας, που παρουσιάζονται σε αυτή την έκδοση, αποκαλύπτουν σημαντικές πτυχές της ελληνικής αγοράς εργασίας και μια σειρά από ενδιαφέροντα συμπεράσματα για την απασχόληση στην Ελλάδα. Στόχοι της έρευνας ήταν η καταγραφή σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο των πραγματικών αναγκών των επιχειρήσεων σε ανθρώπινο δυναμικό, αιτιών και προβλημάτων που αντιμετωπίζουν κατά την αναζήτηση προσωπικού, καθώς και προτάσεων που θα βελτιώσουν το πλαίσιο που αφορά την απασχόληση στις ελληνικές επιχειρήσεις.

Πιο συγκεκριμένα, από την έρευνα προκύπτουν εξαιρετικά ενδιαφέροντα συμπεράσματα σχετικά με το μεγάλο πρόβλημα της προσέλκυσης ανθρώπινου δυναμικού. Αναδεικνύουμε για πρώτη φορά τις πραγματικές δυσκολίες και προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι ελληνικές επιχειρήσεις στην εξεύρεση ανθρώπινου δυναμικού, καθώς αποτυπώνουμε τόσο τις πρακτικές όσο και τις προτάσεις τους αναφορικά με το τι θα ήθελαν να βελτιωθεί στο πλαίσιο απασχόλησης στη χώρα μας. Παράλληλα, εντοπίζουμε τις ανάγκες της αγοράς, και βλέπουμε ότι υπάρχει ζήτηση σε πολύ εξειδικευμένο προσωπικό και σε δεύτερο επίπεδο σε ανειδίκευτους εργάτες.

Ένα ακόμη σημαντικό εύρημα είναι ότι το ένα τέταρτο των επιχειρήσεων που αναζητούν εργαζόμενους επί του παρόντος έχει ήδη προσλάβει άτομο που επαναπατρίστηκε, της γενιάς δηλαδή του brain drain. Το γεγονός αυτό μας δίνει ένα αισιόδοξο μήνυμα για την επιστροφή Ελλήνων που εγκαταστάθηκαν στο εξωτερικό εξαιτίας της ελληνικής κρίσης.

Επίσης, ιδιαίτερα αισιόδοξο είναι το γεγονός ότι οι επιχειρήσεις, κυρίως οι μεγάλες, αλλά και οι μικρομεσαίες (ΜμΕ) σε μικρότερο βαθμό, εστιάζουν στην επανειδίκευση (reskilling) και την αναβάθμιση (upskilling) των ικανοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού, γεγονός που θα συνεισφέρει στον μακροπρόθεσμο σχεδιασμό και στην επίλυση των προβλημάτων στην αγορά εργασίας. Μέσα από την έρευνα, αναδεικνύεται επίσης η σημασία της εκπαίδευσης των ανέργων και όχι μόνο η παροχή πρόσκαιρων κινήτρων. Για πρώτη φορά, οι ίδιες οι επιχειρήσεις σκιαγραφούν τις ανάγκες τους και πιο συγκεκριμένα το γεγονός ότι επιθυμούν μακροπρόθεσμες λύσεις μέσα από την εκπαίδευση των ανθρώπων. Εκπαιδεύοντας τους ανθρώπους, επενδύουμε στη γνώση.

Δρ Κυριάκος Τολιάς | Διευθυντής ΕΚΤ

Χαιρετισμός



Ο ΣΕΒΕ-Σύνδεσμος Εξαγωγέων αποτελεί από το 1975 τον σημαντικότερο εκφραστή της εξωστρέφειας στην Ελλάδα. Αντιπροσωπεύει περισσότερες από 800 εταιρείες και επιχειρηματικούς ομίλους σε όλη την ελληνική επικράτεια, με συνολικό κύκλο εργασιών 40 δισ. ευρώ, 70.000 εργαζομένους και 25 δισ. ευρώ τζίρο εξαγωγών, που αντιστοιχούν σε άνω του 50% των ελληνικών εξαγωγών αγαθών. Παρέχει πρακτικά εργαλεία στους εξαγωγείς για τη στήριξη της εξωστρέφειάς τους και εξειδικευμένη εκπαίδευση και κατάρτιση και αξιοποιεί εθνικά και ευρωπαϊκά χρηματοδοτικά μέσα για δράσεις υπέρ των μελών του και της ευρύτερης εξωστρεφούς επιχειρηματικότητας κοινότητας. Διαθέτει και λειτουργεί το καταξιωμένο Ινστιτούτο Εξαγωγικών Έρευνών και Σπουδών (ΙΕΕΣ), που αποτελεί πλέον το ερευνητικό-μελετητικό τμήμα του, έχει διεθνή αναγνωρισιμότητα με ένα ισχυρό δίκτυο συνεργασιών, ενώ παράλληλα συμβάλλει ενεργά ως σύμβουλος της Πολιτείας σε θέματα εξωστρέφειας και ανταγωνιστικότητας.

Ο ΣΕΒΕ από το 2023 έχει ξεκινήσει μία πρωτοβουλία για συλλογή στοιχείων από τις επιχειρήσεις μέλη του και δημοσιοποίηση των σχετικών αποτελεσμάτων, με στόχο την ανάδειξη αναγκών των εξαγωγικών επιχειρήσεων σε ανθρώπινο δυναμικό, με τελικό στόχο να συμβάλλει με παρεμβάσεις και δράσεις του στην αύξηση της απασχόλησης και στην εξεύρεση του αναγκαίου προσωπικού για τις επιχειρήσεις. Από φέτος, με πρωτοβουλία του Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης, ξεκίνησε η συνεργασία μας με το Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης και Ηλεκτρονικού Περιεχομένου (ΕΚΤ), ώστε να διευρυνθεί η δράση αυτή στο σύνολο των επιχειρήσεων της χώρας. Σε αυτό το νέο πλαίσιο, που αποκτά τα χαρακτηριστικά μιας πανελληνίας δράσης, αξιοποιείται η γνώση, η τεχνογνωσία και η μακροχρόνια εμπειρία που διαθέτει το ΕΚΤ ως Εθνική Αρχή του Ελληνικού Στατιστικού Συστήματος.

Αν και η κοινή μας δράση ξεκίνησε τον Ιούλιο του 2024, μέσα σε σύντομο χρονικό διάστημα εξασφαλίσαμε, με την ευαισθητοποίηση της επιμελητηριακής κοινότητας, ένα πολύ καλό αντιπροσωπευτικό δείγμα των επιχειρήσεων της χώρας, που συμμετείχαν στην έρευνα χαρτογράφησης των αναγκών τους σε ανθρώπινο δυναμικό. Υπήρξε εξαιρετική συνεργασία μεταξύ των δύο φορέων, ενώ θα ήθελα να επισημάνω τον επαγγελματισμό και την ταχύτητα υλοποίησης της έρευνας από το ΕΚΤ.

Η συνεργασία μας με το ΕΚΤ θα συνεχιστεί και θα επεκταθεί, μέσα από κοινές δράσεις, το επόμενο διάστημα. Τα δε αποτελέσματα της έρευνας θα αξιοποιηθούν όχι μόνο από τον ΣΕΒΕ και τις εξαγωγικές επιχειρήσεις, που έχουν ανάγκη πρόσληψης προσωπικού με δεξιότητες, αλλά και από άλλες εθνικές δομές και υπηρεσίες.

Συμεών Διαμαντίδης | Πρόεδρος ΣΕΒΕ

Σύνοψη των βασικών συμπερασμάτων

Η έκδοση αυτή είναι η πρώτη καταγραφή από το Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης και Ηλεκτρονικού Περιεχομένου σημαντικών πτυχών της ελληνικής αγοράς εργασίας και μιας σειράς από ενδιαφέροντα συμπεράσματα για την απασχόληση στην Ελλάδα και την αναζήτηση προσωπικού από τις επιχειρήσεις. Στην παρούσα ενότητα παρατίθενται με τη μορφή infographics τα κυριότερα ευρήματα και συμπεράσματα της έρευνας.

Τα κύρια σημεία και συμπεράσματα της χαρτογράφησης αναγκών των ελληνικών επιχειρήσεων σε ανθρώπινο δυναμικό, συνοψίζονται στα ακόλουθα σημεία:

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε τον Ιούλιο 2024, συμμετείχαν 1.600 επιχειρήσεις από όλες τις περιφερειακές ενότητες της χώρας και όλους τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, ενώ υπήρχε επαρκής εκπροσώπηση από όλα τα μεγέθη επιχειρήσεων.



Αναζήτηση προσωπικού: Το 63% των επιχειρήσεων της έρευνας βρίσκεται σε διαδικασία αναζήτησης προσωπικού αυτή την περίοδο. Αυτό το ποσοστό αναδεικνύει τη δυναμική που υπάρχει στην αγορά εργασίας, με τις επιχειρήσεις να αναζητούν νέο ανθρώπινο δυναμικό, είτε για να καλύψουν υπάρχουσες ανάγκες είτε για να ενισχύσουν την ανάπτυξή τους.

Αίτια αναζήτησης προσωπικού: Το 52,4%, αναζητάει προσωπικό λόγω ανάπτυξης, η οποία αφορά την αύξηση των πωλήσεων (33%) και την ανάπτυξη/επέκταση της επιχείρησης λόγω έγκρισης χρηματοδότησης (19,4%). Ως δεύτερο αίτιο αναζήτησης αναδεικνύεται η αναπλήρωση προσωπικού λόγω αποχωρήσεων (36,2%), ενώ μόνο το 11,3% των επιχειρήσεων αναζητά προσωπικό για την κάλυψη προσωρινών ή εποχικών αναγκών.



Βασικές ανάγκες των επιχειρήσεων σε προσωπικό: Το 43,6% των επιχειρήσεων αναζητεί επαγγελματίες υψηλής εξειδίκευσης (επιστήμονες πληροφορικής, οικονομολόγους, μηχανικούς και άλλους ειδικούς τομείς), ενώ το 29,6% αναζητεί ανειδίκευτους εργάτες, εύρημα που καταδεικνύει την ανάγκη για εργατικό δυναμικό σε πολλαπλά επίπεδα εξειδίκευσης.



Κατηγορίες προσωπικού που αναζητούν οι επιχειρήσεις: Η πλειονότητα των επιχειρήσεων αναζητάει προσωπικό με προϋπηρεσία έως 5 έτη και μισθό έως 1.500 ευρώ μεικτά. Οι θέσεις εργασίας που προσφέρουν 3 στις 4 επιχειρήσεις απευθύνονται σε εργαζόμενους ανεξαρτήτως φύλου. Επίσης, οι επιχειρήσεις ζητούν προσωπικό με κάποια μορφή πιστοποιημένων γνώσεων (κατάρτιση, εξειδίκευση, εκπαίδευση).

Κατηγορίες προσωπικού που αναζητούν οι επιχειρήσεις



3/4

επιχειρήσεις προσφέρουν θέσεις εργασίας τόσο σε άνδρες όσο και σε γυναίκες



Οι περισσότερες επιχειρήσεις αναζητούν προσωπικό με **μικρή προϋπηρεσία** (1 έως 5 έτη) και **μισθό έως 1.500€***.

* Μεικτές αποδοχές, εξαιρουμένων εργοδοτικών εισφορών



Οι επιχειρήσεις αναζητούν προσωπικό με κάποια μορφή πιστοποιημένων γνώσεων (κατάρτιση, εξειδίκευση, εκπαίδευση)

Χαρακτηριστικά προσφερόμενων θέσεων: Περισσότερες από 6 στις 10 επιχειρήσεις αναζητούν προσωπικό για εργασία αποκλειστικά σε εσωτερικό χώρο, ενώ μόλις 1 στις 10 αποκλειστικά σε εξωτερικό. Ακόμα, οι θέσεις αφορούν εξίσου καθιστική εργασία ή/και ορθοστασία.

Χαρακτηριστικά προσφερόμενων θέσεων



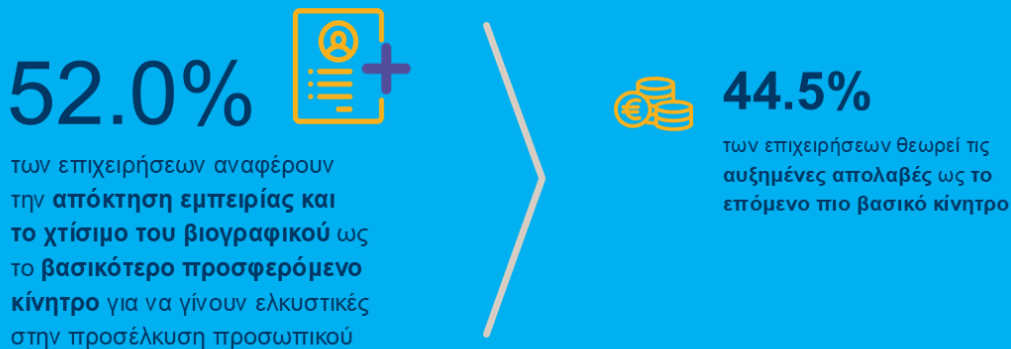
Περισσότερες από **6** στις **10** επιχειρήσεις αναζητούν προσωπικό για εργασία σε εσωτερικό χώρο.



Οι επιχειρήσεις αναζητούν εξίσου προσωπικό για καθιστική εργασία ή/και ορθοστασία.

Κίνητρα προσέλκυσης προσωπικού: Το 52% των επιχειρήσεων αναφέρει την απόκτηση εμπειρίας και το χτίσιμο του βιογραφικού ως το βασικότερο προσφερόμενο κίνητρο για να γίνουν ελκυστικές στην προσέλκυση προσωπικού. Το επόμενο πιο βασικό κίνητρο, για το 44,5% των επιχειρήσεων, είναι οι αυξημένες απολαβές.

Κίνητρα προσέλκυσης προσωπικού



Εκπαίδευση προσωπικού: Το 75.9% των επιχειρήσεων δηλώνει ότι προσφέρει εκπαίδευση στους εργαζόμενους. Αυτό διαφοροποιείται με το μέγεθος της επιχείρησης, καθώς όσο αυξάνει ο αριθμός των εργαζομένων, τόσο αυξάνει και το ποσοστό των επιχειρήσεων που προσφέρει εκπαίδευση (93.3% των μεγάλων επιχειρήσεων, 91.3% των ΜμΕ, 66.5% των πολύ μικρών επιχειρήσεων). Αξίζει να σημειωθεί δε, ότι και το είδος της εκπαίδευσης αλλάζει ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης. Οι μεγάλες επιχειρήσεις προσφέρουν ποικίλες μορφές εκπαίδευσης, τόσο από υφιστάμενα στελέχη όσο και με την αξιοποίηση εξωτερικών συνεργατών, ενώ οι πολύ μικρές επιχειρήσεις προσφέρουν κυρίως εμπειρική εκπαίδευση από το υφιστάμενο προσωπικό.

Εκπαίδευση προσωπικού...

...ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης



Πρόσληψη επαναπατρισθέντων: Το 14,9% των επιχειρήσεων της έρευνας έχει προσλάβει κατά την τελευταία τριετία άτομο που επαναπατρίστηκε, ποσοστό που αυξάνεται στο 23,6% όταν ανάγεται στο σύνολο των επιχειρήσεων που δήλωσαν πως αναζητούν προσωπικό στην τρέχουσα συγκυρία.



Δυσκολίες εύρεσης προσωπικού και οι αιτίες τους: Το 76,7% των επιχειρήσεων, ανεξαρτήτως μεγέθους, αντιμετωπίζει δυσκολία στην εύρεση προσωπικού. Κύριοι παράγοντες είναι η απουσία κατάλληλων δεξιοτήτων ή προϋπηρεσίας και η απουσία ενδιαφέροντος από μεριάς των υποψηφίων. Τα αποτελέσματα αυτά συνάδουν με παρόμοιες διεθνείς και εγχώριες έρευνες, και αναδεικνύουν την ανάγκη για βελτίωση της σύνδεσης μεταξύ της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας.



Προτάσεις βελτίωσης του πλαισίου απασχόλησης: Το 56,7% των επιχειρήσεων εκτιμά ότι χρειάζεται καλύτερη και αποτελεσματικότερη σύνδεση εκπαιδευτικών φορέων και

επιχειρήσεων, ενώ συνολικά εκτιμούν πως παρεμβάσεις τόσο στον τομέα της εκπαίδευσης (π.χ. ενίσχυση τεχνικής εκπαίδευσης ανώτερου επιπέδου, αποτελεσματική σύνδεση ΑΕΙ με επιχειρήσεις, αλλαγή πλαισίου πρακτικής άσκησης), όσο και οικονομικής φύσεως (π.χ. μείωση εργοδοτικών εισφορών, γρηγορότερη έγκριση χρηματοδότησης) αναμένεται να βελτιώσουν το πλαίσιο απασχόλησης. Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι η Γερμανία αναδεικνύεται από τις επιχειρήσεις, ως η χώρα - εργασιακό πρότυπο της ΕΕ από την οποία θα πρέπει να υιοθετηθούν πρακτικές, ώστε να βελτιωθεί το πλαίσιο απασχόλησης στις ελληνικές επιχειρήσεις.

Προτάσεις βελτίωσης - διαφοροποιήσεις ανά μέγεθος επιχείρησης: Το προηγούμενο εύρημα σχετικά με τις απαραίτητες παρεμβάσεις στο πλαίσιο απασχόλησης εμφανίζει διαφοροποιήσεις αν ιδωθεί από το πρίσμα του μεγέθους των επιχειρήσεων. Ειδικότερα, οι μικρές επιχειρήσεις επιθυμούν κυρίως παρεμβάσεις οικονομικής φύσης, ενώ οι μεγάλες επιθυμούν παρεμβάσεις στον τομέα της εκπαίδευσης.





Εισαγωγή

Εισαγωγή

Το σύγχρονο διεθνές επιχειρηματικό περιβάλλον χαρακτηρίζεται στην επιστημονική βιβλιογραφία ως ασταθές, αβέβαιο, πολύπλοκο και ασαφές (volatile, uncertain, complex, ambiguous - VUCA¹), Στοιχείο που εντείνει το συγκεκριμένο αίσθημα ευμεταβλητότητας, αστάθειας και πολυπλοκότητας είναι το γεγονός ότι ιδιαίτερα οι ευρωπαϊκές χώρες χαρακτηρίζονται ταυτόχρονα αφενός από ένα ιστορικό χαμηλό στους δείκτες ανεργίας και αφετέρου από ένα ιστορικό υψηλό στο αριθμό των κενών θέσεων εργασίας². Οι εν λόγω συνθήκες δημιουργούν πληθώρα προκλήσεων για ιδιωτικούς και δημόσιους οργανισμούς-και τα στελέχη τους, σε όλους τους κλάδους της οικονομικής δραστηριότητας, από την Υγεία και τον Τουρισμό, έως τη Βιομηχανία, τις Κατασκευές και το Λιανικό Εμπόριο.

Μια εκ των σημαντικότερων προκλήσεων αποτελεί επί του παρόντος η αναζήτηση και η προσέλκυση ανθρώπινου δυναμικού με κατάλληλες δεξιότητες, καταρτίσεις και τεχνογνωσία και η ανάγκη για βαθύτερη κατανόηση σχετικά με τις ανάγκες των επιχειρήσεων και του ανθρώπινου δυναμικού στη σύγχρονη αγορά εργασία είναι πλέον επιτακτική. Αυτό, επιβεβαιώνεται από τα διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία για τη διαχρονική πορεία των κενών θέσεων εργασίας τόσο διεθνώς³ όσο και στην Ελλάδα⁴. Πιο συγκεκριμένα, τα στοιχεία καταδεικνύουν την αυξανόμενη δυσκολία που αντιμετωπίζουν τα τελευταία χρόνια οι επιχειρήσεις σε αυτό το ζήτημα, κυρίως λόγω δομικών παραγόντων, όπως η έλλειψη απαραίτητων ικανοτήτων, τα προβλήματα στην εκπαίδευση, η υποστήριξη της απασχόλησης, ή η χαμηλή παραγωγικότητα του ανθρώπινου δυναμικού⁵.

Κατά συνέπεια, η μελέτη, η αποτύπωση, η ανάλυση και η κατανόηση του συγκεκριμένου ζητήματος έχει προσελκύσει έντονο διεθνές ερευνητικό ενδιαφέρον και μια σειρά εδραιωμένων οργανισμών, όπως η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (European Commission) και ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ), έχουν θέσει στο επίκεντρο ερευνών τους αντικείμενα όπως τα προβλήματα, οι ανισορροπίες μεταξύ προσφοράς και ζήτησης θέσεων εργασίας, καθώς και οι προσδιοριστικοί παράγοντες αυτών των φαινομένων⁶.

Απώτερος σκοπός των συγκεκριμένων προσπαθειών είναι να παρέχουν χρήσιμη και τεκμηριωμένη πληροφόρηση στις πολιτικές ηγεσίες και την επιχειρηματική κοινότητα, να υλοποιηθούν στοχευμένες και αποτελεσματικές δράσεις, καθώς και οι κατάλληλες πολιτικές παρεμβάσεις για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων του φαινομένου, προκειμένου να βελτιωθούν συνεκδοχικά οι συνθήκες του

¹ Troise, C., Corvello, V., Ghobadian, A., & O'Regan, N. (2022). [How can SMEs successfully navigate VUCA environment: The role of agility in the digital transformation era](#). *Technological Forecasting and Social Change*, 174, 121227.

² OECD (2023), OECD Economic Surveys: [European Union and Euro Area 2023](#), OECD Publishing, Paris.

³ Eurostat (2024). [Job vacancies: latest developments](#).

⁴ ΕΛΣΤΑΤ (2024). [ΚΕΝΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: Β' τρίμηνο 2024](#), Ο αριθμός των Κενών Θέσεων Εργασίας κατά το Β' τρίμηνο 2024 παρουσιάζει αύξηση κατά 58,8% σε σύγκριση με το Β' τρίμηνο 2023, έναντι αύξησης 36,2% κατά την αντίστοιχη σύγκριση του έτους 2023 προς το 2022.

⁵ OECD (2020), OECD [Economic Surveys: Greece 2020](#), OECD Publishing, Paris.

⁶ Cedefop (2024). [Untangling labour shortages in Europe: unmet skill demand or bad jobs?](#)

συστήματος της αγοράς εργασίας. Ενδεικτικά, η αντιμετώπιση ελλείψεων ανθρώπινου δυναμικού απαιτεί αντιμετώπιση μιας σειράς αλληλοσυνδεδεμένων παραγόντων, όπως οι συνολικές πολιτικές προσεγγίσεις του ζητήματος, η στήριξη της προσφοράς εργασίας για κοινωνικές ομάδες με χαμηλά ποσοστά απασχόλησης, η βελτίωση συνθηκών εργασίας σε συγκεκριμένους τομείς, η αποτελεσματικότητα στη διαδικασία σύνδεσης προσφοράς και ζήτησης, καθώς και η αντιστοιχία δεξιοτήτων μεταξύ ζήτησης και προσφοράς.

Στη βάση των ανωτέρω, το Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης και Ηλεκτρονικού Περιεχομένου (ΕΚΤ) συνιστά κατάλληλο φορέα μελέτης των σχετικών εννοιών, ως η αρμόδια Αρχή του Ελληνικού Στατιστικού Συστήματος για τη συλλογή στοιχείων Έρευνας, Καινοτομίας και Ψηφιακής Οικονομίας, αλλά και ως ισχυρός μηχανισμός Δημόσιας Στατιστικής Πληροφόρησης και Αποτίμησης Δημόσιων Πολιτικών. Ως εκ τούτου, για τη διερεύνηση του φαινομένου, το ΕΚΤ και ο ΣΕΒΕ-Σύνδεσμος Εξαγωγέων υλοποίησαν, με την υποστήριξη του Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης, μια ποσοτική πρωτογενή έρευνα (δημοσκόπηση) με σκοπό την αποτύπωση και χαρτογράφηση των αναγκών των ελληνικών επιχειρήσεων σε ανθρώπινο δυναμικό για το 2024. Ερευνητικοί στόχοι της εν λόγω χαρτογράφησης ήταν η καταγραφή σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο:

- ❖ των πραγματικών αναγκών των επιχειρήσεων σε ανθρώπινο δυναμικό,
- ❖ των αιτιών και προβλημάτων που αντιμετωπίζουν κατά την αναζήτηση προσωπικού,
- ❖ των προτάσεων που θα βελτιώσουν το πλαίσιο που αφορά την απασχόληση στις ελληνικές επιχειρήσεις.

Η συλλογή πραγματοποιήθηκε ηλεκτρονικά με τη χρήση σύντομου ερωτηματολογίου μέσω εξιδεικευμένης πλατφόρμας και αποσκοπούσε στην ανάδειξη αναγκών, προβλημάτων και πρακτικών των ελληνικών επιχειρήσεων που αναζητούν ανθρώπινο δυναμικό την τρέχουσα περίοδο, καθώς και στη διατύπωση προτάσεων για τη βελτίωση του πλαισίου της απασχόλησης. Με αυτόν τον τρόπο διερευνήθηκαν σημαντικές πτυχές της ελληνικής αγοράς εργασίας και αναδείχθηκαν μια σειρά από ενδιαφέροντα συμπεράσματα για την απασχόληση στην Ελλάδα και την αναζήτηση προσωπικού από τις επιχειρήσεις.

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε τον Ιούλιο του 2024 και παρέχει μια σαφή εικόνα των προκλήσεων και των τάσεων στην αγορά εργασίας για τις ελληνικές επιχειρήσεις.

Η παρούσα έκδοση έχει οργανωθεί με τον εξής τρόπο: Η πρώτη ενότητα παραθέτει πληροφορίες για το προφίλ των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα. Η δεύτερη ενότητα εστιάζει σε ανάγκες, προβλήματα και πρακτικές των επιχειρήσεων κατά την αναζήτηση ανθρώπινου δυναμικού. Η τρίτη ενότητα περιέχει τις προτάσεις των επιχειρήσεων της έρευνας για τη βελτίωση του πλαισίου απασχόλησης. Η τέταρτη ενότητα παραθέτει πληροφορίες για τη μεθοδολογία της έρευνας. Τέλος, τα αποτελέσματά της έρευνας, εκτός από την έντυπη έκδοση, παρουσιάζονται και διαδραστικά σε περιβάλλον [Power BI](#)⁷.

⁷ Ισοσελίδα με τα αποτελέσματα της έρευνας: <https://www.ekt.gr/el/survey-ekt-seve>



1

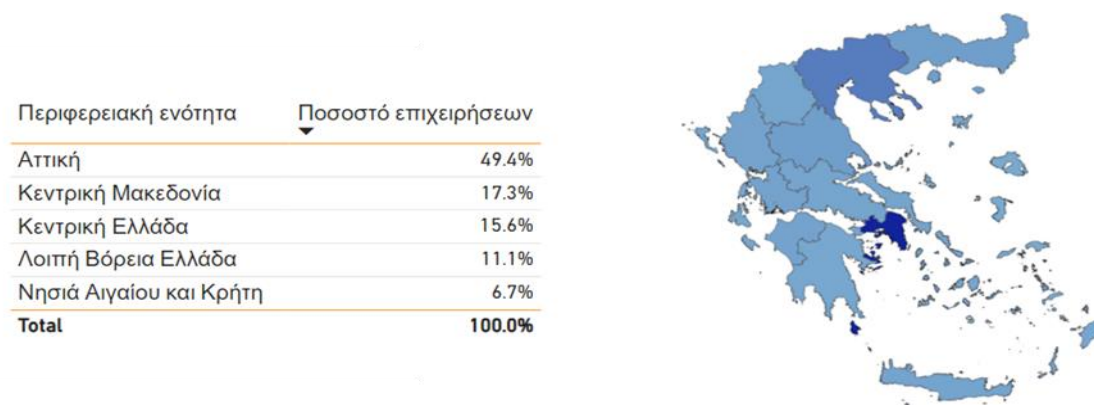
Ταυτότητα έρευνας

1. Προφίλ των επιχειρήσεων

Η πρώτη Ενότητα της παρούσας έκδοσης παρουσιάζει τα περιγραφικά στοιχεία που καθορίζουν το προφίλ των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα. Συγκεκριμένα, παρατίθενται στοιχεία για την κατανομή των επιχειρήσεων με διάκριση ανά περιφερειακή ενότητα, ηλικιακή ομάδα επιχειρήσεων (με βάση το έτος ίδρυσής τους), πρωτεύοντα κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, και μέγεθος επιχείρησης (αριθμός απασχολούμενων). Αρχικά, στην έρευνα συμμετείχαν συνολικά 1.600 επιχειρήσεις από όλες τις περιφερειακές ενότητες της χώρας και όλους τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας.

1.1 | Περιφέρεια

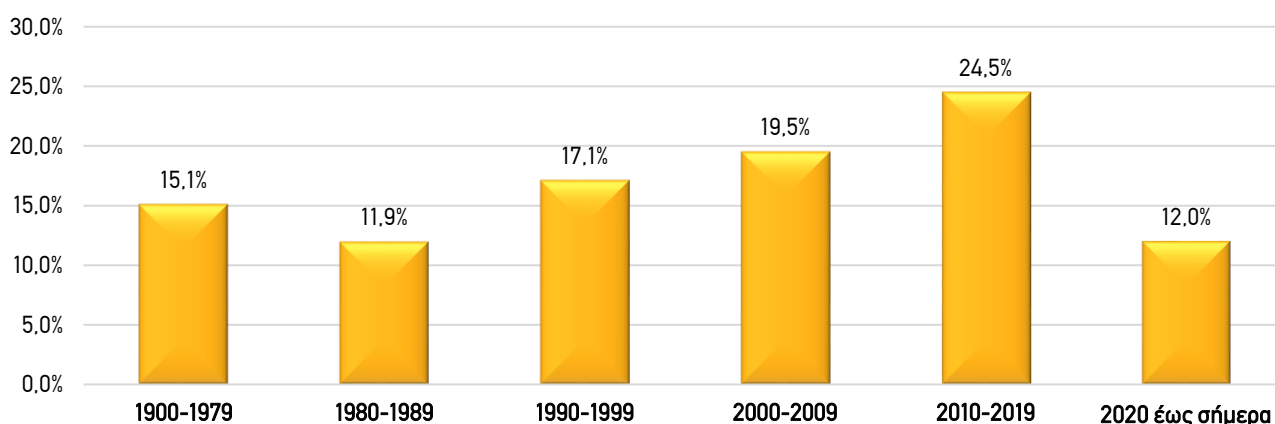
Αναφορικά με την περιφερειακή κατανομή τους, μία στις δύο επιχειρήσεις της έρευνας έχει έδρα την Αττική, ενώ ικανοποιητική είναι η εκπροσώπηση και για τις υπόλοιπες περιφερειακές ενότητες της χώρας (Διάγραμμα 1).



Διάγραμμα 1: Κατανομή ανά Περιφέρεια (αναφορά στο σύνολο των επιχειρήσεων της έρευνας)

1.2 | Περίοδος Ίδρυσης

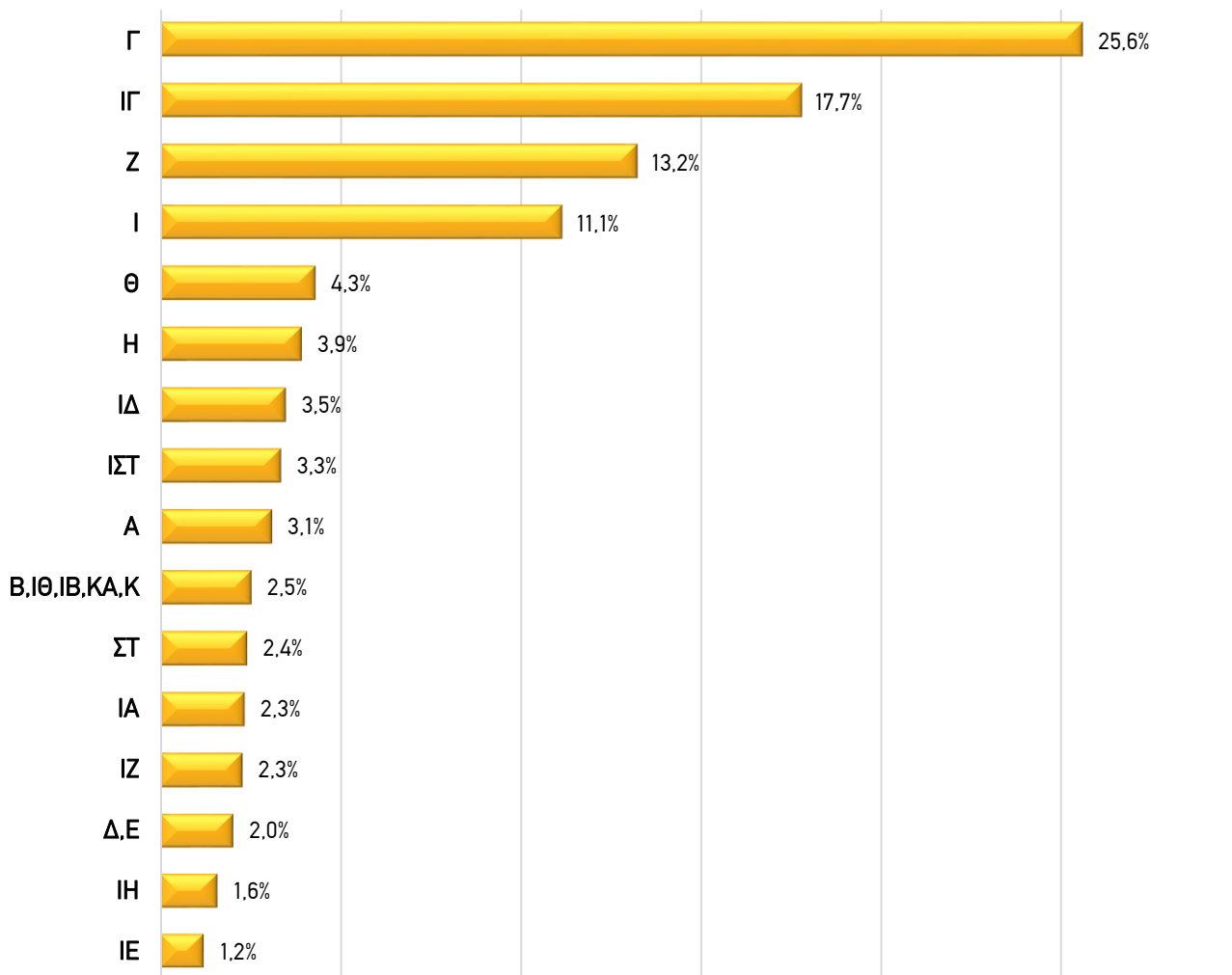
Η πλειονότητα των επιχειρήσεων της έρευνας έχει ιδρυθεί μετά το 2000, ενώ πάνω από 1 στις 10 την τελευταία τετραετία (Διάγραμμα 2).



Διάγραμμα 2: Κατανομή ανά Περίοδο Ίδρυσης (αναφορά στο σύνολο των επιχειρήσεων της έρευνας)

1.3 | Κλάδος οικονομικής δραστηριότητας

Παρατηρείται επίσης εκπροσώπηση όλων των πρωτεύοντων κλάδων οικονομικής δραστηριότητας με υψηλή εκπροσώπηση για κλάδους όπως Γ. Μεταποίηση, ΙΓ. Επαγγελματικές, Επιστημονικές και Τεχνικές Δραστηριότητες, Ζ. Χονδρικό και Λιανικό Εμπόριο και Ι. Ενημέρωση και Επικοινωνία (Διάγραμμα 3)⁸.



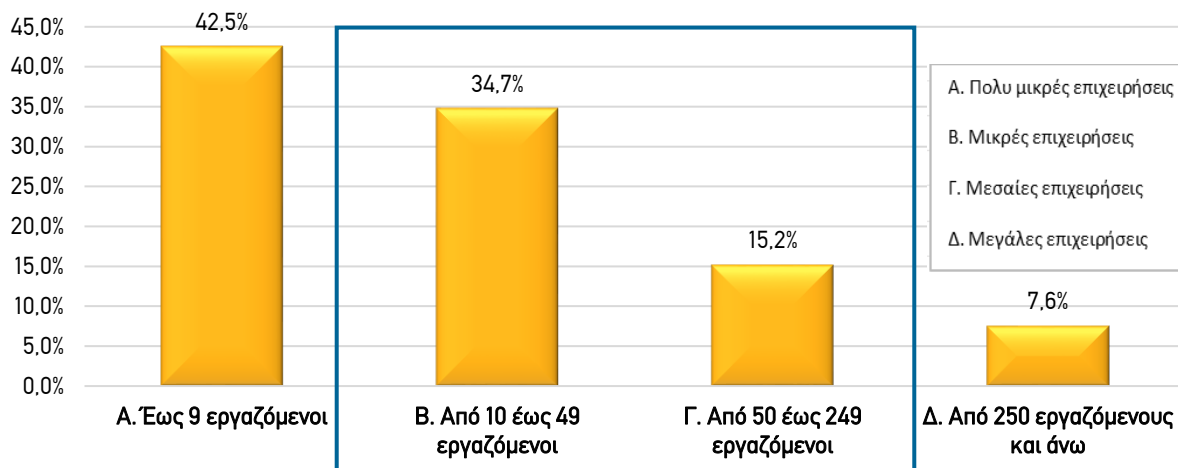
Διάγραμμα 3: Κατανομή ανά Κλάδο Οικονομικής Δραστηριότητας (αναφορά στο σύνολο των επιχειρήσεων της έρευνας)

⁸ Κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας NACE (Αναθ. 2): Α. ΓΕΩΡΓΙΑ, ΔΑΣΟΚΟΜΙΑ ΚΑΙ ΑΛΙΕΙΑ | Β,ΙΘ,ΙΒ,ΚΑ,Κ. ΛΟΙΠΟΙ ΚΛΑΔΟΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ | Γ. ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ | Δ,Ε. ΠΑΡΟΧΗ ΗΛΕΚΤΡΙΚΟΥ ΡΕΥΜΑΤΟΣ, ΦΥΣΙΚΟΥ ΑΕΡΙΟΥ, ΑΤΜΟΥ, ΚΛΙΜΑΤΙΣΜΟΥ, ΝΕΡΟΥ ΚΑΙ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΕΞΥΓΙΑΝΣΗΣ | Ζ. ΧΟΝΔΡΙΚΟ ΚΑΙ ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ ΕΠΙΣΚΕΥΗ ΜΗΧΑΝΟΚΙΝΗΤΩΝ ΟΧΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΜΟΤΟΣΥΚΛΕΤΩΝ | Η. ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΚΑΙ ΑΠΟΘΗΚΕΥΣΗ | Θ. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΠΑΡΟΧΗΣ ΚΑΤΑΛΥΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΕΣΤΙΑΣΗΣ | Ι. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ | ΙΑ. ΧΡΗΜΑΤΟΠΙΣΤΩΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ | ΙΓ. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ, ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ | ΙΔ. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ | ΙΕ. ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΑΜΥΝΑ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ | ΙΖ. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΗ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΜΕΡΙΜΝΑ | ΙΗ. ΤΕΧΝΕΣ, ΔΙΑΣΚΕΔΑΣΗ ΚΑΙ ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ | ΙΣΤ. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ | ΣΤ. ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ

1.4 | Τάξη μεγέθους επιχείρησης

Η πλειονότητα των συμμετεχόντων στην έρευνα είναι Μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜμΕ - από 10 έως 249 εργαζόμενοι), με ποσοστό 49.9%, ωστόσο εκπροσωπούνται επαρκώς όλες οι τάξεις μεγέθους (πολύ μικρές, μεγάλες) (Διάγραμμα 4).

Από την ανάλυση των δεδομένων προκύπτει επίσης ότι οι "νεότερες" επιχειρήσεις έχουν κυρίως μικρό αριθμό εργαζομένων, ενώ οι "παλαιότερες" μεγάλο.



Διάγραμμα 4: Κατανομή ανά Τάξη Μεγέθους Επιχείρησης (αναφορά στο σύνολο των επιχειρήσεων της έρευνας)



2

Επιχειρήσεις και ανθρώπινο δυναμικό

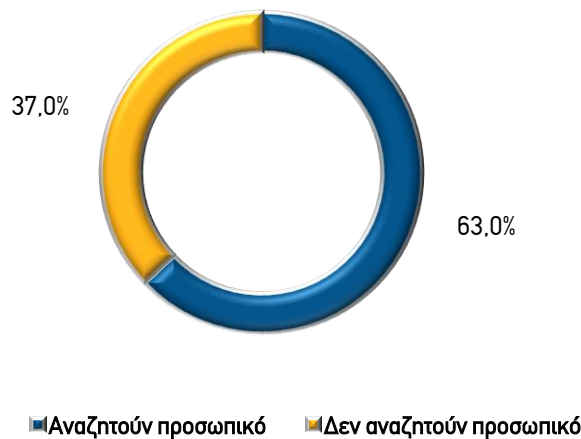
Ανάγκες, προκλήσεις
και πρακτικές

2. Ανάγκες, προκλήσεις και πρακτικές

Η δεύτερη Ενότητα έχει ως σκοπό να καταδείξει τις ανάγκες, τα προβλήματα και τις πρακτικές των επιχειρήσεων της έρευνας κατά την αναζήτηση ανθρώπινου δυναμικού. Πιο συγκεκριμένα, αναλύει τα σχετικά δεδομένα που αφορούν την αναζήτηση ανθρώπινου δυναμικού, τα αίτια της εν λόγω αναζήτησης, τις βασικές ανάγκες των επιχειρήσεων σε προσωπικό, τις διάφορες κατηγορίες προσωπικού που αναζητούν οι επιχειρήσεις, το είδος των κινήτρων προσέλκυσης προσωπικού, την παρεχόμενη εκπαίδευση στο προσωπικό, την πρόσληψη επαναπατρισθέντων εργαζομένων κατά την τελευταία τριετία, καθώς και τις δυσκολίες εύρεσης προσωπικού από πλευράς επιχειρήσεων και τις σχετικές αιτίες τους.

2.1 | Αναζήτηση ανθρώπινου δυναμικού

Τα δεδομένα καταδεικνύουν ότι το 63% των επιχειρήσεων της έρευνας βρίσκεται σε διαδικασία αναζήτησης προσωπικού αυτή την περίοδο. Αυτό το ποσοστό αναδεικνύει τη δυναμική που υπάρχει στην αγορά εργασίας, με τις επιχειρήσεις να αναζητούν νέο ανθρώπινο δυναμικό είτε για να καλύψουν υπάρχουσες ανάγκες είτε για να ενισχύσουν την ανάπτυξή τους (Διάγραμμα 5).

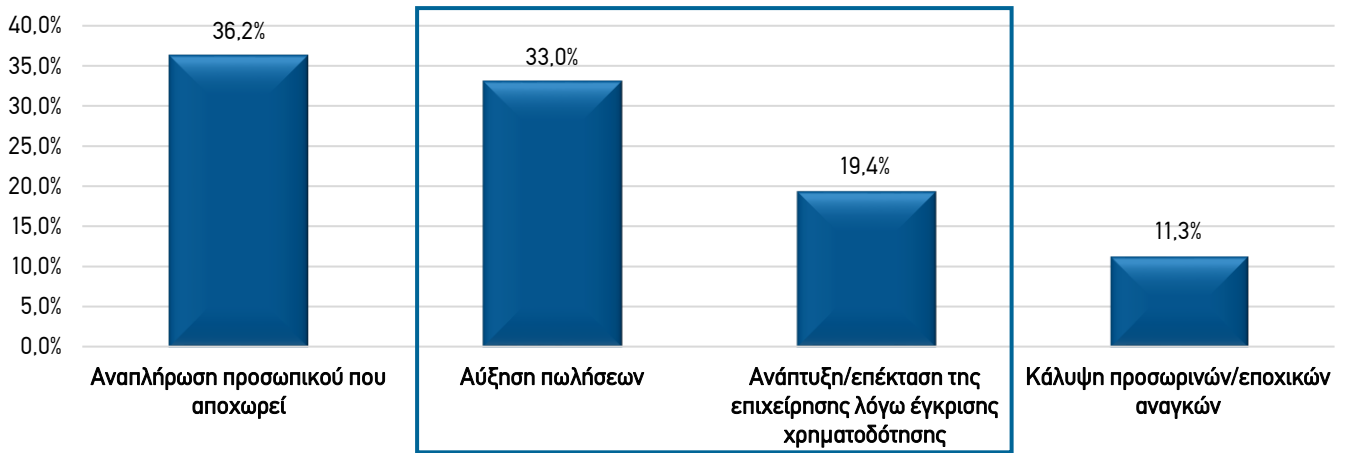


Διάγραμμα 5: Αναζήτηση Ανθρώπινου Δυναμικού (αναφορά στο σύνολο των επιχειρήσεων της έρευνας)

2.2 | Ανάγκες

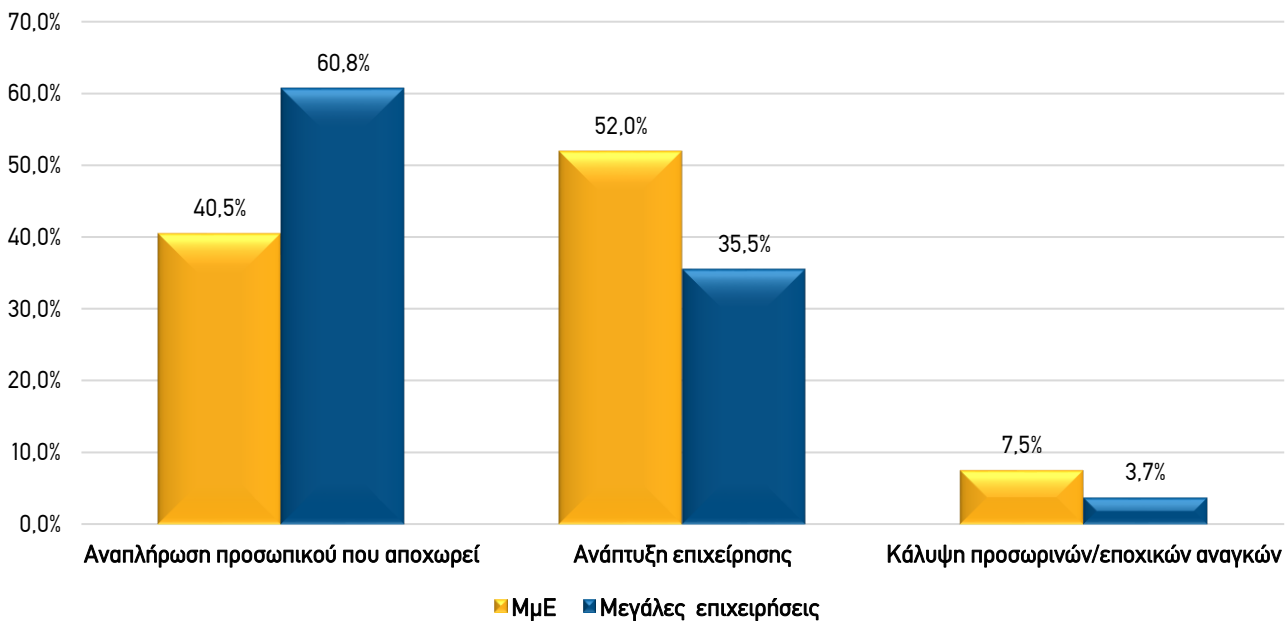
Από τις επιχειρήσεις που αναζητούν προσωπικό, πάνω από 1 στις 2 αναφέρουν ως κύρια αιτία την ανάπτυξη της επιχείρησης. Από αυτές, το 33% δηλώνει ότι η εν λόγω ανάπτυξη προέρχεται από αύξηση πωλήσεων, ενώ το υπόλοιπο 19.4% δήλωσε πως η ανάπτυξη προέρχεται από έγκριση χρηματοδότησης.

Ως δεύτερη αιτία αναζήτησης προσωπικού αναδεικνύεται η αναπλήρωση προσωπικού λόγω αποχωρήσεων (36.2%). Μάλιστα, μόλις το 11.3% των επιχειρήσεων δηλώνει ότι αναζητά προσωπικό για την κάλυψη προσωρινών / εποχικών αναγκών (Διάγραμμα 6).



Διάγραμμα 6: Αιτία Αναζήτησης Ανθρώπινου Δυναμικού (αναφορά στο σύνολο των επιχειρήσεων της έρευνας που αναζητεί προσωπικό)

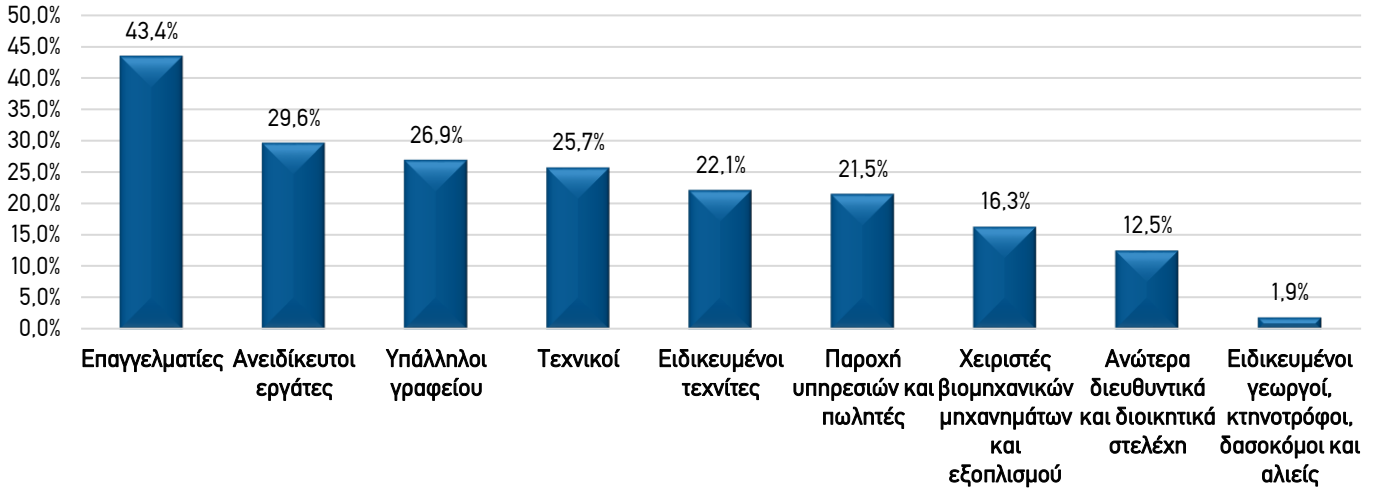
Οι ΜμΕ αναζητούν προσωπικό κυρίως λόγω ανάπτυξης, ενώ οι μεγάλες επιχειρήσεις για λόγους αναπλήρωσης (Διάγραμμα 7).



Διάγραμμα 7: Αιτία Αναζήτησης Ανθρώπινου Δυναμικού – Διάκριση ανά Τάξη Μεγέθους Επιχείρησης (αναφορά στο σύνολο των επιχειρήσεων της έρευνας που αναζητεί προσωπικό)

Αναφορικά με τις αναζητούμενες κατηγορίες προσωπικού, από τα δεδομένα προκύπτει ότι το 43,4% των επιχειρήσεων αναζητεί επαγγελματίες υψηλής εξειδίκευσης (π.χ. επιστήμονες πληροφορικής, οικονομολόγους, μηχανικούς και άλλους ειδικούς τομείς), ενώ το 29,6% αναζητεί ανειδίκευτους εργάτες, εύρημα που καταδεικνύει την ανάγκη για εργατικό δυναμικό σε πολλαπλά επίπεδα εξειδίκευσης (Διάγραμμα 8).

Αξίζει να σημειωθεί ότι οι συγκεκριμένες ανάγκες σε ανθρώπινο δυναμικό διαφοροποιούνται ανά περιφέρεια και μέγεθος επιχείρησης (π.χ. σε Κεντρική Ελλάδα, Λοιπή Βόρεια Ελλάδα και στα νησιά Αιγαίου και την Κρήτη οι ανειδίκευτοι εργάτες είναι η πρώτη αναζητούμενη κατηγορία με ποσοστά 35,9%, 38,0% και 30,6% αντίστοιχα, ενώ το ποσοστό των επαγγελματιών αυξάνεται όσο αυξάνει το μέγεθος της επιχείρησης).

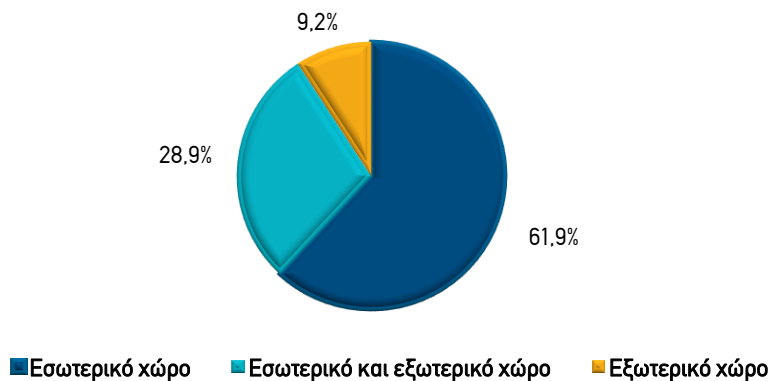


Άθροισμα μεγαλύτερο του 100% λόγω δυνατότητας πολλαπλής επιλογής

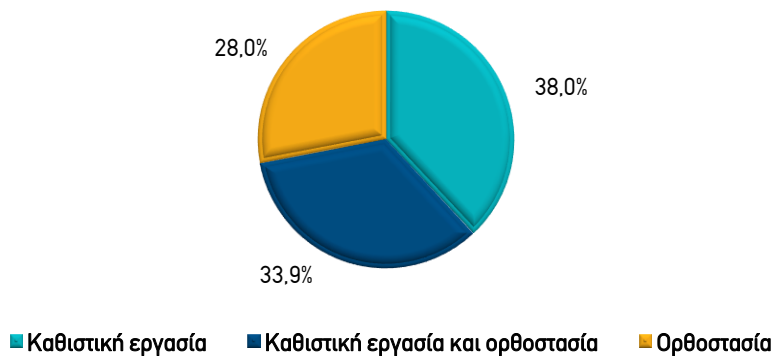
Διάγραμμα 8: Κατηγορία Ανθρώπινου Δυναμικού (αναφορά στο σύνολο των επιχειρήσεων της έρευνας που αναζητεί προσωπικό)

Εν συνεχεία, διαφαίνεται ότι περισσότερες από 6 στις 10 επιχειρήσεις αναζητούν προσωπικό για εργασία σε εσωτερικό χώρο, μόλις 1 στις 10 αποκλειστικά σε εξωτερικό, ενώ παράλληλα οι επιχειρήσεις αναζητούν εξίσου προσωπικό για καθιστική εργασία ή/και ορθοστασία (Διάγραμμα 9).

Χώρος Εργασίας

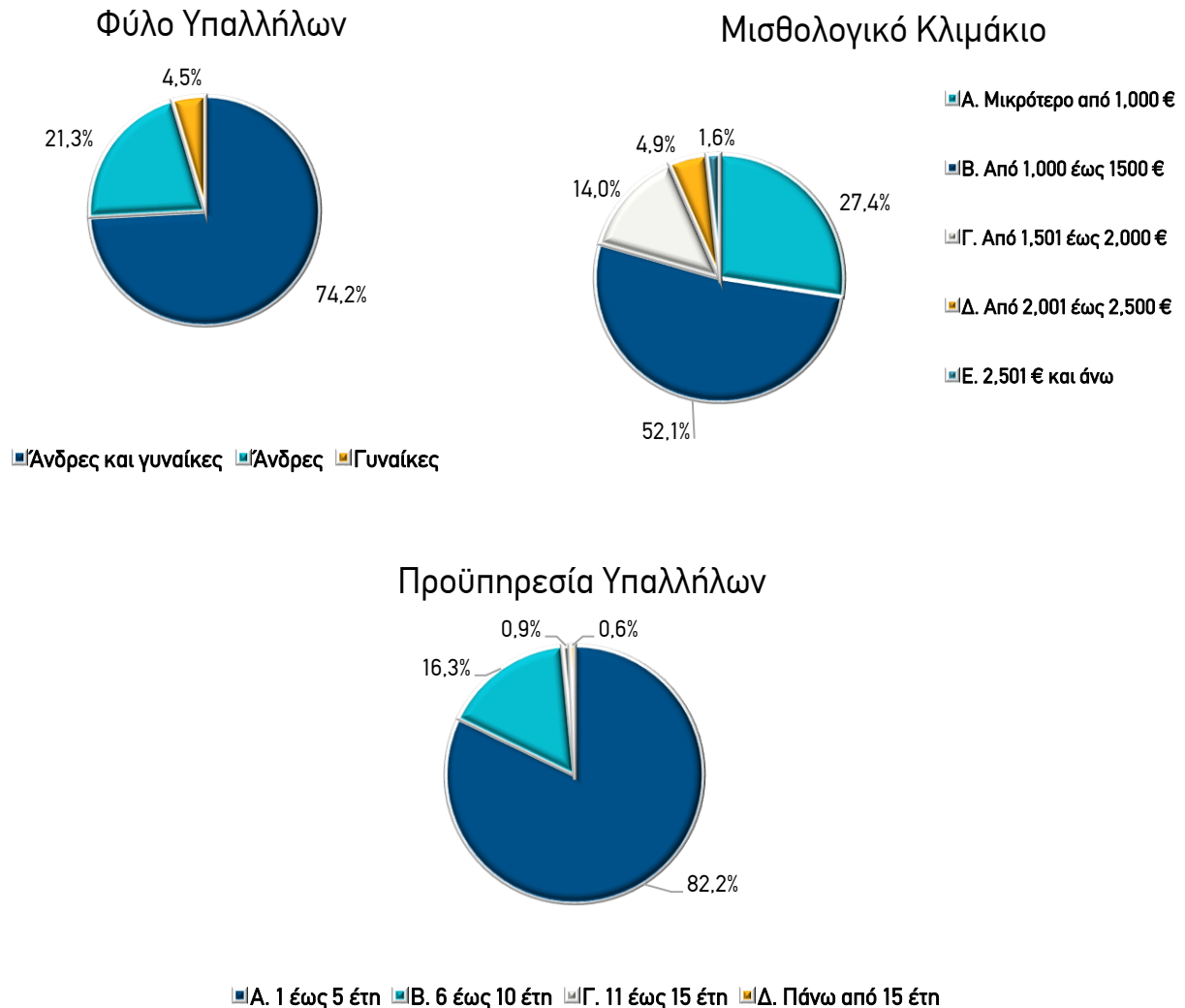


Τύπος Εργασίας



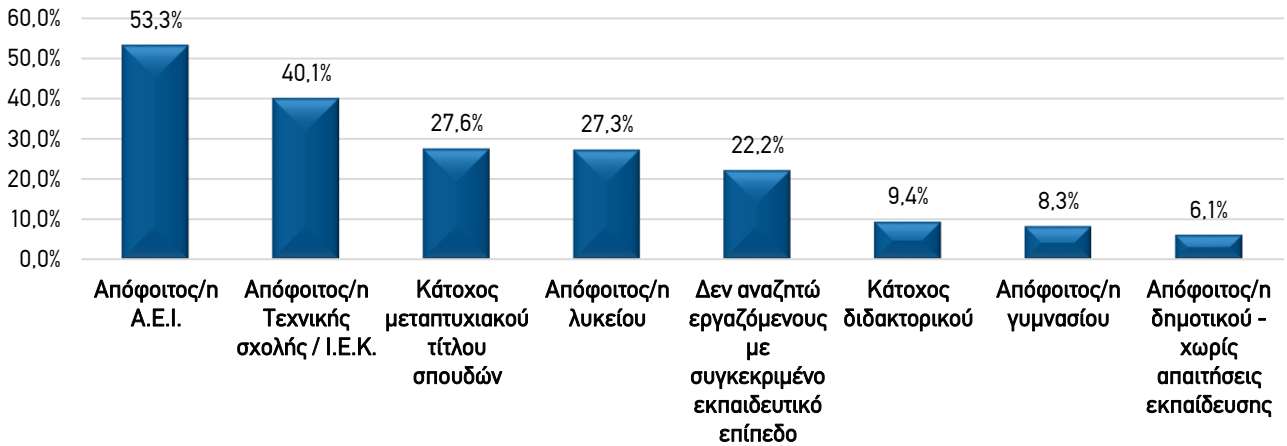
Διάγραμμα 9: Χώρος και Τύπος Εργασίας (αναφορά στο σύνολο των επιχειρήσεων της έρευνας που αναζητεί προσωπικό)

Ως προς τα κριτήρια των υποψηφίων, οι θέσεις εργασίας που προσφέρουν 3 στις 4 επιχειρήσεις απευθύνονται τόσο σε άνδρες όσο και σε γυναίκες. Πάνω από 8 στις 10 επιχειρήσεις (82,2%) αναζητούν προσωπικό με μικρή προϋπηρεσία (έως 5 έτη) και ταυτόχρονα περισσότερες από 6 στις 10 (66,1%) προσφέρουν μισθό έως 1.500€ μεικτά (Διάγραμμα 10).



Διάγραμμα 10: Κριτήρια Υποψηφίων (αναφορά στο σύνολο των επιχειρήσεων της έρευνας που αναζητεί προσωπικό)

Επιπρόσθετα, σύμφωνα με τα δεδομένα, οι επιχειρήσεις αναζητούν προσωπικό με κάποια μορφή πιστοποιημένων γνώσεων (κατάρτιση, εξειδίκευση, εκπαίδευση) (Διάγραμμα 11).



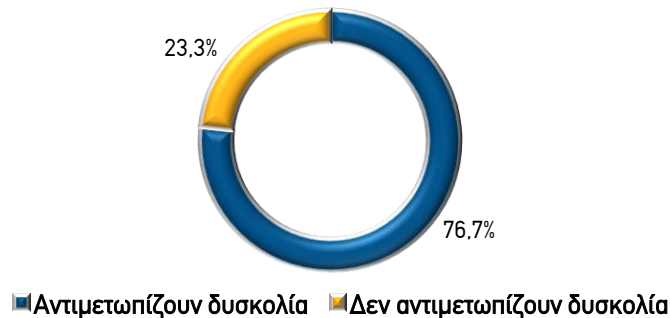
Άθροισμα μεγαλύτερο του 100% λόγω δυνατότητας πολλαπλής επιλογής

Διάγραμμα 11: Εκπαιδευτικό Επίπεδο Υποψηφίων (αναφορά στο σύνολο των επιχειρήσεων της έρευνας που αναζητεί προσωπικό)

Τα ανωτέρω αποτελέσματα ως προς τις τάσεις των αναγκών των επιχειρήσεων και το είδος του προσωπικού που αναζητούν ευθυγραμμίζονται με ευρήματα ερευνών τόσο στην Ευρώπη (π.χ. πρόσφατη σχετική έκθεση του Cedefop, 2024⁹), όσο και εντός Ελλάδος (π.χ. η σχετική πανελλαδική έρευνα της Κεντρικής Ένωσης Επιμελητηρίων Ελλάδος¹⁰).

2.3 | Προκλήσεις

Μέσα από τα δεδομένα εκφράζεται επίσης το γεγονός ότι το 76,7% των επιχειρήσεων αντιμετωπίζει δυσκολία στην εύρεση προσωπικού. Μάλιστα το συγκεκριμένο εύρημα φαίνεται πως είναι καθολικό και δεν επηρεάζεται από το μέγεθος της επιχείρησης (Διάγραμμα 12).



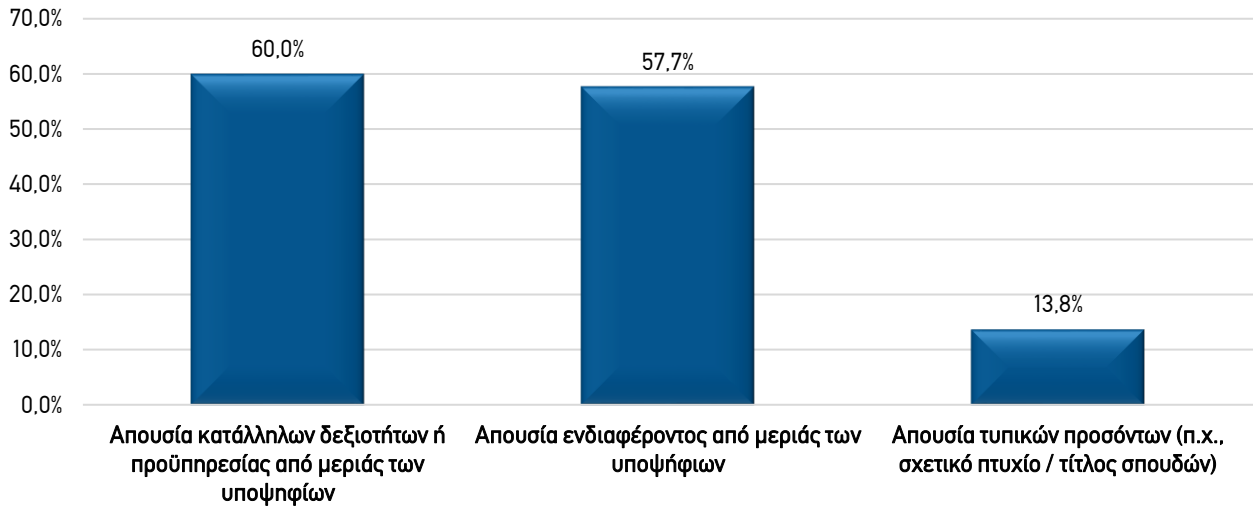
Διάγραμμα 12: Δυσκολία Εύρεσης Ανθρώπινου Δυναμικού (αναφορά στο σύνολο των επιχειρήσεων της έρευνας που αναζητεί προσωπικό)

⁹ Cedefop (2024). Untangling labour shortages in Europe: unmet skill demand or bad jobs? <http://data.europa.eu/doi/10.2801/023297>

¹⁰ [Πανελλαδική έρευνα διάγνωσης αναγκών αγοράς εργασίας 2024, ΚΕΕΕ](#)

Ως αιτίες των ανωτέρω διατυπωμένων δυσκολιών, οι επιχειρήσεις αναγνωρίζουν την απουσία κατάλληλων δεξιοτήτων ή προϋπηρεσίας καθώς και την απουσία ενδιαφέροντος από μεριάς των υποψηφίων (Διάγραμμα 13).

Αυτά τα αποτελέσματα είναι σε σύμπτωση με τις διεθνείς και εγχώριες έρευνες που αναφέρθηκαν και σε προηγούμενη υποενότητα της έκδοσης.

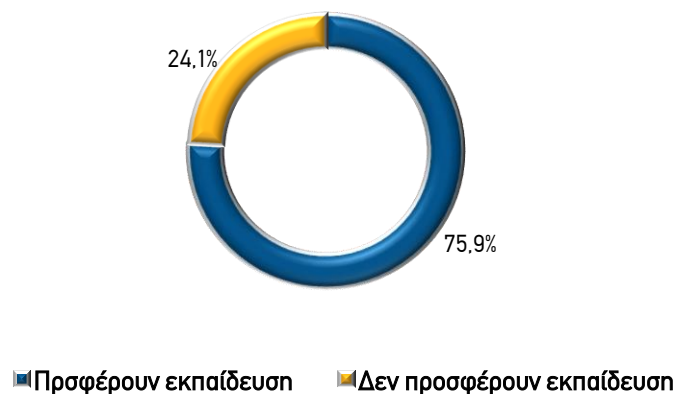


Άθροισμα μεγαλύτερο του 100% λόγω δυνατότητας πολλαπλής επιλογής

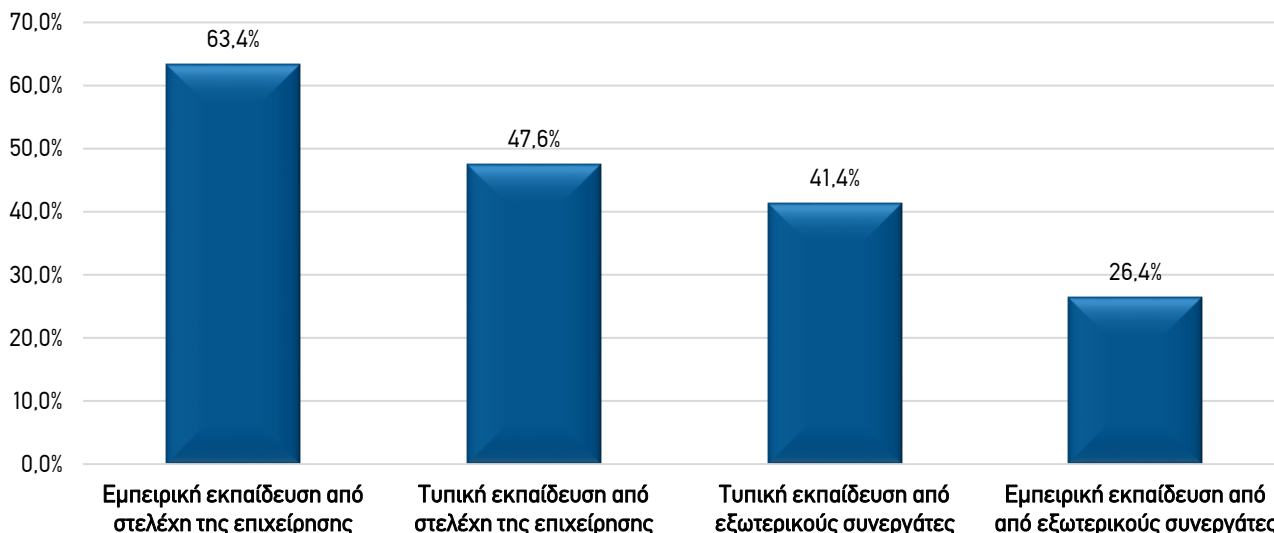
Διάγραμμα 13: Παράγοντες Δυσκολίας Εύρεσης Ανθρώπινου Δυναμικού (αναφορά στο σύνολο των επιχειρήσεων της έρευνας που αναζητεί προσωπικό)

2.4 | Πρακτικές

Σε ό,τι αφορά πρακτικές που υιοθετούν οι επιχειρήσεις, αρχικά περισσότερες από 7 στις 10 επιχειρήσεις προσφέρουν εκπαίδευση στους εργαζομένους τους (Διάγραμμα 14), ενώ κυριαρχεί η εσωτερική εκπαίδευση από στελέχη της επιχείρησης, τόσο με εμπειρικές όσο και τυπικές μεθόδους (Διάγραμμα 15).



Διάγραμμα 14: Παροχή Εκπαίδευσης (αναφορά στο σύνολο των επιχειρήσεων της έρευνας)

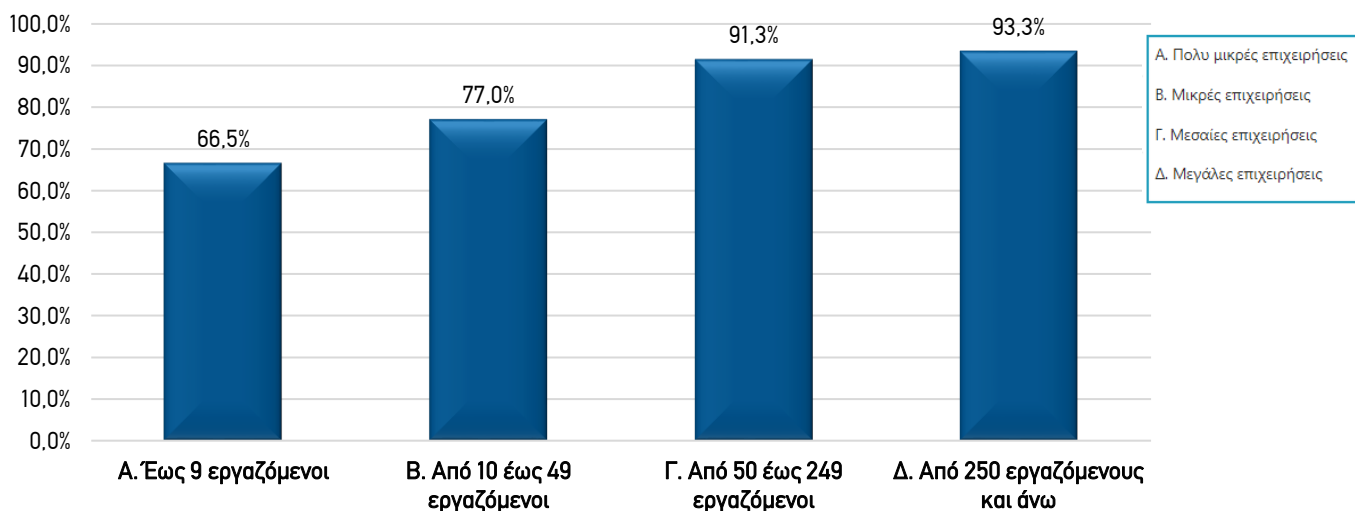


Άθροισμα μεγαλύτερο του 100% λόγω δυνατότητας πολλαπλής επιλογής

Διάγραμμα 15: Είδος Παρεχόμενης Εκπαίδευσης (αναφορά στο σύνολο των επιχειρήσεων της έρευνας που παρέχει εκπαίδευση)

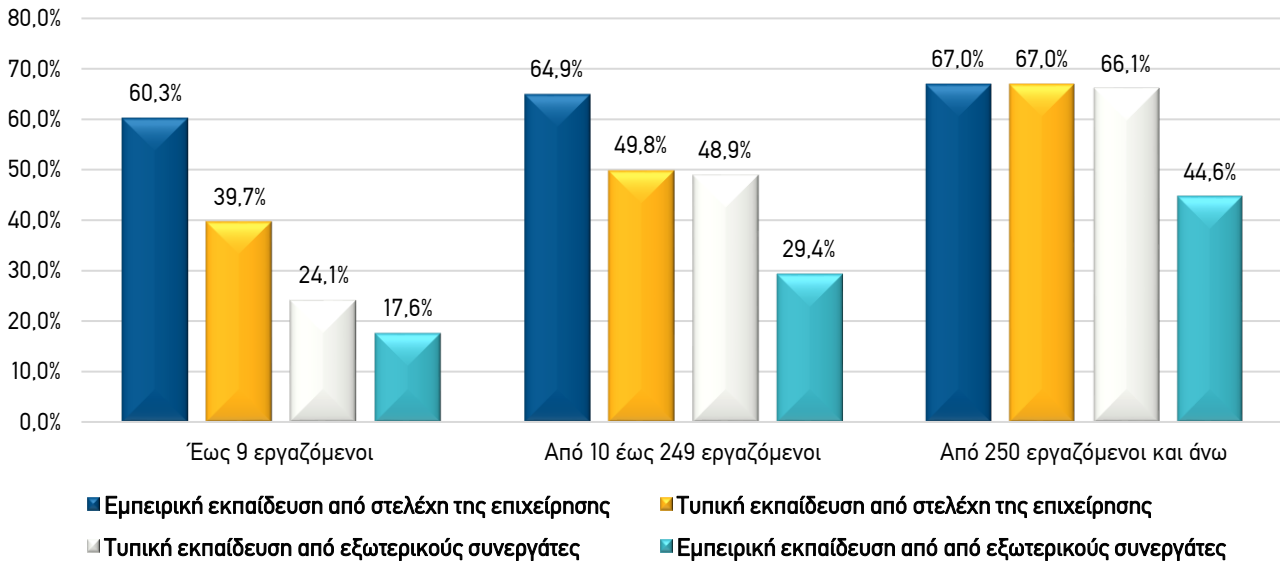
Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί ότι το ποσοστό των επιχειρήσεων που προσφέρει εκπαίδευση καθώς και το είδος της προσφερόμενης εκπαίδευσης διαφοροποιούνται με το μέγεθος των επιχειρήσεων και την γεωγραφική τους έδρα.

Πιο συγκεκριμένα, όσο αυξάνει ο αριθμός των εργαζομένων, τόσο αυξάνει και το ποσοστό των επιχειρήσεων που προσφέρει εκπαίδευση (93,3% των μεγάλων επιχειρήσεων, 91,3% των ΜμΕ, 66,5% των πολύ μικρών επιχειρήσεων) (Διάγραμμα 16).



Διάγραμμα 16: Παροχή Εκπαίδευσης – Κατανομή ανά Τάξη Μεγέθους Επιχείρησης (αναφορά στο σύνολο των επιχειρήσεων της έρευνας)

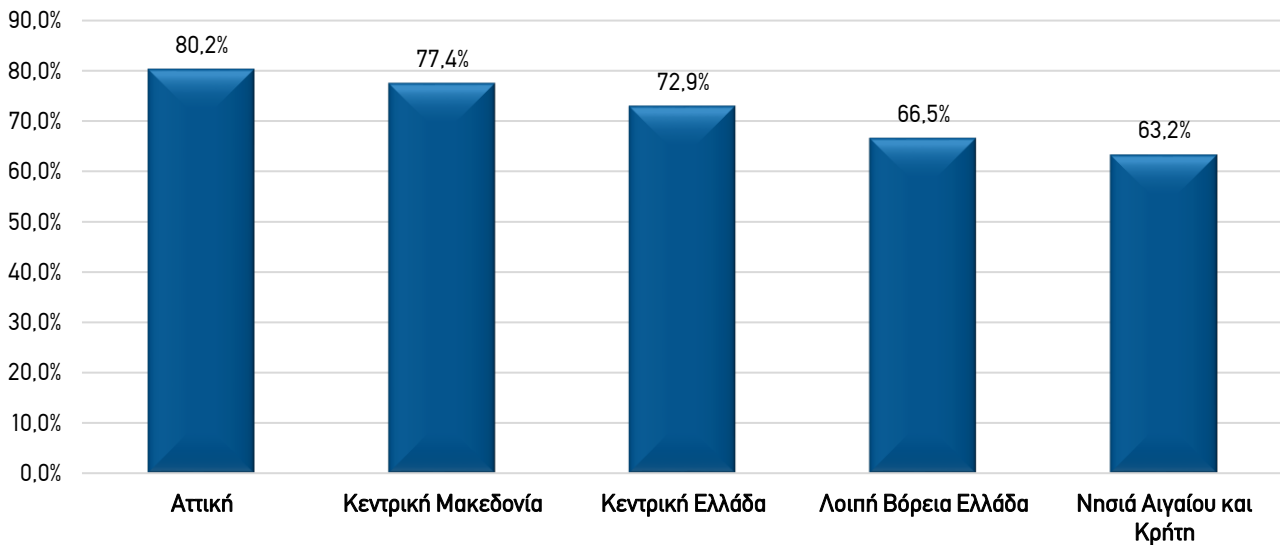
Επιπρόσθετα, οι μεγάλες επιχειρήσεις προσφέρουν ποικίλες μορφές εκπαίδευσης τόσο από υφιστάμενα στελέχη όσο και με την αξιοποίηση εξωτερικών συνεργατών, ενώ οι πολύ μικρές επιχειρήσεις προσφέρουν κυρίως εμπειρική εκπαίδευση από το υφιστάμενο προσωπικό. Με άλλα λόγια, οι μεγάλες επιχειρήσεις προσφέρουν περισσότερη και πολύ-ποίκιλη εκπαίδευση, ενώ οι μικρότερες λιγότερη και μονοδιάστατη (Διάγραμμα 17).



Άθροισμα μεγαλύτερο του 100% ανά Τάξη Μεγέθους Επιχείρησης, λόγω δυνατότητας πολλαπλής επιλογής

Διάγραμμα 17: Είδος Παρεχόμενης εκπαίδευσης – Κατανομή ανά Τάξη Μεγέθους Επιχείρησης (αναφορά στο σύνολο των επιχειρήσεων της έρευνας που παρέχει εκπαίδευση)

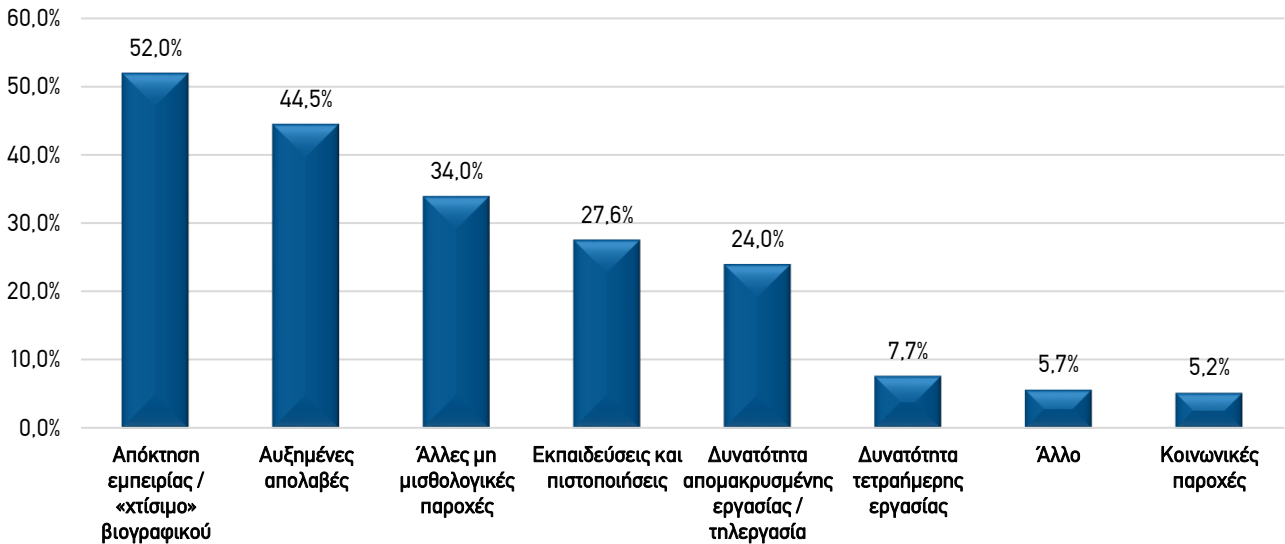
Τέλος, τα υψηλότερα ποσοστά επιχειρήσεων που προσφέρουν εκπαίδευση στους υπαλλήλους τους εντοπίζονται σε Αττική, Κεντρική Μακεδονία και Κεντρική Ελλάδα (Διάγραμμα 18).



Διάγραμμα 18: Παροχή Εκπαίδευσης – Κατανομή ανά Περιφέρεια (αναφορά στο σύνολο των επιχειρήσεων της έρευνας που παρέχει εκπαίδευση)

Αναφορικά με τα βασικά προσφερόμενα κίνητρα από τις επιχειρήσεις για να γίνουν ελκυστικές, αυτά περιλαμβάνουν κυρίως τη δυνατότητα για απόκτηση εμπειρίας και για το χτίσιμο του βιογραφικού (52%) και τις αυξημένες απολαβές (44,5%). Κίνητρα όπως κοινωνικές παροχές (π.χ. φύλαξη παιδιών, βρεφονηπιακός σταθμός), άλλες μη μισθολογικές παροχές (π.χ. παροχή σίτισης, μετακίνησης, κτλ), καθώς και η δυνατότητα 4ήμερης εργασίας ή η δυνατότητα απομακρυσμένης εργασίας (τηλεργασία), προσφέρονται με μικρότερη συχνότητα (Διάγραμμα 19).

Οι μεγάλες επιχειρήσεις προσφέρουν και άλλες μη-μισθολογικές παροχές σχεδόν εξίσου συχνά (68,4%) με τις αυξημένες απολαβές (62,1%).



Άθροισμα μεγαλύτερο του 100% λόγω δυνατότητας πολλαπλής επιλογής

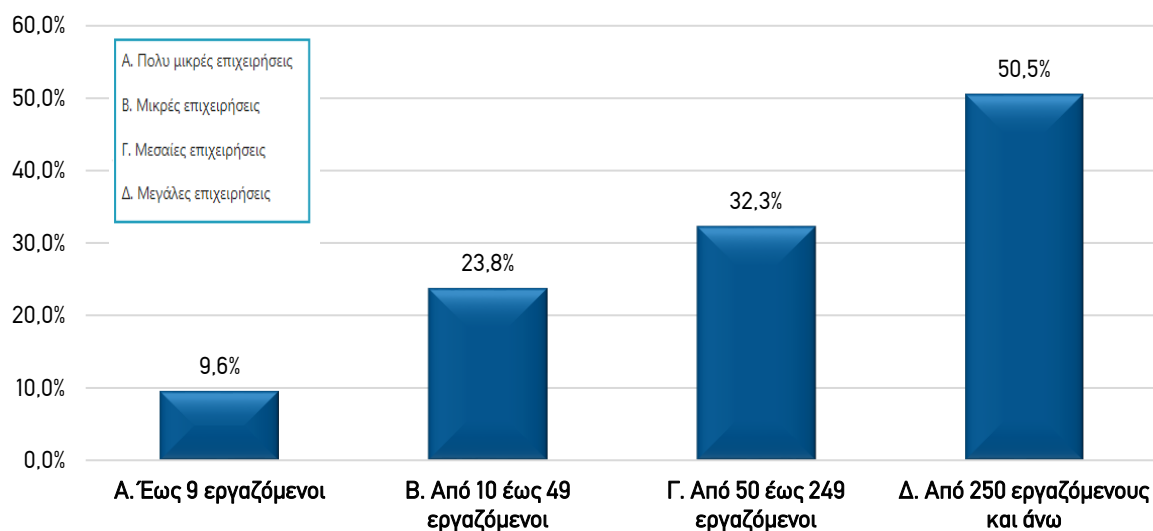
Διάγραμμα 19: Κίνητρα Προσέλκυσης Ανθρώπινου Δυναμικού (αναφορά στο σύνολο των επιχειρήσεων της έρευνας που παρέχει εκπαίδευση)

Σε συνέχεια των ανωτέρω ευρημάτων, το 14,9% των επιχειρήσεων έχει προσλάβει κατά την τελευταία τριετία άτομο που επαναπατρίστηκε, ποσοστό που ανεβαίνει στο 23.6% αν το αναγάγουμε στο σύνολο των επιχειρήσεων που δήλωσαν πως αναζητούν προσωπικό στην τρέχουσα συγκυρία (Διάγραμμα 20).



Διάγραμμα 20: Πρόσληψη Επαναπατρισμένων

Τέλος, το ποσοστό των επιχειρήσεων που αναζητά προσωπικό και έχει προσλάβει κατά την τελευταία τριετία άτομα που επαναπατρίστηκαν φαίνεται να αυξάνεται όσο αυξάνει το μέγεθος της επιχείρησης (Διάγραμμα 21).



Διάγραμμα 21: Πρόσληψη Επαναπατρισμένων – Κατανομή ανά Τάξη Μεγέθους Επιχείρησης (αναφορά στο σύνολο των επιχειρήσεων της έρευνας που αναζητεί προσωπικό)

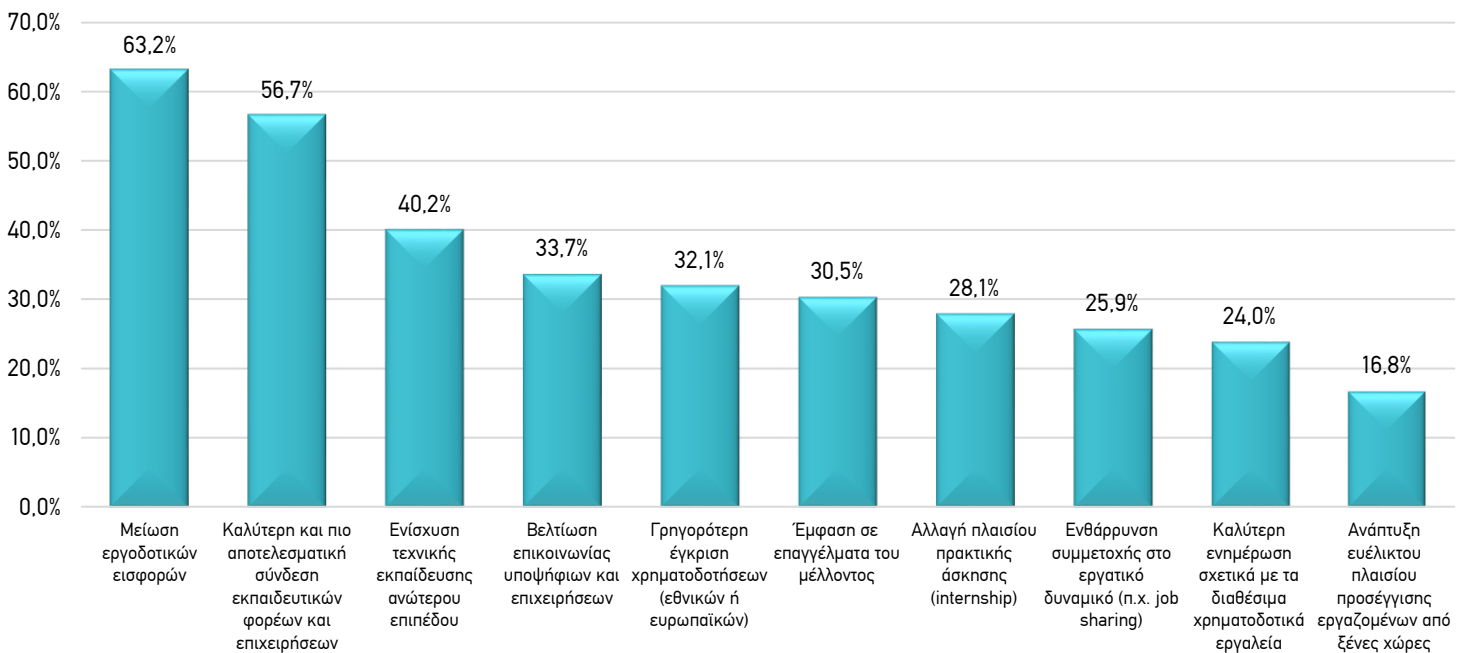


3

Προτάσεις
βελτίωσης

3. Προτάσεις βελτίωσης

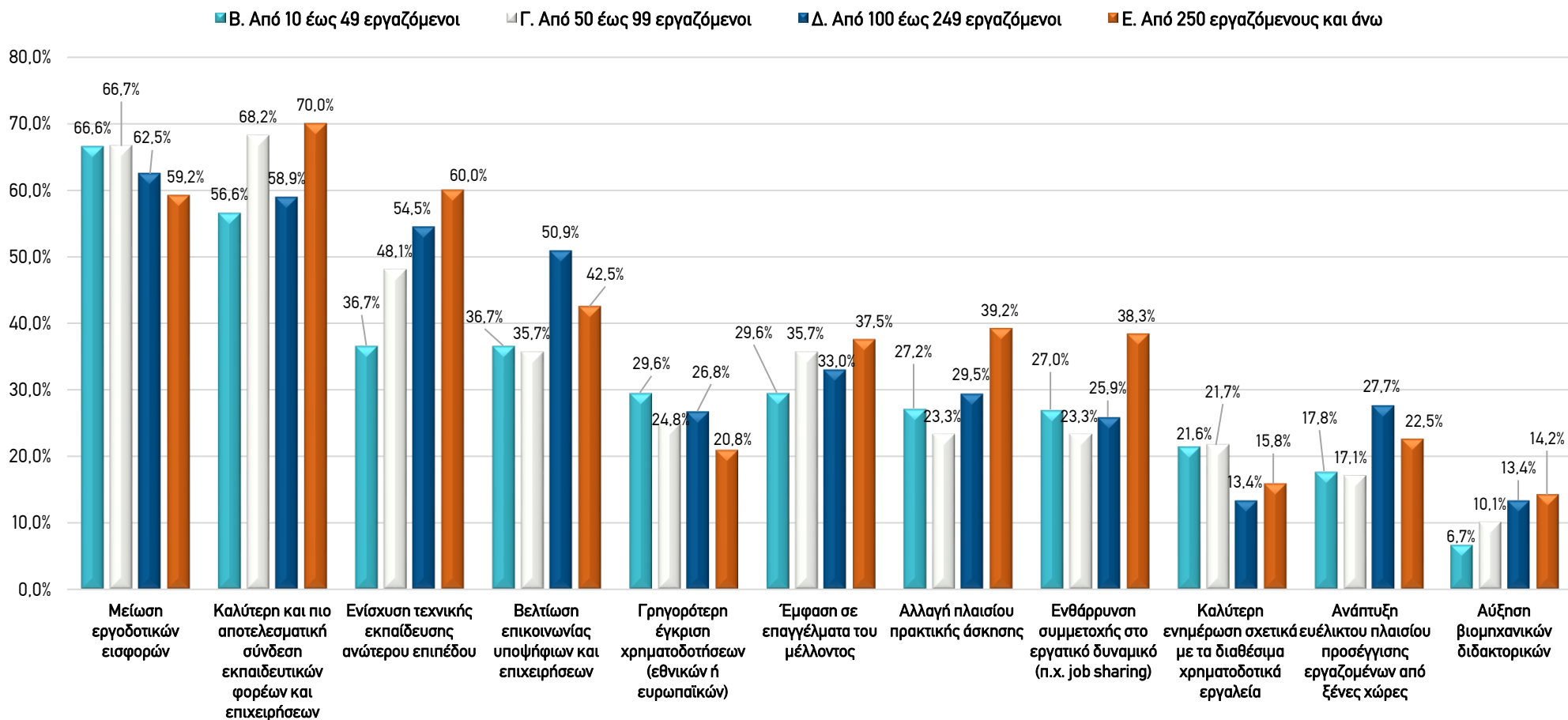
Στις συμμετέχουσες επιχειρήσεις δόθηκε επίσης η δυνατότητα να διατυπώσουν προτάσεις για τη βελτίωση του πλαισίου απασχόλησης. Από τα δεδομένα προκύπτει ότι σχεδόν 6 στις 10 εκτιμούν (56,7%) ότι χρειάζεται καλύτερη και αποτελεσματικότερη σύνδεση μεταξύ εκπαιδευτικών φορέων και επιχειρήσεων, ενώ συνολικά εκτιμούν πως παρεμβάσεις τόσο στον τομέα της εκπαίδευσης (π.χ. ενίσχυση τεχνικής εκπαίδευσης ανώτερου επιπέδου, αλλαγή πλαισίου πρακτικής άσκησης) όσο και οικονομικής φύσεως (π.χ. μείωση εργοδοτικών εισφορών, γρηγορότερη έγκριση χρηματοδότησης) αναμένεται να βελτιώσουν το πλαίσιο απασχόλησης (Διάγραμμα 22).



Άθροισμα μεγαλύτερο του 100% λόγω δυνατότητας πολλαπλής επιλογής

Διάγραμμα 22: Προτάσεις Βελτίωσης (αναφορά στο σύνολο των επιχειρήσεων της έρευνας)

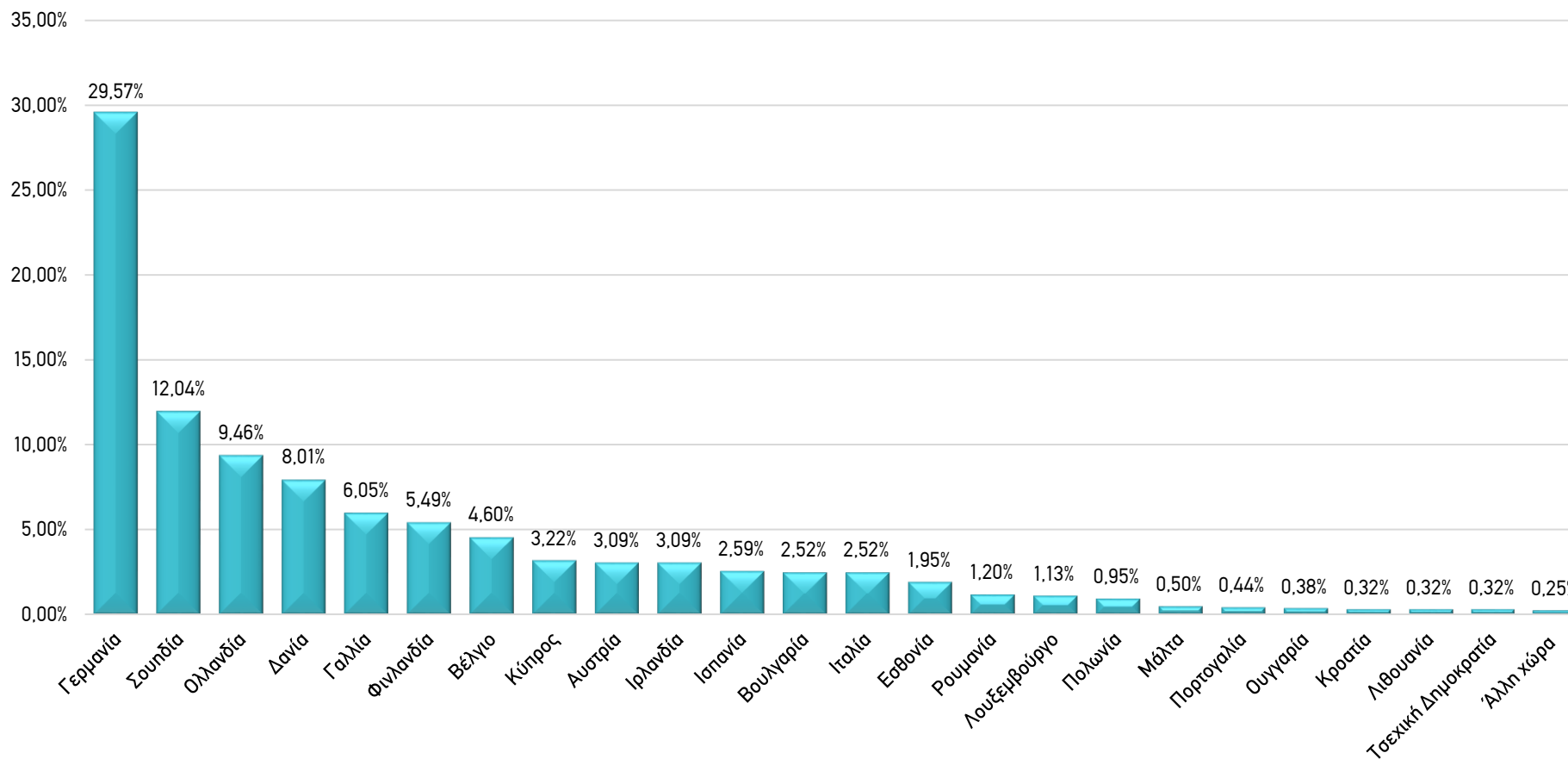
Σημειώνεται ότι το προηγούμενο εύρημα σχετικά με τις απαραίτητες παρεμβάσεις στο πλαίσιο απασχόλησης εμφανίζει διαφοροποιήσεις αν ιδωθεί από το πρίσμα του μεγέθους των επιχειρήσεων. Ειδικότερα, οι μικρές επιχειρήσεις επιθυμούν κυρίως παρεμβάσεις οικονομικής φύσεως, ενώ οι μεγάλες επιθυμούν παρεμβάσεις στον τομέα της εκπαίδευσης (Διάγραμμα 23)



Άθροισμα ανά Τάξη Μεγέθους Επιχείρησης μεγαλύτερο του 100% λόγω δυνατότητας πολλαπλής επιλογής

Διάγραμμα 23: Προτάσεις Βελτίωσης- Κατανομή ανά Τάξη Μεγέθους Επιχείρησης (αναφορά στο σύνολο των επιχειρήσεων της έρευνας)

Τέλος, σημειώνεται ότι η Γερμανία αναδεικνύεται από τις επιχειρήσεις, ως η επικρατέστερη (29,57%) χώρα - εργασιακό πρότυπο της Ε.Ε., από την οποία θα πρέπει να υιοθετηθούν πρακτικές, ώστε να βελτιωθεί το πλαίσιο απασχόλησης, ακολουθούμενη από τη Σουηδία (12,04%) (Διάγραμμα 24).



Διάγραμμα 24: Χώρα-πρότυπο για την υιοθέτηση εργασιακών πρακτικών (αναφορά στο σύνολο των επιχειρήσεων της έρευνας)



4

Μεθοδολογικές Σημειώσεις

4. Μεθοδολογικές Σημειώσεις

Η παρούσα έκδοση παρουσιάζει στοιχεία που αποτυπώνουν πλευρές των αναγκών των ελληνικών επιχειρήσεων σε ανθρώπινο δυναμικό για το 2024.

Για τον σκοπό αυτό εκπονήθηκε ποσοτική πρωτογενής έρευνα με τη μορφή δημοσκόπησης και τη χρήση δομημένου ανώνυμου και εμπιστευτικού ερωτηματολογίου μέσω δειγματοληψίας πιθανότητας, όπου στατιστική μονάδα ήταν η επιχείρηση.

Η συλλογή των στοιχείων έλαβε χώρα τον Ιούλιο του 2024.

Ως μέθοδος συλλογής επιλέχθηκε η ηλεκτρονική συμπλήρωση με χρήση εξειδικευμένης πλατφόρμας. Επιπλέον εφαρμόστηκαν ηλεκτρονικές διαδικασίες για την παρακολούθηση της πορείας της έρευνας σε πραγματικό χρόνο και για τον καθημερινό έλεγχο ποιότητας των συλλεγόμενων στοιχείων με βάση προβλεπόμενους δείκτες ποιότητας.

Η έρευνα απευθύνθηκε σε επιχειρήσεις όλων των περιφερειακών ενοτήτων και των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας της χώρας.

Το ερευνητικό εργαλείο μέτρησης δομήθηκε στις εξής θεματικές ενότητες:

1. δημογραφικό προφίλ των επιχειρήσεων,
2. ανάγκες, προβλήματα και πρακτικές των επιχειρήσεων κατά την αναζήτηση ανθρώπινου δυναμικού
3. προτάσεις των επιχειρήσεων της έρευνας για τη βελτίωση του πλαισίου απασχόλησης.

Αποτέλεσμα ήταν η συλλογή ερωτηματολογίων από 1.600 επιχειρήσεις, με βάση τα οποία το ΕΚΤ προχώρησε στην επεξεργασία και ανάλυση των στοιχείων, και την παραγωγή των αποτελεσμάτων της έρευνας.

Κατάλογος Διαγραμμάτων

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1: Κατανομή ανά Περιφέρεια (αναφορά στο σύνολο των επιχειρήσεων της έρευνας)	22
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2: Κατανομή ανά Περίοδο Ίδρυσης (αναφορά στο σύνολο των επιχειρήσεων της έρευνας)	22
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3: Κατανομή ανά Κλάδο Οικονομικής Δραστηριότητας (αναφορά στο σύνολο των επιχειρήσεων της έρευνας)	23
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4: Κατανομή ανά Τάξη Μεγέθους Επιχείρησης (αναφορά στο σύνολο των επιχειρήσεων της έρευνας)	24
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5: Αναζήτηση Ανθρώπινου Δυναμικού (αναφορά στο σύνολο των επιχειρήσεων της έρευνας)	26
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6: Αιτία Αναζήτησης Ανθρώπινου Δυναμικού (αναφορά στο σύνολο των επιχειρήσεων της έρευνας που αναζητεί προσωπικό)	27
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7: Αιτία Αναζήτησης Ανθρώπινου Δυναμικού – Διάκριση ανά Τάξη Μεγέθους Επιχείρησης (αναφορά στο σύνολο των επιχειρήσεων της έρευνας που αναζητεί προσωπικό)	27
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 8: Κατηγορία Ανθρώπινου Δυναμικού (αναφορά στο σύνολο των επιχειρήσεων της έρευνας που αναζητεί προσωπικό)	28
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 9: Χώρος και Τύπος Εργασίας (αναφορά στο σύνολο των επιχειρήσεων της έρευνας που αναζητεί προσωπικό)	28
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 10: Κριτήρια Υποψηφίων (αναφορά στο σύνολο των επιχειρήσεων της έρευνας που αναζητεί προσωπικό)	29
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 11: Εκπαιδευτικό Επίπεδο Υποψηφίων (αναφορά στο σύνολο των επιχειρήσεων της έρευνας που αναζητεί προσωπικό)	30
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 12: Δυσκολία Εύρεσης Ανθρώπινου Δυναμικού (αναφορά στο σύνολο των επιχειρήσεων της έρευνας που αναζητεί προσωπικό)	30
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 13: Παράγοντες Δυσκολίας Εύρεσης Ανθρώπινου Δυναμικού (αναφορά στο σύνολο των επιχειρήσεων της έρευνας που αναζητεί προσωπικό)	31
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 14: Παροχή Εκπαίδευσης (αναφορά στο σύνολο των επιχειρήσεων της έρευνας)	31
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 15: Είδος Παρεχόμενης Εκπαίδευσης (αναφορά στο σύνολο των επιχειρήσεων της έρευνας που παρέχει εκπαίδευση)	32
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 16: Παροχή Εκπαίδευσης – Κατανομή ανά Τάξη Μεγέθους Επιχείρησης (αναφορά στο σύνολο των επιχειρήσεων της έρευνας)	32
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 17: Είδος Παρεχόμενης εκπαίδευσης – Κατανομή ανά Τάξη Μεγέθους Επιχείρησης (αναφορά στο σύνολο των επιχειρήσεων της έρευνας που παρέχει εκπαίδευση)	33

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 18: Παροχή Εκπαίδευσης – Κατανομή ανά Περιφέρεια (αναφορά στο σύνολο των επιχειρήσεων της έρευνας που παρέχει εκπαίδευση)	33
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 19: Κίνητρα Προσέλκυσης Ανθρώπινου Δυναμικού (αναφορά στο σύνολο των επιχειρήσεων της έρευνας που παρέχει εκπαίδευση).....	34
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 20: Πρόσληψη Επαναπατρισμένων.....	34
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 21: Πρόσληψη Επαναπατρισμένων – Κατανομή ανά Τάξη Μεγέθους Επιχείρησης (αναφορά στο σύνολο των επιχειρήσεων της έρευνας που αναζητεί προσωπικό)	35
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 22: Προτάσεις Βελτίωσης (αναφορά στο σύνολο των επιχειρήσεων της έρευνας)	38
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 23: Προτάσεις Βελτίωσης- Κατανομή ανά Τάξη Μεγέθους Επιχείρησης (αναφορά στο σύνολο των επιχειρήσεων της έρευνας)	39
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 24: Χώρα-πρότυπο για την υιοθέτηση εργασιακών πρακτικών (αναφορά στο σύνολο των επιχειρήσεων της έρευνας)	40



ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ
ΔΡΑΣΗ 2024

ΧΑΡΤΟΓΡΑΦΗΣΗ ΑΝΑΓΚΩΝ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
ΣΕ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΓΙΑ ΤΟ 2024



ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗΣ &
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΥ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟΥ



ΣΕΒΕ
ΣΥΝΛΕΞΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης