



ΓΡΑΦΕΙΟ ΔΙΑΣΥΝΔΕΣΗΣ
Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.

ΕΡΕΥΝΑ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ ΚΑΙ ΖΗΤΗΣΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ
ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ ΤΗΣ Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.

ΜΑΡΟΥΣΙ 2013



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ
επένδυση στην κοινωνία της γνώσης

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ΕΣΠΑ
2007-2013
πρόγραμμα για την ανάπτυξη
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ

Τίτλος πρωτοτύπου: «Έρευνα Προσφοράς και Ζήτησης Επαγγελματιών Ειδικοτήτων της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.»

Τίτλος Πράξης: «Γραφείο Διασύνδεσης της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.», με MIS 311496

Επιστημονικά Υπεύθυνος του Έργου: Σπύρος Πανέτσος, Καθηγητής ΑΣΠΑΙΤΕ

Συντονισμός Υλοποίησης Έρευνας: Μαρία Καλτσογιάννη

Ομάδα Υλοποίησης Έρευνας: Μαρία Καλτσογιάννη, Ευθυμία Μπαζή, Απόστολος Ανδριανάκος, Εξωτερικοί Συνεργάτες του Γραφείου Διασύνδεσης της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.

© 2013

Γραφείο Διασύνδεσης Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.

Σταθμός Η.Σ.Α.Π. Ειρήνη

141 21, Νέο Ηράκλειο Αττικής

Τηλ.: 210.2896763/4

URL: <http://www.aspaite.gr>

E-mail: gdaspaite@aspaite.gr

Ευχαριστίες

Πολύτιμοι αρωγοί στην άντληση πρωτογενών στοιχείων ήταν περισσότεροι από 20 διευθυντές προσωπικού, το Γραφείο Διασύνδεσης της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. ο Ε.Υ. καθηγητής Σπύρος Πανέτσος και ο Αλέξανδρος Ραφαηλίδης, Ψυχολόγος, στέλεχος του Γραφείου Διασύνδεσης της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. που δαπάνησαν πολύτιμο χρόνο μεταφέροντας τις πολύτιμες γνώσεις τους και εμπειρίες για το εν λόγω θέμα της έρευνας. Η υπογράφουσα επιστημονική ομάδα έργου θέλει να ευχαριστήσει επίσης -για τα πολύτιμα πρωτογενή στοιχεία, μελέτες, έρευνες που έθεσαν στην διάθεσή τους- τον ΟΑΕΔ, την ΕΛΣΤΑΤ, το Υπουργείο Παιδείας, το Υπουργείο Απασχόλησης, την πρώην ΠΑΕΠ καθώς επίσης και το Δημήτρη Σιάχο συντάκτη των επαγγελματικών προφίλ. Αναμφισβήτητα η ευθύνη για τα όποια λάθη και παραλείψεις ανήκουν στην ερευνητική ομάδα.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

ΠΙΝΑΚΑΣ 1: ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΙΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΕΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ 2: ΚΡΙΣΙΜΟΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΙ ΔΕΙΚΤΕΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ 3: ΜΑΚΡΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

ΠΙΝΑΚΑΣ 4: ΣΥΝΟΛΙΚΟΣ ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ ΕΠΙΒΑΡΥΝΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΩΝ ΚΕΡΔΩΝ ΑΠΟ ΦΟΡΟΛΟΓΙΑ, ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ, ΦΟΡΟΥΣ ΣΥΝΑΛΛΑΓΩΝ, ΔΗΜΟΣΙΑ ΤΕΛΗ Κ.ΛΠ. (2011)

ΠΙΝΑΚΑΣ 5: ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΟΥΣ ΜΟΝΟΨΗΦΙΟΥΣ ΚΛΑΔΟΥΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ: 2008-2012, Β' ΤΡΙΜΗΝΟ

ΠΙΝΑΚΑΣ 6: ΕΙΣΑΚΤΕΟΙ ΣΤΑ Α.Ε.Ι.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7: ΕΙΣΑΚΤΕΟΙ ΣΤΑ Α.Ε.Ι. ΣΕ ΤΜΗΜΑΤΑ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΣΧΟΛΩΝ

ΠΙΝΑΚΑΣ 8: ΦΟΙΤΗΤΕΣ-ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΙ Α.Ε.Ι. (ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ)

ΠΙΝΑΚΑΣ 9: ΦΟΙΤΗΤΕΣ-ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΙ Α.Ε.Ι. (ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ)

ΠΙΝΑΚΑΣ 10: ΙΣΟΖΥΓΙΟ ΕΙΣΑΚΤΕΩΝ-ΠΤΥΧΙΟΥΧΩΝ Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.

ΠΙΝΑΚΑΣ 11

ΠΙΝΑΚΑΣ 12

ΠΙΝΑΚΑΣ 13

ΠΙΝΑΚΑΣ 14: ΚΑΤΗΓΟΡΙΟΠΟΙΗΣΗ ΚΕΝΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ (2013)

ΠΙΝΑΚΑΣ 15: ΚΑΤΗΓΟΡΙΟΠΟΙΗΣΗ ΚΕΝΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΗΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ (2013)

ΠΙΝΑΚΑΣ 16: ΚΑΤΗΓΟΡΙΟΠΟΙΗΣΗ ΚΕΝΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΗΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ (2013)

ΠΙΝΑΚΑΣ 17: ΚΑΤΗΓΟΡΙΟΠΟΙΗΣΗ ΚΕΝΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ (2014)

ΠΙΝΑΚΑΣ 18: ΚΑΤΗΓΟΡΙΟΠΟΙΗΣΗ ΚΕΝΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΗΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ (2014)

ΠΙΝΑΚΑΣ 19: ΚΑΤΗΓΟΡΙΟΠΟΙΗΣΗ ΚΕΝΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΗΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ (2014)

ΠΙΝΑΚΑΣ 20: ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΠΟΦΟΙΤΟΥ ΚΑΤΑ ΤΜΗΜΑ ΑΠΟΦΟΙΤΗΣΗΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ 21: ΚΑΤΑΚΤΗΣΗ ΘΕΣΗΣ ΣΤΗ ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ ΤΕΧΝΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

ΠΙΝΑΚΑΣ 22: ΑΠΟΦΟΙΤΟΙ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ 23-24: ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΤΩΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ ΤΗΣ Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. (1998-2013)

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1: ΚΑΤΑΘΕΣΕΙΣ, ΧΟΡΗΓΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2: ΠΟΣΟΣΤΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ 15-64 ΕΤΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΓΙΑ ΤΟ ΣΥΝΟΛΟ, ΑΝΔΡΕΣ, ΓΥΝΑΙΚΕΣ, Α' ΤΡΙΜΗΝΟ 2007 – Β' ΤΡΙΜΗΝΟ 2012

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3: ΡΥΘΜΟΣ ΜΕΤΑΒΟΛΗΣ ΤΟΥ ΑΕΠ ΚΑΙ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ, 1996-2011

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΗΜΑΤΩΝ

ΣΧΗΜΑ 1: ΧΡΟΝΟΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΣΧΗΜΑ 2: ΤΟΠΟΣ-ΕΔΡΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

ΣΧΗΜΑ 3: ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

ΣΧΗΜΑ 4: ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

ΣΧΗΜΑ 5: ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΠΛΗΡΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

ΣΧΗΜΑ 6: ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

ΣΧΗΜΑ 7-11: ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΑΝΑ ΤΜΗΜΑ

ΣΧΗΜΑ 12: ΚΛΑΔΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΣΧΗΜΑ 13: ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑΣ ΝΕΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΣΧΗΜΑ 14: ΑΠΑΙΤΗΣΗ ΣΕ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΑ ΣΤΕΛΕΧΗ ΛΟΓΩ ΤΗΣ ΦΥΣΗΣ ΤΩΝ

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ ΑΝΑ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ

ΣΧΗΜΑ 15: ΤΡΟΠΟΙ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

ΣΧΗΜΑ 16: ΥΠΑΡΞΗ ΚΕΝΩΝ ΘΕΣΕΩΝ

ΣΧΗΜΑ 17: ΑΡΙΘΜΟΣ ΚΕΝΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΓΙΑ ΔΙΑΣΤΗΜΑ <6 ΜΗΝΩΝ

ΣΧΗΜΑ 18: ΑΡΙΘΜΟΣ ΚΕΝΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΓΙΑ ΔΙΑΣΤΗΜΑ >6 ΜΗΝΩΝ

ΣΧΗΜΑ 19: ΑΡΙΘΜΟΣ ΚΕΝΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΠΛΗΡΟΥΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

ΣΧΗΜΑ 20: ΑΡΙΘΜΟΣ ΚΕΝΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

ΣΧΗΜΑΤΑ 21-25: ΑΡΙΘΜΟΣ ΚΕΝΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΑΝΑ ΤΜΗΜΑ

ΣΧΗΜΑ 26: ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΛΟΓΟΥ «ΔΕΝ ΕΧΟΥΝ ΓΙΝΕΙ ΑΙΤΗΣΕΙΣ ΑΠΟ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΟΥΣ.»

ΣΧΗΜΑ 27: ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΛΟΓΟΥ «ΔΕΝ ΕΧΟΥΝ ΔΙΑΦΗΜΙΣΤΕΙ ΕΠΑΡΚΩΣ ΟΙ ΥΠΑΡΧΟΥΣΕΣ ΘΕΣΕΙΣ.»

ΣΧΗΜΑ 28: ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΛΟΓΟΥ «0 ΜΙΣΘΟΣ ΕΙΝΑΙ ΠΟΛΥ ΜΙΚΡΟΣ ΚΑΙ ΑΠΟΘΑΡΡΥΝΕΙ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ.

ΣΧΗΜΑ 29: ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΛΟΓΟΥ «ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΙΝΑΙ ΔΥΣΚΟΛΕΣ ΚΑΙ ΑΠΟΘΑΡΡΥΝΟΝΤΑΙ ΟΙ ΥΠΟΨΗΦΙΟΙ.»

ΣΧΗΜΑ 30: ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΛΟΓΟΥ «ΟΙ ΘΕΣΕΙΣ ΑΥΤΕΣ ΕΜΦΑΝΙΖΟΥΝ ΜΕΓΑΛΗ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ. ΟΙ ΘΕΣΕΙΣ ΚΑΛΥΠΤΟΝΤΑΙ ΓΙΑ ΛΙΓΟ ΚΑΙ ΞΑΝΑΜΕΝΟΥΝ ΑΝΟΙΚΤΕΣ ΛΟΓΩ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.»

ΣΧΗΜΑ 31: ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΛΟΓΟΥ «ΔΕΝ ΕΙΝΑΙ ΕΥΚΟΛΟ ΝΑ ΒΡΕΘΕΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΜΕ ΤΗΝ ΚΑΤΑΛΛΗΛΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ/ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ.»

ΣΧΗΜΑ 32: ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΛΟΓΟΥ «ΔΕΝ ΕΙΝΑΙ ΕΥΚΟΛΟ ΝΑ ΒΡΕΘΕΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΜΕ ΤΗΝ ΚΑΤΑΛΛΗΛΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ.»

ΣΧΗΜΑ 33: ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΛΟΓΟΥ «ΤΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΤΩΝ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ ΗΤΑΝ ΧΑΜΗΛΟΤΕΡΑ ΑΠΟ ΤΙΣ ΠΡΟΣΔΟΚΙΕΣ.»

ΣΧΗΜΑ 34: ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΛΟΓΟΥ «ΤΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ ΤΩΝ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ ΗΤΑΝ ΧΑΜΗΛΟΤΕΡΑ ΑΠΟ ΤΑ ΕΠΙΘΥΜΗΤΑ.»

ΣΧΗΜΑ 35: ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΛΟΓΟΥ «ΤΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΩΝ ΥΠΟΨΗΦΙΩΝ ΔΕΝ ΗΤΑΝ ΤΑ ΕΠΙΘΥΜΗΤΑ ΓΙΑ ΤΙΣ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΕΣ ΘΕΣΕΙΣ (ΗΛΙΚΙΑ, ΦΥΛΟ, ΚΛΠ).»

ΣΧΗΜΑ 36: Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΟΥ ΒΑΘΜΟΥ ΠΤΥΧΙΟΥ

ΣΧΗΜΑ 37: Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΩΝ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΩΝ ΓΝΩΣΕΩΝ

ΣΧΗΜΑ 38: Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΟΥ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟΥ ΤΙΤΛΟΥ ΩΣ ΠΡΟΣΟΝ ΥΠΟΨΗΦΙΟΥ

ΣΧΗΜΑ 39: Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ ΩΣ ΠΡΟΣΟΝ ΥΠΟΨΗΦΙΟΥ

ΣΧΗΜΑ 40: Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΟΥ ΦΥΛΟΥ ΤΟΥ ΥΠΟΨΗΦΙΟΥ

ΣΧΗΜΑ 41: Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΗΛΙΚΙΑΣ ΤΟΥ ΥΠΟΨΗΦΙΟΥ

ΣΧΗΜΑ 42: Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΩΝ ΣΥΣΤΑΣΕΩΝ ΩΣ ΠΡΟΣΟΝ ΥΠΟΨΗΦΙΟΥ

ΣΧΗΜΑ 43: Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΟΥ ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟΥ ΤΙΤΛΟΥ ΩΣ ΠΡΟΣΟΝ ΥΠΟΨΗΦΙΟΥ

ΣΧΗΜΑ 44: ΔΥΝΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΑΝΑ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ
ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΙΑΣ

ΣΧΗΜΑ 45:ΕΛΛΕΙΨΗ ΤΥΠΙΚΩΝ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ

ΣΧΗΜΑ 46:ΕΛΛΕΙΨΗ ΓΝΩΣΗΣ ΞΕΝΩΝ ΓΛΩΣΣΩΝ

ΣΧΗΜΑ 47:ΕΛΛΕΙΨΗ ΓΝΩΣΗΣ Η/Υ

ΣΧΗΜΑ 48:ΕΛΛΕΙΨΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΓΝΩΣΕΩΝ

ΣΧΗΜΑ 49:ΔΥΣΚΟΛΙΑ ΣΤΗΝ ΠΡΟΦΟΡΙΚΗ & ΓΡΑΠΤΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

ΣΧΗΜΑ 50:ΔΥΣΚΟΛΙΑ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΟΜΑΔΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΣΧΗΜΑ 51:ΕΛΛΕΙΨΗ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ, ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

ΣΧΗΜΑ 52:ΕΛΛΕΙΨΗ ΠΕΙΘΑΡΧΙΑΣ

ΣΧΗΜΑ 53:ΔΕΝ ΓΝΩΡΙΖΩ/ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ
ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ

ΣΧΗΜΑ 54:ΕΛΛΕΙΨΗ ΤΥΠΙΚΩΝ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ

ΣΧΗΜΑ 55:ΕΛΛΕΙΨΗ ΓΝΩΣΗΣ ΞΕΝΩΝ ΓΛΩΣΣΩΝ

ΣΧΗΜΑ 56:ΕΛΛΕΙΨΗ ΓΝΩΣΗΣ Η/Υ

ΣΧΗΜΑ 57:ΕΛΛΕΙΨΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΓΝΩΣΕΩΝ

ΣΧΗΜΑ 58:ΔΥΣΚΟΛΙΑ ΣΤΗΝ ΠΡΟΦΟΡΙΚΗ & ΓΡΑΠΤΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

ΣΧΗΜΑ 59:ΔΥΣΚΟΛΙΑ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΟΜΑΔΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΣΧΗΜΑ 60:ΕΛΛΕΙΨΗ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ, ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

ΣΧΗΜΑ 61:ΕΛΛΕΙΨΗ ΠΕΙΘΑΡΧΙΑΣ

ΣΧΗΜΑ 62:ΔΕΝ ΓΝΩΡΙΖΩ/ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ
ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΙΑΣ

ΣΧΗΜΑ 63:ΕΛΛΕΙΨΗ ΤΥΠΙΚΩΝ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ

ΣΧΗΜΑ 64:ΕΛΛΕΙΨΗ ΓΝΩΣΗΣ ΞΕΝΩΝ ΓΛΩΣΣΩΝ

ΣΧΗΜΑ 65:ΕΛΛΕΙΨΗ ΓΝΩΣΗΣ Η/Υ

ΣΧΗΜΑ 66:ΕΛΛΕΙΨΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΓΝΩΣΕΩΝ

ΣΧΗΜΑ 67:ΔΥΣΚΟΛΙΑ ΣΤΗΝ ΠΡΟΦΟΡΙΚΗ & ΓΡΑΠΤΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

ΣΧΗΜΑ 68:ΔΥΣΚΟΛΙΑ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΟΜΑΔΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΣΧΗΜΑ 69:ΕΛΛΕΙΨΗ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ, ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

ΣΧΗΜΑ 70:ΕΛΛΕΙΨΗ ΠΕΙΘΑΡΧΙΑΣ

ΣΧΗΜΑ 71:ΔΕΝ ΓΝΩΡΙΖΩ/ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ
ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΔΟΜΙΚΩΝ ΈΡΓΩΝ
ΣΧΗΜΑ 72:ΈΛΛΕΙΨΗ ΤΥΠΙΚΩΝ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ
ΣΧΗΜΑ 73:ΈΛΛΕΙΨΗ ΓΝΩΣΗΣ ΞΕΝΩΝ ΓΛΩΣΣΩΝ
ΣΧΗΜΑ 74:ΈΛΛΕΙΨΗ ΓΝΩΣΗΣ Η/Υ
ΣΧΗΜΑ 75:ΈΛΛΕΙΨΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΓΝΩΣΕΩΝ
ΣΧΗΜΑ 76:ΔΥΣΚΟΛΙΑ ΣΤΗΝ ΠΡΟΦΟΡΙΚΗ & ΓΡΑΠΤΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ
ΣΧΗΜΑ 77:ΔΥΣΚΟΛΙΑ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΟΜΑΔΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΣΧΗΜΑ 78:ΈΛΛΕΙΨΗ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ, ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ
ΣΧΗΜΑ 79:ΈΛΛΕΙΨΗ ΠΕΙΘΑΡΧΙΑΣ
ΣΧΗΜΑ 80:ΔΕΝ ΓΝΩΡΙΖΩ/ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ
ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΈΡΓΩΝ ΥΠΟΔΟΜΗΣ
ΣΧΗΜΑ 81:ΈΛΛΕΙΨΗ ΤΥΠΙΚΩΝ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ
ΣΧΗΜΑ 82:ΈΛΛΕΙΨΗ ΓΝΩΣΗΣ ΞΕΝΩΝ ΓΛΩΣΣΩΝ
ΣΧΗΜΑ 83:ΈΛΛΕΙΨΗ ΓΝΩΣΗΣ Η/Υ
ΣΧΗΜΑ 84:ΈΛΛΕΙΨΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΓΝΩΣΕΩΝ
ΣΧΗΜΑ 85:ΔΥΣΚΟΛΙΑ ΣΤΗΝ ΠΡΟΦΟΡΙΚΗ & ΓΡΑΠΤΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ
ΣΧΗΜΑ 86:ΔΥΣΚΟΛΙΑ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΟΜΑΔΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΣΧΗΜΑ 87:ΈΛΛΕΙΨΗ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ, ΠΡΟΣΑΡΜΟΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ
ΣΧΗΜΑ 88:ΈΛΛΕΙΨΗ ΠΕΙΘΑΡΧΙΑΣ
ΣΧΗΜΑ 89:ΔΕΝ ΓΝΩΡΙΖΩ/ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ
ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΙΑΣ
ΣΧΗΜΑ 90:ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ
ΣΧΗΜΑ 91:ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ
ΣΧΗΜΑ 92:ΠΙΘΑΝΕΣ ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΕΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΓΙΑ ΑΠΟΚΤΗΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ Η/ΚΑΙ ΓΙΑ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΠΕΔΙΑ
ΣΧΗΜΑ 93:ΕΙΔΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ
ΣΧΗΜΑ 94:ΞΕΝΗ ΓΛΩΣΣΑ
ΣΧΗΜΑ 95:ΓΝΩΣΗ Η/Υ
ΣΧΗΜΑ 96:ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ (Π.Χ. ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ, ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ ΚΛΠ)
ΣΧΗΜΑ 97:ΔΕΝ ΓΝΩΡΙΖΩ/ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ
ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ
ΣΧΗΜΑ 98:ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ
ΣΧΗΜΑ 99:ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ
ΣΧΗΜΑ 100:ΠΙΘΑΝΕΣ ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΕΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΓΙΑ ΑΠΟΚΤΗΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ Η/ΚΑΙ ΓΙΑ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΠΕΔΙΑ
ΣΧΗΜΑ 101:ΕΙΔΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ
ΣΧΗΜΑ 102:ΞΕΝΗ ΓΛΩΣΣΑ
ΣΧΗΜΑ 103:ΓΝΩΣΗ Η/Υ
ΣΧΗΜΑ 104:ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ (Π.Χ. ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ, ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ ΚΛΠ)
ΣΧΗΜΑ 105:ΔΕΝ ΓΝΩΡΙΖΩ/ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ
ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΙΑΣ
ΣΧΗΜΑ 106:ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ
ΣΧΗΜΑ 107:ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ
ΣΧΗΜΑ 108:ΠΙΘΑΝΕΣ ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΕΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΓΙΑ ΑΠΟΚΤΗΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ Η/ΚΑΙ ΓΙΑ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΠΕΔΙΑ
ΣΧΗΜΑ 109:ΕΙΔΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ
ΣΧΗΜΑ 110:ΞΕΝΗ ΓΛΩΣΣΑ
ΣΧΗΜΑ 111:ΓΝΩΣΗ Η/Υ
ΣΧΗΜΑ 112:ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ (Π.Χ. ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ, ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ ΚΛΠ)
ΣΧΗΜΑ 113:ΔΕΝ ΓΝΩΡΙΖΩ/ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ
ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΔΟΜΙΚΩΝ ΈΡΓΩΝ
ΣΧΗΜΑ 114:ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ
ΣΧΗΜΑ 115:ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ
ΣΧΗΜΑ 116:ΠΙΘΑΝΕΣ ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΕΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΓΙΑ ΑΠΟΚΤΗΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ Η/ΚΑΙ ΓΙΑ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΠΕΔΙΑ
ΣΧΗΜΑ 117:ΕΙΔΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

ΣΧΗΜΑ 118:ΞΕΝΗ ΓΛΩΣΣΑ
ΣΧΗΜΑ 119:ΓΝΩΣΗ Η/Υ
ΣΧΗΜΑ 120:ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ (Π.Χ. ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ, ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ ΚΛΠ)
ΣΧΗΜΑ 121:ΔΕΝ ΓΝΩΡΙΖΩ/ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ
ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΈΡΓΩΝ ΥΠΟΔΟΜΗΣ
ΣΧΗΜΑ 122:ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ
ΣΧΗΜΑ 123:ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ
ΣΧΗΜΑ 124:ΠΙΘΑΝΕΣ ΑΠΑΙΤΟΥΜΕΝΕΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΓΙΑ ΑΠΟΚΤΗΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ Η/ΚΑΙ ΓΙΑ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΠΕΔΙΑ
ΣΧΗΜΑ 125:ΕΙΔΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ
ΣΧΗΜΑ 126:ΞΕΝΗ ΓΛΩΣΣΑ
ΣΧΗΜΑ 127:ΓΝΩΣΗ Η/Υ
ΣΧΗΜΑ 128:ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ (Π.Χ. ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ, ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ ΚΛΠ)
ΣΧΗΜΑ 129:ΔΕΝ ΓΝΩΡΙΖΩ/ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΩ
ΣΧΗΜΑ 130: ΑΠΟΤΙΜΗΣΗ ΠΡΟΟΠΤΙΚΩΝ ΤΟΥ ΚΛΑΔΟΥ
ΣΧΗΜΑ 131: ΑΠΟΤΙΜΗΣΗ ΠΡΟΟΠΤΙΚΩΝ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ
ΣΧΗΜΑ 132:ΛΟΓΟΙ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΟΠΟΙΟΥΣ ΘΑ ΔΗΜΙΟΥΡΓΗΘΕΙ ΖΗΤΗΣΗ ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ ΠΑΝΤΑ ΜΕ ΤΙΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΤΗΣ Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.:
ΣΧΗΜΑ 133:ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΚΥΚΛΟΥ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ (2011-2013)
ΣΧΗΜΑ 134: ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΚΑΘΑΡΩΝ ΚΕΡΔΩΝ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ (2011-2013)
ΣΧΗΜΑ 135:ΑΠΟΤΥΠΩΣΗ ΤΖΙΡΟΥ (2011-2013)
ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΙΑΣ
ΣΧΗΜΑ 136:ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΑΡΙΘΜΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ (2011-2013)
ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ
ΣΧΗΜΑ 137:ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΑΡΙΘΜΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ (2011-2013)
ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΙΑΣ
ΣΧΗΜΑ 138:ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΑΡΙΘΜΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ (2011-2013)
ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΔΟΜΙΚΩΝ ΈΡΓΩΝ
ΣΧΗΜΑ 139:ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΑΡΙΘΜΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ (2011-2013)
ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΈΡΓΩΝ ΥΠΟΔΟΜΗΣ
ΣΧΗΜΑ 140:ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΑΡΙΘΜΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ (2011-2013)
ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΙΑΣ
ΣΧΗΜΑ 141:ΑΥΞΗΣΗ ΑΡΙΘΜΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ (2011-2013)
ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ
ΣΧΗΜΑ 142:ΑΥΞΗΣΗ ΑΡΙΘΜΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ (2011-2013)
ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΙΑΣ
ΣΧΗΜΑ 143:ΑΥΞΗΣΗ ΑΡΙΘΜΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ (2011-2013)
ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΔΟΜΙΚΩΝ ΈΡΓΩΝ
ΣΧΗΜΑ 144:ΑΥΞΗΣΗ ΑΡΙΘΜΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ (2011-2013)
ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΈΡΓΩΝ ΥΠΟΔΟΜΗΣ
ΣΧΗΜΑ 145:ΑΥΞΗΣΗ ΑΡΙΘΜΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ (2011-2013)
ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΙΑΣ
ΣΧΗΜΑ 146: ΑΙΤΙΑ ΤΗΣ ΑΥΞΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΗΝ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΤΡΙΕΤΙΑ (2011-2013)
ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ
ΣΧΗΜΑ 147: ΑΙΤΙΑ ΤΗΣ ΑΥΞΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΗΝ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΤΡΙΕΤΙΑ (2011-2013)
ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΙΑΣ
ΣΧΗΜΑ 148: ΑΙΤΙΑ ΤΗΣ ΑΥΞΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΗΝ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΤΡΙΕΤΙΑ (2011-2013)
ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΔΟΜΙΚΩΝ ΈΡΓΩΝ
ΣΧΗΜΑ 149: ΑΙΤΙΑ ΤΗΣ ΑΥΞΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΗΝ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΤΡΙΕΤΙΑ (2011-2013)
ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΈΡΓΩΝ ΥΠΟΔΟΜΗΣ
ΣΧΗΜΑ 150: ΑΙΤΙΑ ΤΗΣ ΑΥΞΗΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΗΝ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΤΡΙΕΤΙΑ (2011-2013)
ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΙΑΣ
ΣΧΗΜΑ 151: ΜΕΙΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΗΝ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΤΡΙΕΤΙΑ (2011-2013)
ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ
ΣΧΗΜΑ 152: ΜΕΙΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΗΝ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΤΡΙΕΤΙΑ (2011-2013)
ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΙΑΣ
ΣΧΗΜΑ 153: ΜΕΙΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΗΝ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΤΡΙΕΤΙΑ (2011-2013)
ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΔΟΜΙΚΩΝ ΈΡΓΩΝ

ΣΧΗΜΑ 154: ΜΕΙΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΗΝ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΤΡΙΕΤΙΑ (2011-2013)
ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΈΡΓΩΝ ΥΠΟΔΟΜΗΣ
ΣΧΗΜΑ 155: ΜΕΙΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΗΝ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΤΡΙΕΤΙΑ (2011-2013)
ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΙΑΣ
ΣΧΗΜΑ 156: ΑΙΤΙΑ ΤΗΣ ΜΕΙΩΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΗΝ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΤΡΙΕΤΙΑ (2011-2013)
ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ
ΣΧΗΜΑ 157: ΑΙΤΙΑ ΤΗΣ ΜΕΙΩΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΗΝ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΤΡΙΕΤΙΑ (2011-2013)
ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΙΑΣ
ΣΧΗΜΑ 158: ΑΙΤΙΑ ΤΗΣ ΜΕΙΩΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΗΝ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΤΡΙΕΤΙΑ (2011-2013)
ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΔΟΜΙΚΩΝ ΈΡΓΩΝ
ΣΧΗΜΑ 159: ΑΙΤΙΑ ΤΗΣ ΜΕΙΩΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΗΝ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΤΡΙΕΤΙΑ (2011-2013)
ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΈΡΓΩΝ ΥΠΟΔΟΜΗΣ
ΣΧΗΜΑ 160: ΑΙΤΙΑ ΤΗΣ ΜΕΙΩΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΗΝ ΤΕΛΕΥΤΑΙΑ ΤΡΙΕΤΙΑ (2011-2013)
ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΙΑΣ
ΣΧΗΜΑ 161: ΑΥΞΗΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΗΝ ΕΠΟΜΕΝΗ ΤΡΙΕΤΙΑ (2014-2017)
ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ
ΣΧΗΜΑ 162: ΑΥΞΗΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΗΝ ΕΠΟΜΕΝΗ ΤΡΙΕΤΙΑ (2014-2017)
ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΙΑΣ
ΣΧΗΜΑ 163: ΑΥΞΗΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΗΝ ΕΠΟΜΕΝΗ ΤΡΙΕΤΙΑ (2014-2017)
ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΔΟΜΙΚΩΝ ΈΡΓΩΝ
ΣΧΗΜΑ 164: ΑΥΞΗΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΗΝ ΕΠΟΜΕΝΗ ΤΡΙΕΤΙΑ (2014-2017)
ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΈΡΓΩΝ ΥΠΟΔΟΜΗΣ
ΣΧΗΜΑ 165: ΑΥΞΗΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΗΝ ΕΠΟΜΕΝΗ ΤΡΙΕΤΙΑ (2014-2017)
ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΙΑΣ
ΣΧΗΜΑ 166: ΜΕΙΩΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΗΝ ΕΠΟΜΕΝΗ ΤΡΙΕΤΙΑ (2014-2017)
ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ
ΣΧΗΜΑ 167: ΜΕΙΩΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΗΝ ΕΠΟΜΕΝΗ ΤΡΙΕΤΙΑ (2014-2017)
ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΙΑΣ
ΣΧΗΜΑ 168: ΜΕΙΩΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΗΝ ΕΠΟΜΕΝΗ ΤΡΙΕΤΙΑ (2014-2017)
ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΔΟΜΙΚΩΝ ΈΡΓΩΝ
ΣΧΗΜΑ 169: ΜΕΙΩΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΗΝ ΕΠΟΜΕΝΗ ΤΡΙΕΤΙΑ (2014-2017)
ΤΜΗΜΑ ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΈΡΓΩΝ ΥΠΟΔΟΜΗΣ
ΣΧΗΜΑ 170: ΜΕΙΩΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΤΗΝ ΕΠΟΜΕΝΗ ΤΡΙΕΤΙΑ (2014-2017)
ΣΧΗΜΑ 171: ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΑΝΑ ΚΛΑΔΟ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ
ΣΧΗΜΑ 172: ΕΤΗΣΙΑ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΑΙΤΗΣΕΩΝ ΦΟΙΤΗΤΩΝ-ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ
Η/Γ
ΣΧΗΜΑ 173: ΕΤΗΣΙΑ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΑΙΤΗΣΕΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ Η/Γ
ΣΧΗΜΑ 174: ΕΤΗΣΙΑ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΩΝ ΠΡΟΩΘΗΣΕΩΝ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ Η/Γ
ΣΧΗΜΑ 175: ΕΤΗΣΙΑ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΩΝ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΓΙΑ ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ
Η/Γ
ΣΧΗΜΑ 176: ΕΤΗΣΙΑ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΩΝ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ
Η/Γ
ΣΧΗΜΑ 177: ΕΤΗΣΙΑ ΔΙΑΦΟΡΑ ΤΗΣ ΖΗΤΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ Η/Γ
ΣΧΗΜΑ 178: ΕΤΗΣΙΑ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΑΙΤΗΣΕΩΝ ΦΟΙΤΗΤΩΝ-ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ
Η/Ν
ΣΧΗΜΑ 179: ΕΤΗΣΙΑ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΑΙΤΗΣΕΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ Η/Ν
ΣΧΗΜΑ 180: ΕΤΗΣΙΑ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΩΝ ΠΡΟΩΘΗΣΕΩΝ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ Η/Ν
ΣΧΗΜΑ 181: ΕΤΗΣΙΑ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΩΝ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΓΙΑ ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ
Η/Ν
ΣΧΗΜΑ 182: ΕΤΗΣΙΑ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΩΝ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ
Η/Ν
ΣΧΗΜΑ 183: ΕΤΗΣΙΑ ΔΙΑΦΟΡΑ ΤΗΣ ΖΗΤΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ Η/Ν
ΣΧΗΜΑ 184: ΕΤΗΣΙΑ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΑΙΤΗΣΕΩΝ ΦΟΙΤΗΤΩΝ-ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ
ΜΓ
ΣΧΗΜΑ 185: ΕΤΗΣΙΑ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΑΙΤΗΣΕΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΜΓ
ΣΧΗΜΑ 186: ΕΤΗΣΙΑ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΩΝ ΠΡΟΩΘΗΣΕΩΝ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΜΓ
ΣΧΗΜΑ 187: ΕΤΗΣΙΑ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΩΝ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΓΙΑ ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ
ΜΓ
ΣΧΗΜΑ 188: ΕΤΗΣΙΑ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΩΝ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΜΓ
ΣΧΗΜΑ 189: ΕΤΗΣΙΑ ΔΙΑΦΟΡΑ ΤΗΣ ΖΗΤΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΜΓ

ΣΧΗΜΑ 190: ΕΤΗΣΙΑ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΑΙΤΗΣΕΩΝ ΦΟΙΤΗΤΩΝ-ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΠΔΕ
ΣΧΗΜΑ 191: ΕΤΗΣΙΑ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΑΙΤΗΣΕΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΠΔΕ
ΣΧΗΜΑ 192: ΕΤΗΣΙΑ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΩΝ ΠΡΟΩΘΗΣΕΩΝ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΠΔΕ
ΣΧΗΜΑ 193: ΕΤΗΣΙΑ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΩΝ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΓΙΑ ΠΡΑΚΤΙΚΗ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΠΔΕ
ΣΧΗΜΑ 194: ΕΤΗΣΙΑ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΩΝ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ ΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΠΔΕ
ΣΧΗΜΑ 195: ΕΤΗΣΙΑ ΔΙΑΦΟΡΑ ΤΗΣ ΖΗΤΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΠΔΕ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ	12
<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ: Η Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. ΚΑΙ ΟΙ ΑΠΟΦΟΙΤΟΙ ΤΗΣ</u>	<u>12</u>
1.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ	
1.2 Η Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. (πρώην ΣΕΛΕΤΕ) ΓΕΝΙΚΑ	
1.3 ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	
1.4 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ, ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ, ΠΕΔΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ	
1.5 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΤΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	
1.5.10 Κλάδος ΠΕ 17	
1.5.2 Διορισμός εκπαιδευτικών	
1.6 ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΟΣ ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ Τ.Ε. (ΠΤΥΧΙΟ ΤΕΙ Η 5 ^ο ΕΤΟΣ ΑΣΠΑΙΤΕ)	
1.6.1 Επαγγελματικά πεδία ενασχόλησης του Ηλεκτρολόγου Μηχανικού Τ.Ε.	
1.6.2 Εργασία στο Δημόσιο Τομέα για τον Ηλεκτρολόγο Μηχανικό Τ.Ε.	
1.6.3 Εργασία στον Ιδιωτικό Τομέα για τον Ηλεκτρολόγο Μηχανικό Τ.Ε.	
1.7 ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΣ ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ Τ.Ε. (ΠΤΥΧΙΟ ΤΕΙ Η 5 ^ο ΕΤΟΣ ΑΣΠΑΙΤΕ)	
1.7.1 Επαγγελματικά πεδία ενασχόλησης του Ηλεκτρονικού Μηχανικού Τ.Ε.	
1.7.2 Εργασία στο Δημόσιο Τομέα για τον Ηλεκτρονικό Μηχανικό Τ.Ε.	
1.7.3 Εργασία στον Ιδιωτικό Τομέα	
1.8 ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΟΣ ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ Τ.Ε. (ΠΤΥΧΙΟ ΤΕΙ Η 5 ^ο ΕΤΟΣ ΑΣΠΑΙΤΕ)	
1.8.1 Επαγγελματικά πεδία ενασχόλησης του Μηχανολόγου Μηχανικού Τ.Ε.	
1.8.2 Εργασία στο Δημόσιο Τομέα για τον Μηχανολόγο Μηχανικό Τ.Ε.	
1.8.3 Εργασία στον Ιδιωτικό Τομέα για τον Μηχανολόγο Μηχανικό Τ.Ε.	
1.9 ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΔΟΜΙΚΩΝ ΈΡΓΩΝ Τ.Ε. (ΠΤΥΧΙΟ ΤΕΙ Η 5 ^ο ΕΤΟΣ ΑΣΠΑΙΤΕ)	
1.9.1 Επαγγελματικά πεδία ενασχόλησης του Μηχανικού Πολιτικών Δομικών Έργων Τ.Ε.	
1.9.2 Εργασία στο Δημόσιο Τομέα για τον Μηχανικό Πολιτικών Δομικών Έργων Τ.Ε.	
1.9.3 Εργασία στον Ιδιωτικό Τομέα για τον Μηχανικό Πολιτικών Δομικών Έργων Τ.Ε.	
1.10 ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ ΈΡΓΩΝ ΥΠΟΔΟΜΗΣ Τ.Ε. (ΠΤΥΧΙΟ ΤΕΙ Η 5 ^ο ΕΤΟΣ ΑΣΠΑΙΤΕ)	
1.10.1 Επαγγελματικά πεδία ενασχόλησης του Μηχανικού Έργων Υποδομής Τ.Ε.	
1.10.2 Εργασία στο Δημόσιο Τομέα για τον Μηχανικό Έργων Υποδομής Τ.Ε.	
1.10.3 Εργασία στον Ιδιωτικό Τομέα για τον Μηχανικό Έργων Υποδομής Τ.Ε.	
1.11. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ	
<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΩΝ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ ΚΑΙ ΖΗΤΗΣΗΣ</u>	
<u>ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ ΤΗΣ Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.</u>	<u>33</u>
2.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ	
2.2 ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΣΤΟΧΟΙ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ	
2.3 ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΕΤΡΙΚΩΝ ΕΚΤΙΜΗΣΕΩΝ ΤΟΥ ΒΑΡΟΜΕΤΡΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	
2.4 ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΤΗΣ ΕΣΥΕ	
2.4.1 Πληροφορίες για την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού	
2.4.2 Αξιοποίηση των στοιχείων της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού για τη μέτρηση του δυναμισμού των επαγγελματιών (έμμεσος προσδιορισμός της ζήτησης ειδικοτήτων)	
2.4.3 Προσδιορισμός της προσφοράς ειδικοτήτων	
2.4.4 Προσδιορισμός των αναντιστοιχιών μεταξύ εκπαιδευτικού συστήματος και αγοράς εργασίας	
2.4.5 Άλλοι δείκτες προσδιορισμού της προσφοράς και ζήτησης ειδικοτήτων με τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού	
2.5 ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΕΝΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΤΗΣ ΕΣΥΕ	
2.6 ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ - ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ - ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΩΝ ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΩΝ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	
2.7 ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ & ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΤΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ ΠΕΔΙΟΥ ΤΗΣ Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.	
2.7.1 Έρευνα πεδίου για τη ζήτηση ειδικοτήτων και δεξιοτήτων στις ιδιωτικές επιχειρήσεις	
2.7.2 Έρευνα πεδίου για τη διερεύνηση της θέσης στην αγορά εργασίας των πτυχιούχων διαφόρων σχολών	
2.8. ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΤΟΥ ΟΑΕΔ	

2.9 ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ, ΣΤΟΝ ΠΡΩΤΟΓΕΝΗ ΤΟΜΕΑ ΣΤΗΝ ΠΑΡΑΟΙΚΟΝΟΜΙΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ: ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΕΝ ΜΕΣΩ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

55

3.1 Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΓΕΝΙΚΑ

3.2 ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

3.3 ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΟΜΕΙΣ ΚΑΙ ΚΛΑΔΟΥΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ

3.3.1 Διάρθρωση της απασχόλησης κατά επαγγελματικές κατηγορίες

3.3.2 Αυτοαπασχόληση

3.3.3 Ευέλικτες μορφές απασχόλησης

3.4 ΑΝΕΡΓΙΑ

3.4.1 Ποσοστό ανεργίας

3.4.2 Ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας

3.4.3 Ανεργία σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο

3.4.4 Ροές μισθωτής απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα

3.5 ΓΕΝΙΚΕΣ ΤΑΣΕΙΣ ΕΞΕΛΙΞΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΚΑΙ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

3.6 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΕΠΙΛΟΓΟΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ: ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΤΗΣ ΕΣΥΕ

72

4.1 ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

4.1.1 Στοιχεία εισακτέων-αποφοίτων Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. & παραδοχές

4.1.2 Συσχέτιση ειδικοτήτων Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. & στοιχείων ΕΛΣΤΑΤ

4.1.3 Αξιοποίηση των στοιχείων της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού για τη μέτρηση του δυναμισμού των επαγγελματιών

4.1.4 Προσδιορισμός της προσφοράς ειδικοτήτων

4.1.5 Προσδιορισμός των αναντιστοιχιών μεταξύ εκπαιδευτικού συστήματος και αγοράς εργασίας

4.2 ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΕΝΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΤΗΣ ΕΣΥΕ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ: ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΟΑΕΔ ΚΑΙ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

5.1 ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ - ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ - ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΩΝ ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΩΝ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

5.2 ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΤΟΥ ΟΑΕΔ

5.3 ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ: ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ & ΔΙΕΞΟΔΟΙ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ -ΤΟ ΙΣΟΖΥΓΙΟ ΤΗΣ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ ΚΑΙ ΖΗΤΗΣΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ

99

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΒΔΟΜΟ: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ ΔΙΑΓΝΩΣΗΣ ΑΝΑΓΚΩΝ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ -ΖΗΤΗΣΗ ΤΩΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ ΤΗΣ ΑΣΠΑΙΤΕ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

116

7.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

7.2 ΔΟΜΗ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

7.3 ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΙ ΟΡΙΣΜΟΙ

7.4 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

7.5 ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

7.5.1 Ταυτότητα Επιχείρησης

7.5.2 Στοιχεία επιλογής προσωπικού/διάγνωσης αναγκών

7.5.3 Αντιλήψεις-Προβλέψεις

7.6 ΑΠΟΤΙΜΗΣΗ ΚΑΙ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΩΝ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΤΟΥ ΓΡΑΦΕΙΟΥ ΔΙΑΣΥΝΔΕΣΗΣ

7.7 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ 186

ΞΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ 188

ΙΣΤΟΤΟΠΟΙ 188

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ 189

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1: ΠΙΝΑΚΕΣ ΙΣΟΖΥΓΙΩΝ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ & ΖΗΤΗΣΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ
1998-2013**

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2: ΖΗΤΗΣΗ ΚΑΙ ΠΡΟΣΦΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ Α.Ε.Ι. ΑΝΑ
ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ ΔΙΠΛΩΜΑΤΟΣ ΣΕ ΑΠΟΛΥΤΟΥΣ ΑΡΙΘΜΟΥΣ**

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3: ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ ΠΕΔΙΟΥ Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 4: ΗΛΛΗΝΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ- THE GREEK ECONOMY (ΕΛΛΗΝΙΚΗ
ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΡΧΗ)**

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 5: ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ-ΕΛΣΤΑΤ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 6: ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΕΝΩΝ ΘΕΣΕΩΝ-ΕΛΣΤΑΤ

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 7: ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ ΕΓΓΕΓΡΑΜΜΕΝΟΙ ΣΤΟ ΜΗΤΡΩΟ ΤΟΥ ΟΑΕΔ,
ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2013, ΟΑΕΔ**

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 8: ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΤΙΚΟΙ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΟΙ ΠΙΝΑΚΕΣ ΕΓΓΕΓΡΑΜΜΕΝΗΣ
ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΕΤΟΥΣ 2010, 2011, 2012 ΑΠΟ ΜΗΤΡΩΟ ΤΟΥ ΟΑΕΔ**

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 9: ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ, ΟΑΕΔ,
ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ**

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η σύνταξη της Έρευνας Προσφοράς και Ζήτησης Επαγγελματιών Ειδικοτήτων της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. υλοποιήθηκε σε συνεργασία με το Γραφείο Διασύνδεσης της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.

Το έργο υλοποιείται στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση» και συγχρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) και από Εθνικούς Πόρους. Ο κύριος στόχος της Έρευνας είναι ο προσδιορισμός της προσφοράς και ζήτησης Ειδικοτήτων και δεξιοτήτων που σχετίζονται με τα επαγγελματικά προφίλ των αποφοίτων της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. καθώς και η πρόβλεψη των μεγεθών αυτών σε βραχυπρόθεσμο ή μεσοπρόθεσμο διάστημα για τις ειδικότητες των Τμημάτων Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.. Βάση τεκμηρίωσης και άντλησης πληροφοριών για την εκπόνηση της Έρευνας αποτέλεσαν μεγάλος αριθμός πηγών και αναφορών (εντύπων και ηλεκτρονικών). Η μεθοδολογία εκπόνησης της Έρευνας βασίστηκε σε Μελέτη προσδιορισμού της προσφοράς και ζήτησης ειδικοτήτων που έχει υλοποιήσει στο παρελθόν η ΠΑΕΠ. Ωστόσο αξιοποιήθηκε και όλη η σχετική βιβλιογραφία. Ορισμένα στοιχεία βασίστηκαν σε αντίστοιχους παλαιότερους οδηγούς και έρευνες της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε., ενώ πηγές της Έρευνας αποτέλεσαν οι σχετικοί με το αντικείμενο του Τεχνολόγου Εκπαιδευτικού Μηχανικού φορείς, νομοθεσία, σχετική βιβλιογραφία, βάσεις δεδομένων, έντυπα και ιστοσελίδες. Ειδικότερα, στοιχεία για την εκπόνηση της έρευνας αντλήθηκαν κυρίως από:

- ✓ Το Γραφείο Διασύνδεσης της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.,
- ✓ Την Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.,
- ✓ Την πρώην ΠΑΕΠ,
- ✓ Την ΕΣΥΕ,
- ✓ Τον ΟΑΕΔ,
- ✓ Το Υπουργείο Παιδείας,
- ✓ Την Επιστημονική Ένωση Τεχνολογικής Εκπαίδευσης Μηχανικών (Ε.Ε.Τ.Ε.Μ.),
- ✓ Την Ε.Τ.Ε (Ένωση Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ: Η Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. ΚΑΙ ΟΙ ΑΠΟΦΟΙΤΟΙ ΤΗΣ

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ποιο επάγγελμα μου ταιριάζει; Ποιο επάγγελμα να διαλέξω για να βρώ δουλειά; Αυτές είναι δυο αγωνιώδεις ερωτήσεις που υποβάλλουν στον εαυτό τους οι νέοι, οι γονείς τους και όσοι τους νοιάζονται, στη σημερινή δύσκολη μεταβατική εποχή όπου το φάντασμα της ανεργίας σκιάζει την ζωή μας. Η σωστή επιλογή ενός επαγγέλματος αποτελεί μια καίρια απόφαση που καθορίζει το μέλλον κάθε νέου και κατά συνέπεια σε μεγάλο βαθμό προκαθορίζει και τον τρόπο ζωής του. Για να διασφαλιστεί η προοπτική της επαγγελματικής αποκατάστασης, η επιλογή αυτή πρέπει να συνδυάζει τις προτιμήσεις, τις δυνατότητες και τα όποια ταλέντα υπάρχουν σ'ένα πρόσωπο, με τις αντίστοιχες προοπτικές της αγοράς εργασίας. Στο μείζον αυτό ζήτημα της εποχής, όσον αφορά στην αποτύπωση της υπάρχουσας κατάστασης καθώς επίσης και στην πρόβλεψη για το θετικό ή αρνητικό μέλλον των επαγγελματιών επιχειρεί να συμβάλει η παρούσα μελέτη επιχειρώντας να δώσει απαντήσεις που στηρίζονται τόσο σε προϋπάρχουσες εκτεταμένες και πολύχρονες έρευνες (ΟΑΕΔ, ΕΣΥΕ, ΠΑΕΠ, ΠΑΠΙ, κλπ) όσο και σε υπολογισμούς εξειδικευμένων δεικτών με έμφαση στις ειδικότητες της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. Ακόμη μπορεί να βοηθήσει τους πιο ώριμους εργαζόμενους που έχουν ειδικευτεί σε κορεσμένα επαγγέλματα να εξετάσουν τις δυνατότητες μεταπήδησης τους σε άλλα, κατά κανόνα συναφή επαγγέλματα. Το ισοζύγιο προσφοράς και ζήτησης των

συγκεκριμένων ειδικοτήτων αφορά έναν ορίζοντα περίπου τριετίας, αξιοποιώντας την επιστημονική διάσταση της σημερινής πραγματικότητας και των προοπτικών της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα. Όπως θα διαπιστωθεί παρακάτω η έρευνα στηρίχθηκε στην αξιοποίηση και διασταύρωση πολλών στοιχείων και από πολλές πηγές που περιγράφονται στο σχετικό κεφάλαιο. Επισημαίνεται ότι στην πορεία της έρευνας προέκυψαν δυσκολίες, ερωτηματικά και προβληματισμοί που αντιμετωπίστηκαν με επιλογή συγκεκριμένης μεθοδολογίας και παραδοχές, όπως για παράδειγμα ότι κάθε ομάδα επαγγελματιών σε πίνακες και παραρτήματα της ΕΣΥΕ, ΟΑΕΔ απαρτίζεται από επιμέρους επαγγέλματα και ειδικότητες που μπορεί να συνυπάρχουν πτυχιούχοι ομοειδών τμημάτων-ειδικοτήτων ΑΕΙ και να μην γίνεται διαχωρισμός π.χ. των αποφοίτων της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.. Το τοπίο των επαγγελματικών δικαιωμάτων επισημαίνεται ότι αποτελεί ένα πολύπλοκο μωσαϊκό από το οποίο επιλέξαμε να αποστασιοποιηθούμε.

1.2 Η Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. (πρώην ΣΕΛΕΤΕ) ΓΕΝΙΚΑ

Η Ανώτατη Σχολή Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΑΣΠΑΙΤΕ) ιδρύθηκε και λειτουργεί στην Αθήνα από τον Ιούνιο του 2002 (άρθρο 4 του Ν. 3027/2002, όπως αυτό τροποποιήθηκε με το Π.Δ. 101/2013 και το άρθρο 29 του Ν. 4186/2013), ως καθολικός διάδοχος της Σχολής Εκπαιδευτικών Λειτουργιών Επαγγελματικής & Τεχνικής Εκπαίδευσης (ΣΕΛΕΤΕ). Η ΣΕΛΕΤΕ είχε ιδρυθεί με νομοθετικό διάταγμα το 1959 (Ν.Δ. 3971/1959), στο πλαίσιο της γενικότερης προσπάθειας οργάνωσης και ανάπτυξης ενός συστήματος Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης στην μεταπολεμική Ελλάδα του '50.

Όταν πρωτοιδρύθηκε η ΣΕΛΕΤΕ, η επικρατούσα τάση για την εκπαίδευση των καθηγητών της Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης ήταν εκείνη της «προσθετικής» προσέγγισης. Η έμφαση δηλαδή δινόταν κυρίως στην παιδαγωγική κατάρτιση και μόνο ένα μικρό ποσοστό του συνόλου των σπουδών αφορούσε επιμόρφωση σε τεχνικά ή επαγγελματικά θέματα. Αργότερα, στη δεκαετία του '70, μια παράλληλη μέθοδος υιοθετήθηκε, η οποία προέβλεπε τη σύζευξη της παιδαγωγικής με την τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση. Η νέα αυτή οπτική γωνία οδήγησε στη δημιουργία δύο ανεξάρτητων Σχολών υπαγομένων στη ΣΕΛΕΤΕ:

- ✓ Της Παιδαγωγικής Τεχνικής Σχολής (ΠΑΤΕΣ), στην οποία διατηρήθηκε η παράδοση της «προσθετικής» προσέγγισης, και
- ✓ Της Ανωτέρας Σχολής Εκπαιδευτικών Τεχνολόγων Μηχανικών (ΑΣΕΤΕΜ), στην οποία υιοθετήθηκε η «παράλληλη» μέθοδος (Ν.Δ. 789/31-12-70).

Η ΣΕΛΕΤΕ λειτούργησε με την ανωτέρω μορφή και ακαδημαϊκή οργάνωση μέχρι και τη λήξη του ακαδ. έτους 2001-2002, οπότε καταργήθηκε και στη θέση της ιδρύθηκε η ΑΣΠΑΙΤΕ, η Ανώτατη Σχολή Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης, με έδρα την Αθήνα (Ν. 3027/2002, Άρθρο 4 «Ίδρυση Ανώτατης Σχολής Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης – Κατάργηση της Σ.Ε.Λ.Ε.Τ.Ε.»).

Η ΑΣΠΑΙΤΕ διατηρεί μια μακρά παράδοση δυναμικής παρουσίας στον ακαδημαϊκό χώρο, έχοντας καθιερωθεί ουσιαστικά ως το μοναδικό θεσμοθετημένο εκπαιδευτικό ίδρυμα στην Ελλάδα για την εκπαίδευση και επιμόρφωση εκπαιδευτικών, τεχνικών και επαγγελματικών κυρίως μαθημάτων, που προορίζονται να διδάξουν στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση.

Η ΑΣΠΑΙΤΕ συμμετέχει ισότιμα με αντίστοιχες Σχολές και Ιδρύματα του τεχνολογικού τομέα στην: «εκπαίδευση στελεχών εφαρμογών υψηλής ποιοτικής στάθμης, τα οποία, με τη θεωρητική και εφαρμοσμένη επιστημονική τους κατάρτιση α. αποτελούν συνδυαστικό κρίκο μεταξύ γνώσης και εφαρμογής, αναπτύσσοντας την εφαρμοσμένη διάσταση των επιστημών και των τεχνών στα αντίστοιχα επαγγελματικά πεδία, β. μεταφέρουν, χρησιμοποιούν και προάγουν σύγχρονη τεχνολογία, καθώς επίσης

και μεθόδους, πρακτικές και τεχνικές στο χώρο των εφαρμογών» (άρθρο 1, Ν. 2916/01).

Η αποστολή της ΑΣΠΑΙΤΕ περιλαμβάνει επίσης την παράλληλη παροχή τεχνολογικής και παιδαγωγικής εκπαίδευσης στους σπουδαστές της, την προαγωγή της εφαρμοσμένης έρευνας στην εκπαιδευτική τεχνολογία και την παιδαγωγική, και τη διοργάνωση προγραμμάτων κατάρτισης, επιμόρφωσης ή εξειδίκευσης για εκπαιδευτικούς ή μέλλοντες εκπαιδευτικούς (άρθρο 4 του Ν. 3027/2002, όπως αυτό τροποποιήθηκε με το Π.Δ. 101/2013 και το άρθρο 29 του Ν. 4186/2013).

Η ΑΣΠΑΙΤΕ στεγάζεται στις ιδιόκτητες κτιριακές εγκαταστάσεις της στο Μαρούσι, σε μία έκταση 200 περίπου στρεμμάτων. Παραρτήματα της Σχολής λειτουργούν επίσης σε εννέα άλλες πόλεις της περιφέρειας (Θεσσαλονίκη, Πάτρα, Ιωάννινα, Βόλο, Ηράκλειο Κρήτης, Σάπες, Κοζάνη/Δυτική Μακεδονία, Μυτιλήνη/Βόρειο Αιγαίο και Ρόδο/Νότιο Αιγαίο) με σκοπό την πραγματοποίηση προγραμμάτων παιδαγωγικής κατάρτισης, καθώς και προγραμμάτων εξειδίκευσης ή επιμόρφωσης.

Η Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. αποτελεί τον καθολικό διάδοχο της ΣΕΛΕΤΕ, για αυτό και συχνά η νομοθεσία αναφέρεται -προς χάριν αποφυγής παρερμηνειών- και στις δύο ονομασίες.

Με το νόμο 3027, 28/06/02 (αρ. Φύλλου 152), άρθρο 4, παρ.1, ιδρύεται στην Αθήνα η Ανώτατη Σχολή Παιδαγωγικής & Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.), η οποία είναι ΝΠΔΔ, πλήρως αυτοδιοικούμενο (άρθρο 16 παρ.5 του Συντάγματος). Η Σχολή αποτελείται από τα εξής Τμήματα:

- Α) Τμήμα Εκπαιδευτικών Ηλεκτρολογίας,
- Β) Τμήμα Εκπαιδευτικών Ηλεκτρονικής,
- Γ) Τμήμα Εκπαιδευτικών Μηχανολογίας,
- Δ) Τμήμα Εκπαιδευτικών Πολιτικών Δομικών Έργων,
- Ε) Τμήμα Εκπαιδευτικών Πολιτικών Έργων Υποδομής,
- Στ) Γενικό Τμήμα Παιδαγωγικών Μαθημάτων και
- Ζ) Γενικό Τμήμα Γενικών Μαθημάτων

Τον Ιούνιο πραγματοποιήθηκε κατάργηση, συγχώνευση και μετονομασία Τμημάτων με το ΦΕΚ, τεύχος Α', φύλλο 135, (5 Ιουνίου 2013), «Κατάργηση, συγχώνευση, μετονομασία Τμημάτων και ίδρυση Σχολής στην Ανώτατη Σχολή Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.)»:

Άρθρο 1: Μετονομασία Τμήματος

1. Το Γενικό Τμήμα Παιδαγωγικών Μαθημάτων της Ανώτατης Σχολής Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.) μετονομάζεται σε Παιδαγωγικό Τμήμα, με έδρα το Μαρούσι.

Άρθρο 2: Συγχώνευση Τμημάτων

1. α) Το Τμήμα Εκπαιδευτικών Πολιτικών Δομικών Έργων της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. και το Τμήμα Εκπαιδευτικών Πολιτικών Έργων Υποδομής της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. συγχωνεύονται σε Τμήμα Εκπαιδευτικών Πολιτικών Μηχανικών της Σχολής Παιδαγωγικής και Τεχνολογίας της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε., με έδρα το Μαρούσι.

Το Τμήμα που προκύπτει από τη συγχώνευση έχει το γνωστικό αντικείμενο των συγχωνευομένων Τμημάτων.

β) Το Τμήμα Εκπαιδευτικών Ηλεκτρολογίας της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. και το Τμήμα Εκπαιδευτικών Ηλεκτρονικής της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. συγχωνεύονται σε Τμήμα Εκπαιδευτικών Ηλεκτρολογίας και Ηλεκτρονικής της Σχολής Παιδαγωγικής και Τεχνολογίας της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε., με έδρα το Μαρούσι και εισαγωγικές κατευθύνσεις με χωριστό αριθμό εισακτέων για την εισαγωγή στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση:

- α) Εκπαιδευτικών Ηλεκτρολογίας.
- β) Εκπαιδευτικών Ηλεκτρονικής.

Το Τμήμα που προκύπτει από τη συγχώνευση έχει το γνωστικό αντικείμενο των κατευθύνσεών του.

Τα Γενικά Τμήματα δεν χορηγούν πτυχίο και λειτουργούν σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ.3 του άρθρου 5 του Ν. 1404/1983.

Στην παράγραφο του Ν.3027/2002 διευκρινίζεται ότι η αποστολή της Σχολής συμπίπτει με αυτήν των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (Τ.Ε.Ι.), όπως περιγράφεται στο άρθρο 1 του Ν. 1404/1983. Επιπλέον, η αποστολή της Σχολής περιλαμβάνει την παράλληλη παροχή παιδαγωγικής εκπαίδευσης στους σπουδαστές της, την προαγωγή της εφαρμοσμένης έρευνας στην εκπαιδευτική τεχνολογία και την παιδαγωγική, καθώς και την παροχή κατάρτισης, επιμόρφωσης ή εξειδίκευσης.

Ο ίδιος ιδρυτικός νόμος, ορίζει τα δικαιώματα του πτυχίου που χορηγούν, όσα Τμήματα της Σχολής έχουν δικαίωμα να χορηγούν πτυχίο. Πιο συγκεκριμένα, αναφέρεται (παρ. 2γ): «Το πτυχίο που χορηγούν τα Τμήματα της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. παρέχει δικαίωμα διδασκαλίας στην ειδικότητα στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση». Το πτυχίο χορηγείται ύστερα από σπουδές οκτώ ακαδημαϊκών εξαμήνων, στα οποία περιλαμβάνεται το εξάμηνο εκπόνησης πτυχιακής εργασίας και εκτέλεσης πρακτικής άσκησης στην ειδικότητα και είναι ισότιμο με πτυχίο Τ.Ε.Ι.. Στην ίδια παράγραφο, αναφέρεται ρητώς ότι οι κάτοχοι πτυχίου της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε., προκειμένου να αποκτήσουν αντίστοιχο με αυτά των Τ.Ε.Ι. και της ίδιας ειδικότητας με αυτήν την οποία παρακολούθησαν στη Σχολή, μπορούν να φοιτήσουν για δύο εξάμηνα σε Τ.Ε.Ι. ή σε αντίστοιχο πρόγραμμα στη Σχολή. Η Σχολή, δηλαδή αποκτά τη δυνατότητα επιμήκυνσης του χρόνου σπουδών κατά δύο ακαδημαϊκά εξάμηνα. Οι σπουδαστές ολοκληρώνοντας επιτυχώς τον κύκλο της τετραετούς εκπαίδευσης αποφοιτούν αποκτώντας το πτυχίο του εκπαιδευτικού τεχνολογίας στην αντίστοιχη ειδικότητα που φοίτησαν, ενώ αποκτούν το δικαίωμα να συνεχίσουν τις σπουδές τους για ένα ακόμα έτος. Ολοκληρώνοντας αυτό το πέμπτο έτος, αποκτούν ένα ακόμα πτυχίο τεχνολόγου (π.χ. πτυχίο Δομικού) αντίστοιχο με αυτό που χορηγούν τα ΤΕΙ που προσφέρουν σπουδές στην ίδια ειδικότητα.

Στην παράγραφο 5 του ίδιου Νόμου δίδεται η άδεια στη Σχολή να οργανώνει και να λειτουργεί, με απόφαση του Συμβουλίου, συμπληρωματικά προς τις ειδικότητες των Τμημάτων της, προγράμματα διάρκειας μέχρι δύο ακαδημαϊκών εξαμήνων. Τα προγράμματα αυτά είναι δύο ειδών: α) παιδαγωγικής κατάρτισης για εκπαιδευτικούς ή υποψήφιους εκπαιδευτικούς και β) επιμόρφωσης ή εξειδίκευσης εκπαιδευτικών ή μη. Στην παράγραφο 5γ αναφέρεται ότι τα Προγράμματα αυτά λειτουργούν στην έδρα της Σχολής. Μπορούν όμως να λειτουργήσουν και σε άλλες περιοχές της χώρας με απόφαση της Διοικούσας Επιτροπής ή του Συμβουλίου της Σχολής. Στα προγράμματα αυτά φοιτούν, μετά από σχετική προκήρυξη απόφοιτοι Πανεπιστημίων & ΤΕΙ, των οποίων το πτυχίο τους δεν τους κατοχυρώνει ως προς την παιδαγωγική τους επάρκεια.

Σε όσους παρακολουθούν επιτυχώς τα προγράμματα αυτά, χορηγείται Πιστοποιητικό Παιδαγωγικής & Διδακτικής Επάρκειας, όταν πρόκειται για το πρόγραμμα παιδαγωγικής κατάρτισης και Πιστοποιητικό Επιμόρφωσης ή Εξειδίκευσης, όταν πρόκειται για πρόγραμμα επιμόρφωσης ή εξειδίκευσης (παρ. 5γ).

1.3 ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Σκοπός του παρόντος έργου είναι η σύνταξη της Έρευνας Προσφοράς και Ζήτησης Επαγγελματιών Ειδικοτήτων της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. που υλοποιήθηκε στο πλαίσιο του Υποέργου «Γραφείο Διασύνδεσης της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε» της πράξης «Γραφείο Διασύνδεσης της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε», στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση» και συγχρηματοδοτήθηκε από την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) και από Εθνικούς Πόρους. Ο κύριος στόχος της Έρευνας είναι ο προσδιορισμός της προσφοράς και ζήτησης Ειδικοτήτων και δεξιοτήτων που σχετίζονται με τα επαγγελματικά προφίλ των αποφοίτων της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. καθώς και η πρόβλεψη των μεγεθών αυτών σε βραχυπρόθεσμο ή μεσοπρόθεσμο διάστημα για τις ειδικότητες των Τμημάτων Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.. Βάση τεκμηρίωσης και άντλησης πληροφοριών για

την εκπόνηση της Έρευνας αποτέλεσαν μεγάλος αριθμός πηγών και αναφορών (εντύπων και ηλεκτρονικών) όπως ήδη προαναφέρθηκε. Η μεθοδολογία εκπόνησης της Έρευνας βασίστηκε σε Μελέτη προσδιορισμού της προσφοράς και ζήτησης ειδικοτήτων που έχει υλοποιήσει στο παρελθόν η ΠΑΕΠ. Ωστόσο αξιοποιήθηκε και όλη η σχετική βιβλιογραφία. Ορισμένα στοιχεία βασίστηκαν σε αντίστοιχους παλαιότερους οδηγούς και έρευνες της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε., ενώ πηγές της Έρευνας αποτέλεσαν οι σχετικοί με το αντικείμενο του Τεχνολόγου Εκπαιδευτικού Μηχανικού φορείς, νομοθεσία, σχετική βιβλιογραφία, βάσεις δεδομένων, έντυπα και ιστοσελίδες. Ειδικότερα, στοιχεία για την εκπόνηση της έρευνας αντλήθηκαν κυρίως από:

- ✓ Το Γραφείο Διασύνδεσης της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.,
- ✓ Την Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.,
- ✓ Την πρώην ΠΑΕΠ,
- ✓ Την ΕΣΥΕ,
- ✓ Τον ΟΑΕΔ,
- ✓ Το Υπουργείο Παιδείας,
- ✓ Την Επιστημονική Ένωση Τεχνολογικής Εκπαίδευσης.

Πρίν περάσουμε στην αναλυτική μεθοδολογία της έρευνας και στα αποτελέσματα αυτής κρίθηκε σκόπιμο προκειμένου ο αναγνώστης να έχει μια ολοκληρωμένη εικόνα να γίνει μια συνοπτική ανάλυση των επαγγελματικών δικαιωμάτων καθώς και των πεδίων απασχόλησης των αποφοίτων των εν λόγω ειδικοτήτων.

1.4 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ, ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ, ΠΕΔΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ

Αναφορικά με την επαγγελματική κατοχύρωση των πτυχιούχων της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε., δυστυχώς, δεν έχει ακόμη εκδοθεί σχετικό Προεδρικό Διάταγμα που να καθορίζει τα επαγγελματικά δικαιώματά τους, οι περισσότεροι όμως εργάζονται ως εκπαιδευτικοί στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση ενώ οι υπόλοιποι ασκούν τα επαγγέλματα του Μηχανικού Τ.Ε.. Οι απόφοιτοι των τμημάτων της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. μπορούν να διδάξουν τα τεχνολογικά μαθήματα της ειδικότητάς τους στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση και να εργαστούν ως Τεχνολόγοι Ηλεκτρολόγοι, Τεχνολόγοι Ηλεκτρονικοί, Τεχνολόγοι Μηχανολόγοι, Τεχνολόγοι Πολιτικοί Μηχανικοί Έργων Υποδομής και ως Τεχνολόγοι Πολιτικοί Μηχανικοί Δομικών Έργων στο Δημόσιο και στον Ιδιωτικό Τομέα. Οι κάτοχοι του πτυχίου Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε., προκειμένου να αποκτήσουν, επιπλέον από το πτυχίο τους, και πτυχίο αντίστοιχο με αυτό των Τ.Ε.Ι., της ίδιας ειδικότητας αυτήν την οποία παρακολούθησαν στην Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε., μπορούν να φοιτήσουν για δύο εξάμηνα σε Τ.Ε.Ι. ή σε ειδικό πρόγραμμα του οικείου Τμήματος της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. Δηλαδή, με σπουδές συνολικής διάρκειας 5 ετών, οι απόφοιτοι της Σχολής αποκτούν δύο πτυχία – το βασικό Πτυχίο Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (Α΄ κύκλος) και το Πτυχίο Μηχανικού Τεχνολογικής Κατεύθυνσης (Β΄ κύκλος), αντίστοιχης ειδικότητας και ισοδύναμο με αυτό των Τ.Ε.Ι.

1.5 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΤΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Τα επαγγελματικά δικαιώματα των αποφοίτων Εκπαιδευτικών Τεχνολογικής κατεύθυνσης καθορίζονται ανά διαστήματα από νομοθετικές ρυθμίσεις και υπουργικές αποφάσεις. Για το λόγο αυτό, στο κείμενο που ακολουθεί κρίνεται σκόπιμο για την αποφυγή παρερμηνειών των νομοθετικών ρυθμίσεων και των υπουργικών αποφάσεων να αναφέρονται με σαφήνεια τα εδάφια που αφορούν στο συγκεκριμένο θέμα. Στο παρόν κείμενο, αναφέρονται όλες οι νομολογίες και υπουργικές αποφάσεις που είναι ακόμα σε ισχύ και αναφέρονται σε άλλες δημοσιεύσεις, ακόμα και αν κάποια τμήματά τους έχουν τροποποιηθεί από άλλες διατάξεις.

1.5.10 Κλάδος ΠΕ 17

Ένας από τους πιο σημαντικούς νόμους που αναφέρεται στο διορισμό των εκπαιδευτικών τεχνολόγων στη δημόσια εκπαίδευση της χώρας μας είναι ο Νόμος 1566 του 1985. Σύμφωνα με αυτόν, ορίζονται τα προσόντα διορισμού του εκπαιδευτικού προσωπικού στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Στο άρθρο 2 παράγραφο ζ του ίδιου νόμου ορίστηκε με σαφήνεια ο Κλάδος ΑΤ17 Τεχνολόγων. Ο κλάδος αυτός αφορούσε στους κατόχους πτυχίου της Ανώτερης Σχολής Εκπαιδευτικών Τεχνολόγων Μηχανικών (Α.Σ.Ε.Τ.Ε.Μ.) της Σ.Ε.Λ.Ε.Τ.Ε. (νυν Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.). Στον ίδιο κλάδο υπάγονταν οι κάτοχοι αντίστοιχου πτυχίου Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος ή Κ.Α.Τ.Ε.Ε. οι οποίοι κατείχαν και πτυχίο παιδαγωγικών σπουδών της Σ.Ε.Λ.Ε.Τ.Ε. (νυν Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.).

Ένα χρόνο αργότερα, το 1986, με το νόμο 1586 ο Κλάδος ΑΤ17 μετονομάστηκε σε ΠΕ17. Ο κλάδος αυτός αναφέρεται και περιλαμβάνει τους Εκπαιδευτικούς Τεχνολογικής κατεύθυνσης. Σε αυτόν τον κλάδο, περιλαμβάνονται οι απόφοιτοι της ΑΣΕΤΕΜ/ΣΕΛΕΤΕ, της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε., οι κάτοχοι αντίστοιχου πτυχίου ΤΕΙ ή ΚΑΤΕΕ και με πτυχίο παιδαγωγικών σπουδών της ΣΕΛΕΤΕ ή πιστοποιητικό παιδαγωγικής επάρκειας από το Γενικό Τμήμα Παιδαγωγικών Μαθημάτων της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.

Με βάση την ανωτέρω εξουσιοδοτική διάταξη, ακολούθησαν υπουργικές αποφάσεις, με τις οποίες δόθηκε η δυνατότητα σε συγκεκριμένες ειδικότητες να ενταχθούν στον κλάδο ΠΕ17, μεταξύ των οποίων οι Πολιτικοί-Τοπογράφοι, Μηχανολόγοι-ναυπηγοί, Ηλεκτρολόγοι και Ηλεκτρονικοί. Οι υπουργικές αυτές αποφάσεις είναι οι εξής:

Δ2/31826/23-12-1986 (ΦΕΚ 932/τ.Β'/1986)

Δ2/31929/8-12-1988 (ΦΕΚ 938/τ.Β'/1988)

Δ2/1295/13-1-1998 (ΦΕΚ 7/τ.Β' 1988)

Δ2/9018/23-5-1995 (ΦΕΚ 469/τ.Β' 1995)

Δ2/38834/11-4-2007 (ΦΕΚ 619/τ.Β'/2007)

Σύμφωνα με την αριθμ. 1Π/05 προκήρυξη «διεξαγωγής διαγωνισμού για την κατάρτιση πινάκων διοριστέων εκπαιδευτικών λειτουργών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης των κλάδων ΠΕ12, ΠΕ14, ΠΕ17, ΠΕ18, ΠΕ19 και ΠΕ20»:

Οι κάτοχοι πτυχίου Τεχνολόγων Πολιτικών ΑΣΕΤΕΜ-ΣΕΛΕΤΕ εντάσσονται στην ενοποιημένη ειδικότητα ΠΕ17.10 για το διαγωνισμό του ΑΣΕΠ και ΠΕ17.01 για τον ενιαίο πίνακα αναπληρωτών.

Οι κάτοχοι πτυχίου Τεχνολόγων Μηχανολόγων ΑΣΕΤΕΜ-ΣΕΛΕΤΕ εντάσσονται στην ενοποιημένη ειδικότητα ΠΕ17.20 για το διαγωνισμό του ΑΣΕΠ και ΠΕ 17.02 για τον ενιαίο πίνακα αναπληρωτών.

Οι κάτοχοι πτυχίου Τεχνολόγων Ηλεκτρολόγων ΑΣΕΤΕΜ-ΣΕΛΕΤΕ εντάσσονται στην ενοποιημένη ειδικότητα ΠΕ 17.30 για το διαγωνισμό του ΑΣΕΠ και ΠΕ17.03 για τον ενιαίο πίνακα αναπληρωτών.

Οι κάτοχοι πτυχίου Τεχνολόγων Ηλεκτρονικών ΑΣΕΤΕΜ-ΣΕΛΕΤΕ εντάσσονται στην ενοποιημένη ειδικότητα ΠΕ17.40 για το διαγωνισμό του ΑΣΕΠ και ΠΕ17.04 για τον ενιαίο πίνακα αναπληρωτών.

1.5.2 Διορισμός εκπαιδευτικών

Σύμφωνα με το Ν.3848/2010, για την κάλυψη θέσεων και λειτουργικών αναγκών της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, ισχύουν τα εξής:

«...ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α' ΚΑΛΥΨΗ ΘΕΣΕΩΝ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ ΤΗΣ ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑΣ ΚΑΙ ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

Άρθρο 1 Διαγωνισμός του Α.Σ.Ε.Π.

Οι κενές θέσεις εκπαιδευτικών και οι λειτουργικές ανάγκες της πρωτοβάθμιας και της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης καλύπτονται από όσους συγκεντρώνουν βαθμολογία

πάνω από τη βάση στο διαγωνισμό του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.), όπως ορίζεται στις επόμενες διατάξεις.

Άρθρο 2 Διενέργεια του διαγωνισμού

Το Α.Σ.Ε.Π. προκηρύσσει και διενεργεί κάθε δύο έτη διαγωνισμό για την κατάρτιση πίνακα κατάταξης εκπαιδευτικών κατά κλάδο και ειδικότητα με σκοπό το διορισμό ή την πρόσληψη τους στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση, ύστερα από αίτημα του Υπουργείου Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων, το οποίο διαμορφώνεται ανάλογα με τις εκπαιδευτικές ανάγκες.

Στο διαγωνισμό γίνονται δεκτοί όσοι διαθέτουν τα ειδικά τυπικά προσόντα διορισμού στην πρωτοβάθμια ή δευτεροβάθμια εκπαίδευση σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, καθώς και πιστοποιημένη παιδαγωγική και διδακτική επάρκεια που προκύπτει κατά τα οριζόμενα στις επόμενες παραγράφους.

Η παιδαγωγική και διδακτική επάρκεια πιστοποιείται:

α) Με βεβαίωση περί επιτυχούς παρακολούθησης ειδικού προγράμματος σπουδών τουλάχιστον εξαμηνιαίας διάρκειας, το οποίο παρέχεται από τμήμα Ανώτατου Εκπαιδευτικού Ιδρύματος (Α.Ε.Ι.) ή από ομάδες συνεργαζόμενων τμημάτων του ίδιου ή περισσότερων Α.Ε.Ι. σε αποφοίτους τμημάτων που έχουν τα ειδικά τυπικά προσόντα διορισμού στην πρωτοβάθμια ή δευτεροβάθμια εκπαίδευση σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις. Το πρόγραμμα αυτό καταρτίζεται με απόφαση του οικείου Α.Ε.Ι., που εγκρίνεται από τον Υπουργό Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων, ύστερα από γνώμη του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, και αξιολογείται μετά το πρώτο έτος λειτουργίας του, εν συνεχεία δε κάθε τέσσερα έτη, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 1 έως 9 του ν. 3374/2005 (ΦΕΚ 189 Α'), ή

β) Με την κατοχή πτυχίου τμήματος ΑΕΙ, το πρόγραμμα σπουδών του οποίου εξασφαλίζει την προς τούτο αναγκαία θεωρητική κατάρτιση και πρακτική εξάσκηση και οι απόφοιτοι του οποίου έχουν τα ειδικά τυπικά προσόντα διορισμού στην πρωτοβάθμια ή δευτεροβάθμια εκπαίδευση σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις. Το πρόγραμμα σπουδών αξιολογείται ως προς την εξασφάλιση της παιδαγωγικής και διδακτικής επάρκειας μετά το πρώτο έτος λειτουργίας του, εν συνεχεία δε κάθε τέσσερα έτη, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 1 έως 9 του ν. 3374/2005. Ως προς την εξασφάλιση της παιδαγωγικής και διδακτικής επάρκειας εκδίδεται διαπιστωτική απόφαση του Υπουργού Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων, ύστερα από γνώμη του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, ή

γ) Με την κατοχή πτυχίου παιδαγωγικών τμημάτων Α.Ε.Ι. ή

δ) Με την κατοχή μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών ή διδακτορικού διπλώματος στις επιστήμες της αγωγής, ή

ε) Με την κατοχή παιδαγωγικού πτυχίου της Παιδαγωγικής Τεχνικής Σχολής (ΠΑ.ΤΕ.Σ.) ή της Ανωτέρας Σχολής Εκπαιδευτικών Τεχνολόγων Μηχανικών (Α.Σ.Ε.ΤΕ.Μ.) της πρώην Σχολής Εκπαιδευτικών Λειτουργιών Επαγγελματικής και Τεχνικής Εκπαίδευσης (Σ.Ε.Λ.Ε.Τ.Ε.) ή της Ανώτατης Σχολής Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.).

Τα πτυχία που χορηγούνται από εκπαιδευτικά ιδρύματα της αλλοδαπής γίνονται δεκτά εφόσον έχουν αναγνωρισθεί ως ισότιμα και αντίστοιχα από το Διεπιστημονικό Οργανισμό Αναγνώρισης Τίτλων Ακαδημαϊκών και Πληροφόρησης (Δ.Ο.Α.Τ.Α.Π.) / Διαπανεπιστημιακό Κέντρο Αναγνώρισης Τίτλων Σπουδών της Αλλοδαπής (ΔΙ.Κ.Α.Τ.Σ.Α.) σύμφωνα με τις οικείες διατάξεις. Οι μεταπτυχιακοί τίτλοι σπουδών και τα διδακτορικά διπλώματα που χορηγούνται από εκπαιδευτικά ιδρύματα της αλλοδαπής γίνονται που διορίζονται στις θέσεις που συνιστώνται με τις διατάξεις του παρόντος άρθρου....»

1.6 ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΟΣ ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ Τ.Ε. (ΠΤΥΧΙΟ ΤΕΙ Η 5^Ο ΕΤΟΣ ΑΣΠΑΙΤΕ)

Ο Ηλεκτρολόγος Μηχανικός Τ.Ε. πρακτικά ασχολείται με όλες τις εφαρμογές του ηλεκτρισμού στη σύγχρονη τεχνολογία. Ένας σημαντικός τομέας απασχόλησης είναι η σχεδίαση, κατασκευή, και εποπτεία του ηλεκτρολογικού μέρους της παραγωγής, μεταφοράς και διανομής ηλεκτρικής ενέργειας. Ο Ηλεκτρολόγος Μηχανικός Τ.Ε. μπορεί να οργανώνει και εγκαθιστά δίκτυα και συστήματα ηλεκτρικής ενέργειας, συστήματα ηλεκτρικής ενέργειας από ανανεώσιμες πηγές σε αυτόνομη λειτουργία και σε διασυνδεδεμένα συστήματα με το υπάρχον δίκτυο, δίκτυα τηλεπικοινωνιακών και ηλεκτρονικών διατάξεων, δίκτυα υπολογιστών, καθώς και συστήματα αυτομάτου ελέγχου. Τα συστήματα ηλεκτρικής ενέργειας, οι τηλεπικοινωνιακές και ηλεκτρονικές διατάξεις και τα δίκτυα υπολογιστών λόγω της πολυπλοκότητά τους απαιτούν εξειδικευμένες γνώσεις και κατάλληλα εκπαιδευμένο προσωπικό για τη μελέτη, κατασκευή, εγκατάσταση και συντήρησή τους.

Για την άσκηση του επαγγέλματος απαιτείται η έκδοση αντίστοιχης άδειας, η οποία χορηγείται από τη Διεύθυνση Βιομηχανίας. Ο φορέας που εκπροσωπεί τους Ηλεκτρολόγους Μηχανικούς Τ.Ε. είναι η Επιστημονική Ένωση Τεχνολογικής Εκπαίδευσης Μηχανικών (Ε.Ε.Τ.Ε.Μ.). Ο Ηλεκτρολόγος Μηχανικός Τ.Ε. έχει την ευθύνη για το σχεδιασμό, τη λειτουργία και την εποπτεία των έργων που αναλαμβάνει. Εργάζεται κυρίως ατομικά στο γραφείο του αλλά και σε εργοτάξιο. Οι Ηλεκτρολόγοι Μηχανικοί Τ.Ε. μπορούν επίσης να εργαστούν στα σχετικά υπουργεία και οργανισμούς, σε δήμους, σε τεχνικές υπηρεσίες δημόσιων υπηρεσιών, σε εργοληπτικές εταιρείες συντήρησης και κατασκευής ηλεκτρικών δικτύων, ή ως ελεύθεροι επαγγελματίες. Μπορούν ακόμη να εργαστούν στην εκπαίδευση ως καθηγητές ή απευθείας με τη διενέργεια ειδικών εξετάσεων πρόσληψης εκπαιδευτικού προσωπικού τεχνολογικών ειδικοτήτων μέσω ΑΣΕΠ. Ο Ηλεκτρολόγος Μηχανικός Τ.Ε. χρειάζεται να διαθέτει ευσυνειδησία, υπευθυνότητα, δυναμισμό, συνέπεια, μεθοδικότητα και τάξη κατά την εκτέλεση των εργασιών. Επίσης, απαραίτητη είναι η δεξιότητα στη σχεδίαση μέσω ηλεκτρονικού υπολογιστή. Επιπροσθέτως, ο Ηλεκτρολόγος Μηχανικός Τ.Ε. πρέπει να έχει γνώση της νομοθεσίας που αναφέρεται στα δημόσια και ιδιωτικά έργα. Η γνώση ξένων γλωσσών μπορεί να συμβάλει στην επαγγελματική του ανέλιξη. Λόγω της τεράστιας εξέλιξης της τεχνολογίας, οι προοπτικές απασχόλησης είναι καλές για το μέλλον, ειδικά για αυτούς που θα ασχοληθούν με την κατεύθυνση των ηλεκτρονικών ισχύος, τις ανανεώσιμες πηγές ενέργειας, τα υπολογιστικά συστήματα και τις τηλεπικοινωνίες. Η συνεχής ενημέρωση στις νέες ενεργειακές, υπολογιστικές και επικοινωνιακές τεχνικές, καθώς και η ευχέρεια στη χρήση σχεδιαστικών προγραμμάτων μέσω Η/Υ, θεωρούνται σημαντικά προσόντα για τον επαγγελματία Ηλεκτρολόγο Μηχανικό Τ.Ε. Επίσης είναι πολύ σημαντικό να γίνει κατανοητό ότι στην επαγγελματική του ζωή ο Ηλεκτρολόγος θα πρέπει διαρκώς να ανανεώνει τις γνώσεις του, να προσαρμόζεται στις ταχύτατες μεταβολές της τεχνολογίας άρα να ενσωματώσει τη νοοτροπία διαρκούς εκπαίδευσης (της λεγόμενης Δια Βίου Μάθησης).

1.6.1 Επαγγελματικά πεδία ενασχόλησης του Ηλεκτρολόγου Μηχανικού Τ.Ε.

Ο Ηλεκτρολόγος Μηχανικός Τ.Ε., ασχολείται με όλες τις εφαρμογές του ηλεκτρισμού στην σύγχρονη κοινωνία. Ειδικότερα ασχολείται με τη σχεδίαση, ανάπτυξη, έρευνα και διαχείριση συστημάτων ηλεκτρικής ενέργειας, σχεδίαση και βελτιστοποίηση ενεργειακών και βιομηχανικών συστημάτων, μελέτη και κατασκευή συστημάτων από ανανεώσιμες πηγές ενέργειας, επικοινωνίας και υπολογιστών. Με βάση την ταξινόμηση του Ο.Α.Ε.Δ., οι επαγγελματικές ειδικότητες ενός ηλεκτρολόγου είναι

- ✓ Ηλεκτρολόγος γενικά,
- ✓ Ηλεκτρολόγος παραγωγής ηλεκτρικής ενέργειας,
- ✓ Ηλεκτρολόγος μηχανικός τηλεπικοινωνιών.

Μπορούμε να διακρίνουμε τρεις κύριες κατευθύνσεις απασχόλησης:

Α) Τομέας ηλεκτρικής ενέργειας

Καλύπτει την περιοχή των πηγών και της τεχνολογίας παραγωγής ηλεκτρικής ενέργειας, από συμβατικά καύσιμα και από ανανεώσιμες πηγές ενέργειας. Επίσης τη μεταφοράς της ενέργειας υπό υψηλή τάση και την διανομή της στους διάφορους καταναλωτές, τις ηλεκτρομηχανολογικές μελέτες-εγκαταστάσεις, τη βελτιστοποίηση των ενεργειακών συστημάτων, την ηλεκτρική κίνηση και τις ενεργειακές μελέτες κτιρίων

Β) Τομέας ηλεκτρονικής και υπολογιστών

Περιλαμβάνει αντικείμενα όπως ολοκληρωμένα κυκλώματα, αυτοματισμοί, δίκτυα υπολογιστών, τηλεματική, βιομηχανική πληροφορική, ευφυή συστήματα, ρομποτική, έλεγχος παραγωγής με υπολογιστή.

Γ) Τηλεπικοινωνίες

Ο ραγδαία αναπτυσσόμενος αυτός τομέας αφορά στη σχεδίαση και εγκατάσταση τηλεπικοινωνιακών συστημάτων και διατάξεων, δορυφορικών και κινητών επικοινωνιών, κεραιών, μικροκυμάτων και επεξεργασίας σήματος.

Στις δραστηριότητες του Ηλεκτρολόγου Μηχανικού Τ.Ε. περιλαμβάνονται οι επιμετρήσεις (υπολογισμοί για να καθοριστεί η ποσότητα των υλικών που χρειάζονται για μια κατασκευή), η δημιουργία σκαριφημάτων (προσχεδίων), η επίβλεψη ηλεκτρομηχανολογικών έργων (κλιματισμός, ύδρευση, θέρμανση, αποχέτευση), καθώς και η εκπόνηση μελετών και οι ενέργειες για την έκδοση αδειών για τη λειτουργία των συστημάτων παραγωγής, μεταφοράς και διανομής ηλεκτρικής ενέργειας.

Για την άσκηση του επαγγέλματος του Ηλεκτρολόγου Μηχανικού Τ.Ε. απαιτείται η έκδοση αντίστοιχης άδειας, η οποία χορηγείται από τη Διεύθυνση Βιομηχανίας.

Οι Ηλεκτρολόγοι Μηχανικοί Τ.Ε. ενεργειακής κατεύθυνσης μπορούν να εργαστούν στα σχετικά υπουργεία και οργανισμούς, σε δήμους, σε τεχνικές υπηρεσίες δημόσιων υπηρεσιών, σε εργοληπτικές εταιρείες συντήρησης και κατασκευής ηλεκτρικών δικτύων ή ως ελεύθεροι επαγγελματίες.

1.6.2 Εργασία στο Δημόσιο Τομέα για τον Ηλεκτρολόγο Μηχανικό Τ.Ε.

Ο Ηλεκτρολόγος Μηχανικός Τ.Ε. μπορεί να εργασθεί σε δημόσια θέση, στο Δημόσιο, σε Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου και στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Επίσης στις επιχειρήσεις του Δημοσίου (Δ. Ε. Κ. Ο) με πλέον προφανείς τις Δ.Ε.Η. και Ο.Τ.Ε.. «Προσοντολόγιο» επικράτησε να καλούνται οι διατάξεις που καθορίζουν τα προσόντα διορισμού στο Δημόσιο. Ειδικότερα, με το «προσοντολόγιο», καθορίζονται τα κατά κλάδους, ή ειδικότητες προσόντα διορισμού μόνιμου ή με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου προσωπικού σε θέσεις δημοσίων υπηρεσιών, νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, συμπεριλαμβανομένων και των Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού, με την επιφύλαξη της παρ. 2 του άρθρου 30 του Π.Δ. 50/2000 και πρόσληψης τακτικού προσωπικού με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου Ν.Π.Ι.Δ. των άρθρων 14 Ν. 2190/94, και 1 παρ. 3 Ν. 2527/97, όπως ισχύουν κάθε φορά. (Στην περίπτωση των Ο.Τ.Α. διατηρούνται σε ισχύ ιδιαίτερες ρυθμίσεις που αναφέρονται σε προσόντα ειδικών κατηγοριών προσωπικού). Δημοσιεύτηκε και ισχύει ήδη από 31.12.2003, το Π.Δ. 347/2003 με θέμα την τροποποίηση διατάξεων του Π.Δ. 50/2001 «Καθορισμός των προσόντων διορισμού σε θέσεις φορέων του δημοσίου τομέα», (ΦΕΚ 315/31.12.2003). Με το Π.Δ. 347/2003 ο τίτλος και ο υπότιτλος του άρθρου 15 του Π.Δ. 50/2001 αντικαθίσταται ως εξής: Κλάδος Τ.Ε. Μηχανικών. (από Κλάδος Τ.Ε. Τεχνολογικών Εφαρμογών). Στον Κλάδο Τ.Ε. Μηχανικών περιλαμβάνονται όλες οι ειδικότητες της Σχολής Τεχνολογικών Εφαρμογών, καθώς και οι ειδικότητες (α) Τεχνολογίας Περιβάλλοντος, (β) Τεχνολογίας Ιατρικών Συστημάτων και (γ) Ενεργειακής και Περιβαλλοντικής Τεχνολογίας, τμημάτων Προγραμμάτων Σπουδών Επιλογής Τ.Ε.Ι, εκτός από εκείνες, τα πτυχία των οποίων αποτελούν προσόντα διορισμού για τον Κλάδο Τ.Ε. Πληροφορικής. (παρ. 9 του άρθρου).

Όταν ο κλάδος είναι αμιγώς διοικητικός επιτρέπεται να περιορίζονται με την προκήρυξη τα προσόντα διορισμού σε πτυχία ή διπλώματα διοικητικών μόνο σπουδών γενικώς ή συγκεκριμένων ειδικοτήτων αυτών μετά από αίτημα του φορέα που εγκρίνεται από το Α. Σ. Ε. Π. Το προηγούμενο εδάφιο εφαρμόζεται αναλόγως και στις περιπτώσεις που ο κλάδος είναι αμιγώς λογιστικός. (άρθρο 13). Για όλες τις ειδικότητες κλάδων Π.Ε, Τ.Ε και Δ.Ε ως πρόσθετο προσόν διορισμού ορίζεται υποχρεωτικά η γνώση Πληροφορικής και Χειρισμού Η/Υ σε βασικό επίπεδο, στα αντικείμενα α) επεξεργασίας κειμένων, β) υπολογιστικών φύλλων, γ) βάσεων δεδομένων, δ) παρουσιάσεων και ε) υπηρεσιών διαδικτύου. Σε περίπτωση που απαιτείται επιπλέον και γνώση συγκεκριμένου προγράμματος σχετικού με την κατά περίπτωση ειδικότητα, αυτή καθορίζεται κάθε φορά με την προκήρυξη.(παρ. 18 του άρθρου). Μετά τη πάροδο ενός έτους από την δημοσίευση του 347/2003 η προβλεπόμενη από το άρθρο 27 παρ.1 γνώση Η/Υ, διαπιστώνεται αποκλειστικά με πιστοποιητικά διεθνώς αναγνωρισμένα που χορηγούνται από 37 φορείς οι οποίοι εφαρμόζουν αξιόπιστες διαδικασίες πιστοποίησης. (παρ. 16 του άρθρου). Η παράγραφος 9 του άρθρου 26 του Π.Δ. 50/2001 καταργείται. Στο άρθρο αυτό προστίθεται νέα παράγραφος 9, καθώς και παράγραφος 10, ως εξής: «9. Όπου με το παρόν ως προσόν διορισμού ορίζεται το πτυχίο ή δίπλωμα Α.Ε.Ι. ή Τ.Ε.Ι. της ημεδαπής, περιλαμβάνονται και τα ομώνυμα ή αντίστοιχης ειδικότητας πτυχία ή διπλώματα του Ελληνικού Ανοικτού Πανεπιστημίου Α.Ε.Ι, και των Προγραμμάτων Σπουδών Επιλογής Α.Ε.Ι. ή Τ.Ε.Ι, ημεδαπής, αντίστοιχα. Για τη διαπίστωση της απαιτούμενης αντιστοιχίας αυτής εφαρμόζονται οι διατάξεις της παραγράφου 2». «10. Με την προκήρυξη πλήρωσης των θέσεων είναι δυνατό να περιορίζονται, για θέσεις συγκεκριμένων κλάδων ή ειδικοτήτων, οι τίτλοι σπουδών που απαιτούνται σύμφωνα με τον παρόν ή τους κανονισμούς ή τους οργανισμούς, σε ορισμένους μόνο τίτλους από τους προβλεπόμενους ή να ορίζονται τίτλοι σπουδών ως κύριοι ή επικουρικοί (παρ. 5 του άρθρου 6 του Ν.2880/2001, Φ.Ε.Κ.9/Α')». Με την επιφύλαξη των διατάξεων των οργανισμών ή κανονισμών των οικείων φορέων, η γνώση ξένης γλώσσας καθώς και το επίπεδο αυτής ως προϋποθέσεις διορισμού, μπορεί να καθορίζονται με την σχετική προκήρυξη κατόπιν αποφάσεως του οικείου φορέα. (παρ.10 άρθρο 10 Ν.3051/2002, Φ.Ε.Κ.220/Α')(παρ 18). Για τους πολίτες χωρών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης το επίπεδο της απαιτούμενης Ελληνομάθειας προσδιορίζεται με την προκήρυξη πλήρωσης κενών θέσεων και διαπιστώνεται με πιστοποιητικό γνώσης ης Ελληνικής γλώσσας που χορηγείται είτε κατά τον Ν.2413/1996, Φ.Ε.Κ. 124/Α' (άρθρο 10 παρ.3) είτε από σχολή ή σχολείο ελληνικής γλώσσας. (παρ 19 του άρθρου). Οι προσλήψεις στους δημόσιους φορείς, γίνονται μέσω Α.Σ.Ε.Π. (Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού) με γραπτό διαγωνισμό ή με σειρά προτεραιότητας.

Στο Ηλεκτρολόγο Μηχανικό ΤΕ Δημόσιο Υπάλληλο ανατίθενται οι ακόλουθοι ρόλοι:

- ✓ Μελετητής Δημοσίου Τομέα
- ✓ Επίβλεψη - Έλεγχος μελετών Δημοσίου Τομέα
- ✓ Έλεγχος - Έγκριση μελετών Ιδιωτικού Τομέα
- ✓ Επίβλεψη κατασκευής έργων Δημοσίου Τομέα
- ✓ Έλεγχος κατασκευής ιδιωτικών έργων
- ✓ Προγραμματισμός - Νομοθετικό έργο

1.6.3Εργασία στον Ιδιωτικό Τομέα για τον Ηλεκτρολόγο Μηχανικό Τ.Ε.

Στον ιδιωτικό τομέα, ο Ηλεκτρολόγος Μηχανικός Τ.Ε. μπορεί να εργαστεί ως ελεύθερος επαγγελματίας, ή ως ιδιωτικός υπάλληλος. Ελεύθερος επαγγελματίας, χαρακτηρίζεται ο ηλεκτρολόγος που δεν παρέχει εργασία με εξαρτημένη υπαλληλική σχέση. Ο Ηλεκτρολόγος Μηχανικός Τ.Ε. εργάζεται ως μελετητής για τεχνικά έργα του δημοσίου και ιδιωτών, ως εργολήπτης για έργα του δημοσίου και ιδιωτών, ως εμπορικός αντιπρόσωπος σε ηλεκτροτεχνικά υλικά, ως βιοτέχνης, κλπ. Ο Ηλεκτρολόγος Μηχανικός Τ.Ε., ως ιδιωτικός υπάλληλος δύναται να εργασθεί σε τεχνικές, εργοληπτικές εταιρίες, εταιρίες τηλεπικοινωνιών, κατασκευαστικές,

μελετητικές, εμπορικές επιχειρήσεις, στη βιομηχανία ηλεκτρονικών, εταιρίες υπολογιστικών συστημάτων, αυτοματισμών, ερευνητικά κέντρα, κ.α. Το περιεχόμενο της εργασίας μπορεί να είναι:

- ✓ Οργάνωση και προγραμματισμός της παραγωγής - Έλεγχος - Τυποποίηση
- ✓ Προγραμματισμός συντήρησης - Έλεγχος
- ✓ Νέα προϊόντα και υπηρεσίες
- ✓ Εκπαίδευση προσωπικού
- ✓ Τεχνική υποστήριξη πωλήσεων
- ✓ Υποστήριξη πληροφορικών και τηλεπικοινωνιακών συστημάτων

Ενώ του ανατίθενται οι ακόλουθοι ρόλοι:

- ✓ Εργολήπτης ιδιωτικών έργων
- ✓ Εργολήπτης δημόσιων έργων
- ✓ Ιδιωτικές μελέτες
- ✓ Μελέτες δημοσίου
- ✓ Εμπορικός αντιπρόσωπος
- ✓ Βιομηχανία
- ✓ Τεχνικός Ασφαλείας
- ✓ Ενεργειακοί Επιθεωρητές
- ✓ Τεχνολογίες Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας

1.7 ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΣ ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ Τ.Ε. (ΠΤΥΧΙΟ ΤΕΙ Η 5^ο ΕΤΟΣ ΑΣΠΑΙΤΕ)

Οι απόφοιτοι του Τμήματος Ηλεκτρονικής καλύπτουν το ευρύ γνωστικό αντικείμενο της Ηλεκτρονικής καθώς και τις εφαρμογές της σε διατάξεις και συστήματα κάθε είδους που περιέχουν ηλεκτρονικά στοιχεία. Ενδεικτικά αναφέρονται τα πεδία των αναλογικών, ψηφιακών και υβριδικών ηλεκτρονικών συστημάτων, των υπολογιστών, των τηλεπικοινωνιών, των βιομηχανικών ηλεκτρονικών και αυτοματισμών, της πληροφορικής και των δικτύων Η/Υ. Οι Ηλεκτρονικοί Μηχανικοί Τ.Ε. μπορούν επίσης να εργαστούν στα σχετικά υπουργεία και οργανισμούς, σε δήμους, σε τεχνικές υπηρεσίες δημοσίων υπηρεσιών, σε εργοληπτικές εταιρείες συντήρησης και κατασκευής ηλεκτρονικών δικτύων και δικτύων τηλεπικοινωνιών, ή ως ελεύθεροι επαγγελματίες. Ο Ηλεκτρονικός Μηχανικός Τ.Ε. χρειάζεται να διαθέτει ευσυνειδησία, υπευθυνότητα, δυναμισμό, συνέπεια, μεθοδικότητα και τάξη κατά την εκτέλεση των εργασιών. Επίσης, απαραίτητη είναι η δεξιότητα στη σχεδίαση μέσω ηλεκτρονικού υπολογιστή. Επιπροσθέτως, ο Ηλεκτρονικός Μηχανικός Τ.Ε. πρέπει να έχει γνώση της νομοθεσίας που αναφέρεται στα δημόσια και ιδιωτικά έργα. Η γνώση ξένων γλωσσών μπορεί να συμβάλει στην επαγγελματική του ανέλιξη. Λόγω της τεράστιας εξέλιξης της τεχνολογίας, οι προοπτικές απασχόλησης είναι καλές για το μέλλον. Η συνεχής ενημέρωση στις νέες ενεργειακές, υπολογιστικές και επικοινωνιακές τεχνικές, καθώς και η ευχέρεια στη χρήση σχεδιαστικών προγραμμάτων μέσω Η/Υ, θεωρούνται σημαντικά προσόντα για τον επαγγελματία Ηλεκτρονικό Μηχανικό Τ.Ε. Επίσης είναι πολύ σημαντικό να γίνει κατανοητό ότι στην επαγγελματική του ζωή ο Ηλεκτρονικός θα πρέπει διαρκώς να ανανεώνει τις γνώσεις του, να προσαρμόζεται στις ταχύτερες μεταβολές της τεχνολογίας άρα να ενσωματώσει τη νοοτροπία διαρκούς εκπαίδευσης (της λεγόμενης Δια Βίου Μάθησης).

1.7.1 Επαγγελματικά πεδία ενασχόλησης του Ηλεκτρονικού Μηχανικού Τ.Ε.

Ο Ηλεκτρονικός Μηχανικός Τεχνολογικής Εκπαίδευσης, διαθέτει το θεωρητικό υπόβαθρο, αλλά και την πρακτική εμπειρία ώστε να μπορεί να δραστηριοποιηθεί επιτυχώς, είτε μόνος του, είτε σε συνεργασία με άλλους επιστήμονες και τεχνολόγους στα παρακάτω αντικείμενα:

- ✓ Αναλογικά και ψηφιακά εξαρτήματα, διατάξεις, συστήματα και όργανα

- μέτρησης.
- ✓ Τηλεπικοινωνίες συνολικά (ενσύρματες και ασύρματες, μικροκυματικές, κινητές, δορυφορικές και οπτικές) καθώς και επικοινωνίες ψηφιακών δεδομένων.
 - ✓ Ηλεκτρονικά Ισχύος, Βιομηχανικά Ηλεκτρονικά και Αυτοματισμοί, Συστήματα Αυτομάτου Ελέγχου και Μηχατρονικά Συστήματα.
 - ✓ Οπτικοακουστικά συστήματα και εγκαταστάσεις, Ραδιοτηλεόραση, Επεξεργασία ήχου και εικόνας, Πολυμέσα.
 - ✓ Τεχνολογία Ηλεκτρονικών Υπολογιστών, Δίκτυα Υπολογιστών, Διαδίκτυο και Υπηρεσίες Πληροφορικής, Εφαρμογές Τηλεματικής.
 - ✓ Αισθητήρια, Μετρήσεις και Συστήματα Συλλογής Δεδομένων, Ψηφιακή Επεξεργασία Δεδομένων.
 - ✓ Μικροηλεκτρονική, Ολοκληρωμένα Κυκλώματα και Δομές Υλικού (hardware).
 - ✓ Βιοϊατρικά Ηλεκτρονικά, Βιοϊατρική Τεχνολογία και Επεξεργασία Βιοϊατρικών Σημάτων.
 - ✓ Συστήματα Προστασίας και Πυρασφάλειας, Ηλεκτρομαγνητική Συμβατότητα και Συστήματα Διασφάλισης Ποιότητας.
 - ✓ Ηλεκτρονικά Συστήματα Τεχνολογιών Περιβάλλοντος, Ηλεκτρονικά Συστήματα Συμβατικών και Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας.
- Στα αντικείμενα αυτά και στα αντίστοιχα τεχνολογικά πεδία, ο πτυχιούχος Ηλεκτρονικός Μηχανικός Τεχνολογικής Εκπαίδευσης, μπορεί να αναλαμβάνει υπεύθυνα τις παρακάτω εργασίες και να δραστηριοποιείται ανάλογα σε πεδία όπως:
- ✓ Μελέτη, Σχεδίαση, Παραγωγή, Εγκατάσταση των σχετικών Διατάξεων, Συστημάτων και Εξοπλισμού.
 - ✓ Χειρισμό, Έλεγχο, Επίβλεψη, Συντήρηση και Επισκευή του Εξοπλισμού.
 - ✓ Οργάνωση και Επίβλεψη Παραγωγής, Συναρμολόγησης ή Κατασκευής.
 - ✓ Εκπόνηση Τεχνικών/Οικονομοτεχνικών Μελετών, Μελετών Σκοπιμότητας και Καταλληλότητας καθώς και Πραγματογνωμοσυών.
 - ✓ Πιστοποίηση, Έλεγχο Ποιότητας και Ηλεκτρομαγνητικής Συμβατότητας Εξοπλισμού και Εγκαταστάσεων.
 - ✓ Ίδρυση, Οργάνωση και Διαχείριση Επιχειρήσεων.
 - ✓ Παροχή Τεχνικών και Συμβουλευτικών Υπηρεσιών.
 - ✓ Σχεδίαση και Υλοποίηση Προγραμμάτων Τεχνολογικής Έρευνας για την Προαγωγή της Επιστήμης και της Τεχνολογίας.

1.7.2 Εργασία στο Δημόσιο Τομέα για τον Ηλεκτρονικό Μηχανικό Τ.Ε.

Ο Ηλεκτρολόγος Μηχανικός Τ.Ε. μπορεί να εργασθεί σε δημόσια θέση, στο Δημόσιο, σε Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου και στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Επίσης στις επιχειρήσεις του Δημοσίου (Δ. Ε. Κ. Ο) με πλέον προφανείς τις Δ.Ε.Η. και Ο.Τ.Ε.. «Προσοντολόγιο» επικράτησε να καλούνται οι διατάξεις που καθορίζουν τα προσόντα διορισμού στο Δημόσιο και ισχύουν τα όσα αναλύθηκαν στην ενότητα για τον Ηλεκτρολόγο Μηχανικό Τ.Ε.. Στο Ηλεκτρονικό Μηχανικό ΤΕ Δημόσιο Υπάλληλο ανατίθενται αντίστοιχοι ρόλοι όπως Μελετητής Δημοσίου Τομέα, Επίβλεψη - Έλεγχος μελετών Δημοσίου Τομέα, Επίβλεψη κατασκευής έργων Δημοσίου Τομέα, Έλεγχος ιδιωτικών έργων Προγραμματισμός - Νομοθετικό έργο.

1.7.3 Εργασία στον Ιδιωτικό Τομέα για τον Ηλεκτρονικό Μηχανικό Τ.Ε.

Ο Ηλεκτρονικός Μηχανικός Τ.Ε. έχει όλα τα απαραίτητα προσόντα για να διακριθεί στις πολύπλευρες απαιτήσεις του ιδιωτικού τομέα. Στον ιδιωτικό τομέα η ταχύτητα, η ανταγωνιστικότητα, η αποτελεσματικότητα και η συνέπεια είναι κυρίαρχα επαγγελματικά χαρακτηριστικά. Ο Ηλεκτρονικός Μηχανικός Τ.Ε. μπορεί να είναι είτε αυτοαπασχολούμενος (ελεύθερος επαγγελματίας), είτε υπάλληλος σε εταιρεία, είτε

να είναι ο ίδιος επιχειρηματίας. Στις δύο πρώτες εκδοχές κυριαρχεί η τεχνική διάσταση του επαγγέλματος. Ο Ηλεκτρονικός Μηχανικός Τ.Ε. είναι αρμόδιος για να σχεδιάσει, να κατασκευάσει, να εγκαταστήσει, να συντηρήσει και να διαχειρίζεται ηλεκτρονικά συστήματα. Τα ηλεκτρονικά συστήματα μπορεί να είναι τηλεπικοινωνιακά, υπολογιστικά, ιατρικά, βιομηχανικά, ενεργειακά, ναυτιλιακά, αεροναυτιλιακά κτλ. Αυτή ακριβώς η ιδιαιτερότητα της πολλαπλής επαγγελματικής έκφρασης καθιστά τον Ηλεκτρονικό Μηχανικό Τ.Ε. εξαιρετικά ανταγωνιστικό μεταξύ των πτυχιούχων συναφών τμημάτων. Ο Ηλεκτρονικός Μηχανικός Τ.Ε. είναι προετοιμασμένος να σχεδιάσει και να διοικήσει ένα έργο, αλλά μπορεί και να το υπηρετήσει, συμμετέχοντας στην κατασκευή, εγκατάσταση και συντήρησή του. Ο Ηλεκτρονικός Μηχανικός Τ.Ε. μπορεί να έχει τεχνικό αντικείμενο ή να δραστηριοποιείται στο εμπόριο και τις υπηρεσίες.

Η συνεχής τεχνολογική εξέλιξη δημιουργεί ανάγκες καινούργιας γνώσης. Ο Ηλεκτρονικός Μηχανικός Τ.Ε. πρέπει να μπορεί να ανανεώνει τις επιστημονικές του γνώσεις, αλλά και τα επαγγελματικά του χαρακτηριστικά, ώστε να είναι πάντα σε αρμονική σχέση με το τρέχον τεχνολογικό επίπεδο. Η ανανέωση και η συμπλήρωση αυτή παλαιότερα, υπό πιο ήπιους ρυθμούς τεχνολογικής εξέλιξης, μπορούσε να γίνει ικανοποιητικά σε προσωπικό επίπεδο. Σήμερα, με πιο έντονους ρυθμούς εξέλιξης, το πρόβλημα αυτό αντιμετωπίζεται συστηματικά και συντεταγμένα με τις δομές “δια βίου μάθησης” που δημιουργούνται στα ΑΕΙ. Έτσι εξασφαλίζεται ότι η απαραίτητη γνώση θα περάσει στο σωστό χρόνο και με τον σωστό τρόπο στους επαγγελματίες που την χρειάζονται.

Ανεξάρτητα από το αν ο Ηλεκτρονικός Μηχανικός Τ.Ε. είναι αυτοαπασχολούμενος, επιχειρηματίας, ιδιωτικός υπάλληλος οι ανάγκες της κοινωνίας, της οικονομίας και της αγοράς σε σχέση με την τυχόν εξειδίκευσή του διαμορφώνουν τα διάφορα πεδία ενδεχόμενης επαγγελματικής του σταδιοδρομίας. Στη συνέχεια απαριθμούνται τα πιο σημαντικά:

- ✓ Σχεδίαση και Υλοποίηση Ηλεκτρονικών Συστημάτων
- ✓ Τηλεπικοινωνίες
- ✓ Ναυτιλιακά Ηλεκτρονικά
- ✓ Ραδιοηλεκτρονικά Ηλεκτρονικά
- ✓ Βιομηχανικά Ηλεκτρονικά
- ✓ Συστήματα ασφαλείας και προστασίας
- ✓ Δίκτυα Υπολογιστών
- ✓ Ηλεκτρονικά Ενεργειακών και Περιβαλλοντικών Συστημάτων
- ✓ Τεχνικός Ασφαλείας

Πρέπει να τονιστεί ότι τα πεδία αυτά δεν είναι πάγια και αναλλοίωτα. Μεταβάλλονται αναλόγως της τεχνολογικής και οικονομικής εξέλιξης και των συνθηκών που επικρατούν στην κοινωνία, όμως σε κάθε περίπτωση η ποικιλία τους είναι ενδεικτική του μεγάλου εύρους των επαγγελματικών διεξόδων και δυνατοτήτων του Ηλεκτρονικού Μηχανικού Τ.Ε.

1.8 ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΟΣ ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ Τ.Ε. (ΠΤΥΧΙΟ ΤΕΙ Η 5^Ο ΕΤΟΣ ΑΣΠΑΙΤΕ)

Η Μηχανολογία καλύπτει ένα ευρύτατο φάσμα περιοχών όπως οι μηχανολογικές κατασκευές, η ανάπτυξη, ο σχεδιασμός, η παραγωγή και η λειτουργία προϊόντων, η ενέργεια, το περιβάλλον, οι μεταφορές, ο σχεδιασμός μηχανών και τα συστήματα ελέγχου τεχνολογικών συστημάτων. Ο Μηχανολόγος Μηχανικός Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (Τ.Ε.) ασχολείται επαγγελματικά σε οποιονδήποτε από τους προαναφερθέντες τομείς. Επιπλέον, οι σύγχρονες ανάγκες καθώς και η εξέλιξη της τεχνολογίας δημιουργούν διαρκώς νέα επαγγελματικά πεδία, στα οποία ο Μηχανολόγος Μηχανικός θα πρέπει να είναι εκπαιδευμένος και να έχει την απαιτούμενη εμπειρία ώστε να ανταποκρίνεται στις ανάγκες του επαγγέλματός του. Επίσης είναι πολύ σημαντικό να γίνει κατανοητό ότι στην επαγγελματική του ζωή ο Μηχανολόγος θα πρέπει διαρκώς να ανανεώνει τις γνώσεις του, να προσαρμόζεται

στις ταχύτατες μεταβολές της τεχνολογίας άρα να ενσωματώσει τη νοοτροπία διαρκούς εκπαίδευσης (της λεγόμενης Δια Βίου Μάθησης). Οι δραστηριότητες του Μηχανολόγου Μηχανικού σήμερα περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, την έρευνα και ανάπτυξη, το σχεδιασμό, τις δοκιμές, τη λειτουργία και τη συντήρηση συστημάτων και εγκαταστάσεων, την παραγωγή προϊόντων, την οργάνωση παραγωγής και τη διοίκηση επιχειρήσεων. Ο Μηχανολόγος Μηχανικός Τ.Ε. πρακτικά ασχολείται με όλες τις εφαρμογές της μηχανολογίας στη σύγχρονη τεχνολογία. Ο Μηχανολόγος Μηχανικός Τ.Ε. είναι απόφοιτος Τμήματος Μηχανολογίας Τ.Ε.Ι. και Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. Η εργασία του είναι αρκετά πολύπλοκη και περιλαμβάνει τους γνωστούς κινδύνους, που αφορούν στα επαγγέλματα του Μηχανικού. Ενδέχεται να εργάζεται με εξαρτημένη (σε εταιρείες, οργανισμούς, το δημόσιο τομέα) ή ανεξάρτητη σχέση εργασίας (ελεύθερος επαγγελματίας). Το επάγγελμά του έχει πολύ σημαντικό βαθμό ευθύνης για τη σωστή κατασκευή και λειτουργία των εγκαταστάσεων που αναλαμβάνει. Επίσης ενδέχεται να υπάρχει ανάγκη αρκετών μετακινήσεων εφόσον τα έργα πιθανόν να είναι σε άλλη γεωγραφική περιοχή από τον τόπο κατοικίας του. Επίσης το πεδίο απασχόλησής του ενδέχεται να μεταβάλλεται πολύ τακτικά. Οι συνθήκες και το ωράριο εργασίας του ποικίλουν ανάλογα με το χώρο απασχόλησής του. Γενικά πρόκειται για ένα ενδιαφέρον και δυναμικό επάγγελμα με σοβαρές απαιτήσεις και δυνατότητες.

1.8.1 Επαγγελματικά πεδία ενασχόλησης του Μηχανολόγου Μηχανικού Τ.Ε.

Οι γνώσεις και οι εμπειρίες των αποφοίτων των Τμημάτων Μηχανολογίας της χώρας τους δίνουν τη δυνατότητα να εργαστούν σε ένα ευρύ φάσμα βιομηχανικών και άλλων επιχειρηματικών μονάδων, τόσο σε παραδοσιακά όσο και σύγχρονα πεδία του Μηχανολόγου, όπου απαιτείται εξειδικευμένη γνώση και μάλιστα με δυνατότητα άμεσης πρακτικής εφαρμογής. Αξίζει να σημειωθεί ότι η συγκεκριμένη ειδικότητα είναι ταχύτατα εξελισσόμενη. Τα επαγγελματικά πεδία διαφοροποιούνται και εξελίσσονται με βάση και τις ανάγκες της αγοράς αλλά και της νομοθεσίας. Νέα πεδία αναδύονται και παλαιότερα αποδυναμώνονται, όπως πιθανόν και σε άλλες ειδικότητες των αποφοίτων, αλλά στη Μηχανολογία αυτό είναι ιδιαίτερα έντονο και εμφανές, εφόσον εμπλέκεται σε τομείς που βρίσκονται στην αιχμή της τεχνολογίας, της οικονομίας και της ανάπτυξης. Το γεγονός αυτό καθιστά ιδιαίτερης σημασίας τόσο την προπτυχιακή εκπαίδευση του Μηχανολόγου, όσο και τις προσπάθειες ανανέωσης του Προγράμματος Σπουδών αλλά και τη συνεχή (δια βίου) μάθηση. Σε κάθε περίπτωση, συνήθη πεδία απασχόλησης των αποφοίτων Μηχανολόγων Μηχανικών Τ.Ε. είναι:

- ✓ Η μελέτη και η κατασκευή πάσης φύσεως τεχνικών έργων
- ✓ Η μελέτη και ο σχεδιασμός μηχανολογικών συστημάτων
- ✓ Η ανάπτυξη και ο σχεδιασμός ενεργειακών συστημάτων
- ✓ Η ενεργειακή επιθεώρηση κτιρίων
- ✓ Το εμπόριο εξοπλισμού, οργάνων μέτρησης και συστημάτων αυτοματισμού
- ✓ Η εγκατάσταση, λειτουργία και συντήρηση μηχανολογικών εγκαταστάσεων
- ✓ Η παραγωγή και ο έλεγχος ποιότητας προϊόντων
- ✓ Η μελέτη, εγκατάσταση και λειτουργία εφαρμογών Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας
- ✓ Η διαχείριση πόρων και η βιώσιμη αξιοποίησή τους
- ✓ Η εξοικονόμηση της ενέργειας και η διαχείριση του περιβάλλοντος
- ✓ Οι περιβαλλοντικές επιπτώσεις των έργων και η πρόληψή τους
- ✓ Η ανάπτυξη και εφαρμογή συστημάτων διασφάλισης ποιότητας
- ✓ Η ασφάλεια εργαζομένων και συστημάτων
- ✓ Η ανάπτυξη και εφαρμογή συστημάτων οργάνωσης και διοίκησης της παραγωγής

- ✓ Η εκπαίδευση, η έρευνα και η ανάπτυξη.

Στα προαναφερθέντα πεδία δημιουργούνται νέες ειδικότητες και εξειδικεύσεις. Οι Μηχανολόγοι Μηχανικοί ΤΕ δραστηριοποιούνται σε ένα ευρύτατο πεδίο επαγγελματικής απασχόλησης, που εκτείνεται πρακτικά σε όλη την ελληνική αγορά:

- ✓ Στο Δημόσιο Τομέα και την Τοπική Αυτοδιοίκηση,
- ✓ Στον ιδιωτικό τομέα, στις βιομηχανικές μονάδες και αλλά και
- ✓ Ως ελεύθεροι επαγγελματίες.

Αξίζει στο σημείο αυτό να επισημανθεί ότι οι Μηχανολόγοι Μηχανικοί ΤΕ, παρότι παραδοσιακή ειδικότητα, έχουν γενικά υψηλά ποσοστά απορρόφησης στην αγορά εργασίας, εφόσον απασχολούνται σε κλάδους όπως ο ενεργειακός, που τα τελευταία χρόνια έχει δείξει μεγάλο δυναμισμό.

1.8.2 Εργασία στο Δημόσιο Τομέα για τον Μηχανολόγο Μηχανικό Τ.Ε.

Ο Μηχανολόγος Μηχανικός Τ.Ε. μπορεί να εργασθεί σε δημόσια θέση, στο Δημόσιο, σε Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου και στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Επίσης στις επιχειρήσεις του Δημοσίου (Δ. Ε. Κ. Ο) με πλέον προφανείς τις Δ.Ε.Η. και Ο.Τ.Ε.. Για το προσοντολόγιο ισχύει ότι αναφέρθηκε για τις προηγούμενες ειδικότητες ενώ στο Μηχανολόγο Μηχανικό ΤΕ Δημόσιο Υπάλληλο επίσης ανατίθενται, αντίστοιχα, ρόλοι όπως Μελετητής Δημοσίου Τομέα, Επίβλεψη - Έλεγχος μελετών Δημοσίου Τομέα, Έλεγχος - Έγκριση μελετών Ιδιωτικού Τομέα, Επίβλεψη κατασκευής έργων Δημοσίου Τομέα, Έλεγχος κατασκευής ιδιωτικών έργων, Προγραμματισμός - Νομοθετικό έργο.

1.8.3. Εργασία στον Ιδιωτικό Τομέα για τον Μηχανολόγο Μηχανικό Τ.Ε.

Στον ιδιωτικό τομέα, ο Μηχανολόγος Μηχανικός Τ.Ε. μπορεί να εργαστεί ως ελεύθερος επαγγελματίας, ή ως ιδιωτικός υπάλληλος. Ελεύθερος επαγγελματίας, χαρακτηρίζεται ο μηχανολόγος που δεν παρέχει εργασία με εξαρτημένη υπαλληλική σχέση. Ο Μηχανολόγος Μηχανικός Τ.Ε. εργάζεται ως μελετητής για τεχνικά έργα του δημοσίου και ιδιωτών, ως εργολήπτης για έργα του δημοσίου και ιδιωτών, ως εμπορικός αντιπρόσωπος σε ηλεκτρομηχανολογικά υλικά, ως βιοτέχνης, κλπ.

Μερικά χαρακτηριστικά πεδία απασχόλησης της ειδικότητας του Μηχανολόγου είναι: Ιδιωτικά Έργα, Δημόσια Έργα, Μελέτες (Ιδιωτικές και Δημόσιες), Βιομηχανία, Εμπόριο, Συντήρηση Εγκαταστάσεων, Τεχνικός Ασφαλείας, Ενεργειακές Τεχνολογίες, Εγκαταστάσεις ΑΠΕ, Τεχνολογίες Περιβάλλοντος, Φυσικό Αέριο, Ενεργειακοί Επιθεωρητές, Logistics, Τεχνικός Σύμβουλος. Ενώ του ανατίθενται ρόλοι όπως:

- ✓ Εργολήπτης ιδιωτικών έργων
- ✓ Εργολήπτης δημοσίων έργων
- ✓ Ιδιωτικές μελέτες
- ✓ Μελέτες δημοσίου
- ✓ Πωλήσεις-Εμπορικός αντιπρόσωπος
- ✓ Βιομηχανία
- ✓ Logistics
- ✓ Συντήρηση – Εγκατάσταση Εξοπλισμού
- ✓ Τεχνικός Ασφαλείας
- ✓ Μηχανικοί Αυτοκινήτων
- ✓ Ενεργειακοί Επιθεωρητές
- ✓ Συστήματα και Δίκτυα Φυσικού Αερίου
- ✓ Τεχνολογίες Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας
- ✓ Εφαρμογές Τεχνολογίες Περιβάλλοντος.

1.9 ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΔΟΜΙΚΩΝ ΈΡΓΩΝ Τ.Ε. (ΠΤΥΧΙΟ ΤΕΙ Η 5^Ο ΕΤΟΣ ΑΣΠΑΙΤΕ)

Ο Μηχανικός Πολιτικών Δομικών Έργων Τ.Ε. πρακτικά ασχολείται με όλες τις εφαρμογές των δομικών έργων (μελέτες, επιβλέψεις και κατασκευές αρχιτεκτονικών, στατικών, τοπογραφικών, περιβαλλοντικών έργων κ.λπ.), με βάση τους κανόνες της επιστήμης, τις ισχύουσες διατάξεις και τις αντίστοιχες ειδικές προδιαγραφές. Για την άσκηση του επαγγέλματος δεν απαιτείται η έκδοση ειδικής άδειας, όπως αυτή που χορηγεί το Τ.Ε.Ε. στα μέλη του ή αυτή που χορηγείται από τη Διεύθυνση Βιομηχανίας στις Η/Μ ειδικότητες. Ο φορέας που εκπροσωπεί τους Μηχανικούς Πολιτικών Δομικών Έργων Τ.Ε. είναι η Επιστημονική Ένωση Τεχνολογικής Εκπαίδευσης Μηχανικών (Ε.Ε.Τ.Ε.Μ.). Η εργασία του είναι αρκετά πολύπλοκη και περιλαμβάνει αρκετούς κινδύνους, που αφορούν στα επαγγέλματα που το αντικείμενό τους έχει σχέση με τις κατασκευές και τη λειτουργία των εργοταξίων. Ο Μηχανικός Πολιτικών Δομικών Έργων Τ.Ε. έχει την ευθύνη για το σχεδιασμό, τη λειτουργία και την εποπτεία των έργων που αναλαμβάνει. Εργάζεται κυρίως ατομικά στο γραφείο του αλλά και σε εργοτάξιο. Από το πρόγραμμα του δε λείπουν οι μετακινήσεις, αφού συχνά χρειάζεται να επισκεφθεί διάφορες υπηρεσίες του δημοσίου για τις ανάγκες των έργων που αναλαμβάνει. Εξάλλου, οι μετακινήσεις είναι απαραίτητες, όταν αναλαμβάνει έργα μακριά από τον τόπο διαμονής του. Οι συνθήκες και το ωράριο εργασίας του ποικίλουν ανάλογα με το χώρο απασχόλησής του. Οι Μηχανικοί Πολιτικών Δομικών Έργων Τ.Ε. μπορούν επίσης να εργαστούν στα σχετικά υπουργεία και οργανισμούς, σε δήμους, σε τεχνικές υπηρεσίες δημόσιων υπηρεσιών, σε εργοληπτικές εταιρείες συντήρησης και κατασκευής ηλεκτρικών δικτύων, ή ως ελεύθεροι επαγγελματίες. Μπορούν ακόμη να εργαστούν στην εκπαίδευση ως καθηγητές ή απευθείας με τη διενέργεια ειδικών εξετάσεων πρόσληψης εκπαιδευτικού προσωπικού μέσω ΑΣΕΠ.

Ο Μηχανικός Πολιτικών Δομικών Έργων Τ.Ε. χρειάζεται να διαθέτει ευσυνειδησία, υπευθυνότητα, δυναμισμό, συνέπεια, μεθοδικότητα και τάξη κατά την εκτέλεση των εργασιών. Επίσης, απαραίτητη είναι η δεξιότητα στη σχεδίαση μέσω ηλεκτρονικού υπολογιστή. Επιπροσθέτως, ο Μηχανικός Πολιτικών Δομικών Έργων Τ.Ε. πρέπει να έχει γνώση της νομοθεσίας που αναφέρεται στα δημόσια και ιδιωτικά έργα. Η γνώση ξένων γλωσσών μπορεί να συμβάλει στην επαγγελματική του ανέλιξη. Η συνεχής ενημέρωση στις νέες ενεργειακές, υπολογιστικές και επικοινωνιακές τεχνικές, καθώς και η ευχέρεια στη χρήση σχεδιαστικών προγραμμάτων μέσω Η/Υ, θεωρούνται σημαντικά προσόντα για τον επαγγελματία Μηχανικό Πολιτικών Δομικών Έργων Τ.Ε. Επίσης είναι πολύ σημαντικό να γίνει κατανοητό ότι στην επαγγελματική του ζωή ο Δομικός θα πρέπει διαρκώς να ανανεώνει τις γνώσεις του, να προσαρμόζεται στις ταχύτατες μεταβολές της τεχνολογίας άρα να ενσωματώσει τη νοοτροπία διαρκούς εκπαίδευσης (της λεγόμενης Δια Βίου Μάθησης).

Σημειώνεται δυστυχώς ότι η μακροχρόνια και συνεχής πτώση του τομέα της κατασκευής από το 2007 έως σήμερα είναι η μεγαλύτερη στην ιστορία του κατασκευαστικού κλάδου μετά τον Β παγκόσμιο πόλεμο (απώλεια περίπου 200.000 θέσεων εργασίας μόνο την τριετία 2009-2011) και αυτό τείνει να αλλάξει τη μορφή του επαγγέλματος των τελευταίων δεκαετιών.

Επίσης, το κυριότερο επαγγελματικό ζήτημα των πτυχιούχων του Τμήματος Πολιτικών Δομικών Έργων είναι το γεγονός, ότι τριάντα (30) χρόνια μετά την ίδρυση των Τ.Ε.Ι. (Ν 1404/83) δεν έχει γίνει ειδικός νομικός προσδιορισμός επαγγελματικών δικαιωμάτων για τους μηχανικούς Τ.Ε.Ι. στα ιδιωτικά έργα.

Δυστυχώς η ισχύουσα νομοθεσία είναι πολυδαίδαλη με αλληλεπικαλυπτόμενες διατάξεις, με περίεργες αποφάσεις της δικαιοσύνης, με ερμηνευτικές εγκυκλίους αναρμόδιων φορέων και αυθαίρετη και καταχρηστική αντιμετώπιση υπηρεσιακών παραγόντων οι οποίοι υπαγορεύονται από συντεχνιακά συμφέροντα στο πεδίο των μελετών και των κατασκευών.

1.9.1 Επαγγελματικά πεδία ενασχόλησης του Μηχανικού Πολιτικών Δομικών Έργων Τ.Ε.

Στα επαγγελματικά πεδία ενασχόλησης για τους αποφοίτους του Τμήματος Πολιτικών Δομικών Έργων περιλαμβάνονται:

- ✓ Η σύνταξη των μελετών που συνδέονται με τα δομικά έργα (αρχιτεκτονική, στατική, τοπογραφική, περιβαλλοντική κ.λπ.), με βάση τους κανόνες της επιστήμης, τις ισχύουσες διατάξεις και τις αντίστοιχες ειδικές προδιαγραφές.
- ✓ Η σύνταξη μελετών που σχετίζονται με αυτοτελείς απλές τοπογραφικές εργασίες αποτύπωσης οικοπέδων και γηπέδων και με αυτοτελείς μελέτες διαμόρφωσης ελεύθερων – κοινόχρηστων χώρων.
- ✓ Η μελέτη, η εποπτεία, η γενική επίβλεψη και η εργοταξιακή εφαρμογή των κατασκευών που εμπíπτουν στο μελετητικό τους αντικείμενο, ως αυτοαπασχολούμενοι ή ως στελέχη ιδιωτικών γραφείων, κατασκευαστικών εταιρειών και υπηρεσιών του ευρύτερου δημόσιου τομέα (Υ.Π.Ε.Κ.Α., Τεχνικές Υπηρεσίες Υπουργείων, Οργανισμών, Ο.Τ.Α. κ.λπ.).
- ✓ Η διατύπωση ερευνητικής μεθοδολογίας, η ικανότητα συλλογής, αξιολόγησης, ανάλυσης και σύνθεσης των δεδομένων, ικανότητα διαμόρφωσης και διατύπωσης υπεύθυνης γνώμης, εξοικείωση με την ομαδική παραγωγική δουλειά.
- ✓ Η σύνταξη οικονομοτεχνικών μελετών.
- ✓ Ο ποιοτικός έλεγχος, οργάνωση παραγωγής, εκμετάλλευση, συντήρηση των δομικών υλικών.
- ✓ Εκτίμηση και αξιολόγηση μελετών και οικοδομικών έργων, καθώς και των συντελεστών παραγωγής τους.
- ✓ Η στελέχωση μεγάλων Νομικών Προσώπων Ιδιωτικού Δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.), όπως τράπεζες, ασφαλιστικοί φορείς κ.ά., σε σχέση με την κτιριακή υποδομή, τα δημόσια έργα και την ακίνητη περιουσία τους.

1.9.2 Εργασία στο Δημόσιο Τομέα για τον Μηχανικό Πολιτικών Δομικών Έργων Τ.Ε.

Ο Μηχανικός Δομικών Έργων Τ.Ε. μπορεί να εργασθεί σε δημόσια θέση, στο Δημόσιο, σε Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου και στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Επίσης στις επιχειρήσεις του Δημοσίου (Δ. Ε. Κ. Ο). Για το προσοντολόγιο ισχύει ότι αναφέρθηκε για τις προηγούμενες ειδικότητες ενώ στο Μηχανικό Δομικών Έργων Τ.Ε. Δημόσιο Υπάλληλο ανατίθενται οι ακόλουθοι ρόλοι:

- ✓ Μελετητής Δημοσίου Τομέα
- ✓ Επίβλεψη - Έλεγχος μελετών Δημοσίου Τομέα
- ✓ Έλεγχος - Έγκριση μελετών Ιδιωτικού Τομέα
- ✓ Επίβλεψη κατασκευής έργων Δημοσίου Τομέα
- ✓ Έλεγχος κατασκευής ιδιωτικών έργων
- ✓ Προγραμματισμός - Νομοθετικό έργο

1.9.3. Εργασία στον Ιδιωτικό Τομέα για τον Μηχανικό Πολιτικών Δομικών Έργων Τ.Ε.

Στον ιδιωτικό τομέα, ο Μηχανικός Δομικών Έργων Τ.Ε. μπορεί να εργαστεί ως ελεύθερος επαγγελματίας, ή ως ιδιωτικός υπάλληλος.

Σύμφωνα με τα μοναδικά ισχύοντα νομικά δεδομένα για πτυχιούχους Τ.Ε.Ι. (Ε.Ε.Τ.Ε.Μ.), μετά την ακύρωση της παρ. 2 του αρθ. 1 του Π.Δ. 318/94, με την απόφαση Σ.τ.Ε. 678/2005 εξακολουθεί να ισχύει η παρ. 1 του αρθ. 1, η οποία αναφέρει, ότι «οι Πτυχιούχοι Μηχανικοί Τεχνολογικής Εκπαίδευσης, των Τμημάτων Πολιτικών Δομικών Έργων, Πολιτικών Έργων Υποδομής και Τοπογραφίας, της Σχολής Τεχνολογικών Εφαρμογών των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων, με βάση τις εξειδικευμένες επιστημονικές και τεχνικές γνώσεις τους, ασχολούνται είτε αυτοδύναμα, είτε σε συνεργασία με άλλους επιστήμονες, στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα με τη μελέτη, έρευνα και εφαρμογή της τεχνολογίας πάνω σε σύγχρονους και ειδικούς τομείς έργων και εργασιών της ειδικότητάς τους».

Παραμένει δηλαδή σε ισχύ η γενική ρύθμιση της παρ. 1 του αρθ. 1, που δεν ακυρώθηκε από το ΣΤΕ, και συνεπώς, η «μελέτη, έρευνα και εφαρμογή της τεχνολογίας πάνω σε σύγχρονους και ειδικούς τομείς έργων και εργασιών της ειδικότητάς τους» συνιστά τη μόνη ισχύουσα ρύθμιση επαγγελματικών δικαιωμάτων για πτυχιούχους Τ.Ε.Ι. (αφού το Β.Δ. 769/72 δεν αφορά τα Τ.Ε.Ι. αλλά τις σχολές Υπομηχανικών). Ο προσδιορισμός αυτός περιλαμβάνει ως επαγγελματικό πεδίο οτιδήποτε προσδιορίζεται από τη νομοθεσία ως αντικείμενο της ειδικότητάς τους (Ν. 3549/2007, Ν. 2916/2001 και Υ.Α. 40512/Ε5 – ΦΕΚ 537/Β/28-4-2006). Περιλαμβάνει τους ακόλουθους «τομείς έργων και εργασιών της ειδικότητάς τους»:

- ✓ Στατικές εργασίες (μελέτη – επίβλεψη), για φέροντα οργανισμό κτιρίου και ειδικά τεχνικά έργα.
- ✓ Αρχιτεκτονικές εργασίες κτιριακών έργων (μελέτη – επίβλεψη).
- ✓ Τοπογραφικές εργασίες που εμπίπτουν στα επαγγελματικά δικαιώματα του Πολιτικού Μηχανικού (αποτυπώσεις οικοπέδων, γηπέδων, ιδιωτικών ή δημόσιων έργων κ.λπ.).
- ✓ Ειδικές αρχιτεκτονικές εργασίες (μελέτη – επίβλεψη), όπως διαμόρφωση ελεύθερων χώρων και χώρων πρασίνου, αποκατάσταση κτιρίων.
- ✓ Περιβαλλοντικές μελέτες για τα τεχνικά έργα εν γένει (έχουν ήδη το δικαίωμα όλες οι ειδικότητες μηχανικών).
- ✓ Οικονομοτεχνικές μελέτες για τα έργα που εμπίπτουν στο μελετητικό τους αντικείμενο.
- ✓ Πολεοδομικές και ρυμοτομικές μελέτες.
- ✓ Χωροταξικές και ρυθμιστικές μελέτες.
- ✓ Γεωτεχνικές – εδαφολογικές μελέτες για τα οικοδομικά – κτιριακά έργα.
- ✓ Με βάση τα παραπάνω δεν πρέπει να υπάρχει ποσοτικός ή οροφικός περιορισμός στην άσκηση των επαγγελματικών δραστηριοτήτων του Δομικού.

Στην πλειονότητα όμως των Πολεοδομιών της χώρας αυτό που γίνεται αποδεκτό είναι οι διατάξεις του Β.Δ.769/1972. Συνήθη πεδία απασχόλησης είναι:

- ✓ Εκπόνηση αρχιτεκτονικών μελετών,
- ✓ Επίβλεψη αρχιτεκτονικών εργασιών,
- ✓ Εκπόνηση στατικών μελετών,
- ✓ Επίβλεψη στατικών εργασιών,
- ✓ Τοπογραφικές Εργασίες,
- ✓ Έργα διαμόρφωσης περιβάλλοντος χώρου,
- ✓ Εκπόνηση πραγματογνωμοσυνών και συμμετοχή σε διαιτησίες,
- ✓ Περιβαλλοντικές Μελέτες,
- ✓ Μελέτες δημοσίου,
- ✓ Εργολήπτης δημόσιων έργων,
- ✓ Τεχνικός Ασφαλείας,
- ✓ Ενεργειακοί Επιθεωρητές,
- ✓ Ελεγκτές Δόμησης,
- ✓ Τεχνικό Γραφείο,
- ✓ Αυτοαπασχολούμενοι με δελτίο παροχής υπηρεσιών.

1.10 ΜΗΧΑΝΙΚΟΣ ΈΡΓΩΝ ΥΠΟΔΟΜΗΣ Τ.Ε. (ΠΤΥΧΙΟ ΤΕΙ Η 5^Ο ΕΤΟΣ ΑΣΠΑΙΤΕ)

Ο Μηχανικός Έργων Υποδομής Τ.Ε. πρακτικά ασχολείται με το σχεδιασμό, κατασκευή, επίβλεψη, λειτουργία, επισκευή και συντήρηση υδραυλικών, συγκοινωνιακών και εγγειοβελτιωτικών έργων. με βάση τους κανόνες της επιστήμης, τις ισχύουσες διατάξεις και τις αντίστοιχες ειδικές προδιαγραφές.

Για την άσκηση του επαγγέλματος δεν απαιτείται η έκδοση ειδικής άδειας, όπως αυτή που χορηγεί το Τ.Ε.Ε. στα μέλη του ή αυτή που χορηγείται από τη Διεύθυνση Βιομηχανίας στις Η/Μ ειδικότητες. Ο φορέας που εκπροσωπεί τους Μηχανικούς

Έργων Υποδομής Τ.Ε. είναι η Επιστημονική Ένωση Τεχνολογικής Εκπαίδευσης Μηχανικών (Ε.Ε.Τ.Ε.Μ.).

Η εργασία του είναι αρκετά πολύπλοκη και περιλαμβάνει αρκετούς κινδύνους, που αφορούν στα επαγγέλματα που το αντικείμενό τους έχει σχέση με τις κατασκευές και τη λειτουργία των εργοταξίων. Ο Μηχανικός Έργων Υποδομής Τ.Ε. έχει την ευθύνη για το σχεδιασμό, τη λειτουργία και την εποπτεία των έργων που αναλαμβάνει. Εργάζεται κυρίως ατομικά στο γραφείο του αλλά και σε εργοτάξιο. Από το πρόγραμμα του δε λείπουν οι μετακινήσεις, αφού συχνά χρειάζεται να επισκεφθεί διάφορες υπηρεσίες του δημοσίου για τις ανάγκες των έργων που αναλαμβάνει. Εξάλλου, οι μετακινήσεις είναι απαραίτητες, όταν αναλαμβάνει έργα μακριά από τον τόπο διαμονής του. Οι συνθήκες και το ωράριο εργασίας του ποικίλουν ανάλογα με το χώρο απασχόλησής του.

Οι Μηχανικοί Έργων Υποδομής μπορούν επίσης να εργαστούν στα σχετικά υπουργεία και οργανισμούς, σε δήμους, σε τεχνικές υπηρεσίες δημόσιων υπηρεσιών, σε εργοληπτικές εταιρείες συντήρησης και κατασκευής ηλεκτρικών δικτύων, ή ως ελεύθεροι επαγγελματίες. Μπορούν ακόμη να εργαστούν στην εκπαίδευση ως καθηγητές ή απευθείας με τη διενέργεια ειδικών εξετάσεων πρόσληψης εκπαιδευτικού προσωπικού τεχνικών ιδιοτήτων μέσω ΑΣΕΠ. Ο Μηχανικός Έργων Υποδομής χρειάζεται να διαθέτει ευσυνειδησία, υπευθυνότητα, δυναμισμό, συνέπεια, μεθοδικότητα και τάξη κατά την εκτέλεση των εργασιών. Επίσης, απαραίτητη είναι η δεξιότητα στη σχεδίαση μέσω ηλεκτρονικού υπολογιστή. Επιπροσθέτως, ο Μηχανικός Έργων Υποδομής πρέπει να έχει γνώση της νομοθεσίας που αναφέρεται στα δημόσια και ιδιωτικά έργα. Η γνώση ξένων γλωσσών μπορεί να συμβάλει στην επαγγελματική του ανέλιξη. Η συνεχής ενημέρωση στις νέες ενεργειακές, υπολογιστικές και επικοινωνιακές τεχνικές, καθώς και η ευχέρεια στη χρήση σχεδιαστικών προγραμμάτων μέσω Η/Υ, θεωρούνται σημαντικά προσόντα για τον επαγγελματία Μηχανικό Έργων Υποδομής. Επίσης είναι πολύ σημαντικό να γίνει κατανοητό ότι στην επαγγελματική του ζωή ο Δομικός θα πρέπει διαρκώς να ανανεώνει τις γνώσεις του, να προσαρμόζεται στις ταχύτατες μεταβολές της τεχνολογίας άρα να ενσωματώσει τη νοοτροπία διαρκούς εκπαίδευσης (της λεγόμενης Δια Βίου Μάθησης). Σημειώνεται δυστυχώς ότι η μακροχρόνια και συνεχής πτώση του τομέα της κατασκευής από το 2007 έως σήμερα είναι η μεγαλύτερη στην ιστορία του κατασκευαστικού κλάδου μετά τον Β παγκόσμιο πόλεμο (απώλεια περίπου 200.000 θέσεων εργασίας μόνο την τριετία 2009-2011) και αυτό τείνει να αλλάξει τη μορφή του επαγγέλματος των τελευταίων δεκαετιών.

Επίσης, το κυριότερο επαγγελματικό ζήτημα των πτυχιούχων του Τμήματος Έργων Υποδομής είναι το γεγονός, ότι τριάντα (30) χρόνια μετά την ίδρυση των Τ.Ε.Ι. (Ν 1404/83) δεν έχει γίνει ειδικός νομικός προσδιορισμός επαγγελματικών δικαιωμάτων για τους μηχανικούς Τ.Ε.Ι. στα ιδιωτικά έργα. Ειδικά ο απόφοιτος του Τμήματος Έργων Υποδομής έχει πάρα πολύ σοβαρό πρόβλημα καθώς έχει αποκλειστεί ουσιαστικά από τον Τομέα της Οικοδομής (παρατηρείται συχνά το φαινόμενο οι Μηχανικοί Έργων Υποδομής να αναγράφουν στη σφραγίδα τους τον τίτλο «Πολιτικός Μηχανικός Τ.Ε.» καθώς είναι ο μόνος τρόπος να παρακάμψουν τις απαγορεύσεις και να ασκήσουν –έστω και στοιχειωδώς- ιδιωτικό επάγγελμα (κάτι που όμως μπορεί να τους δημιουργήσει πολλά νομικά προβλήματα). Δυστυχώς η ισχύουσα νομοθεσία είναι πολυδαίδαλη με αλληλεπικαλυπτόμενες διατάξεις, με περίεργες αποφάσεις της δικαιοσύνης, με ερμηνευτικές εγκυκλίους αναρμόδιων φορέων και αυθαίρετη και καταχρηστική αντιμετώπιση υπηρεσιακών παραγόντων οι οποίες υπαγορεύονται από συντεχνιακά συμφέροντα στο πεδίο των μελετών και των κατασκευών. Αναμφισβήτητα η απόφαση της Πολιτείας για συγχώνευση των Τμημάτων Πολιτικών Δομικών Έργων και Έργων Υποδομής και τη δημιουργία του ενιαίου Τμήματος Πολιτικών Μηχανικών Τ.Ε. είναι στη θετική κατεύθυνση καθώς θα δώσει επαγγελματικό προσανατολισμό σε μεγαλύτερο επαγγελματικό πεδίο.

1.10.1 Επαγγελματικά πεδία ενασχόλησης του Μηχανικού Έργων Υποδομής Τ.Ε.

Οι απόφοιτοι του Τμήματος Έργων Υποδομής μπορούν να απασχοληθούν τα πιο κάτω αντικείμενα:

- ✓ Στην κατασκευή ιδιωτικών έργων της ειδικότητάς τους.
- ✓ Στην κατασκευή δημοσίων έργων της ειδικότητάς τους.
- ✓ Στην επίβλεψη τεχνικών έργων της ειδικότητάς τους.
- ✓ Στη μελέτη ή επίβλεψη μελέτης έργων και εργασιών της ειδικότητάς τους.
- ✓ Στην εκπόνηση ή επίβλεψη μελέτης ιδιωτικών έργων και εργασιών της ειδικότητάς τους.
- ✓ Στην εκπόνηση ή επίβλεψη μελέτης δημόσιων έργων και εργασιών της ειδικότητάς τους.

Εκτελούν εργασίες ή συμμετέχουν στην εκτέλεση εργασιών πραγματογνωμοσύνης, αξιολόγησης προσφορών αγοράς, ποιοτικού ελέγχου υλικών, έργων και εργασιών της ειδικότητάς τους. Εξελίσσονται μέσα στη διοικητική και τεχνική ιεραρχία των επιχειρήσεων και υπηρεσιών των σχετικών με τον τομέα της ειδικότητάς τους. Επίσης, μπορούν να καλύπτουν τις θέσεις υπεύθυνων στελεχών που προβλέπονται από την νομοθεσία που ισχύει κάθε φορά για τη λειτουργία επιχειρήσεων και υπηρεσιών της ειδικότητάς τους. Επίσης, μπορούν να απασχοληθούν και ως μέλη ερευνητικών ομάδων σε θέματα της ειδικότητάς τους. Ειδικότερα οι απόφοιτοι του τμήματος μπορούν να απασχοληθούν:

- ✓ Σε τεχνικές εταιρίες και γραφεία μελετών.
- ✓ Στο δημόσιο τομέα (υπουργεία Συγκοινωνιών, Γεωργίας και ΥΠΕΧΩΔΕ, νομαρχίες και δήμους).
- ✓ Σε ιδιωτικές εταιρίες που ασχολούνται με μελέτη και κατασκευή συγκοινωνιακών και υδραυλικών έργων.
- ✓ Ελεύθεροι επαγγελματίες.
- ✓ Εργολήπτες δημοσίων έργων μετά τη λήψη του σχετικού πτυχίου (5 χρόνια μετά τη λήψη του πτυχίου τους).

1.10.2 Εργασία στο Δημόσιο Τομέα για τον Μηχανικό Έργων Υποδομής Τ.Ε.

Ο Μηχανικός Έργων Υποδομής μπορεί να εργασθεί σε δημόσια θέση, στο Δημόσιο, σε Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου και στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Επίσης στις επιχειρήσεις του Δημοσίου (Δ. Ε. Κ. Ο). Για το προσοντολόγιο ισχύει ότι αναφέρθηκε για τις προηγούμενες ειδικότητες ενώ στο Μηχανικό Δομικών Έργων ΤΕ Δημόσιο Υπάλληλο ανατίθενται οι ακόλουθοι ρόλοι:

Μελετητής Δημοσίου Τομέα,

- ✓ Επίβλεψη - Έλεγχος μελετών Δημοσίου Τομέα,
- ✓ Έλεγχος - Έγκριση μελετών Ιδιωτικού Τομέα,
- ✓ Επίβλεψη κατασκευής έργων Δημοσίου Τομέα,
- ✓ Έλεγχος κατασκευής ιδιωτικών έργων,
- ✓ Προγραμματισμός - Νομοθετικό έργο.

1.10.3 Εργασία στον Ιδιωτικό Τομέα για τον Μηχανικό Έργων Υποδομής Τ.Ε.

Στον ιδιωτικό τομέα, ο Μηχανικός Δομικών Έργων Τ.Ε. μπορεί να εργαστεί ως ελεύθερος επαγγελματίας, ή ως ιδιωτικός υπάλληλος.

Σύμφωνα με τα μοναδικά ισχύοντα νομικά δεδομένα για πτυχιούχους Τ.Ε.Ι. (Ε.Ε.Τ.Ε.Μ.), μετά την ακύρωση της παρ. 2 του αρθ. 1 του Π.Δ. 318/94, με την απόφαση Σ.τ.Ε. 678/2005 εξακολουθεί να ισχύει η παρ. 1 του αρθ. 1, η οποία αναφέρει, ότι «οι Πτυχιούχοι Μηχανικοί Τεχνολογικής Εκπαίδευσης, των Τμημάτων Πολιτικών Δομικών Έργων, Πολιτικών Έργων Υποδομής και Τοπογραφίας, της Σχολής Τεχνολογικών Εφαρμογών των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων, με βάση τις εξειδικευμένες επιστημονικές και τεχνικές γνώσεις τους, ασχολούνται είτε αυτοδύναμα, είτε σε συνεργασία με άλλους επιστήμονες, στον ιδιωτικό και δημόσιο

τομέα με τη μελέτη, έρευνα και εφαρμογή της τεχνολογίας πάνω σε σύγχρονους και ειδικούς τομείς έργων και εργασιών της ειδικότητάς τους».

Παραμένει δηλαδή σε ισχύ η γενική ρύθμιση της παρ. 1 του αρθ. 1, που δεν ακυρώθηκε από το ΣΤΕ, και συνεπώς, η «μελέτη, έρευνα και εφαρμογή της τεχνολογίας πάνω σε σύγχρονους και ειδικούς τομείς έργων και εργασιών της ειδικότητάς τους» συνιστά τη μόνη ισχύουσα ρύθμιση επαγγελματικών δικαιωμάτων για πτυχιούχους Τ.Ε.Ι. (αφού το Β.Δ. 769/72 δεν αφορά τα Τ.Ε.Ι. αλλά τις σχολές Υπομηχανικών). Ο προσδιορισμός αυτός περιλαμβάνει ως επαγγελματικό πεδίο οτιδήποτε προσδιορίζεται από τη νομοθεσία ως αντικείμενο της ειδικότητάς τους (Ν. 3549/2007, Ν. 2916/2001 και Υ.Α. 40512/Ε5 – ΦΕΚ 537/Β/28-4-2006).

Περιλαμβάνει τους ακόλουθους «τομείς έργων και εργασιών της ειδικότητάς τους»:

- ✓ Τοπογραφικές εργασίες που εμπίπτουν στα επαγγελματικά δικαιώματα του Πολιτικού Μηχανικού (αποτυπώσεις οικοπέδων, γηπέδων, ιδιωτικών ή δημόσιων έργων κ.λπ.).
- ✓ Περιβαλλοντικές μελέτες για τα τεχνικά έργα εν γένει (έχουν ήδη το δικαίωμα όλες οι ειδικότητες μηχανικών).
- ✓ Οικονομοτεχνικές μελέτες για τα έργα που εμπίπτουν στο μελετητικό τους αντικείμενο.
- ✓ Πολεοδομικές και ρυμοτομικές μελέτες.
- ✓ Χωροταξικές και ρυθμιστικές μελέτες.

Στην πλειονότητα όμως των Πολεοδομιών της χώρας αυτό που γίνεται αποδεκτό είναι οι διατάξεις του Β.Δ.769/1972. Συνήθη πεδία απασχόλησης είναι:

- ✓ Επίβλεψη αρχιτεκτονικών εργασιών,
- ✓ Επίβλεψη στατικών εργασιών,
- ✓ Τοπογραφικές Εργασίες,
- ✓ Έργα διαμόρφωσης περιβάλλοντος χώρου,
- ✓ Εκπόνηση πραγματογνωμοσυνών και συμμετοχή σε διαιτησίες,
- ✓ Περιβαλλοντικές Μελέτες,
- ✓ Μελέτες δημοσίου,
- ✓ Εργολήπτης δημόσιων έργων,
- ✓ Τεχνικός Ασφαλείας,
- ✓ Ελεγκτές Δόμησης,
- ✓ Αυτοαπασχολούμενοι με δελτίο παροχής υπηρεσιών.

1.11. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ

Ο Πτυχιούχος Ηλεκτρολόγος Μηχανικός Τ.Ε., ασχολείται με τη μελέτη, την επίβλεψη, την κατασκευή και τη συντήρηση ηλεκτρικών εγκαταστάσεων κτιρίων ή μηχανημάτων και συσκευών και εσωτερικών εγκαταστάσεων. Σήμερα η αγορά παρουσιάζεται θετική για τον κλάδο. Είναι ένα επάγγελμα που θίγεται ελάχιστα από την κρίση στην οικοδομή, γιατί παρέχει πολλές διεξόδους απασχόλησης. Ο Πτυχιούχος Ηλεκτρολόγος Μηχανικός Τ.Ε., είναι πάντα απαραίτητος σε ένα ευρύ φάσμα.

Ο Πτυχιούχος Ηλεκτρονικός Μηχανικός Τ.Ε. ασχολείται με την έρευνα των προβλημάτων της ηλεκτρονικής τεχνολογίας και τις τεχνικές μελέτες που αναφέρονται στις εφαρμογές της. Η ηλεκτρονική τεχνολογία εξελίσσεται συνεχώς και απλώνεται σε ευρύ πεδίο εφαρμογών, έτσι οι προοπτικές απασχόλησης είναι αρκετά καλές για τους συγκεκριμένους επαγγελματίες.

Ο πτυχιούχος Μηχανολόγος Μηχανικός Τ.Ε. πραγματοποιεί τη μελέτη, ελέγχει και επιβλέπει την εγκατάσταση και ασφαλή λειτουργία του μηχανολογικού εξοπλισμού σε κτίρια, οικοδομές ή βιομηχανίες. Σήμερα οι πτυχιούχοι Μηχανολόγοι Μηχανικοί Τ.Ε. μπορεί να αντιμετωπίζουν κάποια προβλήματα ανεργίας και συχνά, να ετεροαπασχολούνται. Ο εκσυγχρονισμός και η επέκταση της βιομηχανικής δραστηριότητας στη χώρα μας, εκτιμάται ότι θα δημιουργήσουν νέες θέσεις εργασίας και καλύτερες προοπτικές ενώ ήδη και σε άλλους τομείς κυρίως αυτόν της ενέργειας έχουν δημιουργηθεί νέα πεδία.

Οι Πτυχιούχοι Πολιτικοί Μηχανικοί Δομικών Έργων και Πτυχιούχοι Πολιτικοί Μηχανικοί Έργων Υποδομής ΤΕ σχεδιάζουν, μελετούν και επιβλέπουν την κατασκευή των τεχνικών έργων της ειδικότητας τους (δηλαδή κτιρίων, δρόμων, γεφυρών, λιμανιών, αεροδρομίων κλπ). Λόγω της κλιμακούμενης οικονομικής ύφεσης το επάγγελμα συγκεκριμένων Μηχανικών σε σχέση με τα κτιριακά έργα βρίσκεται σε στασιμότητα το τελευταίο διάστημα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ: ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΩΝ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ ΚΑΙ ΖΗΤΗΣΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ ΤΗΣ Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.

2.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η σύνταξη της Έρευνας Προσφοράς και Ζήτησης Επαγγελματιών Ειδικοτήτων της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. υλοποιήθηκε σε συνεργασία με το Γραφείο Διασύνδεσης της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. Όπως ήδη προαναφέρθηκε το έργο υλοποιείται στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση» και συγχρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) και από Εθνικούς Πόρους. Ο κύριος στόχος της Έρευνας είναι ο προσδιορισμός της προσφοράς και ζήτησης Ειδικοτήτων και δεξιοτήτων που σχετίζονται με τα επαγγελματικά προφίλ των αποφοίτων της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.. Η Μεθοδολογία υλοποίησης της έρευνας στηρίχθηκε στην μελέτη του Παρατηρητήριου Απασχόλησης-Ερευνητική Πληροφορική Α.Ε. (πρώην Π.Α.Ε.Π.), αναφορικά με την μεθοδολογία προσδιορισμού της προσφοράς και της ζήτησης ειδικοτήτων και δεξιοτήτων στην Ελληνική αγορά εργασίας σε τοπικό επίπεδο, λαμβάνοντας υπόψιν, τις ειδικές απαιτήσεις και προδιαγραφές του Γραφείου Διασύνδεσης της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. για την μελέτη που εντάσσεται στα πλαίσια του πακέτου εργασίας 1.

Ένας από τους σημαντικότερους στόχους της Π.Α.Ε.Π. Α.Ε. ήταν η παροχή επιστημονικής στήριξης στους φορείς χάραξης και υλοποίησης πολιτικών για την αγορά εργασίας δηλαδή το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και τον Ο.Α.Ε.Δ.. Στο πλαίσιο αυτό εντάχθηκε και το έργο που αφορούσε τη δημιουργία ενός συστήματος προσδιορισμού της προσφοράς και της ζήτησης επαγγελματικών ειδικοτήτων και δεξιοτήτων σε τοπικό επίπεδο. Μέχρι το 2005 η Π.Α.Ε.Π. είχε πραγματοποιήσει συγκεκριμένα βήματα προσέγγισης του στόχου του προσδιορισμού της προσφοράς και της ζήτησης ειδικοτήτων και δεξιοτήτων στην ελληνική αγορά εργασίας είτε αναλύοντας δευτερογενή στοιχεία είτε σχεδιάζοντας πρωτογενείς έρευνες και αναλύοντας τα στοιχεία που συνέλεξε για το σκοπό αυτό. Το 2005 όμως παρουσίασε μια ολοκληρωμένη μελέτη που αποτέλεσε προϊόν συντονισμένης προσπάθειας του κράτους και των κοινωνικών εταίρων και

αφορούσε σχέδιο μεθοδολογίας για τον προσδιορισμό της προσφοράς και ζήτησης ειδικοτήτων και δεξιοτήτων στην ελληνική αγορά εργασίας και σε τοπικό επίπεδο. Η υιοθέτηση της μεθοδολογίας και η χρησιμοποίησή της για την εξαγωγή συμπερασμάτων φιλοδοξεί να συνεισφέρει αποτελεσματικά στη βελτίωση του συστήματος επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

2.2 ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΣΤΟΧΟΙ ΤΟΥ ΕΡΓΟΥ

Η δημιουργία ενός συστήματος προσδιορισμού της προσφοράς και ζήτησης ειδικοτήτων και δεξιοτήτων της Α.Σ.ΠΑ.Ι.Τ.Ε. στοχεύει στην εξαγωγή χρήσιμων πληροφοριών που δύναται να αξιοποιηθούν στον επαναπροσδιορισμό πολιτικών της αγοράς εργασίας συμπεριλαμβανομένων πολιτικών για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. Ο γενικός στόχος του έργου είναι ο προσδιορισμός της προσφοράς και ζήτησης ειδικοτήτων και δεξιοτήτων της Α.Σ.ΠΑ.Ι.Τ.Ε. στην ελληνική αγορά εργασίας που θα συμβάλλει και στην εκτίμηση των αναγκών εκπαίδευσης και κατάρτισης που απορρέουν από τις υπάρχουσες ανάγκες. Επιδιώκεται όχι μόνο η εκτίμηση της υπάρχουσας προσφοράς και ζήτησης ειδικοτήτων και δεξιοτήτων της Α.Σ.ΠΑ.Ι.Τ.Ε. αλλά και η πρόβλεψη των μεγεθών αυτών σε βραχυπρόθεσμο ή μεσοπρόθεσμο διάστημα. Στην πρώτη φάση προσδιορίστηκε η μεθοδολογία που θα χρησιμοποιηθεί για την εξαγωγή των ζητούμενων πληροφοριών ενώ στην δεύτερη φάση, που ακολούθησε, η μεθοδολογία εφαρμόστηκε ώστε να προκύψουν οι έρευνες προσφοράς και ζήτησης ειδικοτήτων και δεξιοτήτων της Α.Σ.ΠΑ.Ι.Τ.Ε. για τα έτη 2012-2013 και 2013-2014.

Εικότεροι στόχοι του Πακέτου Εργασίας 1 του Γραφείου Διασύνδεσης της Α.Σ.ΠΑ.Ι.Τ.Ε. είναι:

- ✓ Η εκτίμηση της κλαδικής και επαγγελματικής διάρθρωσης της απασχόλησης και ανεργίας ανά εκπαιδευτικό επίπεδο και τάξη μεγέθους της απασχόλησης των επαγγελματιών της Α.Σ.ΠΑ.Ι.Τ.Ε..
- ✓ Η εκτίμηση της προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων κατά επάγγελμα και γεωγραφική ενότητα.
- ✓ Ο προσδιορισμός των αναγκών εκπαίδευσης και κατάρτισης τόσο ως προς τις ομάδες στόχου της κατάρτισης (φοιτητές κατά τμήμα Α.Σ.ΠΑ.Ι.Τ.Ε.), συγκεκριμένες ειδικότητες κλπ) αλλά και ως προς το περιεχόμενο κατάρτισης (δεξιότητες, ικανότητες κλπ).

Για την συστηματική παρακολούθηση της προσφοράς και ζήτησης επαγγελματιών ειδικοτήτων της Α.Σ.ΠΑ.Ι.Τ.Ε. είναι απαραίτητη η ανάλυση ποσοτικών και ποιοτικών στοιχείων από διάφορες πηγές. Το σύστημα που προγραμματίζεται να σχεδιαστεί και να ενταχθεί επιχειρησιακά στο Γραφείο Διασύνδεσης της Α.Σ.ΠΑ.Ι.Τ.Ε. (κατ' επέκταση συνολικά στη Δ.Α.ΣΤΑ.) θα χρησιμοποιεί τις υπάρχουσες σταθερές πηγές δεδομένων (ΕΣΥΕ, ΟΑΕΔ, κλπ) και όταν υπάρχει έλλειψη απαραίτητων στοιχείων θα σχεδιάζονται έρευνες για τη συλλογή στοιχείων που δεν είναι διαθέσιμα από τις υπάρχουσες πηγές. Στη συνέχεια τα στοιχεία που συλλέγονται αναλύονται με τις κατάλληλες μεθόδους, συνδυαστικά όπου αυτό είναι δυνατό, για την εξαγωγή των συμπερασμάτων. Η εκτίμηση των επιμέρους στόχων του έργου γίνεται με το συνδυασμό ποσοτικών και ποιοτικών μεθόδων ανάλυσης που χρησιμοποιούν ποιοτικά και ποσοτικά δεδομένα από πρωτογενείς έρευνες και δευτερογενείς πηγές. Κύριες δευτερογενείς πηγές δεδομένων είναι τα στοιχεία από διάφορες πηγές της ΕΣΥΕ για την οικονομία, την αγορά εργασίας, την εκπαίδευση και κατάρτιση για επαγγέλματα και επαγγελματικά προφίλ που συνδέονται με την Α.Σ.ΠΑ.Ι.Τ.Ε., τα στοιχεία του ΟΑΕΔ που αφορούν την προσφορά και ζήτηση ειδικοτήτων Α.Σ.ΠΑ.Ι.Τ.Ε. καθώς και στοιχεία που συλλέγονται από διάφορους άλλους φορείς. Εκτός από τις δευτερογενείς πηγές δεδομένων, χρησιμοποιούνται στοιχεία της ΠΑΕΠ. Τα δεδομένα που συλλέγονται είτε από πρωτογενείς είτε από δευτερογενείς πηγές αποτελούν τα στοιχεία μιας βάσης δεδομένων και αναλύονται

είτε συνδυαστικά, όπου αυτό είναι δυνατό είτε μεμονωμένα για την εκτίμηση των επιμέρους τάσεων της προσφοράς και ζήτησης επαγγελματιών Α.Σ.ΠΑ.Ι.Τ.Ε.. Τα ποιοτικά στοιχεία αναλύονται βεβαίως με ποιοτικές μεθόδους ανάλυσης και χρησιμοποιούνται αφενός για την εξαγωγή συμπερασμάτων και αφετέρου για τον επαναπροσδιορισμό των ποσοτικών μεθόδων. Τα ποσοτικά δεδομένα χρησιμοποιούνται για τον υπολογισμό ειδικών δεικτών με τους οποίους προσδιορίζονται τα ζητούμενα μεγέθη. Στο κομμάτι της ποσοτικής ανάλυσης εντάσσεται και η εκτίμηση οικονομικών υποδειγμάτων για τη διάθρωση της συνολικής προσφοράς και ζήτησης ειδικότητων Α.Σ.ΠΑ.Ι.Τ.Ε. σε επίπεδο χώρας και περιφέρειας αλλά και η εκτίμηση ειδικότερων υποδειγμάτων για κλάδους οικονομικής δραστηριότητας στους οποίους μπορούν δυνητικά να απασχοληθούν απόφοιτοι της Α.Σ.ΠΑ.Ι.Τ.Ε.. Το σύστημα διάγνωσης που θα σχεδιαστεί παράλληλα στο πλαίσιο του εν λόγω Πακέτου Εργασίας ακολουθεί την ολιστική προσέγγιση ως προς την επιλογή της κατάλληλης μεθοδολογίας. Σύμφωνα με την προσέγγιση αυτή, διάφορες τεχνικές και μέθοδοι συνδυάζονται για την εκτίμηση των επιμέρους μεγεθών και για την εξαγωγή των τελικών συμπερασμάτων. Ο λόγος που κρίνεται σκόπιμο να χρησιμοποιηθούν διαφορετικές μέθοδοι ανάλυσης και κατ'επέκταση να χρησιμοποιηθούν διαφορετικές πηγές δεδομένων, διαφορετικές τόσο ως προς τη μορφή των στοιχείων όσο και ως προς την πηγή προέλευσης τους είναι αφενός για να παραχθεί μια κατά το δυνατό πλήρης εικόνα για το ζητούμενο θέμα και αφετέρου για να ελαχιστοποιηθούν τα μειονεκτήματα της κάθε επιμέρους μεθοδολογικής προσέγγισης. Η προτεινόμενη μεθοδολογική προσέγγιση υλοποίησης του Πακέτου Εργασίας 2 στηρίζεται στην παραδοχή ότι μια ανάλυση για την προσφορά και ζήτηση επαγγελματιών η οποία βασίζεται αποκλειστικά στα στοιχεία των Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης ακόμα και αν τα στοιχεία αυτά είναι εξαιρετικά αξιόπιστα, μπορεί να οδηγήσει στο λανθασμένο συμπέρασμα ότι η ζήτηση είναι αυξημένη για θέσεις οι οποίες εμφανίζονται συχνότερα στα μητρώα των υπηρεσιών αυτών. Το γεγονός όμως αυτό μπορεί να οφείλεται στην υψηλή κινητικότητα ορισμένων επαγγελματιών που με τη σειρά της μπορεί να οφείλεται στην υπερπροσφορά εργατικού δυναμικού για αυτές τις θέσεις ή/και σε ορισμένες εργασιακές συνθήκες οι οποίες δεν είναι ιδιαίτερες προνομιούχες για αυτές τις θέσεις και οδηγούν σε υψηλή κινητικότητα. Το γεγονός ότι τα επαγγέλματα στα οποία κατευθύνονται οι απόφοιτοι της Α.Σ.ΠΑ.Ι.Τ.Ε. ενδέχεται να επιδέχονται αυτή την στρέβλωση, οδηγεί στην ανάγκη αυτοτελούς έρευνας και παράλληλα στην απαίτηση για χρήση πολλαπλών πηγών διασταύρωσης των στοιχείων, προκειμένου να τεκμηριωθεί ο αντικειμενικός χαρακτήρας των πορισμάτων. Επίσης αναλύσεις που στηρίζονται αποκλειστικά στην ανάλυση των μικρών αγγελιών στα μέσα έντυπου ή και ηλεκτρονικού τύπου δεν είναι δυνατό να δώσουν μια πλήρη εικόνα της ζήτησης των ειδικοτήτων καθότι ένα μέρος της ζήτησης ειδικοτήτων παρότι υπάρχει, ουδέποτε εμφανίζεται ή εμφανίζεται λιγότερο συχνά στις αγγελίες αυτές σε σύγκριση με άλλες ειδικότητες. Δύσκολο είναι επίσης να βασιστεί κανείς αποκλειστικά σε μια έρευνα πεδίου στην οποία ερωτάται ο εργοδότης για τις μελλοντικές του ανάγκες σε επαγγέλματα αλλά και σε ειδικότητες και δεξιότητες. Στην περίπτωση αυτή ο τρόπος σύνταξης του ερωτηματολογίου και ο τρόπος με τον οποίο θα πραγματοποιηθεί η συνέντευξη είναι καθοριστικά στοιχεία της ποιότητας της συλλεγόμενης πληροφόρησης. Επίσης, τα οικονομικά μοντέλα ενώ είναι χρήσιμα στην εκτίμηση ορισμένων μεγεθών τόσο στην παρούσα στιγμή όσο και στο άμεσο μέλλον καθώς και στον καθορισμό των προσδιοριστικών παραγόντων διαφόρων μεγεθών δεν είναι δυνατό να μας δώσουν πολύ αναλυτική πληροφόρηση για τα εκτιμώμενα μεγέθη. Ο λόγος που αναφέρουμε τα προβλήματα που παρουσιάζονται όταν χρησιμοποιείται μια επιμέρους μεθοδολογική προσέγγιση είναι για να επιστημονοποιήσουμε τη σημασία της λεγόμενης ολιστικής μεθοδολογικής προσέγγισης για τον προσδιορισμό της προσφοράς και ζήτησης επαγγελματιών Α.Σ.ΠΑ.Ι.Τ.Ε. και κατ'επέκταση των αναγκών κατάρτισης. Η προσέγγιση αυτή ελαχιστοποιεί τα μειονεκτήματα των επιμέρους μεθόδων και ουσιαστικά βοηθά στη δημιουργία ενός συστήματος

παρακολούθησης της προσφοράς και ζήτησης επαγγελματιών Α.Σ.ΠΑ.Ι.Τ.Ε.. Στην συνέχεια παρουσιάζονται συνοπτικά τα επιμέρους μεθοδολογικά τμήματα του Πακέτου Εργασίας για την προσφορά και ζήτηση επαγγελματιών Α.Σ.ΠΑ.Ι.Τ.Ε. ως ακολούθως:

- ✓ Αξιοποίηση των οικονομετρικών εκτιμήσεων του βαρόμετρου απασχόλησης.
- ✓ Αξιοποίηση των στοιχείων της έρευνας εργατικού δυναμικού της ΕΣΥΕ.
- ✓ Αξιοποίηση των στοιχείων της έρευνας κενών θέσεων της ΕΣΥΕ.
- ✓ Αξιοποίηση των στοιχείων προσλήψεων –απολύσεων -οικειοθελών αποχωρήσεων-κενών θέσεων του Υπουργείου Απασχόλησης.
- ✓ Αξιοποίηση των στοιχείων του ΟΑΕΔ.
- ✓ Σχεδιασμός και αξιοποίηση των στοιχείων της έρευνας πεδίου της Α.Σ.ΠΑ.Ι.Τ.Ε. (θα οργανωθεί και θα αξιοποιηθεί για το σκοπό αυτό).

Η ολοκλήρωση της έρευνας θα καταλήξει σε συμπεράσματα αναφορικά με την προσφορά και ζήτηση επαγγελματιών Α.Σ.ΠΑ.Ι.Τ.Ε. σε επίπεδο επαγγελματικού προφίλ αλλά και γνώσης/ δεξιότητας, ώστε να μπορέσει να τροφοδοτήσει ανάλογα και τα προγράμματα σπουδών της σχολής. Τέλος θα πραγματοποιηθεί η ανάδειξη εργαλείου έρευνας προσφοράς –ζήτησης επαγγελματικών προφίλ, ώστε τελικά να είναι εφικτή η επανάληψη της εν λόγω διαδικασίας σε τακτικά χρονικά διαστήματα κατά προτίμηση περίοδος τριετίας. Το έργο μπορεί να χρησιμοποιηθεί από όλους τους φορείς που συμμετέχουν στη διαμόρφωση πολιτικών για την αγορά εργασίας και για την εκπαίδευση και κατάρτιση καθώς και από κάθε άλλο ενδιαφερόμενο.

2.3 ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΕΤΡΙΚΩΝ ΕΚΤΙΜΗΣΕΩΝ ΤΟΥ ΒΑΡΟΜΕΤΡΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Το Βαρόμετρο Ελληνικής Αγοράς Εργασίας είναι ένα εργαλείο που καταλήγει σε γραμμικές καθώς και οικονομετρικές προβλέψεις της αγοράς εργασίας, και συγκεκριμένα στην προσφορά και ζήτηση εργασίας στο σύνολο της χώρας, κατά κλάδο, κατά μονοψήφια επαγγελματική κατηγορία, και κατά περιφέρειες. Είναι ένα εργαλείο που μπορεί να κάνει προβλέψεις για την εξέλιξη των ανωτέρω μεγεθών τα επόμενα χρόνια.

Οι γραμμικές προβλέψεις Ζήτησης και Προσφοράς Εργασίας βασίζονται σε γραμμική τάση των υπό εξέταση μεταβλητών με βάση υπάρχουσες παρελθούσες τιμές και για έναν χρονικό ορίζοντα 3 ετών στο μέλλον από την τελευταία διαθέσιμη παρατήρηση. Οι οικονομετρικές προβλέψεις Ζήτησης και Προσφοράς Εργασίας βασίζονται σε ένα οικονομετρικό μοντέλο, (στηριζόμενο στην εκτίμηση επιμέρους εξισώσεων για ορισμένες περιφέρειες και κλάδους για τους οποίους υπάρχουν επαρκή στοιχεία). Οι προβλέψεις αυτές συνεκτιμούν τη συμβολή στην απασχόληση μίας σειράς μεταβλητών όπως:

- ✓ μεταβολές στο βαθμό υποκατάστασης κεφαλαίου - εργασίας
- ✓ μεταβολές στο δημόσιο χρέος
- ✓ μεταβολές στις ιδιωτικές επενδύσεις παγίου κεφαλαίου
- ✓ μεταβολές στα έσοδα άμεσων φόρων
- ✓ μεταβολές στο βραχυπρόθεσμο πραγματικό επιτόκιο
- ✓ μεταβολές στον πληθωρισμό
- ✓ μεταβολές στο μακροπρόθεσμο πραγματικό επιτόκιο
- ✓ μεταβολές στον αριθμό των μεταναστών
- ✓ μεταβολές στον πληθυσμό ικανό προς εργασία
- ✓ μεταβολές στο μη εργατικό δυναμικό
- ✓ μεταβολές στους μισθούς

Τα βασικά μεγέθη που χρησιμοποιούνται για τους σκοπούς της παρούσας μελέτης είναι τα εξής, για κάθε οικονομετρική μέθοδο (γραμμική πρόβλεψη-επεξηγηματικά μοντέλα):

• **Η προσφορά και η ζήτηση εργασίας το έτος X στο σύνολο της χώρας**

Τα μεγέθη αυτά μας επιτρέπουν να εκτιμήσουμε τις γενικότερες προοπτικές της αγοράς εργασίας. Θα υπολογιστούν τα εξής:

- ✓ το εργατικό δυναμικό (προσφορά εργασίας) το έτος X στο σύνολο της χώρας,
- ✓ ο αριθμός των θέσεων εργασίας (ζήτηση εργασίας) το έτος X στο σύνολο της χώρας,
- ✓ ο αριθμός των ανέργων (διαφορά προσφοράς-ζήτησης) το έτος X στο σύνολο της χώρας.

• **Η προσφορά και η ζήτηση εργασίας το έτος X ανά περιφέρεια**

Τα μεγέθη αυτά μας επιτρέπουν να εκτιμήσουμε τη μελλοντική κατανομή της απασχόλησης και της ανεργίας κατά γεωγραφική περιφέρεια. Θα υπολογιστούν τα εξής:

- ✓ το εργατικό δυναμικό (προσφορά εργασίας) κάθε περιφέρειας το έτος X,
- ✓ ο αριθμός των θέσεων εργασίας (ζήτηση εργασίας) κάθε περιφέρειας το έτος X,
- ✓ ο αριθμός των ανέργων (διαφορά προσφοράς-ζήτησης) κάθε περιφέρειας το έτος X.

• **Η προσφορά και η ζήτηση εργασίας ανά κλάδο το έτος X**

Τα μεγέθη αυτά μας επιτρέπουν να εκτιμήσουμε τη μελλοντική κατανομή της απασχόλησης και της ανεργίας κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας. Θα υπολογιστούν τα εξής:

- ✓ η κλαδική κατανομή του εργατικού δυναμικού (προσφορά εργασίας) στο σύνολο της χώρας και ανά περιφέρεια το έτος X,
- ✓ η κλαδική κατανομή των θέσεων εργασίας (ζήτηση εργασίας) στο σύνολο της χώρας και ανά περιφέρεια το έτος X,
- ✓ η κλαδική κατανομή των ανέργων (διαφορά προσφοράς-ζήτησης) στο σύνολο της χώρας και ανά περιφέρεια το έτος X.

• **Η προσφορά και η ζήτηση εργασίας ανά ειδικότητα το έτος X**

Τα μεγέθη αυτά μας επιτρέπουν να εκτιμήσουμε τη μελλοντική κατανομή της απασχόλησης και της ανεργίας ανά ειδικότητα. Θα υπολογιστούν τα εξής:

- ✓ η επαγγελματική κατανομή του εργατικού δυναμικού (προσφορά εργασίας) στο σύνολο της χώρας, ανά περιφέρεια και ανά κλάδο το έτος X,
- ✓ η επαγγελματική κατανομή των θέσεων εργασίας (ζήτηση εργασίας) στο σύνολο της χώρας, ανά περιφέρεια και ανά κλάδο το έτος X,
- ✓ η επαγγελματική κατανομή των ανέργων (διαφορά προσφοράς-ζήτησης) στο σύνολο της χώρας, ανά περιφέρεια και ανά κλάδο το έτος X.

• **Προβολή των ανωτέρω μεγεθών το έτος X με βάση διαφορετικά σενάρια**

Τα μεγέθη αυτά αφορούν το προβλεπόμενο εργατικό δυναμικό, απασχόληση και ανεργία ανά περιφέρεια, κλάδο και επαγγελματική κατηγορία το έτος X, ανάλογα με διαφορετικές υποθέσεις για το ύψος των επιτοκίων, των μισθών, τις επενδύσεις και άλλες μεταβλητές του οικονομετρικού μοντέλου (πραγματικό βραχυπρόθεσμο επιτόκιο, μισθοί, επενδύσεις κλπ.).

2.4 ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΤΗΣ ΕΣΥΕ

2.4.1 Πληροφορίες για την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού

Στην Ελλάδα η Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (ΕΕΔ) διεξάγεται από το 1974, αλλά μέχρι το 1980 κάλυπτε μόνο τις αστικές και ημιαστικές περιοχές της χώρας. Από το 1981, η ΕΕΔ διεξάγεται σε ολόκληρη τη χώρα και έχει ενταχθεί στα πλαίσια της ΕΕΔ

της Ευρωπαϊκής Ένωσης υιοθετώντας την κοινή μεθοδολογία, έννοιες και τρόπο διεξαγωγής. Η συμμετοχή στην έρευνα, για κάποιον που έχει συμπεριληφθεί στο δείγμα είναι υποχρεωτική. Η περίοδος διενέργειας της έρευνας είναι συνήθως το δεύτερο τρίμηνο κάθε έτους, ενώ από το 1998 σχεδιάζεται η διενέργεια της ανά τρίμηνο. Το μέγεθος του τριμηνιαίου δείγματος ανέρχεται σε 30.000 περίπου νοικοκυριά. Από το πρώτο τρίμηνο του 2004 η έρευνα έχει επανασχεδιαστεί με βάση τα αποτελέσματα της Απογραφής Πληθυσμού του 2001. Το μέγεθος του δείγματος της ΕΕΔ επιτρέπει την εξαγωγή αξιόπιστων αποτελεσμάτων σε περιφερειακό επίπεδο. Ο αντικειμενικός σκοπός της έρευνας, σύμφωνα με την Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Ελλάδος (ΕΣΥΕ) είναι " η συγκέντρωση των απαραίτητων στοιχείων για την μελέτη της διαρθρώσεως της απασχολήσεως και ανεργίας των μελών των νοικοκυριών όλης της χώρας, ηλικίας 15 ετών και άνω. Παράλληλα, για όλα τα μέλη των ανωτέρω νοικοκυριών, ανεξάρτητα από την ηλικία τους, συγκεντρώνονται ορισμένα βασικά δημογραφικά χαρακτηριστικά, καθώς και στοιχεία για τη μετανάστευση". Τα στοιχεία της ΕΕΔ μπορούν να αξιοποιηθούν στον προσδιορισμό της προσφοράς και ζήτησης ειδικοτήτων καθώς και των αναντιστοιχιών μεταξύ εκπαιδευτικού συστήματος και αγοράς εργασίας για το σύνολο της χώρας και σε περιφερειακό επίπεδο.

2.4.2 Αξιοποίηση των στοιχείων της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού για τη μέτρηση του δυναμισμού των επαγγελματιών (έμμεσος προσδιορισμός της ζήτησης ειδικοτήτων)

Για τον προσδιορισμό της ζήτησης ενός επαγγέλματος μπορεί να χρησιμοποιηθεί ο ακόλουθος δείκτης συγκριτικής συμβολής στην απασχόληση¹:

$$d_i = (p_i - p_o) b_i$$

όπου i είναι το επάγγελμα i

p_i είναι το ποσοστό απασχόλησης του επαγγέλματος i . Το ποσοστό απασχόλησης είναι ο λόγος (αριθμός απασχολουμένων)/(εργατικό δυναμικό).

Ως εκ τούτου ισχύει: (Ποσοστό απασχόλησης)+(Ποσοστό ανεργίας)=100%

p_o είναι το ποσοστό απασχόλησης του συνόλου των επαγγελματιών

b_i , είναι το βάρος του επαγγέλματος i στο σύνολο των επαγγελματιών, δηλαδή ισούται προς το λόγο (εργατικό δυναμικό επαγγέλματος i)/(εργατικό δυναμικό συνόλου επαγγελματιών) ²:

Ο δείκτης συγκριτικής συμβολής στην απασχόληση του επαγγέλματος i αυξάνεται όταν:

- ✓ αυξάνεται η διαφορά του ποσοστού απασχόλησης του εν λόγω επαγγέλματος από το αντίστοιχο ποσοστό του συνόλου των επαγγελματιών
- ✓ αυξάνεται το βάρος του επαγγέλματος i .

Επομένως, όταν ο δείκτης ενός επαγγέλματος είναι υψηλός, αφενός μεν η ανεργία στο επάγγελμα αυτό είναι χαμηλότερη από το μέσο όρο των επαγγελματιών, αφετέρου δε, το επάγγελμα αυτό συγκεντρώνει συγκριτικά υψηλό ποσοστό του εργατικού δυναμικού. Επομένως, η συμβολή του εν λόγω επαγγέλματος στην απασχόληση είναι υψηλή (α) λόγω του χαμηλού ποσοστού ανεργίας που το χαρακτηρίζει και (β) λόγω του υψηλού βάρους του. Συνάγεται από τα παραπάνω ότι η ζήτηση για το επάγγελμα αυτό είναι υψηλή (σε σχέση με τον μέσο όρο) αφού είναι πολυπληθές και ταυτοχρόνως χαρακτηρίζεται από υψηλό ποσοστό απασχόλησης (δηλαδή χαμηλή ανεργία).

¹ "Ποσοτικές ενδείξεις ζήτησης επαγγελματιών στις περιφέρειες της Ελλάδος". Εθνικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης, Ιανουάριος 1996.

² Οι υπολογισμοί δεν αφορούν στους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας για τους οποίους δεν προσδιορίζεται επάγγελμα.

Ο υπολογισμός του δείκτη για το σύνολο των επαγγελματιών ανά περιφέρεια επιτρέπει την κατάταξη τους με βάση την συμβολή τους στην απασχόληση -δηλαδή και την ζήτηση τους- κατά φθίνουσα σειρά. Έτσι, στους σχετικούς πίνακες, τα επαγγέλματα που εμφανίζονται στην κορυφή της κατάταξης θεωρούνται ως εκείνα για τα οποία εκδηλώνεται η μεγαλύτερη ζήτηση. Ο δείκτης συγκριτικής συμβολής στην απασχόληση μπορεί να υπολογιστεί σε τριψήφιο επίπεδο επαγγέλματος για το σύνολο της χώρας και ίσως για την περιφέρεια Αττικής και σε διψήφιο επίπεδο επαγγέλματος για τις υπόλοιπες περιφέρειες.

2.4.3 Προσδιορισμός της προσφοράς ειδικοτήτων

Σε ότι αφορά την προσφορά εργασίας, μπορεί να ακολουθήσουμε την ίδια μέθοδο, πλην όμως, αντί των επαγγελματιών να χρησιμοποιήσουμε το εκπαιδευτικό επίπεδο και αντί του ποσοστού απασχόλησης να χρησιμοποιήσουμε το ποσοστό ανεργίας. Διαμορφώνεται με τον τρόπο αυτό ένας δείκτης συγκριτικής συμβολής στην ανεργία, ο οποίος είναι ανάλογος (α) της διαφοράς του ποσοστού ανεργίας ενός εκπαιδευτικού επιπέδου από το μέσο όρο και (β) του βάρους του κάθε εκπαιδευτικού επιπέδου.

$$\gamma_i = (u_i - u_o) b_i$$

όπου i είναι το εκπαιδευτικό επίπεδο i

u_i είναι το ποσοστό ανεργίας του εκπαιδευτικού επιπέδου i . Το ποσοστό ανεργίας είναι ο λόγος (αριθμός ανέργων)/(εργατικό δυναμικό).

u_o είναι το ποσοστό ανεργίας του συνόλου των εκπαιδευτικών βαθμίδων.

b_i είναι το βάρος του εκπαιδευτικού επιπέδου i στο σύνολο των εκπαιδευτικών βαθμίδων, δηλαδή ισούται προς τον λόγο (εργατικό δυναμικό επιπέδου i)/(εργατικό δυναμικό συνόλου εκπαιδευτικών βαθμίδων).

2.4.4 Προσδιορισμός των αναντιστοιχιών μεταξύ εκπαιδευτικού συστήματος και αγοράς εργασίας

Η ΕΕΔ καταγράφει το αναλυτικό εκπαιδευτικό επίπεδο (σχολή) των αποφοίτων ΑΕΙ (Πανεπιστημίων και Τ.Ε.Ι.) καθώς και τη θέση που κατέχουν στην αγορά εργασίας (άνεργος, μη ενεργός, απασχολούμενος σε συγκεκριμένο επάγγελμα. Συνεπώς για τις σχολές της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι δυνατόν να προσδιοριστεί με τα στοιχεία της ΕΕΔ ο βαθμός ετεροαπασχόλησης αλλά και η θέση στην αγορά εργασίας των πτυχιούχων συγκεκριμένων σχολών.

2.4.5 Άλλοι δείκτες προσδιορισμού της προσφοράς και ζήτησης ειδικοτήτων με τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού

- ✓ Διαχρονική μεταβολή στην απασχόληση των επαγγελματιών σε τριψήφιο επίπεδο για το σύνολο της χώρας
- ✓ Διαχρονική μεταβολή στην απασχόληση των επαγγελματιών σε διψήφιο επίπεδο στις περιφέρειες
- ✓ Διαχρονική μεταβολή στην απασχόληση των κλάδων σε διψήφιο επίπεδο στις περιφέρειες
- ✓ Διαχρονική μεταβολή στα ποσοστά ανεργίας των επαγγελματιών σε διψήφιο επίπεδο στις περιφέρειες
- ✓ Διαχρονική μεταβολή στα ποσοστά ανεργίας των κλάδων σε διψήφιο επίπεδο στις περιφέρειες
- ✓ Διαχρονική μεταβολή στην απασχόληση ανά εκπαιδευτικό επίπεδο σε επίπεδο περιφέρειας
- ✓ Διαχρονική μεταβολή στην ανεργία ανά εκπαιδευτικό επίπεδο σε επίπεδο περιφέρειας.

2.5 ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΕΝΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΤΗΣ ΕΣΥΕ

Η ΕΣΥΕ έχει διενεργεί μία τριμηνιαία έρευνα σε επιχειρήσεις για τις κενές θέσεις εργασίας με βάση ένα πανελλαδικό αντιπροσωπευτικό δείγμα επιχειρήσεων. Οι

επιχειρήσεις συμπληρώνουν σε ερωτηματολόγιο τον αριθμό των κενών θέσεων που έχουν, και περιγράφουν τις ειδικότητες των κενών θέσεων (οι οποίες κωδικοποιούνται από την ΕΣΥΕ ως 3ψήφιο ΣΤΕΠ) καθώς και το καθεστώς απασχόλησης (πλήρης-μερική). Στα ερωτηματολόγια διευκρινίζεται εάν υπάρχουν δυσκολίες, και τι είδους, στην πλήρωση των κενών θέσεων συνολικά αλλά όχι για κάθε κενή θέση - γεγονός που δεν μας επιτρέπει να συνάγουμε κάποιο συμπέρασμα για τη δυσκολία-ευκολία (υποπροσφορά-υπερπροσφορά) που συναντούν οι επιχειρήσεις στην πλήρωση συγκεκριμένων ειδικοτήτων. Το μέγεθος του δείγματος επιτρέπει την εξαγωγή συμπερασμάτων σε επίπεδο περιφέρειας. Περαιτέρω, αξίζει να σημειωθεί ότι οι κενές θέσεις δεν ταυτίζονται με τις καινές θέσεις (νέες θέσεις). Οι κενές θέσεις είναι ενδεικτικές:

- της καθαρής αύξησης της απασχόλησης ή
- της ροής ανανέωσης του προσωπικού (turnover).

Πράγματι, ούτε ο ίδιος ο αριθμός κενών θέσεων σε έναν κλάδο (ή περιοχή ή επάγγελμα), ούτε το ποσοστό του συνόλου κενών θέσεων που κατέχει ένας κλάδος είναι μεγέθη ενδεικτικά της αύξησης της απασχόλησης στον κλάδο αυτό, αφού ενδέχεται ο κλάδος αυτός να έχει από τη φύση του μεγαλύτερη ή μικρότερη ροή ανανέωσης του προσωπικού από τους άλλους κλάδους (π.χ. εφημερίδες).

Η σχέση κενών θέσεων με νέες θέσεις εργασίας έχει, σε γενικές γραμμές, ως εξής:

$$\text{Νέες θέσεις} = \text{κενές θέσεις} - (\text{οικειοθελείς αποχωρήσεις} + \text{απολύσεις} + \text{συνταξιοδοτήσεις})$$

Ωστόσο οι κενές θέσεις μπορεί να χρησιμεύσουν ως ενδεικτικές των τάσεων της απασχόλησης εάν εξετάσουμε την ετήσια μεταβολή τους. Εάν δηλαδή όχι απλώς υπάρχουν κενές θέσεις μία δεδομένη χρονιά αλλά καταγράφεται αύξηση των κενών θέσεων από χρόνο σε χρόνο, και εάν υποθέσουμε (εύλογα) ότι δεν έχει μεταβληθεί η ροή ανανέωσης του προσωπικού, τότε μπορούμε να συμπεράνουμε ότι υπάρχει αύξηση της απασχόλησης. Μπορεί λοιπόν να χρησιμοποιήσουμε τους εξής δείκτες:

- ✓ Ετήσια μεταβολή (διαφορά) των κενών θέσεων στο σύνολο της χώρας
- ✓ Ετήσια μεταβολή (διαφορά) της ποσοστιαίας κατανομής κενών θέσεων ανά περιφέρεια
- ✓ Ετήσια μεταβολή (διαφορά) της ποσοστιαίας κατανομής κενών θέσεων ανά κλάδο
- ✓ Ετήσια μεταβολή (διαφορά) της ποσοστιαίας κατανομής κενών θέσεων ανά επάγγελμα.

Η ύπαρξη κενών θέσεων στις επιχειρήσεις είναι ιδιαίτερα ενδεικτική των τάσεων της αγοράς εργασίας όταν γνωρίζουμε για ποιες από αυτές συναντώνται «δυσκολίες» πλήρωσης τους και μάλιστα λόγω έλλειψης δεξιοτήτων - κάτι όμως που δεν είναι εφικτό από τα στοιχεία της έρευνας αυτής. Αυτό που μπορούμε να γνωρίζουμε, ως προς τη δυσκολία πλήρωσης κενών θέσεων, είναι τα αντίστοιχα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων (όχι των επαγγελματιών) όπου σημειώνονται δυσκολίες πλήρωσης κενών θέσεων. Συνεπώς οι δείκτες που προκύπτουν από την έρευνα κενών θέσεων της ΕΣΥΕ είναι και οι εξής:

- ✓ Ετήσια μεταβολή του αριθμού των επιχειρήσεων με κενές θέσεις εργασίας
- ✓ Ετήσια μεταβολή της ποσοστιαίας κατανομής επιχειρήσεων με κενές θέσεις ανά κλάδο
- ✓ Ετήσια μεταβολή της ποσοστιαίας κατανομής επιχειρήσεων με κενές θέσεις και δυσκολία πλήρωσης κενών θέσεων ανά κλάδο
- ✓ Ετήσια μεταβολή της ποσοστιαίας κατανομής επιχειρήσεων με κενές θέσεις και δυσκολία πλήρωσης τους λόγω έλλειψης δεξιοτήτων ανά κλάδο
- ✓ Ετήσια μεταβολή της ποσοστιαίας κατανομής των επιχειρήσεων με κενές θέσεις ανά περιφέρεια
- ✓ Ετήσια μεταβολή της ποσοστιαίας κατανομής επιχειρήσεων με δυσκολία πλήρωσης κενών θέσεων ανά περιφέρεια

- ✓ Ετήσια μεταβολή της ποσοστιαίας κατανομής επιχειρήσεων με δυσκολία πλήρωσης κενών θέσεων λόγω έλλειψης δεξιοτήτων ανά περιφέρεια.

2.6 ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ - ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ - ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΩΝ ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΩΝ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Το Πληροφοριακό Σύστημα Καταγραφής Νέας Επιδόησης Τακτικής Ανεργίας και Εξυπηρέτησης και Εργαζομένων και Επιχειρήσεων είναι σε θέση να δίνει στοιχεία, κατά εκτίμηση, να συγκεντρώνει στοιχεία από τις αναφορές των ιδιωτικών επιχειρήσεων (και ΔΕΚΟ με εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου) που αφορούν στη κίνηση του προσωπικού: προσλήψεις, απολύσεις, οικειοθελείς αποχωρήσεις, καταγγελίες συμβάσεων ανά αιτιολογία, ανά χρονικές περιόδους. Τα στοιχεία αυτά είναι ιδιαίτερα αναλυτικά, αναφερόμενα ανά:

- ✓ κλάδο,
- ✓ οικονομικά χαρακτηριστικά της επιχείρησης,
- ✓ θέση του εργαζόμενου στην απασχόληση,
- ✓ καθεστώς απασχόλησης,
- ✓ ηλικία εργαζόμενου,
- ✓ φύλο,
- ✓ ειδικότητα,
- ✓ μορφωτικό επίπεδο,
- ✓ οικογενειακή κατάσταση,
- ✓ υπηκοότητα,
- ✓ υπερωριακή απασχόληση.

Τα στοιχεία του Συστήματος είναι ιδιαίτερα χρήσιμα αφού έχουν απογραφικό χαρακτήρα, επιτρέποντας τη συναγωγή συμπερασμάτων για την κατάσταση αλλά και εξέλιξη της προσφοράς και ζήτησης ειδικοτήτων και, σε ένα βαθμό, δεξιοτήτων σε τοπικό επίπεδο. Το Πληροφοριακό Σύστημα είναι προγραμματισμένο να παράγει τακτικές εκθέσεις με στατιστικούς δείκτες που είναι ιδιαίτερα χρήσιμοι για την παρούσα μελέτη, όπως:

- ✓ Ποσοστό εργαζομένων ανά ειδικότητα επί του συνόλου των εργαζομένων, ανά περιφέρεια, ανά νομό, ανά δήμο.
- ✓ Ποσοστό εργαζομένων ανά καθεστώς απασχόλησης και ειδικότητα
- ✓ Ποσοστό εργαζομένων σε μία ειδικότητα ανά φύλο
- ✓ Ποσοστό κινήσεων (προσλήψεις, αποχωρήσεις, κλπ) ανά ειδικότητα, ανά χρονικές περιόδους σε σύγκριση με έτος
- ✓ Ποσοστιαίες αναλογίες ειδικοτήτων ανά υπηκοότητα
- ✓ Ποσοστιαία κατανομή ειδικοτήτων ανά ηλικιακή κατηγορία
- ✓ Ποσοστιαία κατανομή ειδικοτήτων ανά μορφωτικό επίπεδο
- ✓ Ποσοστό εργαζομένων που πραγματοποίησαν υπερωρίες ανά ειδικότητα.

2.7 ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ & ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΤΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ ΠΕΔΙΟΥ

2.7.1 Έρευνα πεδίου για τη ζήτηση ειδικοτήτων και δεξιοτήτων στις ιδιωτικές επιχειρήσεις

Το 2003 η ΠΑΕΠ διεξήγαγε για πρώτη φορά μία έρευνα πεδίου σε πανελλαδικό επίπεδο με στόχο τη συλλογή πληροφοριών για τη ζήτηση ειδικοτήτων και δεξιοτήτων οι οποίες δεν ήταν διαθέσιμες από υπάρχουσες πηγές δεδομένων. Με την ποσοτική έρευνα ήταν δυνατή η εξαγωγή συμπερασμάτων για τη ζήτηση ειδικοτήτων στις ιδιωτικές επιχειρήσεις για όλους σχεδόν τους νομούς της χώρας (εκτός των νομών Γρεβενών, Ευρυτανίας, Λευκάδας και Φωκίδας). Ήταν επίσης δυνατόν να εξαχθούν συμπεράσματα για το δυναμισμό των κλάδων καθώς και για τις κλαδικές προοπτικές αλλά και τις προοπτικές δημιουργίας θέσεων απασχόλησης σε επιχειρήσεις με διαφορετικά χαρακτηριστικά. Η δειγματοληψία επέτρεπε την εξαγωγή συμπερασμάτων για το σύνολο της οικονομίας αλλά και για επιχειρήσεις

με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά όπως πολύ μεγάλο μέγεθος. Η συμμετοχή των επιχειρήσεων αυτών είχε ενισχυθεί στο δείγμα με τρόπο ώστε να γίνει συλλογή πληροφοριών από επαρκή αριθμό επιχειρήσεων και να είναι δυνατή η στατιστική ανάλυση της ομάδος των επιχειρήσεων αυτών αυτόνομα αλλά με τους κατάλληλους δείκτες στάθμισης να είναι επίσης δυνατή η εξαγωγή συμπερασμάτων για το σύνολο της οικονομίας σύμφωνα με την πραγματική αντιπροσώπευση της κάθε ομάδος επιχειρήσεων στον πληθυσμό των ιδιωτικών επιχειρήσεων. Για τη δειγματοληψία της έρευνας τότε χρησιμοποιήθηκε το μητρώο επιχειρήσεων της ΕΣΥΕ αφού αφαιρέθηκαν οι δημόσιες επιχειρήσεις. Η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων έγινε με βάση την έδρα της επιχείρησης ενώ διεξήχθη και συμπληρωματική έρευνα, για να διαπιστωθεί ο βαθμός με τον οποίο επηρεαζόταν με τον τρόπο αυτό η εξαγωγή συμπερασμάτων σε τοπικό επίπεδο. Η έρευνα αυτή επαναλήφθηκε και μετά το 2003. Ταυτόχρονα όμως από το 1998 και μετά διαχρονικά σταθερά διεξάγεται κάθε τριετία σχεδόν από τον Θεόδωρο Κατσανέβα και την ερευνητική του ομάδα στα πλαίσια του Πανεπιστημίου Πειραιώς, έρευνα σχετικά με τις προοπτικές απασχόλησης και τις διεξόδους των επαγγελματιών. Κρίθηκε σκόπιμο λοιπόν στην παρούσα μελέτη να διεξάγουμε τόσο έρευνα πεδίου προσανατολισμένη στις ειδικότητες τις συγκεκριμένες όσο και να κάνουμε μια ανασκόπηση σε αποτελέσματα άλλων σχετικών ερευνών που έχουν διεξαχθεί. Η ανάλυση των αποτελεσμάτων αλλά και η σύγκριση των αποτελεσμάτων με τα αποτελέσματα άλλων ερευνών που διεξήχθησαν θα συμβάλει στην πληρέστερη προσέγγιση και εκτίμηση της πραγματικότητας. Είναι γεγονός εντωμεταξύ ότι την τελευταία δεκαετία έχουν εκπονηθεί αρκετές σχετικές έρευνες μέσω των οποίων συλλέχθηκαν αφενός μεγάλος πλούτος στοιχείων για τη ζήτηση ειδικοτήτων και για πολλά άλλα χαρακτηριστικά των ιδιωτικών επιχειρήσεων και αφετέρου ότι τα συμπεράσματα που εξήχθησαν συμπίπτουν σημαντικά με τα συμπεράσματα άλλων ερευνών. Διαπιστώθηκε παράλληλα ότι για ορισμένους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, οι πληροφορίες που συλλέχθηκαν ήταν απολύτως επαρκείς ενώ για ορισμένους άλλους κλάδους που είτε εκπροσωπούνται με μικρά ποσοστά στο συνολικό αριθμό ιδιωτικών επιχειρήσεων (πχ υγεία, εκπαίδευση) είτε χαρακτηρίζονται από πολύ υψηλά ποσοστά αυτοαπασχόλησης που δεν καλύπτονται επαρκώς από τα μητρώα που χρησιμοποιήθηκαν για τη δειγματοληψία. Επίσης αντιμετωπίστηκαν δυσκολίες στη συλλογή πληροφοριών για το θέμα της προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων ανά επαγγελματική κατηγορία, το οποίο πολλές φορές ήταν ένα από τα ζητούμενα των ερευνών. Αντιθέτως σημαντικές πληροφορίες για την προσφορά και ζήτηση δεξιοτήτων, προσόντων και ικανοτήτων συλλέχθηκαν με τα ποιοτικά κομμάτια των σχετικών ερευνών. Για τη έρευνα πεδίου προτείνεται να χρησιμοποιείται συνήθως το πιο πρόσφατο μητρώο επιχειρήσεων της ΕΣΥΕ και να γίνεται και στρωματοποιημένη δειγματοληψία με τα ακόλουθα κριτήρια:

- ✓ Μέγεθος επιχείρησης βάση τζίρου (II κλιμάκια)
- ✓ Γεωγραφική περιφέρεια (13 περιφέρειες)
- ✓ Κλάδος οικονομικής δραστηριότητας (16 κατηγορίες)

Στην παρούσα έρευνα που είναι πολύ περιορισμένη στις 5 ειδικότητες της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. χρησιμοποιήθηκε το μητρώο επιχειρήσεων του Γραφείου Διασύνδεσης, του Οδηγού ICAP κλπ. Με στόχο την εξαγωγή συμπερασμάτων σε επίπεδο τόσο περιφερειών όσο και συνολικά πανελληνίως, αποφασίστηκε να συμπεριληφθούν στο δείγμα, όσο το δυνατόν περισσότερες επιχειρήσεις και από όλες τις περιφέρειες.

Αναμφισβήτητα βέβαια η συμμετοχή του νομού Αττικής μπορεί να είναι η μεγαλύτερη καθώς κατέχει μεγάλο μέρος των επιχειρήσεων. Κανονικά αν είχαμε πάρει το μητρώο επιχειρήσεων της ΕΣΥΕ θα έπρεπε να συγκεντρωθεί δείγμα ερωτηματολογίων από όλους τους νομούς και τις περιφέρειες (βλέπε Πίνακα 1) και να εκπροσωπηθούν αναλόγως με τον πραγματικό αριθμό επιχειρήσεων (σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΣΥΕ) ανά κατηγορία τζίρου. Το συνολικό σταθμισμένο δείγμα

προκύπτει ως άθροισμα των επιμέρους σταθμισμένων δειγμάτων ανά νομό. Ο συντελεστής στάθμισης υπολογίζεται από το αντίστροφο του κλάσματος δειγματοληψίας:

Στάθμιση ij = πραγματικός αριθμός επιχειρήσεων ij / δείγμα επιχειρήσεων ij όπου i : νομός, j: κατηγορία τζίρου

Η εφαρμογή της στάθμισης αυτής εξασφαλίζει την ασφαλή αναγωγή του δείγματος στους πραγματικούς αριθμούς επιχειρήσεων ανά κατηγορία τζίρου σε κάθε νομό. Συνεπώς η επιλεγείσα δειγματοληψία επιτρέπει την αξιολόγηση των συμπερασμάτων της έρευνας ανάλογα με το εξεταζόμενο κάθε φορά ζήτημα χρησιμοποιώντας κατάλληλες σταθμίσεις είτε με βάση τον αριθμό των επιχειρήσεων (οπότε οι σταθμίσεις είναι αντιστρόφως ανάλογες προς το κλάσμα δειγματοληψίας) είτε με βάση τον αριθμό των απασχολούμενων, περίπτωση στην οποία χρησιμοποιούνται τα ίδια τα δεδομένα της έρευνας (αυτοστάθμιση). Όσον αφορά στην κλαδική κατανομή του δείγματος της παρούσας έρευνας πεδίου λόγω της διαφοροποίησης του πληθυσμού (όχι από την ΕΣΥΕ), το δείγμα μας είναι πολύ μικρό και όπως σημειώθηκε η συμμετοχή τόσο ορισμένων κλάδων όσο και περιφερειών είναι πολύ μικρή με αποτέλεσμα να μην είναι δυνατό να γίνει απόλυτα ασφαλής και ακριβή κλαδική ανάλυση των αποτελεσμάτων για ορισμένους κλάδους σε επίπεδο περιφέρειας. Έχει όμως σημασία ο σχεδιασμός της έρευνας πεδίου για την Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.- το ερωτηματολόγιο που αναπτύχθηκε παραμένει ανοιχτό και θα συνεχίσει να δέχεται απαντήσεις που μπορούν να αξιοποιηθούν μελλοντικά-. Επιπλέον η έρευνα πεδίου που αναλύεται στο συγκεκριμένο κεφάλαιο έχει περισσότερο πιλοτικό χαρακτήρα. Σε επόμενη έρευνα αυτού του τύπου μπορεί να ακολουθηθεί σχεδόν ο τρόπος με τον οποίο έγινε η δειγματοληψία στην πρώτη έρευνα αλλά με διαφοροποιήσεις. Τα κριτήρια δειγματοληψίας θα παραμείνουν τα ίδια. Αναφορικά με τη συμμετοχή των επιχειρήσεων ανάλογα με το τζίρο τους θα πρέπει να ακολουθηθεί τέτοια πρακτική ώστε να είναι δυνατή η εξαγωγή συμπερασμάτων για όλες τις κατηγορίες τζίρου αυτόνομα. Εναλλακτικά μπορεί να χρησιμοποιηθεί η απασχόληση αντί του τζίρου ως κριτήριο στρωματοποίησης. Όσον αφορά το σχεδιασμό του ερωτηματολογίου η επόμενη έρευνα πεδίου προτείνεται να διεξαχθεί σε δύο στάδια. Στο πρώτο στάδιο να συλλεχθεί ο μεγαλύτερος όγκος των πληροφοριών ενώ στο δεύτερο στάδιο να συλλεχθούν ειδικότερες πληροφορίες για τις δεξιότητες. Το θέμα των δεξιοτήτων θα μπορούσε να διερευνηθεί με δεύτερο ερωτηματολόγιο το οποίο να έχει και ανοιχτού τύπου ερωτήσεις (για τις επαγγελματικές δεξιότητες που θα προκύπτουν από τις αναφορές των υπευθύνων των επιχειρήσεων και όχι από κάποια συγκεκριμένη λίστα) και μόνο για τις ειδικότητες για τις οποίες διαπιστώνονται προβλήματα πλήρωσης ή σημαντικές ελλείψεις δεξιοτήτων.. Με τον τρόπο αυτό είναι δυνατό οι πληροφορίες που συλλέγονται να ενταχθούν στις επίσημες κωδικοποιήσεις που υπάρχουν και οι οποίες επιτρέπουν τη σύγκριση των αποτελεσμάτων με προγενέστερες στιγμές και άλλες έρευνες.

Πίνακας 1: Ενδεικτικά Στοιχεία για τις Περιφέρειες

Νο	Περιφέρεια	Έδρα	Έκταση (km ²)	Πληθυσμός (κάτοικοι)	Πυκνότητα πληθυσμού (κάτοικοι/km ²)	Ακαθάριστο εγχώριο προϊόν (εκατομμύρια €)	Κατά κεφαλήν ακαθάριστο εγχώριο προϊόν (€)
1	Ανατολική Μακεδονία και Θράκη	Κομοτηνή	14.157	606.170	42,82	9.265	15.272
2	Κεντρική	Θεσσαλονίκη	18.811	1.874.590	99,66	32.285	16.559

	<u>Μακεδονία</u>	<u>η</u>					
3	<u>Δυτική Μακεδονία</u>	<u>Κοζάνη</u>	9.451	282.120	29,85	5.506	18.786
4	<u>Περιφέρεια Ηπείρου</u>	<u>Ιωάννινα</u>	9.203	336.650	36,58	5.079	14.221
5	<u>Περιφέρεια Θεσσαλίας</u>	<u>Λάρισα</u>	14.037	730.730	52,06	11.608	15.772
6	<u>Ιόνιοι Νήσοι</u>	<u>Κέρκυρα</u>	2.307	206.470	89,50	4.130	17.726
7	<u>Δυτική Ελλάδα</u>	<u>Πάτρα</u>	11.350	680.190	59,93	10.659	14.332
8	<u>Στερεά Ελλάδα</u>	<u>Λαμία</u>	15.549	546.870	35,17	10.537	19.007
9	<u>Αττική</u>	<u>Αθήνα</u>	3.808	3.812.330	1001,11	110.546	26.968
10	<u>Πελοπόννησος</u>	<u>Τρίπολη</u>	15.490	581.980	37,57	9.809	16.580
11	<u>Βόρειο Αιγαίο</u>	<u>Μυτιλήνη</u>	3.836	197.810	51,57	3.330	16.638
12	<u>Νότιο Αιγαίο</u>	<u>Ερμούπολη</u>	5.286	308.610	58,38	7.646	24.828
13	<u>Κρήτη</u>	<u>Ηράκλειο</u>	8.336	621.340	74,54	11.243	18.421

Ακολουθεί το ερωτηματολόγιο της έρευνας.

A. ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

1)Επωνυμία Επιχείρησης:

2)Ονοματεπώνυμο Υπευθύνου επικοινωνίας:

3)Πόσα χρόνια λειτουργεί η επιχείρησή σας;

Ως 6 μήνες Από 6 ως 1 έτος Από 1 έτος ως 2 έτη Από 2 έως 5 έτη Από 5 έως 10 έτη Περισσότερο από 10 έτη

4)Τόπος Έδρα επιχείρησης –Περιφέρεια (επιλέξτε μια περιφέρεια):

Νο	Περιφέρεια	Έδρα
1	<u>Ανατολική Μακεδονία και Θράκη</u>	<u>Κομοτηνή</u>
2	<u>Κεντρική Μακεδονία</u>	<u>Θεσσαλονίκη</u>
3	<u>Δυτική Μακεδονία</u>	<u>Κοζάνη</u>
4	<u>Περιφέρεια Ηπείρου</u>	<u>Ιωάννινα</u>
5	<u>Περιφέρεια Θεσσαλίας</u>	<u>Λάρισα</u>
6	<u>Ιόνιοι Νήσοι</u>	<u>Κέρκυρα</u>
7	<u>Δυτική Ελλάδα</u>	<u>Πάτρα</u>
8	<u>Στερεά Ελλάδα</u>	<u>Λαμία</u>
9	<u>Αττική</u>	<u>Αθήνα</u>
10	<u>Πελοπόννησος</u>	<u>Τρίπολη</u>
11	<u>Βόρειο Αιγαίο</u>	<u>Μυτιλήνη</u>
12	<u>Νότιο Αιγαίο</u>	<u>Ερμούπολη</u>
13	<u>Κρήτη</u>	<u>Ηράκλειο</u>

5)Τηλέφωνα επικοινωνίας:.....

6)Email:.....

7)Συνολικός Αριθμός εργαζομένων (αυτή τη στιγμή): Ως 10 Από 10 ως 20
Από 20 έως 50 Από 50 έως 75 Περισσότεροι από 75

Αριθμός εργαζομένων :

Άντρες

Ως 10 Από 10 ως 20 Από 20 έως 50 Από 50 έως 75 Περισσότεροι από 75

Γυναίκες

Ως 10 Από 10 ως 20 Από 20 έως 50 Από 50 έως 75 Περισσότεροι από 75

Πλήρους απασχόλησης

Ως 10 Από 10 ως 20 Από 20 έως 50 Από 50 έως 75 Περισσότεροι από 75

Μερικής απασχόλησης.....

Ως 10 Από 10 ως 20 Από 20 έως 50 Από 50 έως 75 Περισσότεροι από 75

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρολογίας

Ως 10 Από 10 ως 20 Από 20 έως 50 Από 50 έως 75 Περισσότεροι από 75

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρονικής

Ως 10 Από 10 ως 20 Από 20 έως 50 Από 50 έως 75 Περισσότεροι από 75

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Μηχανολογίας

Ως 10 Από 10 ως 20 Από 20 έως 50 Από 50 έως 75 Περισσότεροι από 75

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Δομικών Έργων

Ως 10 Από 10 ως 20 Από 20 έως 50 Από 50 έως 75 Περισσότεροι από 75

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Έργων Υποδομής

Ως 10 Από 10 ως 20 Από 20 έως 50 Από 50 έως 75 Περισσότεροι από 75

8)Κλάδος Οικονομικής Δραστηριότητας Επιχείρησης (επιλέξτε μια δραστηριότητα από τις παρακάτω):

Κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας	
Γεωργία, κτηνοτροφία, θήρα, δασοκομία	
Αλιεία	
Ορυχεία, λατομεία	
Μεταποιητικές βιομηχανίες	
Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, νερού	
Κατασκευές	
Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευές αυτοκινήτων	
Ξενοδοχεία, εστιατόρια	
Μεταφορές, αποθήκευση, επικοινωνίες	
Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί	
Διαχείριση ακίνητης περιουσίας, εκμισθώσεις, επιχειρηματικές δραστηριότητες	
Εκπαίδευση	
Υγεία και κοινωνική μέριμνα	
Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών υπέρ του κοινωνικού συνόλου	

B. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ/ΔΙΑΓΝΩΣΗΣ ΑΝΑΓΚΩΝ

9) Ποιος αποφασίζει τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας;

- ✓ Διευθυντής Εταιρείας
- ✓ Συμβούλιο
- ✓ Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού

10) Προσδιορίστε την εξειδίκευση που πρέπει να έχουν τα στελέχη σας στην παρούσα φάση (μπορείτε συμπληρώσετε παραπάνω από ένα τμήμα της ΑΣΠΑΙΤΕ):

- ✓ Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρολογίας
- ✓ Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρονικής
- ✓ Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Μηχανολογίας
- ✓ Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Δομικών Έργων
- ✓ Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Έργων Υποδομής
- ✓ Άλλο (προσδιορίστε).....
- ✓ Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ

11) Με ποιους τρόπους αναζητάτε στελέχη για την επιχείρησή σας στην Ελλάδα (μπορείτε να συμπληρώσετε παραπάνω από 1);

- ✓ Γραφεία Διασύνδεσης
- ✓ ΟΑΕΔ
- ✓ Αγγελίες σε έντυπα
- ✓ Μέσω Συλλόγων
- ✓ Αγγελίες στο διαδίκτυο
- ✓ Διαγωνισμοί
- ✓ Φιλικό Περιβάλλον
- ✓ Άλλο (προσδιορίστε).....
- ✓ Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ

12) Υπάρχουν κενές θέσεις εργασίας στην επιχείρησή σας;

- ✓ ΝΑΙ
- ✓ ΟΧΙ
- ✓ Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ

13) Ποιες είναι οι κενές θέσεις εργασίας στην επιχείρησή σας (θέσεις για άμεση πλήρωση), πόσες είναι;

	Ως 10	Από 10 ως 20	Από 20 έως 50	Από 50 έως 75	Περισσότεροι από 75
Αριθμός κενών θέσεων για διάστημα <6 μηνών					
Αριθμός κενών θέσεων για διάστημα >6 μηνών					
θέσεις πλήρους απασχόλησης					
θέσεις μερικής απασχόλησης					
Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρολογίας					
Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρονικής Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Μηχανολογίας					
Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Δομικών Έργων					
Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Έργων Υποδομής					

ΜΟΝΟΝ ΕΦΟΣΟΝ ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΚΕΝΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ ΓΙΑ ΔΙΑΣΤΗΜΑ ΜΕΓΑΛΥΤΕΡΟ ΤΩΝ 6 ΜΗΝΩΝ. ΓΙΑ ΚΑΘΕ ΜΙΑ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΠΟΙΑ ΥΠΑΡΧΕΙ ΘΕΣΗ ΠΟΥ ΠΑΡΑΜΕΝΕΙ ΚΕΝΗ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΟ ΑΠΟ 6 ΜΗΝΕΣ ΠΑΡΑΚΑΛΩ ΝΑ ΑΠΑΝΤΗΣΕΤΕ ΣΤΗΝ ΕΠΟΜΕΝΗ ΕΡΩΤΗΣΗ

14) Αξιολογήστε τους λόγους για τον οποίο η θέση / οι θέσεις εργασίας για τη συγκεκριμένη ειδικότητα παραμένει/νουν κενές για διάστημα μεγαλύτερο των έξι μηνών;

	Καθόλου	Ελάχιστ α	Μέτρια	Πολύ
Δεν έχουν γίνει αιτήσεις από				

ενδιαφερομένους				
Δεν έχουν διαφημιστεί επαρκώς οι υπάρχουσες θέσεις				
Ο μισθός είναι πολύ μικρός και αποθαρρύνει τους εργαζόμενους				
Οι εργασιακές συνθήκες είναι δύσκολες και αποθαρρύνονται οι υποψήφιοι				
Οι θέσεις αυτές εμφανίζουν μεγάλη κινητικότητα. Οι θέσεις καλύπτονται για λίγο και ξαναμένουν ανοικτές λόγω αποχώρησης των εργαζομένων				
Δεν είναι εύκολο να βρεθεί προσωπικό με την κατάλληλη εκπαίδευση/κατάρτιση				
Δεν είναι εύκολο να βρεθεί προσωπικό με την κατάλληλη εμπειρία				
Τα προσόντα των υποψηφίων ήταν χαμηλότερα από τις προσδοκίες				
Τα προσόντα των υποψηφίων ήταν υψηλότερα από τα επιθυμητά				
Τα χαρακτηριστικά των υποψηφίων δεν ήταν τα επιθυμητά για τις συγκεκριμένες θέσεις (ηλικία, φύλο, κλπ)				
Άλλο				

15) Ποια από τα παρακάτω προσόντα ενός υποψηφίου στελέχους λαμβάνετε περισσότερο υπόψη προκειμένου να τον προσλάβετε;

	Καθόλου	Ελάχιστ α	Μέτρια	Πολύ
Βαθμός Πτυχίου				
Εξειδικευμένες γνώσεις				
Κατοχή μεταπτυχιακού τίτλου				
Επαγγελματική Προϋπηρεσία				
Φύλλο				
Ηλικία				
Συστάσεις				
Κατοχή διδακτορικού τίτλου				
Άλλο				
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ				

16) Ποιες από τις παρακάτω ειδικότητες της ΑΣΠΑΙΤΕ δυνητικά θα μπορούσατε να απασχολήσετε στην επιχείρησή σας (μπορείτε να συμπληρώσετε παραπάνω από 1);

- ✓ Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρολογίας
- ✓ Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρονικής
- ✓ Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Μηχανολογίας
- ✓ Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Δομικών Έργων
- ✓ Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Έργων Υποδομής

17α) Έχετε διαπιστώσει κάποια από τις παρακάτω ελλείψεις στα προσόντα και στις δεξιότητες του προσωπικού που έχετε προσλάβει από τις συγκεκριμένες ειδικότητες της ΑΣΠΑΙΤΕ;

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρολογίας

Έλλειψη τυπικών προσόντων(1) Έλλειψη γνώσης ξένων γλωσσών (2) Έλλειψη γνώσης Η/Υ (3) Έλλειψη γνώσης Επαγγελματικών Γνώσεων(4) Έλλειψη γνώσης Επαγγελματικών Γνώσεων(5) Δυσκολία στην προφορική & γραπτή επικοινωνία(6) Δυσκολία συνεργασίας, ομαδικής εργασίας (7) Έλλειψη ευελιξίας, προσαρμοστικότητας (8) Έλλειψη πειθαρχίας(9) Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ (10)

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρονικής

Έλλειψη τυπικών προσόντων(1) Έλλειψη γνώσης ξένων γλωσσών (2) Έλλειψη γνώσης Η/Υ (3) Έλλειψη γνώσης Επαγγελματικών Γνώσεων(4) Έλλειψη γνώσης Επαγγελματικών Γνώσεων(5) Δυσκολία στην προφορική & γραπτή επικοινωνία(6) Δυσκολία συνεργασίας, ομαδικής εργασίας (7) Έλλειψη ευελιξίας, προσαρμοστικότητας (8) Έλλειψη πειθαρχίας(9) Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ (10)

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Μηχανολογίας

Έλλειψη τυπικών προσόντων(1) Έλλειψη γνώσης ξένων γλωσσών (2) Έλλειψη γνώσης Η/Υ (3) Έλλειψη γνώσης Επαγγελματικών Γνώσεων(4) Έλλειψη γνώσης Επαγγελματικών Γνώσεων(5) Δυσκολία στην προφορική & γραπτή επικοινωνία(6) Δυσκολία συνεργασίας, ομαδικής εργασίας (7) Έλλειψη ευελιξίας, προσαρμοστικότητας (8) Έλλειψη πειθαρχίας(9) Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ (10)

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Δομικών Έργων

Έλλειψη τυπικών προσόντων(1) Έλλειψη γνώσης ξένων γλωσσών (2) Έλλειψη γνώσης Η/Υ (3) Έλλειψη γνώσης Επαγγελματικών Γνώσεων(4) Έλλειψη γνώσης Επαγγελματικών Γνώσεων(5) Δυσκολία στην προφορική & γραπτή επικοινωνία(6) Δυσκολία συνεργασίας, ομαδικής εργασίας (7) Έλλειψη ευελιξίας, προσαρμοστικότητας (8) Έλλειψη πειθαρχίας(9) Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ (10)

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Έργων Υποδομής

Έλλειψη τυπικών προσόντων(1) Έλλειψη γνώσης ξένων γλωσσών (2) Έλλειψη γνώσης Η/Υ (3) Έλλειψη γνώσης Επαγγελματικών Γνώσεων(4) Έλλειψη γνώσης Επαγγελματικών Γνώσεων(5) Δυσκολία στην προφορική & γραπτή επικοινωνία(6) Δυσκολία συνεργασίας, ομαδικής εργασίας (7) Έλλειψη ευελιξίας, προσαρμοστικότητας (8) Έλλειψη πειθαρχίας(9) Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ (10)

18)Οι τυπικές απαιτήσεις μιας θέσης εργασίας αναφορικά πάντα με τις κατωτέρω ειδικότητες είναι (μπορείτε να συμπληρώσετε παραπάνω από 1 από τα παρακάτω):

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρολογίας

Απόφοιτος Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης

Μεταπτυχιακό

Διδακτορικό

Πιθανές απαιτούμενες διαδικασίες για απόκτηση επαγγελματικής πιστοποίησης ή/και για συγκεκριμένα επαγγελματικά πεδία

Ειδική κατάρτιση (προσδιορίστε).....

Ξένη Γλώσσα (προσδιορίστε).....

Γνώση Η/Υ (προσδιορίστε).....

Χαρακτηριστικά Προσωπικότητας (π.χ. δυνατότητα επικοινωνίας, δημιουργικότητα κλπ) (προσδιορίστε).....

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρονικής

Απόφοιτος Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης

Μεταπτυχιακό

Διδακτορικό

Πιθανές απαιτούμενες διαδικασίες για απόκτηση επαγγελματικής πιστοποίησης ή/και για συγκεκριμένα επαγγελματικά πεδία
Ειδική κατάρτιση (προσδιορίστε).....
Ξένη Γλώσσα (προσδιορίστε).....
Γνώση Η/Υ (προσδιορίστε).....
Χαρακτηριστικά Προσωπικότητας (π.χ. δυνατότητα επικοινωνίας, δημιουργικότητα κλπ) (προσδιορίστε).....

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Μηχανολογίας

Απόφοιτος Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης

Μεταπτυχιακό

Διδακτορικό

Πιθανές απαιτούμενες διαδικασίες για απόκτηση επαγγελματικής πιστοποίησης ή/και για συγκεκριμένα επαγγελματικά πεδία

Ειδική κατάρτιση (προσδιορίστε).....

Ξένη Γλώσσα (προσδιορίστε).....

Γνώση Η/Υ (προσδιορίστε).....

Χαρακτηριστικά Προσωπικότητας (π.χ. δυνατότητα επικοινωνίας, δημιουργικότητα κλπ) (προσδιορίστε).....

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Δομικών Έργων

Απόφοιτος Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης

Μεταπτυχιακό

Διδακτορικό

Πιθανές απαιτούμενες διαδικασίες για απόκτηση επαγγελματικής πιστοποίησης ή/και για συγκεκριμένα επαγγελματικά πεδία

Ειδική κατάρτιση (προσδιορίστε).....

Ξένη Γλώσσα (προσδιορίστε).....

Γνώση Η/Υ (προσδιορίστε).....

Χαρακτηριστικά Προσωπικότητας (π.χ. δυνατότητα επικοινωνίας, δημιουργικότητα κλπ) (προσδιορίστε).....

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Έργων Υποδομής

Απόφοιτος Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης

Μεταπτυχιακό

Διδακτορικό

Πιθανές απαιτούμενες διαδικασίες για απόκτηση επαγγελματικής πιστοποίησης ή/και για συγκεκριμένα επαγγελματικά πεδία

Ειδική κατάρτιση (προσδιορίστε).....

Ξένη Γλώσσα (προσδιορίστε).....

Γνώση Η/Υ (προσδιορίστε).....

Χαρακτηριστικά Προσωπικότητας (π.χ. δυνατότητα επικοινωνίας, δημιουργικότητα κλπ) (προσδιορίστε).....

Γ. ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ-ΠΡΟΒΛΕΨΕΙΣ

19 α) Οι προοπτικές του κλάδου σας για τα επόμενα τρία χρόνια είναι (επιλέξτε ένα από τα παρακάτω);

Θετικές(1) Ουδέτερες(2) Αρνητικές (3) Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ(4)

19 β) Οι προοπτικές της επιχείρησής σας για τα επόμενα τρία χρόνια είναι (επιλέξτε ένα από τα παρακάτω);

Θετικές(1) Ουδέτερες(2) Αρνητικές (3) Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ(4)

20) Υπάρχουν κάποιες νέες ειδικότητες οι οποίες δεν υφίστανται σήμερα στην επιχείρησή σας αλλά εντός των επόμενων τριών ετών (2014-2017) θα χρειαστούν στην επιχείρησή σας; Αν ναι, προσδιορίστε τους λόγους για τους οποίους θα δημιουργηθεί ζήτηση για τις ειδικότητες αυτές;

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρολογίας

- Αλλαγές στην τεχνολογία (1) Αλλαγή στον τρόπο παραγωγής (2) Αλλαγές στον προσανατολισμό της επιχείρησης σε σχέση με το προϊόν ή την προσφερόμενη υπηρεσία (3) Άλλο(4) Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ(5)
Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρονικής
- Αλλαγές στην τεχνολογία (1) Αλλαγή στον τρόπο παραγωγής (2) Αλλαγές στον προσανατολισμό της επιχείρησης σε σχέση με το προϊόν ή την προσφερόμενη υπηρεσία (3) Άλλο(4) Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ(5)
Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Μηχανολογίας
- Αλλαγές στην τεχνολογία (1) Αλλαγή στον τρόπο παραγωγής (2) Αλλαγές στον προσανατολισμό της επιχείρησης σε σχέση με το προϊόν ή την προσφερόμενη υπηρεσία (3) Άλλο(4) Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ(5)
Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Δομικών Έργων
- Αλλαγές στην τεχνολογία (1) Αλλαγή στον τρόπο παραγωγής (2) Αλλαγές στον προσανατολισμό της επιχείρησης σε σχέση με το προϊόν ή την προσφερόμενη υπηρεσία (3) Άλλο(4) Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ(5)
Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Έργων Υποδομής
- Αλλαγές στην τεχνολογία (1) Αλλαγή στον τρόπο παραγωγής (2) Αλλαγές στον προσανατολισμό της επιχείρησης σε σχέση με το προϊόν ή την προσφερόμενη υπηρεσία (3) Άλλο(4) Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ(5)

21) Ο κύκλος εργασιών της επιχείρησής σας την τελευταία τριετία (2011-2013) κατά μέσο όρο (επιλέξτε ένα από τα παρακάτω):

- Αυξήθηκε(1) Παρέμεινε σταθερός(2) Μειώθηκε (3) Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ(4)

22) Τα καθαρά κέρδη της επιχείρησής σας την τελευταία τριετία (2011-2013) κατά μέσο όρο (επιλέξτε ένα από τα παρακάτω):

- Αυξήθηκαν(1) Παρέμειναν σταθερά(2) Μειώθηκαν (3) Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ(4)

23) Ο τζίρος της επιχείρησής σας την τελευταία τριετία (2011-2013) κατά μέσο όρο σε εκατομμύρια ευρώ είναι (επιλέξτε ένα από τα παρακάτω):

- >0-0,1499(1) 0,15-0,299(2) 0,3-0,499 (3) 0,5-1,499 (4) 1,5-4,99 (5) 5-14,99 (6) 15-49,99 (7) 50-99,99 (8) 100+ (9) Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ(10)

24) Έχει μεταβληθεί ο αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρησή σας την τελευταία τριετία (2011-2013) αναφορικά πάντα με τις ειδικότητες της ΑΣΠΑΙΤΕ;

Ναι

Όχι

Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ

25) Αν ναι, προσδιορίστε την μεταβολή του προσωπικού στα παρακάτω τμήματα:

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρολογίας

α. Αύξηση του αριθμού των εργαζομένων

Ως 5 Από 5 ως 10 Από 10 ως 20 Από 20 έως 50 Από 50 έως 75
Περισσότεροι από 75

β. Μείωση του αριθμού των εργαζομένων

Ως 5 Από 5 ως 10 Από 10 ως 20 Από 20 έως 50 Από 50 έως 75
Περισσότεροι από 75

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρονικής

α. Αύξηση του αριθμού των εργαζομένων

Ως 5 Από 5 ως 10 Από 10 ως 20 Από 20 έως 50 Από 50 έως 75
Περισσότεροι από 75

β. Μείωση του αριθμού των εργαζομένων

Ως 5 Από 5 ως 10 Από 10 ως 20 Από 20 έως 50 Από 50 έως 75
Περισσότεροι από 75

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Μηχανολογίας

α. Αύξηση του αριθμού των εργαζομένων

Ως 5 Από 5 ως 10 Από 10 ως 20 Από 20 έως 50 Από 50 έως 75
Περισσότεροι από 75

β. Μείωση του αριθμού των εργαζομένων

Ως 5 Από 5 ως 10 Από 10 ως 20 Από 20 έως 50 Από 50 έως 75
Περισσότεροι από 75

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Δομικών Έργων

α. Αύξηση του αριθμού των εργαζομένων

Ως 5 Από 5 ως 10 Από 10 ως 20 Από 20 έως 50 Από 50 έως 75
Περισσότεροι από 75

β. Μείωση του αριθμού των εργαζομένων

Ως 5 Από 5 ως 10 Από 10 ως 20 Από 20 έως 50 Από 50 έως 75
Περισσότεροι από 75

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Έργων Υποδομής

α. Αύξηση του αριθμού των εργαζομένων

Ως 5 Από 5 ως 10 Από 10 ως 20 Από 20 έως 50 Από 50 έως 75
Περισσότεροι από 75

β. Μείωση του αριθμού των εργαζομένων

Ως 5 Από 5 ως 10 Από 10 ως 20 Από 20 έως 50 Από 50 έως 75
Περισσότεροι από 75

26) Ποια είναι τα αίτια των αλλαγών αυτών την τελευταία τριετία (2011-2013)

(αναφορικά πάντα με τις ειδικότητες της ΑΣΠΑΙΤΕ);

Αίτια των αλλαγών/ Είδος αλλαγών	Η μείωση του αριθμού των απασχολούμενων οφείλεται σε:	Η αύξηση του αριθμού των απασχολούμενων οφείλεται σε:	Οι μεταβολές στο περιεχόμενο των ειδικοτήτων οφείλονται σε:
Συρρίκνωση τζίρου			
Επέκταση τζίρου			
Τεχνολογική αναδιάρθρωση			
Αλλαγή του τρόπου οργάνωσης της παράγωγης			
Αλλαγή στον προσανατολισμό της εταιρείας ως προς το παραγόμενο προϊόν ή την προσφερόμενη υπηρεσία			
Άλλο (προσδιορίστε)			
ΔΞ/ΔΑ			

27) Πως πιστεύετε πως θα μεταβληθεί ο αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρησή σας την επόμενη τριετία (2014-2017) αναφορικά πάντα με τις ειδικότητες της ΑΣΠΑΙΤΕ;

Αν ναι, προσδιορίστε την μεταβολή του προσωπικού στα παρακάτω τμήματα:

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρολογίας

α. Αύξηση του αριθμού των εργαζομένων

Ως 5 Από 5 ως 10 Από 10 ως 20 Από 20 έως 50 Από 50 έως 75
Περισσότεροι από 75

β. Μείωση του αριθμού των εργαζομένων

Ως 5 Από 5 ως 10 Από 10 ως 20 Από 20 έως 50 Από 50 έως 75
Περισσότεροι από 75

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρονικής

α. Αύξηση του αριθμού των εργαζομένων

Ως 5 Από 5 ως 10 Από 10 ως 20 Από 20 έως 50 Από 50 έως 75
Περισσότεροι από 75

β. Μείωση του αριθμού των εργαζομένων

Ως 5 Από 5 ως 10 Από 10 ως 20 Από 20 έως 50 Από 50 έως 75
Περισσότεροι από 75

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Μηχανολογίας

α. Αύξηση του αριθμού των εργαζομένων

Ως 5 Από 5 ως 10 Από 10 ως 20 Από 20 έως 50 Από 50 έως 75
Περισσότεροι από 75

β. Μείωση του αριθμού των εργαζομένων

Ως 5 Από 5 ως 10 Από 10 ως 20 Από 20 έως 50 Από 50 έως 75
Περισσότεροι από 75

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Δομικών Έργων

α. Αύξηση του αριθμού των εργαζομένων

Ως 5 Από 5 ως 10 Από 10 ως 20 Από 20 έως 50 Από 50 έως 75
Περισσότεροι από 75

β. Μείωση του αριθμού των εργαζομένων

Ως 5 Από 5 ως 10 Από 10 ως 20 Από 20 έως 50 Από 50 έως 75
Περισσότεροι από 75

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Έργων Υποδομής

α. Αύξηση του αριθμού των εργαζομένων

Ως 5 Από 5 ως 10 Από 10 ως 20 Από 20 έως 50 Από 50 έως 75
Περισσότεροι από 75

β. Μείωση του αριθμού των εργαζομένων

Ως 5 Από 5 ως 10 Από 10 ως 20 Από 20 έως 50 Από 50 έως 75
Περισσότεροι από 75

Σε επόμενη φάση της έρευνας πεδίου θα μπορούσαν να γίνουν συμπληρωματικά ερωτήματα για τον αναλυτικότερο προσδιορισμό των αναντιστοιχιών μεταξύ προσφοράς και ζήτησης των ειδικοτήτων για τις συγκεκριμένες ειδικότητες. Από την πρώτη φάση της έρευνας θα μπορούσε να προκύψει ένας κατάλογος επαγγελματικών ειδικοτήτων για τις οποίες είτε διαπιστώνεται δυσκολία στην πλήρωση των κενών θέσεων είτε διαπιστώνονται από τους υπευθύνους των επιχειρήσεων προβλήματα σχετικά με τις δεξιότητες, τις ικανότητες και τα προσόντα του προσωπικού που απασχολούν. Στη συνέχεια θα μπορούσαν να διερευνηθούν τα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων που δηλώνουν την ύπαρξη ελλείψεων προσόντων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων για συγκεκριμένες ειδικότητες και βάση αυτών των χαρακτηριστικών να επιλεγεί ένα δείγμα επιχειρήσεων για λεπτομερέστερη καταγραφή των ελλείψεων αυτών.

Τα αποτελέσματα της πρώτης φάσης της πιλοτικής έρευνας μπορούν να αξιοποιηθούν για την εκτίμηση της ζήτησης των 5 ειδικοτήτων και του δυναμισμού των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας με την εκτίμηση των ακολούθων δεικτών:

- ✓ Πραγματική και Προσδοκώμενη μεταβολή της απασχόλησης στην τελευταία τριετία και στην επόμενη τριετία για κάθε επαγγελματική κατηγορία
- ✓ Πραγματική και Προσδοκώμενη μεταβολή της κλαδικής απασχόλησης στην τελευταία τριετία και στην επόμενη τριετία
- ✓ Πραγματική και Προσδοκώμενη μεταβολή της απασχόλησης ανάλογα με τα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων (μέγεθος απασχόλησης, τζίρου κλπ)

- ✓ Τα αποτελέσματα της πιλοτικής έρευνας θα αξιοποιηθούν στον προσδιορισμό της προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων.

2.7.2 Έρευνα πεδίου για τη διερεύνηση της θέσης στην αγορά εργασίας των πτυχιούχων διαφόρων σχολών

Στόχος της έρευνας πεδίου των αποφοίτων των διαφόρων τμημάτων είναι η διερεύνηση της θέσης τους στην αγορά εργασίας, ο προσδιορισμός του βαθμού ετεροαπασχόλησης και υποαπασχόλησης των αποφοίτων και γενικά ο προσδιορισμός των αντιστοιχιών μεταξύ συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης και της αγοράς εργασίας.

2.8. ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΤΟΥ ΟΑΕΔ

Ο ΟΑΕΔ καταγράφει στα μητρώα του τον αριθμό και τα χαρακτηριστικά των ατόμων που οικειοθελώς εισέρχονται στα κατά τόπους γραφεία του και επιθυμούν να λάβουν την «κάρτα ανεργίας». Παρακολουθεί συνεπώς την ανεργία καθώς και τη συμμετοχή των εγγεγραμμένων στα μητρώα του σε διάφορες διαδικασίες (πχ «εξατομικευμένη παρέμβαση») και προγράμματα του Οργανισμού (πχ προγράμματα επαγγελματικής εμπειρίας). Τα στοιχεία της εγγεγραμμένης ανεργίας ανανεώνονται καθημερινά με την εγγραφή, διακοπή ή διαγραφή των εγγεγραμμένων ανέργων από τα μητρώα του και επομένως είναι δυνατόν να έχουμε αποτύπωση της εικόνας της εγγεγραμμένης ανεργίας σε συγκεκριμένη ημερομηνία και σε τοπικό επίπεδο.

Για να εγγραφεί κάποιος στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ πρέπει να είναι (ή να δηλώσει) άνεργος και να είναι ηλικίας από 18-64 ετών (για τους ανήλικους που θέλουν να εγγραφούν στα μητρώα του ΟΑΕΔ ακολουθείται ειδική διαδικασία). Μόλις εγγραφεί ο άνεργος στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ, παραλαμβάνει την «κάρτα ανεργίας». Η κάρτα αυτή αναγράφει την Υπηρεσία στην οποία έγινε η εγγραφή, το ονοματεπώνυμο του κατόχου, όνομα πατρός ή συζύγου, ημερομηνία εγγραφής, αύξοντα αριθμό ανέργου, ημερομηνία γέννησης και κωδικό επαγγέλματος. Η κάρτα αυτή έχει ισχύ για ένα μήνα και πρέπει να ανανεώνεται κάθε μήνα αν η κατάσταση του ατόμου παραμένει η ίδια. Η κάρτα ανεργίας είναι προσωπική και μοναδική. Η ανανέωση της γίνεται πάντα αυτοπροσώπως με την επίδειξη της κάρτας και της ταυτότητας του κατόχου. Σε περίπτωση που παρέλθει το διάστημα του ενός μηνός και ο άνεργος δεν προσέλθει στην υπηρεσία στην οποία εκδόθηκε η κάρτα για να την ανανεώσει, τότε διαγράφεται από το μητρώο ανέργων. Επίσης η κάρτα ανεργίας διαγράφεται σε περίπτωση που ο κάτοχος της προσληφθεί σε κάποιον εργοδότη, ενταχθεί σε κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης, επιδοτούμενης απασχόλησης ή σε πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας (stage) ή ανοίξει δική του επιχείρηση. Στην περίπτωση που κάποιο άτομο που είχε στο παρελθόν κάρτα ανεργίας και έχει διαγραφεί θέλει να ξαναποκτήσει κάρτα ανεργίας, η διαδικασία εγγραφής γίνεται από την αρχή και ο χρόνος ανεργίας αρχίζει να μετράει από την νέα ημερομηνία εγγραφής.

Οι λόγοι που οδηγούν τα άτομα να εγγραφούν στον ΟΑΕΔ είναι πολλοί και συνδέονται τόσο με τις δραστηριότητες του φορέα όσο και με τις παροχές κοινωνικής πρόνοιας που παρέχει. Η ποικιλία των λόγων εγγραφής δημιουργεί ορισμένα προβλήματα στον ακριβή προσδιορισμό του πραγματικού αριθμού των ανέργων στο σύνολο των εγγεγραμμένων ανέργων. Αξίζει να σημειωθεί ότι σύμφωνα με τις απαντήσεις των εγγεγραμμένων ανέργων στους οποίους έγινε εξατομικευμένη προσέγγιση κατά την διάρκεια του 2004, ο κυριότερος λόγος εγγραφής (με ποσοστό 51,09%) είναι η αναζήτηση μιας κατάλληλης θέσης εργασίας με στόχο την ένταξη ή την επανένταξη στην αγορά εργασίας. Στο μητρώο ανέργων του ΟΑΕΔ καταγράφονται επίσης οι «εποχιακά απασχολούμενοι» οι οποίοι δικαιούνται ορισμένων ειδικών επιδομάτων και οι οποίοι δεν αναζητούν απασχόληση κατά την περίοδο εγγραφής τους στον ΟΑΕΔ. Συνεπώς όλοι οι

εγγεγραμμένοι άνεργοι στον ΟΑΕΔ δεν πληρούν τα κριτήρια σύμφωνα με τα οποία οι Διεθνείς Οργανισμοί ορίζουν την «ανεργία». Από την άλλη πλευρά, όλοι οι άνεργοι δεν εγγράφονται στον ΟΑΕΔ. Συνεπώς η εγγεγραμμένη ανεργία δεν ταυτίζεται με την έννοια της ανεργίας όπως αυτή μετρείται από άλλους φορείς (πχ. ΕΣΥΕ, EUROSTAT), και δεν θα πρέπει να συγκρίνεται με αυτή. Επιπροσθέτως με τα στοιχεία του ΟΑΕΔ δεν είναι δυνατόν να υπολογιστεί το ποσοστό ανεργίας παρά μόνο ο αριθμός των ανέργων καθότι ο ΟΑΕΔ δεν καταγράφει τον αριθμό των απασχολούμενων που απαιτείται για τον υπολογισμό του ποσοστού ανεργίας³.

Η μεγάλη χρησιμότητα των στοιχείων της εγγεγραμμένης ανεργίας του ΟΑΕΔ έγκειται στον τοπικό χαρακτήρα των στοιχείων αυτών (επίπεδο μικρότερο του δήμου) και στην καθημερινή ανανέωση των στοιχείων. Επίσης οι συνεχείς βελτιώσεις των διαδικασιών που ακολουθούνται στον ΟΑΕΔ και των τρόπων με τους οποίους καταγράφονται τα στοιχεία του ΟΑΕΔ στο μηχανογραφικό σύστημα του Οργανισμού επιτρέπουν την όλο και πληρέστερη εικόνα των χαρακτηριστικών των επιμέρους ομάδων των εγγεγραμμένων στα μητρώα του ΟΑΕΔ. Στον ΟΑΕΔ εκτός από την εγγραφή των ανέργων γίνεται και η εγγραφή των κενών θέσεων στις ιδιωτικές επιχειρήσεις οι οποίες αναζητούν προσωπικό μέσω του Οργανισμού. Για να εγγραφεί μια επιχείρηση στον ΟΑΕΔ πρέπει ο υπεύθυνος της επιχείρησης μαζί με έναν εργασιακό σύμβουλο να συμπληρώσουν το έντυπο «διάγνωσης αναγκών επιχειρήσεων». Το έντυπο αποτελείται από τέσσερα τμήματα. Το πρώτο τμήμα αφορά τα διοικητικά στοιχεία που αναφέρονται στην υπηρεσία του ΟΑΕΔ, τον εργασιακό σύμβουλο, την επωνυμία της επιχείρησης, το ΑΦΜ κλπ. Το επόμενο τμήμα αναφέρεται στα γενικά χαρακτηριστικά της επιχείρησης και στις απόψεις του υπευθύνου για την κατάσταση της αγοράς. Στο τρίτο τμήμα του εντύπου περιγράφονται τα χαρακτηριστικά της κενής θέσης που υπάρχει και συμπληρώνονται στοιχεία σχετικά με τον αριθμό των ατόμων, τον τύπο της απασχόλησης (μόνιμη, προσωρινή) το είδος (πλήρης ή μερική), τη μορφή (μισθωτή ή με σύμβαση) και το ωράριο απασχόλησης. Επίσης καθορίζεται το εκπαιδευτικό επίπεδο, η προϋπηρεσία ή η ανάγκη για επαγγελματική κατάρτιση του υποψηφίου και καταγράφονται οι πιθανές προτιμήσεις της επιχείρησης για το φύλο και την ηλικία του υποψηφίου εργαζόμενου, καθορίζονται τα επίπεδα αμοιβών, προσδιορίζονται οι ικανότητες και δεξιότητες καθώς και το εκπαιδευτικό επίπεδο που θα πρέπει να έχουν οι υποψήφιοι. Τέλος στην τελευταία ενότητα του εντύπου διάγνωσης των αναγκών των επιχειρήσεων αναφέρονται τα χαρακτηριστικά των θέσεων που καλύφθηκαν το τελευταίο έτος στην επιχείρηση.

Τα στοιχεία του ΟΑΕΔ μπορούν να αξιοποιηθούν στο έργο του προσδιορισμού της προσφοράς και ζήτησης ειδικοτήτων για τέσσερις σκοπούς:

- ✓ Τον υπολογισμό της προσφοράς ειδικοτήτων μέσω της διαχρονικής εκτίμησης της επαγγελματικής διάρθρωσης της εγγεγραμμένης ανεργίας σε τοπικό επίπεδο.
- ✓ Τον υπολογισμό του δυναμισμού των κλάδων μέσω της διαχρονικής εκτίμησης της κλαδικής διάρθρωσης της εγγεγραμμένης ανεργίας σε τοπικό επίπεδο.
- ✓ Τον προσδιορισμό της επαγγελματικής και κλαδικής διάστασης της ανεργίας σε τοπικό επίπεδο.
- ✓ Την εκτίμηση των αναντιστοιχιών μεταξύ προσφοράς και ζήτησης ειδικοτήτων σε τοπικό επίπεδο.

Συγκεκριμένα με τα στοιχεία του ΟΑΕΔ θα υπολογιστούν οι ακόλουθοι δείκτες;

- ✓ Συμμετοχή της τριψήφιας επαγγελματικής κατηγορίας εγγεγραμμένων ανέργων στο σύνολο της εγγεγραμμένης ανεργίας το τρέχον έτος προς τη συμμετοχή της ίδιας επαγγελματικής κατηγορίας στο σύνολο της

³ Ποσοστό ανεργίας – Αριθμός ανέργων / Εργατικό δυναμικό. Εργατικό δυναμικό = άνεργοι + απασχολούμενοι

- ✓ εγγεγραμμένης ανεργίας το προηγούμενο έτος (και δύο έτη πριν) στο σύνολο της χώρας, σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο.
- ✓ Συμμετοχή της κάθε τριψήφιας επαγγελματικής κατηγορίας εγγεγραμμένων ανέργων στο σύνολο των εγγεγραμμένων ανέργων στο σύνολο της χώρας, σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο
- ✓ Συμμετοχή του κάθε τριψήφιου κλάδου οικονομικής δραστηριότητας εγγεγραμμένων ανέργων στο σύνολο των εγγεγραμμένων ανέργων στο σύνολο της χώρας, σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο
- ✓ Κενές θέσεις / εγγεγραμμένοι άνεργοι για μονοψήφιας επαγγελματικές κατηγορίες στο σύνολο της χώρας, σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο.

Θα πρέπει τέλος να σημειωθεί ότι στην ερμηνεία των αποτελεσμάτων των ανωτέρω δεικτών θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της συλλογής στοιχείων από τον ΟΑΕΔ. Αναφέρθηκαν ήδη ορισμένα προβλήματα στον εντοπισμό των «πραγματικών» ανέργων μέσω των στοιχείων της εγγεγραμμένης ανεργίας. Μεταξύ των θεμάτων που πρέπει να ληφθούν υπόψη ώστε να μην παρερμηνευτούν τα αποτελέσματα των δεικτών που αναφέραμε είναι οι λόγοι εγγραφής ή μη εγγραφής συγκεκριμένων κατηγοριών ανέργων και θέσεων από τον ΟΑΕΔ.

2.9 ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ, ΣΤΟΝ ΠΡΩΤΟΓΕΝΗ ΤΟΜΕΑ ΣΤΗΝ ΠΑΡΑΟΙΚΟΝΟΜΙΑ

Ορισμένοι κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας; δεν είναι δυνατόν να καλυφθούν επαρκώς από την έρευνα πεδίου και για το λόγο αυτό απαιτείται ειδικότερη διερεύνηση των εξελίξεων της απασχόλησης στους κλάδους αυτούς. Για παράδειγμα ο πρωτογενής τομέας δεν καλύπτεται επαρκώς από το Μητρώο Επιχειρήσεων της ΕΣΥΕ. Για τη μελέτη των εξελίξεων στον αγροτικό τομέα προτείνεται η διενέργεια ειδικής έρευνας χρησιμοποιώντας το Μητρώο Γεωργικών Εκμεταλλεύσεων της ΕΣΥΕ.

Οι εξελίξεις στο δημόσιο τομέα επίσης δεν είναι δυνατόν να διερευνηθούν μέσω της έρευνας πεδίου διότι η ύπαρξη κενών θέσεων δεν οδηγεί αναγκαία στην πλήρωση των θέσεων αυτών. Οι εξελίξεις στο δημόσιο θα διερευνηθούν μέσω των στοιχείων που δημοσιεύει το ΑΣΕΠ για τις προβλεπόμενες προσλήψεις στο δημόσιο.

Η παραοικονομία στην Ελλάδα αποτελεί σύμφωνα με διάφορες εκτιμήσεις σημαντικό μέγεθος της οικονομικής δραστηριότητας της χώρας. Η αδήλωτη απασχόληση αποτελεί επίσης ένα σημαντικό κομμάτι της απασχόλησης που αν δεν ληφθεί υπόψη στις εκτιμήσεις για τη μελλοντική απασχόληση θα οδηγήσει σε υποεκτίμηση της πραγματικής απασχόλησης τόσο σε συνολικό επίπεδο όσο και κυρίως στους κλάδους ή στα επαγγέλματα στα οποία η αδήλωτη απασχόληση είναι συχνότερη. Για το λόγο αυτό οι εκτιμήσεις των αναλύσεων που βασίζονται στη δηλωμένη απασχόληση θα «διορθωθούν» με βάση τα αποτελέσματα των εκτιμήσεων για το μέγεθος της αδήλωτης απασχόλησης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ: ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΕΝ ΜΕΣΩ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

3.1 Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΓΕΝΙΚΑ

Σε αυτό το κεφάλαιο είναι σκόπιμο να παρουσιαστεί η εικόνα της ελληνικής οικονομίας και κατ' επέκταση της ελληνικής αγοράς εργασίας με βάση τα πιο πρόσφατα στατιστικά δεδομένα από διάφορες πηγές κυρίως όμως από το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού και την Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία. Να σημειωθεί ότι, το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού» (ΕΙΕΑΔ) προέκυψε από τη συνένωση των ανωνύμων εταιρειών «Επαγγελματική Κατάρτιση Α.Ε. (ΕΚΑΕ)» και «Παρατηρητήριο Απασχόλησης

Ερευνητική – Πληροφορική (ΠΑΕΠ) Α.Ε.», και κατέστη καθολικός διάδοχος όλων των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των δύο αυτών καταργηθεισών εταιρειών. Το ΕΙΕΑΔ έχει ως αποστολή να υποστηρίζει τις δράσεις και τις πολιτικές του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης σε εθνικό, περιφερειακό, τοπικό και κλαδικό επίπεδο με εργαλεία, μεθόδους και τεχνικές, και να προωθήσει την επαγγελματική κατάρτιση και τη δια βίου μάθηση. Γίνεται μια συνοπτική ανάλυση και παρουσίαση δεδομένων στην Ελλάδα για τα μεγέθη της αγοράς εργασίας, όπως το ποσοστό απασχόλησης, το ποσοστό ανεργίας αλλά και μεγέθη όπως το ΑΕΠ, το δημόσιο χρέος, ο αριθμός των μεταναστών, τον πληθυσμό κ.α. τα οποία και σχετίζονται αιτιακά με την αγορά εργασίας. Η Ελλάδα βρέθηκε στη δίνη μιας βαθιάς οικονομικής κρίσης. Αντιμέτωπη με τα δίδυμα ελλείμματα, δημοσιονομικό και ισοζυγίου τρεχουσών συναλλαγών, και με ένα δυσθεώρητο δημόσιο χρέος, η χώρα αναγκάστηκε να προσφύγει στον μηχανισμό στήριξης. Τα προγράμματα δημοσιονομικής προσαρμογής και διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων που επακολούθησαν επέφεραν ριζικές αλλαγές στην ελληνική οικονομία και ειδικότερα στην αγορά εργασίας και την απασχόληση. Οι βραχυπρόθεσμες επιπτώσεις της προσαρμογής είναι μεγάλες. Δεν είναι μόνο το μέγεθος της ανεργίας που προκαλεί ανησυχία, αλλά και ορισμένα πρωτοφανή ποιοτικά χαρακτηριστικά της. Η ανεργία έχει ήδη πλήξει τον πιο σκληρό πυρήνα του κοινωνικού ιστού, τους αρχηγούς ή υπεύθυνους νοικοκυριού. Παράλληλα, ο σχετικός κίνδυνος φτώχειας μετατοπίζεται από τους ηλικιωμένους προς τα νεότερα ζευγάρια με παιδιά, και αυξάνεται για τους χαμηλόμισθους εργαζόμενους, τους νέους και τις παραγωγικές ηλικίες. Η αντιμετώπιση αυτών των φαινομένων και η διασφάλιση της κοινωνικής συνοχής θα πρέπει να τεθεί στις πρώτες προτεραιότητες. Μέσα σε ένα τέτοιο δυσμενές περιβάλλον, και καθώς η χώρα προσπαθεί να ανασυγκροτηθεί υπό μεγάλη στενότητα πόρων, είναι αυτονόητο ότι οι ασκούμενες πολιτικές θα πρέπει να είναι στον μέγιστο βαθμό αποτελεσματικές. Προϋπόθεση της αποτελεσματικότητας είναι ο εξορθολογισμός της λήψης των αποφάσεων. Συνεπώς, ο σχεδιασμός και η εφαρμογή των παρεμβάσεων θα πρέπει να εδράζονται σε πραγματικά δεδομένα και συγκροτημένες αναλύσεις. Η παγκόσμια οικονομία διέρχεται τον έκτο χρόνο μετά το ξέσπασμα της κρίσης των στεγαστικών δανείων στις ΗΠΑ και η ελληνική τον έκτο χρόνο ύφεσης μετά την έκρηξη του προβλήματος του δημοσίου χρέους. Η οικονομική δραστηριότητα σε παγκόσμιο επίπεδο παρουσιάζει σημάδια επιβράδυνσης το 2012, λόγω της αβεβαιότητας και της αστάθειας του γενικότερου οικονομικού περιβάλλοντος. Παρατηρούνται δύο ταχύτητες στην οικονομική δραστηριότητα: αυτή των αναπτυσσόμενων χωρών και αυτή των ανεπτυγμένων χωρών. Το παγκόσμιο ΑΕΠ αναμένεται να συνεχίσει να αυξάνεται, αλλά με μικρότερο ρυθμό το 2012 (αύξηση 3,3%), πριν από την έναρξη μιας πιο δυναμικής πορείας ανάπτυξης μετά το 2013 (Πίνακας 2). Σχετικά υψηλές, αλλά μειούμενες με το πέρασμα του χρόνου, αναμένονται οι πληθωριστικές πιέσεις. Επιπρόσθετα, μετά το 2013 αναμένεται άνοδος του παγκόσμιου εμπορίου (αύξηση εισαγωγών και εξαγωγών), κάτι που αναμένεται να συμβάλει σε σημαντικό βαθμό στην ανάκαμψη των οικονομιών. Τέλος, μικρή αύξηση των επενδύσεων και των αποταμιεύσεων ως ποσοστό του ΑΕΠ αναμένονται μετά το 2012.

Πίνακας 2:Κρίσιμοι Οικονομικοί δείκτες

Κρίσιμοι οικονομικοί δείκτες στην Ελλάδα και την Ευρωζώνη (2010)		
	Ελλάδα	Ευρωζώνη
(1) Μέσος Ρυθμός Μεγέθυνσης του ΑΕΠ: 2000-2010 (2010)	2,59% (-4,53%)	2,21% (1,50%)
(2) Δόλος Χρέους (% ΑΕΠ): 2009	170% ¹	85,6% ²
(3) Ιδιωτικό Χρέος (% ΑΕΠ): 2010	124,1%	186,7%
(4) Πρωτογενές Ισοζύγιο (δημόσιος τομέας) (% ΑΕΠ): 2010	-10,6%	-3,5%
(5) Ισοζύγιο Τρεχουσών Συναλλαγών (% ΑΕΠ): 2000-2010	-9,30%	1,78%
(6) Ιδιωτική Καθαρή Αποταμίευση (% ΑΕΠ): 2010	-0,52%	8,36%
(7) Αποδόσεις 10-ετών Ομολόγων σε σχέση με τα αντίστοιχα Γερμανικά: 2010	645 μ.β.	175 μ.β.
(8) Τραπεζικά Ίδια Κεφάλαια σε Κρατικά Χαρτοφυλάκια Ομολόγων (πριν το PSI)	67,41%	59,96%
(9) Μοναδιαίο Κόστος Εργασίας (ΜΚΕ) προς Γερμανικό ΜΚΕ: 2000-2010	1,17	1,09
(10) Σωρευτικός Πληθωρισμός σε σχέση με τον πληθωρισμό της Γερμανίας: 2000-2010	17,7%	7,83%
(11) Ανεπίσημη Οικονομία (% ΑΕΠ): 2010	25,4%	17,89%
(12) Παραγωγή μη Εμπορικών Τομέων: 2010	69%	61%
(13) Καθαρές Εξαγωγές (% ΑΕΠ): 2010	21,5%	40,57%
(14) Απασχόληση στο σύνολο του πληθυσμού: 2010	41,33%	43,43%
(15) Αριθμός αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ηλικίας 25-64) σε απασχόληση, ως ποσοστό του πληθυσμού (ηλικίας 25-64): 2009	82,2%	84,2%

Πηγή: (1), (5), (14): IMF (World Economic Outlook Database). (2): IMF (May 2010) Greece: Staff Report on Request for Stand-By Arrangement, IMF Country Report No. 10/110. (3), (6), (9): AMECO Database. (4): Eurostat (tipspd10). (5): Eurostat (gov_dd_edprt1). (7): Datastream. (8) ECB Statistics. (10) Eurostat (tsiebo60). (11) Schneider (2011). (12): Eurostat (nama_nace60_c). (13): World Bank Database. (15): OECD (Education at a Glance 2011)

Πίνακας 3: Μακροοικονομικές εξελίξεις και προοπτικές στην Ελλάδα
Μακροοικονομικές εξελίξεις και προοπτικές στην Ελλάδα

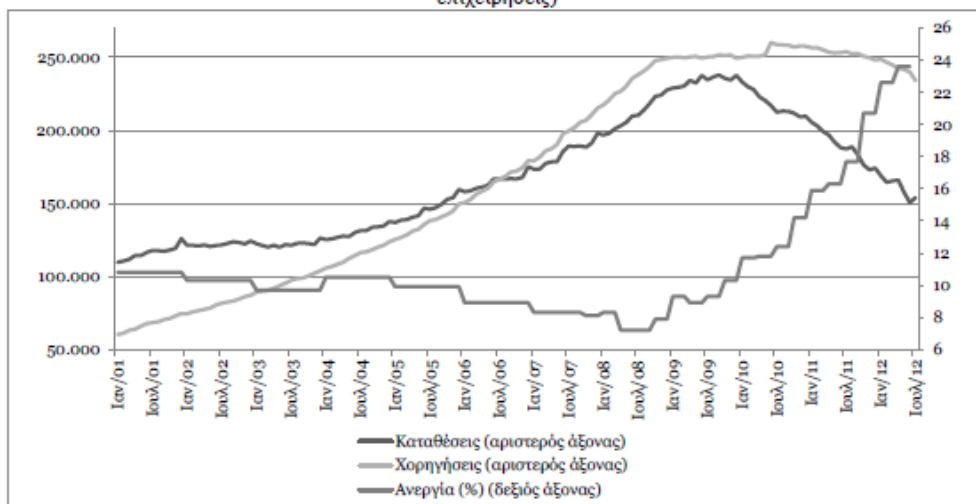
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
ΑΕΠ (ετήσια % μεταβολή)	-3,5	-6,9	-6,0	-4,0	0,0	2,8
ΑΕΠ (ετήσια % μεταβολή) – εκτιμήσεις Ernst & Young	-3,5	-6,9	-7,2	-2,3	-0,3	1,1
Συνολικές Επενδύσεις (% ΑΕΠ)	16,2	14,5	12,9	12,7	13,2	14,0
Αποταμιεύσεις (% ΑΕΠ)	6,1	4,7	7,1	9,8	10,6	12,3
Πληθωρισμός (%)	4,7	3,3	0,9	-1,1	-0,3	0,9
Ανεργία (% του συνολικού εργατικού δυναμικού)	12,5	17,3	23,8	25,4	24,5	22,4
Έσοδα Γενικής Κυβέρνησης (% ΑΕΠ)	39,7	40,9	43,5	44,9	44,4	43,2
Δαπάνες Γενικής Κυβέρνησης (% ΑΕΠ)	50,2	50,0	51,0	49,6	47,8	45,7
Πρωτογενές Ισοζύγιο Γενικής Κυβέρνησης (% ΑΕΠ)	-4,7	-2,2	-1,6	-0,0	1,5	3,0
Χρέος Γενικής Κυβέρνησης (% ΑΕΠ)	144,6	165,4	170,7	181,8	180,2	174,0
Ισοζύγιο Τρεχουσών Συναλλαγών (% ΑΕΠ)	-10,1	-9,8	-5,8	-2,9	-2,6	-1,7
Εισαγωγές Προϊόντων και Υπηρεσιών (ετήσια % μεταβολή)	-11,6	-3,6	-18,9	-8,8	-1,4	2,3
Εξαγωγές Προϊόντων και Υπηρεσιών (ετήσια % μεταβολή)	-0,7	4,5	-7,9	-0,1	4,3	5,0

Πηγή: ΔΝΤ (Οκτώβριος 2012), Ernst & Young (2012)¹

Οι προοπτικές ανάπτυξης αναμένεται να εμφανιστούν σε μεσομακροπρόθεσμο επίπεδο. Οι διαρθρωτικές αλλαγές που λαμβάνουν χώρα, όπως είναι οι αλλαγές στις αγορές αγαθών και υπηρεσιών και στην αγορά εργασίας, μπορούν να αποτελέσουν το έναυσμα για ένα νέο μοντέλο ανάπτυξης που θα βασίζεται στις επενδύσεις και την εξωτερική πολιτική της οικονομίας. Ήδη η ελληνική οικονομία διανύει τον έκτο χρόνο ύφεσης, χωρίς τα προγράμματα οικονομικής πολιτικής που εφαρμόζονται να έχουν αποδώσει. Άμεσο αποτέλεσμα είναι η υποχώρηση του βιοτικού επιπέδου, τουλάχιστον μέχρι να αρχίσει η περίοδος ανάκαμψης της οικονομίας. Οι δείκτες οι οποίοι αντανακλούν την οικονομική δραστηριότητα της ελληνικής οικονομίας αντικατοπτρίζουν σε μεγάλο βαθμό τη μεγάλη επιβράδυνση που τη χαρακτηρίζει τα έτη 2011 και 2012. Ο Πίνακας 3, παρουσιάζει τις μακροοικονομικές εξελίξεις και τις προοπτικές της ελληνικής οικονομίας μέχρι το 2015, αναφορικά με βασικά μεγέθη που αφορούν στην παραγωγή, την κατανάλωση, την αποταμίευση, τις επενδύσεις, την απασχόληση, την ανταγωνιστικότητα, τα έσοδα-έξοδα και τα χρέη της Γενικής Κυβέρνησης, και το κρατικό ισοζύγιο. Παρατηρείται μεγάλη μείωση της οικονομικής δραστηριότητας τα έτη 2010-2012. Το ΔΝΤ εκτιμά μηδενική ανάπτυξη το 2014 και επιστροφή σε θετικούς ρυθμούς το 2015. Η βαθύτερη ύφεση -από αυτή που αναμενόταν- και η εκτεταμένη περίοδος πολιτικής και οικονομικής αβεβαιότητας, αποτρέπουν την ελληνική οικονομία από μια βελτίωση του οικονομικού κλίματος μέσα στο 2012. Τα πολλά έτη δημοσιονομικής προσαρμογής αναμένεται να εξασθενήσουν ακόμη περισσότερο την ικανότητα της οικονομίας να αντιδράσει, κάτι

το οποίο θα συμβεί μόνο εφόσον δοθούν μη αναμενόμενα κίνητρα που θα επανακινήσουν την οικονομία. Επιπλέον, παρατηρείται μείωση των ρυθμών κατανάλωσης στο δημόσιο αλλά και στον ιδιωτικό τομέα. Οι συνολικές επενδύσεις και οι αποταμιεύσεις -ως ποσοστό του ΑΕΠ- κυμαίνονται σε πολύ χαμηλά επίπεδα, αρκετά χαμηλότερα από το μέσο όρο της Ευρωζώνης. Οι πληθωριστικές πιέσεις εκτιμάται ότι θα μειωθούν σημαντικά, αφού αναμένονται σημαντικά χαμηλότερα ποσοστά του πληθωρισμού από το 2012, κυρίως λόγω της χαμηλής εγχώριας ζήτησης και των διαρθρωτικών αλλαγών που θα βελτιώσουν τη λειτουργία των αγορών. Όσον αφορά στην ανεργία, αναμένεται κορύφωσή της τα έτη 2012 και 2013, αφού το ΔΝΤ προβλέπει ανεργία της τάξης του 23,8% ως ποσοστό του συνολικού εργατικού δυναμικού για το 2012 και 25,4% για το 2013. Επιπρόσθετα, τα ποσοστά ανεργίας σύμφωνα με την ΕΛΣΤΑΤ (Σεπτέμβριος 2012) το πρώτο και το δεύτερο τρίμηνο του 2012 ανήλθαν σε 22,6% και 23,6%. Μικρή αποκλιμάκωση του ποσοστού ανεργίας αναμένεται από το έτος 2014, όταν η ετήσια μεταβολή της απασχόλησης εκτιμάται να αγγίξει και πάλι θετικά επίπεδα. Τα έσοδα της γενικής κυβέρνησης ως ποσοστό του ΑΕΠ παραμένουν σε σταθερά επίπεδα (39,7%-44,9%) ενώ σημαντική μείωση αναμένεται στις δαπάνες της Γενικής Κυβέρνησης ως ποσοστό του ΑΕΠ (από 50,2% το 2010 σε 45,7% το 2015). Αναφορικά με το χρέος της Γενικής Κυβέρνησης, αναμένεται να φτάσει στο μέγιστο επίπεδο το 2013 όταν θα αγγίξει το 181,8% του ΑΕΠ. Το έλλειμμα στο ισοζύγιο τρεχουσών συναλλαγών παραμένει σε όλη την περίοδο μελέτης, αν και μειώνεται συνεχώς από το 2010 και έπειτα, φτάνοντας από 10,1% του ΑΕΠ το 2010 σε 1,7% το 2015. Όσον αφορά στο εμπορικό ισοζύγιο, αύξηση των εξαγωγών προϊόντων και υπηρεσιών αναμένεται από το 2014 και μετά, ενώ βελτίωση των εισαγωγών αναμένεται από το 2015 αλλά αρκετά μικρότερη από αυτή των εξαγωγών.

Διάγραμμα 1: Καταθέσεις, χορηγήσεις και ποσοστό ανεργίας στην Ελλάδα
Καταθέσεις, χορηγήσεις και ποσοστό ανεργίας στην Ελλάδα (νοικοκυριά και επιχειρήσεις)



Τα ποσά για τις καταθέσεις και τις χορηγήσεις είναι σε εκατ. ευρώ.
Πηγή: Τράπεζα της Ελλάδος, Eurostat (une_rt_a)

Το μοναδιαίο κόστος εργασίας έχει επικρατήσει και χρησιμοποιείται ως αντιπροσωπευτικός δείκτης ανταγωνιστικότητας. Οι διαφορές στην ανταγωνιστικότητα καταδεικνύουν τη δυνατότητα του παραγωγικού συστήματος να απασχολεί σήμερα και στο μέλλον τους βασικούς παραγωγικούς συντελεστές κατά τρόπο αποτελεσματικό. Κατ' επέκταση δηλώνει τη δυνατότητα ενός παραγωγικού συστήματος να είναι σε θέση να προσελκύσει την επενδυτική δραστηριότητα είτε αυτή αναφέρεται στο κεφάλαιο, είτε στην εργασία, είτε στο ανθρώπινο κεφάλαιο. Στην ελληνική οικονομία, το μοναδιαίο κόστος εργασίας βαίνει μειούμενο. Όμως, το ΜΚΕ δεν είναι ο μοναδικός παράγοντας διαμόρφωσης της εικόνας ανταγωνιστικότητας σε μια οικονομία. Προφανώς είναι οι επενδύσεις οι οποίες εξελίσσονται αρνητικά αλλά

και οι συνολικές επιβαρύνσεις. Επιπλέον, στον Πίνακα 4 παρουσιάζεται ο συνολικός συντελεστής επιβάρυνσης από τη φορολογία, τις ασφαλιστικές εισφορές, το κόστος συναλλαγών, τα δημόσια τέλη, κλπ., με βάση τα στοιχεία του 2010. Ο συντελεστής της Ελλάδας (46,4%) είναι υψηλότερος από όλες τις γειτονικές χώρες, κυρίως της ΝΑ Ευρώπης (10-15 ποσοστιαίες μονάδες). Αυτός είναι και ο λόγος για τον οποίο οι ελληνικές επιχειρήσεις φεύγουν προς τα εκεί. Η πορεία του δείκτη Purchasing Managers' Index (PMI) για το μεταποιητικό τομέα, είναι χαρακτηριστική της συρρίκνωσης που χαρακτηρίζει τις προοπτικές του μεταποιητικού τομέα.

Πίνακας 4: Συνολικός συντελεστής επιβάρυνσης επιχειρηματικών κερδών από φορολογία, ασφαλιστικές εισφορές, φόρους συναλλαγών, δημόσια τέλη κ.λπ. (2011)

Συνολικός συντελεστής επιβάρυνσης επιχειρηματικών κερδών από φορολογία, ασφαλιστικές εισφορές, φόρους συναλλαγών, δημόσια τέλη κ.λπ. (2011)		
	Π.Γ.Δ.Μ.	9,7%
Αναπτυσσόμενη Ευρώπη	Κύπρος	23,1%
	Βουλγαρία	28,1%
	Σερβία	34,0%
	Τουρκία	41,1%
	Ισπανία	38,7%
Μεσογειακές χώρες	Πορτογαλία	43,3%
	Ιταλία	68,5%
	Ελλάδα	46,4%
	Ιρλανδία	26,3%
Αναπτυγμένη Ευρώπη	Ολλανδία	40,55%
	Γερμανία	46,7%
	Αυστρία	53,1%
	Γαλλία	65,7%
	Δανία	27,5%
Βορειοευρωπαϊκές χώρες	Φινλανδία	39,0%
	Νορβηγία	41,6%
	Σουηδία	52,8%

* Οι φόροι που περιλαμβάνονται για τον υπολογισμό του συνολικού φορολογικού συντελεστή είναι οι εξής: φόρος επί των κερδών των επιχειρήσεων, εργοδοτικές εισφορές και κοινωνική ασφάλιση, φόροι ιδιοκτησίας, φόροι του κύκλου εργασιών (μερίσματα, κεφαλαιακά κέρδη και φόροι επί χρηματοοικονομικών συναλλαγών) και λοιποί φόροι (δημοτικά τέλη, ειδικοί φόροι κατανάλωσης, τέλη κυκλοφορίας, κ.λπ.).
 ** Ο συνολικός φορολογικός συντελεστής έχει σχεδιαστεί για να παρέχει μια συνολική εικόνα όλων των φόρων, με τους οποίους επιβαρύνεται μία επιχείρηση. Διαφοροποιείται από το φορολογικό συντελεστή βάσει νόμου (statutory rate), ο οποίος αφορά μόνο στους παράγοντες που περιλαμβάνονται στη φορολογική βάση. Για τον υπολογισμό του συνολικού φορολογικού συντελεστή, ο πραγματικός φόρος διαφείρεται με το επιχειρηματικό κέρδος (commercial profit).
 Πηγή: Doing Business 2012³

Παρά τα δυσμενή στοιχεία, στην ελληνική οικονομία παρατηρούνται τελευταία ορισμένες ενδείξεις που δείχνουν ότι η αναδιάρθρωση της οικονομίας βρίσκεται σε εξέλιξη. Η εμπιστοσύνη στην ελληνική οικονομία έχει αυξηθεί δεδομένου ότι ο κίνδυνος πτώχευσης έχει μειωθεί σημαντικά. Ο πληθωρισμός για πρώτη φορά στην Ελλάδα είναι ο μικρότερος στην Ευρωζώνη. Το Μοναδιαίο Κόστος Εργασίας έχει ήδη συρρικνωθεί και έχει βελτιωθεί η εξαγωγική δυνατότητα. Για αυτό και υπάρχει θετική κινητικότητα στον τομέα της ίδρυσης και δραστηριοποίησης εξαγωγικών επιχειρήσεων. Οι τραπεζικές πιστώσεις όμως συνεχίζουν να συρρικνώνονται και η ανεργία να αυξάνεται με μειούμενους ρυθμούς.

Οι συνέπειες της οικονομικής κρίσης αλλά και των υφιστάμενων πολιτικών για την αναχαίτισή της αποτυπώνονται σε πολλούς τομείς της κοινωνικής ζωής: αγορά εργασίας, υγεία, εκπαίδευση, εγκληματικότητα, κ.λπ. Ο τομέας της αγοράς εργασίας είναι ίσως από τους πρώτους τομείς στους οποίους φαίνονται εντονότατα οι επιπτώσεις αυτές, καθότι η οικονομία και η αγορά εργασίας αποτελούν τις δύο όψεις του ίδιου νομίσματος σε μια κοινωνία. Σε ορισμένα μεγέθη, όπως στην απασχόληση στον κατασκευαστικό κλάδο, οι επιπτώσεις ήταν πιο άμεσες, ενώ σε άλλα μεγέθη, όπως στη μακροχρόνια ανεργία, οι επιπτώσεις επήλθαν με κάποια χρονική υστέρηση από το έναυσμα της οικονομικής κρίσης. Η κατάσταση της αγοράς εργασίας διαμορφώνεται ασφαλώς όχι μόνο από το οικονομικό περιβάλλον, αλλά και από το θεσμικό πλαίσιο σε ελληνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, καθώς και από άλλους λιγότερο οικονομικούς παράγοντες, όπως το πολιτισμικό περιβάλλον, στο οποίο αποκρυσταλλώνονται και διαφόρων μορφών ιδιαιτερότητες μιας κοινωνίας. Οι επιδράσεις του θεσμικού περιβάλλοντος αφορούν όχι μόνο τους θεσμούς της αγοράς εργασίας, αλλά και άλλους θεσμούς, όπως για παράδειγμα ο θεσμός της οικογένειας, μέσω της οποίας διαμορφώνονται οι επιλογές των μελών της για την εκπαίδευση, την αγορά εργασίας και άλλες πτυχές ατομικής και κοινωνικής συμπεριφοράς. Όσον αφορά στους θεσμούς της αγοράς εργασίας, έχουν επιτελεστεί σημαντικές αλλαγές

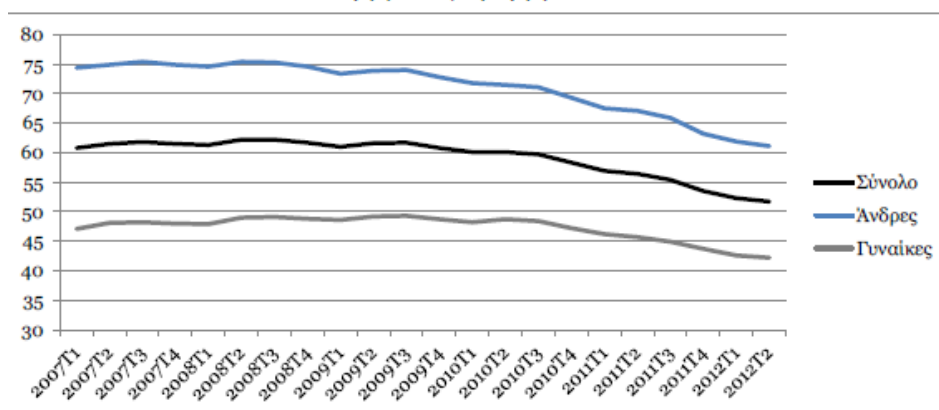
τα τελευταία έτη και στην παρούσα περίοδο ως απάντηση στην οικονομική κρίση. Δεν είναι απολύτως σαφές ποια αποτελέσματα μπορούν να αποδοθούν στην οικονομική κρίση και ποια ή σε ποιο βαθμό. Το εργατικό δυναμικό ή ο οικονομικά ενεργός πληθυσμός αποτελείται από τους απασχολούμενους και τους ανέργους, από εκείνους δηλαδή που συμμετέχουν ενεργά στην αγορά εργασίας είτε ως εργαζόμενοι είτε ως αναζητούντες εργασία. Στον υπολογισμό του εργατικού δυναμικού εισάγονται όρια (κατώτερα ή/και ανώτερα που προσδιορίζουν την εργάσιμη ηλικία). Το μέγεθος του εργατικού δυναμικού προσδιορίζεται από το μέγεθος του πληθυσμού, την ηλικιακή του διάρθρωση και το βαθμό ενεργοποίησης. Στην Ελλάδα το 2002 το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών 15-64 ετών ήταν 51% και το 2011 57,5%. Τα ποσοστά συμμετοχής ανδρών και γυναικών στην Ελλάδα παρουσιάζουν διαχρονικά σύγκλιση.

3.2 ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Το ποσοστό απασχόλησης ορίζεται ως το ποσοστό των απασχολούμενων 15-64 ετών στο σύνολο του πληθυσμού της ίδιας ηλικιακής ομάδας. Το ποσοστό απασχόλησης επηρεάζεται τόσο από χαρακτηριστικά της οικονομίας και της αγοράς εργασίας (π.χ. ύπαρξη κενών θέσεων, μισθοί, εργασιακές συνθήκες κ.λπ.), όσο και από ατομικά χαρακτηριστικά (φύλο, ηλικία, εκπαίδευση, εθνικότητα κ.λπ.). Το μέσο ποσοστό απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση το 2011 ήταν 64,3%. Από το 2002 μέχρι και το 2008 παρουσίαζε μικρή αύξηση, ενώ στη συνέχεια μικρή κάμψη. Η Ολλανδία έχει το υψηλότερο ποσοστό (74,9%), ενώ η Ελλάδα το χαμηλότερο (55,6%). Η διαφορά του υψηλότερου από το χαμηλότερο ποσοστό απασχόλησης ανέρχεται σε 19,3 ποσοστιαίες μονάδες.

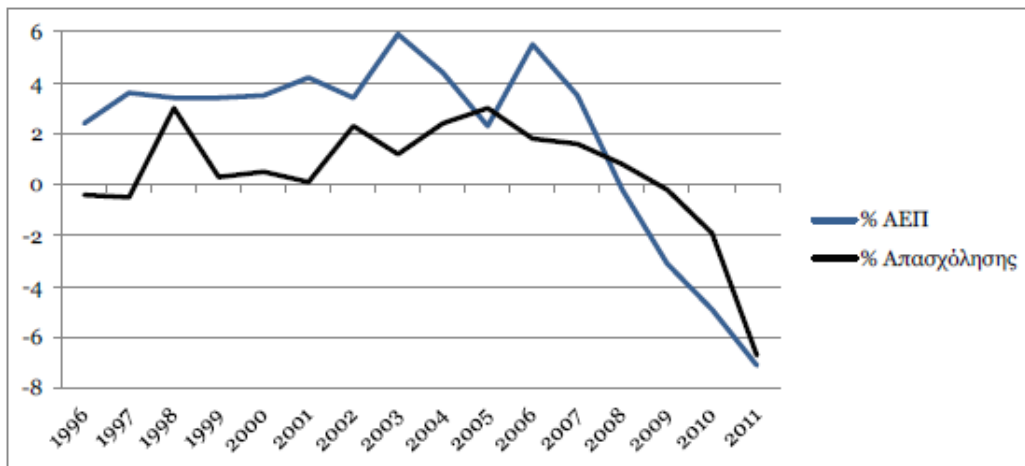
Διάγραμμα 2: Ποσοστά απασχόλησης 15-64 ετών στην Ελλάδα για το σύνολο, άνδρες, γυναίκες, α' τρίμηνο 2007 – β' τρίμηνο 2012

Ποσοστά απασχόλησης 15-64 ετών στην Ελλάδα για το σύνολο, άνδρες, γυναίκες, α' τρίμηνο 2007 – β' τρίμηνο 2012



Πηγή: Eurostat <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu>

Διάγραμμα 3: Ρυθμός μεταβολής του ΑΕΠ και της απασχόλησης στην Ελλάδα, 1996-2011



Πηγή: Eurostat <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu>

Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης είναι εμφανέστερες στη μείωση των ποσοστών απασχόλησης στην ελληνική αγορά εργασίας. Η καθοδική πορεία των ποσοστών απασχόλησης συνεχίζεται και το 2012 φτάνοντας το β' τρίμηνο του τρέχοντος έτους το ποσοστό 51,7%.

3.3 ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΟΜΕΙΣ ΚΑΙ ΚΛΑΔΟΥΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ

Στην Ελλάδα η μακροχρόνια τάση είναι πτωτική για το μερίδιο της απασχόλησης στον πρωτογενή τομέα, αν και τα έτη της οικονομικής κρίσης η τάση αυτή έχει ανακοπεί και αναστραφεί λόγω των ισχυρών πτωτικών τάσεων στο δευτερογενή κυρίως τομέα της οικονομίας. Η πτώση της απασχόλησης στο δευτερογενή τομέα στην Ελλάδα ήταν 2,6%, 7,2% και 15,9% για το 2009, 2010 και 2011 αντίστοιχα. Οι ρυθμοί αυτοί είναι υπερδιπλάσιοι των ρυθμών μείωσης για το σύνολο της απασχόλησης τα ίδια έτη. Στην Ελλάδα σημειώνεται συνεχής αύξηση του μεριδίου της απασχόλησης του τριτογενούς τομέα στο σύνολο της απασχόλησης. Το 2011 είναι η πρώτη έτος που στην Ελλάδα το μερίδιο απασχόλησης του τριτογενούς τομέα είναι (ελαφρώς) υψηλότερο του κοινοτικού μέσου όρου. Όσον αφορά στους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, μεταξύ 2008 και 2011 ο κλάδος με τη μεγαλύτερη ενίσχυση του μεριδίου απασχόλησης είναι η γεωργία, δασοκομία, αλιεία, ενώ μικρότερες αυξήσεις παρουσιάζονται, επίσης, στους κλάδους του τουρισμού, της δημόσιας διοίκησης, της εκπαίδευσης και της υγείας. Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι ενισχύονται ορισμένοι κλάδοι, στους οποίους μεγάλο ποσοστό εργαζομένων είναι δημόσιοι υπάλληλοι. Η ποσοστιαία, όμως, μεταβολή του μεριδίου της απασχόλησης στους κλάδους αυτούς δεν συνεπάγεται απαραίτητα και αύξηση των απασχολούμενων στους κλάδους αυτούς. Οι κλάδοι στους οποίους σημειώνεται η μεγαλύτερη μείωση του μεριδίου απασχόλησης μεταξύ 2008 και 2011, είναι κυρίως οι κλάδοι της μεταποίησης και των κατασκευών. Τη σημαντικότερη μείωση έχουν υποστεί οι κατασκευές, στις οποίες η απασχόληση μεταξύ των δύο ετών μειώθηκε κατά 46,5%.

Πίνακας 5: Μεταβολές της απασχόλησης στους μονοψήφιους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας: 2008-2012, β' τρίμηνο

	Μεταβολή Απασχόλησης 2008-2012
ΣΤ. Κατασκευές	-46,5%
Β. Ορυχεία και λατομεία	-42,8%
Γ. Μεταποίηση	-33,3%
Ε. Παροχή νερού, επεξεργασία λυμάτων, διαχείριση αποβλήτων και εξυγίανσης	-32,5%
Ρ. Τέχνες, διασκέδαση και ψυχαγωγία ³	-29,1%
Λ. Διαχείριση ακίνητης περιουσίας	-29,0%
Δ. Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, ατμού και κλιματισμού	-28,0%
Τ. Δραστηριότητες νοικοκυριών ως εργοδοτών	-20,4%
Σ. Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών ⁴	-19,2%
Ζ. Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσικλετών	-18,4%
Θ. Δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης	-15,5%
Ξ. Δημόσια διοίκηση και άμυνα, υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	-15,2%
Η. Μεταφορά και αποθήκευση	-15,2%
Ν. Διοικητικές και υποστηρικτικές δραστηριότητες ⁵	-7,1%
Ο. Εκπαίδευση	-5,4%
Α. Γεωργία, δασοκομία και αλιεία	-4,8%
Ι. Ενημέρωση και επικοινωνία	-2,2%
Μ. Επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες ⁶	-0,5%
Π. Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας και κοινωνικής μέριμνας	-0,5%
Κ. Χρηματοπιστωτικές και ασφαλιστικές δραστηριότητες	1,2%
Υ. Δραστηριότητες εξωδαφικών οργανισμών και φορέων	26,5%
ΣΥΝΟΛΟ	-17,2%
Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, ίδιοι υπολογισμοί	

3.3.1 Διάρθρωση της απασχόλησης κατά επαγγελματικές κατηγορίες

Προ της κρίσης, η τάση στην Ευρωπαϊκή Ένωση ήταν να ενισχύονται οι επαγγελματικές κατηγορίες που απαιτούν υψηλή εξειδίκευση και επαγγελματικά προσόντα. Σύμφωνα με μια ανάλυση σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η κρίση έδειξε ότι τα ίδια επαγγέλματα ήταν εκείνα που χαρακτηρίστηκαν από ανθεκτικότητα σε ευρωπαϊκό επίπεδο κατά τη διάρκεια της κρίσης, καθώς σημείωσαν τις μικρότερες μειώσεις ή ακόμα και αύξηση της απασχόλησης σε μια περίοδο οικονομικής ύφεσης.¹ Η ίδια ανάλυση έδειξε ότι ένα άλλο σημαντικό αποτέλεσμα της οικονομικής κρίσης σε ευρωπαϊκό επίπεδο, ήταν η πόλωση της επαγγελματικής κατανομής με την ενίσχυση των επαγγελμάτων με πολύ υψηλά και πολύ χαμηλά προσόντα (και αντίστοιχα πολύ υψηλές και πολύ χαμηλές αμοιβές) και παράλληλα μεγάλη μείωση των «ενδιάμεσων» επαγγελμάτων. Την ίδια περίοδο (β' τρίμηνο του 2008 – β' τρίμηνο του 2010) οι εξελίξεις στην επαγγελματική διάρθρωση της απασχόλησης στην Ελλάδα ήταν διαφορετικές από το μέσο ευρωπαϊκό όρο. Στην Ελλάδα, βέβαια, η κρίση δεν είχε ακόμα φανεί στο βαθμό που φάνηκε στη συνέχεια, σε αντίθεση με πολλές άλλες ευρωπαϊκές χώρες, οι οποίες ήδη βρίσκονται σε περίοδο ανάκαμψης. Στην εξεταζόμενη περίοδο, η μόνη επαγγελματική κατηγορία στην Ελλάδα, στην οποία σημειώθηκε αύξηση ήταν εκείνη των χαμηλών προσόντων (και αμοιβών), ενώ σε όλες τις υπόλοιπες σημειώθηκε μείωση. Πάντως, η μείωση της απασχόλησης στις επαγγελματικές κατηγορίες των υψηλών προσόντων (και αμοιβών) ήταν μικρότερη και στην Ελλάδα συγκριτικά με τα ενδιάμεσα επαγγέλματα, επαληθεύοντας εν μέρει τη γενική τάση της μεγαλύτερης ανθεκτικότητας των επαγγελμάτων υψηλών προσόντων.

Όπως σημειώθηκε και στην προηγούμενη ενότητα, ο δευτερογενής τομέας της οικονομίας επλήγη εντονότερα στην Ελλάδα κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης. Μεταξύ των διαφόρων κλάδων, ισχυρές μειωτικές τάσεις σημειώθηκαν στις κατασκευές. Τα επαγγέλματα που σχετίζονται με τις κατασκευές επλήγησαν κατ'αντιστοιχία εντονότερα. Αυτό εξηγεί εν μέρει και το γεγονός ότι οι άνδρες στην Ελλάδα επλήγησαν περισσότερο από τις γυναίκες από την κρίση, καθώς οι άνδρες υπερεκπροσωπούνται στα επαγγέλματα αυτά συγκριτικά με τις γυναίκες. Μια άλλη εξέλιξη στην ελληνική επαγγελματική διάρθρωση της απασχόλησης, είναι η μείωση του μεριδίου των διευθυντικών στελεχών μετά το 2008. Η εξέλιξη αυτή οφείλεται, κυρίως, στο κλείσιμο των μικρών επιχειρήσεων, μια τάση που προϋπήρχε της κρίσης, αλλά πιθανώς επιδεινώθηκε από αυτή. 3.4 Μορφές απασχόλησης Όπως έχει ήδη φανεί από τις προηγούμενες ενότητες, οι ευρωπαϊκές αγορές εργασίας διαφοροποιούνται σημαντικά μεταξύ τους. Σημαντικά χαρακτηριστικά διαφοροποίησης αποτελούν – μεταξύ άλλων - ο βαθμός μισθωτοποίησης της απασχόλησης, σε αντιδιαστολή με την αυτοαπασχόληση, αλλά και ο βαθμός στον οποίο εμφανίζονται ευέλικτες μορφές απασχόλησης σε μια αγορά εργασίας.

3.3.2 Αυτοαπασχόληση

Η αυτοαπασχόληση, με ή χωρίς προσωπικό, η μισθωτή απασχόληση και η απασχόληση ως βοηθός στην οικογενειακή επιχείρηση, αποτελούν διακριτές μορφές απασχόλησης. Η γενική τάση στην Ευρωπαϊκή Ένωση είναι η ενίσχυση της μισθωτής απασχόλησης έναντι των υπολοίπων μορφών απασχόλησης. Βεβαίως, η αυτοαπασχόληση εξακολουθεί να αποτελεί ένα σημαντικό μερίδιο της απασχόλησης. Στο σύνολο της Ευρωπαϊκής Ένωσης η αυτοαπασχόληση το 2011 απαρτίζει το 15,6% της συνολικής απασχόλησης. Το υψηλότερο ποσοστό παρουσιάζεται στην Ελλάδα (34,7%) και το χαμηλότερο στη Σουηδία (5,2%).

3.3.3 Ευέλικτες μορφές απασχόλησης

Η ελληνική αγορά εργασίας έχει χαρακτηριστεί ως ιδιαίτερα ευέλικτη αγορά εργασίας, λόγω του υψηλού μεγέθους της αδήλωτης εργασίας, καθώς και του παραγωγικού μοντέλου οργάνωσης στην ελληνική οικονομία που χαρακτηρίζεται από πολυάριθμες μικρές επιχειρήσεις, στις οποίες συχνά εμφανίζονται άτυπες μορφές απασχόλησης. Στην Ελλάδα τα ποσοστά μερικής απασχόλησης, παρότι παραμένουν σε χαμηλά επίπεδα, σημειώνουν διαχρονική αύξηση, που γίνεται εντονότερη από το 2009 και μετά. Το β' τρίμηνο του 2012 το ποσοστό μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα για το σύνολο, ανέρχεται σε 7,2%, για τους άνδρες σε 4,4% και για τις γυναίκες σε 11,3%.

3.4 ΑΝΕΡΓΙΑ

3.4.1 Ποσοστό ανεργίας

Το 2011 το ποσοστό ανεργίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση ανέρχόταν σε 9,7% του εργατικού δυναμικού. Η Ισπανία είχε το υψηλότερο ποσοστό (21,7%) και η Αυστρία το χαμηλότερο (4,2%). Οι χώρες που είχαν υψηλότερο ποσοστό ανεργίας από το μέσο ευρωπαϊκό όρο ήταν, εκτός από την Ισπανία, η Βουλγαρία, η Εσθονία, η Ιρλανδία, η Ελλάδα (δεύτερο υψηλότερο ποσοστό), η Λεττονία, η Λιθουανία, η Ουγγαρία, η Πορτογαλία και η Σλοβακία. Σε 15 χώρες το ποσοστό ανεργίας το 2011 είναι χαμηλότερο από το 2010, καθώς ανακάμπτουν από την οικονομική κρίση, σε μία χώρα το ποσοστό ανεργίας δεν μεταβλήθηκε και στις υπόλοιπες 11 αυξήθηκε μεταξύ 2010 και 2011. Στην Ελλάδα σημειώθηκε το υψηλότερο ποσοστό αύξησης της ανεργίας μεταξύ των δύο ετών. Στην Ελλάδα παρουσιάζονται σημαντικές διαφοροποιήσεις στα ποσοστά ανεργίας εις βάρος των γυναικών. Παρότι διαχρονικά το χάσμα μειώνεται, παραμένει σε υψηλά επίπεδα. Το β' τρίμηνο του 2012 το ποσοστό ανεργίας των ανδρών ήταν 20,8% και των γυναικών 27,3%. Στην Ελλάδα είναι πολύ υψηλά τα ποσοστά ανεργίας των νέων ειδικά ως αποτέλεσμα της οικονομικής κρίσης. Το β' τρίμηνο του 2012 η Ελλάδα είχε το υψηλότερο ποσοστό

ανεργίας στους νέους 15-24 ετών στην Ευρώπη. Από το δ' τρίμηνο του 2011 και μετά η Ελλάδα κατέχει τη δυστυχή αυτή πρωτιά, ξεπερνώντας ακόμα και τα εξαιρετικά υψηλά ποσοστά της Ισπανίας που μέχρι πρότινος κατείχε τα πρωτεία στον τομέα αυτό. Τα διαχρονικά δεδομένα κατά φύλο με βάση τα τριμηνιαία στοιχεία παρουσιάζονται στο Διάγραμμα 7. Τα πιο πρόσφατα διαθέσιμα δεδομένα για το ποσοστό ανεργίας στην Ελλάδα είναι τα μηνιαία στοιχεία που ανακοινώνει η ΕΛΣΤΑΤ και φτάνουν τη στιγμή συγγραφής του παρόντος κεφαλαίου μέχρι και τον Σεπτέμβριο του 2012. Σύμφωνα με τα στοιχεία αυτά, το ποσοστό ανεργίας ακολουθεί σταθερά ανοδική πορεία, φτάνοντας το Σεπτέμβριο του τρέχοντος έτους το 26%. Αξίζει να σημειωθεί, ότι το τελευταίο έτος εκτός από τη σημαντική αύξηση της ανεργίας, έχουν συντελεστεί και σοβαρές αλλαγές ως προς διαρθρωτικά της χαρακτηριστικά. Το μέγεθος της ανεργίας των νέων αποτελεί σίγουρα ένα σημαντικό χαρακτηριστικό της ελληνικής αγοράς εργασίας, ένα χαρακτηριστικό που υπήρχε από παλαιότερα. Βέβαια, από το Σεπτέμβριο του 2012 το ποσοστό αυτό έχει σημαντική άνοδο καθώς το 56,4% των νέων είναι άνεργοι. Σε σχέση με τον ίδιο μήνα του προηγούμενου έτους, το ποσοστό ανεργίας αυτής της ηλικιακής ομάδας έχει αυξηθεί κατά 18,7%. Όσο αυξάνει η ηλικία, τα ποσοστά ανεργίας είναι χαμηλότερα, αλλά το ποσοστό ετήσιας μεταβολής τους αυξάνεται κατακόρυφα. Για παράδειγμα, το ποσοστό ανεργίας των ατόμων 55-64 ετών το Σεπτέμβριο του 2012 ήταν 13,5%, έχει αυξηθεί, όμως, σε σχέση με το προηγούμενο έτος κατά 62,7%. Το ποσοστό ανεργίας των ατόμων 65-74 ετών που παραδοσιακά ήταν εξαιρετικά χαμηλό στην ελληνική αγορά εργασίας, έφτασε το 6,9% και κατέγραψε ετήσια αύξηση 130%.

3.4.2 Ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας

Ένα από τα σημαντικά χαρακτηριστικά της ανεργίας είναι η διάρκειά της. Στον βαθμό που η ανεργία εξελίσσεται σε μακροχρόνιο φαινόμενο, δηλαδή, ξεπερνά τους 12 συνεχόμενους μήνες ανεργίας, αποκτά μια μονιμότητα που είναι δυσκολότερο να ξεπεραστεί. Στην Ελλάδα το ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας στο σύνολο της ανεργίας κυμαινόταν πάντα σε υψηλά επίπεδα. Τα έτη 2002-2008 οι άνεργοι με διάρκεια ανεργίας άνω των 12 μηνών ήταν 47,5%-54,9%. Το 2009 το ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας στην Ελλάδα ήταν στο πολύ χαμηλό (για τα ελληνικά δεδομένα) 40,8%, το 2010 45% και το 2011 49,6%. Η συγκράτηση των ποσοστών μακροχρόνιας ανεργίας στο σύνολο της ανεργίας μπορεί να πραγματοποιηθεί είτε λόγω συμμετοχής των μακροχρόνια ανέργων σε προγράμματα ενεργοποίησης (κατάρτιση, επιδοτούμενη απασχόληση, κ.λπ.), είτε λόγω εξόδου από την αγορά εργασίας εξαιτίας αποθάρρυνσης είτε λόγω απότομης αύξησης του συνόλου της ανεργίας, η οποία για ένα διάστημα παραμένει βραχυχρόνια. Τα υψηλά ποσοστά της συνολικής ανεργίας στη χώρα δεν συνηγορούν υπέρ του σεναρίου της αποθάρρυνσης, συνεπώς ένα από τα δύο επόμενα σενάρια φαίνεται ότι συγκρατεί το ποσοστό της μακροχρόνιας ανεργίας στο σύνολο της ανεργίας. Ένας τρόπος διερεύνησης των ανωτέρω είναι η εξέταση του ποσοστού μακροχρόνιας ανεργίας στο εργατικό δυναμικό. Στην Ελλάδα το σχετικό ποσοστό κυμαινόταν προ της κρίσης στο 4% περίπου και ήταν ελαφρώς υψηλότερο του αντίστοιχου ευρωπαϊκού ποσοστού. Από το 2010 και μετά κινείται έντονα ανοδικά στην Ελλάδα. Τα τέσσερα τρίμηνα του 2010 ανήλθε σε 5%, 5,4%, 5,7% και 6,5%, τα τέσσερα τρίμηνα του 2011 σε 7,1%, 8%, 9% και 10,9% και τα δύο τρίμηνα του 2012 σε 12,4% και 13,2%. Τα αντίστοιχα ποσοστά της Ευρωπαϊκής Ένωσης εξακολουθούν να κυμαίνονται γύρω στο 4%. Φαίνεται, επομένως, ότι με την οικονομική κρίση στην Ελλάδα έχει επιδεινωθεί ραγδαία όχι μόνο το πρόβλημα της ανεργίας, αλλά και το οξύτατο πρόβλημα της μακροχρόνιας ανεργίας, χωρίς να παρέχονται πολιτικές αντιστάθμισης του προβλήματος. Αντίστοιχη είναι η εικόνα και σχετικά με την πολύ μακροχρόνια ανεργία, δηλαδή, την ανεργία που υπερβαίνει τα 2 έτη. Το β' τρίμηνο του 2012, το ποσοστό πολύ μακροχρόνιας ανεργίας ως προς το εργατικό δυναμικό στην Ελλάδα ανέρχεται σε 6,5%, έχοντας ακολουθήσει ραγδαία άνοδο, ενώ στην Ευρωπαϊκή Ένωση ανέρχεται σε 2,5%. Η Ελλάδα το β' τρίμηνο του 2012 χαρακτηρίζεται από το

υψηλότερο ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας ως προς το εργατικό δυναμικό και το υψηλότερο ποσοστό πολύ μακροχρόνιας ανεργίας ως προς το εργατικό δυναμικό (μαζί με την Ιρλανδία) ανάμεσα στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

3.4.3 Ανεργία σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο

Τα ποσοστά ανεργίας στην Ελλάδα διαφοροποιούνται σημαντικά σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο. Το β' τρίμηνο του 2012 το ποσοστό ανεργίας στο σύνολο της χώρας ανερχόταν στο 23,6%. Το υψηλότερο ποσοστό καταγράφηκε στην περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας (30%) και το χαμηλότερο στα Ιόνια Νησιά (14,3%). Οι περιφέρειες που χαρακτηρίζονται από ποσοστά ανεργίας άνω του μέσου όρου είναι, εκτός από τη Δυτική Μακεδονία, η Ανατολική Μακεδονία – Θράκη, η Κεντρική Μακεδονία, η Δυτική Ελλάδα, η Στερεά Ελλάδα και η Αττική. Εξετάζοντας τα ποσοστά ανεργίας κατά νομό, παρατηρούμε ότι οι νομοί με τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας το 2011 είναι οι νομοί Φλωρίνης (26,8%), Ευβοίας (24,8%), Καστοριάς (24,3%), Ξάνθης (23,3%) και Μαγνησίας (22,9%). Οι νομοί με τα χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας είναι οι νομοί Ζακύνθου (7,6%), Λασιθίου (10,1%), Καρδίτσας (10,6%), Σερρών (10,7%) και Φωκίδος και Λακωνίας (11,3%).

3.4.4 Ροές μισθωτής απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα

Ο ΟΑΕΔ τα τελευταία έτη δημοσιεύει τα στοιχεία ροών της μισθωτής απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα. Στα στοιχεία αυτά καταγράφονται οι αναγγελίες πρόσληψης, οι καταγγελίες συμβάσεων αορίστου χρόνου, οι λήξεις συμβάσεων ορισμένου χρόνου και οι οικειοθελείς αποχωρήσεις. Τα στοιχεία αυτά, παρότι, αφενός, αφορούν μόνο το επίσημο κομμάτι της οικονομίας και επομένως δεν καταγράφουν ένα μέρος της συνολικής απασχόλησης και, αφετέρου, δεν κάνουν διάκριση σε πλήρη και μερική απασχόληση, παρέχουν πολύ χρήσιμη πληροφόρηση σχετικά με τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας. Δεδομένου μάλιστα ότι τα στοιχεία αυτά είναι απογραφικά, δεν αντιμετωπίζουν τα προβλήματα που έχουν άλλες πηγές πληροφόρησης που βασίζονται σε δειγματοληπτικό σχεδιασμό. Αν σε δεδομένη χρονική περίοδο και σε συγκεκριμένη γεωγραφική ενότητα αφαιρέσουμε από τις αναγγελίες πρόσληψης τις καταγγελίες συμβάσεων, τις λήξεις συμβάσεων και τις οικειοθελείς αποχωρήσεις, προκύπτει η καθαρή ροή μισθωτής απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα για τη συγκεκριμένη περίοδο και γεωγραφική ενότητα. Αν το αποτέλεσμα είναι θετικό, η απασχόληση αυξάνεται, ειδάλλως μειώνεται. Ενδιαφέρον, επίσης, παρουσιάζει η σύγκριση των αποτελεσμάτων της καθαρής ροής μισθωτής απασχόλησης με το μέγεθος του πληθυσμού κάθε περιοχής. Η σύγκριση αυτή, που πραγματοποιείται με τον υπολογισμό του δείκτη ροής ανά κάτοικο, υποδεικνύει τη βαρύτητα της αύξησης ή της μείωσης της απασχόλησης ανάλογα με τον πληθυσμό μιας περιοχής.

Σύμφωνα με τα στοιχεία του 2011, η καθαρή ροή μισθωτής απασχόλησης είναι αρνητική σε όλες τις περιφέρειες της χώρας, καθώς οι απολύσεις υπερβαίνουν τις προσλήψεις. Σε σχέση, όμως, με τον πληθυσμό κάθε περιφέρειας, οι περιφέρειες που αντιμετωπίζουν το μεγαλύτερο πρόβλημα είναι οι περιφέρειες Δυτικής Ελλάδας, Βορείου Αιγαίου, Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης, Αττικής και Θεσσαλίας. Ο δείκτης αυτός – σε συνδυασμό με άλλα κριτήρια – θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί για τη δικαιότερη κατανομή πόρων και προγραμμάτων ενίσχυσης της απασχόλησης και καταπολέμησης της ανεργίας σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο.

3.5 ΓΕΝΙΚΕΣ ΤΑΣΕΙΣ ΕΞΕΛΙΞΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΚΑΙ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Στην παρούσα πρώτη ενότητα της μελέτης θα επιχειρηθεί να καταδειχθεί η εξέλιξη στη συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό, καθώς και της απασχόλησης, κατά τα έτη 2007-2011. Όπως προκύπτει, μεταξύ του 2007 και του 2011, το εργατικό δυναμικό της χώρας (στο οποίο περιλαμβάνονται οι απασχολούμενοι και οι άνεργοι, εκείνοι δηλαδή που εργάζονται είτε αναζητούν εργασία) αυξήθηκε ελαφρά (κατά 43 χιλιάδες

περίπου άτομα). Ωστόσο η αναλογία ή μερίδιό του στον συνολικό πληθυσμό πάνω από 15 ετών, φαίνεται να μειώθηκε ελαφρά (κατά 0,3%). Η τάση εξέλιξης του εργατικού δυναμικού σε εθνικό επίπεδο κινείται ελαφρά ανοδικά μέχρι το 2009, σταθεροποιείται και φτάνει στο ανώτατο σημείο του, αριθμητικά, το 2010, ενώ το 2011 παρουσιάζει μια συγκριτικά απότομη μείωση, κάτι που αντανακλά τα σωρευτικά πλέον αποτελέσματα και την αυξημένη ένταση της οικονομικής κρίσης στην οποία έχει εισέλθει η χώρα, στοιχείο που θα πρέπει βέβαια να ειπωθεί σε συνδυασμό και με τα στοιχεία που θα ακολουθήσουν παρακάτω όταν θα γίνει λόγος για την εξέλιξη της ανεργίας. Το 2011, το εργατικό δυναμικό της χώρας έχει μειωθεί, σε σχέση με το 2010 κατά 52.442 άτομα ή κατά 1% περίπου και αυτό συνιστά, κατά τη γνώμη του γράφοντα, ποιοτικά σημαντικό και καινούργιο δεδομένο για την επίδραση της κρίσης στην απασχόληση 2. Όσον αφορά την τάση στις περιφέρειες της χώρας, το 2011 το ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό έχει αυξηθεί, σε σχέση με το 2007, σε έξι εξ αυτών, έχει μειωθεί επίσης σε έξι, ενώ παραμένει το ίδιο σε μία περιφέρεια (Δυτική Ελλάδα). Η πιο σημαντική άνοδος της συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό εντοπίζεται σε τρεις νησιωτικές περιφέρειες (Ιόνια Νησιά +1,7%, Νότιο Αιγαίο +1,7% και Βόρειο Αιγαίο +1,3%), ενώ η πιο σημαντική μείωση παρατηρείται στην Πελοπόννησο (-3,4%), τη Θεσσαλία (-1,4%), τη Στερεά Ελλάδα (-1,3%) και την Κεντρική Μακεδονία (-1,1%). Είναι σημαντικό να σημειωθεί, ωστόσο, ότι το 2011 παρουσιάζεται στις έντεκα εκ των δεκατριών περιφερειών μείωση της ποσοστιαίας συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό σε σχέση με τον αμέσως προηγούμενο χρόνο (2010), ενώ σε δέκα εξ αυτών έχει μειωθεί και ο απόλυτος αριθμός των συμμετεχόντων στο εργατικό δυναμικό, κάτι που συνάδει με ό,τι αναφέρεται στην παραπάνω παράγραφο για το σύνολο της χώρας και που θα πρέπει να συνδυαστεί και με την αύξηση της ανεργίας. Είναι φανερό ότι μία είναι η έννοια και κατάσταση που κυριαρχεί σήμερα στη χώρα, το κυρίαρχο πρόβλημα για μεγάλο και διαρκώς αυξανόμενο τμήμα του πληθυσμού: η ανεργία, που έχει φτάσει σε δυσθεώρητα ύψη στην παρούσα κρίση και επηρεάζει, άμεσα είτε έμμεσα, εκατομμύρια ανθρώπους. Από το 8,1% του 2007 και το 7,9% του 2008 η ανεργία «απογειώθηκε» στο 20,7% το 2011 (δ' τρίμηνο) χειροτερεύοντας απότομα και ριζικά τη ζωή της συντριπτικής πλειονότητας των εργαζομένων ανθρώπων της χώρας είτε άμεσα (με την υπαγωγή στην κατάσταση του άνεργου) είτε έμμεσα (με την πίεση στους όρους εργασίας και αμοιβής και τις εργασιακές σχέσεις όσων ακόμη εργάζονται). Ο αριθμός των ανέργων αυξήθηκε πάνω από 2,5 φορές στην εξεταζόμενη περίοδο. Με βάση δε την έρευνα εργατικού δυναμικού της ΕΛΣΤΑΤ για το β' τρίμηνο του 2012, το γενικό ποσοστό ανεργίας έχει ανεβεί στο 23,6%, σχεδόν 3% πάνω από τα τέλη του 2011. Ο αριθμός των ανέργων έχει φτάσει στα 1.168.761 άτομα, αυξημένος κατά 142.886 άτομα σε σχέση με τα τέλη του 2011, ή κατά 13,9%, αύξηση τεράστια αν ληφθεί υπόψη ότι συντελέστηκε μέσα σε ένα μόνο εξάμηνο και σε κάθε περίπτωση τόσο μεγάλη ώστε να ξεπερνά τις όποιες μεταβολές μπορεί να αναχθούν σε εποχιακές διαστάσεις κατανομής της απασχόλησης. Οι περιφέρειες που παρουσιάζουν τη μεγαλύτερη ανεργία τα τέλη του 2011 είναι η Δυτική Μακεδονία (25%), η Στερεά Ελλάδα (23,8%), η Κεντρική Μακεδονία (22,8%), η Ανατολική Μακεδονία και Θράκη (21,1%) και η Αττική (21,7%). Για το β' δε τρίμηνο του 2012 τα αντίστοιχα ποσοστά στις εν λόγω περιφέρειες έχουν διαμορφωθεί ως εξής: Δυτική Μακεδονία 30% (+5%), Στερεά Ελλάδα 28,4% (+4,6%), Κεντρική Μακεδονία 25,1% (+2,3%), Ανατολική Μακεδονία και Θράκη 24% (+2,9%), Αττική 23,8% (+1,9%). Σε αυτές τις περιφέρειες η κατάσταση εμφανίζεται πραγματικά δραματική. Πάνω από ένας/μία στους πέντε, μέχρι και ένας στους τέσσερις εργαζόμενους παρουσιάζονται επίσημα ως αναζητούντες εργασία, ενώ, όπως φαίνεται στον Πίνακα 1, το εργατικό δυναμικό έχει επιπλέον μειωθεί κατά πάνω από 52.000 άτομα το 2011 σε σχέση με το 2010, κάτι που σημαίνει ότι πιθανά ένας ακόμη –καθόλου ασήμαντος αριθμητικά– αριθμός ανθρώπων έχει παραιτηθεί από την αναζήτηση εργασίας, μπαίνοντας στην κατάσταση της «σιωπηλής» ανεργίας που δεν καταγράφεται στις επίσημες στατιστικές. Η ανεργία έχει αυξηθεί δραματικά σε όλες τις περιφέρειες της χώρας.

Χαμηλότερη εμφανίζεται αυτή η αύξηση στις δυο νησιωτικές περιφέρειες που αναφέρθηκαν και προηγουμένως (Ιόνια Νησιά και Νότιο Αιγαίο), όπου μάλιστα παρουσιάζεται αντίστροφη τάση στην εξέλιξη της ανεργίας από όλες τις άλλες περιφέρειες, αφού το 2011 η ανεργία φαίνεται σε αυτές να μειώνεται σημαντικά (αν και σε σχέση με το σύνολο της πενταετίας είναι και εδώ αυξημένη – βεβαίως το πρώτο εξάμηνο του 2012 η τάση αυτή φαίνεται να αντιστρέφεται αφού έχουμε κι εδώ αύξηση της ανεργίας. Παρακολουθώντας την εξέλιξη του φαινομένου της ανεργίας στην τελευταία πενταετία, με βάση το επίπεδο εκπαίδευσης. Πρόκειται για ένα σημαντικό δείκτη όσον αφορά τη σχέση εκπαίδευσης, γενικής και επαγγελματικής και δυνατοτήτων εύρεσης εργασίας. Σύμφωνα με τα στοιχεία, οι άνεργοι όλων των επιπέδων εκπαίδευσης έχουν αυξηθεί κατά πολύ, σε όλες τις κατηγορίες έχουν τουλάχιστον διπλασιαστεί. Προκαλεί μια κάποια εντύπωση το εύρημα ότι στα τέλη του 2011, εκτός από τους έχοντες πανεπιστημιακή εκπαίδευση ή μεταπτυχιακές σπουδές, βρίσκονται κάτω από το μέσο εθνικό ποσοστό της ανεργίας αυτοί που έχουν απολυτήριο δημοτικού, καθώς και το ότι η ανεργία σε εκείνους που έχουν ακόμη χαμηλότερη εκπαίδευση διογκώνεται δραματικά ουσιαστικά τα δύο τελευταία χρόνια. Φαινομενικά παράδοξο είναι και το γεγονός της μόνιμα υψηλής ανεργίας των εχόντων πτυχίο ανώτερης τεχνολογικής εκπαίδευσης. Βεβαίως είναι σαφές ότι όλων των ειδών οι «επαγγελματικές διαδρομές» διαταράχθηκαν στη διάρκεια της κρίσης. Φαίνεται ωστόσο ότι ορισμένες κατηγορίες επαγγελματικών διαδρομών διαταράχθηκαν περισσότερο. Τα στοιχεία για την ανεργία με βάση το επίπεδο εκπαίδευσης, πρέπει να συνδυαστούν με τα στοιχεία που αναφερόταν στην κλαδική κατανομή της απασχόλησης. Εκεί, όπως ίσως έμμεσα και σε άλλα σημεία, είχαν αναδειχθεί οι κλάδοι που είχαν τις μεγαλύτερες απώλειες στην απασχόληση, όπως είχε αναδειχθεί επίσης και το γεγονός ότι η μείωση της τελευταίας ήταν μόνιμη τα τελευταία χρόνια. Η απασχόληση στη μεταποιητική βιομηχανία και βιοτεχνία, καθώς και στις κατασκευές, αντιστοιχεί συχνά σε συγκεκριμένες επαγγελματικές διαδρομές και εκπαίδευση. Η υψηλή ανεργία, λοιπόν, που παρουσιάζεται στους έχοντες ανώτερη τεχνολογική εκπαίδευση είναι πολύ πιθανό να σχετίζεται με το βάθος της κρίσης στη μεταποίηση και τις κατασκευές. Οι επαγγελματικές διαδρομές για τη μόνιμη απασχόληση στη βιομηχανία και τις κατασκευές, εκτός από μια ορισμένη εγκύκλια μόρφωση (ΤΕΙ, τεχνικές σχολές) που προορίζεται όμως για τα μεσαία και κατώτερα στελέχη στην οργάνωση της εργασίας των επιχειρήσεων (στην ουσία πρόκειται για ειδικευμένη εργασία) περιελάμβαναν για ένα μεγάλο τμήμα τους και την εναλλακτική δυνατότητα της εμπειρικής εκμάθησης του αντικειμένου εργασίας μέσω της μακράς πρακτικής κατά την εργασία στην επιχείρηση.

Έτσι, πολλοί εξαιρετικά ειδικευμένοι και ικανοί εργαζόμενοι στη βιομηχανία (και στις κατασκευές ακόμη περισσότερο), διαθέτουν όχι ψηλή εγκύκλια μόρφωση, ιδιαίτερα αυτοί που είναι πιο ώριμης ηλικίας. Είναι σαφές ότι το πρόβλημα σε αυτή την περίπτωση έγκειται όχι στις όποιες ανεπάρκειες στη γενική ή την εγκύκλια τεχνική επαγγελματική τους εκπαίδευση, αλλά απλώς στην απώλεια των συγκεκριμένων θέσεων εργασίας λόγω της κρίσης και της καταστροφής και απαξίωσης παραγωγικών δυνάμεων που επιφέρει. Η έκρηξη δε της ανεργίας είναι τόσο μεγάλη και διαταράσσει τόσο διαφορετικές κατηγορίες και επίπεδα εκπαίδευσης που, κατά τη γνώμη του γράφοντα, το θέμα δεν βρίσκεται εκεί. Επίσης, σε γενικό κοινωνικό επίπεδο η δυνατότητα για ανώτερη βαθμίδα μόρφωσης ή εκπαίδευσης συναρτάται και με την κοινωνική θέση και καταγωγή. Είναι σαφές ότι τα χαμηλότερα κοινωνικά στρώματα και τάξεις έχουν κατά κανόνα μικρότερη δυνατότητα πρόσβασης από κάποιες βαθμίδες εκπαίδευσης και πάνω και αυτό περιλαμβάνει και την επαγγελματική εκπαίδευση (αφού και η πανεπιστημιακή εκπαίδευση, σε τελευταία ανάλυση, επαγγελματική είναι), την οποία αποκτούν είτε σε κατώτερες τεχνικές σχολές, είτε κυρίως με τη συμμετοχή τους στην ίδια την εργασία και τη σταδιακή εξειδίκευσή τους. Πάντως, από τα δεδομένα, προκύπτει ότι οι άνεργοι αυξάνονται, πολλαπλασιάζονται ανεξάρτητα από τη βαθμίδα εκπαίδευσης που κατέχουν, αν και βέβαια δεν πλήττονται όλες οι βαθμίδες και επίπεδα εκπαίδευσης το ίδιο.

Αναπαράγονται λίγο πολύ οι παλιότερες αναλογίες όσον αφορά την κατανομή της ανεργίας μεταξύ τους, αλλά σε συνθήκες που το συνολικό ύψος της ανεργίας έχει μεγαλώσει κατά πολύ. Με βάση την τελευταία έρευνα εργατικού δυναμικού της ΕΛΣΤΑΤ, για το β' τρίμηνο του 2012 η κατάσταση βαίνει επιδεινούμενη για όλες τις κατηγορίες εκπαίδευσης. Αξίζει ίσως εδώ να σημειωθεί ότι για το β' τρίμηνο του 2012, τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας, εκτός από αυτούς που «δεν έχουν πάει καθόλου σχολείο» (35,8% έναντι 30,9% στα τέλη του 2011), παρατηρούνται στους έχοντες πτυχίο Τ ΕΙ και στους έχοντες απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης (26%), ενώ στις δυο αυτές κατηγορίες εκπαίδευσης υπάρχει και η πιο μεγάλη «ψαλίδα» μεταξύ ανδρικής και γυναικείας ανεργίας (20,7% έναντι 31,6% στην περίπτωση των αποφοίτων Τ ΕΙ και 2 2,5% έναντι 3 1,4% στους αποφοίτους λυκείου). Τέλος, ολοκληρώνοντας την ενότητα για την εξέλιξη της ανεργίας, πρέπει και πάλι να επισημανθεί ότι στον αριθμό των ανέργων που καταγράφονται στις Έρευνες Εργατικού Δυναμικού για το τέλος του 2011, και για τα δύο φύλα, θα πρέπει ίσως να συνυπολογιστεί και ένα τμήμα των πάνω από πενήντα χιλιάδων ατόμων που εμφανίζεται να έχουν αποχωρήσει από το εργατικό δυναμικό, άρα και από την αναζήτηση εργασίας (και επομένως δεν καταγράφονται ως άνεργοι) το 2011. Αν προστεθούν και αυτοί, τότε προκύπτει ένας αριθμός ως 1.078.317 ατόμων (ο αριθμός αυτός, στην πράξη είναι μικρότερος γιατί θα πρέπει να αφαιρεθούν οι συνταξιοδοτούμενοι και άλλοι – ωστόσο, ακόμη και για ένα μέρος των συνταξιούχων αυτό σηκώνει πολλή συζήτηση, αν λ.χ. ληφθεί υπόψη το «κύμα φυγής» στον κρατικό τομέα τα τελευταία χρόνια και τους λόγους και τρόπους που γίνεται αυτό) που συνιστούν τη συνολική απώλεια στην απασχόληση (τουλάχιστον αυτή που μπορεί να καταγραφεί με βάση τα στοιχεία που χρησιμοποιούνται εδώ) και σε αυτήν την περίπτωση το ποσοστό της συνολικής ανεργίας στα τέλη του 2011 διαμορφώνεται όχι στο 20,7%, αλλά παραπάνω, με θεωρητικό όριο «μέχρι» το 21,7%. Οι εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων και του κοινωνικού διαλόγου στη χώρα μας τόσο κατά το 2012, 2013, όσο και κατά τα δύο προηγούμενα έτη, είναι αναμφίβολα συνδεδεμένες με τις εθνικές εξελίξεις στην οικονομία και ειδικότερα με τις επιπτώσεις που προκάλεσε η εκδήλωση της διπλής κρίσης του 2009 (κρίση δημοσίου χρέους και κρίση δημοσιονομικού ελλείμματος). Η κρίση αυτή ως γνωστόν οδήγησε στις δανειακές συμβάσεις για τη διάσωση της ελληνικής οικονομίας από το ΔΝΤ, την ΕΕ και την ΕΚΤ καθώς και τα συνεπαγόμενα προγράμματα δημοσιονομικής προσαρμογής και διαρθρωτικών αλλαγών, που υλοποιήθηκαν και συνεχίζονται να υλοποιούνται ως προαπαιτούμενα στοιχεία για τη λήψη της δανειακής βοήθειας (Μνημόνια 1,2, 3). Οι αλλαγές που συντελούνται το 2012, με συνεχείς νομοθετικές παρεμβάσεις στο δίκαιο των συλλογικών εργασιακών σχέσεων με κύρια αιχμή τον τρόπο διαμόρφωσης των μισθών στον ιδιωτικό τομέα (Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας), αλλά και στο δίκαιο των ατομικών εργασιακών σχέσεων, είναι αναμφισβήτητα θεμελιώδεις και ολοκληρώνουν σε μεγάλο βαθμό τις παρεμβάσεις στη λειτουργία της ελληνικής αγοράς εργασίας, οι οποίες ξεκινούν από το 2010 και συνεχίζονται το 2011 με την εφαρμογή των διαδοχικών μνημονίων. Ταυτόχρονα όμως και καθώς η «ελληνική κρίση» βαθιάει, η κρίση χρέους εξαπλώνεται στις χώρες του ευρωπαϊκού νότου και τίθενται υπό αμφισβήτηση το οικοδόμημα του ευρώ αλλά και οι προοπτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης συνολικά.

3.5 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ

Η παρουσίαση της κατάστασης στην ελληνική αγορά εργασίας εστιάστηκε σε τρεις βασικούς τομείς: τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας, την απασχόληση και την ανεργία, συγκρίνοντας την ελληνική αγορά εργασίας με το ευρωπαϊκό περιβάλλον και παρουσιάζοντας τα αποτελέσματα της οικονομικής κρίσης στους τομείς αυτούς. Στην Ελλάδα προς το παρόν, τα δημοσιονομικά μέτρα έχουν οδηγήσει σε μείωση της συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό μειώνοντας, κατά κύριο λόγο την ενεργοποίηση των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας λόγω συνταξιοδοτήσεων. Τα αποτελέσματα της οικονομικής κρίσης απηχούν τις εξελίξεις των μακροοικονομικών μεγεθών. Τα

μακροοικονομικά μεγέθη αποκαλύπτουν τον βαθμό, στον οποίο έχει πληγεί η ελληνική οικονομία, σε σχέση τόσο με τα προηγούμενα έτη όσο και με τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες. Αξιοσημείωτο είναι, επίσης, ότι η οικονομική ανάπτυξη των προηγούμενων ετών δεν συνοδεύτηκε ούτε από την αναμενόμενη αύξηση στην απασχόληση και μείωση της ανεργίας, αλλά ούτε από τις αναγκαίες διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις, που θα καθιστούσαν περισσότερο ανθεκτική την οικονομία της χώρας στις διαταράξεις που ακολούθησαν. Θα πρέπει, επίσης, να επισημανθεί ότι οι προβλέψεις διεθνών οργανισμών για θετικό πρόσημο στη μεταβολή του ΑΕΠ επικαιροποιούνται διαρκώς, απομακρύνοντας συνεχώς το χρονικό σημείο αυτής της μεταβολής. Βρισκόμαστε ακόμα εν μέσω μιας σοβαρής ύφεσης χωρίς να είναι ξεκάθαρο το σημείο εξόδου αυτής. Ακόμα, όμως, και όταν πραγματοποιηθεί η έξοδος αυτή, οι πληγές θα είναι τόσο μεγάλες που ένα θετικό πρόσημο στη μεταβολή του ΑΕΠ, αλλά και άλλων μεγεθών, σε καμιά περίπτωση δεν μπορεί να μεταφραστεί σε επιτυχία ή ανακουφιστικό σημάδι. Προς το παρόν, όμως, βιώνουμε τη συνεχή συρρίκνωση της οικονομικής παραγωγής, τη μείωση της απασχόλησης και τη ραγδαία αύξηση της ανεργίας. Οι εξελίξεις αυτές στα οικονομικά μεγέθη αναγκαστικά προκαλούν ποσοτικές και ποιοτικές αλλαγές στην αγορά εργασίας. Το θεσμικό πλαίσιο της αγοράς εργασίας έχει μεταβληθεί σημαντικά τα τελευταία έτη, εστιάζοντας στη μείωση του εργατικού κόστους και στην αύξηση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας. Οι επιπτώσεις της κρίσης στη μείωση της παραγωγής ήταν εμφανείς, αρχικά σε συγκεκριμένους κλάδους οικονομικής παραγωγής (π.χ. κατασκευές), ενώ στην παρούσα περίοδο έχουν γενικευτεί σε όλη την οικονομία. Στον ιδιωτικό τομέα σοβαρά έχουν πληγεί οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις, πολλές εκ των οποίων έχουν σταματήσει τη δραστηριότητά τους, ενώ σημαντικός αριθμός μεγαλύτερων επιχειρήσεων αποχωρεί από την ελληνική αγορά συμβάλλοντας στην αύξηση της ανεργίας. Η μείωση του διαθέσιμου εισοδήματος των πολιτών σε συνδυασμό με την ανασφάλεια για το άμεσο μέλλον έχει οδηγήσει σε πτώση όλων σχεδόν των μορφών οικονομικής δραστηριότητας. Η υπάρχουσα οικονομική κρίση, εκτιμάται μάλιστα συχνά ότι είναι συγκρίσιμη, ή και σφοδρότερη και βαθύτερη, από την κρίση του 1929, που οδήγησε σε παγκόσμιου χαρακτήρα κινήσεις και μεταβολές και που ξεπεράστηκε οριστικά μόνο με την καταστροφική επένεργεια του Β΄ Παγκοσμίου Πολέμου, που λειτούργησε ως η βάση (το «πάτωμα» και «εφαλτήριο» ταυτόχρονα) για τη μεταπολεμική οικονομική απογείωση. Επιμέρους οικονομικές κρίσεις, βέβαια, σε κλίμακα μεμονωμένων εθνικών οικονομιών ή και ολόκληρων ομάδων χωρών συνέβαιναν σε όλο το ενδιάμεσο διάστημα, αλλά για πρώτη φορά, μετά την κρίση του 1973, το φαινόμενο της κρίσης φαίνεται να καταλαμβάνει μεγάλο τμήμα του αναπτυσσόμενου καπιταλιστικού κόσμου. Έχει αξία να σημειωθεί εδώ ότι τα προεόρτια της κρίσης βρίσκουν την ελληνική οικονομία σε μια φάση όπου συνεχίζει να συντελείται μια εκτεταμένη διαδικασία οικονομικών αναδιαρθρώσεων μερικές εκ των οποίων είχαν ξεκινήσει από τις αρχές της δεκαετίας του 1990. Κλάδοι, όπως η παλιά μαζική κλωστοϋφαντουργία κ.ά., βρίσκονταν σε μακροχρόνια φθίνουσα πορεία στη χώρα (ενώ ένα σημαντικό μέρος τους είχε ήδη μεταφερθεί στο εξωτερικό, ιδιαίτερα στα Βαλκάνια, ή είχε αντικατασταθεί με εισαγωγές από τη νοτιοανατολική Ασία και αλλού). Ο αγροτικός τομέας είχε διανύσει ήδη μια παρατεταμένη διαδικασία αναδιάρθρωσης (μέσω και της ΚΑΠ) κατά την οποία μεγάλο μέρος των παραδοσιακού τύπου μικρών και μεσαίων εκμεταλλεύσεων (που, κατά κανόνα, χαρακτηρίζονται από χαμηλή παραγωγικότητα) υποβαθμίστηκε βαθμιαία και μαζικά, ενώ δεν έχει ακόμα αντικατασταθεί από ένα νέο σύγχρονο πλαίσιο οργάνωσης της αγροτικής παραγωγής, σε πιο αναπτυσσόμενη οικονομική βάση που προϋποθέτει πολύ μεγαλύτερη συγκέντρωση της αγροτικής γης και επενδύσεις από επιχειρηματικούς ομίλους, κάθετη σύνδεση με βιομηχανικές επιχειρήσεις κ.λπ. Ο κλάδος των κατασκευών βρισκόταν επίσης σε φθίνουσα πορεία μετά την απογείωσή του μέχρι το 2004, ενώ σε σημαντικό μέρος του συντηρούνταν μέσω της τιτλοποίησης μελλοντικών εισοδημάτων των εργαζομένων (στεγαστικά δάνεια, αλλά και κρατικές εγγυήσεις για δημόσια έργα μέσω εξωτερικού δανεισμού). Έντονα αναπτυσσόμενοι

κλάδοι, όπως η ενέργεια και οι επικοινωνίες, καθώς και οι μεταφορές, δεν ήταν ακόμη σε θέση να απορροφήσουν σε σημαντικό βαθμό την αυξημένη κινητικότητα του εργατικού δυναμικού που προερχόταν από τους φθίνοντες κλάδους (άλλωστε οι σύγχρονες επενδύσεις στηρίζονται σε υψηλή οργανική σύνθεση κεφαλαίου, δηλαδή περισσότερο σε τεχνολογικά μέσα παρά σε μαζική εργατική δύναμη). Για την προώθηση των οικονομικών αναδιαρθρώσεων ήταν στρατηγικός ο ρόλος του χρηματοπιστωτικού συστήματος, του εσωτερικού και εξωτερικού δανεισμού, όπως και του κράτους που λειτούργησε σαν επιτελικό ρυθμιστικό όργανο της διενέργειας των αναδιαρθρώσεων. Κατά τη διάρκεια του 2012, εντείνονται και σχεδόν ολοκληρώνονται οι εκτεταμένες νομοθετικές παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας, ως αποτέλεσμα των δεσμεύσεων που ήδη έχουν αναληφθεί από το Μνημόνιο-2 (Ν. 4046/12) και συμπληρώνονται με το Μνημόνιο-3 (Ν. 4093/12). Το τελικό αποτέλεσμα είναι ότι, στο θεσμικό τουλάχιστον επίπεδο, έχουν επισυμβεί μέσα σε σύντομο χρονικό διάστημα, τεκτονικές αλλαγές στις ατομικές εργασιακές σχέσεις και στον τρόπο διαμόρφωσης των μισθών των εργαζομένων, με την καθιέρωση πλέον ενός ριζικά διαφορετικού εργασιακού προτύπου. Σε ό,τι αφορά τους μισθούς, το σύνολο των νομοθετικών παρεμβάσεων μέσα από την εκ βάθρων αλλαγή του τρόπου διαμόρφωσής τους (δίκαιο συλλογικών συμβάσεων), στοχεύει με σαφέστατο τρόπο στη μείωση του άμεσου και του έμμεσου εργασιακού κόστους και έχει ως διακηρυγμένο στόχο την «ανάκτηση» της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας. Στην κατεύθυνση αυτή, καθοριστικής σημασίας είναι πολιτική επιλογή που αποτυπώνεται με οριστικό και αμετάκλητο τρόπο στη νομοθέτηση του Μνημονίου-3, στο οποίο αποφασίζεται η αποφασιστική εμπλοκή του κράτους στη διαμόρφωση των κατώτατων εθνικών μισθών. Πρόκειται για μια επιλογή, που έρχεται σε αντίθεση με την προ κρίσης ομοφώνως επικρατούσα και ολικώς αποδεκτή από τα πολιτικά κόμματα και τους κοινωνικούς εταίρους άποψη για διαμόρφωση των μισθών μέσω της ελεύθερης συλλογικής διαπραγμάτευσης του Ν. 1876/90. Στο δε πεδίο των εργασιακών σχέσεων, οι νομοθετικές παρεμβάσεις στοχεύουν στην καθιέρωση ενός γενικευμένου ευέλικτου εργασιακού προτύπου ως προς τις μορφές, το χρόνο και την οργάνωση της εργασίας με ενίσχυση του διευθυντικού δικαιώματος και τη διαμόρφωση του συνόλου των κανόνων ρύθμισης της εργασιακής σχέσης είτε σε ατομικό επίπεδο, είτε σε επίπεδο επιχείρησης. Η θεσμοθέτηση και εφαρμογή τέτοιων εκτεταμένων ανατροπών στις εργασιακές σχέσεις κατά τη διάρκεια του Μνημονίου, είναι αποτέλεσμα της οικονομικής κρίσης, η οποία με τη σειρά της οδηγεί στην *πολιτική επιλογή* από τις διαδοχικές κυβερνήσεις της περιόδου για ανάληψη και ταχεία υλοποίηση (εκτός άλλων πεδίων πολιτικής) και στο πεδίο της εργατικής νομοθεσίας/αγοράς εργασίας, μιας σειράς δεσμεύσεων για μεταρρυθμίσεις. Αυτό συνιστά άλλωστε, εκ μέρους των πιστωτών, βασική προϋπόθεση για τη συνέχιση της χρηματοοικονομικής στήριξης από την τριμερή εποπτεία (ΕΕ, ΕΚΤ, ΔΝΤ). Η τρέχουσα οικονομική συγκυρία και τα υψηλά ποσοστά ανεργίας αυξάνουν την ανάγκη για άμεσες και αποτελεσματικές πολιτικές στην αγορά εργασίας. Η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, οι επενδύσεις στην απόκτηση νέων δεξιοτήτων βρίσκονται, πλέον, στο επίκεντρο ευρωπαϊκών και εθνικών πολιτικών για την αντιμετώπιση της ανεργίας, την ανάπτυξη της ανταγωνιστικότητας, την μακροπρόθεσμη οι-στην Ελλάδα, την πρόσφατη περίοδο συνεχίζονται οι σοβαρές προσπάθειες, καταρχήν σε θεσμικό επίπεδο, για την ανάπτυξη και αποτελεσματική εφαρμογή της επαγγελματικής κατάρτισης ως μέρους βέβαια της Διά Βίου Μάθησης και της σύνδεσής της με την αγορά εργασίας. Με τον πρόσφατο Νόμο για τη Διά Βίου Μάθηση, ενσωματώνονται οι ευρωπαϊκές πολιτικές και κατευθύνσεις στις ελληνικές πολιτικές και διαμορφώνεται ένα δίκτυο συνεργασίας μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών. Η διαδρομή που έχει ακολουθηθεί για την επαγγελματική κατάρτιση, από το 2002 μετά τη «Δήλωση της Κοπεγχάγης» στο πλαίσιο της Στρατηγικής της Λισαβόνας και την οποία παρουσιάσαμε συνοπτικά σε αυτό το κείμενο, ωρίμασε τις συνθήκες για τον εκσυγχρονισμό του «συστήματος» της κατάρτισης και της σύνδεσής της με την αγορά εργασίας. Η συνεργασία, υποστήριξη και

παρακολούθηση που υπάρχει σε ευρωπαϊκό επίπεδο μεταξύ των κρατών-μελών της ΕΕ στον τομέα αυτό και που επιβεβαιώθηκε-ανανεώθηκε με το «ανακοινωθέν της Μπριζ» το 2010, δύναται να συμβάλλει στην επιτάχυνση υλοποίησης των στόχων που έχουν τεθεί για την «Ευρώπη 2020». Βέβαια, οι οικονομικές και κοινωνικές ανατροπές των τελευταίων ετών, εξαιτίας της οικονομικής κρίσης, επηρεάζουν σημαντικά τη λειτουργία όλων των εμπλεκόμενων μερών στη συνεχιζόμενη κατάρτιση-Διά Βίου Μάθηση και περιορίζουν σημαντικά ανθρώπινους και οικονομικούς πόρους. Όπως παρουσιάστηκε στο κείμενο αυτό, πέρα από τις καταργήσεις και συγχωνεύσεις φορέων και οργανισμών, είχαμε περιορισμό της δημόσιας δαπάνης για συγχρηματοδοτούμενες από το ΕΚΤ δράσεις που αφορούν την κατάρτιση και τη Διά Βίου Μάθηση μέσω δύο μεγάλων Επιχειρησιακών προγραμμάτων «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού» και «Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση». Λαμβάνοντας υπόψη ότι, στην παρούσα περίοδο, τα κοινοτικά κονδύλια (ΕΣΠΑ) είναι ο βασικός χρηματοδοτικός μηχανισμός των δράσεων κατάρτισης ΔΒΜ, μένει να δούμε σε βάθος χρόνου, τις συνέπειες αυτών των περικοπών. Από την άλλη μεριά, όμως, διαπιστώνεται ότι υπήρξε και σχετικός ανασχεδιασμός δράσεων κατάρτισης στην κατεύθυνση της άμεσης ανάσχεσης της ανεργίας και της διατήρησης θέσεων απασχόλησης. Η αναλυτικότερη προσέγγιση του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού», έδειξε επίσης ότι η μείωση της συνολικής δημόσιας δαπάνης δεν επηρέασε ένα σημαντικό Άξονα του ΕΠΑΝΑΔ που αφορά τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης για «Διευκόλυνση της πρόσβασης στην απασχόληση». Η έναρξη υλοποίησης ενός μεγάλου μέρους των σχετικών προγραμμάτων μόλις το 2011-2012, όταν δηλαδή η κρίση είχε εκδηλωθεί με έντονο τρόπο και με ραγδαία αυξανόμενα ποσοστά ανεργίας, μπορεί να μην κάνει εμφανή την οποιαδήποτε αποτελεσματικότητά τους, ωστόσο λαμβάνοντας υπόψη το βάθος της κρίσης μπορούμε να υποθέσουμε ότι λειτουργούν (ίσως προσωρινά) ανασχετικά στην επιδείνωσή της. Εξάλλου, τα στοιχεία για τη συμμετοχή των ενηλίκων σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, δείχνουν ότι υπάρχει ακόμα πολύς δρόμος να διανυθεί για την «μαζική» προσέλκυσή τους. Πρόσφατα, αλλά και παλαιότερα δεδομένα, από την έρευνα εργατικού δυναμικού της ΕΛΣΤΑΤ, τον ΛΑΕΚ και τις αναλύσεις του Cedefop, δείχνουν ότι η επαγγελματική κατάρτιση δεν είναι μια πρακτική και πραγματικότητα για το μεγαλύτερο μέρος του ενεργού πληθυσμού, κυρίως για το μεγαλύτερης ηλικίας εργατικό δυναμικό. Έτσι, θα λέγαμε ότι υπάρχει μια «αντίθετη ροπή» σε σχέση με αυτό που προσπαθεί να «κτιστεί» θεσμικά και μέσω των κοινοτικών προγραμμάτων στη χώρα μας. Ενώ, δηλαδή μιλάμε για επενδύσεις σε ανάπτυξη γνώσεων και δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού, έτσι ώστε να επιτύχουμε οικονομική ανάπτυξη και ανταγωνιστικότητα, από την άλλη η κατάρτιση δεν φαίνεται να ελκύει ή να θεωρείται από το ανθρώπινο δυναμικό ως επαγγελματική και προσωπική επένδυση, ως διά βίου διεργασία αναβάθμισης γνώσεων και δεξιοτήτων του, σε μια αγορά που αλλάζει με γοργούς ρυθμούς και γίνεται ολοένα και πιο ανταγωνιστική. Αυτό έχει ως συνέπεια την μειωμένη αποτελεσματικότητα οποιασδήποτε πράξης και δράσης με εργαλείο την κατάρτιση, βραχυχρόνια και μακροχρόνια. Η εμπειρία από άλλες ευρωπαϊκές χώρες, δείχνει ότι όσο καλύτερα συγκροτημένος και συνδεδεμένος με την απασχόληση είναι ο τομέας της κατάρτισης, τόσο μεγαλύτερα είναι τα ποσοστά συμμετοχής και κυρίως η αποτελεσματικότητά της. Οι ξεκάθαρες, διαφανείς διαδικασίες όσον αφορά την πιστοποίηση και αναγνώριση όλων των μορφών μάθησης εκτός της τυπικής, της μη τυπικής και της άτυπης, που εντάσσονται, κατά περίπτωση σε εθνικές πολιτικές, όπως το Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων (ΕΠΠ), μπορούν να συμβάλλουν καθοριστικά στην αναγνώριση/αποδοχή της επαγγελματικής κατάρτισης ως σημαντικό μέσο επαγγελματικής και προσωπικής εξέλιξης.

Σε περιόδους οικονομικής κρίσης και κοινωνικών ανατροπών, αυτό αποκτά ιδιαίτερη αξία και για την κοινωνική συνοχή. Η συμμετοχή σε δράσεις επαγγελματικής κατάρτισης και η απόκτηση, επικαιροποίηση γνώσεων, δεξιοτήτων διατηρεί ενεργή τη «δυνατότητα» εργασιακής και κοινωνικής ένταξης-παραμονής. Στην αντίθετη

περίπτωση υπάρχει κίνδυνος δημιουργίας ενός αυξανόμενου «μαθησιακού χάσματος» μεταξύ συμμετεχόντων και μη συμμετεχόντων και σταδιακού αποκλεισμού των δεύτερων από κάθε εργασία, με συνέπεια την φτωχοποίηση και περιθωριοποίησή τους.

Στο Παράρτημα 4 μπορεί κανείς να ανατρέξει και να παρατηρήσει τις τάσεις σε διάφορες μεταβλητές και μεγέθη-τα οποία συνεκτιμώνται στα πλαίσια των οικονομετρικών προβλέψεων Ζήτησης και Προσφοράς Εργασίας-όπως μεταβολές στο βαθμό υποκατάστασης κεφαλαίου – εργασίας, στο δημόσιο χρέος, στις ιδιωτικές επενδύσεις παγίου κεφαλαίου, στα έσοδα άμεσων φόρων, στο βραχυπρόθεσμο πραγματικό επιτόκιο, μεταβολές στον πληθωρισμό, στο μακροπρόθεσμο πραγματικό επιτόκιο, στον αριθμό των μεταναστών, στον πληθυσμό ικανό προς εργασία, στο μη εργατικό δυναμικό και μεταβολές στους μισθούς.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ: ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΤΗΣ ΕΣΥΕ

4.1 ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Η Έρευνα Εργατικού Δυναμικού διενεργείται από το 1981. Μέχρι το 1997 τα αποτελέσματα εξαγονταν σε ετήσια βάση, με περίοδο αναφοράς το 2^ο τρίμηνο του έτους, ενώ από το 1998 και εξής η έρευνα είναι συνεχής και παράγει τριμηνιαία αποτελέσματα. Βασικός σκοπός της είναι η κατανομή του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας (15 ετών και άνω) σε τρεις πλήρως διακριτές ομάδες: απασχολούμενοι, άνεργοι και οικονομικά μη ενεργοί. Επιπλέον, συλλέγει πληροφορίες που αφορούν δημογραφικά χαρακτηριστικά, ολοκληρωμένο εκπαιδευτικό επίπεδο, συμμετοχή σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες, προηγούμενη εργασιακή εμπειρία και αναζήτηση εργασίας. Η Έρευνα Εργατικού Δυναμικού είναι πλήρως εναρμονισμένη με την Ευρωπαϊκή νομοθεσία. Οι ορισμοί που χρησιμοποιούνται αναλύονται ως εξής:

- ✓ Απασχολούμενοι: τα άτομα ηλικίας 15 ετών και άνω τα οποία την εβδομάδα αναφοράς είτε εργάστηκαν έστω και μία ώρα με σκοπό την αμοιβή ή το κέρδος, είτε εργάστηκαν στην οικογενειακή επιχείρηση, είτε δεν εργάστηκαν αλλά είχαν μια εργασία ως μισθωτοί ή επιχείρηση από την οποία απουσίαζαν προσωρινά.
- ✓ Άνεργοι: τα άτομα ηλικίας 15 – 74 ετών που δε χαρακτηρίστηκαν ως απασχολούμενοι (σύμφωνα με τον προηγούμενο ορισμό), ήταν άμεσα διαθέσιμοι για εργασία και είτε αναζητούσαν ενεργά εργασία τις τελευταίες 4 εβδομάδες είτε είχαν βρει μια εργασία που θα αναλάμβαναν μέσα στους επόμενους τρεις μήνες.
- ✓ Οικονομικά μη ενεργοί: τα άτομα που δε χαρακτηρίζονται απασχολούμενοι ή άνεργοι.
- ✓ Οικονομικά ενεργός πληθυσμός (εργατικό δυναμικό): οι απασχολούμενοι και οι άνεργοι.

4.1.1 Στοιχεία εισακτέων-αποφοίτων Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. & παραδοχές

Πριν προχωρήσουμε στην αξιοποίηση των στοιχείων της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού είναι σκόπιμο σε αυτό το σημείο να παραθέσουμε σειρά στοιχείων των εισακτέων-αποφοίτων της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. καθώς και κάνουμε κάποιες υποθέσεις και παραδοχές που είναι απαραίτητες για τους υπολογισμούς μας και κατά συνέπεια τα συμπεράσματά μας. Ταυτόχρονα θα αναφερθούμε στις δυσκολίες που συναντήθηκαν κατά την διάρκεια της έρευνας και στους περιορισμούς που προέκυψαν κατά την διενέργεια της.

Καταρχήν εξ'ορισμού το ζητούμενο της έρευνας είναι ο προσδιορισμός της προσφοράς και της ζήτησης των ειδικοτήτων της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. για τα ακαδημαϊκά έτη

2012-2013 και 2013-2014 αντίστοιχα. Στην έρευνα πεδίου για την διάγνωση αναγκών στις ιδιωτικές επιχειρήσεις, στις ερωτήσεις υιοθετήθηκε η τριετία 2011-2013 ενώ για τις προβλέψεις υιοθετήθηκε η τριετία 2014-2017, οπότε στην ουσία ενσωματώθηκαν τα δυο έτη στην τριετία προκειμένου να καταστεί πιο λιτό και βατό στην συμπλήρωση το ειδικά διαμορφωμένο ερωτηματολόγιο. Σε όλα τα υπόλοιπα όμως πρωτογενή & δευτερογενή στοιχεία, όπου αυτό ήταν εφικτό, ειδικότερα για την ΕΛΣΤΑΤ και τον ΟΑΕΔ συλλέχθηκαν τα στοιχεία (βλέπε παραρτήματα) για έναν χρονικό διάστημα από το 1998-2013 προκειμένου να δημιουργηθεί μια πληρέστερη εικόνα, να παρατηρηθεί η μεταβολή των παραμέτρων που αποφασίστηκε να μελετηθούν όπως π.χ. μέσα από την βιβλιογραφική ανασκόπηση των σχετικών μελετών που διενεργήθηκε και αναζητήθηκε η τάση των συγκεκριμένων ειδικοτήτων της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. όσον αφορά τις προοπτικές των επαγγελματιών και τις επαγγελματικές διεξόδους τους. Βέβαια στα κεφάλαια που πραγματεύονται συγκεκριμένους υπολογισμούς με βάση τα στοιχεία ΕΛΣΤΑΤ & ΟΑΕΔ, παρόλο που παρατίθενται για το ίδιο χρονικό διάστημα, δηλαδή 1998-2013, στα παραρτήματα, ωστόσο στους υπολογισμούς υιοθετήθηκε η εξέταση των διαφόρων στοιχείων με έμφαση το 2012, 2013 και συγκεκριμένα χρησιμοποιώντας είτε μέσους ετήσιους όρους είτε τις στιγμιαίες εικόνες. Όπως προκύπτει από τους Πίνακες 5 & 6 που φαίνεται η κατανομή των εισακτέων στα Α.Ε.Ι. διαχρονικά από το 2004-2014 και με βάση τους υπολογισμούς το μέσο ετήσιο σύνολο των εισακτέων στα Α.Ε.Ι. είναι περίπου 74.832 ενώ το μέσο ετήσιο σύνολο των εισακτέων στην Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. αποτελεί το 0,5% του συνόλου (0,12% στα τμήματα Ηλεκτρολογίας, Ηλεκτρονικής, Μηχανολογίας, Πολιτικών Δομικών Έργων και 0,09% στο τμήμα Πολιτικών Έργων Υποδομής). Από τους 74.832 που εισέρχονται στα Α.Ε.Ι. το 11,3% εισάγεται σε τμήματα τεχνικών σχολών και ειδικοτήτων συναφών με αυτές της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. (3.121 σε Πανεπιστήμια και Πολυτεχνεία και 5.275 σε Τ.Ε.Ι. δηλαδή 4,2% και 7% αντίστοιχα). Επιπλέον, το μέσο ετήσιο σύνολο των εισακτέων στα Α.Ε.Ι. και ειδικότερα σε τμήματα τεχνικών σχολών και ειδικοτήτων συναφών με αυτές της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. είναι περίπου 8.467 ενώ το μέσο ετήσιο σύνολο των εισακτέων στην Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. αποτελεί το 0,7% του συνόλου των εισακτέων στα Α.Ε.Ι. και ειδικότερα σε τμήματα τεχνικών σχολών (1% στα τμήματα Ηλεκτρολογίας, Ηλεκτρονικής, Μηχανολογίας, Πολιτικών Δομικών Έργων και 0,75% στο τμήμα Πολιτικών Έργων Υποδομής). Αν πάλι παρατηρήσουμε τους Πίνακες 7, 8, 9 που φαίνεται η κατανομή των φοιτητών-πτυχιούχων κ.α. στα Α.Ε.Ι. (Τεχνολογικό και Πανεπιστημιακό Τομέα) διαχρονικά από το 2002-2013 και με βάση τους υπολογισμούς το μέσο ετήσιο σύνολο των φοιτητών-πτυχιούχων στα Α.Ε.Ι. (Τεχνολογικό και Πανεπιστημιακό Τομέα) είναι περίπου 289.069,5 (121.786,8 στον Τεχνολογικό και 167.282,7 στον Πανεπιστημιακό Τομέα) και 48.602,9 (17.269,7 στον Τεχνολογικό και 31.333,2 στον Πανεπιστημιακό Τομέα) αντίστοιχα, ενώ το μέσο ετήσιο σύνολο των πτυχιούχων στην Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. αποτελεί το 0,6% του συνόλου των πτυχιούχων συνολικά στον Τεχνολογικό και στον Πανεπιστημιακό Τομέα (1,7% και 0,94% αντίστοιχα). Επιπλέον, συγκρίνοντας τους εισακτέους και τους πτυχιούχους της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. για το διάστημα 2002-2013 προκύπτει το σχετικό ισοζύγιο τόσο στο σύνολο όσο και στα επιμέρους τμήματα Ηλεκτρολογίας, Ηλεκτρονικής, Μηχανολογίας, Πολιτικών Δομικών Έργων, στο τμήμα Πολιτικών Έργων Υποδομής το οποίο διαφοροποιείται.

Πίνακας 8: Φοιτητές-Πτυχιούχοι Α.Ε.Ι. (Τεχνολογικός Τομέας)

ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΟ ΕΤΟΣ	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	ΣΥΝΟΛΟ	
ΦΟΙΤΗΤΕΣ	133.716	139.097	137.627	140.987	128.974	118.347	106.390	97.310	111.909	103.511	1.217.868	
ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΙ	12.748	14.407	16.931	17.618	16.350	18.113	18.998	19.742	19.017	18.773	172.697	
	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	ΣΥΝΟΛΟ
ΦΟΙΤΗΤΕΣ (ΕΙΣΑΚΤΕΟΙ) Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.	-	-	-	403	403	403	403	403	403	403	403	3224
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΙΑΣ	-	-	-	85	85	85	85	85	85	85	85	680
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ	-	-	-	85	85	85	85	85	85	85	85	680
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΙΑΣ	-	-	-	85	85	85	85	85	85	85	85	680
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΔΟΜΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ	-	-	-	85	85	85	85	85	85	85	85	680
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ ΥΠΟΔΟΜΗΣ	-	-	-	63	63	63	63	63	63	63	63	504
ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΙ Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.	-	-	-	208	208	208	208	494	440	651	528	2945
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΙΑΣ	-	-	-	46	46	46	46	98	116	150	121	669
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ	-	-	-	40	40	40	40	89	69	117	92	527

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ												
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΙΑΣ	-	-	-	44	44	44	44	100	83	135	106	600
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΔΟΜΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ	-	-	-	45	45	45	45	119	81	141	114	635
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ ΥΠΟΔΟΜΗΣ	-	-	-	33	33	33	33	88	91	108	96	515

Πίνακας 9: Φοιτητές-Πτυχιούχοι Α.Ε.Ι. (Πανεπιστημιακός Τομέας)

ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΟ ΕΤΟΣ	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	ΣΥΝΟΛΟ
ΦΟΙΤΗΤΕΣ	165.686	169.188	168.660	170.629	166.960	165.463	163.516	165.443	168.478	168.804	1.672.827
ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΙ	28.565	28.113	34.489	32.781	29.483	33.719	31.353	31.602	31.711	31.516	313.332
ΣΥΝΟΛΟ ΦΟΙΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΔΥΟ ΤΟΜΕΩΝ	299.402	308.285	306.287	311.616	295.934	283.810	269.906	262.753	280.387	272.315	2.890.695
ΣΥΝΟΛΟ ΠΤΥΧΙΟΥΧΩΝ ΤΩΝ ΔΥΟ ΤΟΜΕΩΝ	41.313	42.520	51.420	50.399	45.833	51.832	50.351	51.344	50.728	50.289	486.029

Πίνακας 10: Ισοζύγιο Εισακτέων-Πτυχιούχων Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.

ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΟ ΕΤΟΣ	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	ΣΥΝΟΛΟ
ΙΣΟΖΥΓΙΟ Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.	-	-	-	195	195	195	195	-91	-37	-248	-125	279
ΙΣΟΖΥΓΙΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΙΑΣ	-	-	-	39	39	39	39	-13	-31	-65	-36	11
ΙΣΟΖΥΓΙΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ	-	-	-	45	45	45	45	-4	16	-32	-7	153
ΙΣΟΖΥΓΙΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΙΑΣ	-	-	-	41	41	41	41	-15	2	-50	-21	80
ΙΣΟΖΥΓΙΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΔΟΜΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ	-	-	-	40	40	40	40	-34	4	-56	-29	45
ΙΣΟΖΥΓΙΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ ΥΠΟΔΟΜΗΣ	-	-	-	30	30	30	30	-25	-28	-45	-33	-11

4.1.2 Συσχέτιση ειδικοτήτων Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. & στοιχείων ΕΛΣΤΑΤ

Μελετώντας αφενός τους Πίνακες 2Δ (Πίνακας 2Δ : Πληθυσμός (σε χιλιάδες) ηλικίας 15 ετών και άνω, κατά κατάσταση απασχόλησης και επίπεδο εκπαίδευσης, για τα έτη 1998 - 2013 ανά τρίμηνο) για το δεύτερο τρίμηνο 2012 & 2013 του παραρτήματος 5 που αφορά τα στοιχεία της έρευνας εργατικού δυναμικού και συνδυάζοντας με τα δεδομένα μας ειδικότερα για την Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. μπορούμε να οδηγηθούμε σε διαπιστώσεις όσον αφορά την κατάσταση απασχόλησης και το επίπεδο εκπαίδευσης. Βεβαίως να σημειωθεί ότι οι τυχιούχοι της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. εντάσσονται στην κατηγορία επιπέδου εκπαίδευσης «Πτυχίο Ανώτερης Τεχν.Επαγ. Εκπαίδευσης» καθώς χρησιμοποιείται παλιά ονοματοδοσία.

Πίνακας 11

I. ΑΠΟΛΥΤΟΙ ΑΡΙΘΜΟΙ

Επίπεδο Εκπαίδευσης	2012		Β' Τρίμηνο		
	Πληθυσμός	Εργατικό Δυναμικό	Απασχολούμενοι	Άνεργοι	Μη οικονομικά ενεργοί
ΣΥΝΟΛΟ	9.369,7	4.961,9	3.793,1	1.168,8	4.407,8
Διδακτορικό ή Μεταπτυχιακός τίτλος	176,4	165,6	144,3	21,3	10,8
Πτυχίο Ανωτάτων Σχολών	1.156,9	865,5	725,2	140,3	291,4
Πτυχίο Ανώτερης Τεχν.Επαγ. Εκπαίδευσης	1.142,7	914,8	676,9	237,8	227,9
Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης	2.835,0	1.694,8	1.253,6	441,2	1.140,2
Απολυτήριο 3-ταξ Μέσης Εκπαίδευσης	1.170,6	538,6	400,2	138,3	632,1
Απολυτήριο Δημοτικού	2.415,8	751,4	571,4	180,0	1.664,5
Μερικές τάξεις Δημοτικού	260,9	13,7	10,2	3,5	247,2
Δέν πηγε καθόλου σχολείο	211,3	17,5	11,3	6,3	193,8

II. ΠΟΣΟΣΤΑ (%)

Επίπεδο Εκπαίδευσης	Ποσοστό εργατικού δυναμικού στο σύνολο του πληθυσμού				Ποσοστό ανέργων στο σύνολο του εργατικού δυναμικού			
	Α' τρίμηνο 2012	Β' τρίμηνο 2012	Γ' τρίμηνο 2012	Δ' τρίμηνο 2012	Α' τρίμηνο 2012	Β' τρίμηνο 2012	Γ' τρίμηνο 2012	Δ' τρίμηνο 2012
ΣΥΝΟΛΟ	53,0	53,0	53,0	53,0	22,6	23,6	24,8	26,0
Διδακτορικό ή Μεταπτυχιακός τίτλος	92,3	93,9	90,9	91,8	12,0	12,9	12,6	14,3
Πτυχίο Ανωτάτων Σχολών	75,1	74,8	75,4	76,0	15,7	16,2	17,2	16,6

Πτυχίο Ανώτερης Τεχν.Επαγ. Εκπαίδευσης	80,1	80,1	79,2	79,4	25,0	26,0	28,0	29,1
Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης	59,7	59,8	59,6	59,5	24,7	26,0	27,1	28,1
Απολυτήριο 3-ταξ Μέσης Εκπαίδευσης	46,6	46,0	46,6	45,9	25,2	25,7	27,6	30,9
Απολυτήριο Δημοτικού	31,6	31,1	31,4	30,9	22,7	24,0	24,5	27,0
Μερικές τάξεις Δημοτικού	5,5	5,2	5,3	5,7	33,1	25,7	27,6	25,7
Δέν πήγε καθόλου σχολείο	9,4	8,3	8,2	8,0	34,3	35,8	41,0	41,9

I. ΑΠΟΛΥΤΟΙ ΑΡΙΘΜΟΙ

Επίπεδο Εκπαίδευσης	2013		Β' Τρίμηνο		
	Πληθυσμός	Εργατικό Δυναμικό	Απασχολούμενοι	Άνεργοι	Μη οικονομικά ενεργοί
ΣΥΝΟΛΟ	9.397,8	4.982,6	3.632,2	1.350,4	4.415,2
Διδακτορικό ή Μεταπτυχιακός τίτλος	177,3	154,4	132,6	21,9	22,9
Πτυχίο Ανωτάτων Σχολών	1.175,8	884,1	727,3	156,8	291,7
Πτυχίο Ανώτερης Τεχν.Επαγ. Εκπαίδευσης	1.120,8	901,7	625,7	276,0	219,1
Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης	2.956,7	1.771,6	1.252,7	518,9	1.185,1
Απολυτήριο 3-ταξ Μέσης Εκπαίδευσης	1.149,3	519,6	350,6	169,1	629,7
Απολυτήριο Δημοτικού	2.364,8	719,3	524,9	194,4	1.645,5
Μερικές τάξεις Δημοτικού	245,2	12,2	7,4	4,8	233,0
Δέν πήγε καθόλου σχολείο	207,9	19,7	11,1	8,6	188,2

II. ΠΟΣΟΣΤΑ (%)

Επίπεδο Εκπαίδευσης	Ποσοστό εργατικού δυναμικού στο σύνολο του πληθυσμού				Ποσοστό ανέργων στο σύνολο του εργατικού δυναμικού			
	Α' τρίμηνο 2013	Β' τρίμηνο 2013	Γ' τρίμηνο 2013	Δ' τρίμηνο 2013	Α' τρίμηνο 2013	Β' τρίμηνο 2013	Γ' τρίμηνο 2013	Δ' τρίμηνο 2013
ΣΥΝΟΛΟ	52,7	53,0			27,4	27,1		

Διδακτορικό ή Μεταπτυχιακός τίτλος	87,0	87,1	15,3	14,2
Πτυχίο Ανωτάτων Σχολών	76,1	75,2	17,6	17,7
Πτυχίο Ανώτερης Τεχν.Επαγ. Εκπαίδευσης	80,3	80,5	29,9	30,6
Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης	59,4	59,9	29,8	29,3
Απολυτήριο 3-ταξ Μέσης Εκπαίδευσης	45,7	45,2	33,4	32,5
Απολυτήριο Δημοτικού	30,4	30,4	27,9	27,0
Μερικές τάξεις Δημοτικού	5,5	5,0	32,2	39,6
Δέν πήγε καθόλου σχολείο	8,5	9,5	42,9	43,5

Μελετώντας αφενός τους Πίνακες 3Α (Απασχολούμενοι (σε χιλιάδες) ηλικίας 15 ετών και άνω, κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας και θέση στο επάγγελμα, για τα έτη 1998 - 2013 ανά τρίμηνο) για το δεύτερο τρίμηνο 2012 & 2013 του παραρτήματος 5 που αφορά τα στοιχεία της έρευνας εργατικού δυναμικού και συνδυάζοντας με τα δεδομένα μας ειδικότερα για την Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. μπορούμε να οδηγηθούμε σε διαπιστώσεις όσον αφορά τους απασχολούμενους και τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας. Σε αυτό το σημείο πρέπει να επισημανθεί ότι οι πτυχιούχοι της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. κυρίως εντάσσονται στους παρακάτω κλάδους οικονομικής δραστηριότητας:

Πίνακας 12

ΚΛΑΔΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ	ΜΠΟΡΟΥΝ ΝΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΘΟΥΝ ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΙ ΤΗΣ Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.
Α. Γεωργία, κτηνοτροφία, θήρα και δασοκομία	ΟΧΙ
Β. Αλιεία	ΟΧΙ
Γ. Ορυχεία και λατομεία	ΟΧΙ
Δ. Μεταποιητικές βιομηχανίες	ΝΑΙ
Ε. Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος φυσικού αερίου και νερού	ΝΑΙ
ΣΤ. Κατασκευές	ΝΑΙ
Ζ. Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή αυτοκινήτων, οχημάτων, μοτοσυκλετών και ειδών προσωπικής και οικιακής χρήσης	ΝΑΙ
Η. Ξενοδοχεία και εστιατόρια	ΝΑΙ
Θ. Μεταφορές αποθήκευση και επικοινωνίες	ΝΑΙ

I. Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί	
K. Διαχείριση ακίνητης περιουσίας, εκμισθώσεις και επιχειρηματικές δραστηριότητες	ΝΑΙ
Λ. Δημόσια διοίκηση και άμυνα, υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	ΝΑΙ
M. Εκπαίδευση	ΝΑΙ
N. Υγεία και κοινωνική μέριμνα	ΟΧΙ
Ξ. Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών υπέρ του κοινωνικού συνόλου και άλλων υπηρεσιών κοινωνικού ή ατομικού χαρακτήρα	ΝΑΙ
O. Ιδιωτικά νοικοκυριά που απασχολούν οικιακό προσωπικό	ΟΧΙ
Π. Ετερόδοκοι οργανισμοί και όργανα	ΟΧΙ

Μελετώντας αφενός τους Πίνακες 4: Απασχολούμενοι (σε χιλιάδες) ηλικίας 15 ετών και άνω, κατά επάγγελμα (μονοψήφια ταξινόμηση) για τα έτη 1998 - 2013 ανά για το δεύτερο τρίμηνο 2012 & 2013 του παραρτήματος 5 που αφορά τα στοιχεία της έρευνας εργατικού δυναμικού και συνδυάζοντας με τα δεδομένα μας ειδικότερα για την Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. μπορούμε να οδηγηθούμε σε διαπιστώσεις όσον αφορά τους απασχολούμενους κατά επάγγελμα (μονοψήφια ταξινόμηση). Σε αυτό το σημείο πρέπει να επίσης επισημανθεί ότι οι πτυχιούχοι της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. θα μπορούσαμε να θεωρήσουμε ότι κυρίως εντάσσονται στα παρακάτω ατομικά επαγγέλματα:

Πίνακας 13

ΑΤΟΜΙΚΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ	ΜΠΟΡΟΥΝ ΝΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΘΟΥΝ ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΙ ΤΗΣ Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.
(1) Μέλη των βουλευόμενων σωμάτων ανώτερα διοικητικά και διευθυντικά στελέχη του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα	ΟΧΙ
(2) Πρόσωπα που ασκούν επιστημονικά, καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα	ΟΧΙ
(3) Τεχνολόγοι, τεχνικοί βοηθοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	ΝΑΙ
(4) Υπάλληλοι γραφείου και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	ΝΑΙ
(5) Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές σε καταστήματα και υπαίθριες αγορές	ΝΑΙ
(6) Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι, δασοκόμοι και αλιείς	ΟΧΙ
(7) Ειδικευμένοι τεχνίτες και ασκούντες συναφή τεχνικά επαγγέλματα	ΟΧΙ

(8) Χειριστές σταθερών βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού και συναρμολογητές (μονταδόροι)	ΝΑΙ
(9) Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρώνακτες και μικροεπαγγελματίες	ΟΧΙ
Πρόσωπα μη δυνάμενα να καταταγούν	ΟΧΙ

4.1.3 Αξιοποίηση των στοιχείων της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού για τη μέτρηση του δυναμισμού των επαγγελματιών

Για τον προσδιορισμό της ζήτησης ενός επαγγέλματος όπως έχει ήδη ανφερθεί σε άλλη ενότητα μπορεί να χρησιμοποιηθεί ο ακόλουθος δείκτης συγκριτικής συμβολής στην απασχόληση⁴:

$$\bar{d}_i = (p_i - p_o)b_i$$

όπου i είναι το επάγγελμα i

p_i είναι το ποσοστό απασχόλησης του επαγγέλματος i . Το ποσοστό απασχόλησης είναι ο λόγος (αριθμός απασχολουμένων)/(εργατικό δυναμικό).

Ως εκ τούτου ισχύει: (Ποσοστό απασχόλησης)+(Ποσοστό ανεργίας)=100%

p_o είναι το ποσοστό απασχόλησης του συνόλου των επαγγελματιών

b_i , είναι το βάρος του επαγγέλματος i στο σύνολο των επαγγελματιών, δηλαδή ισούται προς το λόγο (εργατικό δυναμικό επαγγέλματος i)/(εργατικό δυναμικό συνόλου επαγγελματιών) ⁵:

Ο δείκτης συγκριτικής συμβολής στην απασχόληση του επαγγέλματος i αυξάνεται όταν:

- ✓ αυξάνεται η διαφορά του ποσοστού απασχόλησης του εν λόγω επαγγέλματος από το αντίστοιχο ποσοστό του συνόλου των επαγγελματιών
- ✓ αυξάνεται το βάρος του επαγγέλματος i .

Επομένως, όταν ο δείκτης ενός επαγγέλματος είναι υψηλός, αφενός μεν η ανεργία στο επάγγελμα αυτό είναι χαμηλότερη από το μέσο όρο των επαγγελματιών, αφετέρου δε, το επάγγελμα αυτό συγκεντρώνει συγκριτικά υψηλό ποσοστό του εργατικού δυναμικού. Επομένως, η συμβολή του εν λόγω επαγγέλματος στην απασχόληση είναι υψηλή (α) λόγω του χαμηλού ποσοστού ανεργίας που το χαρακτηρίζει και (β) λόγω του υψηλού βάρους του. Συνάγεται από τα παραπάνω ότι η ζήτηση για το επάγγελμα αυτό είναι υψηλή (σε σχέση με τον μέσο όρο) αφού είναι πολυπληθές και ταυτοχρόνως χαρακτηρίζεται από υψηλό ποσοστό απασχόλησης (δηλαδή χαμηλή ανεργία).

Ο υπολογισμός του δείκτη για το σύνολο των επαγγελματιών ανά περιφέρεια επιτρέπει την κατάταξη τους με βάση την συμβολή τους στην απασχόληση -δηλαδή και την ζήτηση τους- κατά φθίνουσα σειρά. Έτσι, στους σχετικούς πίνακες, τα επαγγέλματα που εμφανίζονται στην κορυφή της κατάταξης θεωρούνται ως εκείνα για τα οποία εκδηλώνεται η μεγαλύτερη ζήτηση. Ο δείκτης συγκριτικής συμβολής στην απασχόληση μπορεί να υπολογιστεί σε τριψήφιο επίπεδο επαγγέλματος για το σύνολο της χώρας και ίσως για την περιφέρεια Αττικής και σε διψήφιο επίπεδο επαγγέλματος για τις υπόλοιπες περιφέρειες. Ο ανωτέρω προσδιορισμός μπορεί εύκολα να γίνει χρησιμοποιώντας δεδομένα από την μελέτη απορρόφησης των

αποφοίτων της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. για τα έτη που μελετάμε και ειδικότερα το ποσοστό απασχόλησης.

4.1.4 Προσδιορισμός της προσφοράς ειδικοτήτων

Σε ότι αφορά την προσφορά εργασίας, μπορεί να ακολουθήσουμε την ίδια μέθοδο, πλην όμως, αντί των επαγγελματιών να χρησιμοποιήσουμε το εκπαιδευτικό επίπεδο και αντί του ποσοστού απασχόλησης να χρησιμοποιήσουμε το ποσοστό ανεργίας. Διαμορφώνεται με τον τρόπο αυτό ένας δείκτης συγκριτικής συμβολής στην ανεργία, ο οποίος είναι ανάλογος (α) της διαφοράς του ποσοστού ανεργίας ενός εκπαιδευτικού επιπέδου από το μέσο όρο και (β) του βάρους του κάθε εκπαιδευτικού επιπέδου.

$$\gamma_i = (u_i - u_o) b_i$$

όπου i είναι το εκπαιδευτικό επίπεδο i

u_i είναι το ποσοστό ανεργίας του εκπαιδευτικού επιπέδου i . Το ποσοστό ανεργίας είναι ο λόγος (αριθμός ανέργων)/(εργατικό δυναμικό).

u_o είναι το ποσοστό ανεργίας του συνόλου των εκπαιδευτικών βαθμίδων.

b_i είναι το βάρος του εκπαιδευτικού επιπέδου i στο σύνολο των εκπαιδευτικών βαθμίδων, δηλαδή ισούται προς τον λόγο (εργατικό δυναμικό επιπέδου i)/(εργατικό δυναμικό συνόλου εκπαιδευτικών βαθμίδων). Ομοίως ο ανωτέρω προσδιορισμός μπορεί εύκολα να γίνει χρησιμοποιώντας δεδομένα από την μελέτη απορρόφησης των αποφοίτων της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. για τα έτη που μελετάμε και ειδικότερα το ποσοστό ανεργίας.

4.1.5 Προσδιορισμός των αναντιστοιχιών μεταξύ εκπαιδευτικού συστήματος και αγοράς εργασίας

Η ΕΕΔ καταγράφει το αναλυτικό εκπαιδευτικό επίπεδο (σχολή) των αποφοίτων ΑΕΙ (Πανεπιστημίων και Τ.Ε.Ι.) καθώς και τη θέση που κατέχουν στην αγορά εργασίας (άνεργος, μη ενεργός, απασχολούμενος σε συγκεκριμένο επάγγελμα. Συνεπώς για τις σχολές της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι δυνατόν να προσδιοριστεί με τα στοιχεία της ΕΕΔ ο βαθμός ετεροαπασχόλησης αλλά και η θέση στην αγορά εργασίας των πτυχιούχων συγκεκριμένων σχολών. Επιπλέον στην μελέτη απορρόφησης της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. για τα έτη που μελετάμε προσδιορίζεται ο βαθμός ετεροαπασχόλησης των πτυχιούχων των ειδικοτήτων της.

4.2 ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΕΝΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΤΗΣ ΕΣΥΕ

Η ΕΣΥΕ διενεργεί μία τριμηνιαία έρευνα σε επιχειρήσεις για τις κενές θέσεις εργασίας με βάση ένα πανελλαδικό αντιπροσωπευτικό δείγμα επιχειρήσεων όπως έχουμε εξηγήσει και σε προηγούμενο κεφάλαιο. Οι επιχειρήσεις συμπληρώνουν σε ερωτηματολόγιο τον αριθμό των κενών θέσεων που έχουν, και περιγράφουν τις ειδικότητες των κενών θέσεων (οι οποίες κωδικοποιούνται από την ΕΣΥΕ ως 3ψήφιο ΣΤΕΠ) καθώς και το καθεστώς απασχόλησης (πλήρης-μερική). Στα ερωτηματολόγια διευκρινίζεται εάν υπάρχουν δυσκολίες, και τι είδους, στην πλήρωση των κενών θέσεων συνολικά αλλά όχι για κάθε κενή θέση - γεγονός που δεν μας επιτρέπει να συνάγουμε κάποιο συμπέρασμα για τη δυσκολία-ευκολία (υποπροσφορά-υπερπροσφορά) που συναντούν οι επιχειρήσεις στην πλήρωση συγκεκριμένων ειδικοτήτων. Το μέγεθος του δείγματος επιτρέπει την εξαγωγή συμπερασμάτων σε επίπεδο περιφέρειας.

Η σχέση κενών θέσεων με νέες θέσεις εργασίας έχει, σε γενικές γραμμές, ως εξής:

$$\text{Νέες θέσεις} = \text{κενές θέσεις} - (\text{οικειοθελείς αποχωρήσεις} + \text{απολύσεις} + \text{συναξιοδοτήσεις})$$

Όσοι οι κενές θέσεις μπορεί να χρησιμεύσουν ως ενδεικτικές των τάσεων της απασχόλησης εάν εξετάσουμε την ετήσια μεταβολή τους. Εάν δηλαδή όχι απλώς υπάρχουν κενές θέσεις μία δεδομένη χρονιά αλλά καταγράφεται αύξηση των κενών θέσεων από χρόνο σε χρόνο, και εάν υποθέσουμε (εύλογα) ότι δεν έχει μεταβληθεί

η ροή ανανέωσης του προσωπικού, τότε μπορούμε να συμπεράνουμε ότι υπάρχει αύξηση της απασχόλησης. Μπορεί λοιπόν να χρησιμοποιήσουμε τους εξής δείκτες:

- ✓ Ετήσια μεταβολή (διαφορά) των κενών θέσεων στο σύνολο της χώρας
- ✓ Ετήσια μεταβολή (διαφορά) της ποσοστιαίας κατανομής κενών θέσεων ανά περιφέρεια
- ✓ Ετήσια μεταβολή (διαφορά) της ποσοστιαίας κατανομής κενών θέσεων ανά κλάδο
- ✓ Ετήσια μεταβολή (διαφορά) της ποσοστιαίας κατανομής κενών θέσεων ανά επάγγελμα.

Η ύπαρξη κενών θέσεων στις επιχειρήσεις είναι ιδιαίτερα ενδεικτική των τάσεων της αγοράς εργασίας όταν γνωρίζουμε για ποιες από αυτές συναντώνται «δυσκολίες» πλήρωσης τους και μάλιστα λόγω έλλειψης δεξιοτήτων - κάτι όμως που δεν είναι εφικτό από τα στοιχεία της έρευνας αυτής. Αυτό που μπορούμε να γνωρίζουμε, ως προς τη δυσκολία πλήρωσης κενών θέσεων, είναι τα αντίστοιχα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων (όχι των επαγγελματών) όπου σημειώνονται δυσκολίες πλήρωσης κενών θέσεων. Συνεπώς οι δείκτες που προκύπτουν από την έρευνα κενών θέσεων της ΕΣΥΕ είναι και οι εξής:

- ✓ Ετήσια μεταβολή του αριθμού των επιχειρήσεων με κενές θέσεις εργασίας
- ✓ Ετήσια μεταβολή της ποσοστιαίας κατανομής επιχειρήσεων με κενές θέσεις ανά κλάδο
- ✓ Ετήσια μεταβολή της ποσοστιαίας κατανομής επιχειρήσεων με κενές θέσεις και δυσκολία πλήρωσης κενών θέσεων ανά κλάδο
- ✓ Ετήσια μεταβολή της ποσοστιαίας κατανομής επιχειρήσεων με κενές θέσεις και δυσκολία πλήρωσης τους λόγω έλλειψης δεξιοτήτων ανά κλάδο
- ✓ Ετήσια μεταβολή της ποσοστιαίας κατανομής των επιχειρήσεων με κενές θέσεις ανά περιφέρεια
- ✓ Ετήσια μεταβολή της ποσοστιαίας κατανομής επιχειρήσεων με δυσκολία πλήρωσης κενών θέσεων ανά περιφέρεια
- ✓ Ετήσια μεταβολή της ποσοστιαίας κατανομής επιχειρήσεων με δυσκολία πλήρωσης κενών θέσεων λόγω έλλειψης δεξιοτήτων ανά περιφέρεια.

Μελετώντας αφενός τους Πίνακες τριμηνιαίας έρευνας κενών θέσεων εργασίας για το 2013 του παραρτήματος 6 που αφορά τα στοιχεία της έρευνας κενών θέσεων και αφετέρου συνδυάζοντας με τα δεδομένα μας ειδικότερα για την Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. μπορούμε να οδηγηθούμε σε διαπιστώσεις όσον αφορά τις κενές θέσεις τόσο κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας όσο και κατά στρώμα επαγγέλματος.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ: ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΟΑΕΔ ΚΑΙ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

5.1 ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΠΡΟΣΛΗΨΕΩΝ - ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ - ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΩΝ ΑΠΟΧΩΡΗΣΕΩΝ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Το Πληροφοριακό Σύστημα Καταγραφής Νέας Επιδότησης Τακτικής Ανεργίας και Εξυπηρέτησης και Εργαζομένων και Επιχειρήσεων είναι σε θέση να δίνει στοιχεία, κατά εκτίμηση, να συγκεντρώνει στοιχεία από τις αναφορές των ιδιωτικών επιχειρήσεων (και ΔΕΚΟ με εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου) που αφορούν στη κίνηση του προσωπικού: προσλήψεις, απολύσεις, οικειοθελείς αποχωρήσεις, καταγγελίες συμβάσεων ανά αιτιολογία, ανά χρονικές περιόδους. Τα στοιχεία αυτά είναι ιδιαίτερα αναλυτικά, αναφερόμενα ανά:

- ✓ κλάδο,
- ✓ οικονομικά χαρακτηριστικά της επιχείρησης,
- ✓ θέση του εργαζόμενου στην απασχόληση,
- ✓ καθεστώς απασχόλησης,
- ✓ ηλικία εργαζόμενου,
- ✓ φύλο,
- ✓ ειδικότητα,
- ✓ μορφωτικό επίπεδο,
- ✓ οικογενειακή κατάσταση,
- ✓ υπηκοότητα,
- ✓ υπερωριακή απασχόληση.

Τα στοιχεία του Συστήματος είναι ιδιαίτερα χρήσιμα αφού έχουν απογραφικό χαρακτήρα, επιτρέποντας τη συναγωγή συμπερασμάτων για την κατάσταση αλλά και εξέλιξη της προσφοράς και ζήτησης ειδικοτήτων και, σε ένα βαθμό, δεξιοτήτων σε τοπικό επίπεδο. Το Πληροφοριακό Σύστημα είναι προγραμματισμένο να παράγει τακτικές εκθέσεις με στατιστικούς δείκτες που είναι ιδιαίτερα χρήσιμοι για την παρούσα μελέτη, όπως:

- ✓ Ποσοστό εργαζομένων ανά ειδικότητα επί του συνόλου των εργαζομένων, ανά περιφέρεια, ανά νομό, ανά δήμο.
- ✓ Ποσοστό εργαζομένων ανά καθεστώς απασχόλησης και ειδικότητα
- ✓ Ποσοστό εργαζομένων σε μία ειδικότητα ανά φύλο
- ✓ Ποσοστό κινήσεων (προσλήψεις, αποχωρήσεις, κλπ) ανά ειδικότητα, ανά χρονικές περιόδους σε σύγκριση με έτος
- ✓ Ποσοστιαίες αναλογίες ειδικοτήτων ανά υπηκοότητα
- ✓ Ποσοστιαία κατανομή ειδικοτήτων ανά ηλικιακή κατηγορία
- ✓ Ποσοστιαία κατανομή ειδικοτήτων ανά μορφωτικό επίπεδο
- ✓ Ποσοστό εργαζομένων που πραγματοποίησαν υπερωρίες ανά ειδικότητα.

Υπάρχει βέβαια έλλειψη της πληροφορίας του συγκεκριμένου Ιδρύματος και δή στην περίπτωση μας για την Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. και τα επιμέρους τμήματά της, από όπου έχει προέλθει ως πτυχιούχος ο εργαζόμενος, άνεργος, συνταξιούχος κ.λπ. Κατά συνέπεια συναντάμε δυσκολία στην συλλογή και επεξεργασία των ανωτέρω δεδομένων.

5.2 ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΤΟΥ ΟΑΕΔ

Μελετώντας αφενός τους Πίνακες των παραρτημάτων 7,8 ειδικότερα για το δεύτερο τρίμηνο 2012 & 2013 που αφορούν στην συνοπτική έκθεση εγγεγραμμένων στο μητρώο του ΟΑΕΔ, τους συγκεντρωτικούς πίνακες εγγεγραμμένων, ανεργίας των ετών 2010-2012 καθώς επίσης και τους Πίνακες του παραρτήματος 9 που αφορούν στοιχεία απασχόλησης (αναγγελίες πρόσληψης, καταγγελίες και λήξεις συμβάσεων ορισμένου χρόνου/αορίστου χρόνου, οικειοθελείς αποχωρήσεις) και συνδυάζοντας με

τα δεδομένα μας ειδικότερα για την Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. μπορούμε να οδηγηθούμε σε διαπιστώσεις όσον αφορά τα ανωτέρω. Βεβαίως είναι σκόπιμο να επισημανθούν τα κατωτέρω που αποτελούν και περιορισμούς κατά την συλλογή-επεξεργασία δεδομένων:

- ✓ Στα στατιστικά στοιχεία του ΟΑΕΔ που είναι διαθέσιμα και δημοσιευμένα συνήθως αυτό που καταγράφεται είναι το επίπεδο εκπαίδευσης καθώς επίσης και η ειδικότητα ενώ δεν διευκρινίζεται αν αυτός που καταγράφεται ως άνεργος, επιδοτούμενος κ.α. προέρχεται από το συγκεκριμένο τμήμα της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. γεγονός που δυσχεραίνει το έργο μας στην συγκεκριμένη περίπτωση και μας οδηγεί να κάνουμε παραδοχές και υπολογισμούς που δεν χαρακτηρίζονται απόλυτα ασφαλείς.
- ✓ Ομοίως όταν καταγράφεται είτε η αναγγελία κενών θέσεων εργασίας από τους εργοδότες δεν διευκρινίζεται σχεδόν ποτέ το αιτούμενο Ίδρυμα από το οποίο επιθυμούν να προέρχεται ο πτυχιούχος (άλλωστε δεν ενδιαφέρει ιδιαίτερα κάτι τέτοιο) παρά μόνο η ειδικότητα. Μάλιστα πολλές φορές δεν είναι ευδιάκριτο αν επιθυμούν πτυχιούχο τμήματος Τ.Ε.Ι. ή Πανεπιστημίου κ.λπ.
- ✓ Τα ανωτέρω από την μια αποτελούν περιορισμούς αλλά και από την άλλη θεωρούμε ότι σε τέτοιες περιπτώσεις για μια θέση μπορεί να είναι υποψήφιοι πτυχιούχοι συναφών τμημάτων-ειδικοτήτων είτε του τεχνολογικού είτε του πανεπιστημιακού τομέα.
- ✓ Τέλος σημειώνεται ότι οι πτυχιούχοι της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. εντάσσονται στην κατηγορία επιπέδου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης όσον αφορά τα στοιχεία του ΟΑΕΔ.

Πίνακας 14: Κατηγοριοποίηση Κενών Θέσεων Εργασίας Με Βάση Το Επίπεδο Εκπαίδευσης (2013)

	ΧΩΡΙΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑ - ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΜΕΤΑΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ	ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΟ	ΣΥΝΟΛΟ	
1	Ανατολική Μακεδονία και Θράκη	6	380	520	5	1195	1	2106	
2	Κεντρική Μακεδονία	11	117	681	11	941		1761	
3	Δυτική Μακεδονία	1	29	284		567		881	
4	Περιφέρεια Ηπείρου	1	215	462	1	1492		2171	
5	Περιφέρεια Θεσσαλίας	2	390	565	2	1192		2151	
6	Ιόνιοι Νήσοι		481	358		672		1511	
7	Δυτική Ελλάδα	82	360	653	6	1856		2957	
8	Στερεά Ελλάδα	44	238	241	5	576		1104	
9	Αττική	9	1561	2954	26	4451	5	4	9010
10	Πελοπόννησος	20	234	600		1140		1994	
11	Βόρειο Αιγαίο		241	271		385		897	
12	Νότιο Αιγαίο	17	210	196	2	293		718	
13	Κρήτη	2	708	764	3	1456	1	2934	
	ΣΥΝΟΛΟ	195	5164	8549	61	16216			30195

Πίνακας 15: Κατηγοριοποίηση Κενών Θέσεων Εργασίας Με Βάση Την Ειδικότητα (2013)

	ΑΡΧΙΤΕΚΤΟΝΕΣ , ΜΗΧΑΝΙΚΟΙ ΚΑΙ ΑΣΚΟΥΝΤΕΣ ΣΥΝΑΦΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ	ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΟ Ι ΜΗΧΑΝΙΚΟΙ	ΗΛΕΚΤΡΟΛΟ ΓΟΙ ΜΗΧΑΝΙΚΟΙ, ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚ ΟΙ ΜΗΧΑΝΙΚΟΙ ΚΑΙ ΜΗΧΑΝΟΛΟΓ ΟΙ ΜΗΧΑΝΙΚΟΙ	ΜΗΧΑΝΙΚΟΙ ΔΟΜΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ	ΤΕΧΝΟΛΟ ΓΟΙ ΜΗΧΑΝΟΛ ΟΓΟΙ	ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΙ ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΟΙ	ΠΟΛΙΤΙΚΟΙ ΜΗΧΑΝΙΚΟ Ι	ΜΗΧΑΝΟΛΟΓ ΟΙ ΜΗΧΑΝΙΚΟΙ	ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΙ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΙ ΚΑΙ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ	ΗΛΕΚΤΡΟΛΟ ΓΟΙ ΜΗΧΑΝΙΚΟΙ, ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚ ΟΙ ΜΗΧΑΝΙΚΟΙ ΚΑΙ ΜΗΧΑΝΟΛΟΓ ΟΙ ΜΗΧΑΝΙΚΟΙ	ΣΥΝΟΛΟ
1	Ανατολική Μακεδονία και Θράκη	18	6		41	3	2		5		75
2	Κεντρική Μακεδονία	1	8						10		19
3	Δυτική Μακεδονία										0
4	Περιφέρει α Ηπείρου					1	1				2
5	Περιφέρει α Θεσσαλία ς	32	13		28	22			15	3	118
6	Ιόνιοι Νήσοι	23	6	2	5	3					39
7	Δυτική Ελλάδα					1	4				5
8	Στερεά Ελλάδα	13	4							1	18
9	Αττική	45	10		18	4	2	5	47		131
10	Πελοπόνν ησος					1			1		2
11	Βόρειο Αιγαίο										0
12	Νότιο Αιγαίο	4									4

13	Κρήτη	33	3		5	1	2	6	7			57
	ΣΥΝΟΛΟ	169	50	2	97	36	10	12	85	3	6	470

Πίνακας 16: Κατηγοριοποίηση Κενών Θέσεων Εργασίας Με Βάση Την Ειδικότητα (2013)

	ΜΗΧΑΝΙΚΟΙ ΔΟΜΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ	ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΙ ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΟΙ	ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΙ ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΟΙ	ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΙ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΙ ΚΑΙ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ
Ανατολική Μακεδονία και Θράκη	59	8	8		75
Κεντρική Μακεδονία	1	10	8		19
Δυτική Μακεδονία					0
Περιφέρεια Ηπείρου	1	1			2
Περιφέρεια Θεσσαλίας	60	37	13	8	118
Ιόνιοι Νήσοι	28	5	6		39
Δυτική Ελλάδα		1	4		5
Στερεά Ελλάδα	13		4	1	18
Αττική	68	51	12		131
Πελοπόννησος		2			2

Βόρειο Αιγαίο					0
Νότιο Αιγαίο	4		4		8
Κρήτη	44	8	5		57
ΣΥΝΟΛΟ	278	123	64	9	474

Πίνακας 17: Κατηγοριοποίηση Κενών Θέσεων Εργασίας Με Βάση Το Επίπεδο Εκπαίδευσης (2014)

		ΧΩΡΙΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣ Η	ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙ Α - ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙ Α ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΜΕΤΑΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙ Α ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙ Α ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚ Ο	ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚ Ο	ΣΥΝΟΛ Ο
1	Ανατολική Μακεδονία και Θράκη		424	505	1	923			1853
2	Κεντρική Μακεδονία	13	646	787	5	962			2413
3	Δυτική Μακεδονία	1	29	160		430			620
4	Περιφέρεια Ηπείρου	1	117	344	2	1121			1585
5	Περιφέρεια Θεσσαλίας	3	196	466	2	811			1478
6	Ιόνιοι Νήσοι		29	413		736			1178
7	Δυτική Ελλάδα	1	593	958	3	2454			4009
8	Στερεά Ελλάδα	48	140	260	6	500			954
9	Αττική	10	1592	3506	19	4898	1	1	10027
10	Πελοπόννησο ς	4	183	590	2	989			1768
11	Βόρειο Αιγαίο		120	178		291			589
12	Νότιο Αιγαίο	1	38	141	6	180			366
13	Κρήτη	9	522	583	2	826			1942

ΣΥΝΟΛΟ	91	4629	8891	48	15121			28782
--------	----	------	------	----	-------	--	--	-------

Πίνακας 18: Κατηγοριοποίηση Κενών Θέσεων Εργασίας Με Βάση Την Ειδικότητα (2014)

	ΑΡΧΙΤΕΚΤΟΝΕΣ, ΜΗΧΑΝΙΚΟΙ ΚΑΙ ΑΣΚΟΥΝΤΕΣ ΣΥΝΑΦΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ	ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΟΙ ΜΗΧΑΝΙΚΟΙ	ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΟΙ ΜΗΧΑΝΙΚΟΙ, ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΙ ΜΗΧΑΝΙΚΟΙ ΚΑΙ ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΟΙ ΜΗΧΑΝΙΚΟΙ	ΜΗΧΑΝΙΚΟΙ ΔΟΜΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ	ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΙ ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΟΙ	ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΙ ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΟΙ	ΠΟΛΙΤΙΚΟΙ ΜΗΧΑΝΙΚΟΙ	ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΟΙ ΜΗΧΑΝΙΚΟΙ	ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΙ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΙ ΚΑΙ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ	ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΟΙ ΜΗΧΑΝΙΚΟΙ, ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΙ ΜΗΧΑΝΙΚΟΙ ΚΑΙ ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΟΙ ΜΗΧΑΝΙΚΟΙ	ΣΥΝΟΛΟ
Ανατολική Μακεδονία και Θράκη	15	4		19	2	1		3			44
Κεντρική Μακεδονία		6				1		9			16
Δυτική Μακεδονία											0
Περιφέρεια Ηπείρου		1					1				2
Περιφέρεια Θεσσαλίας	13	13		12	13	1	1	6	1		60
Ιόνιοι Νήσοι	23	5		6	2					2	38
Δυτική Ελλάδα	15	4		19	2	5		3	2		50
Στερεά Ελλάδα	10	2			1						13
Αττική	57	10		15	6	3	1	14			106
Πελοπόννησος				1							1
Βόρειο Αιγαίο											0
Νότιο Αιγαίο											0
Κρήτη		1									1
ΣΥΝΟΛΟ	133	46	0	72	26	11	3	35	3	2	331

Πίνακας 19: Κατηγοριοποίηση Κενών Θέσεων Εργασίας Με Βάση Την Ειδικότητα (2014)

	ΜΗΧΑΝΙΚΟΙ ΔΟΜΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ	ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΙ ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΟΙ	ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΙ ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΟΙ	ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΙ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΙ ΚΑΙ ΤΗΛΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ	ΣΥΝΟΛΟ
Ανατολική Μακεδονία και Θράκη	29	5	1		35
Κεντρική Μακεδονία		18	13		31
Δυτική Μακεδονία					0
Περιφέρεια Ηπείρου	1	1			2
Περιφέρεια Θεσσαλίας	26	19	14	1	60
Ιόνιοι Νήσοι	29	2	5	2	38
Δυτική Ελλάδα	29	5	9	2	45
Στερεά Ελλάδα	10	1	2		13
Αττική	73	20	13		106
Πελοπόννησος	1				1
Βόρειο Αιγαίο					0
Νότιο Αιγαίο					0
Κρήτη			1		1
ΣΥΝΟΛΟ	198	71	58	5	332

1. Περιφέρεια Αττικής, με έδρα την Αθήνα (Νομός Αττικής)
2. Περιφέρεια Στερεά Ελλάδας, με έδρα τη Λαμία (Νομοί: Εύβοια - Ευρυτανία - Φωκίδα - Φθιώτιδα - Βοιωτία)
3. Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας, με έδρα τη Θεσσαλονίκη (Νομοί: Χαλκιδική - Ημαθία - Κιλκίς - Πέλλα - Πιερία - Σέρρες - Θεσσαλονίκη)
4. Περιφέρεια Κρήτης, με έδρα το Ηράκλειο (Νομοί: Χανιά - Ηράκλειο - Λασιθι - Ρέθυμνο)
5. Περιφέρεια Ηπείρου, με έδρα τα Ιωάννινα (Νομοί: Άρτα - Ιωάννινα - Πρέβεζα - Θεσπρωτία)
6. Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης, με έδρα την Κομοτηνή (Νομοί: Καβάλα - Δράμα - Ξάνθη - Ροδόπη - Έβρος)
7. Περιφέρεια Πελοποννήσου, με έδρα την Τρίπολη (Νομοί: Αρκαδία - Αργολίδα - Κορινθία - Λακωνία - Μεσσηνία)
8. Περιφέρεια Ιονίων Νήσων, με έδρα την Κέρκυρα (Νομοί: Κέρκυρα - Κεφαλονιά - Λευκάδα - Ζάκυνθος)
9. Περιφέρεια Βορείου Αιγαίου, με έδρα τη Μυτιλήνη (Νομοί: Χίος - Λέσβος - Σάμος)
10. Περιφέρεια Νοτίου Αιγαίου, με έδρα την Ερμούπολη (Νομοί: Κυκλάδες - Δωδεκάνησα)
11. Περιφέρεια Θεσσαλίας, με έδρα τη Λάρισα (Νομοί: Καρδίτσα - Λάρισα - Μαγνησία - Τρίκαλα)
12. Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας, με έδρα την Πάτρα (Νομοί: Αχαΐα - Αιτωλοακαρνανία - Ηλεία)
13. Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας, με έδρα την Κοζάνη (Νομοί: Φλώρινα - Γρεβενά - Καστοριά - Κοζάνη)

5.3 ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ

Μελετώντας κανείς τα δημοσιοποιημένα στατιστικά στοιχεία της απογραφής των δημοσίων υπαλλήλων μπορεί να διακρίνει τα ποσοστά των πτυχιούχων της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης και δή της Τεχνολογικής Εκπαίδευσης που κατέχουν θέση είτε στο στενό είτε στον ευρύτερο δημόσιο τομέα και μάλιστα μπορεί να έχει εικόνα και για τις θέσεις που καταλαμβάνουν. Αυτό που είναι πιο δύσκολο είναι το ίχνος του συγκεκριμένου Ιδρύματος και δή στην περίπτωση μας για την Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. και τα επιμέρους τμήματά της, από όπου έχει προέλθει ως πτυχιούχος ο εργαζόμενος, δημόσιος υπάλληλος κ.λπ. Κατά συνέπεια συναντάμε δυσκολία και εδώ στην συλλογή και επεξεργασία των ανωτέρω δεδομένων. Επιπλέον, θα λέγαμε ότι όσον αφορά το δημόσιο υπάρχει μια στασιμότητα αφού δεν γίνονται νέες προσλήψεις από το 2010 και μάλιστα διαγωνισμός ΑΣΕΠ για προσλήψεις εκπαιδευτικών και ειδικότερα στις συγκεκριμένες ειδικότητες που μελετάμε έχει μεγάλο χρονικό διάστημα να πραγματοποιηθεί. Ενδεικτικά παραθέτουμε μετά από αναζήτηση στην τελευταία τριετία, στον ΑΣΕΠ στις προκηρύξεις που αφορούν τα τμήματα της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε τις θέσεις που έχουν δημοσιευθεί:

Πληροφορίες	Έδρα / Νομός	Αριθμός ανακοίνωσης ΣΟΧ	Κατηγορία	Κλάδος / Ειδικότητα	Αριθμός ατόμων	Διάρκεια σύμβασης σε μήνες
2410687104	ΛΑΡΙΣΑΣ	2/2013 6859/3- 12-2013	ΤΕ	ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ ΥΠΟΔΟΜΗΣ	2	8
2242023915	ΔΩΔΕΚΑΝΗΣΟΥ	1/2013 3269/5- 11-2013	ΤΕ	ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΩΝ	1	8
2754022972	ΑΡΓΟΛΙΔΑΣ	1/2013 2359/21- 11-2013	ΤΕ	ΤΕΧΝΟΛΟΓΩΝ ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΩΝ	1	8
2461051516	ΚΟΖΑΝΗΣ	3/2013 9634/4- 12-2013	ΤΕ	ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ ΥΠΟΔΟΜΗΣ ΔΟΜΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ	1	8
2461035031	ΚΟΖΑΝΗΣ	1/2013 51837/6- 11-2013	ΤΕ	ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΩΝ ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΩΝ	1	8
Σ 2386023125	ΦΛΩΡΙΝΑΣ	2/2013 2389/14- 11-2013	ΤΕ	ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ	1	8

Συμβάσεις Έργου
(ΣΜΕ)

Φορέας	Πληροφορίες	Έδρα / Νομός	Αριθμός ανακοίνωσης ΣΜΕ	Κατηγορία	Κλάδος / Ειδικότητα	Αριθμός ατόμων	Διάρκεια σύμβασης σε μήνες	Έγκριση ΑΣΕΠ
ΔΗΜΟΣ ΛΕΥΚΑΔΑΣ	2645360 570	ΛΕΥΚΑ ΔΑΣ	1/2012 1898/24- 1-2012	ΤΕ	ΗΛΕΚΤΡΟ ΛΟΓΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩ Ν	1	12	17/7/2 012

Φορέας	Πληροφορίες	Έδρα / Νομός	Αριθμός ανακοίνωσης ΣΜΕ	Κατηγορία	Κλάδος / Ειδικότητα	Αριθμός ατόμων	Διάρκεια σύμβασης σε μήνες	Έγκριση ΑΣΕΠ
ΔΗΜΟΣ ΜΑΡΑΘΩΝΟΣ	2294320525	ΑΤΤΙΚΗΣ	1/2012 3657/17- 2-2012	ΤΕ	ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ	1	12	27/6/2012

ΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΟΙΝΩΦΕΛΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Συμπράττων Φορέας (Φορέας Απασχόλησης)	Νομός	Αριθμός ανακοίνωσης ΚΟΧ	Κλάδος / Ειδικότητα	Αριθμός θέσεων	Διάρκεια σύμβασης	Έγκριση ΑΣΕΠ	Ανάρτηση ανακοίνωσης στο φορέα	Παράρτημα
ΔΗΜΟΣ ΒΑΡΗΣ ΒΟΥΛΑΣ ΒΟΥΛΙΑΓΜΕΝΗΣ	ΑΤΤΙΚΗΣ-ΑΝΑΤΟΛΙΚΗ ΑΤΤΙΚΗ	71.907/1/2012	ΠΕ Η ΤΕ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ (SOFTWARE - ΚΑΤΑΣΚΕΥΗ ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΑΣ)	1	5 ΜΗΝΕΣ	21/1/2013	25/1/2013	ΠΡΟΤΥΠΟ ΑΙΤΗΣΗ ΑΠΟ 28/ΕΩ 06/
ΔΗΜΟΣ ΒΑΡΗΣ ΒΟΥΛΑΣ ΒΟΥΛΙΑΓΜΕΝΗΣ	ΑΤΤΙΚΗΣ-ΑΝΑΤΟΛΙΚΗ ΑΤΤΙΚΗ	71.907/1/2012	ΠΕ Η ΤΕ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ	1	5 ΜΗΝΕΣ	21/1/2013	25/1/2013	ΠΡΟΤΥΠΟ ΑΙΤΗΣΗ ΑΠΟ 28/ΕΩ 06/

Αναμφισβήτητα και στην απασχόληση στο δημόσιο τομέα υπάρχει μια επισφάλεια όσον αφορά τα συμπεράσματα στα οποία μπορούμε να οδηγηθούμε.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ: ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ & ΔΙΕΞΟΔΟΙ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ -ΤΟ ΙΣΟΖΥΓΙΟ ΤΗΣ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ ΚΑΙ ΖΗΤΗΣΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ (ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ)

6.1 ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΣΧΕΤΙΚΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ

Στην Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. η έρευνα παρακολούθησης της πορείας των αποφοίτων έγινε πρώτη φορά το 2008 και ήταν βασισμένη σε πιλοτική έρευνα «Ανάπτυξη δικτύου παρακολούθησης των Αποφοίτων» της Οριζόντιας Δράσης των Γραφείων Διασύνδεσης των Ελληνικών Τ.Ε.Ι. Ένας από τους βασικούς στόχους του Γραφείου Διασύνδεσης (Γ.Δ.) της Ανώτατης Σχολής Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.), πρώην ΣΕΛΕΤΕ, ήταν η διάγνωση και η ακριβής αποτύπωση της πορείας των πτυχιούχων της Σχολής, μετά την αποφοίτησή τους.

Ποια είναι η θέση των πτυχιούχων της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. στην αγορά εργασίας;

Πόσοι συνεχίζουν τις σπουδές τους σε μεταπτυχιακό επίπεδο; Πόσο ανταποκρίνεται το περιεχόμενο των σπουδών τους στην επαγγελματική πραγματικότητα; Τα παραπάνω αποτελούν μερικά ενδεικτικά από τα πολλά και κρίσιμα ερωτήματα που κλήθηκε να απαντήσει η Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε., Προφανής στόχος του Ιδρύματος, αφού κατέγραψε αξιόπιστα την επαγγελματική κατάσταση των πτυχιούχων του, ήταν να ενημερώσει υπεύθυνα τους ίδιους τους αποφοίτους, αλλά και κάθε αρμόδιο φορέα να προχωρήσει στις όποιες διορθωτικές παρεμβάσεις βελτιώσεις των προγραμμάτων σπουδών και συνεπώς του επαγγελματικού- επιστημονικού προφίλ των αποφοίτων της κάθε ειδικότητας. Η έρευνα αφορούσε στην επαγγελματική κατάσταση των αποφοίτων της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε., οι οποίοι πέρατσαν τις σπουδές τους την περίοδο 1998-2002, και εντάχθηκε στην παρακολούθηση της επαγγελματικής πορείας των πτυχιούχων της Σχολής μετά την αποφοίτησή τους.

Πέρα από τον κύριο στόχο, που ήταν η απάντηση στα θέματα εργασίας – ετεροαπασχόλησης – ανεργίας, η έρευνα πραγματεύεται και μια σειρά παραμέτρων, που συνθέτουν την εικόνα του αποφοίτου της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.. Μεταξύ των άλλων περιέχει: Στοιχεία για τη διάρκεια των σπουδών, τον βαθμό πτυχίου, τις μεταπτυχιακές σπουδές, Χαρακτηριστικά που αφορούν στη μισθωτή εργασία, την επιχειρηματικότητα, το ύψος των αμοιβών, τον βαθμό ικανοποίησης από την εργασία, Στοιχεία που αφορούν στην αντιστοιχία του περιεχομένου σπουδών με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και τις επαγγελματικές ανάγκες των αποφοίτων, Κοινωνικά και άλλα χαρακτηριστικά των αποφοίτων. Το 98,7% (305) των αποφοίτων της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. που ερωτήθηκαν δήλωσαν ότι εργάζονται, ενώ 1 είναι άνεργος και αναζητά εργασία (0,3%) και 3 είναι άεργοι και στην παρούσα φάση δεν αναζητούν απασχόληση (1,0%). Παρόμοια εικόνα προκύπτει και από την κατάταξη των απαντήσεων των αποφοίτων κατά Τμήμα αποφοίτησης:

Πίνακας 20: Εργασιακή κατάσταση αποφοίτου κατά Τμήμα αποφοίτησης (απόλυτη συχνότητα [%])

Τμήμα αποφοίτησης	Εργασιακή κατάσταση			
	Απασχολούμενος /η	Άνεργος/η	Άεργος/η	Σύνολο

Δομικών	39 [100,0]	0 [0,0]	0 [0,0]	39 [100,0]
Ηλεκτρονικών	81 [97,6]	0 [0,0]	2 [2,4]	83 [100,0]
Ηλεκτρολόγων	59 [100,0]	0 [0,0]	0 [0,0]	59 [100,0]
Μηχανολόγων	87 [98,9]	0 [0,0]	1 [1,1]	88 [100,0]
Συγκοινωνιολόγων	39 [97,5]	1 [2,5]	0 [0,0]	40 [100,0]
Σύνολο Τμημάτων	305 [98,7]	1 [0,3]	3 [1,0]	309 [100,0]

(Πηγή: Έρευνα Απορρόφησης Αποφοίτων Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. 2008)

Το 2013 πραγματοποιήθηκε για δεύτερη φορά η σχετική μελέτη -της οποίας αναμένουμε τα αποτελέσματα- με δείγμα αυτή την φορά αποφοίτους οι οποίοι περάτωσαν τις σπουδές τους την περίοδο 2003-2010 στα τμήματα που μελετάμε συμπεριλαμβανομένων των διαφοροποιήσεων των τμημάτων.

Είχε πραγματοποιηθεί άλλη μια σχετική έρευνα η οποία ομοίως αναφερόταν στα κοινωνικοοικονομικά χαρακτηριστικά και στην επαγγελματική αποκατάσταση των αποφοίτων της Ανώτατης Σχολής Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΑΣΠΑΙΤΕ) κατά τα έτη 2006 έως και το 2008, στις ειδικότητες των ηλεκτρολόγων, των ηλεκτρονικών, των μηχανολόγων, των πολιτικών δομικών έργων και των πολιτικών έργων υποδομής. Η σχετική έρευνα πραγματοποιήθηκε με ερωτηματολόγιο και περιελάμβανε το σύνολο των αποφοίτων της σχολής, για το παραπάνω χρονικό διάστημα. Έλαβε δε υπόψη της τόσο τους πτυχιούχους τεχνολόγους εκπαιδευτικούς (πρώτο πτυχίο), όσο και τους τεχνολόγους μηχανικούς (δεύτερο πτυχίο), ώστε να αποτυπώσει την πλήρη εικόνα των κοινωνικοοικονομικών χαρακτηριστικών και της επαγγελματικής πορείας των αποφοίτων της σχολής. Επιπρόσθετα, έγιναν προτάσεις με βάση τις εξελίξεις στη ζήτηση των πέντε υπό εξέταση επαγγελμάτων στην Ελλάδα και τις δυνατότητες και προοπτικές που θα είχαν οι νέοι πτυχιούχοι της στο μέλλον. Στην έρευνα εξετάστηκε μόνο το διάστημα από το 2006 έως το 2008, όταν οι πρώτοι απόφοιτοι αρχίζουν να εμφανίζονται από το 2006. Αρχικός σκοπός της έρευνας ήταν η διερεύνηση των στατιστικών στοιχείων σχετικά με τη μελέτη της επαγγελματικής πορείας των αποφοίτων της ΑΣΠΑΙΤΕ στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, εφόσον είναι η μόνη σχολή τριτοβάθμιας εκπαίδευσης από την οποία αποφοιτούν καθηγητές τεχνικής εκπαίδευσης, με σκοπό την πρόσληψή τους στο χώρο της εκπαίδευσης. Συγχρόνως για να παρατηρηθούν και τα ποσοστά εκείνα που φανερώνουν την απορρόφηση των αποφοίτων ως τεχνολόγων μηχανικών στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα ή ως ελεύθερων επαγγελματιών. Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε περιελάμβανε ερωτήσεις σε πέντε πεδία, σχετικά με (α) τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των αποφοίτων και το μορφωτικό επίπεδο της οικογένειάς τους, (β) τις σπουδές τους, (κατοχή μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου, εισαγωγή σε άλλα πανεπιστημιακά ιδρύματα), (γ) τη σημερινή επαγγελματική ή μη κατάστασή τους, (δ) την πορεία τους (εάν υπήρχε) και τις προτάσεις τους για τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και (ε) την προσωπική τους άποψη για την ΑΣΠΑΙΤΕ. Στο σύνολο των 267 ερωτηθέντων αποφοίτων μόνο οι 26 εργάζονται στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, είτε ως μόνιμοι είτε ως αναπληρωτές είτε ως ωρομίσθιοι καθηγητές. Ο χρόνος που εργάζονται οι περισσότεροι, είναι από 6 μήνες έως και 1 έτος. Ο χρόνος που απαιτείται κατά την γνώμη των αποφοίτων, για να τους εξασφαλισθεί μονιμότητα στο χώρο, είναι περίπου 2 χρόνια. Ενδεικτικά, το ποσοστό των εργαζομένων αποφοίτων της ΑΣΠΑΙΤΕ στη δευτεροβάθμια τεχνική εκπαίδευση, με οποιαδήποτε μορφή εργασίας, ήταν της τάξης του 9,74%. Το ποσοστό αυτό κρίθηκε ιδιαίτερα χαμηλό και κατανεμήθηκε στα πέντε τεχνολογικά τμήματα, ως ακολούθως:

Πίνακας 21: Κατάκτηση θέσης στη δευτεροβάθμια τεχνική εκπαίδευση

Τμήματα Φύλο	Μόνιμοι		Αναπληρωτές		Ωρομίσθιοι		Σύνολο
	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	
Ηλεκτρολογίας	2	3	-	1	4	-	10
Ηλεκτρονικής	-	1	-	-	3	2	6
Μηχανολογίας	-	1	-	1	3	-	5
Πολιτικών Δομικών Έργων	-	-	-	-	1	2	3
Πολιτικών Έργων Υποδομής	-	-	-	-	-	2	2
Σύνολο	2	5	0	2	11	6	26

(Πηγή: Κοινωνικοοικονομικά χαρακτηριστικά και Επαγγελματική πορεία των Αποφοίτων της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.)

Ηλεκτρολογίας: 16,67%

Ηλεκτρονικής: 9,83%

Μηχανολογίας: 8,93%

Πολιτικών Δομικών Έργων: 5,00%

Πολιτικών Έργων Υποδομής: 6,67%

Από τα πέντε τεχνολογικά τμήματα μόνο τα ποσοστά δύο εξ αυτών ξεπέρασαν το μέσο ποσοστό 9,74%, ένα βρισκόταν σχετικά κοντά, ενώ τα ποσοστά των δύο άλλων τμημάτων βρίσκονταν πολύ χαμηλά. Μόνο το τμήμα της ηλεκτρολογίας ξεπέρασε κατά πολύ το μέσο ποσοστό και κυμάνθηκε σε διψήφιο αριθμό.

Οι λόγοι που είχαν αναφερθεί ήταν η υποχρηματοδότηση της παιδείας, η μη πραγματοποίηση εξετάσεων μέσω του ΑΣΕΠ για τη στελέχωση με μόνιμους καθηγητές της δευτεροβάθμιας τεχνικής εκπαίδευσης, η μείωση του αριθμού των εισακτέων μαθητών στην τεχνική εκπαίδευση και ως εκ τούτου και η μείωση των εκπαιδευτικών μονάδων τεχνικής εκπαίδευσης. Αρκετοί ήταν εκείνοι οι απόφοιτοι που δεν είχαν εκπληρώσει ακόμα τις στρατιωτικές τους υποχρεώσεις. Η μελέτη έδειξε ότι το μέλλον των αποφοίτων της ΑΣΠΑΙΤΕ στην αγορά εργασίας ήταν αβέβαιο κι αυτό γιατί μόνο το 10,11% εργαζόταν στον ιδιωτικό τομέα και σε τεχνικές εταιρείες.

Οι τεχνολόγοι μηχανολόγοι είχαν το μεγαλύτερο ποσοστό συμμετοχής στην αγορά εργασίας με 37,04% στο σύνολο των εργαζομένων αποφοίτων, ενώ δεύτεροι ήρθαν οι τεχνολόγοι ηλεκτρολόγοι με ποσοστό 25,93%. Ακολούθησαν οι τεχνολόγοι δομικοί (22,22%), οι τεχνολόγοι ηλεκτρονικοί (11,11%) και τέλος οι τεχνολόγοι έργων υποδομής με το χαμηλότερο ποσοστό 3,70%, αφού δήλωσε ότι εργάζεται μόνο μία γυναίκα απόφοιτος σε τεχνικό γραφείο. Ένα ποσοστό της τάξης του 11,11% των εργαζομένων αποφοίτων, που προέρχεται από τους τεχνολόγους ηλεκτρονικούς, δήλωσε ότι εργάζεται στον ιδιωτικό τομέα, κυρίως. «Χαρακτηριστικό των νέων επαγγελματιών είναι η αυξημένη τεχνογνωσία στους ηλεκτρονικούς υπολογιστές, στους αυτοματισμούς και γενικότερα στην υψηλή τεχνολογία» (Κατσάνεβας Θ., 2002), δυνατότητα η οποία παρέχεται στους απόφοιτους του παραπάνω τμήματος.

Στην ουσία όμως δεν απασχολούνται αποκλειστικά και μόνο με το αντικείμενό τους αλλά, ανάλογα με τις ανάγκες της κάθε εταιρίας. Έτσι καταλαμβάνουν ένα αντικείμενο, στο οποίο άλλες φορές μπορούν να ανταποκριθούν με επιτυχία αφού είναι εργασία σχετική με την εξειδίκευσή τους, τις περισσότερες όμως φορές θα λέγαμε πως η απασχόλησή τους είτε ήταν μερική (4ωρο), είτε άκρως αντίθετη με τις σπουδές τους και παρέμεναν σε αυτή μόνο για βιοποριστικούς λόγους.

Πίνακας 22: Απόφοιτοι στην αγορά εργασίας

Τμήματα	Άνδρες		Γυναίκες		Σύνολο %		
	Ιδιωτικός Τομέας %	Τεχνικά Γραφεία %	Ιδιωτικός Τομέας %	Τεχνικά Γραφεία %			
Ηλεκτρολογίας	5	18,52	-	2	7,41	7	25,93

Ηλεκτρονικής	3	11,11	-	-	-	3	11,11
Μηχανολογίας	6	22,22	1	3,70	3	11,11	-
Πολιτικών Δομικών Έργων	4	14,82	-	-	2	7,41	6
Πολιτικών Έργων Υποδομής	-	-	-	-	1	3,70	1
Σύνολο	18	66,67	1	3,70	5	18,52	27
							100,00

(Πηγή: Κοινωνικοοικονομικά χαρακτηριστικά και Επαγγελματική πορεία των Αποφοίτων της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.)

6.2 ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΣΤΙΣ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΔΙΕΞΟΔΟΥΣ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ & ΤΟ ΙΣΟΖΥΓΙΟ ΤΗΣ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ ΚΑΙ ΖΗΤΗΣΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ

Οι προβλέψεις για τις μελλοντικές τάσεις της αγοράς εργασίας είναι φυσικό να ενδιαφέρουν όχι μόνο τους ερευνητές και τους επιστήμονες αλλά και την πολιτεία, για λόγους που συνδέονται άμεσα με τη χάραξη στρατηγικής και τη λήψη μέτρων πολιτικής για την απασχόληση, την αντιμετώπιση της ανεργίας, τον επαγγελματικό προσανατολισμό ή και το στοιχειώδη έστω επαγγελματικό προγραμματισμό. Παρουσιάζουν επί πλέον, ιδιαίτερο ενδιαφέρον για τους νέους, τους γονείς, για τους συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού, για κάθε ενδιαφερόμενο που χρειάζεται έγκυρη πληροφόρηση σε θέματα επαγγελματικού προσανατολισμού.

Σε διάφορες χώρες, οι σχετικές προβλέψεις γίνονται με μεγάλη ακρίβεια όσον αφορά τις κενές θέσεις εργασίας που εκτιμάται ότι θα προκύψουν για το σύνολο της οικονομίας, τους επί μέρους κλάδους, αλλά και τα διάφορα επαγγέλματα και ειδικότητες. Στις ΗΠΑ λ.χ το Γραφείο Στατιστικών Εργασίας (Bureau of Labor Statistics), δημοσιοποιεί προβλέψεις της για τον ακριβή αριθμό των νέων θέσεων εργασίας που θα υπάρξουν στα επόμενα 2-4 χρόνια για ένα μεγάλο αριθμό επαγγελμάτων και ειδικοτήτων. Οι προβλέψεις αυτού του τύπου, που στηρίζονται σε εκτενή στατιστικά στοιχεία και επιτυχώς δοκιμασμένη μεθοδολογία επί σειρά ετών, αναλύονται σε διάφορες εκδόσεις και έντυπα και αποτελούν χρήσιμους οδηγούς για τις επαγγελματικές επιλογές. Στον Καναδά, το Ινστιτούτο Ανάπτυξης Ανθρωπίνων Πόρων (HRDC), κλιμακώνει τις προβλέψεις του με τον ακόλουθο τρόπο: επαγγέλματα με καλές προοπτικές, επαγγέλματα με μέτριες προοπτικές, επαγγέλματα με περιορισμένες προοπτικές.

Παρόμοιες εκτιμήσεις προβλέψεων γίνονται από διάφορους φορείς, όπως το Ινστιτούτο Ερευνών Απασχόλησης του Πανεπιστημίου Warwick της Αγγλίας, η Αρχή Βιομηχανική Κατάρτιση Κύπρου, η οποία αναφέρεται και στην ορολογία "Ισοζύγιο Εργατικού Δυναμικού", κ.λ.π.

Γεγονός είναι ότι εκείνο που ενδιαφέρει, ιδιαίτερα όσον αφορά τον επαγγελματικό προσανατολισμό, περισσότερο και από τον ακριβή προσδιορισμό των προβλεπόμενων θέσεων εργασίας σε κάθε επάγγελμα, είναι η πρόβλεψη αν στο υπό εξέταση επάγγελμα, το ισοζύγιο της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας είναι θετικό ή αρνητικό. Για το σκοπό αυτό και ύστερα από εφαρμοσμένη έρευνα περίπου 10 ετών στην ελληνική αγορά εργασίας, που μέρος της γίνεται υπό την αιγίδα του Πανεπιστημίου Πειραιά και του ΟΑΕΔ, καθιερώθηκε μια πρωτότυπη και εύχρηστη έννοια με την ορολογία: "**Ισοζύγιο της Προσφοράς και Ζήτησης Επαγγελμάτων (the Balance of Supply and Demand of Professions)**". Με την πρωτότυπη ορολογία του ισοζυγίου της προσφοράς και ζήτησης επαγγελμάτων, προσδιορίζεται με απλό και κατανοητό τρόπο η όποια πολύ θετική, ουδέτερη, αρνητική ή πολύ αρνητική προοπτική ενός επαγγέλματος ή ειδικότητας. Υπολογίζοντας τα στοιχεία της προσφοράς και ζήτησης του κάθε επαγγέλματος, εκπαιδευτικής κατεύθυνσης, ή ειδικότητας, προσδιορίζεται η προοπτική του συγκεκριμένου επαγγέλματος στα επόμενα 5-10 περίπου χρόνια κατά τον ακόλουθο τρόπο:

Πολύ θετική (++)

Θετική (+)

Ουδέτερη, απρόβλεπτη ή αδιευκρίνιστη προοπτική (0)

Αρνητική (-)

Πολύ αρνητική (--)

Αν η προσφορά εργασίας για ένα επάγγελμα από τους εργοδότες είναι μεγαλύτερη από την αντίστοιχη ζήτηση από τους εργαζόμενους, τότε το ισοζύγιο του επαγγέλματος είναι θετικό ή πολύ θετικό. Στην περίπτωση αυτή, η προοπτική επαγγελματικής αποκατάστασης είναι θετική ή πολύ θετική.

Αν η προσφορά εργασίας για ένα επάγγελμα από τους εργοδότες είναι μικρότερη από την αντίστοιχη ζήτηση από τους εργαζόμενους, τότε το ισοζύγιο του επαγγέλματος είναι αρνητικό ή πολύ αρνητικό. Στην περίπτωση αυτή η προοπτική επαγγελματικής αποκατάστασης είναι αρνητική ή πολύ αρνητική.

Όταν η προσφορά εργασίας για ένα επάγγελμα ισοσκελίζεται περίπου με την αντίστοιχη ζήτηση, τότε το ισοζύγιο είναι ουδέτερο. Στην περίπτωση αυτή, το ισοζύγιο προσφοράς και ζήτησης είναι ισοσκελισμένο, ή θεωρείται αδιευκρίνιστο ή και απρόβλεπτο, έτσι ώστε οι προβλέψεις να είναι παρακινδυνευμένες. Αντίστοιχες είναι και οι προοπτικές επαγγελματικής αποκατάστασης. Στις θετικές ή αρνητικές προοπτικές των επικεφαλής επαγγελματικών κατηγοριών, δεν προσθαφαιρούνται απόλυτα η θετική ή αρνητική προοπτική των επιμέρους εκπαιδευτικών κατευθύνσεων, επαγγελμάτων ή ειδικοτήτων, γιατί τα τελευταία αφορούν διαφορετικά μεγέθη ατόμων. Για τον υπολογισμό του ισοζυγίου μιας γενικής κατηγορίας, υπολογίστηκαν κατά προσέγγιση οι τάσεις των επιμέρους ειδικοτήτων, ανάλογα με το αριθμητικό βάρος των απασχολούμενων σε κάθε μια από τις κατηγορίες αυτές.

Ακριβείς μαθηματικοί υπολογισμοί δεν είναι, μέχρι σήμερα τουλάχιστον, δυνατόν να γίνουν για τον υπολογισμό του θετικού, ουδέτερου ή αρνητικού ισοζυγίου επαγγελμάτων, λόγω της ανεπάρκειας και κυρίως της ανομοιογένειας των στοιχείων. Όμως, ο κατά προσέγγιση προσδιορισμός του ισοζυγίου των επαγγελμάτων ως θετικού, ουδέτερου ή αρνητικού, αποτελεί, όπως πιστεύεται, ένα ιδιαίτερα χρήσιμο εργαλείο για την αναπροσαρμογή του συνολικού εκπαιδευτικού συστήματος όλων των βαθμίδων, δημοσίων και ιδιωτικών, προς την κατεύθυνση των εξελίξεων και αναγκών της αγοράς εργασίας, της οικονομίας και της τεχνολογίας. Επί πλέον, το ισοζύγιο προσφοράς και ζήτησης επαγγελμάτων, αποτελεί έναν πολύτιμο σύμβουλο επαγγελματικού προσανατολισμού για την πολιτεία και κυρίως για τους νέους οι οποίοι θα πρέπει να το λάβουν σοβαρά υπόψη όταν επιλέγουν επαγγέλματα ή την ειδικότητα που θα ακολουθήσουν. Η επιλογή αυτή είναι από τις πλέον κρίσιμες και καθοριστικές αποφάσεις για τη ζωή των νέων. Γιατί η εκλογή ενός επαγγέλματος είναι και επιλογή τρόπου ζωής, αφού στην εργασία του ένας μέσος πολίτης δαπανά το ένα τρίτο περίπου όλης του της ζωής. Και το κυριότερο, όταν η εκλογή του κατάλληλου επαγγέλματος που ταιριάζει στην προσωπικότητα ενός νέου συνδυάζεται μ' ένα επάγγελμα που έχει μέλλον, τότε οι προοπτικές επαγγελματικής του αποκατάστασης και ανέλιξης είναι πολύ περισσότερο ευοίωνες.

Σύμφωνα με τα δεδομένα, τις πηγές και τη μεθοδολογία που αναπτύχθηκε από την πρώτη τέτοιου τύπου έρευνα που πραγματοποιήθηκε πρώτη φορά το 1998, τα ισοζύγια 14 μεγάλων ομάδων επαγγελμάτων, 32 υποκατηγοριών και 496 ειδικοτήτων για τα επόμενα 5-10 χρόνια, εμφανίστηκαν σε αντίστοιχους πολυσελίδους πίνακες (βλέπε παράρτημα 1). Όπως ήδη τονίστηκε, βασική προϋπόθεση για να βρει κάποιος δουλειά είναι να είναι οπλισμένος με καλή γνώση των πρακτικών εφαρμογών του αντίστοιχου επαγγέλματος και να την ανανεώνει συνεχώς. Σε επαγγέλματα όπως των καλών και εφαρμοσμένων τεχνών, κυρίαρχη σημασία έχει αυτό που αποκαλείται έμφυτο ταλέντο. Σε ακραίες περιπτώσεις όπου το ισοζύγιο της ειδικότητας είναι πολύ αρνητικό, όπως λχ. του γιατρού, όταν υπάρχουν έμφυτες υψηλές δυνατότητες, εργατικότητα, επιμονή και πολύ καλή γνώση του

αντικειμένου της εργασίας, τότε υφίστανται βάσιμες ελπίδες για επαγγελματική αποκατάσταση. Το αντίθετο φυσικά ισχύει, ακόμη και σε περιπτώσεις πολύ θετικού ισοζυγίου όπως του φοροτεχνικού, του ηλεκτρονικού, του ηλεκτρολόγου, του υδραυλικού κλπ. Εδώ, όταν υπάρχει άγνοια, απροθυμία και ραθυμία, τότε η κατάσταση ανεργίας είναι πολύ πιθανή αν όχι βέβαιη. Γενικότερα, από την πρώτη έρευνα επιβεβαιώθηκε το γνωστό φαινόμενο της μετακύλισης της ζήτησης (demand displacement), που σημαίνει ότι η ζήτηση εργασίας μετακυλύεται ή υποκαθίσταται από ανειδίκευτα ή με περιορισμένη ειδίκευση άτομα, σε εκπαιδευμένα άτομα με αυξημένα προσόντα και αν είναι δυνατόν με συνεχώς ανανεωμένες γνώσεις και εμπειρία.

Οι παραπάνω διαπιστώσεις, οδηγούν στο γενικό συμπέρασμα ότι δεν αρκεί να υπάρχει αυξημένη προσφορά θέσεων και αντίστοιχα περιορισμένη ζήτηση εργασίας σε μια ειδικότητα για να βρει δουλειά ένας ενδιαφερόμενος. Η καλή εκπαίδευση και η διάθεση συνεχούς ανανέωσής της, η εμπειρία, η ικανότητα, η εργατικότητα, η προθυμία και σε ειδικές περιπτώσεις το ταλέντο, αποτελούν το ασφαλέστερο όχημα για ικανοποιητική επαγγελματική αποκατάσταση. Βέβαια, όταν το ισοζύγιο ενός επαγγέλματος ή ειδικότητας είναι θετικό, ή πολύ θετικό, τότε η δυνατότητα εύρεσης εργασίας και κυρίως οι προοπτικές επαγγελματικής ανέλιξης είναι αναμφίβολα αυξημένες. Το αντίθετο συμβαίνει φυσικά όταν το ισοζύγιο προσφοράς και ζήτησης επαγγελματιών είναι αρνητικό ή πολύ αρνητικό. (Επαγγέλματα του Μέλλοντος, Παπαζήσης, 1998)

Οι θετικές, ουδέτερες ή αρνητικές τάσεις των ισοζυγίων των επιμέρους κατηγοριών επαγγελματιών, εκπαιδευτικών κατευθύνσεων ή ειδικοτήτων που καταγράφηκαν τόσο στην πρώτη έρευνα του 1998 όσο και στις επόμενες που εκπονούνται διαχρονικά μέχρι και την τελευταία του 2013 αφορούν πάντα σε έναν ορίζοντα τριετίας-πενταετίας. Τα ισοζύγια των επί μέρους επαγγελματιών και ειδικοτήτων βέβαια είναι πιθανό να αλλοιώνονται μερικώς μέσα στα αμέσως επόμενα χρόνια υπό την επίδραση απρόβλεπτων παραγόντων όπως λχ., οι γενικές και κλαδικές εξελίξεις της διεθνούς και της ελληνικής οικονομίας, αλλά και η επίπτωση που μπορεί να έχει η ευρεία δημοσιοποίηση των προοπτικών των διαφόρων επαγγελματιών πάνω στις προτιμήσεις επιλογής των επαγγελματιών αυτών. Γι' αυτό κιόλας οι έρευνες αυτές ανανεώνονται κάθε 2-3 χρόνια.

Σε αυτού του τύπου την έρευνα, οι εκτιμήσεις των τάσεων της αγοράς εργασίας και ειδικότερα του ισοζυγίου προσφοράς και ζήτησης επαγγελματιών, στηρίζονται στη θεωρητική ανάλυση των τάσεων της οικονομίας και της αγοράς εργασίας, πρωτογενείς πηγές κ.α.

Οι Επαγγελματικές Κατηγορίες και Ειδικότητες

Στην παλαιότερη έρευνα του 1998 είχαν παρουσιαστεί 33 μεγάλες επαγγελματικές κατηγορίες και 545 επαγγελματικές ειδικότητες. Σε επόμενη έρευνα για τις 13 περιφέρειες, αφού εξετάστηκε στο μεταξύ διάστημα η διεθνή πρακτική ως προς τα συναφή ζητήματα, περιορίστηκαν οι αρχικές 33 μεγάλες επαγγελματικές κατηγορίες σε 14. Σύμφωνα και με τις ιδιαιτερότητες της ελληνικής πραγματικότητας και ειδικότερα της αγοράς εργασίας, κάποιες ειδικότητες απαλείφθηκαν, άλλες συντηρήθηκαν μεταξύ τους, ενώ προστέθηκαν ορισμένες νέες. Ειδική μέριμνα λήφθηκε ώστε οι ονομασίες των ειδικοτήτων να είναι οι κατά το δυνατόν περισσότερο δόκιμες. Επισημαίνεται εδώ ότι οι 14 μεγάλες κατηγορίες και οι 32 υποκατηγορίες που δημιουργήθηκαν, διαρθρώνονται με μια λογική σειρά που αρχίζει από επαγγέλματα του πρωτογενούς-γεωργικού τομέα της οικονομίας και ακολουθούν οι κατασκευές, η βιομηχανία, και ο τομέας των υπηρεσιών. Η ταξινόμηση των κλάδων της οικονομίας που γίνεται από την ΕΣΥΕ, συνεκτιμήθηκε, αλλά δεν υιοθετήθηκε επακριβώς. Κι' αυτό γιατί πολλά επαγγέλματα όπως λχ. οι μηχανικοί, οι λογιστές, κλπ. απασχολούνται σε διάφορους κλάδους της οικονομίας, όπως ταξινομούνται από την ΕΣΥΕ. Η διαφοροποίηση ανάμεσα στην έννοια του κλάδου της οικονομίας και της μεγάλης επαγγελματικής κατηγορίας, δε σημαίνει ότι δεν υπάρχουν και κλάδοι που συγκεντρώνουν το μεγαλύτερο μέρος της αντίστοιχης επαγγελματικής κατηγορίας. Η δομή της απασχόλησης στην Ελλάδα διαφέρει αρκετά από την αντίστοιχη των άλλων χωρών γι' αυτό επισημαίνεται και πάλι,

υιοθετήθηκε διαφορετική ταξινόμηση σε σχέση με άλλες χώρες όσον αφορά τις μεγάλες επαγγελματικές κατηγορίες. Η βιομηχανία αυτοκινήτου λχ. δεν έχει αναπτυχθεί στην Ελλάδα όπως στην Ευρώπη και στις ΗΠΑ, γι' αυτό και θεωρήθηκε άστοχο να δημιουργηθεί αντίστοιχη κατηγορία επαγγελματιών. Τα συναφή επαγγέλματα του κλάδου συμπεριλήφθηκαν κυρίως στην κατηγορία των μηχανολογικών επαγγελματιών και των επαγγελματιών μεταλλικών κατασκευών, αλλά και σε άλλες επαγγελματικές κατηγορίες. Αντίθετα, η βιομηχανία τροφίμων και η χημική βιομηχανία πλαστικού και φαρμάκου, που παρουσιάζουν σημαντική ανάπτυξη και παράλληλα συγκεντρώνουν αρκετές ομοειδείς ειδικότητες, κρίθηκε σκόπιμο να εκπροσωπηθούν σε αυτοτελείς μεγάλες επαγγελματικές κατηγορίες. Στην έρευνα, υιοθετήθηκε δηλ. μια μεικτή λύση όπου το κύριο βάρος δίνεται στην επαγγελματική κατηγορία ή τομέα, χωρίς να αποκλείεται αυτοτελής παρουσία σημαντικών κλάδων της ελληνικής οικονομίας.

Τα Επαγγελματικά Δικαιώματα

Τα επαγγελματικά δικαιώματα, αποτελούν ένα πολύπλοκο και άναρχα δομημένο μωσαϊκό. Σε ορισμένες κατηγορίες επαγγελματιών, όπως λχ. των φυσικών και μαθηματικών επιστημών, των γιατρών, κλπ. αντίστοιχες ειδικότητες, όπως είναι γνωστό προϋποθέτουν πτυχία πανεπιστημιακής παιδείας αναγνωρισμένα στην Ελλάδα. Σε άλλες περιπτώσεις, όπως λχ. του ηλεκτρολόγου, του μηχανικού, της διοίκησης επιχειρήσεων κλπ., η ειδικότητα μπορεί να αφορά απόφοιτους πανεπιστημίων, ΤΕΙ & Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. Επισημαίνεται και πάλι ότι πολλά επαγγέλματα και ειδικότητες μπορούν να ασκηθούν μόνο μετά από τη χορήγηση ειδικής άδειας που συνήθως χορηγεί κάποια κρατική υπηρεσία ή φορέας. Προϋπόθεση για τη σχετική άδεια μπορεί να είναι είτε η κατοχή πτυχίου, είτε η επαγγελματική εμπειρία, ή ειδικές εξετάσεις σε συνδυασμό ή όχι των προηγούμενων προϋποθέσεων. Για ορισμένα επαγγέλματα όπως του μηχανικού, αρκεί η κατοχή συγκεκριμένου πτυχίου και η επικύρωση του από τους συλλόγους, το Επιμελητήριο. Το ΥΠΕΧΩΔΕ χορηγεί άδεια στους εργολήπτες δημόσιων έργων, το υπουργείο Συγκοινωνιών επαγγελματικές άδειες για διάφορες κατηγορίες τεχνιτών, όπως οι ηλεκτρολόγοι, οι υδραυλικοί, οι ψυκτικοί, οξυγονοκολλητές, κλπ. χορηγούνται από τις κατά τόπους Νομαρχίες σύμφωνα με προϋποθέσεις που έχουν τεθεί από το Υπουργείο Ανάπτυξης. Οι συνήθεις κατάλογοι επαγγελματιών του ΟΑΕΔ, του ISCO 88 και του SEDOC, αναφέρονται σε πέντε επίπεδα ή αλλιώς σε πέντε στατιστικές υποδιαιρέσεις, ενώ ο κατάλογος επαγγελματιών της ΕΣΥΕ του 1971 σε τρεις υποδιαιρέσεις. Η έρευνα δε φιλοδοξεί να υποκαταστήσει τις παραπάνω πολύπλοκες υποδιαιρέσεις, αλλά χρησιμοποιώντας ορισμένες παραδοχές να αναφερθεί σε γενικώς υπαρκτά και αποδεκτά επαγγέλματα, εκπαιδευτικές κατευθύνσεις και ειδικότητες και στις προοπτικές τους στη αγορά εργασίας στην Ελλάδα.

Με βάση την συνοπτική απεικόνιση του ισοζυγίου των κατηγοριών επαγγελματιών διαχρονικά από το 1998 μέχρι και το 2013 (βλέπε όλους τους πίνακες στο Παράρτημα 1), την ανάλυση του ισοζυγίου προσφοράς και ζήτησης κατά επαγγελματικές κατηγορίες, εκπαιδευτικές κατευθύνσεις και επιμέρους ειδικότητες απομονώνοντας τις ειδικότητες της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. διαπιστώνονται τα ακόλουθα που συνοψίζονται στον πίνακα που ακολουθεί:

Πίνακας 23-24: Προοπτικές των ειδικοτήτων της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. (1998-2013)

ΕΠΙΛΕΓΜΕΝΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΘΕΤΙΚΕΣ(**), ΠΟΛΥ ΘΕΤΙΚΕΣ (***) , ΑΡΝΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ				
	1998	2004	2005	2006
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΟΣ	ΑΡΝΗΤΙΚΕΣ	**ΘΕΤΙΚΕΣ	**ΘΕΤΙΚΕΣ	***ΠΟΛΥ ΘΕΤΙΚΕΣ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ ΔΟΜΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ	**ΘΕΤΙΚΕΣ	***ΠΟΛΥ ΘΕΤΙΚΕΣ	***ΠΟΛΥ ΘΕΤΙΚΕΣ	***ΠΟΛΥ ΘΕΤΙΚΕΣ

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ- ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΣ ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΟΣ	***ΠΟΛΥ ΘΕΤΙΚΕΣ	***ΠΟΛΥ ΘΕΤΙΚΕΣ	*** ΠΟΛΥ ΘΕΤΙΚΕΣ	*** ΠΟΛΥ ΘΕΤΙΚΕΣ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ- ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΣ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΣ	***ΠΟΛΥ ΘΕΤΙΚΕΣ	***ΠΟΛΥ ΘΕΤΙΚΕΣ	*** ΠΟΛΥ ΘΕΤΙΚΕΣ	*** ΠΟΛΥ ΘΕΤΙΚΕΣ

(Πηγές: 1)«Επαγγέλματα του Μέλλοντος»,Θ. Κατσανέβας 1998, 2) «Οι προβλέψεις των προοπτικών της Αγοράς Εργασίας και το Ισοζύγιο ζήτησης και προσφοράς επαγγελματιών», Θ. Κατσανέβας 2004, 3) «Προβλέψεις προοπτικών απασχόλησης και επαγγελματικός προσανατολισμός, Θ. Κατσανέβας 2005, «Τα τελευταία αναλυτικά στοιχεία έρευνας της προοπτικής των επαγγελματιών», Θ. Κατσανέβας 2006)

ΑΣΠΑΙΤΕ/ ΤΜΗΜΑ	ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΙΕΞΟΔΟΙ
2008			
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΙΑΣ	ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΟΣ	ΘΕΤΙΚΕΣ (Θ)	ΜΕΤΡΙΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΙΕΞΟΔΟΥΣ (ΔΔ)
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ	ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΣ	ΠΟΛΥ ΘΕΤΙΚΕΣ (ΠΘ)	ΜΕΤΡΙΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΙΕΞΟΔΟΥΣ (ΔΔ)
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΙΑΣ	ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΟΣ	ΘΕΤΙΚΕΣ (Θ)	ΜΕΤΡΙΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΙΕΞΟΔΟΥΣ (ΔΔ)
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΔΟΜΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ	ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ ΔΟΜΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ	ΘΕΤΙΚΕΣ (Θ)	ΜΕΤΡΙΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΙΕΞΟΔΟΥΣ (ΔΔ)
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ ΥΠΟΔΟΜΗΣ	ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ ΕΡΓΩΝ ΥΠΟΔΟΜΗΣ	ΘΕΤΙΚΕΣ (Θ)	ΜΕΤΡΙΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΙΕΞΟΔΟΥΣ (ΔΔ)
2011			
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΙΑΣ	ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΟΣ	ΘΕΤΙΚΕΣ (Θ)	ΜΕΤΡΙΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΙΕΞΟΔΟΥΣ (ΔΔ)
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ	ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΣ	ΘΕΤΙΚΕΣ (Θ)	ΜΕΤΡΙΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΙΕΞΟΔΟΥΣ (ΔΔ)
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ	ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ	ΘΕΤΙΚΕΣ (Θ)	ΜΕΤΡΙΕΣ

ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΙΑΣ	ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΟΣ		ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΙΕΞΟΔΟΥΣ (ΔΔ)
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΔΟΜΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ	ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ ΔΟΜΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ	ΘΕΤΙΚΕΣ (Θ)	ΜΕΤΡΙΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΙΕΞΟΔΟΥΣ (ΔΔ)
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ ΥΠΟΔΟΜΗΣ	ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ ΔΟΜΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ	ΘΕΤΙΚΕΣ (Θ)	ΜΕΤΡΙΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΙΕΞΟΔΟΥΣ (ΔΔ)
2013			
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΙΑΣ	ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΟΣ	ΘΕΤΙΚΕΣ (Θ)	ΜΕΤΡΙΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΙΕΞΟΔΟΥΣ (ΔΔ)
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ	ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΣ	ΘΕΤΙΚΕΣ (Θ)	ΜΕΤΡΙΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΙΕΞΟΔΟΥΣ (ΔΔ)
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΙΑΣ	ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΟΣ	ΘΕΤΙΚΕΣ (Θ)	ΜΕΤΡΙΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΙΕΞΟΔΟΥΣ (ΔΔ)
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΔΟΜΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ	ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ ΔΟΜΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ	ΑΡΝΗΤΙΚΕΣ (Α)	ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΕΝΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΙΕΞΟΔΟΥΣ (Δ)
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ ΥΠΟΔΟΜΗΣ	ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ ΔΟΜΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ	ΑΡΝΗΤΙΚΕΣ (Α)	ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΕΝΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΙΕΞΟΔΟΥΣ (Δ)

(Πηγές: 1)«Τα τελευταία αναλυτικά στοιχεία για τις προοπτικές και τις διεξόδους των επαγγελματιών σε σχέση με σπουδές σε ΑΕΙ ΚΑΙ ΑΤΕΙ», Θ. Κατσανέβας 2008, 2) «Τα τελευταία αναλυτικά στοιχεία για τις προοπτικές και τις διεξόδους των επαγγελματιών σε σχέση με σπουδές σε ΑΕΙ ΚΑΙ ΑΤΕΙ», Θ. Κατσανέβας 2011, 3))«Τα τελευταία αναλυτικά στοιχεία για τις προοπτικές και τις διεξόδους των επαγγελματιών σε σχέση με σπουδές σε ΑΕΙ ΚΑΙ ΑΤΕΙ», Θ. Κατσανέβας 2013.)

Η τρέχουσα οικονομική κρίση έχει συμπιέσει σε μεγάλο βαθμό τις προσδοκίες για τις προοπτικές της αγοράς εργασίας, με το άμεσο μέλλον να διαγράφεται δυσσιώνο. Η ανεργία τείνει να ξεπεράσει το 29%, ενώ σε πολύ μεγαλύτερα επίπεδα κινείται η ανεργία των νέων. Πολλοί νέοι Έλληνες επιστήμονες επιλέγουν ήδη –και η τάση αυτή προβλέπεται να διευρυνθεί–το δρόμο της μετανάστευσης στο εξωτερικό για την εύρεση εργασιακής στέγης, την ίδια ώρα που η χώρα μας κατακλύζεται από ανειδίκευτους αλλοδαπούς μετανάστες. Μια τέτοια εξέλιξη, αν δεν αναστραφεί εγκαίρως, θα έχει δραματικές επιπτώσεις στην απασχόληση, στη δημογραφική και εθνολογική ισορροπία της χώρας.

Εκτός από τη βαθιά οικονομική κρίση, συνυπάρχει ένας σημαντικός άλλος μόνιμος παράγοντας που επιτείνει το πρόβλημα. Πρόκειται για τη συστημική-διαρθρωτική ανεργία, δηλ. τη μεγάλη αναντιστοιχία του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος με τις ανάγκες της

αγοράς εργασίας. Σήμερα, ο παράγοντας αυτός επιβαρύνει πολύ περισσότερο από παλαιότερες εποχές το όλο πρόβλημα.

Παρ' όλες τις δυσοίωνες αυτές διαπιστώσεις, υπάρχουν πάντα ευκαιρίες απασχόλησης, με την προϋπόθεση ότι οι νέοι, είναι οπλισμένοι με τα απαραίτητα εφόδια, έχουν υπομονή και επιμονή και ακολουθούν ορισμένα συγκεκριμένα βήματα στην αναζήτηση μια θέσης στη σημερινή αγορά εργασίας.

Το πρώτο βήμα που πρέπει να κάνει ένας νέος για τη σωστή επιλογή σπουδών και επαγγελμάτων, είναι να αποκτήσει ατομική αυτογνωσία, να μάθει ποιος είναι, τι θέλει και τι μπορεί να κάνει. Να είναι σίγουρος για τα ενδιαφέροντα, τις κλίσεις, τις προτιμήσεις, τα ταλέντα του, διερευνώντας παράλληλα τις ικανότητες και τις δεξιότητές του. Οι κλίσεις, τα ενδιαφέροντα, τα ταλέντα και οι καλύτερες επιδόσεις σε ορισμένα μαθήματα είναι ένα πρώτο κριτήριο για την κατεύθυνση των σπουδών και των επαγγελμάτων στα οποία μπορεί να οδηγηθεί. Το επίπεδο των επιδόσεων στα μαθήματα αυτά, αλλά και στο σύνολο των μαθημάτων, αποτελεί μια πρώτη ένδειξη της επαγγελματικής ιεραρχίας στην οποία στοχεύει. Οι επιδόσεις του βέβαια μπορεί να βελτιωθούν ριζικά, εφόσον υπάρχει ισχυρή θέληση και επιμονή, γι' αυτό και ο παράγοντας αυτός έχει ιδιαίτερη βαρύτητα. Η θέληση αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την εργασιακή διαδρομή ενός ατόμου. Γι' αυτό και ισχύει η συμβουλή των πέντε λέξεων : «ποτέ μην εγκαταλείπεις την προσπάθεια», ιδιαίτερα μάλιστα όταν υπάρχουν βάσιμες ελπίδες για την υλοποίηση των στόχων. Ο κατάλληλος τρόπος για την κατάκτηση της αυτογνωσίας είναι η προσφυγή σε συμβούλους σταδιοδρομίας, σε συνδυασμό με τη λήψη έγκυρων τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού.

Το δεύτερο βήμα είναι η διερεύνηση του κόσμου της εργασίας, των συνθηκών και αμοιβών, του περιεχομένου, της ιεραρχικής ανέλιξης και κυρίως των προοπτικών των επιμέρους επαγγελμάτων στην αγορά εργασίας. Τελευταία, η πλειοψηφία των νέων επιλέγει σπουδές και επαγγέλματα με βασικό κριτήριο τις επαγγελματικές τους προοπτικές. Όμως, όσο ισχυρό και αν είναι το ίδιο κριτήριο, πρέπει να συνεκτιμάται με τα άλλα δεδομένα και κυρίως με το βαθμό ταύτισης της προσωπικότητας με το επάγγελμα. Αν ένα επάγγελμα δεν ταιριάζει στο χαρακτήρα, τις προτιμήσεις, τις κλίσεις ενός ατόμου, δε θα πρέπει να επιλέγεται, όσο εξαιρετικές και αν είναι οι προοπτικές του.

Το οικογενειακό περιβάλλον και η παράδοση, βαρύνουν επίσης κατά περίπτωση στην πλάστιγγα των επαγγελματικών επιλογών. Συχνά το επάγγελμα του πατέρα, της μητέρας, η οικογενειακή επιχείρηση, είναι ένα καλό εφαλτήριο για το επαγγελματικό μέλλον των νέων, με την προϋπόθεση βέβαια πως του ταιριάζει.

Σύμφωνα με τον χρυσό κανόνα, επισημαίνεται ότι: άτομα με υψηλές επιδόσεις και ισχυρή θέληση, μπορούν να επιλέγουν από ευρύτερο πεδίο επαγγελμάτων που τους ταιριάζουν ακόμα και από εκείνα με αρνητικές προοπτικές. Αντίθετα, άτομα με χαμηλές επιδόσεις χωρίς σοβαρές ελπίδες βελτίωσής τους και αδύναμη θέληση, είναι προτιμότερο να στρέφονται σε σπουδές και επαγγέλματα που κατ' αρχήν τους ταιριάζουν και κατά δεύτερο λόγο έχουν διαπιστωμένες καλές προοπτικές στην αγορά εργασίας. Όσο υψηλότερες είναι οι ικανότητες, οι μαθησιακές επιδόσεις και η θέληση ενός ατόμου, τόσο ευρύτερη μπορεί να είναι η δυνατότητα, το «ρίσκο» επιλογής επαγγελμάτων με αρνητικές προοπτικές στην αγορά εργασίας.

Πολύ πιθανή είναι επίσης η αλλαγή επαγγελμάτων και ειδικοτήτων στη διάρκεια της σταδιοδρομίας του, αφού σήμερα η αγορά εργασίας μετεξελίσσεται ραγδαία, ενώ υπάρχουν πολλά περισσότερα επαγγέλματα και ειδικότητες απ' ό,τι στο παρελθόν. Αν δεν είναι εφικτή η επιλογή των πρώτων σε προτίμηση επαγγελμάτων, ο ενδιαφερόμενος οφείλει να προχωρήσει στα επόμενα. αλλά να αποφύγει τα τελευταία. «Μπορεί πάντοτε να υπάρξει ένας άλλος σύντροφος ζωής για τον καθένα, αν ο πρώτος δε σταθεί στο δρόμο του». Γι' αυτό θα πρέπει να έχει ένα ανοικτό ορίζοντα, ώστε να επιλέξει από ένα κατάλογο πολλών επαγγελμάτων που του ταιριάζουν, συνυπολογίζοντας και τη βαρύτητα των άλλων

κριτηρίων και να αποφύγει οπωσδήποτε επαγγέλματα που είναι εντελώς αταίριαστα με το χαρακτήρα του.

Σε όλα τα επαγγέλματα μέσης και κυρίως υψηλής εκπαίδευσης και εργασιακής ιεραρχίας, απαραίτητη είναι η γνώση των ηλεκτρονικών υπολογιστών, της αγγλικής γλώσσας, καθώς και η διαρκής ανανέωση των γενικών και ειδικών γνώσεων και εμπειριών. Τέλος, ολοκληρωμένος άνθρωπος και επιτυχημένος επαγγελματίας, είναι εκείνος που έχει πνευματικές ανησυχίες, εμμένει σε αξίες και αρχές, αναζητά τη πλατιά μόρφωση, ασχολείται με την τέχνη και τη λογοτεχνία, την προστασία του περιβάλλοντος, την κοινωνική αλληλεγγύη, αναπτύσσει κριτική και δημιουργική σκέψη, ενεργεί με εντιμότητα, διορατικότητα και ευαισθησία και δραστηριοποιείται θετικά για το δικό του αλλά και για το γενικότερο καλό.

Οι πολύ θετικές προοπτικές λχ. του κλάδου των επαγγελματιών της πληροφορικής μόνο βραχυπρόθεσμα μπορεί να σημειώσουν περιοδική πτώση, αλλά οι μακροπρόθεσμη θετική εικόνα τους δεν προβλέπεται να αλλάξει. Οι αρχιτέκτονες, οι υδραυλικοί, οι ηλεκτρολόγοι, εμφανίζουν κατά την τρέχουσα περίοδο αδυναμία απορρόφησης στην αγορά εργασίας, λόγω της μεγάλης συρρίκνωσης του κλάδου των κατασκευών. Όμως, αυτή η τάση προβλέπεται να αντιστραφεί ύστερα από την πρώτη φάση της εξόδου από την κρίση. Η υψηλή απορροφητικότητα των δασκάλων των τελευταίων χρόνων λόγω του ολοήμερου σχολείου, προβλέπεται να συρρικνωθεί έως και να αντιστραφεί τα επόμενα 5-10 χρόνια.

1. Στον πρωτογενή ή γεωργικό τομέα, οι γεωπόνοι εμφανίζουν θετικό ισοζύγιο και ειδικότερα στην περίπτωση που έχουν αποκτήσει γνώσεις για σύγχρονες, εναλλακτικές καλλιέργειες και μεθόδους και έχουν τη διάθεση να τις εφαρμόσουν στην πράξη. Οι τεχνολόγοι ιχθυοτροφείων έχουν θετικές προοπτικές, αν και σε ορισμένες περιοχές όπου υπάρχουν αντίστοιχα ΤΕΙ, όπως λχ. στη Δυτική Ελλάδα, παρατηρείται σχετικός κορεσμός. Οι γεωλόγοι και οι μεταλλειολόγοι, εμφανίζουν επίσης θετικές προοπτικές ειδικότερα σε απομακρυσμένες περιοχές. Οι κτηνίατροι έχουν εξαιρετικές προοπτικές, όπως και οι ζωοτεχνικοί, οι ποτοποιοί κλπ. Γενικότερα, η επιστροφή στη γη και στη θάλασσα, η επιστροφή των νέων στην γόνιμη περιφέρεια, προβάλλει σήμερα ως η σημαντικότερη διέξοδος για επαγγελματικές προοπτικές και βελτίωση της ποιότητας της ζωής και αυτό συνιστάται ανεπιφύλακτα.

2. Τα κατασκευαστικά επαγγέλματα εμφανίζουν σοβαρό πρόβλημα απορρόφησης στην αγορά εργασίας κατά την τρέχουσα περίοδο, λόγω της μεγάλης συρρίκνωσης της κατασκευαστικής δραστηριότητας που έχει πληγεί περισσότερο από όλους τους κλάδους από την οικονομική κρίση. Αυτό αφορά ιδιαίτερα τους αρχιτέκτονες, τους τοπογράφους,, αλλά και τους υδραυλικούς, ηλεκτρολόγους, σοβατζήδες, κλπ. Όμως, στο μέλλον προβλέπεται η κατάσταση αυτή να αντιστραφεί, αφού οι απόφοιτοι των αντίστοιχων σχολών ΑΕΙ και ΤΕΙ ή μέσων τεχνικών σχολών, είναι λιγότεροι από τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Η κατάσταση για τους μηχανολόγους παραμένει σχετικά ικανοποιητική. Μεγάλες ευκαιρίες με υψηλότερες αποδοχές για πολιτικούς μηχανικούς, αρχιτέκτονες, μηχανολόγους-μηχανικούς, τοπογράφους μηχανικούς, κλπ. παρουσιάζονται στις χώρες της Μέσης Ανατολής και της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι ναυπηγοί, εφόσον συνδυάζουν και γνώσεις μηχανολογίας, έχουν σχετικά ευνοϊκότερες επαγγελματικές προοπτικές από παλαιότερα. Μικρή βελτίωση εμφανίζει η μέχρι πρότινος μάλλον αρνητική απορροφητικότητα των χημικών-μηχανικών και των μηχανικών ενέργειας

3. Στη χημεία και στους συγγενείς κλάδους, η κατάσταση για τους χημικούς, τους βιολόγους, τους φαρμακοποιούς, χειροτερεύει, έχοντας επηρεαστεί σοβαρά από την κρίση, ενώ και οι μακροπρόθεσμες προοπτικές τους δεν είναι ιδιαίτερα καλές. Εδώ υπάρχουν βέβαια, ευρείες επαγγελματικές διέξοδοι σε διάφορους άλλους εργασιακούς κλάδους, μεταξύ των οποίων και του ιατρικού επισκέπτη.

4. Η πληροφορική και οι τηλεπικοινωνίες θεωρούνται οι λεωφόροι του μέλλοντος και αυτό αντανakλάται στην αγορά εργασίας. Στη σημερινή εποχή της κρίσης, όμως, έχουν

πληγεί ακόμα και τα επαγγέλματα αυτά, όπου εμφανίζεται σοβαρή κάμψη στην απορροφητικότητα τους στην αγορά εργασίας, κάτι που εκτιμάται ότι θα αναστραφεί στο μέλλον.

5. Ο ευρύτερος κλάδος των οικονομικών επαγγελμάτων, κατά την τρέχουσα περίοδο, παρουσιάζει προβλήματα στην άμεση απορρόφηση αποφοίτων του κλάδου, όπου για να αποκτήσει κανείς «απασχολησιμότητα» και ικανοποιητική αμοιβή, χρειάζεται να έχει επέλθει ικανός χρόνος πρακτικής εμπειρίας. Σταθερή επαγγελματική απορροφητικότητα διατηρούν οι λογιστές και οι φοροτεχνικοί, αφού φαίνεται ότι ισχύει η γνωστή ρήση του Ουίνστον Τσώρτσιλ ότι «το μόνο σίγουρο στη ζωή είναι η εφορία και ο θάνατος» ! Πολλές νέες θέσεις εργασίας διαφαίνεται να υπάρχουν στον κλάδο των Ορκωτών Ελεγκτών λόγω της μερικής ιδιωτικοποίησης των υπηρεσιών είσπραξης της φορολογητέας και ασφαλιστικής ύλης. Τα επαγγέλματα του χρηματιστή, και του εκτελωνιστή, συνεχίζουν να έχουν αρνητικές προοπτικές, ενώ επίσης σημαντική κόπωση εμφανίζει η απορροφητικότητα των ασφαλιστών και ακόμη μεγαλύτερη των τραπεζικών υπαλλήλων, σε σχέση με τις καλύτερες μέρες του παρελθόντος. Ιδιαίτερα για τους τελευταίους, η οικονομική κρίση, η εισαγωγή νέων τεχνολογιών και ο έντονος ανταγωνισμός στον τραπεζικό χώρο, έχει δημιουργήσει πιεστικές συνθήκες εργασίας, ιδιαίτερα σε ορισμένες ιδιωτικές τράπεζες.

6. Ο τομέας του εμπορίου και των δημοσίων σχέσεων, διατηρεί μέτρια απορροφητικότητα. Βέβαια, οι καλοί και έμπειροι πωλητές βρίσκουν επαγγελματικές διεξόδους, αν και το λιανικό εμπόριο είναι ιδιαίτερα κουραστικό και απαιτητικό. Στις χαμηλές βαθμίδες των πωλητών, επικρατεί το καθεστώς της προσωρινής και της μερικής απασχόλησης. Το ισοζύγιο για εκπαιδευμένα και έμπειρα στελέχη δημοσίων σχέσεων συνεχίζει να είναι αρκετά μακροπρόθεσμα ικανοποιητικό.

7. Στα νομικά επαγγέλματα, η δικηγορία παρουσιάζει ακόμα υψηλότερο κορεσμό από παλαιότερα. Σχετικά καλύτερη είναι η κατάσταση στους τομείς του εμπορικού, του ναυτιλιακού, του ευρωπαϊκού δικαίου, καθώς στις εφαρμογές των νέων τεχνολογιών. Ευνόητο είναι ότι, εφ' όσον ένας απόφοιτος νομικών σπουδών πετύχει στις εξετάσεις για τους κλάδους των δικαστών και των εισαγγελέων, το επαγγελματικό του μέλλον είναι διασφαλισμένο και μάλιστα σε επαγγέλματα υψηλού κύρους και ικανοποιητικών αποδοχών.

8. Τα επαγγέλματα των μεταφορών και τις ναυτιλίας εμφανίζουν τη γνωστή θετική εικόνα, παρ' όλη την πρόσφατη διεθνή οικονομική κρίση λόγω της αλματώδους αύξησης των καυσίμων και της διεθνούς οικονομικής κάμψης που πλήττει άμεσα τουριστικούς προορισμούς όπως η Ελλάδα. Ειδικότερα το ισοζύγιο των πιλότων και των ιπτάμενων φροντιστών, παρουσιάζει περαιτέρω σημάδια κορεσμού, σε αντίθεση με ότι παρατηρείται σε άλλες χώρες όπως λχ. η Τουρκία, η Κύπρος και χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της Μέσης Ανατολής. Οι εμποροπλοίαρχοι και οι μηχανικοί του εμπορικού ναυτικού, εμφανίζουν τις καλύτερες δυνατές προοπτικές και δεν υπάρχει περίπτωση να παραμείνει άνεργος απόφοιτος σχολής εμποροπλοίαρχων. Δυστυχώς, η ναυτική Ελλάδα, δεν προσελκύει πλέον νέα παιδιά σ' αυτόν τον τόσο σημαντικό και ελπιδοφόρο επαγγελματικά στίβο. Και αυτό είναι καιρός να αλλάξει, αφού εδώ υπάρχει εργασιακό μέλλον γαι τα παιδιά της θαλασσομάνας χώρας μας.

9. Τα τουριστικά επαγγέλματα διατηρούν τη θετική προοπτική τους, αν και έχουν επηρεαστεί σημαντικά από την κρίση. Τα επισιτιστικά επαγγέλματα και ειδικότερα ο μάγειρας και ο ζαχαροπλάστης διατηρούν την απορροφητικότητά τους στην αγορά εργασίας, αλλά και εδώ τελευταία εμφανίζονται αρνητικά σημάδια.

10. Τα αθλητικά επαγγέλματα παρουσιάζουν μια αμφίρροπη εικόνα. Η κάμψη που παρουσιάζει το ισοζύγιο των γυμναστών συνεχίζεται, αν και σε ορισμένα αθλήματα, όπως στο τένις, στην ιππασία, αλλά και στο ποδόσφαιρο, το μπάσκετ, κλπ., οι καλοί προπονητές μπορούν να βρουν επαγγελματικές διεξόδους. Αντίθετα, λόγω της κατακόρυφης αύξησης της εγκληματικότητας, μεγάλη αύξηση της απορροφητικότητας εμφανίζουν οι φύλακες ασφαλείας, όπου μπορούν να βρουν δουλειά και οι γυμναστές.

11. **Η κατάσταση στον κλάδο των μαζικών μέσων επικοινωνίας** και ειδικότερα της δημοσιογραφίας μετατρέπεται πλέον σε τραγική. Ειδικότερα τα πρώτα βήματα ενός πρωτοεισερχόμενου δημοσιογράφου στον κλάδο κατά κανόνα, γίνονται υπό εξαιρετικά δυσάρεστες συνθήκες.

12. **Σε όλους των κλάδους των καλών τεχνών**, η εικόνα διατηρείται έντονα αρνητική Αυτό αφορά ιδιαίτερα τους ηθοποιούς, τους σκηνοθέτες, τους σκηνογράφους, και λιγότερο τους χορευτές και τους μουσικούς, οι οποίοι μπορούν να βρουν κάποια περιοδική απασχόληση. Επαγγέλματα όπως οι τεχνολόγοι μουσικής και οι τεχνολόγοι γραφικών τεχνών, έχουν αντίθετα σχετικά καλύτερες επαγγελματικές προοπτικές. Σοβαρή κάμψη εμφανίζει η κατάσταση της αγοράς εργασίας για τους γραφίστες και τους διακοσμητές, η οποία οφείλεται στην κρίση αλλά και στην πληθώρα αποφοίτων από διάφορες συναφείς, κυρίως ιδιωτικές σχολές, τα τελευταία χρόνια. Σε μικρότερο έκταση, το ίδιο ισχύει και για τους κομμωτές, λόγω του μεγάλου αριθμού των αποφοίτων από διάφορες σχολές. Παρόλα αυτά, οι καλοί επαγγελματίες του κλάδου, μπορούν να διασφαλίσουν επαγγελματικές διεξόδους, ακόμα και με βάση την περιοδική απασχόληση με επισκέψεις κατ' οίκον.

13. **Στον ευρύτερο κλάδο της υγείας και πρόνοιας**, οι προοπτικές επαγγελματικής αποκατάστασης των γιατρών χειροτερεύει ακόμα περισσότερο, χωρίς να διαφαίνονται καλύτερες μέρες και σε σχετικά μακροπρόθεσμο ορίζοντα. Γι' αυτό και πολλοί νέοι γιατροί αναζητούν διεξόδους σε χώρες του εξωτερικού όπως η Μ. Βρετανία, η Γερμανία, κλπ., όπου υπάρχουν κενές θέσεις εργασίας γι' αυτούς. Από τους επιμέρους ιατρικές ειδικεύσεις, σχετικά καλύτερη είναι η κατάσταση στην περίπτωση των ψυχιάτρων, των πλαστικών χειρουργών, των ακτινολόγων και των ασχολούμενων με εφαρμογές υψηλής τεχνολογίας. Ιδιαίτερα αρνητική είναι επίσης η περίπτωση των οδοντογιατρών, όπου σχετικά καλύτερη εικόνα εμφανίζουν οι σύγχρονες ειδικότητες των γναθοχειρουργών, των ορθοδοντικών και των οδοντίατρων προσθετικής οδόντων.

Τα περισσότερα άλλα επαγγέλματα υγείας και πρόνοιας, όπως των νοσηλευτών, των νοσοκόμων, των τεχνολόγων-ακτινολόγων και ιατρικών μηχανημάτων, των κοινωνικών λειτουργών, των αισθητικών, συνεχίζουν να έχουν ικανοποιητικές εργασιακές προοπτικές. Πτωτική τάση εμφανίζει η απορροφητικότητα των διαιτολόγων και των διατροφολόγων. Αρνητική εξέλιξη παρατηρείται και στον κλάδο των ψυχολόγων, λόγω πληθώρας αποφοίτων τα τελευταία χρόνια και του ανταγωνισμού που υφίστανται από τους ψυχιάτρους. Οι φυσιοθεραπευτές αντιμετωπίζουν τελευταία κάμψη της απορροφητικότητάς τους, εκτός των άλλων, και λόγω του παράνομου ανταγωνισμού μεταναστών που απασχολούνται στην παραοικονομία του κλάδου.

14. **Στους τομείς της εκπαίδευσης και των θεωρητικών επιστημών**, τα παιδαγωγικά επαγγέλματα της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που συνδέονται με θεωρητικές σπουδές, όπως η φιλοσοφία, η φιλολογία, η θεολογία, η ιστορία, η αρχαιολογία, έχουν, όπως και παλιότερα, πολύ αρνητικές προοπτικές και το ίδιο ισχύει για τη λαογραφία και την ανθρωπολογία. Αρνητικές αν και με λιγότερη οξύτητα εμφανίζονται τα επαγγέλματα που συνδέονται με την κοινωνιολογία, τις διεθνείς σπουδές, τις πολιτικές επιστήμες, την εθνολογία, τη γεωγραφία.

Όμως, γεγονός είναι ότι, οι απόφοιτοι των ως άνω θεωρητικών σπουδών, μπορούν πολύ πιο εύκολα απ' ό,τι οι ομόλογοί τους σε στενές, τεχνοκρατικές και κορεσμένες ειδικότητες όπως οι γιατροί, οι οδοντίατροι, κλπ., να μεταστραφούν σε άλλα επαγγέλματα, όπως αυτά των δημοσίων σχέσεων, του τουρισμού, της διοίκησης επιχειρήσεων, κλπ. Κι αυτό γιατί οι θεωρητικές σπουδές περισσότερο από όλες, παρέχουν το αναγκαίο υπόβαθρο γνώσης όπου μπορούν να στηριχθούν άλλες πιο εξειδικευμένες δεξιότητες, «μαθαίνουν δηλ. πώς να μαθαίνουν». Ειδικότερα οι απόφοιτοι των σχολών κοινωνιολογίας, πολιτικών επιστημών και διεθνών σπουδών, μπορούν πιο εύκολα να μετεκπαιδευτούν και να μεταπηδήσουν στο ευρύτερο πεδίο των οικονομικών επαγγελμάτων.

Το ισοζύγιο για τους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, των δασκάλων, εμφανίζει μέχρι και σήμερα ικανοποιητική εικόνα, λόγω της γνωστής απορρόφησης μεγάλου

αριθμού αποφοίτων από τις συναφείς σχολές, ύστερα από τη δημιουργία των ολοήμερων σχολείων. Η κατάσταση αυτή όμως αναμένεται να αντιστραφεί σταδιακά μετά τα επόμενα 6-8 περίπου χρόνια. Στο συναφή κλάδο σπουδών, ένα επάγγελμα με ειδικές απαιτήσεις και γνώσεις, που εμφανίζει ανοδική επαγγελματική απορροφητικότητα είναι των ειδικών για ΑΜΕΑ.

Οι επαγγελματικές προοπτικές των νηπιαγωγών όπως έχουν τα πράγματα σήμερα είναι πολύ αρνητική, με ζοφερές προβλέψεις για το μέλλον. Αυτό οφείλεται, εκτός από την οικονομική κρίση, στο μεγάλο αριθμό αποφοίτων από αντίστοιχες σχολές, καθώς και στην υψηλή υπογεννητικότητα της Ελληνίδας μητέρας, που μερικώς μόνο βελτιώνεται από τις υπεράριθμες γεννήσεις των μεταναστών. Βέβαια αν υπάρχει οικογενειακή ή φιλική πρόσβαση στο επάγγελμα, ασφαλώς και προτείνεται η επιλογή του, εφ' όσον ταιριάζει στο χαρακτήρα του ενδιαφερόμενου.

15. Η εικόνα για τους μαθηματικούς και τους φυσικούς εμφανίζεται σταθερά θετική με δεδομένο ότι οι ειδικότητες αυτές έχουν ευρείες εργασιακές διεξόδους σε διάφορους κλάδους, εκτός απ' αυτόν της εκπαίδευσης, όπου υπάρχει μεγάλος κορεσμός. Γι' αυτό και οι απόφοιτοι από συναφείς σχολές δεν αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα ανεργίας, ιδιαίτερα αν προσέξουν την επιλογή της μετεκπαίδευσης τους.

16. Στις στρατιωτικές και αστυνομικές σχολές στρέφονται πολλά νέα παιδιά τα τελευταία χρόνια, λόγω της σιγουριάς της μονιμότητας που διασφαλίζει η αποφοίτησή τους απ' αυτές. Αυτό συμβαίνει χωρίς να έχουν διασφαλίσει το ταίριασμα του χαρακτήρα τους με τα ειδικής συμπεριφοράς και νοοτροπίας συναφή επαγγέλματα, γεγονός που πιθανώς να οδηγεί σε χειροτέρευση της συνολικής αποτελεσματικότητας στους ίδιους τομείς. Γεγονός είναι ότι, η υψηλή βαθμολογία στα μαθήματα από μόνη της, δεν προδικάζει και υψηλή παραγωγικότητα, όταν δε συνοδεύεται από ομαλό ταίριασμα της προσωπικότητας με το συγκεκριμένο επάγγελμα.

17. Τα εκκλησιαστικά επαγγέλματα μπορούν να κατηγοριοποιηθούν σε δύο ειδικές περιπτώσεις. Στους απόφοιτους θεολογικών σχολών που έχουν σοβαρό πρόβλημα επαγγελματικής αποκατάστασης και στους νέους άρρενες που ακολουθούν το ιερατικό επάγγελμα το οποίο διασφαλίζει εργασιακή μονιμότητα. Στη δεύτερη περίπτωση, ο παράγοντας της ταύτισης της προσωπικότητας με το επάγγελμα-λειτουργήματα του ιερέα, είναι προφανές ότι θα πρέπει να αποτελεί και το απόλυτο κυρίαρχο κριτήριο για μια τέτοια επιλογή.

Το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα παράγει ανέργους.

Είναι διαπιστωμένο ότι τα περισσότερα πρακτικά επαγγέλματα μεσαίας και χαμηλής εκπαίδευσης στις κατασκευές, τη μηχανολογία, τον τουρισμό, τις μεταφορές, τον επισιτισμό, παρουσιάζουν ικανοποιητική απορροφητικότητα στην αγορά εργασίας, παρ' όλο τον εισαγόμενο ανταγωνισμό από τους εξειδικευμένους μετανάστες. Πολλοί πρώην Έλληνες τεχνίτες-εργάτες, μετεξελίσσονται σε εργολάβους που απασχολούν μετανάστες, ορισμένοι από τους οποίους και αυτοί με τη σειρά τους να αναλαμβάνουν ρόλο εργολάβων.

Είναι γεγονός ότι η ελληνική κοινωνία διακατέχεται από έντονη «μορφωσιολαγνεία», αφού οι Έλληνες γονείς στην πλειοψηφία τους πίστευαν και πιστεύουν, ότι το να μάθει ένας νέος ή νέα γράμματα, αποτελεί το σίγουρο εισιτήριο για οικονομική και κοινωνική άνοδο. Αυτό ήταν σωστό στο παρελθόν. Όμως τα πράγματα έχουν αλλάξει. Πολλοί περισσότεροι νέοι σπουδάζουν σήμερα απ' ότι παλαιότερα σε ανώτερο επίπεδο. Και επιπλέον, τα ελληνικά ΑΕΙ στην πλειοψηφία, τους προσφέρουν σπουδές που δεν έχουν ικανοποιητική αντιστοίχιση με τις ανάγκες της σύγχρονης πραγματικότητας. Παράγουν πολλούς γιατρούς, οδοντίατρους, φιλόλογους, ιστορικούς, θεολόγους, δικηγόρους, χημικούς, φαρμακοποιούς, κλπ., που πολύ δύσκολα βρίσκουν μια θέση στο χλωμό ήλιο της σημερινής αγοράς εργασίας. Το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα είναι μια μηχανή υπερπαραγωγής ανέργων.

Σε έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής αναφέρεται ότι "ένας στους τρεις αποφοίτους ΑΕΙ στην Ελλάδα είναι άνεργος, ότι η ανεργία στους πτυχιούχους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στη χώρα μας είναι υπερδιπλάσια από το μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και ότι η Ελλάδα είναι η μόνη χώρα όπου οι δείκτες της ανεργίας επιδεινώνονται όσο υψηλότερο είναι το

επίπεδο της εκπαίδευσης". Γι' αυτό και είναι άμεσα αναγκαίο είναι να αναμορφωθούν τα προγράμματα σπουδών των ΑΕΙ στα πλαίσια των σύγχρονων τάσεων της οικονομίας, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι θα εγκαταλειφθούν οι ανθρωπιστικές σπουδές που πρέπει να εμπεριέχονται σε όλα τα τμήματα των τμημάτων ΑΕΙ και ΤΕΙ. Επίσης, χρειάζεται ριζική αναβάθμιση και εκσυγχρονισμός της επαγγελματικής εκπαίδευσης, της συνεχιζόμενης κατάρτισης και κυρίως του επαγγελματικού προσανατολισμού, σε συνδυασμό με την κατάρτιση ενός αξιόπιστου επίσημου χάρτη αναγκών της αγοράς εργασίας, στο σύνολο και στις επιμέρους περιφέρειες της χώρας. Η Πολιτεία έχει χρέος να προειδοποιεί - χωρίς να ποδηγετεί τους νέους και τους γονείς, ότι η μαζική επιλογή κορεσμένων εκπαιδευτικών κατευθύνσεων, όπως λ.χ. του γιατρού, του δικηγόρου, του φιλόλογου, του θεολόγου, του ιστορικού, του δημοσιογράφου, κλπ., οδηγεί στην ανεργία ή στην ετεροαπασχόληση. Παράλληλα, πρέπει να αποκλείεται η δημιουργία νέων Πανεπιστημιακών κατευθύνσεων που συνδέονται με κορεσμένα επαγγέλματα τα οποία στην πράξη εξυπηρετούν τους διδάσκοντες και όχι τους διδασκόμενους. Κάτι που συνέβαινε μέχρι το πρόσφατο παρελθόν, όπως φαίνεται από τα πολλά νέα προπτυχιακά και κυρίως μεταπτυχιακά τμήματα που δημιουργήθηκαν για σε απίθανες μονοσήμαντες ειδικότητες, με ελάχιστο ή μηδενικό αντίκρισμα στην αγορά. Αλλά οι νέοι μας οφείλουν να βρίσκονται ένα βήμα ποιό μπροστά από την Πολιτεία, αφού το όλο θέμα εδώ αφορά το προσωπικό τους μέλλον. Το οποίο πρέπει να προετοιμάζουν με σύνεση, αυτογνωσία, γνώση της αγοράς εργασίας και συνεκτίμηση επιμέρους δεδομένων και βημάτων που αναφέρθηκαν ποιό πάνω. Και να μην ξεχνούν ότι, το μέλλον ανήκει σε αυτούς που το προετοιμάζουν σωστά.

Τα κύρια κριτήρια και παράγοντες που συνδέονται με την κατάλληλη επιλογή σπουδών και επαγγελμάτων είναι τα ακόλουθα :

- ✓ Αυτογνωσία για τον τύπο της προσωπικότητας, τα ενδιαφέροντα, τις προτιμήσεις, τις κλίσεις, τα ταλέντα, τις επιδόσεις, τις ικανότητες, τις δεξιότητες, τη θέληση, και το βαθμό ταύτισής τους με σπουδές, επαγγέλματα, καριέρα.
- ✓ Προοπτικές των επαγγελμάτων, των συνθηκών και αμοιβών εργασίας.
- ✓ Οικογενειακά και οικονομικά δεδομένα.
- ✓ Εκπαιδευτικά δεδομένα
- ✓ Τυχαίοι παράγοντες.

Ο κατάλληλος συνδυασμός των κριτηρίων αυτών συνιστά το «χρυσό κανόνα» επιλογής σπουδών, επαγγελμάτων, καριέρας.

Αυτογνωσία

Με τη διαδικασία της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, παρέχονται έγκυρες πληροφορίες, οδηγίες και υποβοήθηση σε σχέση με τη λήψη αποφάσεων για σπουδές και επαγγέλματα. Για το σκοπό αυτό, ο ενδιαφερόμενος προσφεύγει στους συμβούλους σταδιοδρομίας, στη διαδικασία της συμβουλευτικής, σε τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού-ενδιαφερόντων και σε έγκυρες πηγές πληροφόρησης. Πρώτιστο μέλημα για την σωστή επιλογή σπουδών και επαγγελμάτων, είναι να αποκτήσει ατομική αυτογνωσία, να μάθει ποιος είναι, τι θέλει και τι μπορεί να κάνει. Να βεβαιωθεί για τα πραγματικά του ενδιαφέροντα, τις κλίσεις, τις προτιμήσεις, τα ταλέντα. Να είναι σίγουρος για το ποιος πραγματικά είναι και όχι ποιος νομίζει ότι είναι. Κατά δεύτερο λόγο, οφείλει να διερευνήσει τις γενικές του ικανότητες και τις ειδικές δεξιότητες, ώστε να προσανατολιστεί με μεγαλύτερη σιγουριά για την κατεύθυνση και κυρίως για το επίπεδο των σπουδών και της επαγγελματικής του διαδρομής και ανέλιξης. Να μάθει δηλαδή, όχι μόνο τι τον ενδιαφέρει, αλλά και τι μπορεί να κάνει, πού μπορεί να στοχεύει σ' αυτήν την πρώτη φάση της προετοιμασίας για το μεγάλο ταξίδι επαγγελματικό του ταξίδι. Οι επιδόσεις στα επιμέρους μαθήματα, αλλά και η γενική επίδοση στο σχολείο, είναι ένα πρώτο κριτήριο για το είδος και κυρίως για το επίπεδο σπουδών και της επαγγελματικής ιεραρχίας, το οποίο είναι σε θέση να στοχεύει. Οι μαθησιακές επιδόσεις βέβαια, δεν αποτελούν απόλυτο και μοναδικό κριτήριο για την επαγγελματική επιτυχία ενός ανθρώπου στο μέλλον. Είναι γνωστό, ότι πολλοί σπουδαίοι επιστήμονες, επιχειρηματίες, καλλιτέχνες, δεν υπήρξαν λαμπροί μαθητές. Οι επιδόσεις μπορεί να βελτιωθούν ριζικά, εφόσον υπάρχει ισχυρή θέληση, επιμονή και στόχοι ζωής, ικανοποιητική συναισθηματική

νοημοσύνη και ισορροπία τόσο για την επίτευξή της, όσο και για την επαγγελματική και κοινωνική ανέλιξη.

Προοπτικές των επαγγελματιών, των συνθηκών και αμοιβών εργασίας

Αφού ο ενδιαφερόμενος αποκτήσει ισχυρή αυτογνωσία,, οφείλει να διερευνήσει, με τη βοήθεια των συμβούλων σταδιοδρομίας και την προσφυγή σε έγκυρες πηγές πληροφόρησης, τον κόσμο της εργασίας. Και κυρίως, να μάθει για τις προοπτικές των επαγγελματιών στην τοπική, την εθνική, αλλά και τη διεθνή οικονομική πραγματικότητα. Να πληροφορηθεί για τα επαγγέλματα του μέλλοντος και αυτά του παρελθόντος, ποια δηλαδή έχουν θετικές προοπτικές και ποια εμφανίζονται κορεσμένα και φθίνουν. Να αναζητήσει σε ποιους χώρους εργασίας θα συναντήσει μεγαλύτερο ή λιγότερο ανταγωνισμό, ποιες επιμέρους ιδιαιτερότητες και δυσκολίες είναι πιθανόν να βρεθούν στο δρόμο που σκέφτεται να διαλέξει. Οι συνθήκες και οι αμοιβές εργασίας, το είδος, το περιεχόμενο, το κύρος των επαγγελματιών, η εργασιακή ασφάλεια, καθώς και οι προοπτικές ιεραρχικής ανέλιξης κατά περίπτωση, επίσης συνεξετάζονται για τις επαγγελματικές επιλογές. Οι ειδικοί αυτοί παράμετροι, αξιολογούνται με διαφορετική βαρύτητα από κάθε άνθρωπο, σε συνάρτηση με τις εργασιακές του αξίες, την προσωπικότητά του, τα ενδιαφέροντα, και αυτό αποτελεί μέρος της απόκτησης επαρκούς αυτογνωσίας και γνώσης του κόσμου της εργασίας που απαιτείται στην προκειμένη περίπτωση.

Οικογενειακά και οικονομικά δεδομένα

Το οικογενειακό περιβάλλον, η οικογενειακή και οικονομική παράδοση, το πολιτισμικό περιβάλλον, η κουλτούρα, βαρύνουν επίσης κατά περίπτωση περισσότερο ή λιγότερο, στην πλάστιγγα των επαγγελματικών επιλογών. Συχνά το επάγγελμα του πατέρα, της μητέρας, η οικογενειακή επιχείρηση, είναι μια αξιόμαχη και ενδιαφέρουσα προοπτική για το επαγγελματικό μέλλον των νέων. Όμως συμβαίνει ορισμένοι αρκετοί νέοι ή νέες να πιέζονται υπέρμετρα για να σπουδάσουν μια από τις επιστήμες που θεωρούνται ότι αποτελούν το σίγουρο εφελτήριο για κοινωνική και οικονομική άνοδο, όπως γιατρός, μηχανικός, δικηγόρος ή να ακολουθήσουν το οικογενειακό επάγγελμα. Αλλά, στη σημερινή εποχή, αυτού του τύπου η πίεση έχει συνήθως το αντίθετο αποτέλεσμα. Ενώ πολλές φορές οι γονείς μπορεί και να έχουν δίκιο όταν επιμένουν για την επιλογή μιας ορισμένης καριέρας για τα παιδιά τους, το χάνουν εξαιτίας του επίμονου και πατερναλιστικού τρόπου με τον οποίο θέλουν να την επιβάλουν. Επιπλέον, οφείλουμε να είμαστε ρεαλιστές όσον αφορά τις οικονομικές δυνατότητες που έχει κάθε οικογένεια για τις σπουδές των παιδιών της. Σχετικό με το θέμα αυτό είναι και ο τόπος κατοικίας και η περιοχή ή και η χώρα που σκέπτεται να απασχοληθεί ένα άτομο στο μέλλον, αφού θα πρέπει να διερευνηθεί εξ' αρχής αν σε προσβάσιμη απόσταση παρέχονται συναφείς σπουδές με την υπό αναζήτηση εκπαίδευση και αν στην τοπική αγορά εργασίας υφίστανται αντίστοιχες επαγγελματικές προοπτικές. Ο τόπος που είναι εγκατεστημένη μια σχολή συχνά βαρύνει αποφασιστικά στις επιλογές σπουδών και αυτό αφορά ιδιαίτερα τις οικογένειες των υποψηφίων που διαθέτουν πενιχρές οικονομικές δυνατότητες. Γι' αυτό είναι αναγκαίο να συνεκτιμηθεί για τις επιλογές σταδιοδρομίας, η διάρθρωση της τοπικής αγοράς εργασίας σε σχέση με την εθνική, αλλά και τη διεθνή πραγματικότητα. Σε σχέση με την οικονομική διάσταση του προβλήματος, επισημαίνεται ότι, αν και μέχρι σήμερα τουλάχιστον, στις υπηρεσίες της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, προσφεύγει μεγαλύτερος αριθμός ατόμων και οικογενειών υψηλού ή μεσαίου μορφωτικού και εισοδηματικού επιπέδου, ο θεσμός είναι περισσότερο αναγκαίος για άτομα χαμηλών εισοδηματικών τάξεων. Με την έγκυρη και έγκαιρη συμβουλευτική, μπορεί να δοθούν ευκαιρίες οικονομικής και κοινωνικής ανέλιξής τους και ανατροπής και με τον τρόπο, αυτό των εισοδηματικών και ταξικών διαφορών.

Εκπαιδευτικά δεδομένα

Η δομή του εκπαιδευτικού συστήματος, η περιφερειακή του διάρθρωση, οι εκπαιδευτικές κατευθύνσεις, το επίπεδο σπουδών, τα συστήματα των εξετάσεων, οι διαδικασίες επιλογής, οι επιρροές που ασκούν οι καθηγητές σε συνδυασμό με τις μαθησιακές επιδόσεις, έχουν επίσης ειδική βαρύτητα στις επιλογές σπουδών και κατ' επέκταση των επαγγελματιών και

της σταδιοδρομίας. Όταν ένας μαθητής έχει πολύ καλές επιδόσεις στο σχολείο, είναι εύλογο να επιλέξει να εισαχθεί σε μια σχολή με υψηλές βάσεις εισαγωγής, όπως είναι λχ. η ιατρική, με την προϋπόθεση βέβαια ότι του ταιριάζει το ιατρικό επάγγελμα και είναι προετοιμασμένος να διαβεί τον ανηφορικό και μακρύ δρόμο που απαιτεί μια τέτοια δύσβατη επαγγελματική διαδρομή. Συνήθως θεωρείται σπατάλη ανθρώπινων πόρων, όταν ένας μαθητής διαθέτει υψηλές μαθησιακές επιδόσεις, να καταλήγει στην επιλογή σχολών με χαμηλές βάσεις εισαγωγής.

Οι τυχαίοι παράγοντες

Οι τυχαίοι παράγοντες, οι απρόσμενες καλότυχες ή κακότυχες συμπτώσεις και συγκυρίες που συναντά κάποιες φορές κάθε άνθρωπος στη ζωή του, μπορεί να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στη σταδιοδρομία και την προσωπική του ζωή. Σημασία έχει να μπορεί να δει ο καθένας πότε η τύχη του χτυπά την πόρτα και να κάνει τη σωστή επέμβαση στο πεπρωμένο του, να βρεθεί στην επάνω μεριά του κύματος. Χωρίς βέβαια αυτό να συνεπάγεται βλάβη για τους συνανθρώπους του, στους οποίους, όταν μπορεί κανείς πρέπει να προσφέρει ενδιαφέρον και αλληλεγγύη. Ούτε συνεπάγεται εγκατάλειψη της προσπάθειας για τη συνεχή αυτοβελτίωση, για την κατάκτηση της γνώσης και των κατάλληλων δεξιοτήτων που απαιτεί ο ανταγωνιστικός κόσμος της σύγχρονης εργασιακής πραγματικότητας. Είναι γνωστό ότι «*τα αγαθά κόποις κτώνται*», ότι η επιτυχία στην εργασία και στη ζωή είναι η επιβράβευση των κόπων του καθένα. Κι αυτό γιατί δεν αναιρείται από το εμπόριο ελπίδων για εύκολη, χωρίς ιδρώτα, ταχεία κατάκτηση της επιτυχίας που προβάλλεται πληθωρικά από ορισμένα ηλεκτρονικά μέσα μαζικής επικοινωνίας με επίκεντρο μια σαθρή εικονική πραγματικότητα. Η κατάκτηση της γνώσης που δεν τελειώνει ποτέ, είναι πηγή και χαρά της ζωής, είναι αυτοσκοπός, είναι δύναμη αξιοσύνης, επιτυχίας και δημιουργίας. Στο ταξίδι για την Ιθάκη σημασία έχει το μεγαλείο της διαδρομής..

Ο χρυσός κανόνας

Το θεώρημα του «χρυσού κανόνα» συνδυάζει τις παραπάνω εκτιμήσεις και οδηγεί στη διαπίστωση ότι: *άτομα με υψηλές επιδόσεις και ισχυρή θέληση, μπορούν να επιλέγουν από ευρύτερο πεδίο επαγγελματών που τους ταιριάζουν ακόμα και από εκείνα με αρνητικές προοπτικές ή εκείνα που δε συντρέχουν στην περίπτωση τους άλλοι θετικοί παράγοντες όπως τα οικογενειακά, τα οικονομικά, τα εκπαιδευτικά δεδομένα. Αντίθετα, άτομα με χαμηλές επιδόσεις χωρίς σοβαρές ελπίδες βελτίωσής τους και με αδύναμη θέληση, είναι προτιμότερο να στρέφονται σε σπουδές και επαγγέλματα που κατ' αρχήν τους ταιριάζουν και κατά δεύτερο λόγο έχουν διαπιστωμένες καλές προοπτικές στην αγορά εργασίας, ή για τα οποία συνυπάρχουν και άλλοι θετικοί παράγοντες από τους προαναφερθέντες.*

Όσο υψηλότερες είναι οι μαθησιακές επιδόσεις και ο βαθμός θέλησης ενός ατόμου, τόσο ευρύτερη μπορεί να είναι η δυνατότητα, το «ρίσκο» επιλογής επαγγελματών που αντιπροσωπεύονται από περιορισμένες ή και ελάχιστες θέσεις στην αγορά εργασίας και το μείγμα των επιμέρους παραγόντων είναι αρνητικό ή και πολύ αρνητικό.

Στη σύγχρονη εποχή, ένας εργαζόμενος είναι πολύ πιθανό να υποχρεωθεί να αλλάξει ένα ή περισσότερα επαγγέλματα στη διάρκεια της σταδιοδρομίας του. Επιπλέον, υπάρχει σήμερα ένας πολύ μεγάλος αριθμός επαγγελματών από τα οποία καλείται να κάνει τις επιλογές του και αυτό σημαίνει ότι οφείλει να μη σκέφτεται μονοδιάστατα στο να επιμένει στην επιλογή ενός και μόνο επαγγέλματος. Στην πραγματικότητα, υπάρχουν πολύ περισσότερα από ένα επαγγέλματα που ταιριάζουν στον καθένα. Αν για κάποιους λόγους, δεν είναι εφικτή η επιλογή του πρώτου σε προτίμηση επαγγέλματος, οφείλει και μπορεί να προχωρήσει στα επόμενα. Αλλά σε καμία περίπτωση δεν πρέπει να επιλέξει εκείνα που του είναι κατ' εξοχήν απωθητικά. Ο καθένας θα πρέπει να έχει μπροστά του έναν ανοικτό ορίζοντα και να επιλέξει από έναν κατάλογο πολλών επαγγελματών που του ταιριάζουν, συνυπολογίζοντας και τη βαρύτητα των άλλων παραγόντων ή κριτηρίων που συνυπάρχουν και να αποφύγει οπωσδήποτε επαγγέλματα που είναι εντελώς αταίριαστα με το χαρακτήρα του. Εκτός από τα παραπάνω, επισημαίνεται ότι σε όλα τα επαγγέλματα μέσης και κυρίως υψηλής εκπαίδευσης και εργασιακής ιεραρχίας, απαραίτητη είναι η γνώση των ηλεκτρονικών

υπολογιστών, της αγγλικής γλώσσας, καθώς και η διαρκής ανανέωση των γενικών και ειδικών γνώσεων και εμπειριών. Και βέβαια δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι ολοκληρωμένος άνθρωπος και επιτυχημένος επαγγελματίας είναι εκείνος που έχει πνευματικές ανησυχίες και ευαισθησίες, εμμένει σε υψηλές αξίες και αρχές, αναζητά τη μόρφωση και τη γνώση, ασχολείται με την τέχνη και τη λογοτεχνία, την προστασία του περιβάλλοντος, συμμετέχει σε δράσεις κοινωνικής αλληλεγγύης, αναπτύσσει κριτική και δημιουργική σκέψη, ενεργεί με εντιμότητα, ήθος και διορατικότητα και δραστηριοποιείται θετικά για το δικό του αλλά και για το γενικότερο καλό.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΒΔΟΜΟ: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ ΔΙΑΓΝΩΣΗΣ ΑΝΑΓΚΩΝ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ -ΖΗΤΗΣΗ ΤΩΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ ΤΗΣ ΑΣΠΑΙΤΕ ΚΑΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

7.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στην παρούσα ενότητα παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της ποιοτικής έρευνας στα πλαίσια της έρευνας προσδιορισμού της προσφοράς και ζήτησης των ειδικοτήτων της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. με έμφαση θέμα την 'Διάγνωση αναγκών στις επιχειρήσεις και την Ζήτηση των εν λόγω Ειδικοτήτων και Δεξιοτήτων στην Ελληνική Αγορά Εργασίας, αποτυπώνει τις απόψεις εκπροσώπων Ελληνικών επιχειρήσεων για το θέμα, και λειτουργεί συμπληρωματικά ως προς τα υπόλοιπα κεφάλαια της έρευνας. Τα συμπεράσματα που εξαγονται εδώ, θα πρέπει να συνδυαστούν με τα συμπεράσματα της ανάλυσης των υπόλοιπων ποιοτικών και ποσοτικών στοιχείων της έρευνας, με στόχο τον σχηματισμό μιας ολοκληρωμένης εικόνας της προσφοράς και ζήτησης των ειδικοτήτων της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. στην χώρα μας, που θα αποτελούσε το εργαλείο χάραξης και εφαρμογής των πολιτικών στήριξης της αγοράς εργασίας, τόσο στην κατεύθυνση της διόρθωσης των αναντιστοιχιών στην προσφορά-ζήτηση εργασίας, όσο και στον σχεδιασμό προγραμμάτων εκπαίδευσης-κατάρτισης και δια βίου μάθησης.

Για την συλλογή στοιχείων χρησιμοποιήθηκε ειδικό δομημένο ερωτηματολόγιο όπως άλλωστε προβλέπεται στην μεθοδολογία το οποίο όμως προσαρμόστηκε και περιορίστηκε ειδικότερα στις υπό μελέτη ειδικότητές μας. Το ερωτηματολόγιο αφορά στην έρευνα πεδίου και εντάσσεται στα πλαίσια διεξαγωγής ερευνών προσφοράς και ζήτησης των ειδικοτήτων των τμημάτων Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. (Ηλεκτρολογίας, Ηλεκτρονικής, Μηχανολογίας, Πολιτικών Δομικών Έργων, Πολιτικών Έργων Υποδομής), που υλοποιείται προκειμένου να προσδιοριστεί η προσφορά και η ζήτηση, καθώς και η πρόβλεψη των μεγεθών αυτών σε βραχυπρόθεσμο ή μεσοπρόθεσμο διάστημα.. Η έρευνα πεδίου προσεγγίζει τα τμήματα της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. αναλυτικά και στοχεύει στην αποτύπωση της υφιστάμενης κατάστασης στις διαφορετικές ειδικότητες, των εξελίξεων ανά ειδικότητα, στις εξελίξεις ανά κλάδο και στις απαιτήσεις των εργοδοτών από τους πτυχιούχους. Σαν πληθυσμός της έρευνας έχει ορισθεί το σύνολο των επιχειρήσεων πανελλαδικά που απασχόλησε, απασχολεί ή πρόκειται να απασχολήσει αποφοίτους των ανωτέρω τμημάτων της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.. Πραγματοποιήθηκε ομαδική αποστολή του ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου σε μεγάλο αριθμό επιχειρήσεων από την βάση δεδομένων του Γραφείου Διασύνδεσης της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε., του Τ.Ε.Ι. Πειραιά, από τον Οδηγό ICAP, των επιμελητηρίων και των κλαδικών συλλόγων πανελλαδικά ώστε να αντιπροσωπευτούν και οι 13 γεωγραφικές περιφέρειες. Ταυτόχρονα συμπεριλήφθηκαν επιχειρήσεις από όλους τους κλάδους δραστηριότητας παρόλο που οι απόφοιτοι της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. εντοπίζονται σε συγκεκριμένους κλάδους κυρίως των μεταποιητικών βιομηχανιών, των κατασκευών, της εκπαίδευσης, των λοιπών παροχών υπηρεσιών. Η επιχείρηση μπορούσε να συμπληρώσει το ερωτηματολόγιο -που συνοδευόταν από τους σκοπούς της έρευνας- απευθείας ηλεκτρονικά. Παρόλο που καταγράφηκε ομαδική αποστολή σε πάνω από 15.000 ηλεκτρονικές διευθύνσεις ωστόσο η ανταπόκριση στην τελική συμπλήρωση δεν ήταν αυτή που αναμενόταν. Ίσως βέβαια αυτό οφείλεται στο πολύ εξειδικευμένο αντικείμενο του ερωτηματολογίου καθώς επίσης και στο γεγονός ότι οι επιχειρήσεις όταν αναγγέλλουν

κάποια κενή θέση εργασίας π.χ. για Μηχανολόγο Μηχανικό Τ.Ε. δεν προσδιορίζουν και το ίδρυμα από το οποίο θα προέρχονται εκτός αν απευθύνονται στο Γραφείο Διασύνδεσης της ευρύτερης περιοχής. Επιπλέον πολλές επιχειρήσεις δηλώσαν άγνοια στις όποιες διαφορές ή ομοιότητες υπάρχουν μεταξύ π.χ. του Μηχανολόγου Μηχανικού Τ.Ε. του Τ.Ε.Ι. Πειραιά, Λάρισας κλπ και του Εκπαιδευτικού Μηχανολόγου Μηχανικού Τ.Ε. της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. ομοίως και για τις λοιπές ειδικότητες. Ακόμη πολλές επιχειρήσεις όταν προσλαμβάνουν δίνουν έμφαση στην ειδικότητα και όχι στο ίδρυμα αποφοίτησης με αποτέλεσμα ενώ τηρούν στοιχεία για το προσωπικό τους, αποθαρρύνονταν να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο γιατί έπρεπε να ανατρέξουν στα αναλυτικότερα αρχεία τους. Το μικρό αριθμητικά μέγεθος του δείγματος επιχειρήσεων συνολικά αλλά και ανά Τμήμα/Ειδικότητα, περιορίζει σημαντικά τη δυνατότητα συγκριτικής ανάλυσης και την εγκυρότητα ορισμένων στατιστικών αναλύσεων, πρόβλημα που είναι ιδιαίτερα εμφανές στη μελέτη. Ωστόσο πρέπει να επισημανθεί ότι οι αντίστοιχες ποιοτικές έρευνες της ΠΑΕΠ για την ζήτηση ειδικοτήτων και δεξιοτήτων στην Ελληνική αγορά εργασίας δεν κατέγραψαν μεγαλύτερο δείγμα και να σκεφτεί κανείς ότι αφορούσαν όλους τους κλάδους. Κατά συνέπεια παρά τον μικρό αριθμό του δείγματος τα συμπεράσματα από την επεξεργασία του συγκεκριμένου ερωτηματολογίου θα αξιοποιηθούν εν γνώση μας και παρά τους περιορισμούς για να συμβάλλουν στον σχηματισμό της εικόνας της ζήτησης των ειδικοτήτων της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. και δεξιοτήτων στην χώρα μας. Τα συμπεράσματα της ενότητας αυτής αλλά και ολόκληρης της μελέτης εξάλλου θα κατατεθούν αφενός στα Τμήματα της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. για να αξιοποιηθούν καταλλήλως κατά την διαδικασία αναθεώρησης των προπτυχιακών προγραμμάτων σπουδών και εφόσον αυτό απαιτείται αφετέρου δε στο Γραφείο Διασύνδεσης για συμβάλλουν στις διαδικασίες βελτιστοποίησης των υπηρεσιών που εφαρμόζει ώστε να καλύψει τυχόν αδυναμίες και να ανταποκριθεί καλύτερα στις ανάγκες των επωφελούμενων του. Οι απόφοιτοι της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. εντάσσονται σε διαφορετικούς κλάδους απασχόλησης ανάλογα με την ειδικότητά τους και με διαφορετικές συνθήκες εργασίας. Τα βασικά ερωτήματα στα οποία αποπειράται να απαντήσει αυτή η έρευνα αφορούν: ♦ Ποιο είναι το προφίλ της σημερινής επιχείρησης που απασχολεί αποφοίτους της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.; Ποιο είναι το προφίλ του σημερινού εργαζόμενου; Ποιο είναι το προφίλ του σημερινού άνεργου; Τι απαιτήσεις έχουν οι επιχειρήσεις από τους εργαζόμενους; Με τι κριτήρια προσλαμβάνουν και με τι κριτήρια απολύουν; Πως χαρακτηρίζεται η κατάσταση στην τριετία που πέρασε; Ποιες είναι οι προβλέψεις για την επόμενη τριετία; ♦ Τον επανασχεδιασμό για την ανάπτυξη μιας αποτελεσματικής σχέσης μεταξύ Γραφείου Διασύνδεσης – Ιδρύματος – Επιχειρήσεων-Αποφοίτων – Επαγγελματικών Ενώσεων με στόχο την αποτελεσματική προώθηση των αποφοίτων στην αγορά εργασίας και αξιοποίηση τους στο μέγιστο δυνατό από τις επιχειρήσεις με ταυτόχρονη δημιουργία προοπτικών και βιωσιμότητας..

7.2 ΔΟΜΗ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

Μέσα από το δομημένο ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε ο ηλεκτρονικός σύνδεσμος του οποίου είναι ο ακόλουθος: <https://docs.google.com/forms/d/1sy2kN19nillvP8rq4YPb5RI7FHeiWPWi7Kt5KtHENT0/vie/wform> (βλ Παράρτημα 3), διερευνώνται κύρια στοιχεία αλλά και επιμέρους ποιοτικά στοιχεία. Πιο συγκεκριμένα:

Το κυριότερο στοιχείο που διερευνάται είναι η σημερινή ταυτότητα των επιχειρήσεων, τα στοιχεία επιλογής προσωπικού, η διάγνωση αναγκών, οι αντιλήψεις που επικρατούν τη στιγμή της έρευνας, οι προβλέψεις για το μέλλον.

Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε αποτελείται από 28 κλειστού τύπου προκωδικοποιημένες ερωτήσεις και χωρίζεται σε τρεις βασικές ενότητες: Α) ταυτότητα των ερωτηθέντων επιχειρήσεων (8 ερωτήσεις), Β) στοιχεία επιλογής προσωπικού / διάγνωσης αναγκών (10 ερωτήσεις), Γ) αντιλήψεις (10 ερωτήσεις) . Μέσα από το δομημένο ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε, διερευνώνται και αναλύονται ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία.

- ✓ Ταυτότητα Των Επιχειρήσεων: Πληροφοριακά στοιχεία σχετικά με την επιχείρηση πέρα από την έδρα όπως : Τα έτη λειτουργίας, το είδος της επιχείρησης, τον κλάδο δραστηριότητας, το καθεστώς λειτουργίας, τον αριθμό των εργαζομένων, τις δραστηριότητες, την σχέση συνεργασίας με το Γραφείο Διασύνδεσης.
- ✓ Στοιχεία Επιλογής Προσωπικού/διάγνωσης αναγκών: Από την Ομάδα Β του ερωτηματολογίου της έρευνας παίρνουμε πληροφορίες που αφορούν την επιλογή και απασχόληση του απόφοιτου όπως: Την λήψη απόφασης για την δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης, την φύση των δραστηριοτήτων, την ζήτηση σε εξειδικευμένα στελέχη, τον τρόπο αναζήτησης στελεχών, τα προσόντα που λαμβάνονται περισσότερο υπόψιν στην πρόσληψη, την άποψη για τα Τριτοβάθμια Ιδρύματα και τους αποφοίτους τους, τις αιτίες μη ικανοποίησης, την επιλογή συγκεκριμένης ειδικότητας, τις ειδικότητες που δυνητικά θα μπορούσαν να απασχοληθούν, την γνώση του αντικειμένου σπουδών των αποφοίτων της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. και τις θέσεις εργασίας που μπορούν να καλύψουν. τις τυπικές απαιτήσεις των θέσεων εργασίας ανά ειδικότητα, τις προοπτικές εξέλιξης των απασχολούμενων, η ανάγκη επιμόρφωσης και η διάθεση χρηματοδότησης αυτής, τα μελλοντικά σχέδια επέκτασης των δραστηριοτήτων και οι προοπτικές εξέλιξης.
- ✓ Οι Αντιλήψεις: Πληροφορίες που αφορούν την παρελθούσα τριετία αλλά και την μελλοντική και έχουν να κάνουν με πεδία του ερωτηματολογίου όπως την πρόβλεψη για αύξηση ή μείωση των αναγκών σε προσωπικό της επιχείρησης, τις επιπτώσεις της κρίσης, την μεταβολή του αριθμού του προσωπικού ανά ειδικότητα στο παρελθόν αλλά και πρόβλεψη και για το μέλλον, τα κριτήρια απολύσεων.

Η διερεύνηση των παραπάνω ποιοτικών χαρακτηριστικών συμβάλει στην εξαγωγή σημαντικών συμπερασμάτων που απαντούν σε ερωτήματα σχετικά με: την αποτελεσματικότητα της διαδικασίας με βάση την οποία επιλέγει ο απόφοιτος να βρει εργασία, τις δυνατότητες απασχόλησης ανά επαγγελματικό κλάδο ή γεωγραφική περιοχή, την σύνδεση των σπουδών σε σχέση με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, το ποσοστό ανεργίας σε σχέση με τα δύο φύλα, την επάρκεια του περιεχομένου των σπουδών σε σχέση με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας .

Στην ενότητα που ακολουθεί παρουσιάζεται η άποψη των επιχειρήσεων για την ζήτηση των ειδικοτήτων-δεξιοτήτων, που προκύπτει από τον συνδυασμό ευρείας γκάμας ποιοτικών πληροφοριών, που αντλούνται από την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου εκπροσώπων 20 ιδιωτικών επιχειρήσεων με έδρα στην Θεσσαλία, στην Δυτική Ελλάδα, στην Αττική και στην Κρήτη. Φιλόδοξος στόχος ήταν η διερεύνηση της άποψης των επιχειρήσεων για την κατάσταση που επικρατεί στην αγορά εργασίας ως προς τις ειδικότητες (της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.) και δεξιότητες, την άρθρωση και τις προοπτικές τους, τις τυχόν ελλείψεις και αναντιστοιχίες που διαπιστώνονται στο εργατικό δυναμικό σε σχέση με αυτές. Αποκτήθηκε η άποψη των επιχειρήσεων για το είδος και το περιεχόμενο των ειδικοτήτων που θεωρούνται αναγκαίες για την άσκηση της οικονομικής δραστηριότητας σε κάθε τομέα και κλάδο, ανάλογα με την τάξη μεγέθους των επιχειρήσεων, την επάρκεια ή ανεπάρκεια των εκπαιδευτικών προσόντων, το βαθμό εξειδίκευσης και την καταλληλότητα των δεξιοτήτων των μισθωτών εργαζομένων, σε συνάρτηση με το βαθμό επάρκειας και τις ανάγκες βελτίωσης των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, το επίπεδο και την ποιότητα της παρεχόμενης γνώσης, θεωρητικής και πρακτικής, και την αποτελεσματικότητα του πλαισίου των αντίστοιχων πολιτικών (εκπαίδευσης -απασχόλησης-επαγγελματικής κατάρτισης, -γενικής εκπαίδευσης -τριτοβάθμιας εκπαίδευσης-συνολικής λειτουργίας του συστήματος εκπαίδευσης-κατάρτισης της χώρας). Ο αριθμός των απασχολούμενων στις 20 επιχειρήσεις (οι οποίες δήλωσαν τον αριθμό του προσωπικού τους), ανέρχεται σε 400 περίπου άτομα. Ως προς την κλαδική κατανομή των επιχειρήσεων που περιλαμβάνονται στο διαθέσιμο πρωτογενές υλικό της έρευνας, έχουμε:

α) 7 επιχειρήσεις που ασχολούνται με άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών υπέρ του κοινωνικού συνόλου, β) 5 επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στις κατασκευές, γ) 1

επιχείρηση που δραστηριοποιείται στην παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, νερού

δ) 1 επιχείρηση που δραστηριοποιείται στις μεταποιητικές βιομηχανίες, στ) 1 επιχείρηση που δραστηριοποιείται στο χονδρικό εμπόριο, ζ) 1 επιχείρηση που δραστηριοποιείται στην εκπαίδευση και τέλος η) 1 επιχείρηση που δραστηριοποιείται στην υγεία και κοινωνική μέριμνα

Επομένως, από τις επιχειρήσεις του δείγματος, λίγο παραπάνω από τις μισές, δραστηριοποιούνται στην άμεσα παραγωγική σφαίρα (παραγωγή νέων υλικών αξιών), ενώ οι υπόλοιπες κατανέμονται στους κύριους κλάδους των υπηρεσιών.

7.3 ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΙ ΟΡΙΣΜΟΙ

Σε αυτό το κεφάλαιο δίνονται οι επιστημονικοί ορισμοί των βασικών εννοιών που αφορούν στο αντικείμενο, δηλαδή των εννοιών «ειδικότητα» και «δεξιότητα» και παρουσιάζεται η «ιστορία», η «περιπέτεια» της θεωρητικής συγκρότησης αυτών των εννοιών, σε συνάρτηση με την εξέλιξη του συστήματος οικονομικών σχέσεων μέσα στο οποίο αυτές εντάσσονται, κάτι εύλογο, αφού το περιεχόμενό τους μεταβάλλεται ιστορικά, κατ' αναλογία με τη συνολική οικονομική εξέλιξη. Ιδιαίτερο βάρος δίνεται στην παράθεση και εξέταση των κύριων αντιμαχόμενων απόψεων σχετικά με τις ειδικότητες και τις δεξιότητες στις σημερινές συνθήκες, στο πλαίσιο των οικονομικών αναδιαρθρώσεων, της ευελιξίας της απασχόλησης και υπό το φως των αντιλήψεων περί της παγκοσμιοποίησης των οικονομικών διαδικασιών. Σε αυτό το κεφάλαιο επίσης διερευνάται α) η ίδια η αντίληψη των επιχειρήσεων περί των εννοιών της ειδικότητας και της δεξιότητας και β) η κίνηση των ειδικοτήτων και δεξιοτήτων στις επιχειρήσεις, καθώς και οι ελλείψεις και οι επάρκειές τους. Εξετάζονται, τέλος, οι τάσεις όσον αφορά την κίνηση και μεταβολή των ειδικοτήτων και δεξιοτήτων στις ελληνικές επιχειρήσεις καθώς επίσης και οι πρακτικές προσλήψεων των επιχειρήσεων και αναζητούνται τα κριτήρια επιλογής του προσωπικού τους. Η πραγμάτευση των θεμάτων αυτού του κεφαλαίου καθοδηγείται από την πεποίθηση ότι η γνώση του τρόπου που λειτουργεί η αγορά εργασίας στην Ελλάδα είναι τόσο σημαντική όσο και η γνώση των βασικών χαρακτηριστικών της αγοράς εργασίας. Γίνεται μια προσπάθεια καταγραφής των παραγόντων που οδηγούν τις επιχειρήσεις σε προσλήψεις αλλά και των αρνητικών χαρακτηριστικών των υποψηφίων εργαζομένων που αποτρέπουν την εργασιακή σχέση. Διερευνώνται ακόμη οι πρακτικές και οι αντιλήψεις των επιχειρήσεων για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, τόσο την ενδοεπιχειρησιακή, όσο και την παρεχόμενη από φορείς εκτός των επιχειρήσεων, αλλά και την τριτοβάθμια επιστημονική και τεχνολογική εκπαίδευση. Επιχειρείται επίσης να εξεταστεί η συσχέτιση μεταξύ των αναγκών της σύγχρονης οικονομίας και παραγωγής από τη μια πλευρά και των γενικών χαρακτηριστικών όλων των τομέων του συνολικού εκπαιδευτικού συστήματος της χώρας, σύμφωνα με τις αντιλήψεις των στελεχών των επιχειρήσεων, εξετάζονται δηλαδή οι τυχόν ελλείψεις και ανεπάρκειες (καθώς και οι θετικές πλευρές) των διαδικασιών εκπαίδευσης, σε συνάρτηση πάντα με τις ανάγκες των επιχειρήσεων σε συγκεκριμένες ειδικότητες και δεξιότητες.

7.4 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Το θεωρητικό μεθοδολογικό πλαίσιο της παρούσας μελέτης είναι στην ουσία κοινό με αυτό των προηγούμενων μελετών της ΠΑΕΠ, που εξέταζαν το θέμα της ζήτησης ειδικοτήτων στις ελληνικές επιχειρήσεις μέσα από τις συνεντεύξεις συλλογικών φορέων των εργαζομένων και των εργοδοτών με την διαφορά ότι εδώ δεν έλαβαν χώρα συνεντεύξεις δια ζώσης αλλά συμπλήρωση ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου. Επικεντρώνεται κυρίως στο θεωρητικό πλαίσιο της συγκρότησης των εννοιών 'ειδικότητα' και 'δεξιότητα' (που είναι οι βασικότερες έννοιες του αντικείμενου της μελέτης), καθώς και στη θεωρητική τους εξέλιξη, σε συνάρτηση με τον εκάστοτε κυρίαρχο τρόπο παραγωγής, τη διαμόρφωση δηλαδή και τις εξελίξεις γύρω από την τεχνολογία, την οργάνωση της εργασίας και τις κοινωνικές σχέσεις παραγωγής.

Ο κατάλογος των επιχειρήσεων που περιλαμβάνονται στο πρωτογενές υλικό της έρευνας δεν είναι εξαντλητικός από την άποψη της κλαδικής σύνθεσης και του μεγέθους των επιχειρήσεων της χώρας. Ωστόσο εκπροσωπούνται οι βασικότεροι κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας των αποφοίτων της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε., και το γεγονός ότι οι περισσότερες επιχειρήσεις της έρευνας είναι μεσαίες επιχειρήσεις ενισχύει την πιστότητα και πυκνότητα των ποιοτικών εκτιμήσεων και συμπερασμάτων, μιας και οι τάσεις και εξελίξεις της ζήτησης των ειδικοτήτων και δεξιοτήτων -όπως και μιας σειράς ακόμα ζητημάτων- διαμορφώνονται σε συγκεντρωτικό επίπεδο στο εσωτερικό των επιχειρήσεων οι οποίες ρυθμίζουν τα τεκταινόμενα στους κλάδους.

Για να αποφευχθεί η σύγχυση των εννοιών ειδικότητα-δεξιότητα, σε αρκετές ηλεκτρονικές επικοινωνίες, οι ερωτήσεις χρειάστηκε να διευκρινισθούν ώστε να γίνουν κατανοητές και να απαντηθούν με ακρίβεια. Έτσι, οι εκπρόσωποι των επιχειρήσεων, μπόρεσαν να περιγράψουν -άλλοτε κυριολεκτικά και άλλοτε περιγραφικά-, το είδος και το εύρος των δεξιοτήτων που θεωρούσαν απαραίτητες για την πλήρη άσκηση του επαγγέλματος. Είναι επομένως σκόπιμο να διευκρινισθεί ότι η έννοια της ειδικότητας αναφέρεται σε ένα σύνολο γνώσεων ή πρακτικών ικανοτήτων, οι οποίες απαιτούνται για την πραγματοποίηση μιας συγκεκριμένης εργασίας, και οι οποίες μπορούν να αποκτηθούν μέσα από το σύστημα της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, και ειδικότερα της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε., αλλά μπορούν επίσης να αποκτηθούν και πρακτικά κατά την άσκηση της εργασίας, με τρόπο όμως που να είναι ενιαία αποδεκτός για την επιχείρηση ή ευρύτερα για τον κλάδο, ενώ, η έννοια της δεξιότητας αναφέρεται στις ατομικές ικανότητες αξιοποίησης γνώσεων και εμπειριών, που δεν έχουν 'αντικειμενικό' χαρακτήρα, καθώς είναι συνδεδεμένες με τις ατομικές ικανότητες και εμπειρίες του κάθε εργαζομένου. Παρόλα αυτά, στα σύγχρονα συστήματα παραγωγής, δεν είναι σπάνια η διαδικασία τυποποίησης των δεξιοτήτων που αποκτώνται από συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων, η οποία σε κάποια φάση τις μετατρέπει σε ειδικότητες με αναγνωρισμένα χαρακτηριστικά. Ο σχηματισμός και η αναγνώριση των ειδικοτήτων και δεξιοτήτων, είναι συνυφασμένα με την εξέλιξη των κοινωνικών σχέσεων εργαζομένων και εργοδοτών στη διαδικασία της παραγωγής και τον συσχετισμό δυνάμεων στις διεκδικήσεις των εκατέρωθεν μερών, όπως διαμορφώνονται στο πλαίσιο του εκάστοτε τρόπου οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας. Δύο είναι οι κυρίαρχες θεωρητικές τοποθετήσεις για την εξέλιξη των εργατικών ειδικοτήτων και δεξιοτήτων σε συνδυασμό με τις μεταβολές στην οργάνωση της εργασίας, την τεχνολογία και τις κοινωνικές σχέσεις παραγωγής: η θέση της αποειδίκευσης της εργασίας και η θέση της ευέλικτης παραγωγής. Η θέση της αποειδίκευσης βασίζεται στη 'Θεωρία της Εργασιακής Διαδικασίας' του Braverman, σύμφωνα με την οποία, στην εξέλιξη της οργάνωσης του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής, συντελείται μια διαδικασία αποειδίκευσης της εργασίας, με στόχο την αύξηση της παραγωγικότητας και του διευθυντικού ελέγχου, που επιτυγχάνεται με την απόσπαση της γνώσης παραγωγής από τον άμεσο παραγωγό, τον διαχωρισμό ανάμεσα στη σύλληψη και την εκτέλεση της παραγωγικής διαδικασίας, και τη διευρυμένη χρήση της τεχνολογίας. Η ουσιαστική παράμετρος στην διαδικασία αποειδίκευσης, είναι η απόσπαση με την χρήση της τεχνολογίας, των δυνατοτήτων πρωτοβουλίας, διακριτικής ευχέρειας και ελέγχου της εργασιακής διαδικασίας από τους άμεσους παραγωγούς, με αποτέλεσμα την αντικατάσταση του παλαιού τύπου του τεχνίτη που ήταν υπεύθυνος για το μεγαλύτερο μέρος της δουλειάς του, συμπεριλαμβανομένου του σχεδιασμού του προϊόντος και της παραγωγικής διαδικασίας, με τον χειριστή μηχανής. Εξαφανίζεται έτσι η έννοια της «τέχνης», και η εργασία αποειδικεύεται, υποβαθμίζεται ο ρόλος και η αξία της, και μετατρέπεται σε αντικειμενικό παράγοντα της παραγωγής, που υπάγεται στις Τεύλορικές μορφές ελέγχου. Οι χώροι παραγωγής χάνουν σταδιακά το δικαίωμα σχεδιασμού και προγραμματισμού της δουλειάς, αρμοδιότητες οι οποίες μεταφέρονται στα γραφεία μεθόδων και προγραμματισμού της παραγωγής, και τα καθήκοντα διαχωρίζονται σε εκείνα που απαιτούν ιδιαίτερα προσόντα και γνώσεις, και αποδίδονται σε ξεχωριστά επαγγέλματα που αφορούν λίγους εξειδικευμένους οι οποίοι ασχολούνται με τον σχεδιασμό και την συντήρηση της δουλειάς, και στα ανειδίκευτα και ημειδικευμένα καθήκοντα που αφορούν την πλειοψηφία των ανειδίκευτων εργαζομένων. Στο πλαίσιο μάλιστα της θεωρίας της

αποειδίκευσης, έχει διατυπωθεί μια περαιτέρω τάση διαχωρισμού και διανομής των ανειδίκευτων και ημειδίκευμένων καθηκόντων, σε διαφορετικές θέσεις εργασίας με βάση τα κοινωνικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων, σαν μια διαδικασία κατάτμησης των ήδη ανειδίκευτων καθηκόντων, η έκταση πραγματοποίησης της οποίας εξαρτάται από τον συγκεκριμένο τεχνικό καταμερισμό της εργασίας και την οργάνωση της εργασίας που επικρατεί σε κάθε εργασιακή διαδικασία. Η θέση της ευέλικτης παραγωγής, βασίζεται σε δύο κύριες θεωρητικές συνεισφορές, την θεωρία της ευέλικτης εξειδίκευσης των Piore και Sabel, και το μοντέλο της ευέλικτης επιχείρησης ή το μοντέλο 'κέντρου-περιφέρειας' του Atkinson . Η τομή των δύο θεωρητικών συνεισφορών σε σχέση με το θέμα που πραγματευόμαστε εδώ, είναι ότι το νέο ευέλικτο σύστημα παραγωγής, απαιτεί την ύπαρξη πολυειδίκευμένων ατόμων, οι οποίοι παράγουν μια ποικιλία από εξειδικευμένα προϊόντα-υπηρεσίες ανάλογα με τις διακυμάνσεις της ζήτησης των προϊόντων-υπηρεσιών, χρησιμοποιώντας τεχνολογίες υψηλής ευελιξίας και ευέλικτες εργασιακές πρακτικές. Η χρήση πολυειδίκευμένου, πολυμερούς, πολυτάλαντου και άρα ευέλικτου εργατικού δυναμικού σε αντιστοιχία με την χρήση ευέλικτης τεχνολογίας, αποτελούν κεντρικής σημασίας παράγοντα για την εφαρμογή των ευελιξιών που απαιτούν οι σύγχρονες αναδιαρθρώσεις της παραγωγής, διότι συνεπάγονται την γρήγορη προσαρμογή των δεξιοτήτων των εργαζομένων στις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις της τεχνολογίας και τις τάσεις εξειδίκευσης του προϊόντος. Σε αντίθεση επομένως με τον παραδοσιακό καταμερισμό της εργασίας του Φορντικού τρόπου παραγωγής, ο οποίος οριζόταν από υπεράριθμες ταξινομήσεις στενά οροθετημένων επαγγελματιών, το νέο μοντέλο οργάνωσης της παραγωγής για να λειτουργήσει, χρειάζεται την επέκταση και τον εμπλουτισμό των δεξιοτήτων των εργαζομένων μέσα από μια διαρκή διαδικασία εκμάθησης, την απόκτηση της δυνατότητας εκτέλεσης πολλαπλών καθηκόντων, και την προσαρμογή των εργαζομένων στην εισαγωγή καινοτομιών στην παραγωγή. Ο στενός ορισμός των επαγγελματιών που επικρατούσε στον μαζικό τρόπο παραγωγής, περιόριζε την δυνατότητα των εργοδοτών να αναδιατάξουν το περιεχόμενο των επαγγελματιών σύμφωνα με τις επιταγές των διακυμάνσεων της ζήτησης και τις οργανωτικές ανάγκες του νέου τρόπου παραγωγής. Έπρεπε επομένως να μεταβληθεί ο τύπος εκμάθησης καθηκόντων από την εκμάθηση ενός και μόνον καθήκοντος που αποκτάται μέσα από την διαρκή επανάληψη του καθήκοντος αυτού και χαρακτηρίζει τον μαζικό τρόπο παραγωγής¹⁰, στην εκμάθηση δια μέσου των επαγγελματιών, η οποία συντελείται όταν ο εργαζόμενος μπορεί να χρησιμοποιήσει τις γνώσεις και δεξιότητες που αποκτά από την άσκηση ενός καθήκοντος, για την αύξηση των επιδόσεων και δεξιοτήτων του στην άσκηση άλλων καθηκόντων, που απαιτεί ή ευέλικτη παραγωγή του σύγχρονου τρόπου παραγωγής.

Αυτού του είδους η αναδιοργάνωση και ολοκλήρωση των δεξιοτήτων των εργαζομένων σύμφωνα με τις νέες οργανωτικές ανάγκες, επιτυγχάνεται με τη μείωση του αριθμού ταξινόμησης των ειδικοτήτων και την επέκταση των καθηκόντων για τις ειδικότητες που απομένουν, τη διαρκή επαγγελματική κατάρτιση και την εναλλαγή των εργαζομένων στις διάφορες θέσεις εργασίας εντός της επιχείρησης. Οι πρακτικές αυτές, εκτός από την εξυπηρέτηση των αναγκών αναδιάρθρωσης των επιχειρήσεων, θεωρούνται από μέρος των ερευνητών ότι προσφέρουν και στους εργαζόμενους την ευκαιρία απόκτησης νέων δεξιοτήτων και κατά συνέπεια ενισχύουν την διαπραγματευτική τους θέση, μέσω της ανάληψης μεγαλύτερων ευθυνών. Σύμφωνα με τους Lindbeck,A & Snower,D για παράδειγμα, η επέκταση της δυνατότητας εκμάθησης στο νέο οργανωτικό περιβάλλον είναι ιδιαίτερα σημαντική, διότι διευκολύνει την αποκέντρωση της λήψης των αποφάσεων μέσα στις επιχειρήσεις, εφόσον η κεντρική διοίκηση έχει λιγότερη πληροφόρηση σχετικά με τις ευκαιρίες εκπαίδευσης και τις επιδόσεις των εργαζομένων, σε σύγκριση με τους ίδιους τους εργαζόμενους. Αντίθετα, άλλες έρευνες έχουν δείξει ότι η επέκταση του εύρους των καθηκόντων στο νέο μοντέλο παραγωγής, έχει οδηγήσει σε εντατικοποίηση της εργασίας, αυξάνοντας την προσπάθεια και τις ευθύνες για τους εργαζόμενους, χωρίς να συνοδεύονται απαραίτητα από διεύρυνση των δεξιοτήτων ή αναβάθμιση της θέσης τους στην ιεραρχία της επιχείρησης. Έτσι, συχνά η εντατικοποίηση της εργασίας συγχέεται με εμπλουτισμό και αναβάθμιση, ενώ στην πραγματικότητα συνεπάγεται μεγαλύτερο φόρτο εργασίας, χωρίς την

απόκτηση καινούργιων δεξιοτήτων, την συμμετοχή στη λήψη των αποφάσεων, την άνοδο στην ιεραρχία ή τις μεγαλύτερες αμοιβές. Σύμφωνα με την μελέτη που διεξήγαγε ο Elger στον τομέα της βιομηχανίας, η εισαγωγή καινοτομιών στην παραγωγή, είχε ως αποτέλεσμα τη μείωση του αριθμού των τεχνιτών παραγωγής, τη πιο αραιή τοποθέτησή τους στο εργοστάσιο, τη μείωση του επιπέδου δεξιοτήτων τους και την προσθήκη ενός αριθμού αποειδικευμένων καθηκόντων στο επάγγελμά τους. Επίσης, τα προγράμματα εμπλουτισμού του επαγγέλματος, όπως είναι η σύνθετη κατάρτιση για διαφορετικές θέσεις εργασίας, σε κάποιες περιπτώσεις αποδείχθηκε ότι εφαρμόστηκαν αμέσως μετά την αποειδίκευση των θέσεων αυτών, εξαιτίας της εισόδου τεχνολογικών καινοτομιών. Έχει επίσης διαπιστωθεί ότι η ευέλικτη οργάνωση της παραγωγής και της εργασίας και η χρήση προγραμματικής τεχνολογίας, δεν συνοδεύονται απαραίτητα με την αποκέντρωση της λήψης των αποφάσεων, και ότι ο σχεδιασμός και ο προγραμματισμός της παραγωγής και του προϊόντος εξακολουθεί να αποφασίζεται από εξειδικευμένους προγραμματιστές, οι οποίοι υλοποιούν διευθυντικές εντολές, και όχι από τους εργάτες παραγωγής.

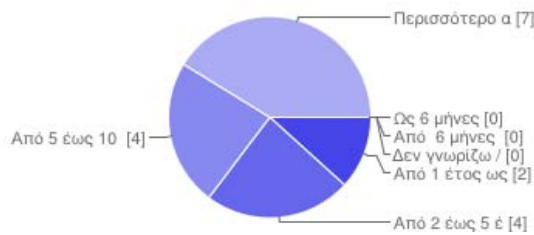
«... η επιρροή ενός τεχνολογικού παραδείγματος σε αυτό το βιομηχανικό περιβάλλον, το οποίο δίνει έμφαση στην στατιστική γνώση και ανάδραση, αλλά που υποτιμά την τεχνική γνώση η οποία αποκτάται με το πέρασμα του χρόνου μέσα από την εμπειρία, ενισχύει την υπεροχή των νέων, καλά εκπαιδευμένων, κοσμοπολιτών μηχανικών, έναντι των μακροχρόνια απασχολούμενων χειροτεχνών τεχνιτών, προκαλώντας νέες μορφές ανισότητας ανάμεσα στις δύο ομάδες. Έτσι, ενώ οι πρώην τεχνίτες-χειρῶ-νακτες εργάτες εκπαιδεύονταν ώστε να αποκτήσουν εξοικείωση με ένα ευρύ φάσμα δεδομένων που προέκυπταν από ελέγχους και διαδικασίες ηλεκτρονικών υπολογιστών, στην πραγματικότητα είχαν λίγα περιθώρια άσκησης της κρίσης τους για τον τρόπο με τον οποίο θα χειρίζονταν αυτά τα δεδομένα. Βεβαίως, πέρα από τον προβληματισμό και τις αντικρουόμενες απόψεις των ερευνητών σχετικά με τον εμπλουτισμό των ειδικοτήτων ή την εντατικοποίηση της εργασίας, την αποκέντρωση της λήψης των αποφάσεων ή την ενίσχυση του ελέγχου για τους 'κεντρικούς' εργαζομένους των επιχειρήσεων, υπάρχει και η διευρυνόμενη ομάδα των «περιφερειακά» εργαζομένων στις μικρές δορυφορικές επιχειρήσεις των προμηθευτών και υπεργολάβων, ακόμα και των νοικοκυριών, των οποίων η εργασία λειτουργεί συμπληρωματικά ως προς την εργασία των κεντρικά εργαζομένων στις μεγάλες επιχειρήσεις, και οι οποίοι τυπικά ασκούν επαγγέλματα χαμηλών δεξιοτήτων, αμείβονται με χαμηλές αμοιβές, χωρίς επιδόματα και ευκαιρίες επαγγελματικής κατάρτισης, διεύρυνσης δεξιοτήτων και αναβάθμισης της εργασίας...»

Στην πράξη μάλιστα, οι περιφερειακά εργαζόμενοι δεν αποτελούν ομοιογενή κατηγορία, καθώς εντάσσονται με διαφορετικούς όρους στα διάφορα οργανωτικά σχήματα των επιχειρήσεων, οι οποίοι εξαρτώνται από τις διαφορετικές στρατηγικές και τις εφαρμοζόμενες πρακτικές της διοίκησης των επιχειρήσεων σε ζητήματα ευέλικτης οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας. Η ανομοιογένεια των περιφερειακά εργαζομένων εντείνεται, καθώς η ιεράρχηση του λειτουργικού ρόλου των επιχειρήσεων στο πλαίσιο της παγκοσμιοποίησης των παραγωγικών δικτύων, συνδέεται με την διαφοροποίηση της ποιότητας της απασχόλησης σε ένα συρρικνούμενο 'κέντρο' και μια διευρυνόμενη και ανομοιογενή περιφέρεια.

7.5 ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

7.5.1 Ταυτότητα Επιχείρησης

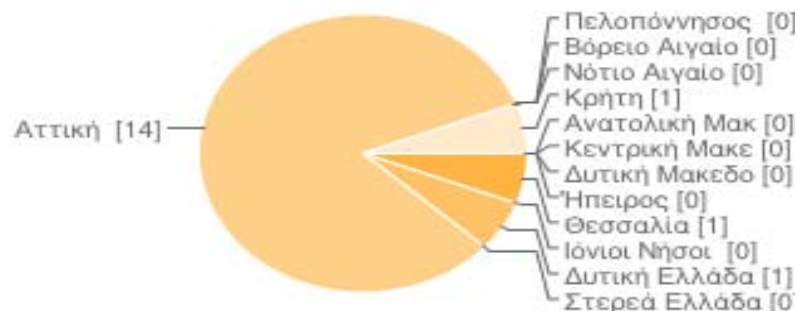
Στη συνέχεια, παρουσιάζουμε τα αποτελέσματα των ερωτηματολογίων από τις επιχειρήσεις που έλαβαν μέρος στην έρευνά μας και συγκεκριμένα που αφορούν στην ταυτότητα των επιχειρήσεων που έλαβαν μέρος στην έρευνα. Παρατίθενται αναλυτικά τα στοιχεία και τα διαγράμματα της περιγραφικής στατιστικής. «Πόσα χρόνια λειτουργεί η επιχείρησή σας;» Το Σχήμα 1 δείχνει τον χρόνο ίδρυσης και λειτουργίας των επιχειρήσεων του δείγματος. Είναι σαφές ότι σχεδόν το 41% του δείγματος λειτουργεί πάνω από δέκα έτη.



Σχήμα 1: Χρόνος λειτουργίας επιχειρήσεων

Ως 6 μήνες	0	0%
Από 6 μήνες ως 1 έτος	0	0%
Από 1 έτος ως 2 έτη	2	12%
Από 2 έως 5 έτη	4	24%
Από 5 έως 10 έτη	4	24%
Περισσότερο από 10 έτη	7	41%
Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ	0	0%

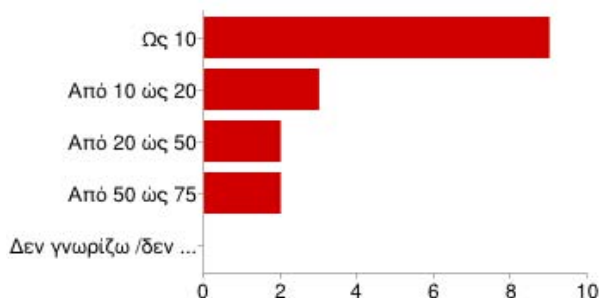
«Τόπος-Έδρα επιχείρησης». Το Σχήμα 2 δείχνει τον τόπο και την έδρα των επιχειρήσεων του δείγματος. Το 82% αυτών δραστηριοποιούνται στην γεωγραφική περιφέρεια της Αττικής.



Σχήμα 2: Τόπος-Έδρα επιχείρησης

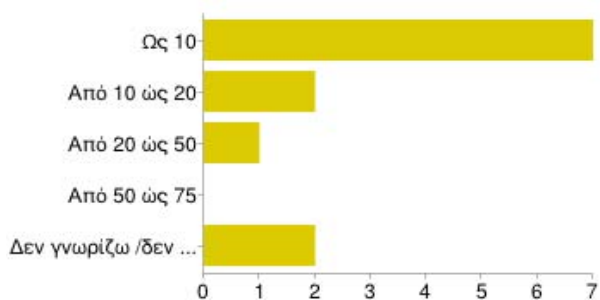
Ανατολική Μακεδονία και Θράκη	0	0%
Κεντρική Μακεδονία	0	0%
Δυτική Μακεδονία	0	0%
Ήπειρος	0	0%
Θεσσαλία	1	6%
Ιόνιοι Νήσοι	0	0%
Δυτική Ελλάδα	1	6%
Στερεά Ελλάδα	0	0%
Αττική	14	82%
Πελοπόννησος	0	0%
Βόρειο Αιγαίο	0	0%
Νότιο Αιγαίο	0	0%
Κρήτη	1	6%

«Αριθμός εργαζομένων» Το Σχήμα 3 δείχνει τον συνολικό αριθμό των εργαζομένων στις επιχειρήσεις του δείγματος, το Σχήμα 4 δείχνει τον αντίστοιχο αριθμό των εργαζομένων γυναικών, τα Σχήματα 5,6 δείχνουν τον αντίστοιχο αριθμό των εργαζομένων πλήρους και μερικής απασχόλησης -να σημειωθεί ότι μερικοί δεν απαντούν-



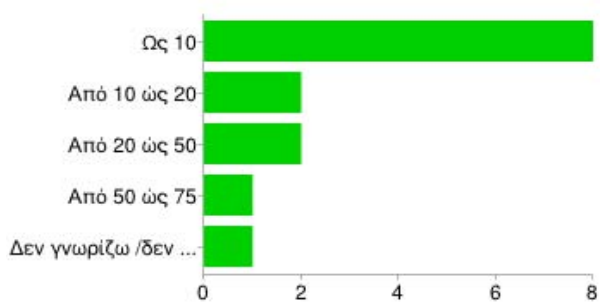
Σχήμα 3: Αριθμός εργαζομένων

Ως 10	9	56%
Από 10 έως 20	3	19%
Από 20 έως 50	2	13%
Από 50 έως 75	2	13%
Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ	0	0%



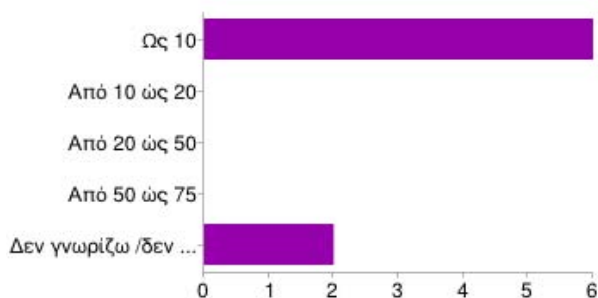
Σχήμα 4: Αριθμός εργαζομένων γυναικών

Ως 10	7	58%
Από 10 έως 20	2	17%
Από 20 έως 50	1	8%
Από 50 έως 75	0	0%
Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ	2	17%



Σχήμα 5: Αριθμός εργαζομένων Πλήρους απασχόλησης

Ως 10	8	57%
Από 10 έως 20	2	14%
Από 20 έως 50	2	14%
Από 50 έως 75	1	7%
Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ	1	7%



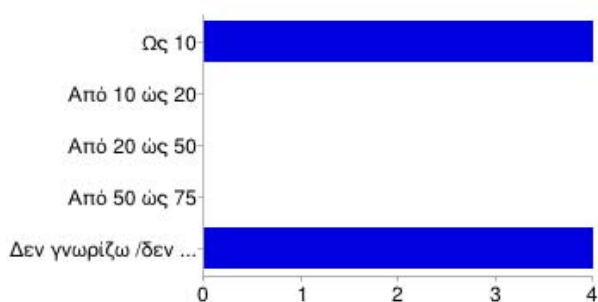
Σχήμα 6: Αριθμός εργαζομένων Μερικής απασχόλησης

Ως 10	6	75%
Από 10 έως 20	0	0%
Από 20 έως 50	0	0%
Από 50 έως 75	0	0%
Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ	2	25%

Τα Σχήματα 7-11 δείχνουν τον αντίστοιχο αριθμό των εργαζομένων στις επιχειρήσεις- που απάντησαν -που προέρχονται τις 5 ειδικότητες της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.

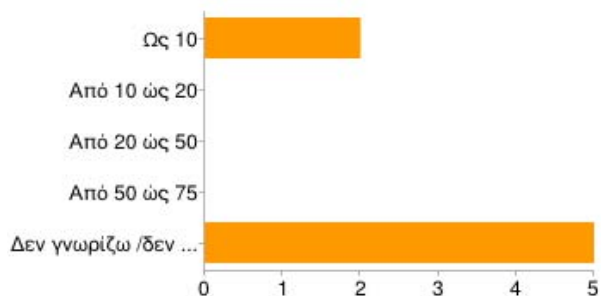
Σχήμα 7-11: Αριθμός εργαζομένων ανά τμήμα

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρολογίας



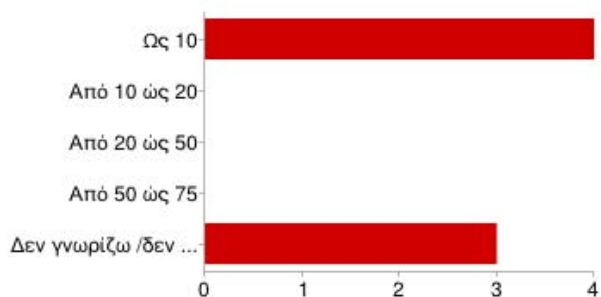
Ως 10	4	50%
Από 10 έως 20	0	0%
Από 20 έως 50	0	0%
Από 50 έως 75	0	0%
Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ	4	50%

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρονικής



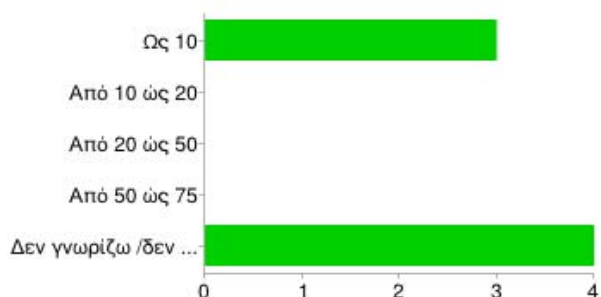
Ως 10	2	29%
Από 10 έως 20	0	0%
Από 20 έως 50	0	0%
Από 50 έως 75	0	0%
Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ	5	71%

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Μηχανολογίας



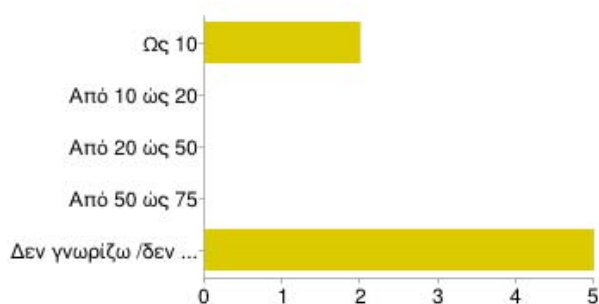
Ως 10	4	57%
Από 10 έως 20	0	0%
Από 20 έως 50	0	0%
Από 50 έως 75	0	0%
Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ	3	43%

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Έργων Υποδομής



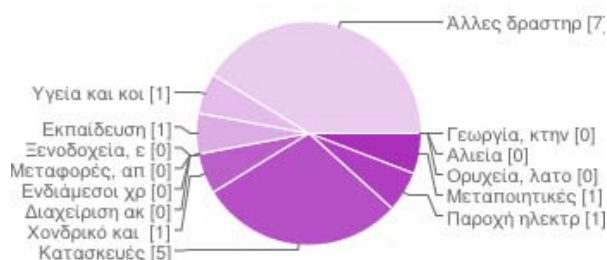
Ως 10	3	43%
Από 10 έως 20	0	0%
Από 20 έως 50	0	0%
Από 50 έως 75	0	0%
Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ	4	57%

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Δομικών Έργων



Ως 10	2	29%
Από 10 έως 20	0	0%
Από 20 έως 50	0	0%
Από 50 έως 75	0	0%
Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ	5	71%

«Δραστηριότητες Επιχείρησης» Το Σχήμα 12 δείχνει τον Κλάδο Οικονομικής Δραστηριότητας στις επιχειρήσεις του δείγματος.



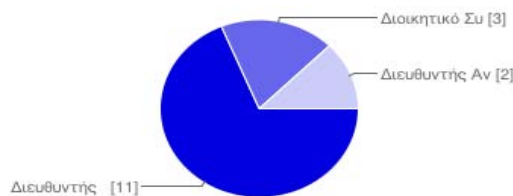
Σχήμα 12: Κλάδος Οικονομικής Δραστηριότητας επιχειρήσεων

Γεωργία, κτηνοτροφία, θήρα, δασοκομία	0	0%
Αλιεία	0	0%
Ορυχεία, λατομεία	0	0%
Μεταποιητικές βιομηχανίες	1	6%
Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, νερού	1	6%
Κατασκευές	5	29%
Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευές αυτοκινήτων	1	6%
Ξενοδοχεία, εστιατόρια	0	0%
Μεταφορές, αποθήκευση, επικοινωνίες	0	0%
Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί	0	0%

Διαχείριση ακίνητης περιουσίας, εκμισθώσεις, επιχειρηματικές δραστηριότητες	0	0%
Εκπαίδευση	1	6%
Υγεία και κοινωνική μέριμνα	1	6%
Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών υπέρ του κοινωνικού συνόλου	7	41%

7.5.2 Στοιχεία επιλογής προσωπικού/διάγνωσης αναγκών

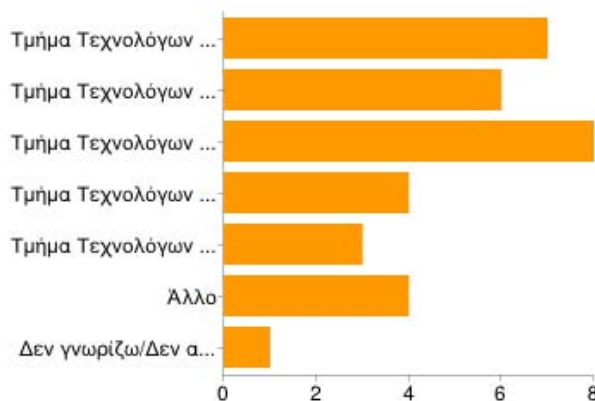
«Ποιος αποφασίζει τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας;» Το Σχήμα 13 δείχνει ποσοστιαία τον υπεύθυνο λήψης απόφασης στις επιχειρήσεις του δείγματος.



Σχήμα 13: Υπεύθυνος απόφασης δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας

Διευθυντής Εταιρείας	11	69%
Διοικητικό Συμβούλιο	3	19%
Διευθυντής Ανθρώπινου Δυναμικού	2	13%

«Προσδιορίστε την εξειδίκευση που πρέπει να έχουν τα στελέχη σας» Το Σχήμα 14 δείχνει ποσοστιαία και ανά τμήμα την εξειδίκευση που πρέπει να έχουν τα στελέχη με υψηλότερο ποσοστό να καταγράφεται στο Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Μηχανολογίας και χαμηλότερο από αυτούς που απάντησαν στο Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Έργων Υποδομής.



Σχήμα 14: Απαίτηση σε εξειδικευμένα στελέχη λόγω της φύσης των δραστηριοτήτων της επιχείρησης ανά ειδικότητα

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρολογίας	7	21%
Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρονικής	6	18%

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Μηχανολογίας	8	24%
Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Δομικών Έργων	4	12%
Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Έργων Υποδομής	3	9%
Άλλο	4	12%
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	1	3%

«Με ποιους τρόπους αναζητάτε στελέχη για την επιχείρησή σας στην Ελλάδα;» Το Σχήμα 15 δείχνει τους τρόπους αναζήτησης στελεχών, στην Ελλάδα, στις επιχειρήσεις του δείγματος. Είναι ενθαρρυντικό το γεγονός ότι το 21% απευθύνεται στα Γραφεία Διασύνδεσης για την αναζήτηση στελεχών που φανερώνει την σημασία του έργου που επιτελούν. Δεν μπορούμε να αγνοήσουμε ότι το 15% απευθύνεται στο φιλικό περιβάλλον γεγονός που δεν ενισχύει την «αξιοκρατία» και βέβαια ευνοείται αυτός που έχει το καλύτερο δίκτυο γνωριμιών και όχι απαραίτητα τις πιο άρτια καταρτισμένη γνώση. Αναμφισβήτητα το διαδίκτυο κατέχει το μεγαλύτερο μερίδιο.

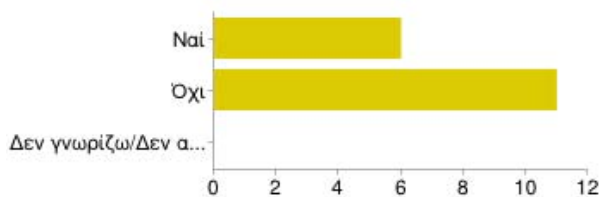


Σχήμα 15: Τρόποι αναζήτησης εργασίας στην Ελλάδα

Γραφεία Διασύνδεσης	10	21%
ΟΑΕΔ	5	11%
Αγγελίες σε έντυπα	10	21%
Μέσω Συλλόγων	2	4%
Αγγελίες στο διαδίκτυο	11	23%
Διαγωνισμοί	0	0%
Φιλικό Περιβάλλον	7	15%
Άλλο	1	2%
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	1	2%

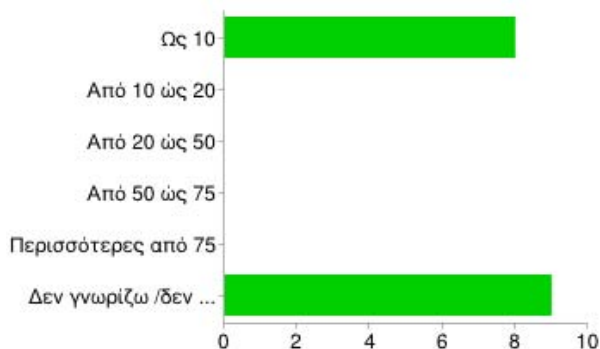
«Υπάρχουν κενές θέσεις στην επιχείρησή σας;» Το Σχήμα 16 δείχνει ποσοστιαία, στις επιχειρήσεις του δείγματος τις κενές θέσεις εργασίας, τα σχήματα 17,18 δείχνουν ποσοστιαία, στις επιχειρήσεις του δείγματος τις κενές θέσεις εργασίας για διάστημα <6 & >6 μηνών αντίστοιχα ενώ τα σχήματα 19, 20 δείχνουν τις κενές θέσεις εργασίας πλήρους και μερικής απασχόλησης αντίστοιχα. Σε ποσοστό 65% δεν υπάρχουν κενές θέσεις

εργασίας στις επιχειρήσεις του δείγματος που είναι ενδεικτικό της εικόνας που επικρατεί στην αγορά εργασίας.



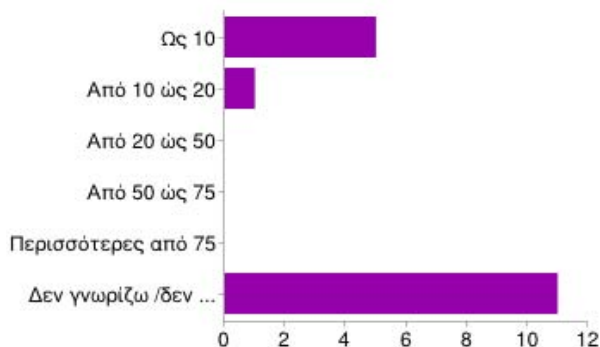
Σχήμα 16: Ύπαρξη κενών θέσεων

Απάντηση	Αριθμός	Ποσοστό
Ναί	6	35%
Όχι	11	65%
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	0	0%



Σχήμα 17: Αριθμός κενών θέσεων για διάστημα <6 μηνών [Αριθμός κενών θέσεων εργασίας στην επιχείρησή σας -θέσεις για άμεση πλήρωση]

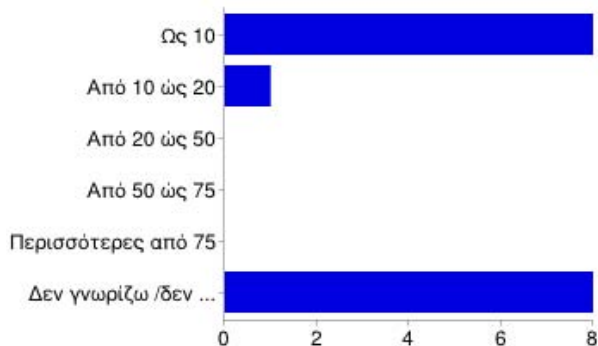
Κατηγορία	Αριθμός	Ποσοστό
Ως 10	8	47%
Από 10 έως 20	0	0%
Από 20 έως 50	0	0%
Από 50 έως 75	0	0%
Περισσότερες από 75	0	0%
Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ	9	53%



Σχήμα 18: Αριθμός κενών θέσεων για διάστημα >6 μηνών [Αριθμός κενών θέσεων εργασίας στην επιχείρησή σας -θέσεις για άμεση πλήρωση]

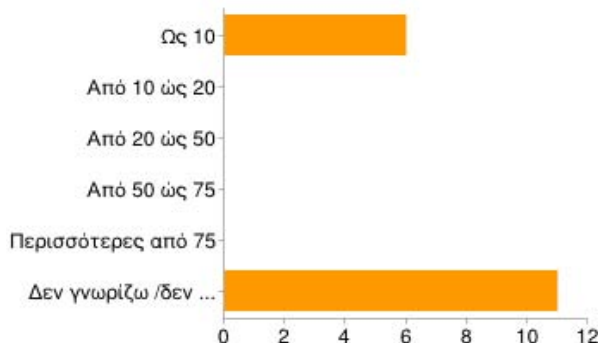
Κατηγορία	Αριθμός	Ποσοστό
Ως 10	5	29%
Από 10 έως 20	1	6%

Από 20 έως 50	0	0%
Από 50 έως 75	0	0%
Περισσότερες από 75	0	0%
Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ	11	65%



Σχήμα 19:Αριθμός κενών θέσεων Πλήρους απασχόλησης [Αριθμός κενών θέσεων εργασίας στην επιχείρησή σας-θέσεις για άμεση πλήρωση]

Ως 10	8	47%
Από 10 έως 20	1	6%
Από 20 έως 50	0	0%
Από 50 έως 75	0	0%
Περισσότερες από 75	0	0%
Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ	8	47%



Σχήμα 20:Αριθμός κενών θέσεων Μερικής Απασχόλησης [Αριθμός κενών θέσεων εργασίας στην επιχείρησή σας-θέσεις για άμεση πλήρωση]

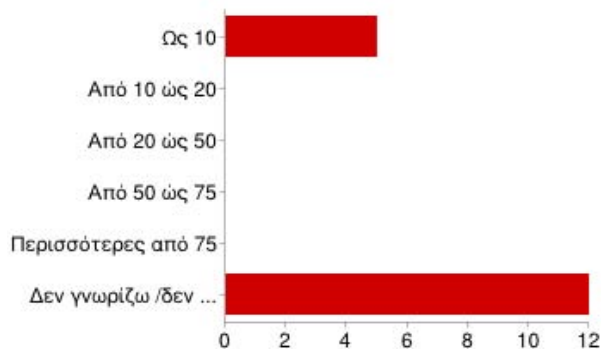
Ως 10	6	35%
Από 10 έως 20	0	0%
Από 20 έως 50	0	0%
Από 50 έως 75	0	0%
Περισσότερες από 75	0	0%
Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ	11	65%

Τα Σχήματα 21-25 δείχνουν τον αριθμό κενών θέσεων εργασίας που υπάρχουν και κατανέμονται ανά ειδικότητα. Οι περισσότερες κενές θέσεις εργασίας εντοπίζονται στο Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρονικής, ακολουθεί το Τμήμα Τεχνολόγων

Εκπαιδευτικών Μηχανολογίας ενώ τα τρία υπόλοιπα τμήματα παρουσιάζουν τον ίδιο αριθμό κενών θέσεων.

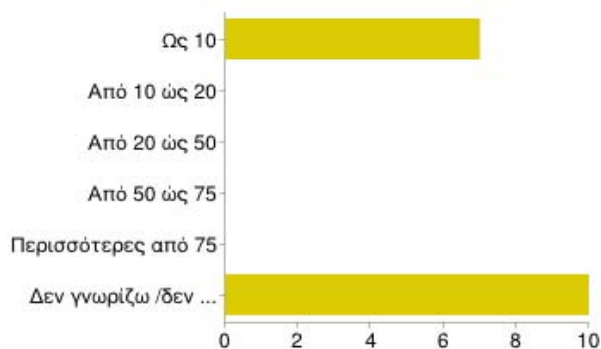
Σχήματα 21-25: Αριθμός κενών θέσεων ανά τμήμα

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρολογίας [Αριθμός κενών θέσεων εργασίας στην επιχείρησή σας (θέσεις για άμεση πλήρωση)]



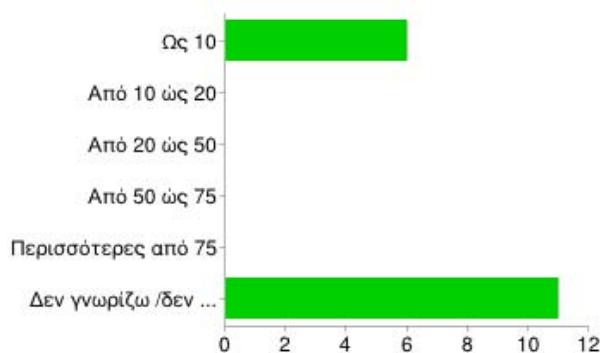
Ως 10	5	29%
Από 10 έως 20	0	0%
Από 20 έως 50	0	0%
Από 50 έως 75	0	0%
Περισσότερες από 75	0	0%
Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ	12	71%

Αριθμός κενών θέσεων-Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρονικής [Αριθμός κενών θέσεων εργασίας στην επιχείρησή σας (θέσεις για άμεση πλήρωση)]



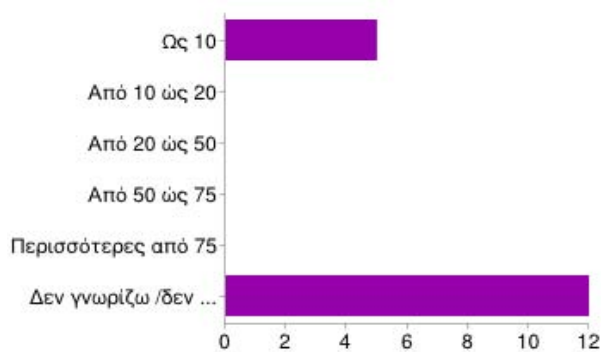
Ως 10	7	41%
Από 10 έως 20	0	0%
Από 20 έως 50	0	0%
Από 50 έως 75	0	0%
Περισσότερες από 75	0	0%
Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ	10	59%

Αριθμός κενών θέσεων-Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Μηχανολογίας [Αριθμός κενών θέσεων εργασίας στην επιχείρησή σας (θέσεις για άμεση πλήρωση)]



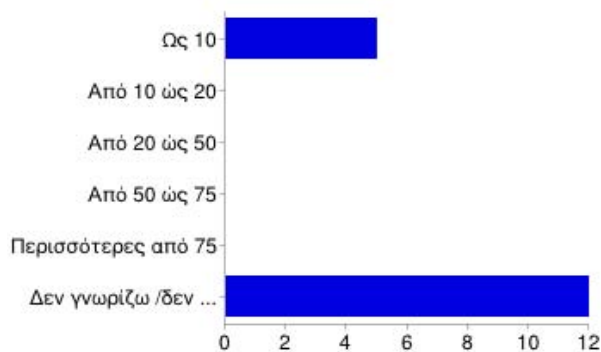
Ως 10	6	35%
Από 10 έως 20	0	0%
Από 20 έως 50	0	0%
Από 50 έως 75	0	0%
Περισσότερες από 75	0	0%
Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ	11	65%

Αριθμός κενών θέσεων-Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Δομικών Έργων [Αριθμός κενών θέσεων εργασίας στην επιχείρησή σας (θέσεις για άμεση πλήρωση)]



Ως 10	5	29%
Από 10 έως 20	0	0%
Από 20 έως 50	0	0%
Από 50 έως 75	0	0%
Περισσότερες από 75	0	0%
Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ	12	71%

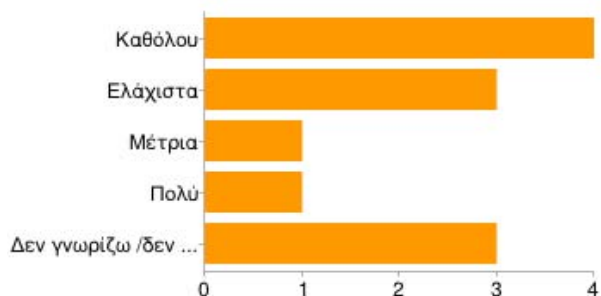
Αριθμός κενών θέσεων-Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Έργων Υποδομής [Αριθμός κενών θέσεων εργασίας στην επιχείρησή σας (θέσεις για άμεση πλήρωση)]



Κατηγορία	Αριθμός Απαντήσεων	Ποσοστό
Ως 10	5	29%
Από 10 έως 20	0	0%
Από 20 έως 50	0	0%
Από 50 έως 75	0	0%
Περισσότερες από 75	0	0%
Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ	12	71%

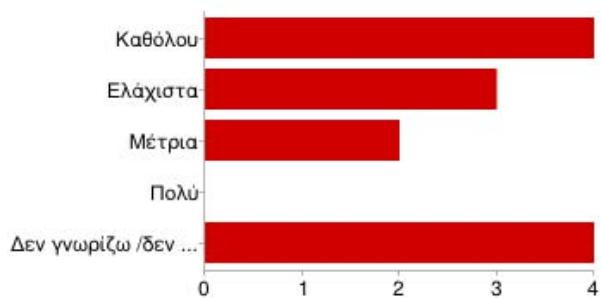
Τα Σχήματα 26-35 απεικονίζουν την σημασία που έχουν οι διάφοροι λόγοι που συντρέχουν και η θέση / οι θέσεις εργασίας για τις συγκεκριμένες ειδικότητες παραμένει /νουν κενές για διάστημα μεγαλύτερο των έξι μηνών, και αξιολογούνται από Καθόλου έως Πολύ.

Σχήμα 26: Δεν έχουν γίνει αιτήσεις από ενδιαφερομένους. [13. Αξιολογήστε τους λόγους που συντρέχουν και η θέση / οι θέσεις εργασίας για τις συγκεκριμένες ειδικότητες παραμένει /νουν κενές για διάστημα μεγαλύτερο των έξι μηνών;]



Κατηγορία	Αριθμός Απαντήσεων	Ποσοστό
Καθόλου	4	33%
Ελάχιστα	3	25%
Μέτρια	1	8%
Πολύ	1	8%
Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ	3	25%

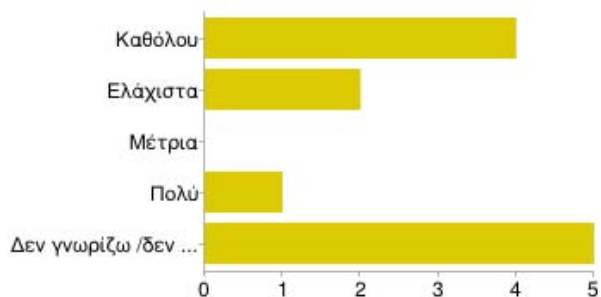
Σχήμα 27: Δεν έχουν διαφημιστεί επαρκώς οι υπάρχουσες θέσεις. [13. Αξιολογήστε τους λόγους που συντρέχουν και η θέση / οι θέσεις εργασίας για τις συγκεκριμένες ειδικότητες παραμένει/νουν κενές για διάστημα μεγαλύτερο των έξι μηνών;]



Καθόλου	4	31%
Ελάχιστα	3	23%
Μέτρια	2	15%
Πολύ	0	0%

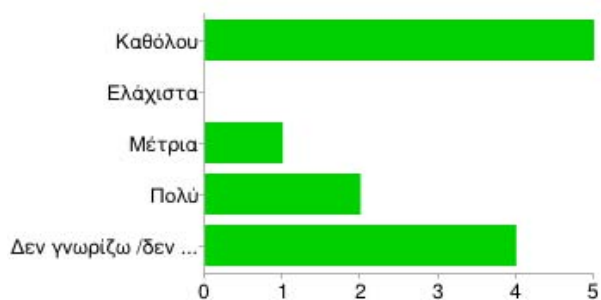
Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ 4 31%

Σχήμα 28:0 μισθός είναι πολύ μικρός και αποθαρρύνει τους εργαζόμενους. [13. Αξιολογήστε τους λόγους που συντρέχουν και η θέση / οι θέσεις εργασίας για τις συγκεκριμένες ειδικότητες παραμένει/νουν κενές για διάστημα μεγαλύτερο των έξι μηνών;]



Καθόλου	4	33%
Ελάχιστα	2	17%
Μέτρια	0	0%
Πολύ	1	8%
Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ	5	42%

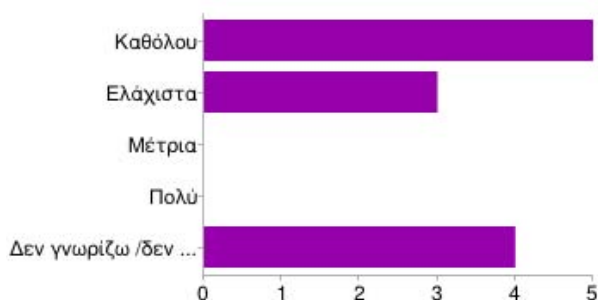
Σχήμα 29:Οι εργασιακές συνθήκες είναι δύσκολες και αποθαρρύνονται οι υποψήφιοι. [13. Αξιολογήστε τους λόγους που συντρέχουν και η θέση / οι θέσεις εργασίας για τις συγκεκριμένες ειδικότητες παραμένει/νουν κενές για διάστημα μεγαλύτερο των έξι μηνών;]



Καθόλου	5	42%
---------	---	-----

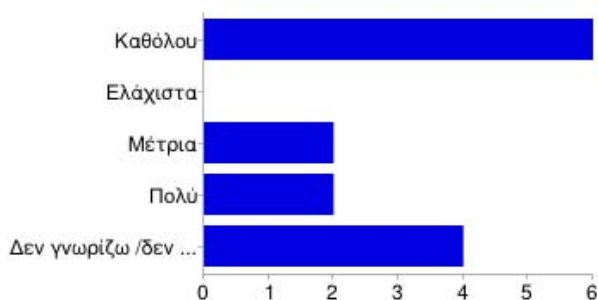
Ελάχιστα	0	0%
Μέτρια	1	8%
Πολύ	2	17%
Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ	4	33%

Σχήμα 30:Οι θέσεις αυτές εμφανίζουν μεγάλη κινητικότητα. Οι θέσεις καλύπτονται για λίγο και ξαναμένουν ανοικτές λόγω αποχώρησης των εργαζομένων. [13. Αξιολογήστε τους λόγους που συντρέχουν και η θέση / οι θέσεις εργασίας για τις συγκεκριμένες ειδικότητες παραμένει/νουν κενές για διάστημα μεγαλύτερο των έξι μηνών;]



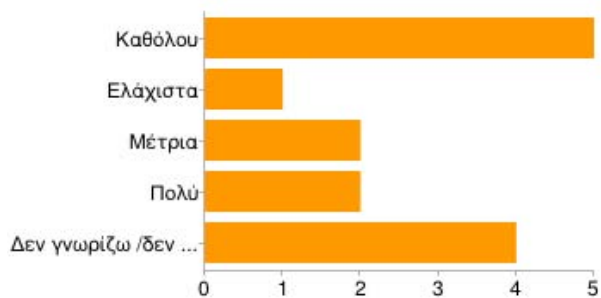
Καθόλου	5	42%
Ελάχιστα	3	25%
Μέτρια	0	0%
Πολύ	0	0%
Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ	4	33%

Σχήμα 31:Δεν είναι εύκολο να βρεθεί προσωπικό με την κατάλληλη εκπαίδευση/κατάρτιση. [13. Αξιολογήστε τους λόγους που συντρέχουν και η θέση / οι θέσεις εργασίας για τις συγκεκριμένες ειδικότητες παραμένει/νουν κενές για διάστημα μεγαλύτερο των έξι μηνών;]



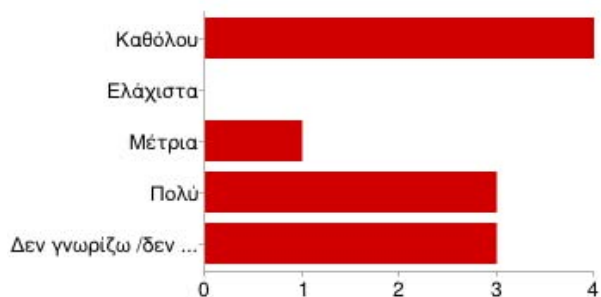
Καθόλου	6	43%
Ελάχιστα	0	0%
Μέτρια	2	14%
Πολύ	2	14%
Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ	4	29%

Σχήμα 32:Δεν είναι εύκολο να βρεθεί προσωπικό με την κατάλληλη εμπειρία. [13. Αξιολογήστε τους λόγους που συντρέχουν και η θέση / οι θέσεις εργασίας για τις συγκεκριμένες ειδικότητες παραμένει/νουν κενές για διάστημα μεγαλύτερο των έξι μηνών;]



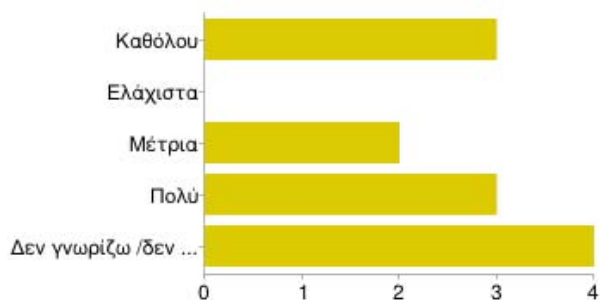
Καθόλου	5	36%
Ελάχιστα	1	7%
Μέτρια	2	14%
Πολύ	2	14%
Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ	4	29%

Σχήμα 33: Τα προσόντα των υποψηφίων ήταν χαμηλότερα από τις προσδοκίες. [13. Αξιολογήστε τους λόγους που συντρέχουν και η θέση / οι θέσεις εργασίας για τις συγκεκριμένες ειδικότητες παραμένει/νουν κενές για διάστημα μεγαλύτερο των έξι μηνών;]



Καθόλου	4	36%
Ελάχιστα	0	0%
Μέτρια	1	9%
Πολύ	3	27%
Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ	3	27%

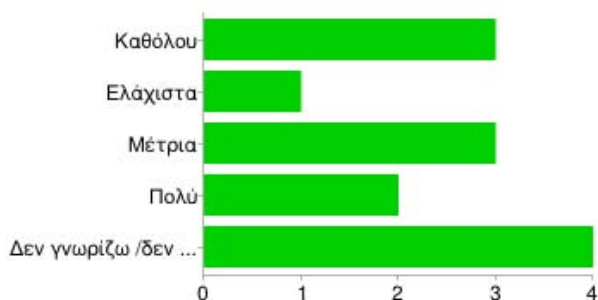
Σχήμα 34: Τα προσόντα των υποψηφίων ήταν χαμηλότερα από τα επιθυμητά. [13. Αξιολογήστε τους λόγους που συντρέχουν και η θέση / οι θέσεις εργασίας για τις συγκεκριμένες ειδικότητες παραμένει/νουν κενές για διάστημα μεγαλύτερο των έξι μηνών;]



Καθόλου	3	25%
---------	---	-----

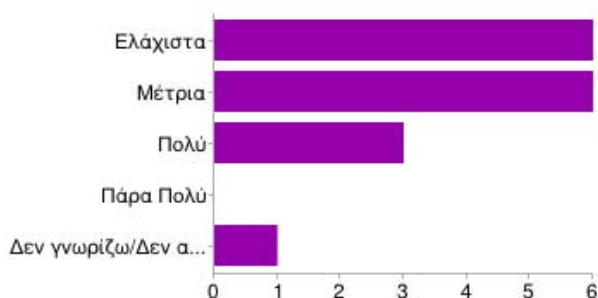
Ελάχιστα	0	0%
Μέτρια	2	17%
Πολύ	3	25%
Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ	4	33%

Σχήμα 35: Τα χαρακτηριστικά των υποψηφίων δεν ήταν τα επιθυμητά για τις συγκεκριμένες θέσεις (ηλικία, φύλο, κλπ). [13. Αξιολογήστε τους λόγους που συντρέχουν και η θέση / οι θέσεις εργασίας γιατί συγκεκριμένες ειδικότητες παραμένει/νουν κενές για διάστημα μεγαλύτερο των έξι μηνών;]



Καθόλου	3	23%
Ελάχιστα	1	8%
Μέτρια	3	23%
Πολύ	2	15%
Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ	4	31%

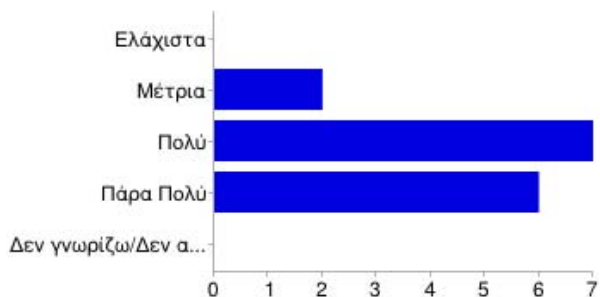
«Ποια από τα παρακάτω προσόντα ενός υποψηφίου στελέχους λαμβάνετε περισσότερο υπόψη προκειμένου να τον προσλάβετε;» Τα Σχήματα 36-43 απεικονίζουν την σημασία που έχουν τα διάφορα προσόντα ενός υποψηφίου και καθορίζουν την πρόσληψή του, από Ελάχιστα έως Πάρα πολύ. Το 38% του δείγματος των επιχειρήσεων αξιολογεί ελάχιστα τον βαθμό πτυχίου του αποφοίτου, ενώ το 87% αξιολογεί πολύ και πάρα πολύ τις εξειδικευμένες γνώσεις. Η κατοχή μεταπτυχιακού τίτλου λαμβάνεται υπόψη μέτρια σε ποσοστό 53% κατά την διαδικασία πρόσληψης ενώ η επαγγελματική προϋπηρεσία λαμβάνεται υπόψη πολύ & πάρα πολύ σε ποσοστό 94% κατέχοντας την πρώτη θέση. Το φύλλο λαμβάνεται υπόψη ελάχιστα σε ποσοστό 60% παρόλο που τις ειδικότητες καθώς επίσης και η ηλικία λαμβάνεται υπόψη μέτρια σε ποσοστό 40% γεγονός ενθαρρυντικό. Οι συστάσεις λαμβάνονται υπόψη πολύ και πάρα πολύ καταγράφοντας ποσοστό 60% γεγονός που συνδέεται άμεσα και με την επαγγελματική προϋπηρεσία καθώς είναι αλληλένδετα.



Σχήμα 36: Η Σημασία του Βαθμού Πτυχίου

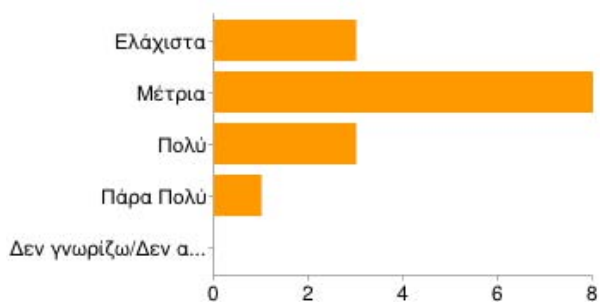
Ελάχιστα	6	38%
----------	---	-----

Μέτρια	6	38%
Πολύ	3	19%
Πάρα Πολύ	0	0%
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	1	6%



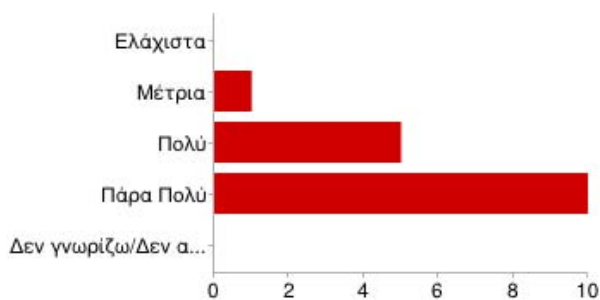
Σχήμα 37: Η Σημασία των εξειδικευμένων γνώσεων

Ελάχιστα	0	0%
Μέτρια	2	13%
Πολύ	7	47%
Πάρα Πολύ	6	40%
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	0	0%



Σχήμα 38: Η Σημασία του μεταπτυχιακού τίτλου ως προσόν υποψηφίου

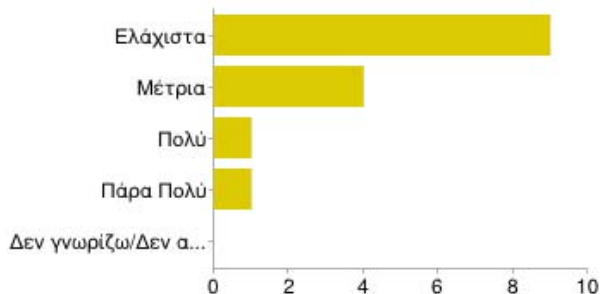
Ελάχιστα	3	20%
Μέτρια	8	53%
Πολύ	3	20%
Πάρα Πολύ	1	7%
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	0	0%



Σχήμα 39: Η Σημασία της επαγγελματικής προϋπηρεσίας ως προσόν υποψηφίου

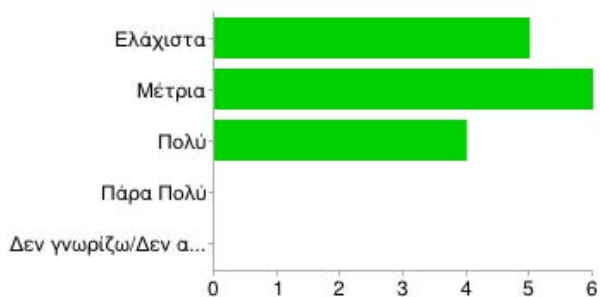
Ελάχιστα	0	0%
----------	---	----

Μέτρια	1	6%
Πολύ	5	31%
Πάρα Πολύ	10	63%
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	0	0%



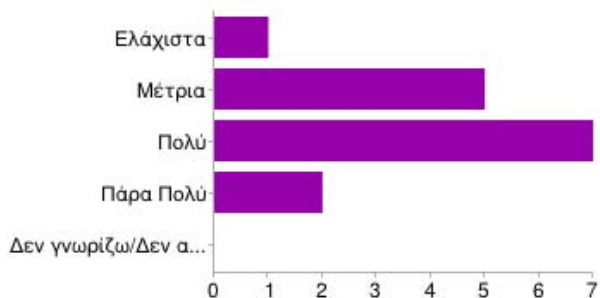
Σχήμα 40: Η Σημασία του φύλου του υποψηφίου

Ελάχιστα	9	60%
Μέτρια	4	27%
Πολύ	1	7%
Πάρα Πολύ	1	7%
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	0	0%



Σχήμα 41: Η Σημασία της ηλικίας του υποψηφίου

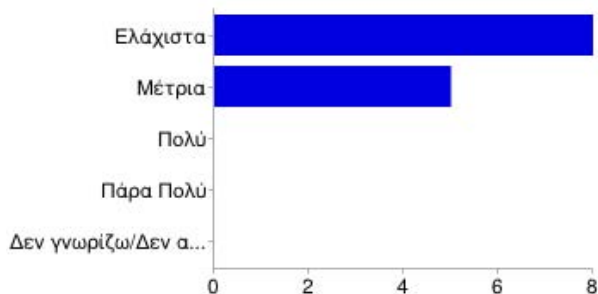
Ελάχιστα	5	33%
Μέτρια	6	40%
Πολύ	4	27%
Πάρα Πολύ	0	0%
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	0	0%



Σχήμα 42: Η Σημασία των συστάσεων ως προς τον υποψηφίου

Ελάχιστα	1	7%
----------	---	----

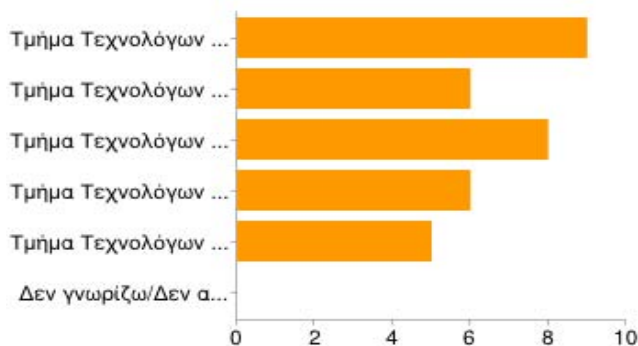
Μέτρια	5	33%
Πολύ	7	47%
Πάρα Πολύ	2	13%
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	0	0%



Σχήμα 43: Η Σημασία του διδακτορικού τίτλου ως προσόν υποψηφίου

Ελάχιστα	8	62%
Μέτρια	5	38%
Πολύ	0	0%
Πάρα Πολύ	0	0%
Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ	0	0%

«Ποιες από τις παρακάτω ειδικότητες της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. δυνητικά θα μπορούσατε να απασχολήσετε στην επιχείρησή σας;» Το Σχήμα 44 που ακολουθεί απεικονίζει σε ποσοστά τις ειδικότητες που θα μπορούσαν να προσληφθούν μελλοντικά στις επιχειρήσεις του δείγματος. Την πρώτη θέση κατέχει το Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρολογίας, ακολουθεί το Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Μηχανολογίας, ισοψηφούν τα τμήματα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρονικής & Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Δομικών Έργων και τελευταίο το Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Έργων Υποδομής με αμελητέα διαφορά.



Σχήμα 44: Δυνητική πρόσληψη ανά ειδικότητα

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρολογίας	9	26%
Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρονικής	6	18%
Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Μηχανολογίας	8	24%
Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Δομικών Έργων	6	18%
Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Έργων Υποδομής	5	15%

«Έχετε διαπιστώσει κάποια από τις παρακάτω ελλείψεις στα προσόντα και στις δεξιότητες του προσωπικού που έχετε προσλάβει από τις συγκεκριμένες ειδικότητες της ΑΣΠΑΙΤΕ;» Τα Σχήματα 45-89 αποτυπώνουν ποσοστιαία τις ελλείψεις στα προσόντα και στις δεξιότητες του προσωπικού που έχει προσληφθεί και προέρχεται από τις συγκεκριμένες ειδικότητες της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. όπως π.χ. η έλλειψη γνώση ξένης γλώσσας ή Η/Υ, Επαγγελματικών Γνώσεων, η δυσκολία στην προφορική & γραπτή επικοινωνία, συνεργασίας, ομαδικής εργασίας, η έλλειψη ευελιξίας, προσαρμοστικότητας, πειθαρχίας.

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρολογίας

Σχήμα 45: Έλλειψη τυπικών προσόντων

ΚΑΜΙΑ ΑΠΑΝΤΗΣΗ



Σχήμα 46: Έλλειψη γνώσης ξένων γλωσσών

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρολογίας 1 100%



Σχήμα 47: Έλλειψη γνώσης Η/Υ

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρολογίας 2 100%



Σχήμα 48: Έλλειψη Επαγγελματικών Γνώσεων

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρολογίας 2 100%



Σχήμα 49: Δυσκολία στην προφορική & γραπτή επικοινωνία

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρολογίας 2 100%

Σχήμα 50: Δυσκολία συνεργασίας, ομαδικής εργασίας

ΚΑΜΙΑ ΑΠΑΝΤΗΣΗ



Σχήμα 51: Έλλειψη ευελιξίας, προσαρμοστικότητας

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρολογίας 2 100%



Σχήμα 52: Έλλειψη πειθαρχίας

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρολογίας 2 100%



Σχήμα 53: Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρολογίας 10 100%

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρονικής

Σχήμα 54: Έλλειψη τυπικών προσόντων

ΚΑΜΙΑ ΑΠΑΝΤΗΣΗ

Σχήμα 55: Έλλειψη γνώσης ξένων γλωσσών]

ΚΑΜΙΑ ΑΠΑΝΤΗΣΗ



Σχήμα 56: Έλλειψη γνώσης Η/Υ

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρονικής 1 100%



Σχήμα 57: Έλλειψη Επαγγελματικών Γνώσεων

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρονικής 2 100%

Σχήμα 58: Δυσκολία στην προφορική & γραπτή επικοινωνία

ΚΑΜΙΑ ΑΠΑΝΤΗΣΗ

Σχήμα 59: Δυσκολία συνεργασίας, ομαδικής εργασίας

ΚΑΜΙΑ ΑΠΑΝΤΗΣΗ



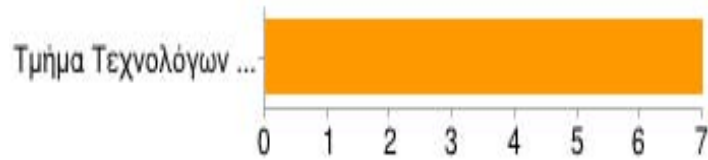
Σχήμα 60: Έλλειψη ευελιξίας, προσαρμοστικότητας

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρονικής 1 100%



Σχήμα 61: Έλλειψη πειθαρχίας

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρονικής 1 100%



Σχήμα 62: Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρονικής 7 100%

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Μηχανολογίας

Σχήμα 63: Έλλειψη τυπικών προσόντων

ΚΑΜΙΑ ΑΠΑΝΤΗΣΗ



Σχήμα 64: Έλλειψη γνώσης ξένων γλωσσών]

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Μηχανολογίας 1 100%



Σχήμα 65: Έλλειψη γνώσης Η/Υ

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Μηχανολογίας 1 100%



Σχήμα 66: Έλλειψη Επαγγελματικών Γνώσεων

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Μηχανολογίας 1 100%



Σχήμα 67: Δυσκολία στην προφορική & γραπτή επικοινωνία

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Μηχανολογίας 2 100%



Σχήμα 68: Δυσκολία συνεργασίας, ομαδικής εργασίας

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Μηχανολογίας 1 100%



Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Μηχανολογίας 1 100%

Σχήμα 69: Έλλειψη ευελιξίας, προσαρμοστικότητας

ΚΑΜΙΑ ΑΠΑΝΤΗΣΗ



Σχήμα 70: Έλλειψη πειθαρχίας

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Μηχανολογίας 1 100%



Σχήμα 71: Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ

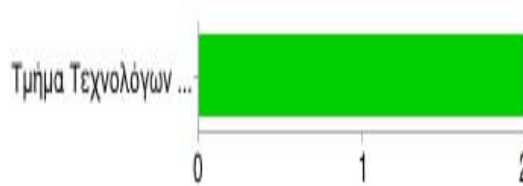
Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Μηχανολογίας 8 100%

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Δομικών Έργων

Σχήμα 72: Έλλειψη τυπικών προσόντων

ΚΑΜΙΑ ΑΠΑΝΤΗΣΗ

Σχήμα 73: Έλλειψη γνώσης ξένων γλωσσών



Σχήμα 74: Έλλειψη γνώσης Η/Υ

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Δομικών Έργων 2 100%



Σχήμα 75: Έλλειψη Επαγγελματικών Γνώσεων

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Δομικών Έργων 1 100%

Σχήμα 76: Δυσκολία στην προφορική & γραπτή επικοινωνία

ΚΑΜΙΑ ΑΠΑΝΤΗΣΗ

Σχήμα 77: Δυσκολία συνεργασίας, ομαδικής εργασίας

ΚΑΜΙΑ ΑΠΑΝΤΗΣΗ



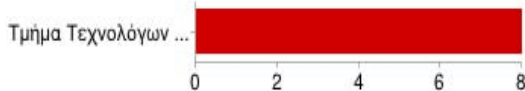
Σχήμα 78: Έλλειψη ευελιξίας, προσαρμοστικότητας

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Δομικών Έργων 1 100%



Σχήμα 79: Έλλειψη πειθαρχίας

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Δομικών Έργων 1 100%



Σχήμα 80: Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Δομικών Έργων 8 100%

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Έργων Υποδομής

Σχήμα 81: Έλλειψη τυπικών προσόντων

ΚΑΜΙΑ ΑΠΑΝΤΗΣΗ

Σχήμα 82: Έλλειψη γνώσης ξένων γλωσσών

ΚΑΜΙΑ ΑΠΑΝΤΗΣΗ



Σχήμα 83: Έλλειψη γνώσης Η/Υ

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Έργων Υποδομής 1 100%



Σχήμα 84: Έλλειψη Επαγγελματικών Γνώσεων

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Έργων Υποδομής 1 100%

Σχήμα 85: Δυσκολία στην προφορική & γραπτή επικοινωνία

ΚΑΜΙΑ ΑΠΑΝΤΗΣΗ

Σχήμα 86: Δυσκολία συνεργασίας, ομαδικής εργασίας

ΚΑΜΙΑ ΑΠΑΝΤΗΣΗ



Σχήμα 87: Έλλειψη ευελιξίας, προσαρμοστικότητας

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Έργων Υποδομής 1 100%



Σχήμα 88: Έλλειψη πειθαρχίας

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Έργων Υποδομής 2 100%



Σχήμα 89: Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Έργων Υποδομής 9 100%

«Οι τυπικές απαιτήσεις μιας θέσης εργασίας αναφορικά πάντα με συγκεκριμένες ειδικότητες της ΑΣΠΑΙΤΕ είναι;» Τα Σχήματα 90-97 αποτυπώνουν ποσοστιαία τις τυπικές απαιτήσεις μιας θέσης εργασίας όπως π.χ. το μεταπτυχιακό, διδακτορικό, οι πιθανές απαιτούμενες διαδικασίες για απόκτηση επαγγελματικής πιστοποίησης ή/και για συγκεκριμένα επαγγελματικά πεδία, η ειδική κατάρτιση, η ξένη γλώσσα, η γνώση Η/Υ, τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας.

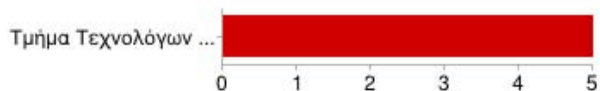
Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρολογίας

Σχήμα 90: Μεταπτυχιακό

ΚΑΜΙΑ ΑΠΑΝΤΗΣΗ

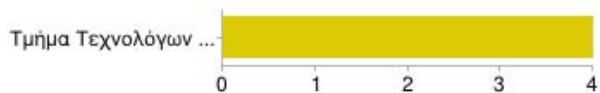
Σχήμα 91: Διδακτορικό

ΚΑΜΙΑ ΑΠΑΝΤΗΣΗ



Σχήμα 92: Πιθανές απαιτούμενες διαδικασίες για απόκτηση επαγγελματικής πιστοποίησης ή/και για συγκεκριμένα επαγγελματικά πεδία

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρολογίας 5 100%



Σχήμα 93: Ειδική κατάρτιση

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρολογίας 4 100%



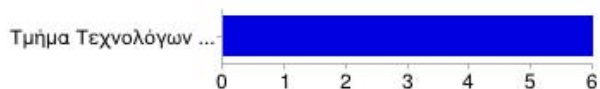
Σχήμα 94: Ξένη Γλώσσα

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρολογίας 4 100%



Σχήμα 95: Γνώση Η/Υ

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρολογίας 5 100%



Σχήμα 96:Χαρακτηριστικά Προσωπικότητας (π.χ. δυνατότητα επικοινωνίας, δημιουργικότητα κλπ)

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρολογίας 6 100%



Σχήμα 97:Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρολογίας 1 100%

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρονικής

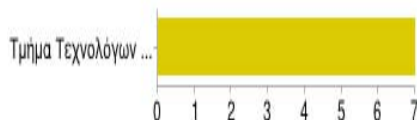


Σχήμα 98:Μεταπτυχιακό

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρονικής 1 100%

Σχήμα 99:Διδακτορικό

ΚΑΜΙΑ ΑΠΑΝΤΗΣΗ



Σχήμα 100:Πιθανές απαιτούμενες διαδικασίες για απόκτηση επαγγελματικής πιστοποίησης ή/και για συγκεκριμένα επαγγελματικά πεδία

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρονικής 7 100%



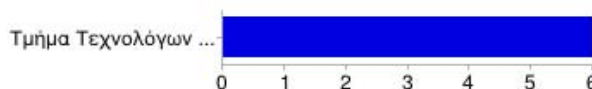
Σχήμα 101:Ειδική κατάρτιση

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρονικής 2 100%



Σχήμα 102:Ξένη Γλώσσα

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρονικής 4 100%



Σχήμα 103:Γνώση Η/Υ

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρονικής 6 100%



Σχήμα 104:Χαρακτηριστικά Προσωπικότητας (π.χ. δυνατότητα επικοινωνίας, δημιουργικότητα κλπ)

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρονικής 5 100%



Σχήμα 105:Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρονικής 2 100%

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Μηχανολογίας

Σχήμα 106:Μεταπτυχιακό

ΚΑΜΙΑ ΑΠΑΝΤΗΣΗ

Σχήμα 107:Διδακτορικό

ΚΑΜΙΑ ΑΠΑΝΤΗΣΗ



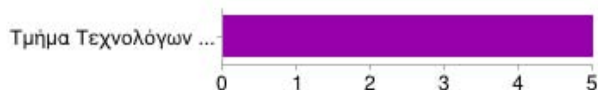
Σχήμα 108:Πιθανές απαιτούμενες διαδικασίες για απόκτηση επαγγελματικής πιστοποίησης ή/και για συγκεκριμένα επαγγελματικά πεδία

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Μηχανολογίας 7 100%



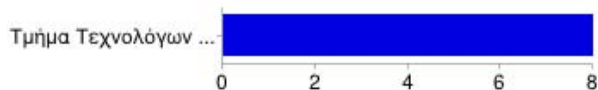
Σχήμα 109:Ειδική κατάρτιση

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Μηχανολογίας 2 100%



Σχήμα 110:Ξένη Γλώσσα

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Μηχανολογίας 5 100%



Σχήμα 111:Γνώση Η/Υ

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Μηχανολογίας 8 100%



Σχήμα 112:Χαρακτηριστικά Προσωπικότητας (π.χ. δυνατότητα επικοινωνίας, δημιουργικότητα κλπ)

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Μηχανολογίας 5 100%



Σχήμα 113:Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Μηχανολογίας 2 100%

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Δομικών Έργων



Σχήμα 114:Μεταπτυχιακό

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Δομικών Έργων 1 100%

Σχήμα 115:Διδακτορικό

ΚΑΜΙΑ ΑΠΑΝΤΗΣΗ



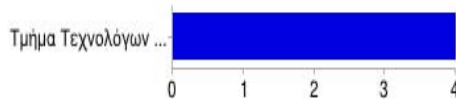
Σχήμα 116:Πιθανές απαιτούμενες διαδικασίες για απόκτηση επαγγελματικής πιστοποίησης ή/και για συγκεκριμένα επαγγελματικά πεδία

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Δομικών Έργων 8 100%



Σχήμα 117:Ειδική κατάρτιση

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Δομικών Έργων 2 100%



Σχήμα 118:Ξένη Γλώσσα

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Δομικών Έργων 4 100%



Σχήμα 119:Γνώση Η/Υ

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Δομικών Έργων 7 100%



Σχήμα 120:Χαρακτηριστικά Προσωπικότητας (π.χ. δυνατότητα επικοινωνίας, δημιουργικότητα κλπ)

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Δομικών Έργων 5 100%



Σχήμα 121:Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Δομικών Έργων 1 100%

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Έργων Υποδομής



Σχήμα 122:Μεταπτυχιακό

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Έργων Υποδομής 1 100%

Σχήμα 123:Διδακτορικό

ΚΑΜΙΑ ΑΠΑΝΤΗΣΗ



Σχήμα 124:Πιθανές απαιτούμενες διαδικασίες για απόκτηση επαγγελματικής πιστοποίησης ή/και για συγκεκριμένα επαγγελματικά πεδία

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Έργων Υποδομής 5 100%



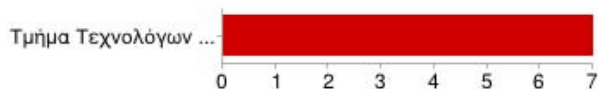
Σχήμα 125:Ειδική κατάρτιση

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Έργων Υποδομής 3 100%



Σχήμα 126:Ξένη Γλώσσα

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Έργων Υποδομής 4 100%



Σχήμα 127:Γνώση Η/Υ

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Έργων Υποδομής 7 100%



Σχήμα 128:Χαρακτηριστικά Προσωπικότητας (π.χ. δυνατότητα επικοινωνίας, δημιουργικότητα κλπ)

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Έργων Υποδομής 4 100%

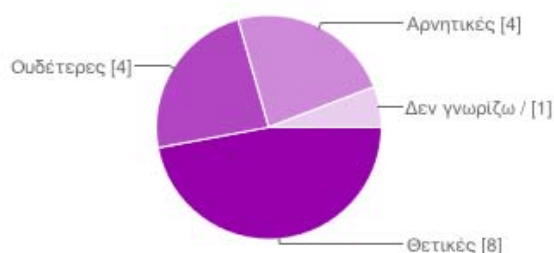


Σχήμα 129:Δεν γνωρίζω/Δεν απαντώ

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Έργων Υποδομής 2 100%

7.5.3 Αντιλήψεις-Προβλέψεις

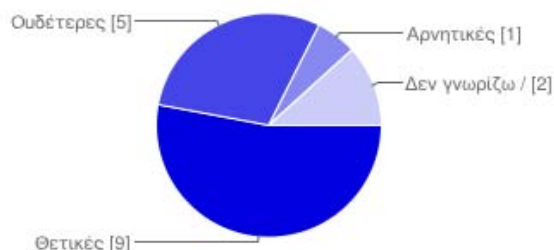
«Οι προοπτικές του κλάδου σας για τα επόμενα τρία χρόνια (2014-2017) είναι:» Με βάση το Σχήμα 130 το 47% του δείγματος των επιχειρήσεων που απάντησαν βλέπει θετικά τις προοπτικές του κλάδου για τα επόμενα τρία χρόνια (2014-2017), το 24% ουδέτερα ενώ ένα 24% καταγράφεται αρνητικό. Αντίστοιχα με βάση το Σχήμα 131 το 53% του δείγματος των επιχειρήσεων που απάντησαν βλέπει θετικά τις προοπτικές της επιχείρησής για τα επόμενα τρία χρόνια (2014-2017), το 29% ουδέτερα ενώ μόνο ένα 6% καταγράφεται αρνητικό.



Σχήμα 130: Αποτίμηση προοπτικών του κλάδου

Θετικές	8	47%
Ουδέτερες	4	24%
Αρνητικές	4	24%
Δεν γνωρίζω / Δεν απαντώ	1	6%

«Οι προοπτικές της επιχείρησής σας για τα επόμενα τρία χρόνια (2014-2017) είναι:»

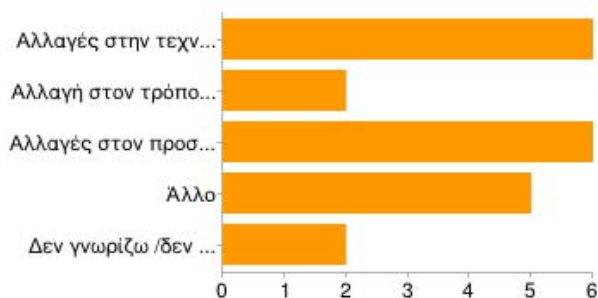


Σχήμα 131: Αποτίμηση προοπτικών της επιχείρησής

Θετικές	9	53%
Ουδέτερες	5	29%

Αρνητικές	1	6%
Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ	2	12%

«Υπάρχουν κάποιες νέες ειδικότητες οι οποίες δεν υφίστανται σήμερα στην επιχείρησή σας αλλά εντός των επόμενων τριών ετών (2014-2017) θα χρειαστούν στην επιχείρησή σας; Αν ναι, προσδιορίστε τους λόγους για τους οποίους θα δημιουργηθεί ζήτηση αναφορικά πάντα με τις ειδικότητες της ΑΣΠΑΙΤΕ:» Με βάση το Σχήμα 132 το 29% του δείγματος των επιχειρήσεων που απάντησαν εστίασαν στις αλλαγές στην τεχνολογία και εξίσου στις αλλαγές στον προσανατολισμό της επιχείρησης σε σχέση με το προϊόν ή την προσφερόμενη υπηρεσία.



Σχήμα 132:Λόγοι για τους οποίους θα δημιουργηθεί ζήτηση αναφορικά πάντα με τις ειδικότητες της ΑΣΠΑΙΤΕ:

Αλλαγές στην τεχνολογία 6 29%

Αλλαγή στον τρόπο παραγωγής 2 10%

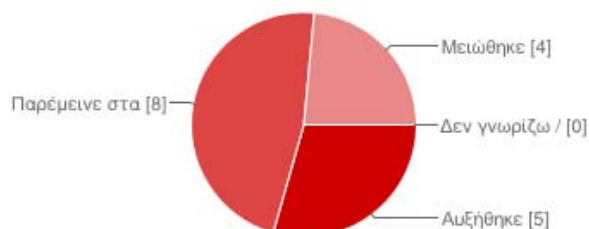
Αλλαγές στον προσανατολισμό της επιχείρησης σε σχέση με το προϊόν ή την προσφερόμενη υπηρεσία 6 29%

Άλλο 5 24%

Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ 2 10%

«Ο κύκλος εργασιών της επιχείρησή σας την τελευταία τριετία (2011-2013) κατά μέσο όρο:»

Με βάση το Σχήμα 133 για το 29% του δείγματος των επιχειρήσεων που απάντησαν ο κύκλος εργασιών αυξήθηκε, για το 47% παρέμεινε σταθερός ενώ μόλις 24% μειώθηκε γεγονός που καταδεικνύει σχετικά θετική εικόνα για τις επιχειρήσεις.



Σχήμα 133:Μεταβολή κύκλου εργασιών της επιχείρησης (2011-2013)

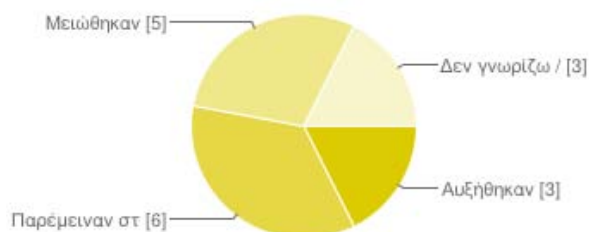
Αυξήθηκε 5 29%

Παρέμεινε σταθερός 8 47%

Μειώθηκε 4 24%

Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ 0 0%

«Τα καθαρά κέρδη της επιχείρησή σας την τελευταία τριετία (2011-2013) κατά μέσο όρο:»



Σχήμα 134: Μεταβολή καθαρών κερδών της επιχείρησης (2011-2013)

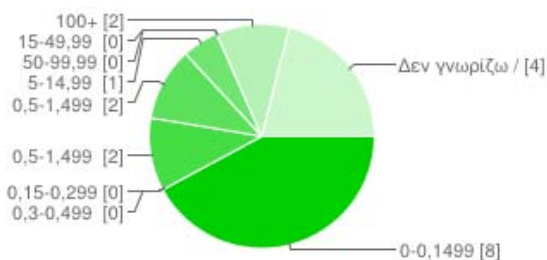
Αυξήθηκαν 3 18%

Παρέμειναν σταθερά 6 35%

Μειώθηκαν 5 29%

Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ 3 18%

«Ο τζίρος της επιχείρησή σας, αθροιστικά, την τελευταία τριετία (2011-2013) κατά μέσο όρο σε εκατομμύρια ευρώ είναι:». Με βάση το Σχήμα 135 το 42% του δείγματος των επιχειρήσεων που απάντησαν κατέγραψε αθροιστικά τζίρο μεταξύ 0-0,1499 την τελευταία τριετία (2011-2013) κατά μέσο όρο σε εκατομμύρια ευρώ, ένα 11% κατέγραψε αθροιστικά τζίρο μεταξύ 0,5-1,499 ενώ είναι ενθαρρυντικό το ότι υπάρχει κι ένα ποσοστό 11% που κατέγραψε αθροιστικά τζίρο 100+.



Σχήμα 135: Αποτύπωση τζίρου (2011-2013)

0-0,1499 8 42%

0,15-0,299 0 0%

0,3-0,499 0 0%

0,5-1,499 2 11%

5-14,99 1 5%

15-49,99 0 0%

50-99,99 0 0%

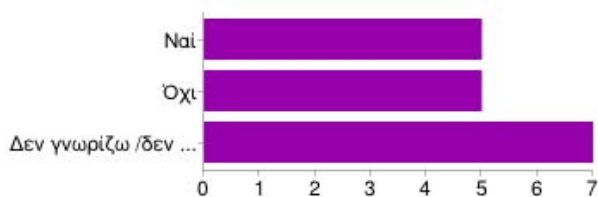
100+ 2 11%

Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ 4 21%

«Έχει μεταβληθεί ο αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρησή σας την τελευταία τριετία (2011-2013) αναφορικά πάντα με τις ειδικότητες της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. ;». Στα Σχήματα 136-139

που ακολουθούν απεικονίζεται η μεταβολή του αριθμού των εργαζομένων στις επιχειρήσεις του δείγματος την τελευταία τριετία (2011-2013) αναφορικά πάντα με τις ειδικότητες της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρολογίας



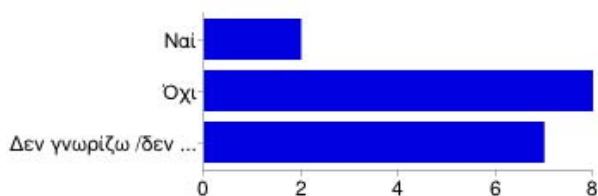
Σχήμα 136:Μεταβολή αριθμού εργαζομένων (2011-2013)

Ναί 5 29%

Όχι 5 29%

Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ 7 41%

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρονικής [



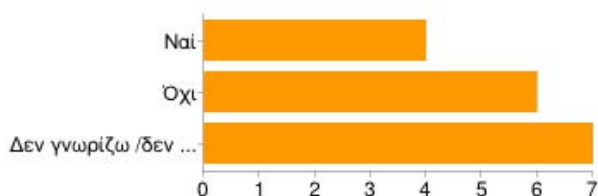
Σχήμα 137:Μεταβολή αριθμού εργαζομένων (2011-2013)

Ναί 2 12%

Όχι 8 47%

Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ 7 41%

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Μηχανολογίας



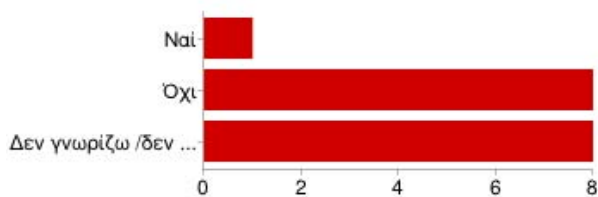
Σχήμα 138:Μεταβολή αριθμού εργαζομένων (2011-2013)

Ναί 4 24%

Όχι 6 35%

Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ 7 41%

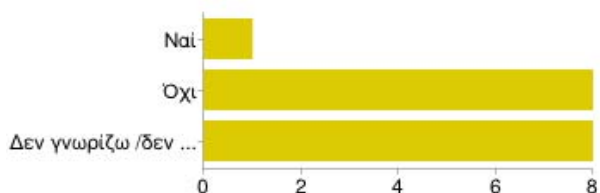
Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Δομικών Έργων



Σχήμα 139:Μεταβολή αριθμού εργαζομένων (2011-2013)

Ναί 1 6%
 Όχι 8 47%
 Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ 8 47%

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Έργων Υποδομής

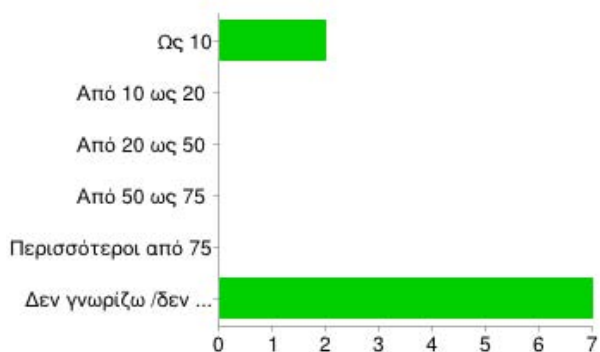


Σχήμα 140:Μεταβολή αριθμού εργαζομένων (2011-2013)

Ναί 1 6%
 Όχι 8 47%
 Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ 8 47%

«Αν έχει αυξηθεί, προσδιορίστε την αύξηση του προσωπικού στα παρακάτω τμήματα, κατά την τελευταία τριετία (2011-2013):». Στα Σχήματα 141-145 που ακολουθούν απεικονίζεται η αύξηση του αριθμού των εργαζομένων στις επιχειρήσεις του δείγματος την τελευταία τριετία (2011-2013) αναφορικά πάντα με τις ειδικότητες της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.

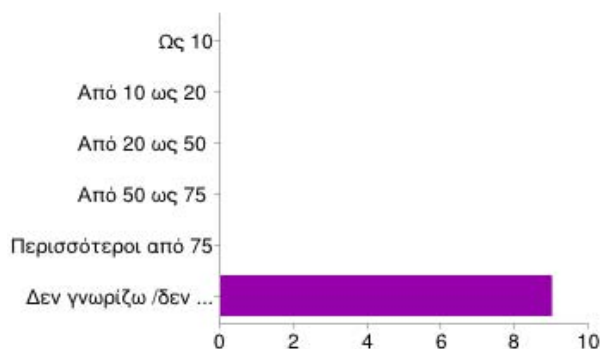
Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρολογίας



Σχήμα 141:Αύξηση αριθμού εργαζομένων (2011-2013)

Ως 10 2 22%
 Από 10 ως 20 0 0%
 Από 20 ως 50 0 0%
 Από 50 ως 75 0 0%
 Περισσότεροι από 75 0 0%
 Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ 7 78%

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρονικής



Σχήμα 142:Αύξηση αριθμού εργαζομένων (2011-2013)

Ως 10 0 0%

Από 10 ως 20 0 0%

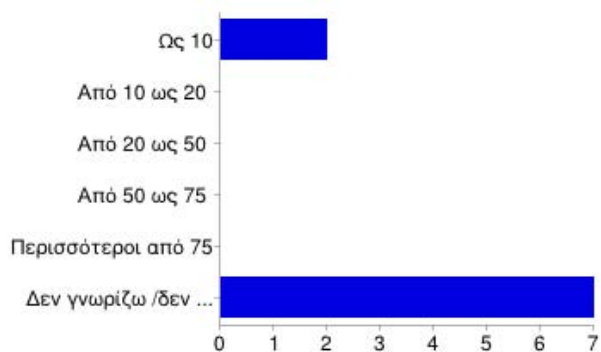
Από 20 ως 50 0 0%

Από 50 ως 75 0 0%

Περισσότεροι από 75 0 0%

Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ 9 100%

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Μηχανολογίας



Σχήμα 143:Αύξηση αριθμού εργαζομένων (2011-2013)

Ως 10 2 22%

Από 10 ως 20 0 0%

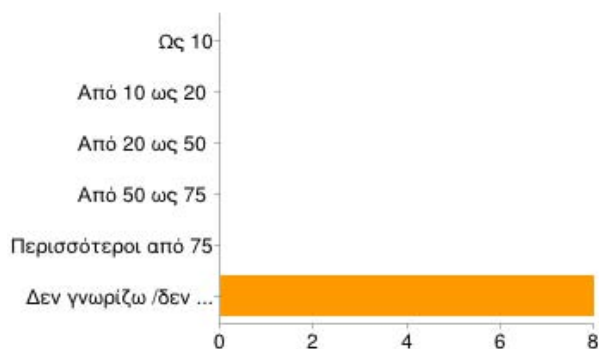
Από 20 ως 50 0 0%

Από 50 ως 75 0 0%

Περισσότεροι από 75 0 0%

Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ 7 78%

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Δομικών Έργων



Σχήμα 144:Αύξηση αριθμού εργαζομένων (2011-2013)

Ως 10 0 0%

Από 10 ως 20 0 0%

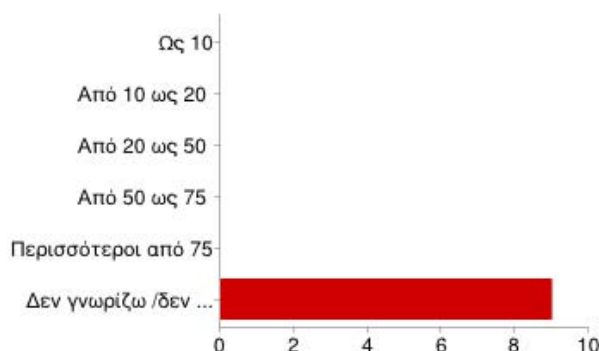
Από 20 ως 50 0 0%

Από 50 ως 75 0 0%

Περισσότεροι από 75 0 0%

Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ 8 100%

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Έργων Υποδομής



Σχήμα 145:Αύξηση αριθμού εργαζομένων (2011-2013)

Ως 10 0 0%

Από 10 ως 20 0 0%

Από 20 ως 50 0 0%

Από 50 ως 75 0 0%

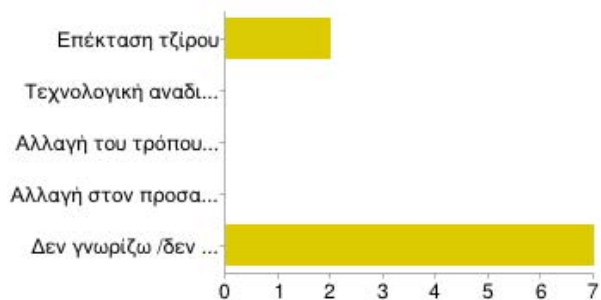
Περισσότεροι από 75 0 0%

Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ 9 100%

«Ποια πιστεύετε είναι τα αίτια της αύξησης προσωπικού την τελευταία τριετία (2011-2013);»

Στα Σχήματα 146-150 που ακολουθούν απεικονίζεται η αύξηση του αριθμού των εργαζομένων στις επιχειρήσεις του δείγματος την τελευταία τριετία (2011-2013) αναφορικά πάντα με τις ειδικότητες της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρολογίας



Σχήμα 146: Αίτια της αύξησης προσωπικού την τελευταία τριετία (2011-2013)

Επέκταση τζίρου 2 22%

Τεχνολογική αναδιάρθρωση 0 0%

Αλλαγή του τρόπου οργάνωσης της παραγωγής 0 0%

Αλλαγή στον προσανατολισμό της εταιρείας ως προς το παραγόμενο προϊόν ή την προσφερόμενη υπηρεσία 0 0%

Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ 7 78%

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρονικής



Σχήμα 147: Αίτια της αύξησης προσωπικού την τελευταία τριετία (2011-2013)

Επέκταση τζίρου 1 11%

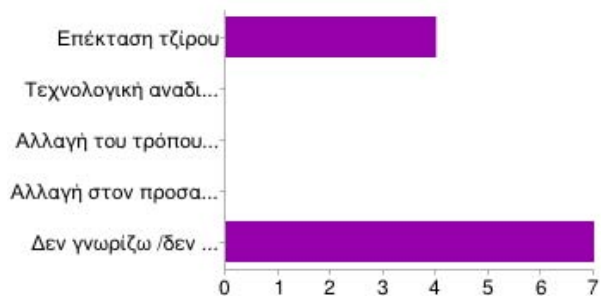
Τεχνολογική αναδιάρθρωση 0 0%

Αλλαγή του τρόπου οργάνωσης της παραγωγής 0 0%

Αλλαγή στον προσανατολισμό της εταιρείας ως προς το παραγόμενο προϊόν ή την προσφερόμενη υπηρεσία 0 0%

Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ 8 89%

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Μηχανολογίας



Σχήμα 148: Αίτια της αύξησης προσωπικού την τελευταία τριετία (2011-2013)

Επέκταση τζίρου 4 36%

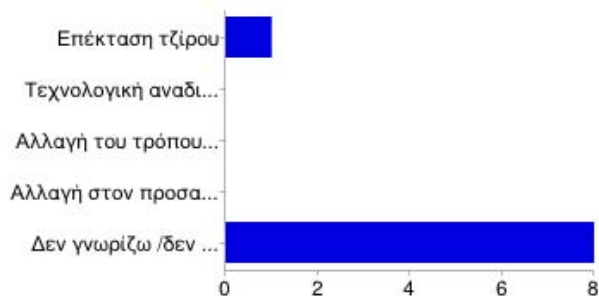
Τεχνολογική αναδιάρθρωση 0 0%

Αλλαγή του τρόπου οργάνωσης της παραγωγής 0 0%

Αλλαγή στον προσανατολισμό της εταιρείας ως προς το παραγόμενο προϊόν η την προσφερόμενη υπηρεσία 0 0%

Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ 7 64%

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Δομικών Έργων



Σχήμα 149: Αίτια της αύξησης προσωπικού την τελευταία τριετία (2011-2013)

Επέκταση τζίρου 1 11%

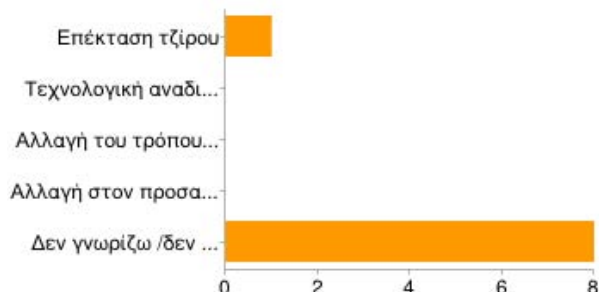
Τεχνολογική αναδιάρθρωση 0 0%

Αλλαγή του τρόπου οργάνωσης της παραγωγής 0 0%

Αλλαγή στον προσανατολισμό της εταιρείας ως προς το παραγόμενο προϊόν η την προσφερόμενη υπηρεσία 0 0%

Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ 8 89%

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Έργων Υποδομής



Σχήμα 150: Αίτια της αύξησης προσωπικού την τελευταία τριετία (2011-2013)

Επέκταση τζίρου 1 11%

Τεχνολογική αναδιάρθρωση 0 0%

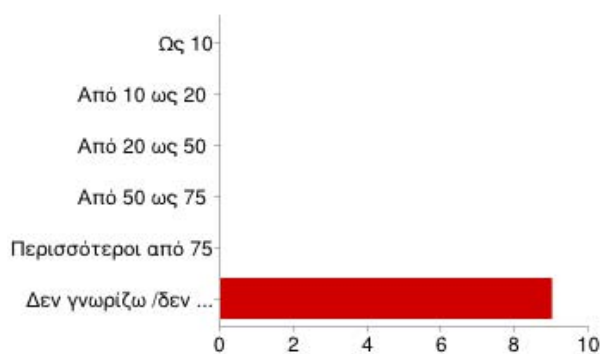
Αλλαγή του τρόπου οργάνωσης της παραγωγής 0 0%

Αλλαγή στον προσανατολισμό της εταιρείας ως προς το παραγόμενο προϊόν η την προσφερόμενη υπηρεσία 0 0%

Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ 8 89%

«Αν έχει μειωθεί, προσδιορίστε την μείωση του προσωπικού στα παρακάτω τμήματα, κατά την τελευταία τριετία (2011-2013):». Τα Σχήματα 151-155 απεικονίζουν τα αίτια μείωσης του προσωπικού στα παρακάτω τμήματα, κατά την τελευταία τριετία (2011-2013).

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρολογίας



Σχήμα 151: Μείωση προσωπικού την τελευταία τριετία (2011-2013)

Ως 10 0 0%

Από 10 ως 20 0 0%

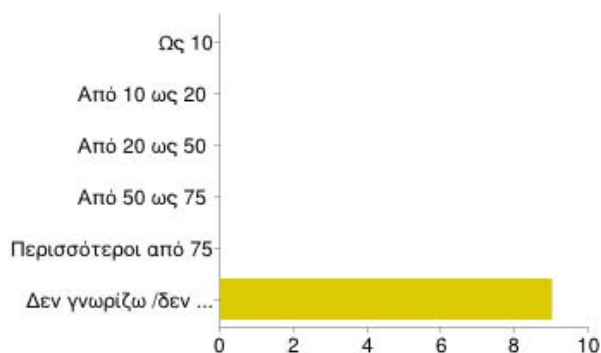
Από 20 ως 50 0 0%

Από 50 ως 75 0 0%

Περισσότεροι από 75 0 0%

Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ 9 100%

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρονικής



Σχήμα 152: Μείωση προσωπικού την τελευταία τριετία (2011-2013)

Ως 10 0 0%

Από 10 ως 20 0 0%

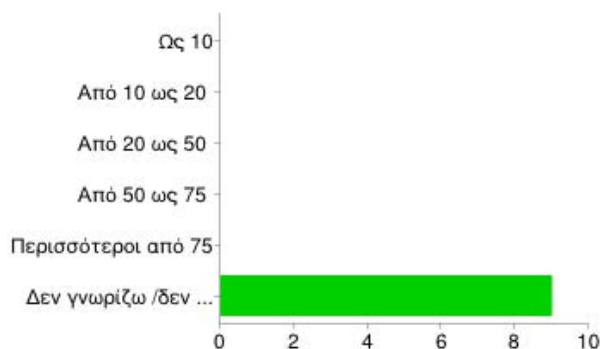
Από 20 ως 50 0 0%

Από 50 ως 75 0 0%

Περισσότεροι από 75 0 0%

Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ 9 100%

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Μηχανολογίας



Σχήμα 153: Μείωση προσωπικού την τελευταία τριετία (2011-2013)

Ως 10 0 0%

Από 10 ως 20 0 0%

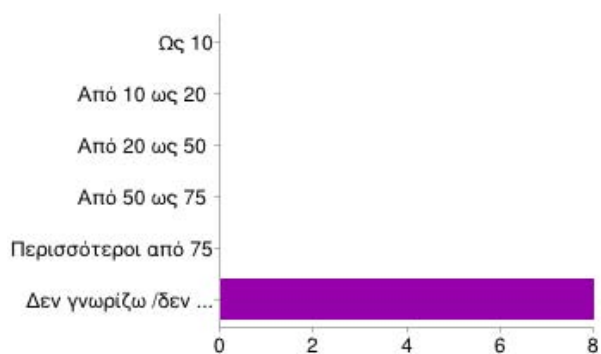
Από 20 ως 50 0 0%

Από 50 ως 75 0 0%

Περισσότεροι από 75 0 0%

Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ 9 100%

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Δομικών Έργων



Σχήμα 154: Μείωση προσωπικού την τελευταία τριετία (2011-2013)

Ως 10 0 0%

Από 10 ως 20 0 0%

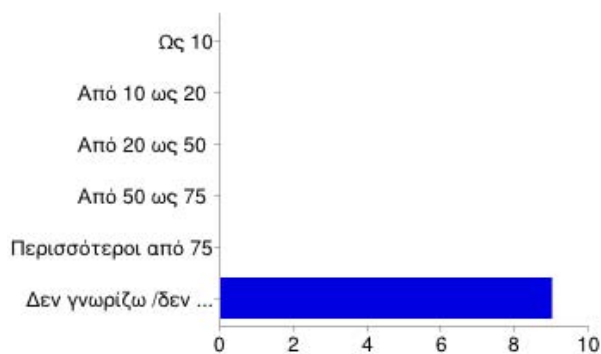
Από 20 ως 50 0 0%

Από 50 ως 75 0 0%

Περισσότεροι από 75 0 0%

Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ 8 100%

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Έργων Υποδομής



Σχήμα 155: Μείωση προσωπικού την τελευταία τριετία (2011-2013)

Ως 10 0 0%

Από 10 ως 20 0 0%

Από 20 ως 50 0 0%

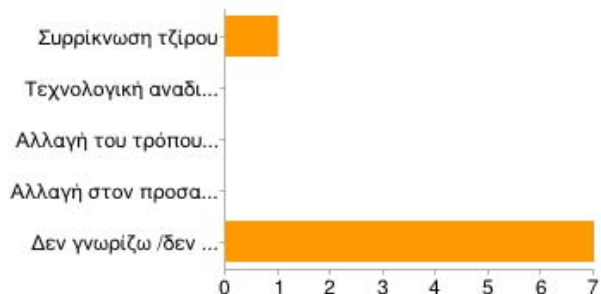
Από 50 ως 75 0 0%

Περισσότεροι από 75 0 0%

Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ 9 100%

«Ποια πιστεύετε είναι τα αίτια της μείωσης προσωπικού την τελευταία τριετία (2011-2013);». Τα Σχήματα 156-160 απεικονίζουν τα αίτια μείωσης του προσωπικού στα παρακάτω τμήματα, κατά την τελευταία τριετία (2011-2013).

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρολογίας



Σχήμα 156: Αίτια της μείωσης προσωπικού την τελευταία τριετία (2011-2013)

Συρρίκνωση τζίρου 1 13%

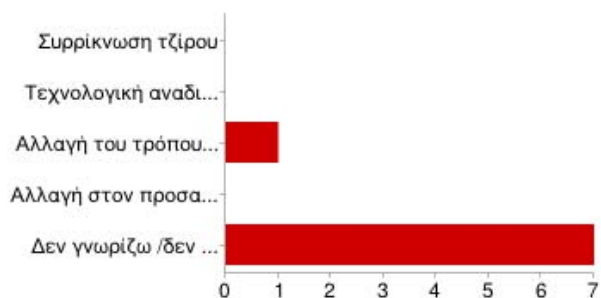
Τεχνολογική αναδιάρθρωση 0 0%

Αλλαγή του τρόπου οργάνωσης της παραγωγής 0 0%

Αλλαγή στον προσανατολισμό της εταιρείας ως προς το παραγόμενο προϊόν ή την προσφερόμενη υπηρεσία 0 0%

Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ 7 88%

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρονικής



Σχήμα 157: Αίτια της μείωσης προσωπικού την τελευταία τριετία (2011-2013)

Συρρίκνωση τζίρου 0 0%

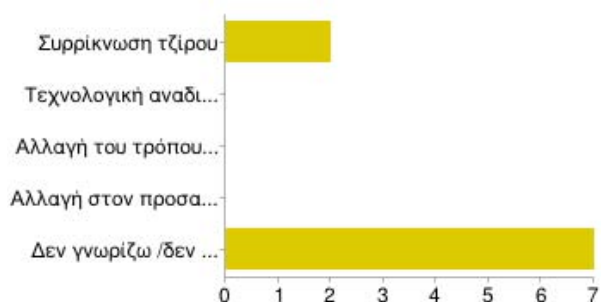
Τεχνολογική αναδιάρθρωση 0 0%

Αλλαγή του τρόπου οργάνωσης της παραγωγής 1 13%

Αλλαγή στον προσανατολισμό της εταιρείας ως προς το παραγόμενο προϊόν ή την προσφερόμενη υπηρεσία 0 0%

Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ 7 88%

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Μηχανολογίας



Σχήμα 158: Αίτια της μείωσης προσωπικού την τελευταία τριετία (2011-2013)

Συρρίκνωση τζίρου 2 22%

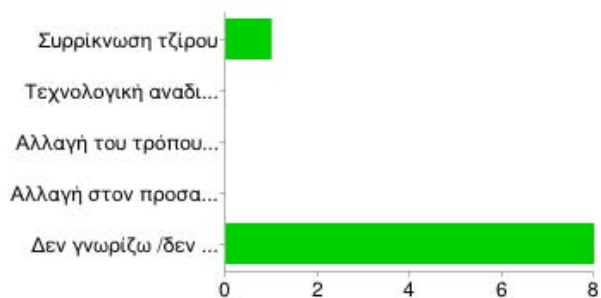
Τεχνολογική αναδιάρθρωση 0 0%

Αλλαγή του τρόπου οργάνωσης της παραγωγής 1 13%

Αλλαγή στον προσανατολισμό της εταιρείας ως προς το παραγόμενο προϊόν ή την προσφερόμενη υπηρεσία 0 0%

Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ 7 88%

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Δομικών Έργων



Σχήμα 159: Αίτια της μείωσης προσωπικού την τελευταία τριετία (2011-2013)

Συρρίκνωση τζίρου 1 11%

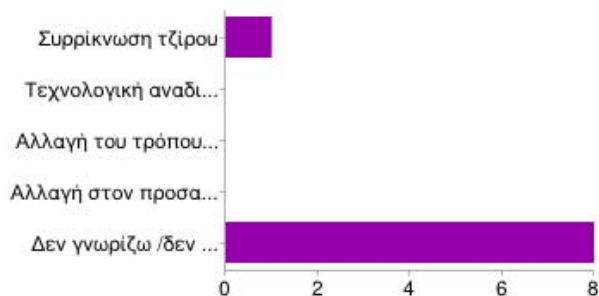
Τεχνολογική αναδιάρθρωση 0 0%

Αλλαγή του τρόπου οργάνωσης της παραγωγής 1 13%

Αλλαγή στον προσανατολισμό της εταιρείας ως προς το παραγόμενο προϊόν η την προσφερόμενη υπηρεσία 0 0%

Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ 8 89%

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Έργων Υποδομής



Σχήμα 160: Αίτια της μείωσης προσωπικού την τελευταία τριετία (2011-2013)

Συρρίκνωση τζίρου 1 11%

Τεχνολογική αναδιάρθρωση 0 0%

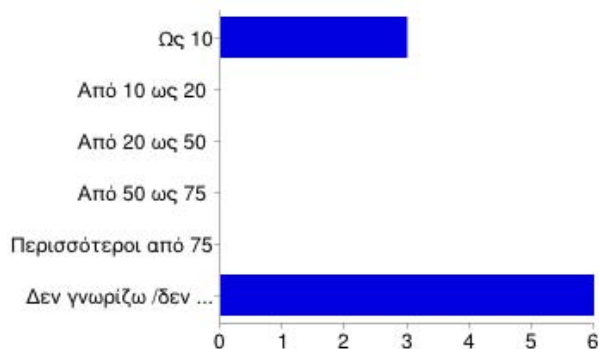
Αλλαγή του τρόπου οργάνωσης της παραγωγής 1 13%

Αλλαγή στον προσανατολισμό της εταιρείας ως προς το παραγόμενο προϊόν η την προσφερόμενη υπηρεσία 0 0%

Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ 8 89%

«Πιστεύετε πως θα αυξηθεί ο αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρησή σας την επόμενη τριετία (2014-2017) αναφορικά πάντα με τις ειδικότητες της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. Αν ναι, προσδιορίστε την αύξηση του προσωπικού:». Τα Σχήματα 161-165 απεικονίζουν την εκτίμηση της αύξησης του αριθμού των εργαζομένων στην επιχείρηση την επόμενη τριετία (2014-2017) αναφορικά πάντα με τις ειδικότητες της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε..

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρολογίας



Σχήμα 161: Αύξηση του προσωπικού την επόμενη τριετία (2014-2017)

Ως 10 3 33%

Από 10 ως 20 0 0%

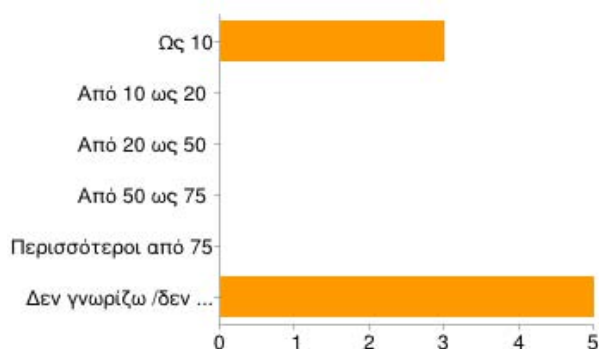
Από 20 ως 50 0 0%

Από 50 ως 75 0 0%

Περισσότεροι από 75 0 0%

Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ 6 67%

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρονικής



Σχήμα 162: Αύξηση του προσωπικού την επόμενη τριετία (2014-2017)

Ως 10 3 38%

Από 10 ως 20 0 0%

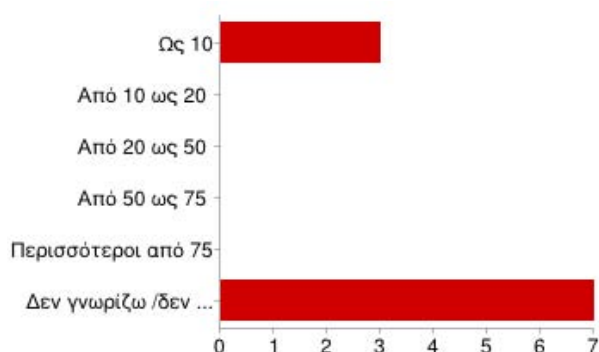
Από 20 ως 50 0 0%

Από 50 ως 75 0 0%

Περισσότεροι από 75 0 0%

Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ 5 63%

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Μηχανολογίας



Σχήμα 163: Αύξηση του προσωπικού την επόμενη τριετία (2014-2017)

Ως 10 3 30%

Από 10 ως 20 0 0%

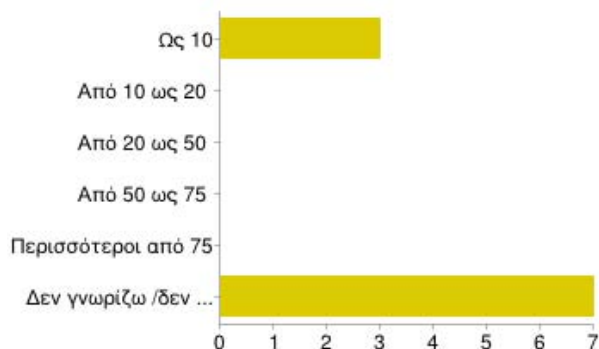
Από 20 ως 50 0 0%

Από 50 ως 75 0 0%

Περισσότεροι από 75 0 0%

Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ 7 70%

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Δομικών Έργων



Σχήμα 164: Αύξηση του προσωπικού την επόμενη τριετία (2014-2017)

Ως 10 3 30%

Από 10 ως 20 0 0%

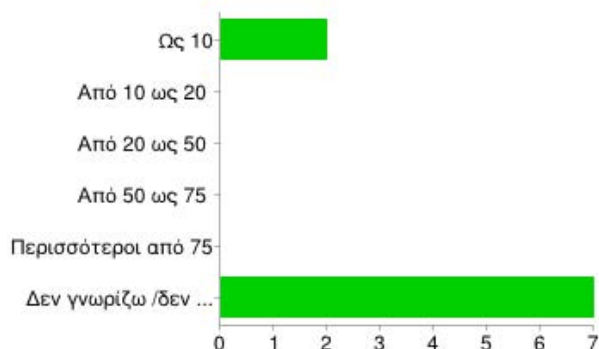
Από 20 ως 50 0 0%

Από 50 ως 75 0 0%

Περισσότεροι από 75 0 0%

Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ 7 70%

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Έργων Υποδομής



Σχήμα 165: Αύξηση του προσωπικού την επόμενη τριετία (2014-2017)

Ως 10 2 22%

Από 10 ως 20 0 0%

Από 20 ως 50 0 0%

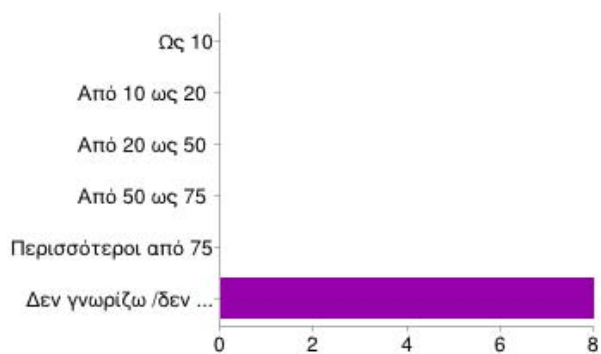
Από 50 ως 75 0 0%

Περισσότεροι από 75 0 0%

Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ 7 78%

«Πιστεύετε πως θα μειωθεί ο αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρησή σας την επόμενη τριετία (2014-2017) αναφορικά πάντα με τις ειδικότητες της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.; Αν ναι, προσδιορίστε την μείωση του προσωπικού:» Τα Σχήματα 166-170 απεικονίζουν την εκτίμηση της μείωσης του αριθμού των εργαζομένων στην επιχείρηση την επόμενη τριετία (2014-2017) αναφορικά πάντα με τις ειδικότητες της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε..

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρολογίας



Σχήμα 166: Μείωση του προσωπικού την επόμενη τριετία (2014-2017)

Ως 10 0 0%

Από 10 ως 20 0 0%

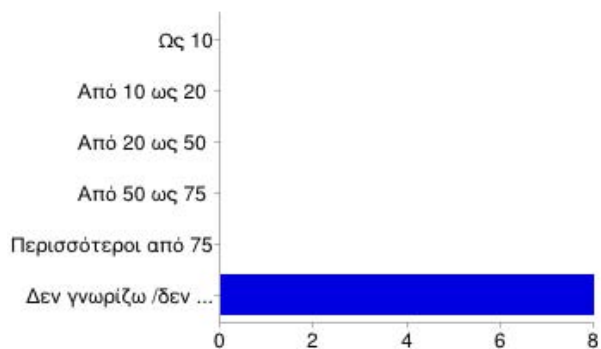
Από 20 ως 50 0 0%

Από 50 ως 75 0 0%

Περισσότεροι από 75 0 0%

Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ 8 100%

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρονικής



Σχήμα 167: Μείωση του προσωπικού την επόμενη τριετία (2014-2017)

Ως 10 0 0%

Από 10 ως 20 0 0%

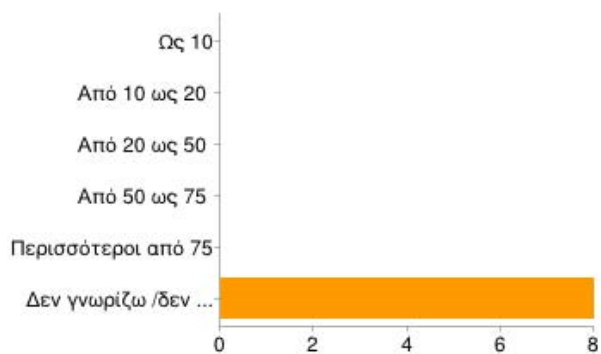
Από 20 ως 50 0 0%

Από 50 ως 75 0 0%

Περισσότεροι από 75 0 0%

Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ 8 100%

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Μηχανολογίας



Σχήμα 168: Μείωση του προσωπικού την επόμενη τριετία (2014-2017)

Ως 10 0 0%

Από 10 ως 20 0 0%

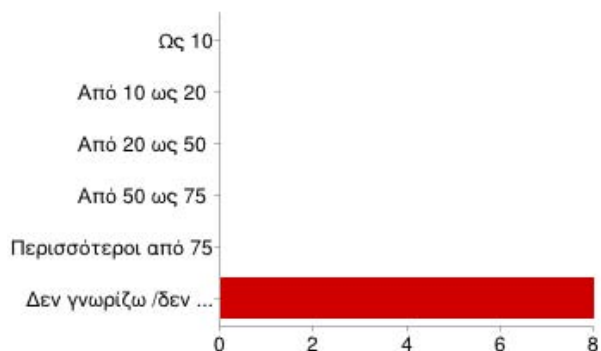
Από 20 ως 50 0 0%

Από 50 ως 75 0 0%

Περισσότεροι από 75 0 0%

Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ 8 100%

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Δομικών Έργων



Σχήμα 169: Μείωση του προσωπικού την επόμενη τριετία (2014-2017)

Ως 10 0 0%

Από 10 ως 20 0 0%

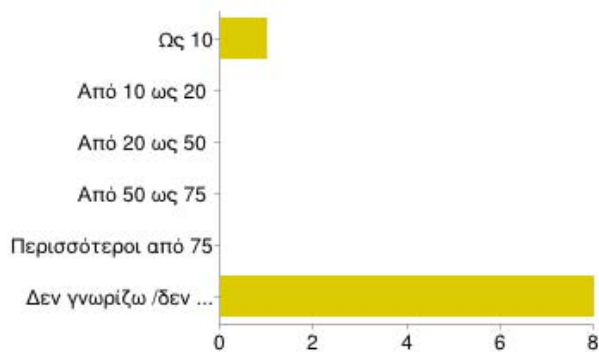
Από 20 ως 50 0 0%

Από 50 ως 75 0 0%

Περισσότεροι από 75 0 0%

Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ 8 100%

Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Έργων Υποδομής



Σχήμα 170: Μείωση του προσωπικού την επόμενη τριετία (2014-2017)

Ως 10 1 11%

Από 10 ως 20 0 0%

Από 20 ως 50 0 0%

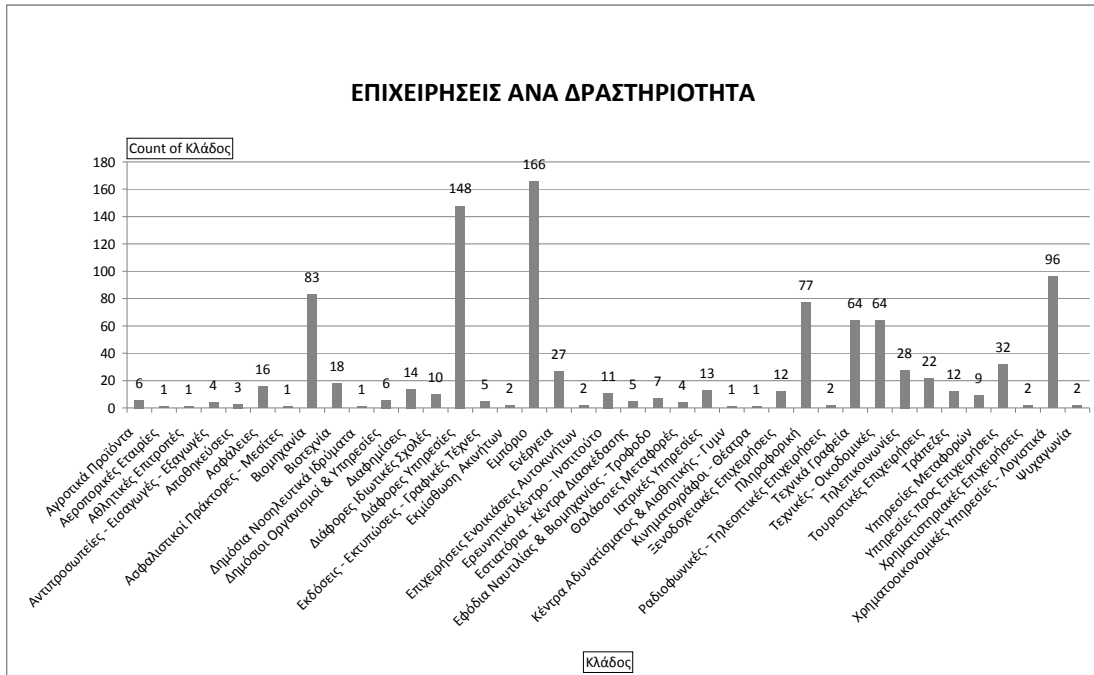
Από 50 ως 75 0 0%

Περισσότεροι από 75 0 0%

Δεν γνωρίζω /δεν απαντώ 8 89%

7.6 ΑΠΟΤΙΜΗΣΗ ΚΑΙ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΧΡΟΝΙΚΩΝ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΤΟΥ ΓΡΑΦΕΙΟΥ ΔΙΑΣΥΝΔΕΣΗΣ

Στην ενότητα αυτή θεωρήθηκε σκόπιμο να παραθέσουμε γραφικές απεικονίσεις των στατιστικών στοιχείων-χρησιμοποιώντας τεχνικές περιγραφικής στατιστικής- που συλλέγονται, καταγράφονται και τηρούνται διαχρονικά στα πλαίσια του τομέα Συλλογής και Επεξεργασίας στοιχείων και αναφορικά με τις υπηρεσίες του Γραφείου Διασύνδεσης του Τ.Ε.Ι. Πειραιά το οποίο διαθέτει μεταξύ των άλλων τις τέσσερις εκ των πέντε ειδικότητων της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.. Ειδικότερα τα διαθέσιμα στοιχεία συγκεντρώθηκαν και επεξεργάστηκαν ανά έτος και ανά τμήμα διαχρονικά από τον Σεπτέμβριο του 2001 έως και τον Δεκέμβριο του 2013. Μέσα από τα διαγράμματα που ακολουθούν έχουμε την δυνατότητα να παρακολουθήσουμε καταρχήν πως εξελίσσεται και μεταβάλλεται διαχρονικά η προσφορά και η ζήτηση τόσο των επιχειρήσεων όσο και των αποφοίτων και ειδικότερα ανά τμήμα. Βέβαια η εικόνα που σχηματίζουμε αφορά κυρίως επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην ευρύτερη περιφέρεια της Αττικής η οποία βέβαια κατέχει και τον μεγαλύτερο όγκο επιχειρήσεων αλλά και πληθυσμού συμπεριλαμβανομένων και των αποφοίτων των ειδικότητων που μελετάμε. Επιπλέον, μπορεί οι εταιρείες να απευθύνονται στο Τ.Ε.Ι. Πειραιά ζητώντας μεταξύ των άλλων και τις συγκεκριμένες ειδικότητες αλλά κάλλιστα τις θέσεις αυτές μπορούσαν και μπορούν να τις διεκδικήσουν και απόφοιτοι των συναφών ειδικότητων και από άλλα Ιδρύματα. Στην ουσία αποκομίζουμε μια εικόνα για το πώς διαμορφώνεται η ζήτηση αποφοίτων από τις επιχειρήσεις και δευτερευόντως η προσφορά εργασίας από αποφοίτους στα πλαίσια πάντα του Γραφείου Διασύνδεσης –μια μικρογραφία λοιπόν της αγοράς αντίστοιχη με αυτή των μικρών αγγελιών-. Μάλιστα μέσω των στοιχείων του Γραφείου Διασύνδεσης ενός Τ.Ε.Ι. προσεγγίζεται καλύτερα καθώς οι επιχειρήσεις ζητάνε τις συγκεκριμένες ειδικότητες αποφοίτων Τ.Ε.Ι. και όχι γενικώς και αορίστως, ενώ μέσα από τις μικρές αγγελίες τα αιτήματα είναι πιο γενικά π.χ. ζήτηση Μηχανολόγου Μηχανικού χωρίς να διευκρινίζεται τις περισσότερες φορές Π.Ε. ή Τ.Ε. Να σημειωθεί επίσης ότι τα μεγέθη εισερχόμενων φοιτητών και απόφοιτων της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. είναι σαφώς μικρότερα από αυτά του Τ.Ε.Ι. Πειραιά οπότε υποθετικά και η προσφορά εργασίας θα ήταν μικρότερη.



Σχήμα 171: Επιχειρήσεις ανά κλάδο δραστηριότητας



Σχήμα 172: Ετήσια Κατανομή αιτήσεων φοιτητών-αποφοίτων του τμήματος Η/Γ



Σχήμα 173: Ετήσια Κατανομή αιτήσεων επιχειρήσεων του τμήματος Η/Γ



Σχήμα 174: Ετήσια Κατανομή των προωθήσεων του τμήματος Η/Γ



Σχήμα 175: Ετήσια Κατανομή των προσλήψεων για πρακτική του τμήματος Η/Γ



Σχήμα 176: Ετήσια Κατανομή των προσλήψεων για εργασία του τμήματος Η/Γ



Σχήμα 177: Ετήσια Διαφορά της ζήτησης και προσφοράς του τμήματος Η/Γ



Σχήμα 178: Ετήσια Κατανομή αιτήσεων φοιτητών-αποφοίτων του τμήματος Η/Ν



Σχήμα 179: Ετήσια Κατανομή αιτήσεων επιχειρήσεων του τμήματος Η/Ν



Σχήμα 180: Ετήσια Κατανομή των προωθήσεων του τμήματος Η/Ν



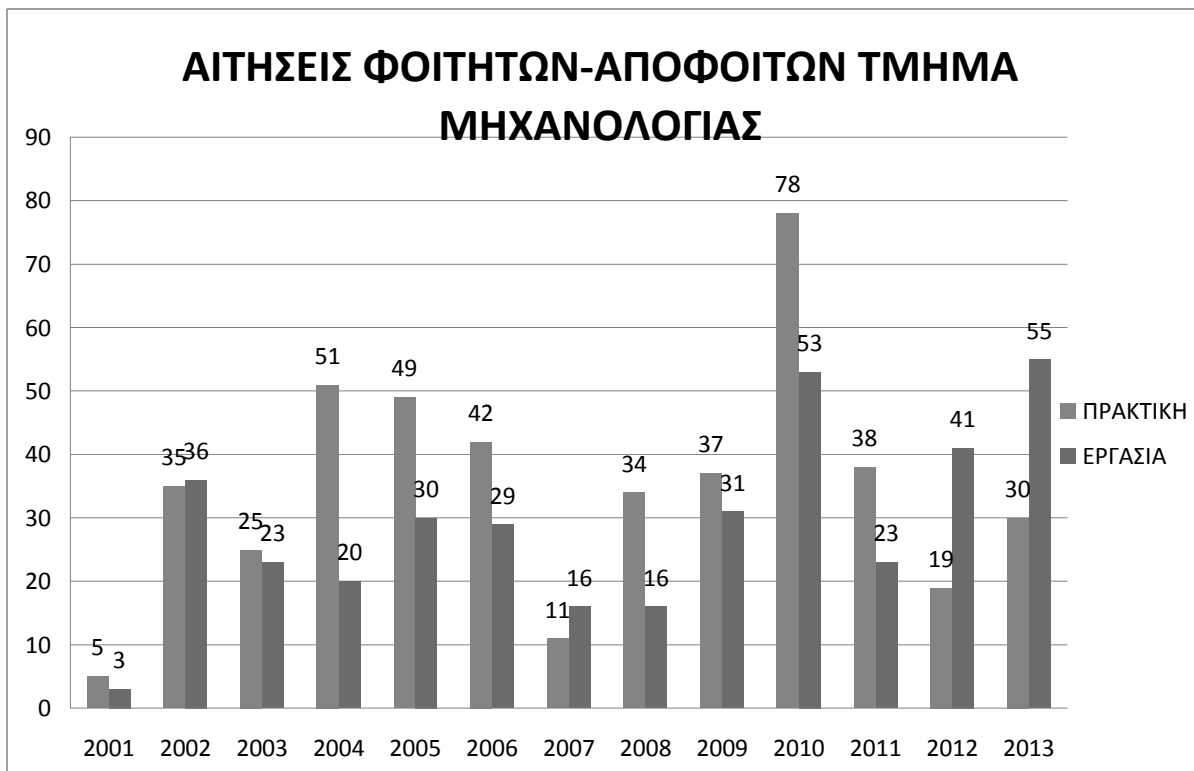
Σχήμα 181: Ετήσια Κατανομή των προσλήψεων για πρακτική του τμήματος Η/Ν



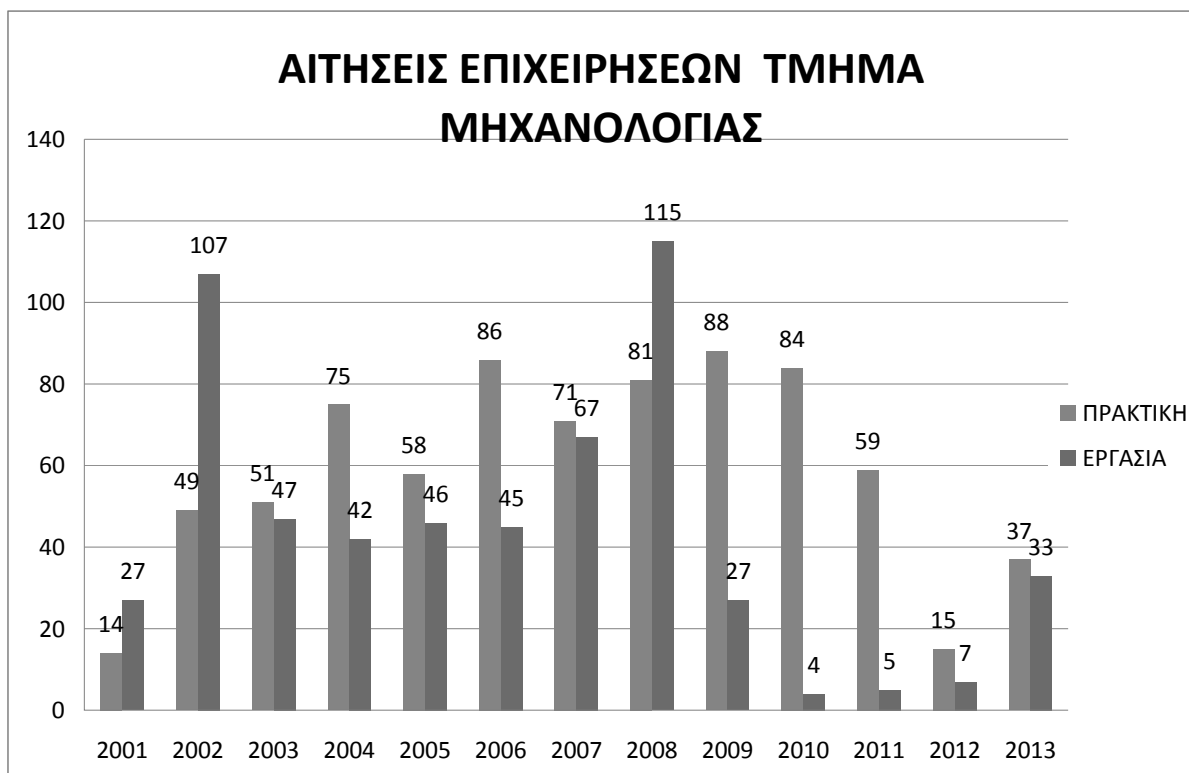
Σχήμα 182: Ετήσια Κατανομή των προσλήψεων για εργασία του τμήματος Η/Ν



Σχήμα 183: Ετήσια Διαφορά της ζήτησης και προσφοράς του τμήματος Η/Ν



Σχήμα 184: Ετήσια Κατανομή αιτήσεων φοιτητών-αποφοίτων του τμήματος ΜΓ



Σχήμα 185: Ετήσια Κατανομή αιτήσεων επιχειρήσεων του τμήματος ΜΓ



Σχήμα 186: Ετήσια Κατανομή των προωθήσεων του τμήματος ΜΓ



Σχήμα 187: Ετήσια Κατανομή των προσλήψεων για πρακτική του τμήματος ΜΓ



Σχήμα 188: Ετήσια Κατανομή των προσλήψεων για εργασία του τμήματος ΜΓ



Σχήμα 189: Ετήσια Διαφορά της ζήτησης και προσφοράς του τμήματος ΜΓ



Σχήμα 190: Ετήσια Κατανομή αιτήσεων φοιτητών-αποφοίτων του τμήματος ΠΔΕ



Σχήμα 191: Ετήσια Κατανομή αιτήσεων επιχειρήσεων του τμήματος ΠΔΕ



Σχήμα 192: Ετήσια Κατανομή των προωθήσεων του τμήματος ΠΔΕ



Σχήμα 193: Ετήσια Κατανομή των προσλήψεων για πρακτική του τμήματος ΠΔΕ



Σχήμα 194: Ετήσια Κατανομή των προσλήψεων για εργασία του τμήματος ΠΔΕ



Σχήμα 195: Ετήσια Διαφορά της ζήτησης και προσφοράς του τμήματος ΠΔΕ

7.7 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΕΦΑΛΑΙΟΥ

Από τα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν από τη μελέτη μπορούμε να εξάγουμε τα εξής συμπεράσματα:

Η πλειοψηφία των εταιρειών 69% έχουν ορίσει τον διευθυντή της εταιρείας να αποφασίζει τις νέες θέσεις εργασίας, ακολουθεί το διοικητικό συμβούλιο με 19% και τελευταία έρχεται ο διευθυντής του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού με 13%. Ευτυχώς, η φύση των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων απαιτεί καταρτισμένους υπαλλήλους.

Σε ό, τι αφορά τις ειδικότητες, το Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Μηχανολογίας έρχεται πρώτο με 24 %, δεύτερο το Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρολογίας με 21%, τρίτο το Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρονικής με 18%, τέταρτο το Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Δομικών Έργων με 12% και πέμπτο το Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Έργων Υποδομής με 9%. Καταγράφεται και ένα ποσοστό 12% που ανήκουν σε άλλη ειδικότητα και απασχολούνται στις επιχειρήσεις. Τα τμήματα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Δομικών Έργων και Πολιτικών Έργων Υποδομής αθροιστικά συγκεντρώνουν το ποσοστό 21% που χαρακτηρίζεται σχετικά χαμηλό. Βέβαια αυτό είναι και ενδεικτικό της κρίσης που διέρχεται ο κλάδος των κατασκευών. Αν παρατηρήσουμε τα αποτελέσματα για τον αριθμό εργαζομένων διαπιστώνουμε μια αύξηση στους εργαζόμενους μερικής απασχόλησης ενώ στα τμήματα επιβεβαιώνεται η παραπάνω εικόνα.

Είναι ενθαρρυντικό το γεγονός ότι το 21% απευθύνεται στα Γραφεία Διασύνδεσης για την αναζήτηση στελεχών που φανερώνει την σημασία του έργου που επιτελούν. Δεν μπορούμε να αγνοήσουμε ότι το 15% απευθύνεται στο φιλικό περιβάλλον γεγονός που δεν ενισχύει την «αξιοκρατία» και βέβαια ευνοείται αυτός που έχει το καλύτερο δίκτυο γνωριμιών και όχι απαραίτητα τις πιο άρτια καταρτισμένη γνώση. Αναμφισβήτητα το διαδίκτυο κατέχει το μεγαλύτερο μερίδιο.

Σε ποσοστό 65% δεν υπάρχουν κενές θέσεις εργασίας στις επιχειρήσεις του δείγματος που είναι ενδεικτικό της εικόνας που επικρατεί στην αγορά εργασίας.

Οι περισσότερες κενές θέσεις εργασίας εντοπίζονται στο Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρονικής, ακολουθεί το Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Μηχανολογίας ενώ τα τρία υπόλοιπα τμήματα παρουσιάζουν τον ίδιο αριθμό κενών θέσεων.

Το 38% του δείγματος των επιχειρήσεων αξιολογεί ελάχιστα τον βαθμό πτυχίου του αποφοίτου, ενώ το 87% αξιολογεί πολύ και πάρα πολύ τις εξειδικευμένες γνώσεις. Η κατοχή μεταπτυχιακού τίτλου λαμβάνεται υπόψη μέτρια σε ποσοστό 53% κατά την διαδικασία πρόσληψης ενώ η επαγγελματική προϋπηρεσία λαμβάνεται υπόψη πολύ & πάρα πολύ σε ποσοστό 94% κατέχοντας την πρώτη θέση. Το φύλλο λαμβάνεται υπόψη ελάχιστα σε ποσοστό 60% παρόλο που τις ειδικότητες καθώς επίσης και η ηλικία λαμβάνεται υπόψη μέτρια σε ποσοστό 40% γεγονός ενθαρρυντικό. Οι συστάσεις λαμβάνονται υπόψη πολύ και πάρα πολύ καταγράφοντας ποσοστό 60% γεγονός που συνδέεται άμεσα και με την επαγγελματική προϋπηρεσία καθώς είναι αλληλένδετα.

Την πρώτη θέση κατέχει το Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρολογίας, ακολουθεί το Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Μηχανολογίας, ισοψηφούν τα τμήματα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρονικής & Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Δομικών Έργων και τελευταίο το Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Πολιτικών Έργων Υποδομής με αμελητέα διαφορά όσον αφορά την δυνητική πρόσληψη.

Από την συμπλήρωση των ερωτηματολογίων από τις επιχειρήσεις στον τομέα των υπηρεσιών, κεντρικής σημασίας αναδείχθηκε, το ζήτημα της εξειδίκευσης των εργαζομένων, με σύγχρονες γνώσεις και δεξιότητες που απαιτούνται στο πλαίσιο των ειδικοτήτων των επιμέρους κλάδων, ενώ αυτονόητες πρόβλεψαν οι γνώσεις τουλάχιστον ξένων γλωσσών και των βασικότερων πακέτων χρήσης του ηλεκτρονικού υπολογιστή.

Επισημάνθηκε επίσης η σημασία της ικανότητας προσαρμογής των εργαζομένων στο εργασιακό περιβάλλον και τους στόχους της επιχείρησης, η επιδίωξη από πλευράς τους (συνήθως με την συμμετοχή της επιχείρησης), συνεχούς βελτίωσης και ανάπτυξης του επιπέδου ειδίκευσης και δεξιοτήτων τους. Αποδείχθηκε ακόμα ότι οι επιχειρήσεις σχεδόν στο σύνολό τους εξετάζουν και αξιολογούν την ύπαρξη προϋπηρεσίας και εμπειρίας των υποψηφίων. Ενώ κατά τη διαδικασία της πρόσληψης, σημαντικό βάρος δίνεται και στη συνέντευξη, μέσα από την οποία οι υπεύθυνοι αξιολόγησης των προσλήψεων προσπαθούν να εκμαιεύσουν στοιχεία χαρακτήρα, προσωπικότητας και δεξιοτήτων. Αναφέρθηκε ότι τους ενδιαφέρει η δυνατότητα επικοινωνίας, η δημιουργικότητα, το ήθος με την γενικότερη έννοια αλλά και ειδικότερα το εργασιακό ήθος των υποψηφίων, η αξιοπιστία και η αποτελεσματικότητα στην διεκπεραίωση των καθηκόντων, η ευελιξία, η προσαρμοστικότητα στο εργασιακό περιβάλλον, η ειδική κατάρτιση, οι πιθανές απαιτήσεις επαγγελματικής πιστοποίησης.

Το 47% του δείγματος των επιχειρήσεων που απάντησαν βλέπει θετικά τις προοπτικές του κλάδου για τα επόμενα τρία χρόνια (2014-2017), το 24% ουδέτερα ενώ ένα 24% καταγράφεται αρνητικό ενώ αντίστοιχα το 53% βλέπει θετικά τις προοπτικές της επιχείρησης για τα επόμενα τρία χρόνια (2014-2017), το 29% ουδέτερα ενώ μόνο ένα 6% καταγράφεται αρνητικό.

Το 29% του δείγματος των επιχειρήσεων που απάντησαν εστίασαν στις αλλαγές στην τεχνολογία και εξίσου στις αλλαγές στον προσανατολισμό της επιχείρησης σε σχέση με το προϊόν ή την προσφερόμενη υπηρεσία όσον αφορά τους λόγους για τους οποίους εκτιμάνε ότι θα δημιουργηθεί ζήτηση.

Για το 29% του δείγματος των επιχειρήσεων που απάντησαν ο κύκλος εργασιών τους αυξήθηκε, για το 47% παρέμεινε σταθερός ενώ μόλις για 24% μειώθηκε γεγονός που καταδεικνύει σχετικά θετική εικόνα για τις επιχειρήσεις. Το 42% του δείγματος των επιχειρήσεων που απάντησαν κατέγραψε αθροιστικά τζίρο μεταξύ 0-0,1499 την τελευταία τριετία (2011-2013) κατά μέσο όρο σε εκατομμύρια ευρώ, ένα 11% κατέγραψε αθροιστικά τζίρο μεταξύ 0,5-1,499 ενώ είναι ενθαρρυντικό το ότι υπάρχει κι ένα ποσοστό 11% που κατέγραψε αθροιστικά τζίρο 100+.

Όσον αφορά τη μεταβολή του αριθμού των εργαζομένων στις επιχειρήσεις του δείγματος την τελευταία τριετία (2011-2013) αναφορικά πάντα με τις ειδικότητες της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. είναι ενθαρρυντικό ότι σχεδόν σε όλα τα τμήματα υπερτερεί η μη μεταβολή του αριθμού. Αν εξετάσουμε ειδικότερα την αύξηση τα Τμήματα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρολογίας και Μηχανολογίας υπερτερούν αφού σημείωσαν αύξηση σε ποσοστό 22% των επιχειρήσεων του δείγματος έως 10 ατόμων. Σημαντικότερο αίτιο αναδεικνύεται η επέκταση του τζίρου.

Αντίστοιχα αν εξετάσουμε την μείωση καμιά επιχείρηση δεν δήλωσε μείωση προσωπικού ενώ σε μια ανάλογη περίπτωση αίτιο θα αποτελούσε η συρρίκνωση του τζίρου καθώς και η αλλαγή του τρόπου παραγωγής.

Όσον αφορά τη μεταβολή του αριθμού των εργαζομένων στις επιχειρήσεις του δείγματος την επόμενη τριετία (2014-2017) αναφορικά πάντα με τις ειδικότητες της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. είναι ενθαρρυντικό ότι σχεδόν σε όλα τα τμήματα δηλώνεται ότι προβλέπεται να υπάρξει αύξηση του προσωπικού πρώτα στο Τμήμα Τεχνολόγων Εκπαιδευτικών Ηλεκτρονικής, δευτερευόντως στο Ηλεκτρολογίας, ακολουθεί το Μηχανολογίας και το Πολιτικών Δομικών Έργων και τέλος το Πολιτικών Έργων Υποδομής.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Γραφείο Διασύνδεσης ΑΣΠΑΙΤΕ, «Επαγγελματικό Προφίλ Εκπαιδευτικοί Ηλεκτρολογίας / Ηλεκτρολόγοι Μηχανικοί Τ.Ε.», Μαρούσι 2013
2. Γραφείο Διασύνδεσης ΑΣΠΑΙΤΕ, «Επαγγελματικό Προφίλ Εκπαιδευτικοί Ηλεκτρονικής / Ηλεκτρονικοί Μηχανικοί Τ.Ε.», Μαρούσι 2013
3. Γραφείο Διασύνδεσης ΑΣΠΑΙΤΕ, «Επαγγελματικό Προφίλ Εκπαιδευτικοί Μηχανολογίας / Μηχανολόγοι Μηχανικοί Τ.Ε.», Μαρούσι 2013
4. Γραφείο Διασύνδεσης ΑΣΠΑΙΤΕ, «Επαγγελματικό Προφίλ Εκπαιδευτικοί Πολιτικοί Δομικών Έργων / Μηχανικοί Πολιτικών Δομικών Έργων Τ.Ε.», Μαρούσι 2013
5. Γραφείο Διασύνδεσης ΑΣΠΑΙΤΕ, «Επαγγελματικό Προφίλ Εκπαιδευτικοί Πολιτικοί Έργων Υποδομής / Μηχανικοί Πολιτικών Έργων Υποδομής Τ.Ε.», Μαρούσι 2013
6. Γραφείο Διασύνδεσης ΑΣΠΑΙΤΕ, «Επαγγελματικός Οδηγός Αποφοίτων ΑΣΠΑΙΤΕ», Μαρούσι 2008
7. Γραφείο Διασύνδεσης ΑΣΠΑΙΤΕ, «Οδηγός Επαγγελματικών Δικαιωμάτων Αποφοίτων ΑΣΠΑΙΤΕ», Μαρούσι 2008
8. Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητικά Πληροφορική Α.Ε. – «Μεθοδολογία προσδιορισμού της προσφοράς & της ζήτησης ειδικοτήτων & δεξιοτήτων στην Ελληνική αγορά εργασίας σε τοπικό επίπεδο, Αθήνα 2005
9. Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, «Εργασία και Απασχόληση στην Ελλάδα- Ετήσια Έκθεση 2012», Αθήνα Ιανουάριος 2013
10. ΑΣΠΑΙΤΕ, «Έρευνα για την απορρόφηση των αποφοίτων της ΑΣΠΑΙΤΕ (πρώην ΣΕΛΕΤΕ) στην αγορά εργασίας, Αθήνα Ιούνιος 2008
11. Δρ Κ. Τραχανάς, Δρ Αλ. Κακαρά, «Κοινωνικοοικονομικά χαρακτηριστικά και επαγγελματική πορεία των αποφοίτων της Ανώτατης Σχολής Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Κατεύθυνσης», Αθήνα 2009
12. Δρ Θεόδωρος Κατσανέβας, «Επαγγέλματα του μέλλοντος», 1998
13. Δρ Θεόδωρος Κατσανέβας, «Προβλέψεις απασχόλησης και επαγγελματικός προσανατολισμός», 2005
14. Δρ Θεόδωρος Κατσανέβας, «Σύνοψη από τα τελευταία στοιχεία της προοπτικής των επαγγελμάτων», 2006
15. Δρ Θεόδωρος Κατσανέβας – Ηλίας Λιβανός, «Η πορεία και τα αίτια της ανεργίας στην Ελλάδα», 2008
16. Δρ Θεόδωρος Κατσανέβας, «Οι προβλέψεις των προοπτικών της διεθνούς αγοράς εργασίας και των επαγγελμάτων», 2008
17. Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, «Καθορισμός αριθμού εισακτέων σπουδαστών στις Σχολές, τα Τμήματα και τις Εισαγωγικές Κατευθύνσεις Τμημάτων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης για το ακαδημαϊκό έτος 2013 – 2014», Αθήνα Ιούνιος 2013
18. Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, «Αριθμός εισακτέων σπουδαστών στις Σχολές, τα Τμήματα και τις Εισαγωγικές Κατευθύνσεις Τμημάτων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης για το ακαδημαϊκό έτος 2012 – 2013», Αθήνα Ιούνιος 2012
19. Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, «Καθορισμός αριθμού εισακτέων σπουδαστών στις Σχολές, τα Τμήματα και τις Εισαγωγικές Κατευθύνσεις Τμημάτων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης για το ακαδημαϊκό έτος 2011 – 2012», Αθήνα Μάιος 2011
20. Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, «Καθορισμός αριθμού εισακτέων σπουδαστών στις Σχολές, τα Τμήματα και τις Εισαγωγικές Κατευθύνσεις Τμημάτων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης για το ακαδημαϊκό έτος 2010 – 2011», Αθήνα Ιούνιος 2010
21. Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, «Καθορισμός αριθμού εισακτέων σπουδαστών στις Σχολές, τα Τμήματα και τις Εισαγωγικές Κατευθύνσεις Τμημάτων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης για το ακαδημαϊκό έτος 2009 – 2010», Αθήνα Ιούνιος 2009
22. Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, «Καθορισμός αριθμού εισακτέων σπουδαστών στις Σχολές, τα Τμήματα και τις Εισαγωγικές Κατευθύνσεις Τμημάτων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης για το ακαδημαϊκό έτος 2008 – 2009», Αθήνα Ιούνιος 2008

23. Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, «Καθορισμός αριθμού εισακτέων σπουδαστών στις Σχολές, τα Τμήματα και τις Εισαγωγικές Κατευθύνσεις Τμημάτων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης για το ακαδημαϊκό έτος 2007 – 2008», Αθήνα Μάρτιος 2007
24. Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, «Καθορισμός αριθμού εισακτέων σπουδαστών στις Σχολές, τα Τμήματα και τις Εισαγωγικές Κατευθύνσεις Τμημάτων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης για το ακαδημαϊκό έτος 2006 – 2008», Αθήνα Ιούνιος 2009
25. Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, «Καθορισμός αριθμού εισακτέων σπουδαστών στις Σχολές, τα Τμήματα και τις Εισαγωγικές Κατευθύνσεις Τμημάτων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης για το ακαδημαϊκό έτος 2007 – 2008», Αθήνα Ιούνιος 2007
26. Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, «Καθορισμός αριθμού εισακτέων σπουδαστών στις Σχολές, τα Τμήματα και τις Εισαγωγικές Κατευθύνσεις Τμημάτων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης για το ακαδημαϊκό έτος 2006 – 2007», Αθήνα Ιούνιος 2006
27. Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, «Καθορισμός αριθμού εισακτέων σπουδαστών στις Σχολές, τα Τμήματα και τις Εισαγωγικές Κατευθύνσεις Τμημάτων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης για το ακαδημαϊκό έτος 2005 – 2006», Αθήνα Ιούνιος 2005
28. Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, «Καθορισμός αριθμού εισακτέων σπουδαστών στις Σχολές, τα Τμήματα και τις Εισαγωγικές Κατευθύνσεις Τμημάτων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης για το ακαδημαϊκό έτος 2004 – 2005», Αθήνα Ιούνιος 2004
29. Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, «Καθορισμός αριθμού εισακτέων σπουδαστών στις Σχολές, τα Τμήματα και τις Εισαγωγικές Κατευθύνσεις Τμημάτων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης για το ακαδημαϊκό έτος 2003 – 2004», Αθήνα Ιούνιος 2003
30. Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, «Καθορισμός αριθμού εισακτέων σπουδαστών στις Σχολές, τα Τμήματα και τις Εισαγωγικές Κατευθύνσεις Τμημάτων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης για το ακαδημαϊκό έτος 2002 – 2003», Αθήνα Ιούνιος 2002
31. Διεύθυνση Κοινωνικών Στατιστικών ΕΛΣΤΑΤ, «Ανώτατη Εκπαίδευση (Τεχνολογικός Τομέας): Διδακτικό Προσωπικό, σπουδαστές και πτυχιούχοι, λήξη ακαδημαϊκών ετών 2002/03 – 2011/12
32. Ελληνική Στατιστική Αρχή, «Η Ελληνική Οικονομία», Αθήνα Σεπτέμβριος 2013
33. Public Issue, «Οικονομικό Βαρόμετρο», Δεκέμβριος 2013
34. Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Πειραιώς, «Ανάλυση Βαρομέτρου του 2^{ου} εξαμήνου του 2013 των ΜΜΕ επιχειρήσεων της Ευρώπης», Νοέμβριος 2013
35. Alba, Τμήμα Εφαρμοσμένης Έρευνας και Καινοτομίας, «Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας 1^ο Εξάμηνο 2012», Μάρτιος 2012
36. Alba, Τμήμα Εφαρμοσμένης Έρευνας και Καινοτομίας, «Δείκτης Τάσεων Αγοράς Εργασίας 2^ο Εξάμηνο 2013», Οκτώβριος 2013
37. Ελληνική Στατιστική Αρχή, «Τριμηνιαία Έρευνα Κενών Θέσεων Εργασίας, Αθήνα 2013
38. Γενική Γραμματεία Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας της Ελλάδος, «Έρευνα κενών θέσεων εργασίας και δεικτών κόστους εργασίας και απασχόλησης», Αθήνα 2005
39. Ελληνική Στατιστική Αρχή, «Έρευνα για την είσοδο των νέων στην αγορά εργασίας», Ιανουάριος 2011
40. Ελληνική Στατιστική Αρχή, «Πληθυσμός της Ελλάδος κατά ΥΠΑ μόνιμης κατοικίας και κατάσταση απασχόλησης για τα έτη 1998 – 2013, ανά τρίμηνο», Αθήνα 2013
41. Ελληνική Στατιστική Αρχή, «Ποσοστό ανεργίας ανά γεωγραφική περιφέρεια και ανά νομό», Αθήνα 2013
42. Ελληνική Στατιστική Αρχή, «Απασχολούμενοι ηλικίας 15 ετών και άνω, κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας και θέση στο επάγγελμα, για τα έτη 1998 – 2013, ανά τρίμηνο», Αθήνα 2013
43. Ελληνική Στατιστική Αρχή, «Απασχολούμενοι κατά κατάσταση απασχόλησης και επίπεδο εκπαίδευσης, για τα έτη 1998 – 2013, ανά τρίμηνο», Αθήνα 2013
44. Ελληνική Στατιστική Αρχή, «Απασχολούμενοι κατά επάγγελμα, για τα έτη 1998 – 2013, ανά τρίμηνο», Αθήνα 2013
45. Ελληνική Στατιστική Αρχή, «Απασχολούμενοι κατά κλάδο, για τα έτη 1998 – 2013, ανά τρίμηνο», Αθήνα 2013
46. Ελληνική Στατιστική Αρχή, «Δείκτης μισθών στο σύνολο της οικονομίας», Αθήνα Σεπτέμβριος 2013
47. Ελληνική Στατιστική Αρχή, «Μεταβολή μισθών στους κλάδους Β-Σ, στην ΕΕ», Αθήνα 2013

48. Ελληνική Στατιστική Αρχή, «Δείκτες απασχόλησης, ωρών εργασίας μισθών και ημερομισθίων», Αθήνα Σεπτέμβριος 2013
49. Ελληνική Στατιστική Αρχή, «Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Τριμηνιαία αποτελέσματα», Αθήνα 2013
50. Ελληνική Στατιστική Αρχή, «Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Μηνιαία αποτελέσματα», Αθήνα 2013
51. Ελληνική Στατιστική Αρχή, «Έρευνα Εργατικού Δυναμικού», Αθήνα Σεπτέμβριος 2013
52. Ελληνική Στατιστική Αρχή, «Έρευνα Εργατικού Δυναμικού – 1^ο τρίμηνο 2012», Αθήνα Ιούνιος 2012
53. Ελληνική Στατιστική Αρχή, «Έρευνα Εργατικού Δυναμικού – 2^ο τρίμηνο 2012», Αθήνα Σεπτέμβριος 2012
54. Ελληνική Στατιστική Αρχή, «Έρευνα Εργατικού Δυναμικού – 3^ο τρίμηνο 2012», Αθήνα Δεκέμβριος 2012
55. Ελληνική Στατιστική Αρχή, «Έρευνα Εργατικού Δυναμικού – 4^ο τρίμηνο 2012», Μάρτιος 2013
56. Ελληνική Στατιστική Αρχή, «Έρευνα Εργατικού Δυναμικού – 1^ο τρίμηνο 2013», Αθήνα Ιούνιος 2013
57. Ελληνική Στατιστική Αρχή, «Έρευνα Εργατικού Δυναμικού – 2^ο τρίμηνο 2013», Αθήνα Σεπτέμβριος 2013
58. Ελληνική Στατιστική Αρχή, «Τριμηνιαία Έρευνα Κενών Θέσεων Εργασίας, Αθήνα 2013
59. Γενική Γραμματεία Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας της Ελλάδος, «Έρευνα κενών θέσεων εργασίας και δεικτών κόστους εργασίας και απασχόλησης», Αθήνα 2005
60. ΟΑΕΔ, «Συνοπτική έκθεση – Εγγεγραμμένοι στο μητρώο ΟΑΕΔ», Οκτώβριος 2013
61. ΟΑΕΔ, «Κενές θέσεις εργασίας που καταχωρούνται στις κατά τόπους Υπηρεσίες Απασχόλησης (ΚΠΑ2) του Οργανισμού», Αθήνα 2013
62. ΟΑΕΔ, «Κενές θέσεις εργασίας που καταχωρούνται στις κατά τόπους Υπηρεσίες Απασχόλησης (ΚΠΑ2) του Οργανισμού», Αθήνα 2014
63. Γραφείο Διασύνδεσης Τ.Ε.Ι. Πειραιά, «Μελέτη Παρακολούθησης Αποφοίτων του Γραφείου Διασύνδεσης Τ.Ε.Ι. Πειραιά», Αιγάλεω 2008
64. Οριζόντια Δράση Γραφείων Διασύνδεσης, «Μελέτη Παρακολούθησης Αποφοίτων των Γραφείων Διασύνδεσης των Ελληνικών Τ.Ε.Ι.», Αιγάλεω 2008
65. Κώστογλου, Β., Βασιλακόπουλος, Μ. και Ζαφειρόπουλος, Κ. (2007). Η απορρόφηση των αποφοίτων του Αλεξάνδρειου ΤΕΙ Θεσσαλονίκης: Αποτελέσματα και συμπεράσματα έρευνας πεδίου. Επιστημονική ημερίδα με θέμα «η απορρόφηση των αποφοίτων της ανώτατης τεχνολογικής εκπαίδευσης στην αγορά εργασίας», Αλεξάνδρειο ΤΕΙ Θεσσαλονίκης, 13 Δεκεμβρίου 2007.
66. Μπάτζιος, Χρ. (1999). ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ (Τεύχος Α'): Εφαρμοσμένη Στατιστική στην Κτηνιατρική Εκπαίδευση. Σύγχρονη Παιδεία, Σελίδες 227, Θεσσαλονίκη 1999. Μπάτζιος, Χ. και Α. Μπάτζιος (2008). Έρευνα για την επαγγελματική κατάσταση των αποφοίτων του Τμήματος Χρηματοοικονομικών Εφαρμογών του ΤΕΙ Δυτικής Μακεδονίας.
67. Μπάτζιος, Χ. και Α. Μπάτζιος (2008α). Έρευνα για την επαγγελματική κατάσταση των αποφοίτων του Τμήματος Εμπορίας & Ποιοτικού Ελέγχου Αγροτικών Προϊόντων του ΤΕΙ Δυτικής Μακεδονίας.

ΞΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

68. Braverman, H, 1974 , „Labour and Monopoly Capital“, New York: Monthly Review Press
69. Bryman, A. (2001), Social Research Methods, Oxford: Oxford University Press
70. Brighton (Brighton Labour Process Group, (1977), „The Capitalist Labour Process“, Capital & Class, No1
71. Piore, M and Sabel, C (1984), „The Second Industrial Divide: possibilities for prosperity, NY: Basic Books
- Atkinson, J, (1985), „Flexibility, Uncertainty and Manpower Management“, Institute of Manpower Studies, Report No.89
72. Lindbeck, A & Snower, D, (2000), „Multitask learning and the reorganization of work: from Tayloristic to Holistic Organization“ Journal of Labor Economics, vol.18, No.3
73. Elger, T, (1991)) “Task Flexibility and the Intensification of Labour in UK Manufacturing in the 1980s”, in Pollert, A (ed) “Farewell to Flexibility?” Oxford: Blackwell, I
74. Smith, V, (1997)) „New forms of work organization“, Annual Review of Sociology, 23:315-39

ΙΣΤΟΤΟΠΟΙ

<http://www.aspete.gr>

<http://www.statistics.gr>

<http://www.oaed.gr>
<http://www.paep.org.gr/>
<http://www.eiead.gr/>

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ, ΑΚΡΩΝΥΜΙΑ ΚΑΙ ΑΡΚΤΙΚΟΛΕΞΑ:

Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.- ΑΝΩΤΑΤΗ ΣΧΟΛΗ ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΩΝ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
ΑΕΓΠ- ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΟ ΕΓΧΩΡΙΟ ΠΡΟΪΟΝ
ΑΕΠ -ΑΚΑΘΑΡΙΣΤΟ ΕΘΝΙΚΟ ΠΡΟΪΟΝ
Α-ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΜΕ ΑΡΝΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ
ΑΣΕΠ-ΑΝΩΤΑΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
ΓΔ-ΓΡΑΦΕΙΟ ΔΙΑΣΥΝΔΕΣΗΣ
ΓΣΕΒΕΕ- ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ ΒΙΟΤΕΧΝΩΝ ΕΜΠΟΡΩΝ
ΓΣΕΕ- ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ
Δ.Ε.-ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
ΔΒΜ -ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ
ΔΔΔ-ΣΠΟΥΔΕΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΜΕ ΕΥΡΥΤΕΡΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΙΕΞΟΔΟΥΣ
ΔΔ-ΣΠΟΥΔΕΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΜΕ ΜΕΤΡΙΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΙΕΞΟΔΟΥΣ
ΔΕΚΟ-ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ
ΔΝΤ -ΔΙΕΘΝΕΣ ΝΟΜΙΣΜΑΤΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ
Δ-ΣΠΟΥΔΕΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΜΕ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΕΝΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΔΙΕΞΟΔΟΥΣ
ΕΓΣΣΕ- ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΕΕΔ-ΕΡΕΥΝΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ
ΕΕΤΕΜ-ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΕΝΩΣΗ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ
ΕΚΤ -ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΤΡΑΠΕΖΑ
ΕΚΤ -ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ
ΕΛΛΑΔΑΣ
ΕΛΣΤΑΤ- ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΡΧΗ
ΕΟΠΠΕΠ -ΕΘΝΙΚΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ ΚΑΙ
ΕΠ ΕΚΔΙΒΙΜ- ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ «ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑ ΒΙΟΥ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ
ΕΠΠ -ΕΘΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΠΡΟΣΟΝΤΩΝ
ΕΣΕΕ -ΕΘΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΕΜΠΟΡΙΟΥ
ΕΣΠΑ -ΕΘΝΙΚΟ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΑΝΑΦΟΡΑΣ
ΕΣΠΑ-ΕΘΝΙΚΟ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ
Θ-ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΜΕ ΘΕΤΙΚΕΣ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ
ΙΖΠΕ-ΙΣΟΖΥΓΙΟ ΖΗΤΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΦΟΡΑΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ
ΚΠΣ- ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΤΗΡΙΞΗΣ
ΜΑΘΗΣΗ»
ΜΠΑ-ΜΕΛΕΤΗ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ
ΝΠΔΔ-ΝΟΜΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΟ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ
Ο.Α.Ε.Δ.-ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ
ΟΑΕΔ- ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ
ΟΕ-ΟΔΗΓΟΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ
Ο-ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΜΕ ΟΥΔΕΤΕΡΕΣ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ
ΟΜΕΔ -ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ
ΟΟΣΑ- ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ
ΟΤΑ-ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
Π.Ε.-ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
ΠΑΕΠ ΑΕ -ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΡΙΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ-ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ ΑΕ
ΠΑ-ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΜΕ ΠΟΛΥ ΑΡΝΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ
ΠΑΕΠ-ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΡΙΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ Α.Ε.
ΠΘ-ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΜΕ ΠΟΛΥ ΘΕΤΙΚΕΣ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ
ΣΕΒ- ΣΥΝΔΕΣΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΩΝ
ΣΕΚ -ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

ΣΕΠΕ -ΣΩΜΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΣΣΕ -ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
Τ.Ε.Ι.- ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ
Τ.Ε.-ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
ΤΕΕ-ΤΕΧΝΙΚΟ ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΡΙΟ ΕΛΛΑΔΟΣ
ΥΠΕΚΑ-ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ & ΚΛΙΜΑΤΙΚΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ
ΥΠΕΧΩΔΕ-ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΧΩΡΟΤΑΞΙΑΣ & ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΕΡΓΩΝ