

2012

ΑΝΑΘΕΤΟΥΣΑ ΑΡΧΗ:
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ (ΟΚΕ)

ΈΡΓΟ:

**«ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ
ΔΙΑΔΡΑΣΤΙΚΗΣ ΠΛΑΤΦΟΡΜΑΣ ΠΡΟΛΗΠΤΙΚΗΣ
ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΟΥ ΖΗΤΗΜΑΤΟΣ ΤΗΣ ΕΝΕΡΓΟΥ
ΓΗΡΑΝΣΗΣ»**



ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ ΠΑ 1.1.6:
**«ΤΕΥΧΟΣ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΤΗΣ
ΠΡΩΤΟΓΕΝΟΥΣ ΚΑΙ
ΔΕΥΤΕΡΟΓΕΝΟΥΣ ΈΡΕΥΝΑΣ»**

Έκδοση 1.0

ΑΘΗΝΑ, 10/10/2012

TREK consulting

TREK CONSULTING ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΣΥΜΒΟΥΛΟΙ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Κ.Καραμανλή 59, 151 25 Μαρούσι
Τηλ: 210-61.79.414, fax: 210-61.79.288
e-mail: info@trek.gr, url: www.trek.gr



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1	ΕΙΣΑΓΩΓΗ-ΣΥΝΟΨΗ	3
1.1	ΕΙΣΑΓΩΓΗ	4
1	ΓΕΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΩΤΟΓΕΝΟΥΣ ΚΑΙ ΔΕΥΤΕΡΟΓΕΝΟΥΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	5
1.1	ΠΛΑΙΣΙΟ ΔΙΕΝΕΡΓΕΙΑΣ ΠΡΩΤΟΓΕΝΟΥΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	7
1.2	ΒΑΣΙΚΑ ΠΟΡΙΣΜΑΤΑ ΔΕΥΤΕΡΟΓΕΝΟΥΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ	12
2	ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΩΝ ΑΝΑ ΚΛΑΔΟ	18
2.1	ΔΕΚΟ Η/ΚΑΙ ΝΠΙΔ ΕΠΟΠΤΕΥΟΜΕΝΑ ΑΠΟ ΤΟ ΚΡΑΤΟΣ	20
2.2	ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ	35
2.3	ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	50
2.4	ΚΑΤΑΣΚΕΥΑΣΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	63
2.5	ΑΓΡΟΤΙΚΟΣ ΚΛΑΔΟΣ	77
2.6	ΤΡΑΠΕΖΕΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	91
2.7	ΜΕΤΑΛΛΟΥΡΓΙΑ	105
2.8	ΚΛΩΣΤΟΪΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ-ΈΝΔΥΣΗ	118
3	ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΔΙΑΓΝΩΣΗ-ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	130
3.1	ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	131
3.2	ΕΝΕΡΓΟΣ ΓΗΡΑΝΣΗ-ΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ	142
1.2.1	Επιθυμητή Ηλικία Αποχώρησης Απο την Εργασία	142
1.2.2	Διακρίση Λογω Ηλικίας	145
3.3	ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	152
1.2.3	Επαγγελματική Κινητικότητα	152
1.2.4	Ικανοποίηση Απο τη Θέση Εργασίας και τις Αποδοχές	153
1.2.5	Ικανοποίηση Απο τηρήση Μετρών Υγείνης και Ασφαλείας	155
1.2.6	Επιθυμία Ευελικτου Ωραριου Εργασίας	156
3.4	ΑΝΑΓΚΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	158



1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ-ΣΥΝΟΨΗ


1.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το παρόν παραδοτέο με τίτλο ΠΑ 1.1.6: «Τεύχος Επεξεργασίας Αποτελεσμάτων της πρωτογενούς και δευτερογενούς Έρευνας» υποβάλλεται από την εταιρεία **TREK Consulting Ανώνυμη Εταιρεία Σύμβουλοι Επιχειρήσεων** στο πλαίσιο του έργου: «ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΔΙΑΔΡΑΣΤΙΚΗΣ ΠΛΑΤΦΟΡΜΑΣ ΠΡΟΛΗΠΤΙΚΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΟΥ ΖΗΤΗΜΑΤΟΣ ΤΗΣ ΕΝΕΡΓΟΥ ΓΗΡΑΝΣΗΣ» (αρ. διακήρυξης 2100.00.002.4/6562 / 14-11-2011) και σύμφωνα με την από 28/05/2012 ισχύουσα σύμβαση.

Το παραδοτέο αποτελεί προϊόν της Ενότητας Εργασίας 1: «Διάγνωση Αναγκών και Σύνθεση Αποτελεσμάτων» και ειδικότερα της Φάσης 1.1: «Αποτύπωση Υφιστάμενης Κατάστασης» - Δράση 1.1.5: «Σύνθεση Αποτελεσμάτων πρωτογενούς και δευτερογενούς έρευνας».

Το παραδοτέο ακολουθεί την εξής δομή:

- *Κεφάλαιο 1^ο: Εισαγωγή*
- *Κεφάλαιο 2^ο: Γενικό Πλαίσιο Υλοποίησης Πρωτογενούς και Δευτερογενούς Έρευνας*
- *Κεφάλαιο 3^ο: Παρουσίαση Συμπερασμάτων ανά κλάδο*
- *Κεφάλαιο 4^ο: Συγκριτική Διάγνωση-Γενικά Συμπεράσματα*



1 ΓΕΝΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΠΡΩΤΟΓΕΝΟΥΣ ΚΑΙ ΔΕΥΤΕΡΟΓΕΝΟΥΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

1.1 ΠΛΑΙΣΙΟ ΔΙΕΝΕΡΓΕΙΑΣ ΠΡΩΤΟΓΕΝΟΥΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η πρωτογενής έρευνα πεδίου διεξήχθη για 8 κλάδους/τομείς της οικονομίας με στόχο τη διερεύνηση των συνθηκών και χαρακτηριστικών της ηλικιακής διάρθρωσης του εργατικού δυναμικού, τη διαχείριση της ενεργού γήρανση και κυρίως τη διάγνωση εκπαιδευτικών αναγκών, με έμφαση στην ηλικιακή ομάδα άνω των 55 ετών.

Δομική διάσταση ανάλυσης στο πλαίσιο της έρευνας αποτελούν οι επιλεγμένοι ως εξής:

- ΔΕΚΟ ή/και ΝΠΙΔ εποπτευόμενα από το κράτος
- Λιανικό Εμπόριο
- Ξενοδοχειακές Επιχειρήσεις
- Κλάδος Κατασκευών
- Αγροτικός Κλάδος
- Τραπεζικός και Ασφαλιστικός Κλάδος
- Μεταλλουργία
- Κλωστοϋφαντουργία

Η έρευνα διεξήχθη από την 1^η Σεπτεμβρίου έως την 9^η Οκτωβρίου 2012 σε δείγμα 800 συμμετεχόντων.

Προκειμένου να επιτευχθεί η διατύπωση και η σαφής περιγραφή των συνθηκών της ενεργού γήρανσης στη χώρα μας σε κλαδική διάσταση και παράλληλα η διάγνωση εκπαιδευτικών αναγκών του ανθρώπινου δυναμικού θεωρήθηκε απαραίτητη η πραγματοποίηση μιας συνδυαστικής έρευνας ποσοτικής και ποιοτικής ανάλυσης βάσει δομημένου ερωτηματολογίου που φέρει κλειστές και ανοικτές ερωτήσεις και το οποίο συνδυάστηκε με προσωπικές συνεντεύξεις στους συμμετέχοντες φορείς.

Τα ποσοτικά χαρακτηριστικά προκύπτουν από την ανάλυση και επεξεργασία των κλειστών ερωτήσεων και τα ποιοτικά χαρακτηριστικά από την ποιοτική επεξεργασία των ανοικτών ερωτήσεων και κυρίως από τα συμπεράσματα των προσωπικών

συνεντεύξεων. Οι ερευνητές αποτύπωσαν και εν τέλει κωδικοποίησαν κατά τις συνεντεύξεις αυτές λέξεις, εκφράσεις, διατυπώσεις και τοποθετήσεις οι οποίες μπορούν να αποτελέσουν σημαντική πηγή άντλησης ποιοτικών ευρημάτων.

Επιπλέον για την κατανόηση του έργου προηγήθηκε χρήση δευτερογενών δεδομένων και η επισκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας. Ως εκ τούτου το εφαρμοζόμενο σύστημα μεθοδολογικής προσέγγισης αποτελείται από συνδυασμό ποσοτικών, ποιοτικών και δευτερογενών δεδομένων.

Παράλληλα, με στόχο την επίτευξη ολοκληρωμένης και σφαιρικής προσέγγισης στα ερευνούμενα πεδία επιλέχθηκε δισδιάστατη προσέγγιση του δείγματος της έρευνας. Πιο συγκεκριμένα, η έρευνα απευθύνθηκε παράλληλα σε διευθυντικά στελέχη και εργαζόμενους επιδιώκοντας να προσεγγίσει τα ερευνούμενα αντικείμενα από δύο σκοπιές και να επιτύχει βέλτιστα δυνατά ευρήματα.

Το ερωτηματολόγιο είναι το πιο βασικό μέσο επικοινωνίας ανάμεσα στον συνεντευκτή και στον ερωτώμενο. Αποτελείται από μια σειρά ερωτήσεων πάνω σε θέματα που απαιτούν πληροφορία από τον ερωτώμενο. Τα ερωτηματολόγια καταγράφουν πληροφορίες, στάσεις, απόψεις, συμπεριφορές, γνώσεις των ερωτώμενων. Η Ομάδα των Ερευνητών κατά την διαμόρφωση του ερωτηματολογίου έλαβε σοβαρά υπόψη ότι οι απαντήσεις που παίρνουμε και τα συμπεράσματα που εξαγάγουμε βασίζονται πάνω σ' αυτά που οι ερωτώμενοι ισχυρίζονται ότι κάνουν, πιστεύουν ή αρέσουν, χωρίς να είναι αυτή η πραγματικότητα. Δηλαδή δεν είμαστε σε θέση να ελέγξουμε την ειλικρίνεια των απαντήσεων και αυτό αποτελεί περιορισμό στη χρήση των ερωτηματολογίων. Σε αυτό το πλαίσιο κατά την διαμόρφωση του ερωτηματολογίου ελήφθησαν υπόψη τα εξής:

- **Κριτήρια επιλογής:** η ακρίβεια των αποτελεσμάτων. Το ερωτηματολόγιο ενδείκνυται όταν οι ερωτήσεις είναι ξεκάθαρες (δεν χρειάζονται εξηγήσεις) και είναι καλά δομημένες.
- **Ειλικρίνεια των απαντήσεων:** Το ερωτηματολόγιο δεν παρέχει καμία βεβαιότητα ότι απαντήθηκε με ειλικρίνεια ωστόσο η συνέντευξη προσφέρει το αυθόρμητο που δύναται να προσεγγίζει περισσότερο στην αλήθεια. Επιπλέον για θέματα διακρίσεων ή πιθανών ελλείψεων ή αδυναμιών είναι αποδεδειγμένο ότι με στόχο την ειλικρίνεια των απαντήσεων προτιμάται η τήρηση της ανωνυμίας του ερωτώμενου, το οποίο και επιλέχθηκε στην περίπτωση της παρούσας έρευνας. Επίσης διαγνώστηκε ότι πιθανώς ο ερωτώμενος καλύτερα να απαντά γραπτά χωρίς το άγχος της παρουσίας του συνεντευκτή. Σε αυτό το πλαίσιο σε

περιπτώσεις που ζητήθηκε από του ερωτώμενους επιλέχθηκε αυτή η διαδικασία, αφού προηγήθηκε συνέντευξη με κομβικά στελέχη.

- **Το επίπεδο πληροφόρησης:** στο σημείο αυτό επιβεβαιώθηκε η επιλογή της έρευνας μέσω συνέντευξης, γιατί βοηθά τον ερωτώμενο να απαντήσει όταν δυσκολεύεται σε κάποιες ερωτήσεις.
- **Το επίπεδο του ερωτώμενου:** πρέπει το μορφωτικό επίπεδο του ερωτώμενου να είναι τέτοιο που να του επιτρέπει να απαντήσει με σαφήνεια και ακρίβεια.
- **Η χρήση του ερωτηματολογίου-συνέντευξης ως παράλληλου μέσου αυτοαξιολόγησης και ευαισθητοποίησης** των ερωτωμένων σε θέματα διαχείρισης ενεργού γήρανσης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού.

Οι κύριοι άξονες με βάση τους οποίους διαμορφώθηκε το ερωτηματολόγιο είναι οι εξής:

- Α. ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ
- Β. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ
- Γ. ΕΠΙΠΕΔΟ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
- Ε. ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΚΑΙ ΑΝΑΓΚΕΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
- ΣΤ. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΤΟΙΜΟΤΗΤΑ

Με βάση τα χαρακτηριστικά του πληθυσμού όπως μελετήθηκαν κατά την δευτερογενή μελέτη και στο πλαίσιο συνθηκών και δεδομένων που προέκυψαν κατά την προερευνητική διαδικασία διαγνώστηκαν επιβεβαιώθηκαν και υιοθετήθηκαν οι εξής παραδοχές για την επιλογή του δείγματος των φορέων/επιχειρήσεων της έρευνας:

1. **Μέγεθος επιχειρήσεων/φορέων.** Οι προδιαγραφές της έρευνας –βάσει διακήρυξης- προέβλεπαν την συμμετοχή επιχειρήσεων με προσωπικό κατά το δυνατόν άνω των 10 εργαζομένων, ως εκ τούτου η προερευνητική διαδικασία προσανατολίστηκε προς αυτή την κατεύθυνση ως προς το μέγεθος των επιχειρήσεων. Επιπλέον, κάποιοι από τους επιλεγμένους κλάδους (πχ. Τράπεζες- Ασφάλειες, Μεταλλουργία, Κατασκευές κλπ.) παρουσιάζουν συγκέντρωση σε ομίλους εταιρειών, επιβάλλοντας προσανατολισμό σε αντίστοιχο δείγμα. Παράλληλα, σε πολύ μικρές και μικρές επιχειρήσεις των επιλεγμένων κλάδων παρατηρείται μεγάλη συγκέντρωση αυτοαπασχολούμενων και οικογενειακής απασχόλησης με αποτέλεσμα να μην καθίστανται ως το πλέον κατάλληλο δείγμα

για την διεξαγωγή της έρευνας σε θέματα διαχείρισης εργαζομένων και ανθρώπινου δυναμικού. Ο αγροτικός κλάδος παρουσιάζει ιδιαιτερότητα με έντονα χαρακτηριστικά αυτοαπασχόλησης και οικογενειακής απασχόλησης καθώς και εποχικού φόρτου και ως αποτέλεσμα επιβάλλεται ο προσανατολισμός του δείγματος σε γεωργικές ενώσεις και αγροτικές επιχειρήσεις καθετοποιημένης παραγωγής, όπως υποδείχθηκε και από την Γενική Συνομοσπονδία Αγροτικών Συλλόγων Ελλάδας. Ο ξενοδοχειακός κλάδος παρουσιάζει εποχικά χαρακτηριστικά απασχόλησης με αποτέλεσμα το δείγμα να αναζητείται σε μεγάλες επιχειρήσεις που λειτουργούν και διατηρούν προσωπικό και κατά την περίοδο διεξαγωγής της έρευνας.

2. Γεωγραφική Διασπορά Δείγματος. Στατιστικά, κυρίως στην Αττική και εν συνεχεία στα μεγάλα αστικά κέντρα εμφανίζεται υψηλότερη συγκέντρωση των φορέων/επιχειρήσεων του πληθυσμού από τον οποίο αναμένεται να προκύψει το δείγμα της έρευνας, με εξαίρεση τον Ξενοδοχειακό και τον Αγροτικό Κλάδο. Σε αυτό το πλαίσιο το μεγαλύτερο ποσοστό των επιχειρήσεων του δείγματος εδράζει στην Αττική, πόσω μάλλον δε φορέων όπως η ΔΕΚΟ ή οι Τράπεζες που εκ των πραγμάτων βρίσκονται στην πρωτεύουσα. Ωστόσο, η Ερευνητική Ομάδα τηρουμένων των αναλογιών, των χρονικών πλαισίων και της ανταπόκρισης των επιχειρήσεων στην πρόσκληση αξιοποίησε κάθε δυνατότητα γεωγραφική διασποράς. Ως προς τον Ξενοδοχειακό Κλάδο υπεδείχθη από τον Σύνδεσμο των εν Ελλάδι Τουριστικών και Ταξιδιωτικών Γραφείων και τον ΣΕΤΕ επικοινωνία με την Ένωση Ξενοδόχων Αθηνών-Αττικής, λόγω του σύντομου χρονικού πλαισίου και της εποχικότητας του κλάδου. Η Ομάδα και σε αυτή την περίπτωση απευθύνθηκε κατά το δυνατόν και σε επιχειρήσεις εκτός Αττικής. Για τον αγροτικό κλάδο αναζητήθηκε δείγμα στην περιφέρεια.

3. Διαστρωμάτωση Ατομικών και Επαγγελματικών Χαρακτηριστικών Δείγματος/Ομάδες Ωφελουμένων. Κατά την προερευνητική διαδικασία επιδιώχθηκε η διαστρωμάτωση του δείγματος σε κάθε συμμετέχουσα επιχείρηση/φορέα με συγκεκριμένα επιθυμητά χαρακτηριστικά ως εξής:

a. Στην έρευνα επιδιώκεται να συμμετέχουν από κάθε φορέα 10 εργαζόμενοι (γυναίκες και άνδρες) διαφορετικών βαθμίδων, ειδικοτήτων και ηλικιών, ως εξής:

i. 3 διευθυντικά στελέχη (γυναίκες και άντρες) με προτεραιότητα συμμετοχής σε διευθυντές ανθρώπινου δυναμικού, διοικητικού

- ή/και θεμάτων εκπαίδευσης καθώς και σε άτομα άνω των 55 ετών
- ii. 5 εργαζόμενοι (γυναίκες και άντρες) άνω των 55 ετών (διαφόρων επιπέδων ευθύνης-αρμοδιοτήτων)
 - iii. 2 εργαζόμενοι (γυναίκες και άντρες) κάτω των 55 ετών (διαφόρων επιπέδων ευθύνης-αρμοδιοτήτων)
- b. Επιδιώκεται επιπλέον στο ως άνω δείγμα να συμπεριληφθούν άτομα που φέρουν παράλληλα την ιδιότητα της συμμετοχής σε συνδικαλιστικά όργανα εκπροσώπησης εργαζομένων.

Ωστόσο, η προερευνητική διαδικασία έδειξε σε πληθώρα περιπτώσεων έλλειψη εργαζομένων άνω των 55 ετών ή αδυναμία συμμετοχής, το οποίο επισημαίνεται ως βασικό εύρημα της έρευνας και σε αυτό το πλαίσιο η έρευνα επεκτάθηκε και σε χαμηλότερες ηλικιακές ομάδες ενισχύοντας της προδραστική αξία του έργου.

Σε κάθε περίπτωση τηρήθηκε η δισδιάστατη σκοπιά της έρευνας (από πλευράς εργοδότη/διευθυντή και εργαζομένου) ώστε να επιτευχθεί η διαμόρφωση ενός δείγματος, το οποίο κάλυπτε μια ευρύτατη μεταβλητότητα απόψεων και εκτιμήσεων, παρέχοντας παράλληλα ένα επαρκές πλήθος πληροφοριών για τα υπό διερεύνηση ερωτήματα.

1.2 ΒΑΣΙΚΑ ΠΟΡΙΣΜΑΤΑ ΔΕΥΤΕΡΟΓΕΝΟΥΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ

Η μόνη βεβαιότητα για όλους ανεξαιρέτως εφόσον θα έχουν την τύχη της φυσικής εξέλιξης της ζωής τους είναι το γήρας.

Ενεργός γήρανση σημαίνει ότι η ζωή συνεχίζεται αμείωτη και επομένως η κοινωνία οφείλει να εκτιμά και να τιμά με αυξανόμενους ρυθμούς τη συμβολή των μεγαλύτερων και να τους παρέχει ευκαιρίες για να εξακολουθούν να εργάζονται και να μοιράζονται τις εμπειρίες και την πείρα τους με τους νεότερους, να εξακολουθούν να συμμετέχουν ενεργά στην κοινωνία ως ισότιμα μέλη της, και να ζουν όσο το δυνατόν πιο υγιείς και δραστήριοι, απολαμβάνοντας μια καλύτερη ποιότητα ζωής¹.

Ως εκ τούτου ενεργός γήρανση σημαίνει για τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας:

- περισσότερες ευκαιρίες να συμμετέχουν πλήρως στην κοινωνία
- ευκαιρίες απασχόλησης
- ενθάρρυνση να αναλαμβάνουν εθελοντική εργασία (π.χ. παροχή βοήθειας σε μέλη της οικογένειας)
- μεγαλύτερη ανεξαρτησία χάρη σε ειδικά προσαρμοσμένες κατοικίες, υποδομές, εφαρμογές ΤΠ και μεταφορές.

Οι κυβερνήσεις της ΕΕ είναι πιθανό να αντιμετωπίσουν μια σημαντική πρόκληση στην προσπάθεια να ενθαρρύνουν τις γενιές του baby-boom να παραμείνουν στην αγορά εργασίας αντί να συνταξιοδοτηθούν πρόωρα, όπως οι προηγούμενες γενιές έχουν την τάση να κάνουν. Η συρρίκνωση του πληθυσμού που βρίσκεται σε ηλικία εργασίας κινδυνεύει να αποτελέσει τροχοπέδη στην οικονομική ανάπτυξη μέσω της έλλειψης δεξιοτήτων. Η ΕΕ επιδιώκει (ενθαρρύνοντας εθνικές κυρίως πολιτικές) να ενισχύσει την παραμονή των ηλικιωμένων εργαζόμενων στην εργασία αυξάνοντας το όριο συνταξιοδότησης και δίνοντας παράλληλα σχετικά κίνητρα.

¹ Ορισμός Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας, για την ενεργό γήρανση

Η ενεργός γήρανση, ως πολιτική και κουλτούρα, αναγνωρίζει ότι εφόσον οι άνθρωποι πρέπει να εργαστούν για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα, τότε θα πρέπει να είναι σε καλή σωματική και ψυχική υγεία, με πρόσβαση σε πιο ευέλικτες δομές και συνθήκες εργασίας, με υγιείς χώρους εργασίας, με έμφαση στη διά βίου μάθηση και τα συνταξιοδοτικά συστήματα. Αντιμετωπίζοντας ιστορικά χαμηλά ποσοστά γονιμότητας, υποστηρίζεται ότι η δημογραφική ανανέωση προϋποθέτει δράσεις για την προώθηση και την ενθάρρυνση της οικογενειακής ζωής και καλύτερη ισορροπία εργασίας-ζωής. Κίνητρα όπως η άδεια γονέα, η παροχή φροντίδας των παιδιών και η μείωση των φόρων ματα έχουν τη δυνατότητα να αυξηθεί η συμμετοχή και παραμονή στην αγορά εργασίας - ιδίως των γυναικών.

Η επανακατάρτιση και δια βίου μάθηση αναμένεται να αποτελέσει σημαντικό εργαλείο για την παραμονή των ηλικιωμένων γενεών στην αγορά εργασίας και την αποφυγή πρόωρης συνταξιοδότησης.

Σε αυτό το πλαίσιο και στην Ελλάδα έχουν σχεδιαστεί και εφαρμοστεί σχετικές πολιτικές και δράσεις, ωστόσο οι οικονομικές και κοινωνικές εξελίξεις των τελευταίων χρόνων σε παγκόσμιο, ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο έχουν διαφοροποιήσει σε σημαντικό βαθμό τις τάσεις και εξελίξεις που αφορούν στην ενεργό γήρανση καθιστώντας τη χώρα μας πεδίο οξύμων συνθηκών όπου οι ευρωπαϊκές πολιτικές για τη διαχείριση της ενεργού γήρανσης συχνά συγκρούονται με τις οικονομικοκοινωνικές εξελίξεις και τις επιλογές πολιτικών εξόδου από την κρίση

Αναλυτικότερα, η δραματική επιδείνωση της ελληνικής οικονομίας τα τελευταία έτη και οι δυσμενείς προβλέψεις ανάκαμψής της, έχουν άμεσο αντίκτυπο στο μέτωπο της απασχόλησης, με τις δυσμενείς συνέπειες να πλήττουν κυρίως τον ιδιωτικό τομέα.

Η διαρκής ρευστότητα, οι συνεχόμενες αλλαγές και ανακατατάξεις που επικράτησαν στους τομείς των εργασιακών σχέσεων, της απασχόλησης και της λειτουργίας του κοινωνικού κράτους, καθώς και η αυξημένη αβεβαιότητα που έχει, μεταξύ άλλων, και ψυχολογικές συνέπειες σε κοινωνικό και ατομικό επίπεδο, έχουν διαμορφώσει ένα περιβάλλον όπου τα δεδομένα αναθεωρούνται με ραγδαίους ρυθμούς.²

Η κρίση επιδεινώνει τις συνθήκες απασχόλησης με την κατάργηση θέσεων εργασίας και την αύξηση της ανεργίας, με την καθιέρωση και επέκταση των ευέλικτων

² Κοινωνικό Πορτραίτο της Ελλάδας 2012, ΕΚΚΕ, Σεπτέμβριος 2012

μορφών απασχόλησης (κυρίως μερική απασχόληση και εκ περιτροπής απασχόληση), με την υποβάθμιση του θεσμού των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και την κατάργηση άλλων εργασιακών, δικαιωμάτων. Οδηγεί στην αύξηση των αβεβαιοτήτων απασχόλησης, διαβίωσης και ασφάλισης. Η πλήρης απασχόληση εξακολουθεί να αποτελεί ένα όραμα, αλλά οι δυνατότητες επίτευξής της περιορίζονται. Φαίνεται πιο ρεαλιστική η επίτευξη της ευελιξίας με ασφάλεια (flexicurity), δηλαδή ενός συνδυασμού της μεγαλύτερης ευελιξίας της αγοράς εργασίας με ένα ισχυρό δίκτυο ασφάλειας, που πρέπει να εξασφαλίσει το νέο κοινωνικό κράτος με την επιδότηση της ανεργίας και της εργασίας, με επιδοτούμενα προγράμματα μετεκπαίδευσης και δια βίου εκπαίδευσης, με τη χαμηλότερη φορολόγηση της εργασίας και με τη δημιουργία νέων ευκαιριών απασχόλησης.

Στις διεθνείς αγορές, ιδιαίτερα στις αγορές κεφαλαίων και εργασίας, οι αλλαγές έχουν πάρει ένα μοναδικό, ιστορικό χαρακτήρα. Όλο και περισσότερες εντεταλμένες θέσεις εργασίας (tasks) αρχικά στη μεταποίηση και στη συνέχεια στις υπηρεσίες, μεταφέρονται σε χώρες φτηνής εργατικής δύναμης προκαλώντας για ένα χρονικό διάστημα στην αγορά εργασίας ελλείψεις τις οποίες, ιδιαίτερα οι ευρωπαϊκές χώρες, αδυνατούν να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά. Από την άλλη μεριά τα πλεονάσματα που σωρεύουν οι αναπτυσσόμενες, προπάντων οι αναδυόμενες οικονομίες (κυρίως η Κίνα και οι πετρελαιοπαραγωγές χώρες, αλλά και η Ινδία), διοχετεύονται και επενδύονται σε χώρες, όπως οι Η.Π.Α. και ορισμένες ευρωπαϊκές χώρες (Γαλλία, Σκανδιναβία αλλά και Ισπανία).

Η ελληνική αγορά εργασίας γνώρισε πρωτοφανείς θεσμικές ανατροπές κατά τη διετία 2010- 2012, ανατροπές οι οποίες άλλαξαν άρδην το τοπίο των εργασιακών σχέσεων και ανέτρεψαν σταθερές Υπό το πρίσμα των παραπάνω διαπιστώσεων, έχει ενδιαφέρον να παρακολουθήσουμε την εξέλιξη του εργατικού κόστους τα τελευταία χρόνια και, συγκεκριμένα από το 2007, που ήταν το τελευταίο έτος με θετικούς ρυθμούς ανάπτυξης της οικονομίας, μέχρι σήμερα.

Το συνολικό κόστος εργασίας (άμεσο και έμμεσο) στο σύνολο της οικονομίας μειώθηκε, μεταξύ του α' τετραμήνου του 2010 και του τελευταίου του 2011 κατά 14,3% σε ονομαστικές τιμές, με σημαντικές αποκλίσεις ανά κλάδο δραστηριότητας (Γαβρόγλου, 2012).¹¹ Αν προσθέσει κανείς και τον πληθωρισμό, η μείωση αγγίζει το 16%. Σε αυτό αναμένεται να προστεθεί άλλο ένα 10% περίπου περαιτέρω μείωση μέσα στο 2012. Έχουμε, δηλαδή, μια βίαιη μείωση των αποδοχών που επεβλήθη νομοθετικά στη διάρκεια της τελευταίας διετίας 2010-2012, η οποία, ωστόσο, δεν φάνηκε να συμβάλλει στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας. Αντιθέτως, η διεθνής

θέση της Ελλάδας παραμένει σε εξαιρετικά χαμηλά επίπεδα, εξαιτίας της συνεχιζόμενης βαθιάς ύφεσης της οικονομίας, της 1

Ως εκ τούτου, οι εξελίξεις στην αγορά εργασίας κατά την περίοδο 2010-2011 στη χώρα μας χαρακτηρίζονται από πρωτοφανείς απώλειες εργατικών δυνάμεων, κατά 900 θέσεις εργασίας καθημερινά και ραγδαία αύξηση της ανεργίας, όπου ο αριθμός μόνο των μακροχρόνια ανέργων το 2011 είναι μεγαλύτερος από τον αριθμό του συνόλου των ανέργων το 2009. Παρουσιάζεται δε η υψηλότερη μείωση της απασχόλησης και η μεγαλύτερη αύξηση της ανεργίας ανάμεσα στις χώρες της ΕΕ-27. Μεγαλύτερο, συγκριτικά, βάρος της κρίσης υφίστανται οι άνδρες, κυρίως έως 45 ετών.

Σημειώνεται, επίσης, σημαντική συρρίκνωση της απασχόλησης σε όλους τους κλάδους της οικονομίας, καθώς και μείωση της πλήρους απασχόλησης και επέκταση των ευέλικτων μορφών εργασίας.

Οι μεταβολές στην αγορά εργασίας που παρατηρούνται τον τελευταίο χρόνο, φαίνεται να ακολουθούν μια διαφορετική πορεία σε σχέση με τα προηγούμενα χρόνια. Από το 1991 έως και το 2008 η απασχόληση αυξανόταν και η ελληνική οικονομία είχε δημιουργήσει σχεδόν ένα εκατομμύριο θέσεις εργασίας, όπως χαρακτηριστικά αναφέρεται σε σχετική έρευνα. Το 1/3 της αύξησης της απασχόλησης που σημειώθηκε τα 17 αυτά χρόνια, χάθηκε μέσα σε ένα χρόνο, κατά την περίοδο 2010-2011. Συγκεκριμένα, για την περίοδο αυτή η απασχόληση μειώθηκε κατά 323.600 άτομα. Η απώλεια θέσεων εργασίας είναι σημαντική για όλες τις ομάδες ηλικιών και για τα δύο φύλα, ωστόσο πλήττονται συγκριτικά περισσότερο οι άνδρες από τις γυναίκες, τα άτομα έως 45 ετών και στα δύο φύλα και ιδιαίτερα οι νέοι έως 29 ετών. Σε σχέση με το 2010, τα 2/3 της μεταβολής της συνολικής απασχόλησης αντιστοιχούν στη μείωση της απασχόλησης των ατόμων έως 45 ετών.

Σε σύγκριση με τις χώρες της ΕΕ, ο δείκτης απασχόλησης στην Ελλάδα εμφανίζεται κατά 10,8 ποσοστιαίες μονάδες χαμηλότερος από το μέσο όρο της ΕΕ-27 αφενός, και αφετέρου το ποσοστό απασχόλησης παρουσιάζει τη μεγαλύτερη μείωση ανάμεσα στις χώρες της ΕΕ για την περίοδο 2009-2011.

Οι μεταβολές στην απασχόληση κατά την περίοδο 2010-2011 επηρεάζουν σημαντικά και τους τρεις τομείς της οικονομίας. Ο δευτερογενής τομέας παρουσιάζει συγκριτικά υψηλότερη ποσοστιαία μείωση, υπερδιπλάσια από αυτή της συνολικής απασχόλησης, η οποία οφείλεται κυρίως στους δύο μεγαλύτερους κλάδους της οικονομίας, των Κατασκευών και της Μεταποίησης. Η μείωση της συνολικής απασχόλησης οφείλεται

σχεδόν αποκλειστικά στην απώλεια θέσεων εργασίας πλήρους απασχόλησης, με μεγαλύτερο συγκριτικά κίνδυνο να αντιμετωπίζουν περισσότερο οι άνδρες σε σχέση με τις γυναίκες και οι νέοι ηλικίας έως 29 ετών και των δύο φύλων.

Ένα χαρακτηριστικό των εξελίξεων της περιόδου 2010-2011 είναι η σημαντική ποσοστιαία αύξηση της μερικής απασχόλησης των ανδρών και ειδικότερα, αυτών ηλικίας άνω των 30 ετών, ενώ αντίθετα, η μερική απασχόληση των γυναικών μειώνεται. Η εξέλιξη αυτή έχει ως αποτέλεσμα την αύξηση του μεριδίου των ανδρών στο σύνολο των μερικά απασχολούμενων, όπου πλέον το 40% είναι άνδρες, η πλειοψηφία των οποίων αναγκάστηκε να δεχτεί τη μερική απασχόληση λόγω αδυναμίας να εξασφαλίσει πλήρη απασχόληση.

Άλλο χαρακτηριστικό των εξελίξεων είναι η ταχεία επέκταση νέων μορφών ευέλικτης και επισφαλούς εργασίας (μερικής ή εκ περιτροπής απασχόλησης) και ο περιορισμός της πλήρους απασχόλησης.

Η σημαντική μείωση της απασχόλησης μετατρέπεται σε ανεργία, η αύξηση της οποίας ανέρχεται σε πάνω από 40%, σε σχέση με το 2010. Η αύξηση αυτή αφορά όλες τις ηλικίες και των δύο φύλων, ωστόσο περισσότερο πλήττονται τα άτομα έως 45 ετών, τα οποία αποτελούν τα 2/3 των ανέργων.

Ειδικότερα, και το 2011, το ποσοστό ανεργίας των νέων έως 29 ετών παραμένει υπερδιπλάσιο συγκριτικά με τις υπόλοιπες ηλικιακές ομάδες.

Η ανεργία των γυναικών συνεχίζει να είναι υψηλότερη από αυτή των ανδρών. Ωστόσο, αυτό που χαρακτηρίζει τις εξελίξεις κατά την περίοδο 2010-2011 είναι το κλείσιμο της ψαλίδας στα ποσοστά ανεργίας μεταξύ των δύο φύλων, γεγονός που οφείλεται στην αρκετά υψηλότερη, σε αριθμούς και σε ποσοστά, αύξηση της ανεργίας των ανδρών σε σχέση με αυτή των γυναικών, σε όλες τις ηλικίες και τα επίπεδα εκπαίδευσης.

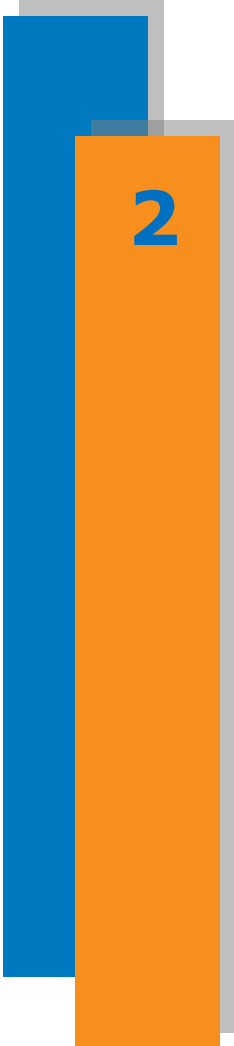
Ιδιαίτερα ανησυχητική εξέλιξη αποτελεί η ραγδαία αύξηση της μακροχρόνιας ανεργίας, που είναι μεγαλύτερη της συνολικής, με αποτέλεσμα σχεδόν 500 χιλιάδες άτομα να αναζητούν εργασία για πάνω από 12 μήνες. Αξίζει να αναφερθεί ότι η Ελλάδα κατέχει πλέον το υψηλότερο ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας ανάμεσα στις χώρες της ΕΕ-27.

Από την εικόνα που παρουσιάζει η αγορά εργασίας σήμερα – ραγδαία αύξηση της ανεργίας και σημαντική συρρίκνωση της απασχόλησης με αυξανόμενους ρυθμούς μεταβολής – σε συνδυασμό με την ακολουθούμενη πολιτική δημοσιονομικής προσαρμογής μέσω μείωσης δαπανών και εισοδήματος, οι μελλοντικές εξελίξεις στην

απασχόληση και την ανεργία διαφαίνονται ιδιαίτερα δυσμενείς. Δύσκολα θα μπορούσε να υποστηρίξει κανείς ότι τα συμβατικά μέτρα και οι ενεργητικές πολιτικές που σχεδιάζονταν τα προηγούμενα χρόνια με σκοπό την αύξηση της απασχόλησης, την αντιμετώπιση της ανεργίας και την εργασιακή ένταξη ευάλωτων πληθυσμιακών ομάδων, θα επιφέρουν σημαντικό θετικό αποτέλεσμα. Σε μια οικονομία η οποία βρίσκεται σε βαθιά ύφεση, σε μια αγορά εργασίας όπου η απασχόληση φαίνεται να βρίσκεται σε 'ελεύθερη πτώση' και η ανεργία σε 'ιλιγγιώδη άνοδο', οι μελλοντικές εξελίξεις στην απασχόληση θα εξαρτηθούν από τις στρατηγικά επιλεγμένες πολιτικές προτεραιότητες και παρεμβάσεις για την αντιμετώπιση της οικονομικής ύφεσης και της δημοσιονομικής κρίσης της χώρας.

Οι χώρες και οι επιχειρήσεις εξετάζουν και αντιμετωπίζουν τη διαχείριση της ηλικίας με διαφορετικούς τρόπους, αναλόγως μάλιστα και με την ένταση με την οποία τις επηρεάζει η σε εξέλιξη βαρέα οικονομική κρίση. Στην περίπτωση της Ελλάδας, ιδιαίτερα δε κατά τη διάρκεια της ύφεσης, οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι συχνά δεν αντιμετωπίζονται ως ομάδες προτεραιότητας με δυσμενές για τη διαχείριση της ενεργού γήρανσης αποτέλεσμα. Κατά την διετία 2010-2012 το θεσμικό πλαίσιο ως προς την αγορά εργασίας υπέστη ραγδαίες εξελίξεις. Σε λίγες περιπτώσεις οι πολιτικές και οι ρυθμίσεις ευνοούν τη διαχείριση της ενεργού γήρανσης, ωστόσο στις βασικές τους κατευθύνσεις είτε δεν την ευνοούν είτε μάλιστα την αποθαρρύνουν. Αυτό αποτελεί και **το παράδοξο της ελληνικής περίπτωσης που μάλιστα υπό τις συστάσεις της ΕΕ, οδηγήθηκε ή οδηγείται σε πολιτικές, παρεμβάσεις και τακτικές που δεν προάγουν την ενεργό γήρανση των εργαζομένων και δημιουργούν συνθήκες απώλειας και των όποιων επιτεύξεων σε αυτό το πεδίο έως σήμερα.**

Το παρόν έργο λαμβάνει υπόψη του τις ειδικές αυτές συνθήκες και επιδιώκει να παράσχει στους φορείς και τους εργαζόμενους εφόδια που θα βελτιώσουν την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων και θα αναπτύξουν το ανθρώπινο δυναμικό μέσω της διαδραστικής πλατφόρμας ολοκληρωμένων εκπαιδευτικών και συμβουλευτικών προγραμμάτων.



2 ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΩΝ ΑΝΑ ΚΛΑΔΟ

2.1 ΔΕΚΟ Η/ΚΑΙ ΝΠΙΔ ΕΠΟΠΤΕΥΟΜΕΝΑ ΑΠΟ ΤΟ ΚΡΑΤΟΣ

ΔΕΚΟ ή/και ΝΠΙΔ εποπτευόμενα από το κράτος

Υφιστάμενη Κατάσταση Κλάδου

Τα τελευταία δύο χρόνια η ελληνική οικονομία έχει εισέλθει σε μια περίοδο υψηλής αστάθειας, αβεβαιότητας και μη προβλέψιμης προοπτικής. Η κατακόρυφη πτώση της οικονομικής δραστηριότητας και η δραματική αύξηση της ανεργίας έχουν ήδη επιφέρει σημαντικές επιπτώσεις στο πραγματικό εισόδημα και στην απασχόληση.

Στον τομέα των ΔΕΚΟ και των ΝΠΙΔ των εποπτευόμενων από το κράτος παρατηρούνται διαρκείς μεταβολές βάσει ρυθμίσεων και προσαρμογών. Οι μειώσεις στους μισθούς και η κατάργηση ή περικοπή επιδομάτων, η κατάργηση ή/και συγχώνευση φορέων, το καθεστώς της εργασιακής εφεδρείας και οι διαρκείς μεταβολές σε επίπεδο συμβάσεων είναι μερικές από αυτές. Οι εξελίξεις καθιστούν επιπλέον προφανές ότι πλέον όλες οι ΔΕΚΟ, σε πολλές από τις οποίες ήδη εφαρμόζεται πρόγραμμα εξυγίανσης, είναι υποψήφιες προς αποκρατικοποίηση-ιδιωτικοποίηση το οποίο καθιστά σαφές ότι θα ακολουθήσουν σημαντικές αλλαγές.

Ως εκ τούτου οι εργαζόμενοι των ΔΕΚΟ και του στενού δημόσιου τομέα υπόκεινται σε μεγάλες αλλαγές στο εργασιακό καθεστώς τους. Οι προϋποθέσεις και τα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης μεταβάλλονται, ανοίγοντας ήδη και ενισχύοντας και για το μέλλον, μεταξύ άλλων, το δρόμο και για αποχωρήσεις υπαλλήλων. Από τις αλλαγές αναμένεται ήδη να θιγούν περίπου 68.000 υπάλληλοι που απασχολούνται στις εισηγμένες και τις μη εισηγμένες δημόσιες επιχειρήσεις (26.300 στις μη εισηγμένες και 41.500 στις εισηγμένες ΔΕΚΟ).

Σε επίπεδο ανθρώπινου δυναμικού τα κενά του θεσμικού πλαισίου των ΔΕΚΟ και η έλλειψη σύγχρονων κανονισμών προσωπικού σε πολλές περιπτώσεις έχουν ως αποτέλεσμα φαινόμενα προσλήψεων που δεν καλύπτουν επαρκώς τις επιχειρησιακές ανάγκες και λανθασμένη σύνδεση απαιτήσεων θέσης εργασίας με τα προσόντα των

ΔΕΚΟ ή/και ΝΠΙΔ εποπτευόμενα από το κράτος

υποψηφίων³ και συχνά μεγάλο πλεόνασμα στο συνολικό αριθμό απασχολούμενου προσωπικού με παράλληλη έλλειψη τεχνικής εξειδίκευσης. Οι μεγάλες χρονικές αποκλίσεις από την αναγνώριση της ανάγκης μέχρι την κάλυψη της θέσης, επιδρούν αρνητικά στη λειτουργική αποτελεσματικότητα και οργάνωση των ΔΕΚΟ, οδηγούν σε χαμηλότερη ποιότητα εξυπηρέτησης, στην απαξίωσή τους στα μάτια της κοινωνίας και σε σημαντική αύξηση του κόστους λειτουργίας τους.

Η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού στις ΔΕΚΟ παρουσιάζει διάφορες σημαντικές δυσλειτουργίες όπως η έλλειψη σύγχρονων συστημάτων και μεθόδων διαχείρισης (επιλογή, ανταμοιβή, εξέλιξη), η εφαρμογή συστήματος βαρδιών που δεν εξυπηρετεί πάντα με το βέλτιστο τρόπο τις επιχειρησιακές ανάγκες της κάθε ΔΕΚΟ, αυξάνει το κόστος λειτουργίας και εξυπηρετεί συντεχνιακά συμφέροντα, το σύστημα κατάληψης θέσεων ευθύνης (προαγωγές) που συχνά επηρεάζονται από εξωγενείς παράγοντες σε βάρος της επιχειρησιακής ετοιμότητας των ΔΕΚΟ κλπ.

Παράλληλα, το ανθρώπινο δυναμικό των ΔΕΚΟ έχει σημαντικές ελλείψεις κατάρτισης σε αντικείμενα όπως χρήση ΤΠΕ, γνώση ξένων γλωσσών, σύγχρονης διοίκησης επιχειρήσεων και οργανισμών, εξυπηρέτησης και διαχείρισης πελατών κ.ά., γεγονός που οφείλεται στα παρωχημένα συστήματα προσλήψεων και στις ανεπαρκείς σε όγκο και με λάθος προσανατολισμό επενδύσεις στην εκπαίδευση.

Ωστόσο, παρόλο που οι δευτερογενείς πηγές επισημαίνουν τα ως άνω προβλήματα ως προς το ανθρώπινο δυναμικό των ΔΕΚΟ, η πρωτογενής μελέτη διαφοροποιείται σε κάποια σημεία. Ειδικότερα, τα ανωτέρω χαρακτηριστικά φαίνονται έντονα στις χαμηλότερες βαθμίδες προσωπικού. Αντιθέτως στις υψηλότερες βαθμίδες διοικητικά, καθώς και στις υψηλότερες βαθμίδες τεχνικής εξειδίκευσης το κλίμα αλλάζει βελτιούμενο και σύνολο των εξεταζόμενων ΔΕΚΟ υπάρχει δραστηριοποίηση με τάσης κάποιας λιγότερο ή περισσότερο συστηματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης των εργαζομένων (αναφέρεται ως εξέχουσα περίπτωση ο τομέας εκπαίδευσης της ΔΕΗ με πλήθος εξειδικευμένων προγραμμάτων για στελέχη όλων των βαθμίδων και ειδικοτήτων που είναι πιστοποιημένο ΚΕΚ και εξειδικεύει υπαλλήλους παραγωγής κυρίως και διοίκησης δευτερευόντως).

Ως προς τα οικονομικά στοιχεία των ΔΕΚΟ βελτίωση του οικονομικού αποτελέσματος μετά επιχορηγήσεων εμφάνισαν στο Α' πεντάμηνο 2011 συγκριτικά με την

³ Μελέτη ΕΒΕΑ για τις ΔΕΚΟ, 2010

ΔΕΚΟ ή/και ΝΠΙΔ εποπτευόμενα από το κράτος

αντίστοιχη περίοδο του 2010, κατά 51% (317,7 εκ. ευρώ), παρουσιάζουν 17 Δημόσιες Επιχειρήσεις και Οργανισμοί, σύμφωνα με τα στοιχεία που υποβλήθηκαν στην Ειδική Γραμματεία Δημοσίων Επιχειρήσεων και Οργανισμών του Υπουργείου Οικονομικών. Με βάση τα πρόσφατα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ για το Α' Τρίμηνο του 2012 το ποσοστό των εργαζομένων από 45-65 ετών στον ευρύτερο τομέα Δημόσιας διοίκησης και άμυνας είναι 5% και το αντίστοιχο ποσοστό εργαζομένων 65 ετών και άνω είναι 6%.

Βασικά Στοιχεία Πρωτογενούς Έρευνας

Πληθυσμός:

Το σύνολο των εργαζομένων (δ/ντικά στελέχη και εργαζόμενοι) των επιχειρήσεων του κλάδου σε όλη την επικράτεια.

Δείγμα:

Δημογραφικά Στοιχεία:

Το 54 % του δείγματος είναι άνδρες και το 46% του δείγματος γυναίκες

Το δείγμα διαρθρώνεται ηλικιακά ως εξής: <40 ετών 18%, από 40-50 ετών 28%, από 50-55 ετών 20%, από 55-60 ετών 30% και από 60-64 4%.

Το 100% του δείγματος είναι έλληνες.

Στο δείγμα δεν συμμετείχαν ΑμΕΑ.

Βασικά Επαγγελματικά Χαρακτηριστικά:

Το δείγμα διαρθρώνεται ως προς τα επίπεδα επαγγελματικών ρόλων ως εξής: Δ/ντές Τμήματος 14%, Προϊστάμενοι Τμήματος 26%, Υπάλληλοι Γραφείου 36%, Υπάλληλος Παραγωγής 2%, Άλλο 22%

Τα έτη εμπειρίας των συμμετεχόντων προέκυψαν: >25 έτη 54%, 0-5 έτη 6%, 15-20 έτη 24%, 5-15 έτη 16%.

ΔΕΚΟ ή/και ΝΠΙΔ εποπτευόμενα από το κράτος

Ως προς τη σχέση εργασίας το 84% του δείγματος ήταν αορίστου χρόνου, το 2% μερικής απασχόλησης, ενώ το 14% ορισμένου χρόνου.

Το 30% των συμμετεχόντων συμμετείχε σε συνδικαλιστικά όργανα.

Παρατηρήσεις προερευνητικής Διαδικασίας:

Κατά την προερευνητική διαδικασία παρατηρήθηκε σημαντικό ποσοστό άρνησης συμμετοχής στην έρευνα λόγω ανατατάξεων στον κλάδο.

Συμμετοχή Επιχειρήσεων:

Πλήθος προσκληθέντων:	14
Πλήθος θετικά ανταποκριθέντων:	10
Μέγεθος Δείγματος:	98

Κύρια Ευρήματα Πρωτογενούς Έρευνας και Διαγνωστικά Συμπεράσματα επί αυτών

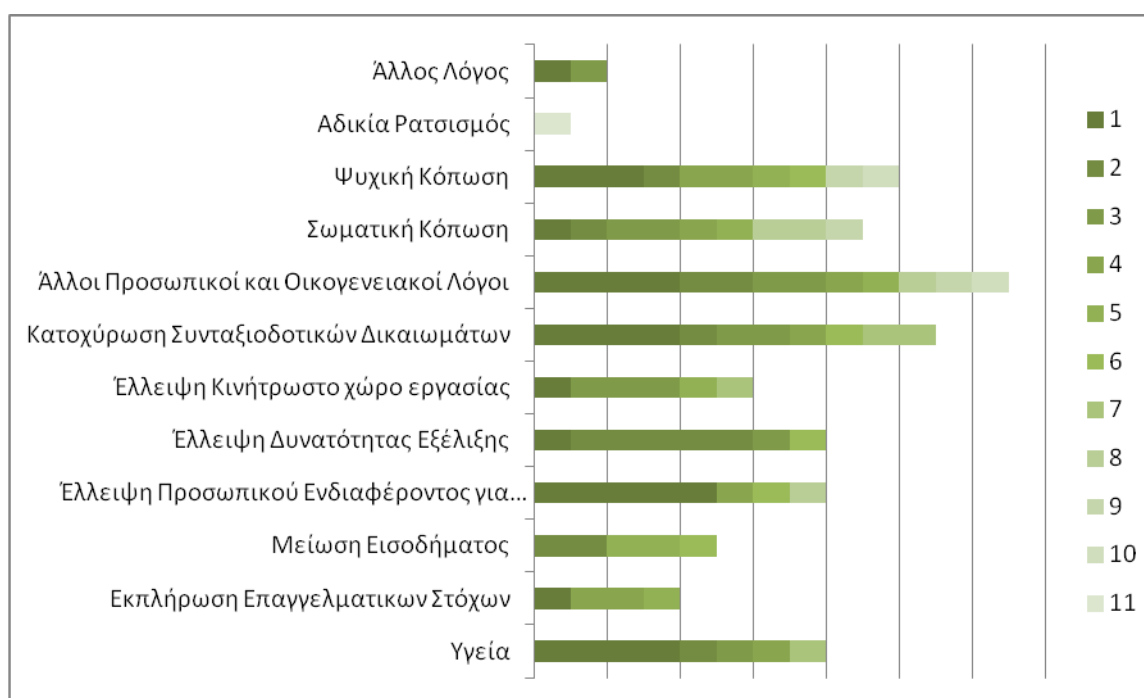
Επιθυμητή ηλικία αποχώρησης από την εργασίας και λόγοι

Το 50% του δείγματος επιθυμεί να αποχωρήσει από την εργασία σε ηλικία μικρότερη των 65%.

Ο μέσος όρος επιθυμητής ηλικίας αποχώρησης από την εργασία είναι 62 έτη με τις γυναίκες να έχουν χαμηλότερο μέσο όρο από τους άνδρες και τους υπαλλήλους ίδιο με τα διευθυντικά στελέχη.

Οι βασικοί λόγοι που οδηγούν σε αυτή την επιλογή και η έντασή τους παρουσιάζονται στο ακόλουθο διάγραμμα:

ΔΕΚΟ ή/και ΝΠΙΔ εποπτευόμενα από το κράτος



Σχήμα 1 Λόγοι επιθυμίας πρόωρης αποχώρησης από την εργασία και διαβάθμισή τους

Είναι εμφανές ότι ως λόγος που αφορά πολλούς ερωτηθέντες δηλώνονται οι προσωπικοί και οικογενειακοί λόγοι και η κατοχύρωση συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων. Παράλληλα όμως ως σημαντικότεροι σε προτεραιότητα λόγοι αναφέρονται η υγεία και η Μείωση του Εισοδήματος.

Διακρίσεις λόγω ηλικίας

Το 8% του δείγματος έχει υποστεί διάκριση στην εργασία λόγω ηλικίας με τους άνδρες να αποτελούν το 2% αυτού τις γυναίκες να αποτελούν το 6% αυτού.

Αντίστοιχα το 20% του δείγματος έχει εφαρμόσει διάκριση στην εργασία λόγω ηλικίας

Επιπλέον, από τα άτομα που συμμετέχουν στην επιλογή προσωπικού σε μικρό ή μεγαλύτερο βαθμό 14% του δείγματος θεωρεί την ηλικία ως ανασταλτικό παράγοντα με μέσο όρο άνω ορίου ηλικίας προσλήψεων τα 45 έτη.

Ικανοποίηση από συνθήκες εργασίας

Το 40% του δείγματος αισθάνονται ότι η συνολική εργασιακή εμπειρία τους αξιοποιείται επαρκώς στην θέση εργασίας που τους έχει ανατεθεί.

ΔΕΚΟ ή/και ΝΠΙΔ εποπτευόμενα από το κράτος

Το 76% του δείγματος δεν είναι ικανοποιημένοι από τις αποδοχές τους βάσει προσόντων και θέσης εργασίας.

Το 30% των διευθυντικών στελεχών δεν είναι ικανοποιημένοι από τις αποδοχές τους.

Το 26% του δείγματος δεν είναι ικανοποιημένοι από την τήρηση μέτρων ασφάλειας και υγιεινής στην εργασία.

Αξιζει σε αυτό το σημείο να σημειωθεί ότι σημαντικό τμήμα του δείγματος και κυρίως του υπαλληλικού προσωπικού δεν μπορούσε να περιγράψει με σαφήνεια τα Μέτρα Ασφάλειας και Υγιεινής που απαιτούνται, το οποίο καταδεικνύει την πλημелλή επικοινωνία και διάχυσή τους στο σύνολο των εργαζομένων. Το τεχνικό προσωπικό είχε πλήρη γνώση, η οποία είναι πιο εμπειρική παρά αποτέλεσμα συστηματικής κατάρτισης όσο οι ηλικίες αυξάνονται.

Το 44% του δείγματος επιθυμούν εφαρμογή πιο ευέλικτων ωραρίων εργασία, με το μεγαλύτερο ποσοστό αυτής της επιθυμίας να βρίσκει εφαρμογή στο γυναικείο φύλο και στις ηλικιακές ομάδες 40-50 και 50-55.

Δυσκολίες Συνεργασίας, Πλεονεκτήματα και Μειονεκτήματα Εργαζομένων άνω των 55 ετών

Το 4% του δείγματος εκφράζουν ότι αντιμετωπίζουν δυσκολίες συνεργασίας με συνεργάτες/συναδέλφους πολύ μεγαλύτερους σε ηλικία ενώ παράλληλα οι εργαζόμενοι από 50 έως 55 ετών σε 2% αντιμετωπίζουν δυσκολίες συνεργασίας με συνεργάτες/συναδέλφους πολύ μικρότερους από αυτούς και οι εργαζόμενοι από 55 έως 64 ετών σε 2% αντιμετωπίζουν δυσκολίες συνεργασίας με συνεργάτες/συναδέλφους πολύ μικρότερους από αυτούς.

Για τα διευθυντικά στελέχη τα βασικά πλεονεκτήματα των εργαζομένων άνω των 55 ετών είναι η Εμπειρία, η Συνέπεια και η Σοβαρότητα και τα βασικά μειονεκτήματα είναι η αδυναμία χειρισμού Η/Υ, η εμμονή σε παγιωμένες μεθόδους και πρακτικές, η έλλειψη φόβου (πχ. Οι εναερίτες της ΔΕΗ μεγάλης ηλικίας παρουσιάζουν πολύ μεγάλο ποσοστό ατυχημάτων και ομοίως σε τεχνικές θέσεις στις δημόσιες μεταφορές) και η άρνηση αλλαγής σε διαδικασίες και προσαρμογής σε νέες.

Για τους υπαλλήλους τα βασικά πλεονεκτήματα των εργαζομένων άνω των 55 ετών είναι το εύρος των γνώσεων και τα βασικά μειονεκτήματα είναι η ελλιπής κατάρτιση

ΔΕΚΟ ή/και ΝΠΙΔ εποπτευόμενα από το κράτος

στις νέες τεχνολογίες και η άρνηση προσαρμογής σε νέες συνθήκες, δεδομένα ή διαδικασίες.

Επίπεδο Εκπαίδευσης και Γνώσεων

Το 34% του δείγματος είναι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ, το 50% κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού, το 12% δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, το 2% πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και το 2% άλλης. Η μεγαλύτερη συγκέντρωση επιπέδου ΑΕΙ/ΤΕΙ εμφανίζεται στην ηλικιακή ομάδα των 40-50.

Το 20% των εργαζομένων άνω των 55 ετών γνωρίζουν αγγλικά με τους περισσότερους να έχουν γνώση επιπέδου 3.

Για το 96% του δείγματος απαιτείται η χρήση Η/Υ στην εργασία τους, με το ποσοστό αυτό να είναι 20% για τα διευθυντικά στελέχη και 38% για τους υπαλλήλους και αντίστοιχα 30% για εργαζόμενους άνω των 55 ετών.

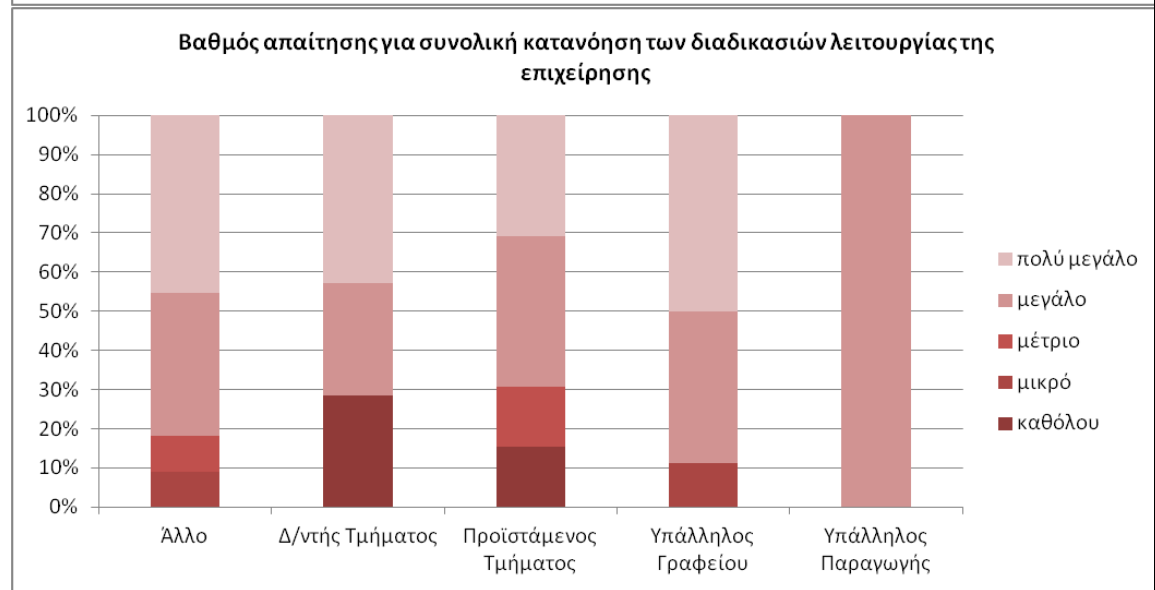
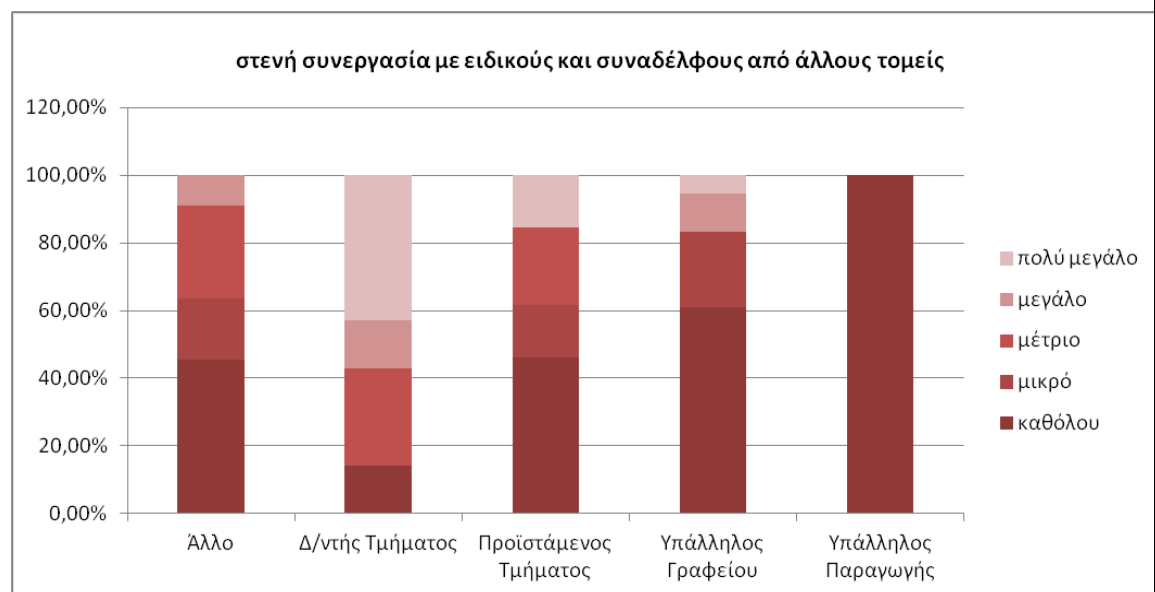
Το 54% του δείγματος είναι γνώστες εφαρμογών γραφείου. Ποσοστό 46% του δείγματος δεν είναι γνώστες με το μεγαλύτερο τμήμα αυτού του φαινομένου να συγκεντρώνεται στους υπαλλήλους, στις ηλικιακές ομάδες 55-60 και 40-50.

Το 28% του δείγματος είναι γνώστες εφαρμογών Internet. Ποσοστό 72% του δείγματος δεν είναι γνώστες με το μεγαλύτερο τμήμα αυτού του φαινομένου να συγκεντρώνεται στους υπαλλήλους, στις ηλικιακές ομάδες 55-60 και 40-50.

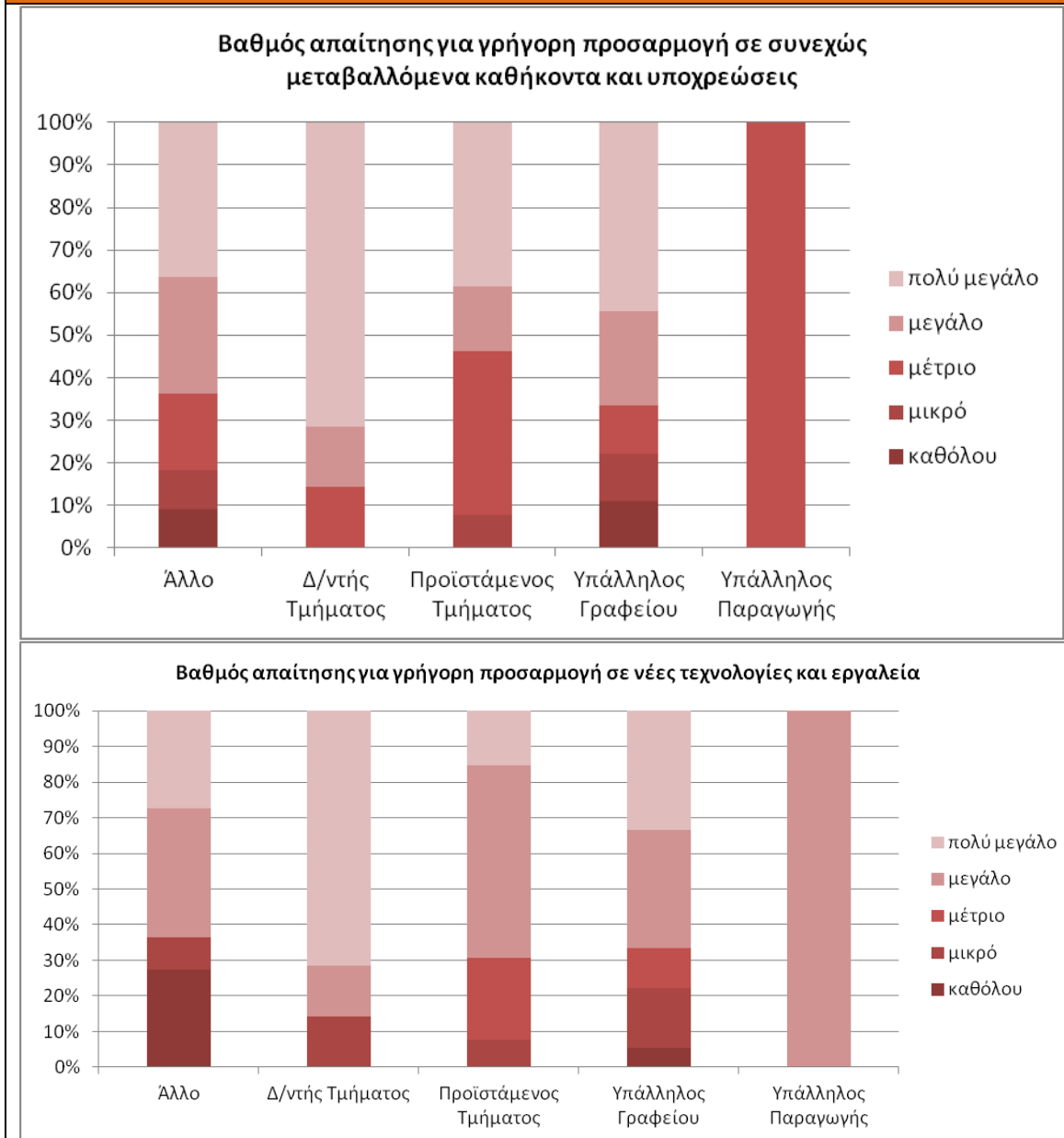
Απαιτήσεις Θέσεων Εργασίας και Ανάγκες Εκπαίδευσης/Κατάρτισης

Στα διαγράμματα που ακολουθούν παρουσιάζεται η ένταση απαίτησης συγκεκριμένων προδιαγραφών στο πλαίσιο των θέσεων εργασίας ανά ρόλο ως εξής:

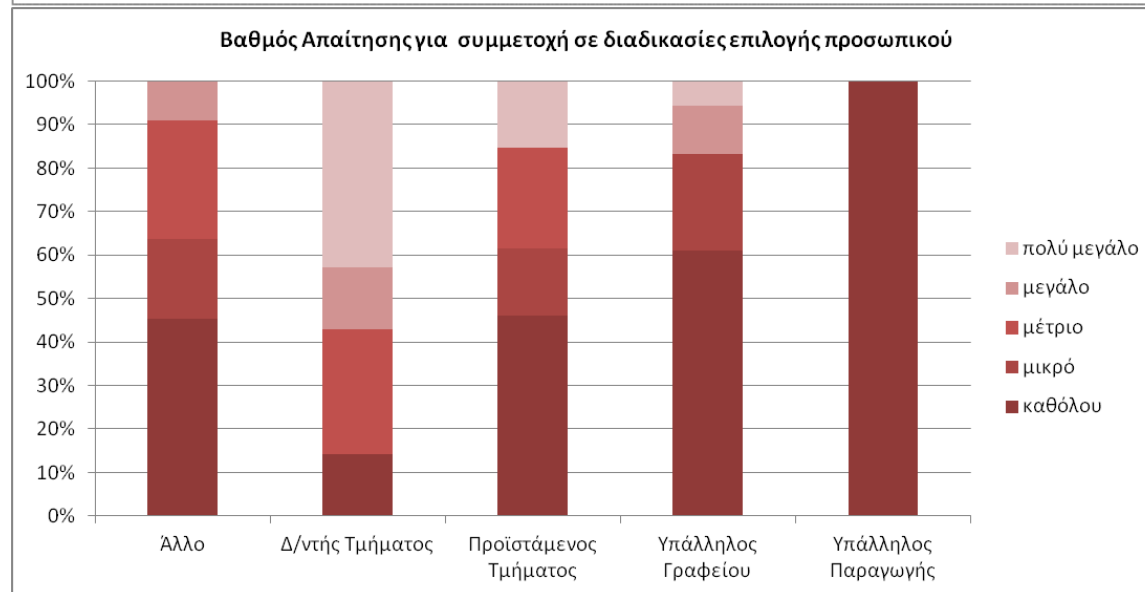
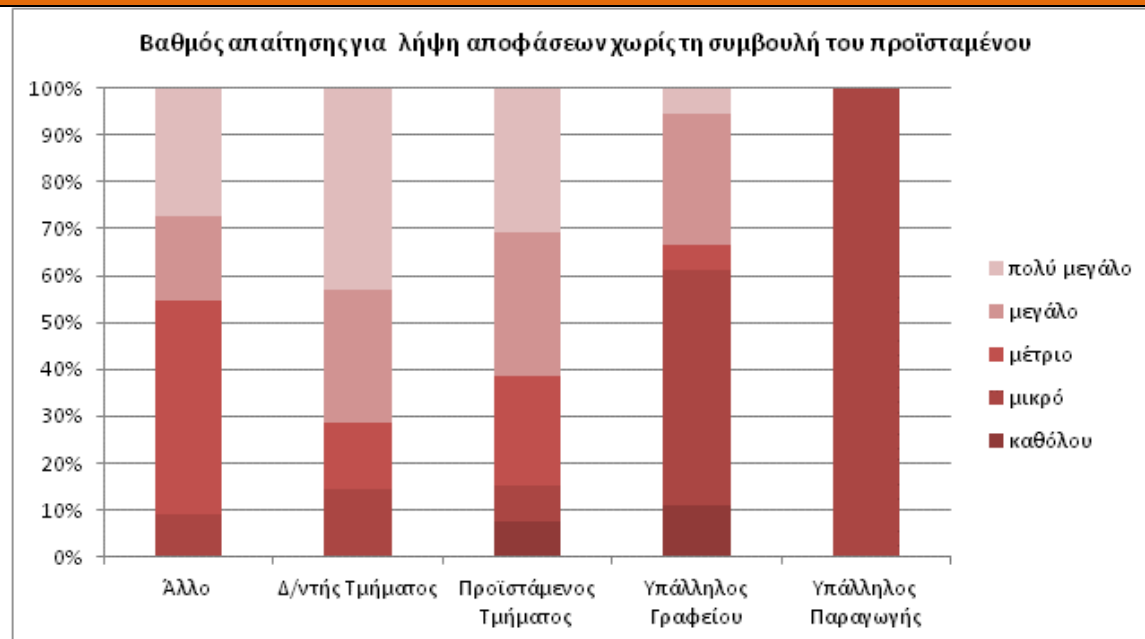
ΔΕΚΟ ή/και ΝΠΙΔ εποπτευόμενα από το κράτος



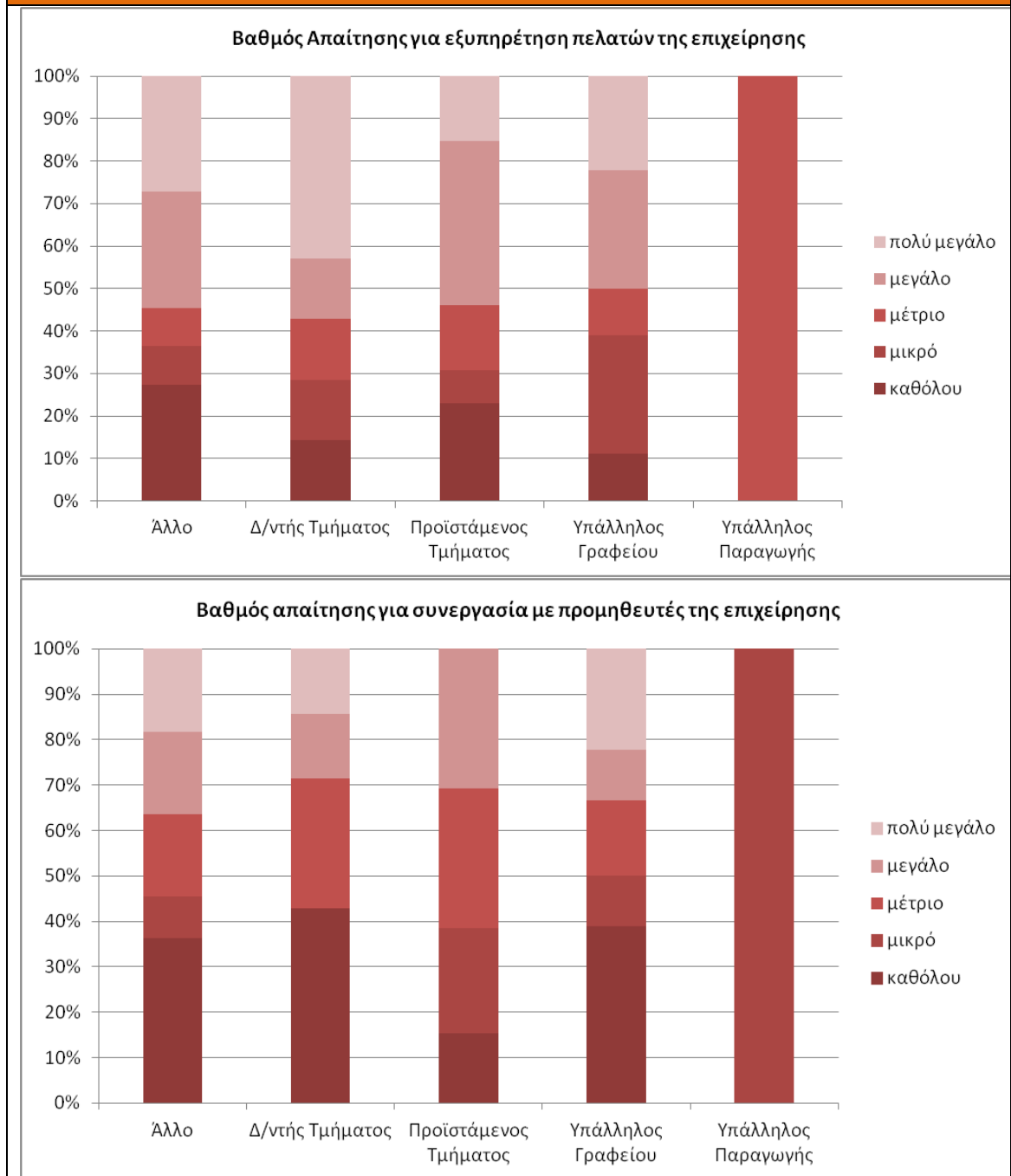
ΔΕΚΟ ή/και ΝΠΙΔ εποπτευόμενα από το κράτος



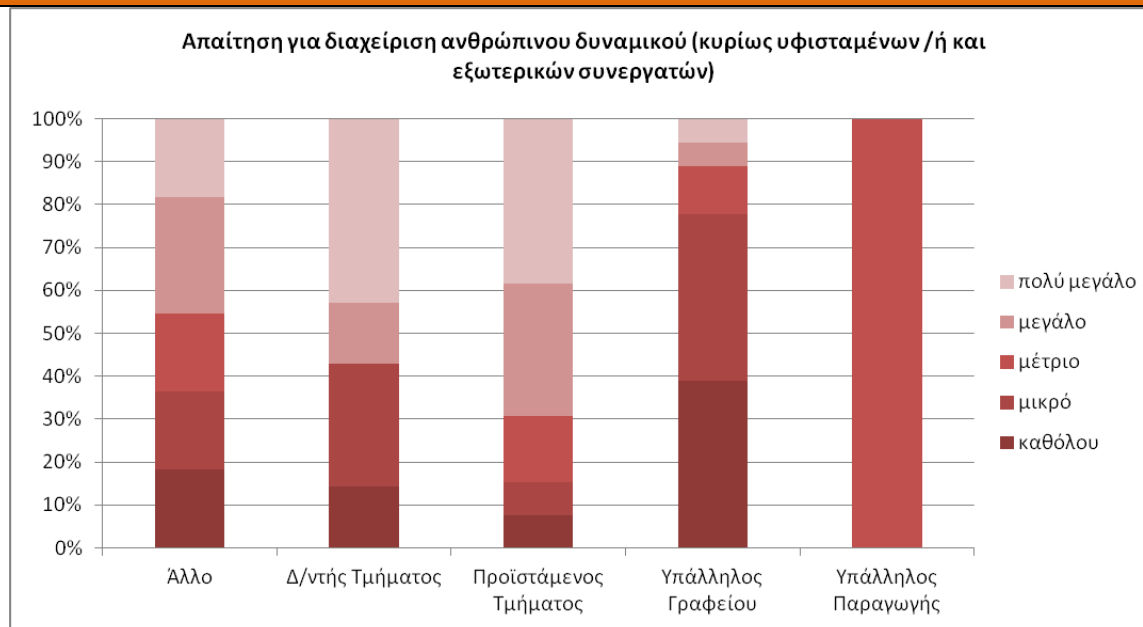
ΔΕΚΟ ή/και ΝΠΙΔ εποπτευόμενα από το κράτος



ΔΕΚΟ ή/και ΝΠΙΔ εποπτευόμενα από το κράτος



ΔΕΚΟ ή/και ΝΠΙΔ εποπτευόμενα από το κράτος

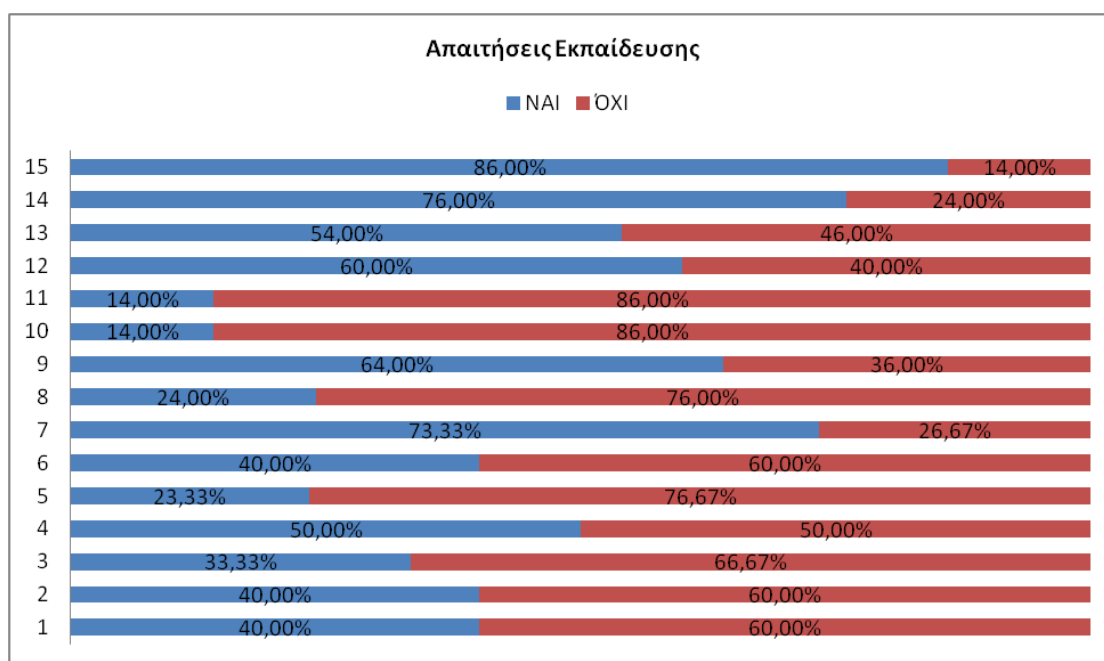


Σχήμα 2 Διακυμάνσεις Βαθμού Απαίτησης για Συγκεκριμένες Απαιτήσεις Εκπαίδευσης ανά ρόλο

Πέραν των ως άνω απαιτήσεων όπως παρουσιάζονται ανά ρόλο, αυξημένες είναι οι απαιτήσεις για την διαχείριση και διοίκηση έργων σε όλα τα επίπεδα (διοικητικό, εκτελεστικό, διαχειριστικό, τεχνικό) υπό όρους τυποποιημένων διαδικασιών παρακολούθησης φυσικού και οικονομικού αντικειμένου σύμφωνων και με τα εθνικά και ευρωπαϊκά κανονιστικά πλαίσια και με γνώση των αντίστοιχων χρηματοδοτικών εργαλείων (πχ. ΕΣΠΑ κλπ). Επιπλέον, οι φορείς που βρίσκονται σε καθεστώς μετάβασης σε νέο εργασιακό καθεστώς (πχ. συγχωνύσεις βλπ. ΘΕΜΙΣ Α.Ε.) ή ΝΠΙΔ εποπτευόμενα από το κράτος δεν εφαρμόζουν οργανωμένες δομές και διαδικασίες επικαιροποίησης των δεξιοτήτων τους μέσω εκπαίδευσης ή κατάρτισης, δεδομένου του κλίματος αβεβαιότητας που επικρατεί για το μέλλον.

Οι ερωτώμενοι λαμβάνοντας υπόψη και τις αναμενόμενες εξελίξεις στον τομέα τους, εκτιμούν ότι για να μπορούν να ανταπεξέλθουν βέλτιστα στις απαιτήσεις της εργασίας τους απαιτούνται εκπαιδευτικά προγράμματα σε συγκεκριμένα πεδία ως προς το βαθμό που αποτυπώνεται στο ακόλουθο διάγραμμα:

ΔΕΚΟ ή/και ΝΠΙΔ εποπτευόμενα από το κράτος



Σχήμα 3 Δέκο Απαιτήσεις Εκπαίδευσης-Κατάρτισης

- 1 Ικανότητα χειρισμού ηλεκτρονικού υπολογιστή και ειδικότερα των προγραμμάτων γραφείου
- 2 Κατανόηση της χρήσης μέσων κοινωνικής δικτύωσης (Linkedin, Facebook)
- 3 Γνώση των θεμάτων Υγιεινής και Ασφάλειας που αφορούν το χώρο εργασίας
- 4 Ικανότητα αξιολόγησης της επίδοσης κάθε εργαζομένου
- 5 Διαχείριση Ενεργού Γήρανσης
- 6 Επιχειρηματικότητα
- 7 Εξυπηρέτηση Πελατών
- 8 Μέθοδοι Εύρεσης Εργασίας και Μέθοδοι Προσλήψεων και Αξιολόγησης Προσωπικού
- 9 Διασφάλιση Ποιότητας
- 10 Χρηματοδοτικά Εργαλεία
- 11 Πωλήσεις
- 12 Δεξιότητες Οργάνωσης
- 13 Τεχνικές Διαπραγματεύσεων
- 14 Διαπροσωπική Επικοινωνία/Διαχείριση Σχέσεων και Συγκρούσεων
- 15 Διαχείριση Χρόνου

Όπως προκύπτει από την ανάλυση οι απαιτήσεις εκπαίδευσης εστιάζουν με προτεραιότητα στα εξής:

- Ικανότητα χειρισμού ηλεκτρονικού υπολογιστή και ειδικότερα των

ΔΕΚΟ ή/και ΝΠΙΔ εποπτευόμενα από το κράτος

προγραμμάτων γραφείου

- Δεξιότητες Οργάνωσης
- Ικανότητα αξιολόγησης της επίδοσης κάθε εργαζομένου
- Διαπροσωπική Επικοινωνία/Διαχείριση Σχέσεων και Συγκρούσεων
- Διαχείριση Χρόνου
- Διασφάλιση Ποιότητας
- Γνώση των θεμάτων Υγιεινής και Ασφάλειας που αφορούν το χώρο εργασίας

Διάγνωση Εκπαιδευτικών Αναγκών και Προδιαγραφών Εκπαίδευσης - Προτάσεις

Με βάση την ανάλυση που προηγήθηκε και κυρίως λαμβάνοντας υπόψη την ποιοτική συνδυαστική γνώση που αποκτήθηκε κατά την διενέργεια της έρευνας συμπεραίνεται ότι για τον εξεταζόμενο κλάδο οι εκπαιδευτικές και συμβουλευτικές ανάγκες στις οποίες και συνίσταται να εστιάσει η προδραστική πλατφόρμα συνοψίζονται στα εξής:

- Για τα διευθυντικά στελέχη (με έμφαση σε στελέχη άνω των 45 ετών):
 - ο Βασικές Αρχές Οικονομίας και Οικονομικής Ανάλυσης,
 - ο Σύγχρονη Διοίκηση και Οργάνωση
 - ο Νέες Τεχνολογίες (Εφαρμογές Γραφείου, Internet, Social Media)
 - ο Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού (συμπεριλαμβανομένων θεμάτων βελτιστοποίησης και μέτρησης απόδοσης, διαχείρισης ενεργού γήρανσης κλπ.)
 - ο Διαδικασίες Επιλογής και Αξιολόγησης Προσωπικού
 - ο Διαχείριση Έργων, Κινδύνων και Αλλαγών
 - ο Διαχείριση Χρόνου
 - ο Χρηματοδοτικά Εργαλεία
 - ο Τεχνικές Διαπραγματεύσεων
 - ο Διαχείριση Σχέσεων-Συγκρούσεων-Επικοινωνίας
 - ο Διοίκηση Ποιότητας

ΔΕΚΟ ή/και ΝΠΙΔ εποπτευόμενα από το κράτος

- Διαχείριση Ενεργού Γήρανσης
- Για τους υπαλλήλους γραφείου (με έμφαση σε υπαλλήλους άνω των 45 ετών)
 - Νέες Τεχνολογίες (Εφαρμογές Γραφείου, Internet, Social Media)
 - Διαχείριση Σχέσεων-Συγκρούσεων-Επικοινωνίας
 - Διαχείριση Έργων και Εργασιών
 - Διαχείριση Χρόνου
 - Χρηματοδοτικά Εργαλεία
 - Τεχνικές Διαπραγματεύσεων
 - Διαδικασίες Διαχείρισης Ποιότητας-Τυποποίηση και Απλοποίηση Διαδικασιών/Εργασιών
 - Διαχείριση Κινδύνων
 - Μέτρα Ασφάλειας και Υγιεινής στην Εργασία
 - Διαχείριση Ενεργού Γήρανσης
- Για τους υπαλλήλους παραγωγής (υπό των ευρύτερο όρο των τεχνικών, χειρονακτών και εξειδικευμένων υπαλλήλων όπως καταγράφηκε σε αυτόν τον κλάδο/τομέα) (με έμφαση σε υπαλλήλους άνω των 45 ετών):
 - Μέτρα Ασφάλειας και Υγιεινής στην Εργασία και Μέθοδοι Τυποποίησης, Κατανόησής και Εφαρμογής τους
 - Συστήματα Διαχείρισης Ποιότητας (με έμφαση διαχείριση συντήρηση και καλή λειτουργία υποδομών και εξοπλισμού και τεχνικές ασφάλειας)
 - Διαχείριση Κινδύνων, Αλλαγών και Μετάβασης σε νέες τεχνολογίες τεχνικές και εργαλεία
 - Διαχείριση Σχέσεων-Συγκρούσεων-Επικοινωνίας
 - Διαχείριση Χρόνου
 - Διαχείριση Ενεργού Γήρανσης

2.2 ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ

Λιανικό εμπόριο

Υφιστάμενη Κατάσταση Λιανικού εμπορίου

Η οικονομική ύφεση, ο έντονος ανταγωνισμός και η μεταλλασσόμενη καταναλωτική συμπεριφορά έχουν επηρεάσει σε μεγάλο βαθμό την αγορά του λιανεμπορίου. Οι περισσότερες αλυσίδες λιανικού εμπορίου προχωρούν σε περικοπές των προγραμματισμένων προσλήψεων, πάγωμα σε αυξήσεις μισθών και σε περικοπές. Ως προς τα οικονομικά του κλάδου μείωση 8% κατέγραψε ο κύκλος εργασιών στο λιανεμπόριο τον Ιούλιο. Σύμφωνα με την Ελληνική Στατιστική Αρχή, ο Δείκτης Κύκλου Εργασιών, χωρίς τα καύσιμα κατά το μήνα Ιούλιο 2012, σε σύγκριση με το δείκτη του Ιουλίου 2011, σημείωσε μείωση 8%, έναντι μείωσης 2%, που σημειώθηκε κατά την αντίστοιχη σύγκριση του έτους 2011 προς το 2010.

Ο Δείκτης Κύκλου Εργασιών, με τα καύσιμα, κατά το μήνα Ιούλιο 2012, σε σύγκριση με το δείκτη του Ιουλίου 2011, σημείωσε μείωση 8%, έναντι μείωσης 2%, που σημειώθηκε κατά την αντίστοιχη σύγκριση του έτους 2011 προς το 2010. Η μείωση του Δείκτη Κύκλου Εργασιών κατά 8%, το μήνα Ιούλιο 2012, σε σύγκριση με τον αντίστοιχο δείκτη του Ιουλίου 2011 προήλθε από την υποχώρηση του τζίρου στα μεγάλα καταστήματα τροφίμων (-4,7%), στα καύσιμα και λιπαντικά αυτοκινήτων (-6,8%), στα βιβλία-χαρτικά -λοιπά είδη (-9,4%), στα έπιπλα-ηλεκτρικά είδη-οικιακό εξοπλισμό (-11%) και στα φαρμακευτικά- καλλυντικά (-12%).

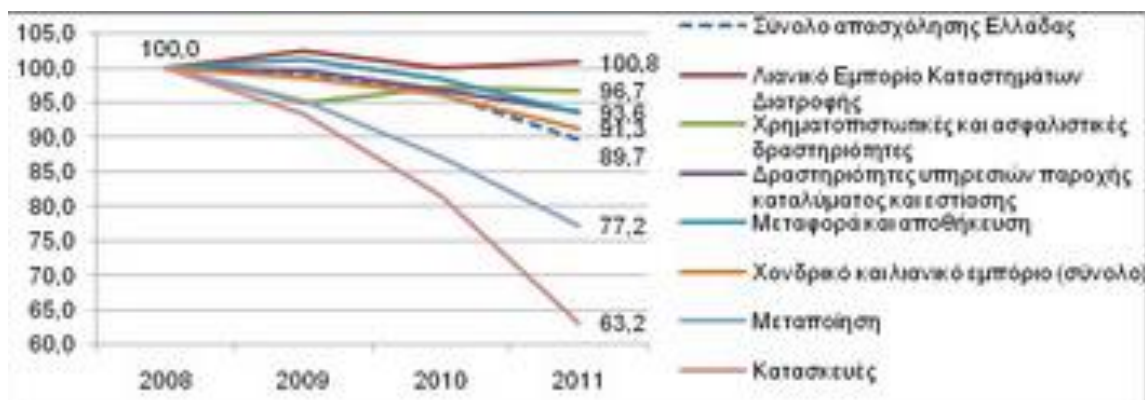
Οι επιχειρήσεις του λιανεμπορίου διαχρονικά δυσκολεύονται να βρουν ικανά στελέχη και να τα διατηρήσουν στο δυναμικό τους. Ο κλάδος του λιανεμπορίου αποτελεί συχνά «λύση ανάγκης» στην αναζήτηση εργασίας και όχι μια συνειδητή επιλογή των εργαζομένων. Αυτό οφείλεται κυρίως στην έλλειψη ευκαιριών για εκπαίδευση και συνθηκών που εξασφαλίζουν ισορροπία μεταξύ της εργασίας και της προσωπικής ζωής.

Ιδιαίτερα σήμερα, λόγω της δυσμενούς οικονομικής κατάστασης, πολλά στελέχη επιλέγουν να αλλάξουν κλάδο και να μετακινηθούν προς επιχειρήσεις της μεταποίησης και των υπηρεσιών. Η μετακίνηση του προσωπικού προς επιχειρήσεις είναι σημαντική, και το ποσοστό αυτό αντιπροσωπεύει ένα σημαντικό κόστος, οπότε

Λιανικό εμπόριο

είναι έντονη η ανάγκη για διατήρηση και ενδυνάμωση των εξειδικευμένων στελεχών, μέσω εκπαίδευσης και παροχής μη οικονομικών κινήτρων.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΛ.ΣΤΑΤ. προκύπτει ότι ειδικά το λιανεμπόριο τροφίμων εν μέσω της έντονης οικονομικής ύφεσης αποτελεί τον μόνο μεγάλο κλάδο της οικονομίας που διατηρεί και οριακά αυξάνει την απασχόληση στην Ελλάδα. Συγκεκριμένα από την επεξεργασία των στοιχείων απασχόλησης που παρέχει σε τριμηνιαία βάση η ΕΛ.ΣΤΑΤ, προκύπτει ότι από το 2008, οπότε και ξεκίνησε ουσιαστικά η διεθνής και Ελληνική κρίση, έως το 2011 η απασχόληση στην Ελλάδα έχει μειωθεί κατά 10%, με περισσότερες από 460 χιλιάδες θέσεις εργασίας να έχουν χαθεί. Σε ορισμένους κλάδους της οικονομίας η μείωση της απασχόλησης είναι σημαντικά μεγαλύτερη. Χαρακτηριστικές είναι οι εξελίξεις στους κλάδους των Κατασκευών και της Μεταποίησης. Στις Κατασκευές, η μείωση είναι η μεγαλύτερη με 145 χιλιάδες θέσεις εργασίας να χάνονται (μείωση 36%) και ακολούθησε η Μεταποίηση με πάνω από 122 χιλιάδες θέσεις χαμένες. Στο Εμπόριο συνολικά η εξέλιξη ήταν επίσης αρνητική, αν και σε μικρότερο βαθμό από το σύνολο της οικονομίας. Συγκεκριμένα, η πτώση συνολικά στο Εμπόριο (λιανεμπόριο και χονδρεμπόριο) πλησίασε το 9% με απώλεια περίπου 72 χιλιάδων θέσεων εργασίας.



Σχήμα 4 Δείκτης απασχόλησης βασικών κλάδων Ελληνικής Οικονομίας 2008-2011

(Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων ΕΛ.ΣΤΑΤ.)

Αυτό όμως που έχει ενδιαφέρον είναι ότι παρά την πτώση αυτή του Εμπορίου συνολικά, το Λιανεμπόριο Τροφίμων άντεξε τις πιέσεις και όχι μόνο συγκράτησε τις θέσεις εργασίας του κλάδου, αλλά παρουσίασε και αύξηση⁴. Ο κλάδος παρουσίασε

⁴ ΙΕΛΚΑ (Ινστιτούτο Έρευνας Λιανεμπορίου Καταναλωτικών Αγαθών)

Λιανικό εμπόριο

το 2011 σε σχέση με το 2008 αύξηση κατά 0,83%, ποσοστό που αναλογεί σε 1.600 νέες θέσεις εργασίας. Η αύξηση αυτή της απασχόλησης προκύπτει ότι είναι αποτέλεσμα της λειτουργίας των μεγάλων αλυσίδων σουπερμάρκετ οι οποίες αντιπροσωπεύουν πάνω από το 25% της απασχόλησης του κλάδου και τα στοιχεία απασχόλησης δείχνουν μία αύξηση της τάξης του 8-10% από 2008 έως το 2011 για τις μεγαλύτερες αλυσίδες. Αξίζει να σημειωθεί ότι σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΛ.ΣΤΑΤ. ο συγκεκριμένος κλάδος παρουσιάζει συνεχώς άνοδο την τελευταία δεκαετία η οποία αντιστοιχεί σε ποσοστό 31% και πάνω από 46 χιλιάδες καινούργιες θέσεις εργασίας. Με βάση τα πρόσφατα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ για το Α' Τρίμηνο του 2012 το ποσοστό των εργαζομένων από 45-65 ετών στον ευρύτερο τομέα Χονδρικό και λιανικό εμπόριο επισκευή μηχανοκινήτων είναι 17% και το αντίστοιχο ποσοστό εργαζομένων 65 ετών και άνω είναι 41%.

Ως ενδιαφέρον πόρισμα της πρωτογενούς έρευνας στο πλαίσιο του παρόντος έργου να αποτυπωθεί ότι οι μεγάλες επιχειρήσεις του χώρου, επιμένουν στην εκπαίδευση του ΑΔ ακόμη και με ειδικά εκπαιδευτήρια (βλπ. Για παράδειγμα Σχολή Σκλαβενίτη) εκπαιδύοντας το ΑΔ στις συγκεκριμένες ενοπιχειρησιακές διαδικασίες, αρχές και πρακτικές και επενδύοντας στην ανάπτυξη του ΑΔ ώστε να παραμένει στον κλάδο και την επιχείρηση και να εντάσσεται στην εταιρική κοθλοτούρα της επιχείρησης.

Βασικά Στοιχεία Πρωτογενούς Έρευνας

Πληθυσμός:

Το σύνολο των εργαζομένων (δ/ντικά στελέχη και εργαζόμενοι) των επιχειρήσεων του κλάδου σε όλη την επικράτεια.

Δείγμα:

Δημογραφικά Στοιχεία:

Το 66% του δείγματος είναι άνδρες και το 34% του δείγματος γυναίκες

Το δείγμα διαρθρώνεται ηλικιακά ως εξής:
<40 ετών 48%, από 40-50 ετών 21%, από 50-55 ετών 20%, από 55-60 ετών 9% και από 60-64 2%.

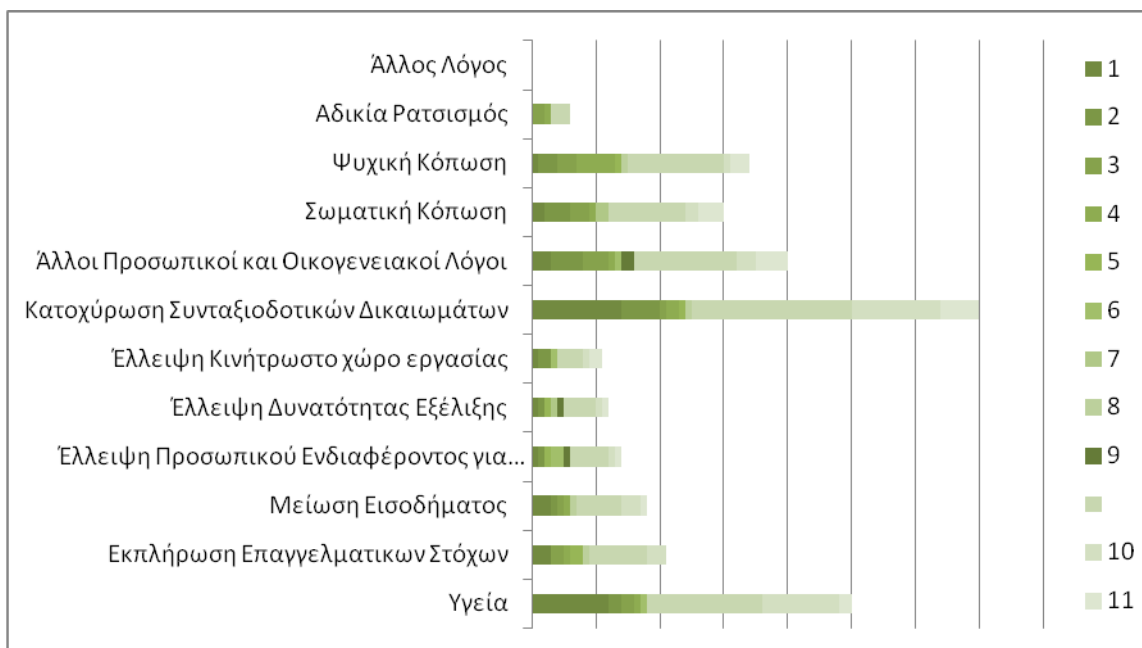
Το 97% του δείγματος είναι έλληνες και το 3% άλλης εθνικότητας.

Λιανικό εμπόριο	
	Το 2% του δείγματος είναι ΑΜΕΑ.
<p>Βασικά Επαγγελματικά Χαρακτηριστικά:</p>	<p>Το δείγμα διαρθρώνεται ως προς τα επίπεδα επαγγελματικών ρόλων ως εξής: Γενικοί Δ/ντές 2%, Δ/ντές Τμήματος 18%, Προϊστάμενοι Τμήματος 8%, Υπάλληλοι Γραφείου 33%, Υπάλληλος Παραγωγής 16%, Άλλο 23%.</p> <p>Τα έτη εμπειρίας των συμμετεχόντων προέκυψαν: >25 έτη 31%, 0-5 έτη 15%, 15-20 έτη 25%, 5-15 έτη 30%.</p> <p>Ως προς τη σχέση εργασίας το 92% του δείγματος ήταν αορίστου χρόνου, το 6% μερικής απασχόλησης, ενώ το 2% ορισμένου χρόνου.</p> <p>Το 7% των συμμετεχόντων συμμετείχε σε συνδικαλιστικά όργανα.</p>
Παρατηρήσεις προερευνητικής Διαδικασίας:	
Κατά την προερευνητική διαδικασία παρατηρήθηκε σημαντικό ποσοστό άρνησης συμμετοχής στην έρευνα λόγω περιόδου έντονου εργασιακού φόρτου.	
Συμμετοχή Επιχειρήσεων:	
Πλήθος προσκληθέντων:	88
Πλήθος θετικά ανταποκριθέντων:	12
Μέγεθος Δείγματος:	103
Κύρια Ευρήματα Πρωτογενούς Έρευνας και Διαγνωστικά Συμπεράσματα επί αυτών	
Επιθυμητή ηλικία αποχώρησης από την εργασίας και λόγοι	
Το 71% του δείγματος επιθυμεί να αποχωρήσει από την εργασία σε ηλικία μικρότερη των 65.	

Λιανικό εμπόριο

Ο μέσος όρος επιθυμητής ηλικίας αποχώρησης από την εργασία είναι 60 έτη με τις γυναίκες να έχουν χαμηλότερο μέσο όρο από τους άνδρες και τους υπαλλήλους ίδιο με τα διευθυντικά στελέχη.

Οι βασικοί λόγοι που οδηγούν σε αυτή την επιλογή και η έντασή τους παρουσιάζονται στο ακόλουθο διάγραμμα:



Σχήμα 5 Λόγοι επιθυμίας πρόωρης αποχώρησης από την εργασία και διαβάθμισή τους

Είναι εμφανές ότι ως σημαντικότερος λόγος δηλώνεται η κατοχύρωση συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων, ακολουθεί η υγεία, άλλοι λόγοι προσωπικοί και οικογενειακοί και η ψυχική κόπωση.

Διακρίσεις λόγω ηλικίας

Το 5% του δείγματος έχει υποστεί διάκριση στην εργασία λόγω ηλικίας με τους άνδρες να αποτελούν το σύνολο αυτού του ποσοστού.

Αντίστοιχα το 8% του δείγματος έχει εφαρμόσει διάκριση στην εργασία λόγω ηλικίας.

Επιπλέον, από τα άτομα που συμμετέχουν στην επιλογή προσωπικού σε μικρό ή μεγαλύτερο βαθμό 30% του δείγματος θεωρεί την ηλικία ως ανασταλτικό παράγοντα με μέσο όρο άνω ορίου ηλικίας προσλήψεων τα 41.

Λιανικό εμπόριο

Ικανοποίηση από συνθήκες εργασίας

Το 62% του δείγματος αισθάνονται ότι η συνολική εργασιακή εμπειρία τους αξιοποιείται επαρκώς στην θέση εργασίας που τους έχει ανατεθεί.

Το 54% του δείγματος δεν είναι ικανοποιημένοι από τις αποδοχές τους βάσει προσόντων και θέσης εργασίας.

Το 8% των διευθυντικών στελεχών δεν είναι ικανοποιημένοι από τις αποδοχές τους.

Το 8% του δείγματος δεν είναι ικανοποιημένοι από την τήρηση μέτρων ασφάλειας και υγιεινής στην εργασία.

Αξίζει σε αυτό το σημείο να σημειωθεί η σχετικά αυξημένη κατανόηση των Μέσων Ασφάλειας και Υγιεινής στην Εργασία, ειδικά σε περιπτώσεις λιανεμπορίου τροφίμων και με τον φαινόμενο να είναι εντονότερο σε μεγάλες επιχειρήσεις του κλάδου.

Το 25% του δείγματος επιθυμούν εφαρμογή πιο ευέλικτων ωραρίων εργασία, με το μεγαλύτερο ποσοστό αυτής της επιθυμίας να βρίσκει εφαρμογή στο γυναικείο φύλο και στις ηλικιακές ομάδες <40 και 40-50.

Δυσκολίες Συνεργασίας, Πλεονεκτήματα και Μειονεκτήματα Εργαζομένων άνω των 55 ετών

Το 38% του δείγματος εκφράζουν ότι αντιμετωπίζουν δυσκολίες συνεργασίας με συνεργάτες/συναδέλφους πολύ μεγαλύτερους σε ηλικία ενώ παράλληλα οι εργαζόμενοι από 50 έως 55 ετών σε 10% αντιμετωπίζουν δυσκολίες συνεργασίας με συνεργάτες/συναδέλφους πολύ μικρότερους από αυτούς και οι εργαζόμενοι από 55 έως 64 ετών σε 2% αντιμετωπίζουν δυσκολίες συνεργασίας με συνεργάτες/συναδέλφους πολύ μικρότερους από αυτούς.

Για τα διευθυντικά στελέχη τα βασικά πλεονεκτήματα των εργαζομένων άνω των 55 ετών είναι η Εμπειρία, η γνώση και η ευσυνηδησία, και τα βασικά μειονεκτήματα είναι η μειωμένη τους προσαρμογή στις νέες τεχνολογίες, η έλλειψη προσαρμοστικότητας, τα πιθανά προβλήματα υγείας και οι μειωμένες σωματικές αντοχές.

Για τους υπαλλήλους τα βασικά πλεονεκτήματα των εργαζομένων άνω των 55 ετών είναι η εμπειρία και το κύρος και τα βασικά μειονεκτήματα είναι η ψυχική και η

Λιανικό εμπόριο

σωματική κόπωση καθώς και το άγχος και η ανασφάλεια για το νέο και τους νέους συνεργάτες.

Επίπεδο Εκπαίδευσης και Γνώσεων

Το 41% του δείγματος είναι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ, το 13% κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού, το 30% δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, το 1% πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και το 15% άλλης. Η μεγαλύτερη συγκέντρωση επιπέδου ΑΕΙ/ΤΕΙ εμφανίζεται στην ηλικιακή ομάδα των <40.

Το 11% των εργαζομένων άνω των 55 ετών γνωρίζουν αγγλικά με τους περισσότερους να έχουν γνώση επιπέδου 1.

Για το 88% του δείγματος απαιτείται η χρήση Η/Υ στην εργασία τους, με το ποσοστό αυτό να είναι 20% για τα διευθυντικά στελέχη και 41% για τους υπαλλήλους και αντίστοιχα 11% για εργαζόμενους άνω των 55 ετών.

Το 36% του δείγματος είναι γνώστες εφαρμογών γραφείου. Ποσοστό 64% του δείγματος δεν είναι γνώστες με το μεγαλύτερο τμήμα αυτού του φαινομένου να συγκεντρώνεται στους υπαλλήλους, στις ηλικιακές ομάδες 40-50 και 50-55.

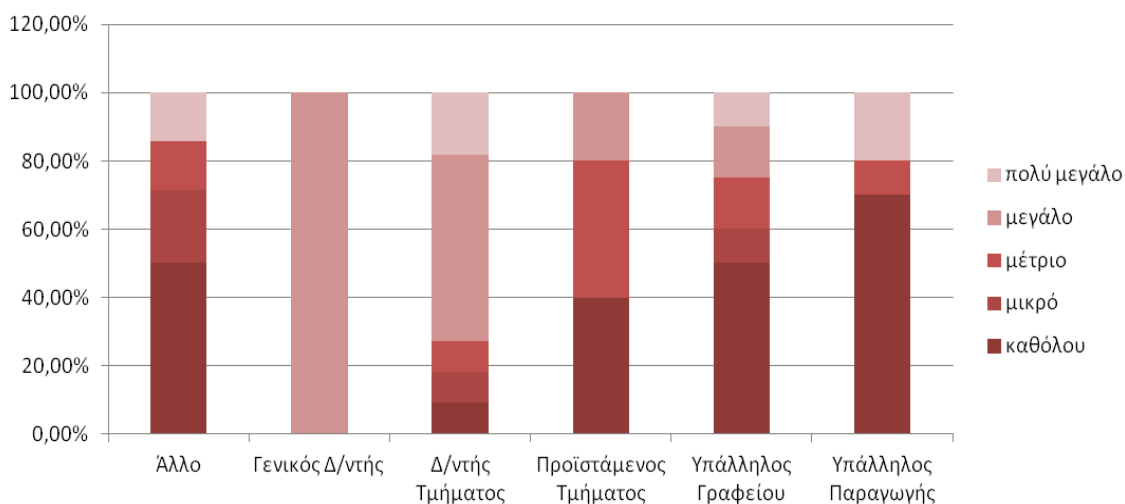
Το 25% του δείγματος είναι γνώστες εφαρμογών Internet. Ποσοστό 75% του δείγματος δεν είναι γνώστες με το μεγαλύτερο τμήμα αυτού του φαινομένου να συγκεντρώνεται στους υπαλλήλους, στις ηλικιακές ομάδες 40-50 και 50-55.

Απαιτήσεις Θέσεων Εργασίας και Ανάγκες Εκπαίδευσης/Κατάρτισης

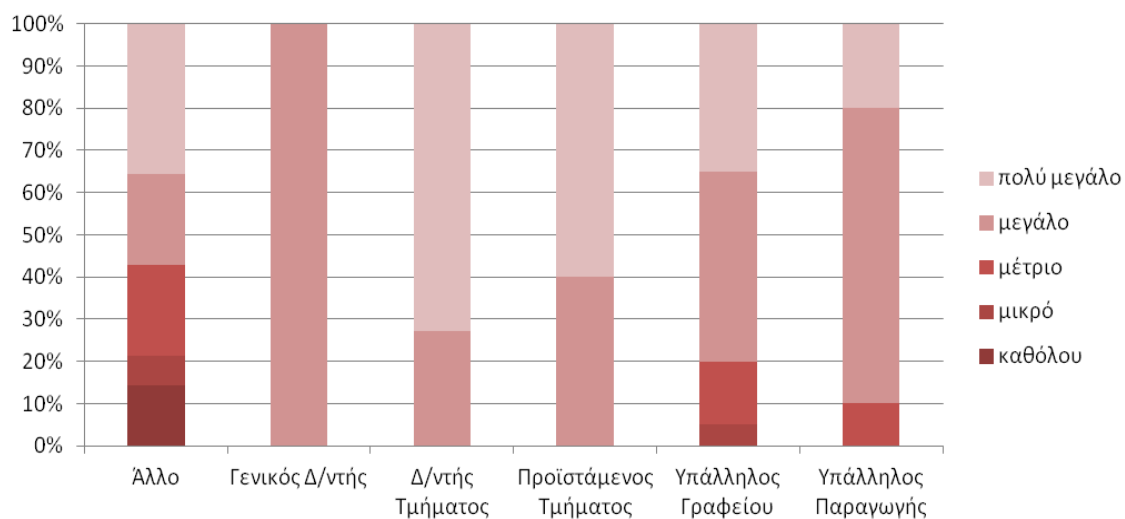
Στα διαγράμματα που ακολουθούν παρουσιάζεται η ένταση απαίτησης συγκεκριμένων προδιαγραφών στο πλαίσιο των θέσεων εργασίας ανά ρόλο ως εξής:

Λιανικό εμπόριο

στενή συνεργασία με ειδικούς και συναδέλφους από άλλους τομείς

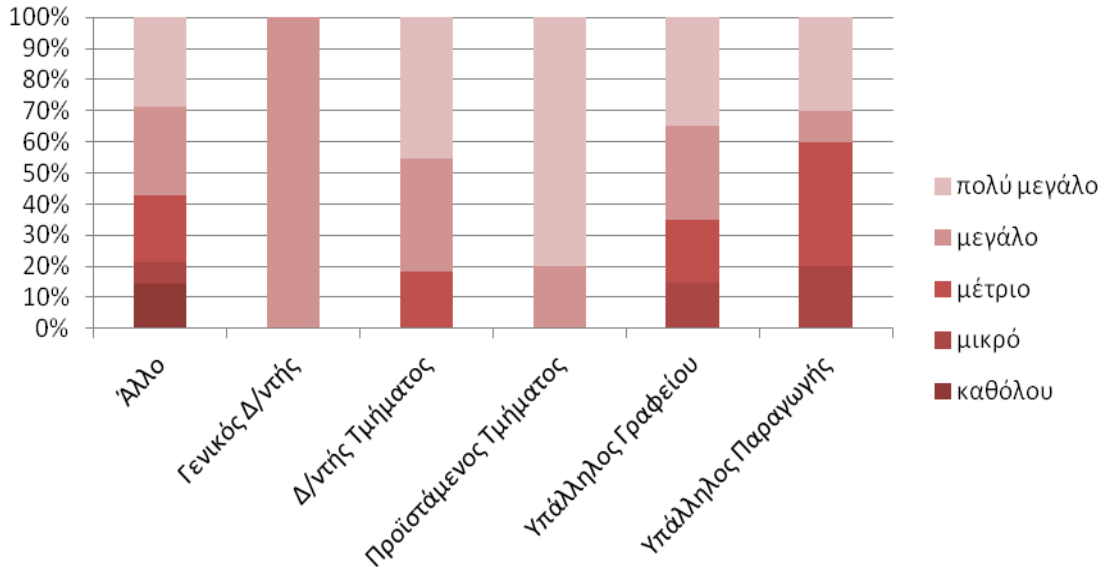


Βαθμός απαίτησης για συνολική κατανόηση των διαδικασιών λειτουργίας της
επιχείρησης

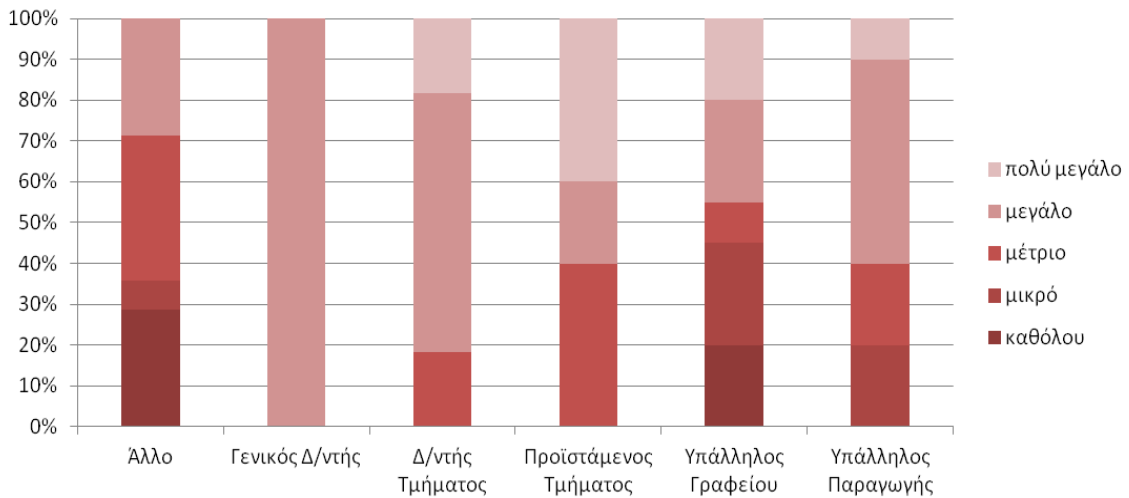


Λιανικό εμπόριο

**Βαθμός απαίτησης για γρήγορη προσαρμογή σε συνεχώς
μεταβαλλόμενα καθήκοντα και υποχρεώσεις**

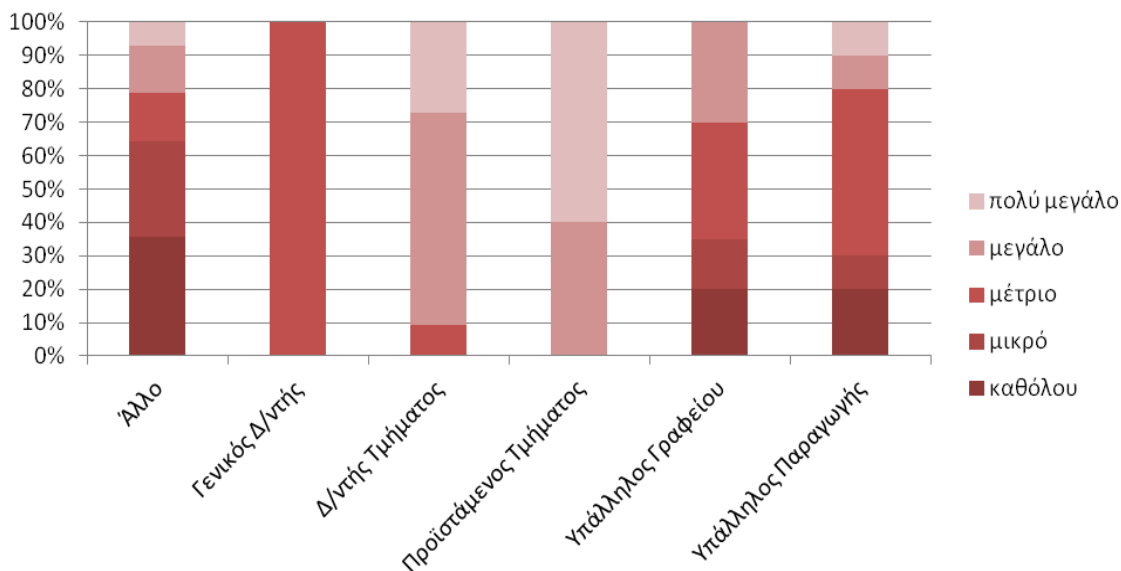


Βαθμός απαίτησης για γρήγορη προσαρμογή σε νέες τεχνολογίες και εργαλεία

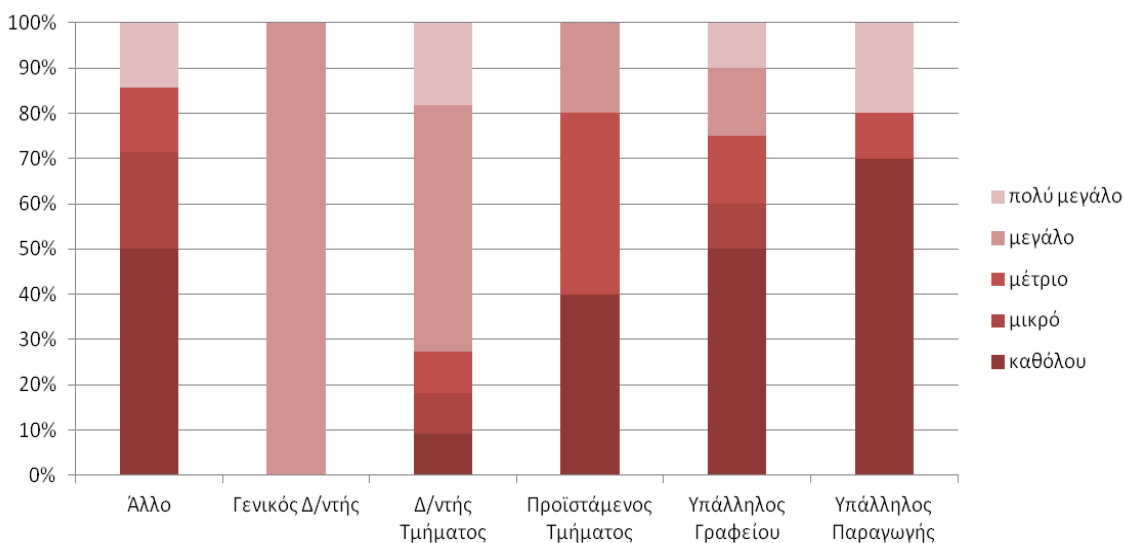


Λιανικό εμπόριο

Βαθμός απαίτησης για λήψη αποφάσεων χωρίς τη συμβουλή του προϊστάμενου

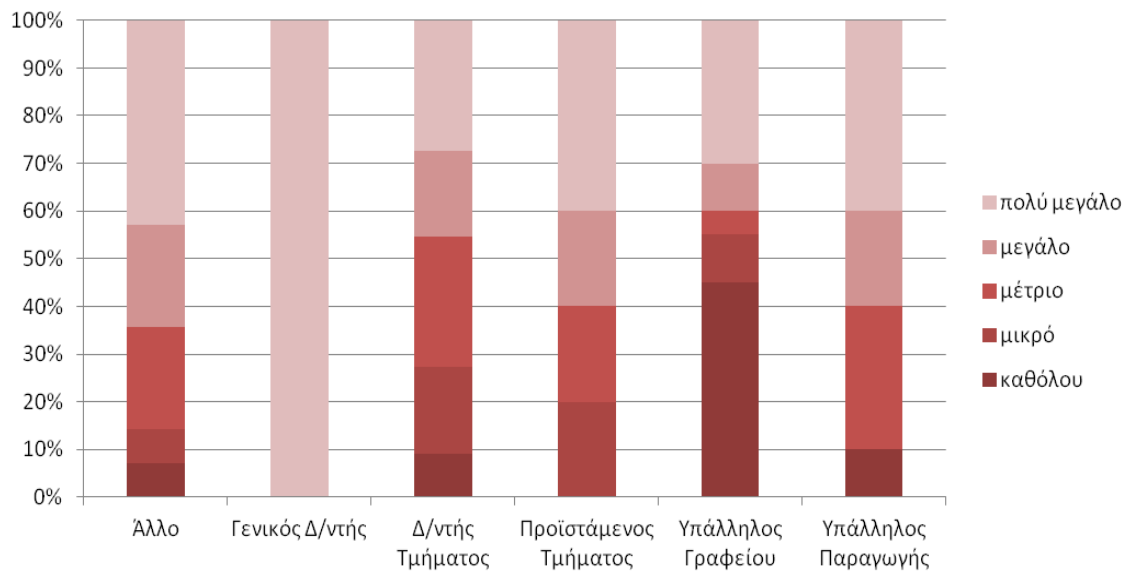


Βαθμός Απαίτησης για συμμετοχή σε διαδικασίες επιλογής προσωπικού

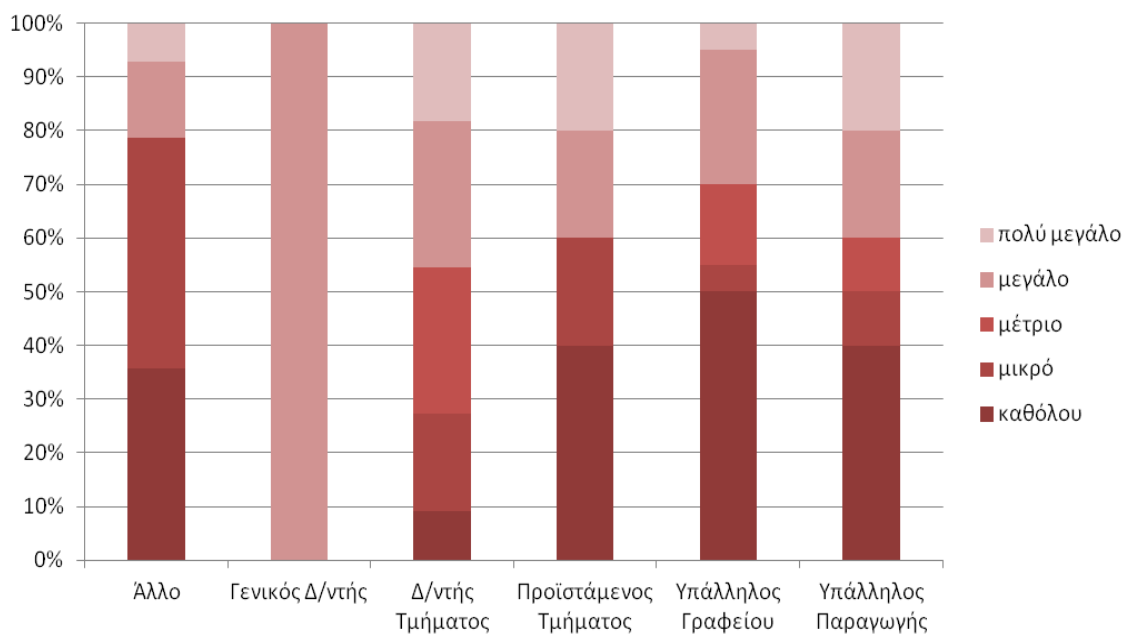


Λιανικό εμπόριο

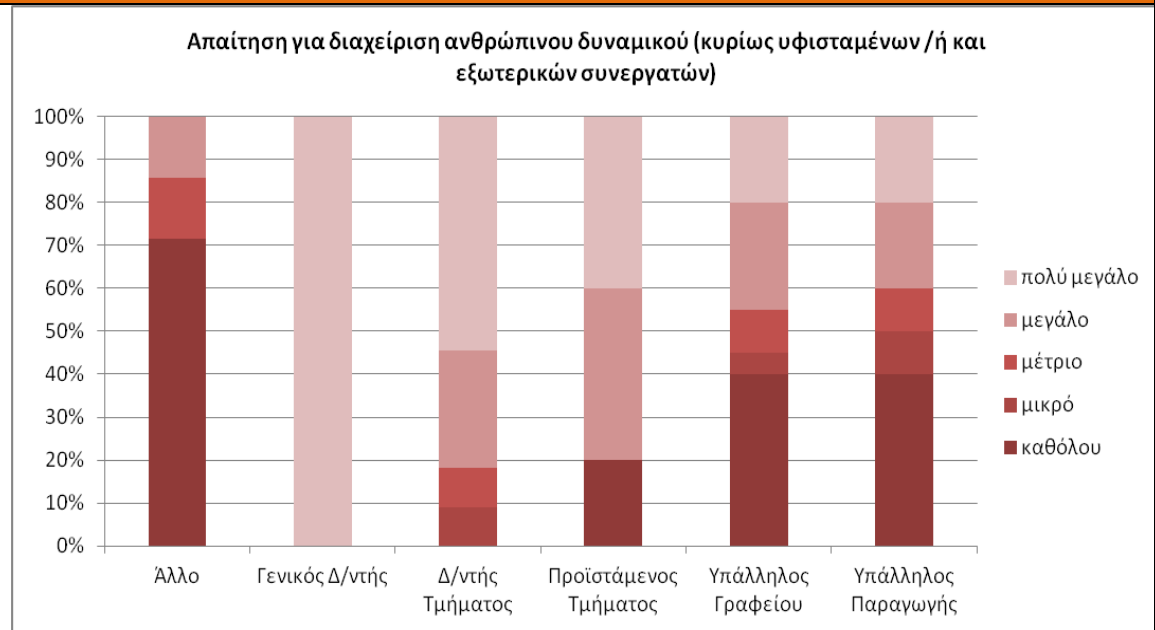
Βαθμός Απαίτησης για εξυπηρέτηση πελατών της επιχείρησης



Βαθμός απαίτησης για συνεργασία με προμηθευτές της επιχείρησης



Λιανικό εμπόριο

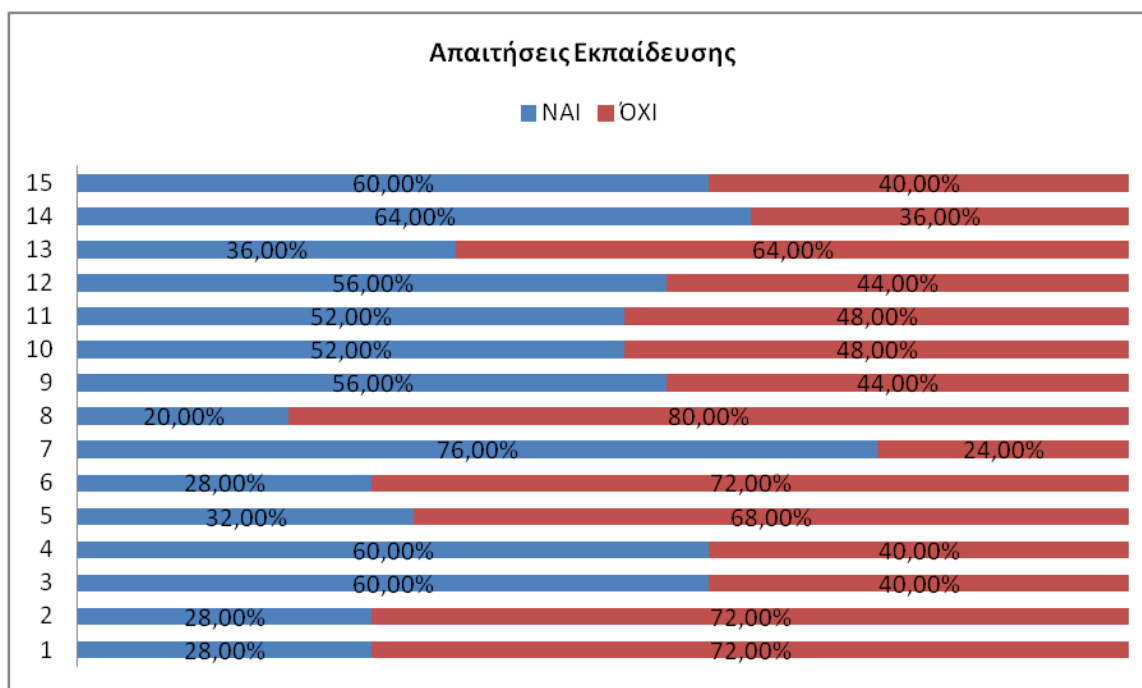


Σχήμα 6 Διακυμάνσεις Βαθμού Απαίτησης για Συγκεκριμένες Απαιτήσεις Εργασίας ανά ρόλο

Είναι σαφές ότι για τα διευθυντικά στελέχη ως εντονότερες επισημαίνονται οι απαιτήσεις για συνολική κατανόηση επιχειρησιακής λειτουργίας, επιλογής προσωπικού και διαχείρισης συνεργατών, λήψη αποφάσεων χωρίς τη συμβουλή προϊσταμένου, ενώ για τους υπαλλήλους και τα λοιπά στελέχη ως εντονότερες επισημαίνονται οι απαιτήσεις για εξυπηρέτηση πελατών της επιχείρησης, συνεργασία με προμηθευτές της επιχείρησης, στην καθημερινή τους εργασία.

Οι ερωτώμενοι λαμβάνοντας υπόψη και τις αναμενόμενες εξελίξεις στον τομέα τους, εκτιμούν ότι για να μπορούν να ανταπεξέλθουν βέλτιστα στις απαιτήσεις της εργασίας τους απαιτούνται εκπαιδευτικά προγράμματα σε συγκεκριμένα πεδία ως προς το βαθμό που αποτυπώνεται στο ακόλουθο διάγραμμα:

Λιανικό εμπόριο



Σχήμα 7 Απαιτήσεις Εκπαίδευσης-Κατάρτισης

- 1 Ικανότητα χειρισμού ηλεκτρονικού υπολογιστή και ειδικότερα των προγραμμάτων γραφείου
- 2 Κατανόηση της χρήσης μέσων κοινωνικής δικτύωσης (Linkedin, Facebook)
- 3 Γνώση των θεμάτων Υγιεινής και Ασφάλειας που αφορούν το χώρο εργασίας
- 4 Ικανότητα αξιολόγησης της επίδοσης κάθε εργαζομένου
- 5 Διαχείριση Ενεργού Γήρανσης
- 6 Επιχειρηματικότητα
- 7 Εξυπηρέτηση Πελατών
- 8 Μέθοδοι Εύρεσης Εργασίας και Μέθοδοι Προσλήψεων και Αξιολόγησης Προσωπικού
- 9 Διασφάλιση Ποιότητας
- 10 Χρηματοδοτικά Εργαλεία
- 11 Πωλήσεις
- 12 Δεξιότητες Οργάνωσης
- 13 Τεχνικές Διαπραγματεύσεων
- 14 Διαπροσωπική Επικοινωνία/Διαχείριση Σχέσεων και Συγκρούσεων
- 15 Διαχείριση Χρόνου

Όπως προκύπτει από την ανάλυση οι απαιτήσεις εκπαίδευσης εστιάζουν με προτεραιότητα στα εξής:

- Εξυπηρέτηση Πελατών

Λιανικό εμπόριο

- Διαπροσωπική Επικοινωνία/Διαχείριση Σχέσεων και Συγκρούσεων
- Ικανότητα αξιολόγησης της επίδοσης κάθε εργαζομένου
- Ικανότητα χειρισμού ηλεκτρονικού υπολογιστή και ειδικότερα των προγραμμάτων γραφείου

Διάγνωση Εκπαιδευτικών Αναγκών και Προδιαγραφών Εκπαίδευσης - Προτάσεις

Με βάση την ανάλυση που προηγήθηκε και κυρίως λαμβάνοντας υπόψη την ποιοτική συνδυαστική γνώση που αποκτήθηκε κατά την διενέργεια της έρευνας συμπεραίνεται ότι για τον εξεταζόμενο κλάδο οι εκπαιδευτικές και συμβουλευτικές ανάγκες στις οποίες και συνίσταται να εστιάσει η προδραστική πλατφόρμα συνοψίζονται στα εξής:

- Για τα διευθυντικά στελέχη (με έμφαση σε στελέχη άνω των 45 ετών):
 - ο Βασικές Αρχές Οικονομίας και Οικονομικής Ανάλυσης,
 - ο Σύγχρονη Διοίκηση και Οργάνωση με έμφαση στο Retail Management
 - ο Νέες Τεχνολογίες (Εφαρμογές Γραφείου, Internet, Social Media)
 - ο Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού (συμπεριλαμβανομένων θεμάτων βελτιστοποίησης και μέτρησης απόδοσης, διαχείρισης ενεργού γήρανσης κλπ.)
 - ο Σύγχρονες Μέθοδοι και Τεχνικές Πωλήσεων και Retail Marketing
 - ο Διοίκηση Προσωπικού Καταστημάτων – Ηγεσία/Leadership
 - ο Διαδικασίες Επιλογής και Αξιολόγησης Προσωπικού
 - ο Διαχείριση Χρόνου
 - ο Διαχείριση Παραπόνων-Αντιρρήσεων Πελάτη και Κρίσεων
 - ο Διαχείριση Σχέσεων-Συγκρούσεων-Επικοινωνίας
 - ο Διοίκηση Ποιότητας
 - ο Ηλεκτρονικό Εμπόριο και Πωλήσεις
 - ο Διαχείριση Ενεργού Γήρανσης

Λιανικό εμπόριο

- Για τους υπαλλήλους (με έμφαση σε υπαλλήλους άνω των 45 ετών)
 - Σύγχρονες Μέθοδοι και Τεχνικές Πωλήσεων
 - Εξυπηρέτηση Πελατών
 - Retail Marketing και Δημόσιες Σχέσεις
 - Διαχείριση Χρόνου
 - Διαχείριση Παραπόνων-Αντιρρήσεων Πελάτη και Κρίσεων
 - Μέτρα Ασφάλειας και Υγιεινής στην Εργασία
 - Διαχείριση Σχέσεων-Συγκρούσεων-Επικοινωνίας
 - Διαχείριση Εφοδιαστικής Αλυσίδα (Προμήθειες Αποθήκη-Διανομή κλπ.)
 - Διασφάλιση Ποιότητας
 - Νέες Τεχνολογίες (Εφαρμογές Γραφείου, Internet, Social Media)
 - Διαχείριση Ενεργού Γήρανσης
 - Εργασιακά-Ασφαλιστικά

2.3 ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Ξενοδοχειακές επιχειρήσεις

Υφιστάμενη Κατάσταση Ξενοδοχειακών επιχειρήσεων

Ο τουρισμός αποτελεί για την ελληνική οικονομία έναν από τους σημαντικότερους πυλώνες ανάπτυξης και εισροής εσόδων. Σε αυτό το πλαίσιο το 16% της απασχόλησης στη χώρα απαντάται στον κλάδο του τουρισμού.

Ωστόσο απαισιόδοξο συναντάται το επιχειρηματικό κλίμα στα ξενοδοχεία της Ελλάδας, καθώς το σχετικό αρνητικό ισοζύγιο συνεχίζει να βρίσκεται σε χαμηλό επίπεδο. Με βάση την κατηγορία αστεριών, οι εκτιμήσεις είναι πιο δυσμενείς στα ξενοδοχεία 5 αστέρων με το ισοζύγιο να επιδεινώνεται κατά 13 μονάδες, ενώ στον ίδιο περίπου βαθμό πλήττονται από την τρέχουσα οικονομική κατάσταση και τα ξενοδοχεία 3 αστέρων. Ελαφρώς ηπιότερο είναι το κλίμα στα ξενοδοχεία 4 αστέρων, καθώς οι αρνητικές εκτιμήσεις είναι συγκριτικά λιγότερες.

Ανά γεωγραφική περιοχή, στα ξενοδοχεία της Αττικής καταγράφεται ιδιαίτερα αρνητικό κλίμα. Το γεγονός αυτό συνδέεται κυρίως με την κατάσταση των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στην Αθήνα, με τις εκτιμήσεις να παραμένουν δυσοίωνες, λόγω των εκτεταμένων καταστροφών τον Φεβρουάριο, που επέφεραν νέο ισχυρό πλήγμα στην ήδη κακή εικόνα της πρωτεύουσας.⁵

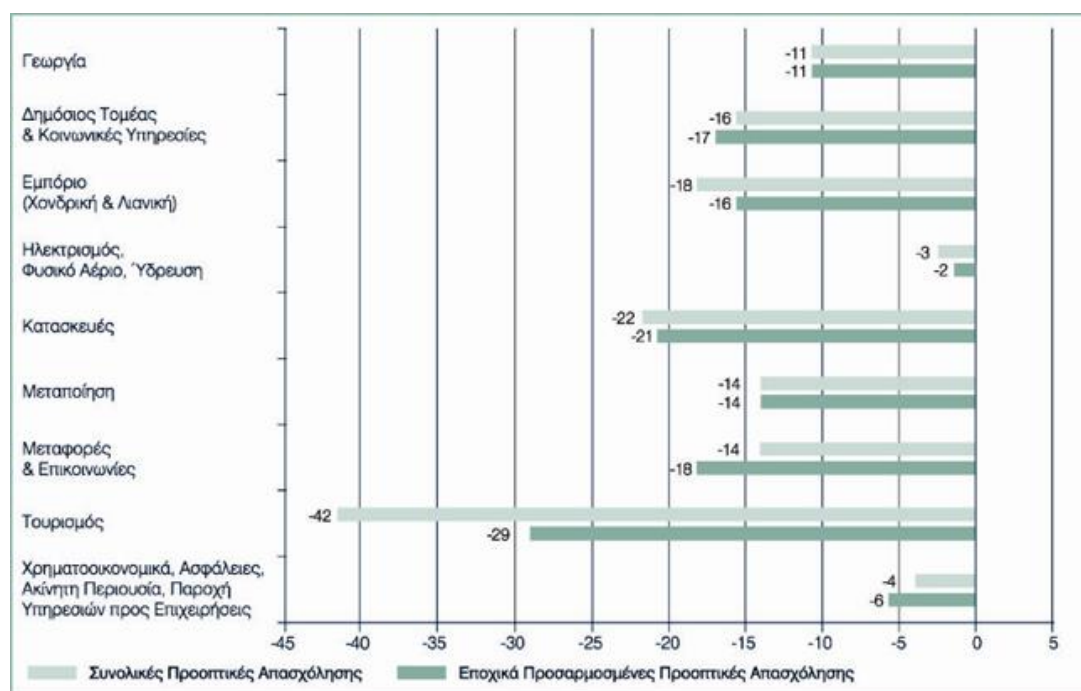
Η αξιολόγηση αυτή της οικονομικής κατάστασης από τις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις αντανακλά, σε σημαντικό βαθμό την ενίσχυση των δυσμενών εκτιμήσεων για την πορεία της ζήτησης από τον αλλοδαπό τουρισμό, με το αρνητικό ισοζύγιο να έχει υπερδιπλασιαστεί σε σχέση με την προηγούμενη μέτρηση. Ταυτόχρονα, απαισιόδοξες συνεχίζουν να δηλώνουν οι επιχειρήσεις για την πορεία της ζήτησης από το εσωτερικό, δεδομένης της ύφεσης της ελληνικής οικονομίας με το σχετικό ισοζύγιο να παραμένει έντονα αρνητικό όπως και στην προηγούμενη εκτίμηση.

Αξίζει να σημειωθεί η διάσταση εποχικότητας του κλάδου που οδηγεί σε συχνή ανανέωση του ανθρώπινου δυναμικού. Ωστόσο, οι μεγάλες μονάδες κάποιες εκ των

⁵ Έρευνα Οικονομικής Συγκυρίας στις Ξενοδοχειακές και Τουριστικές επιχειρήσεις Ιανουάριος-Φεβρουάριος-Μάρτιος '12/IOBE-ΣΕΤΕ

οποίων ερευνήθηκαν και στην παρούσα μελέτη επενδύουν σε μεγαλύτερο βαθμό στην ανάπτυξη και διατήρηση του ανθρώπινου δυναμικού τους.

Η συγκριτική ανάλυση των προοπτικών απασχόλησης του Δ' Τριμήνου του 2012 ωστόσο τοποθετεί σε μειονεκτική θέση τον ευρύτερο τομέα του τουρισμού με μείωση των προοπτικών απασχόλησης κατά 18 ποσοστιαίες μονάδες.⁶



Σχήμα 8 Προοπτικές Απασχόλησης 2012 Δ' Τρίμηνο ανά τομέα Δραστηριότητας.

Βασικά Στοιχεία Πρωτογενούς Έρευνας

Πληθυσμός:

Το σύνολο των εργαζομένων (δ/ντικά στελέχη και εργαζόμενοι) των επιχειρήσεων του κλάδου σε όλη την επικράτεια.

Δείγμα:

Δημογραφικά Στοιχεία:

Το 56% του δείγματος είναι άνδρες και το 44% του δείγματος γυναίκες

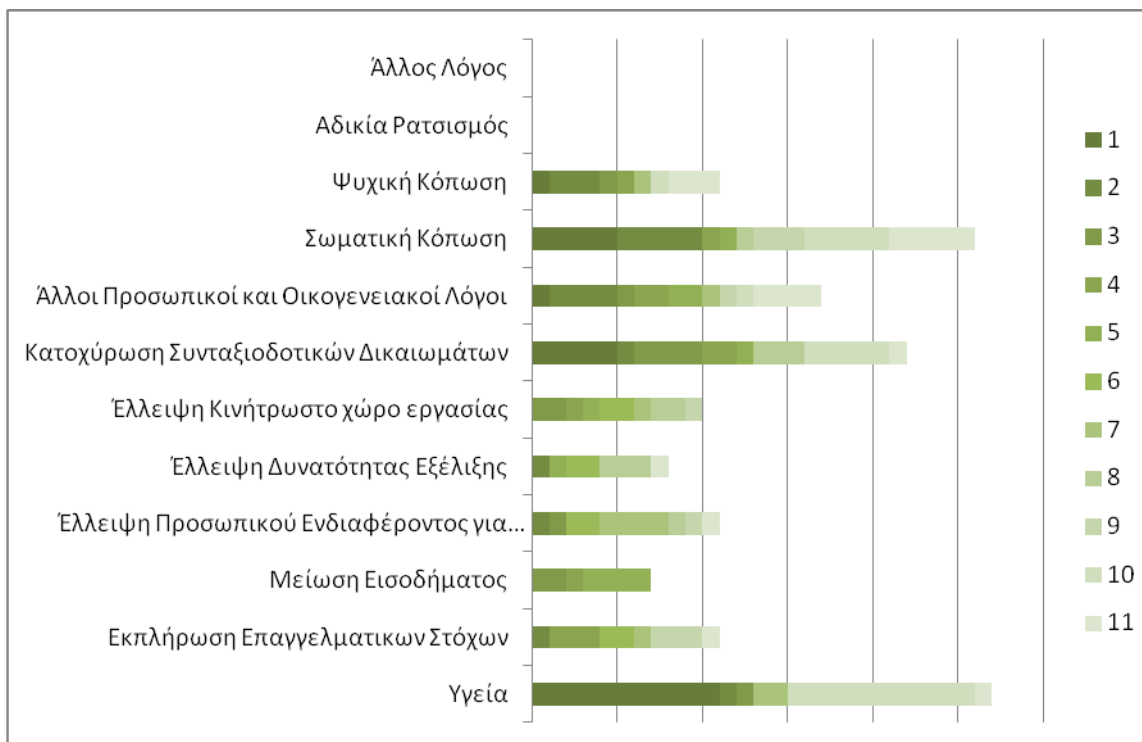
Το δείγμα διαρθρώνεται ηλικιακά ως εξής: <40 ετών 44%, από 40-50 ετών 12%, από 50-55 ετών

⁶ Έρευνα της Manpower για τις Προοπτικές Απασχόλησης Δ' Τριμήνου 2012, Σεπτέμβριος 2012

	<p>32%, από 55-60 ετών 12%.</p> <p>Το 100% του δείγματος είναι έλληνες.</p> <p>Το 8% του δείγματος είναι ΑΜΕΑ.</p>
<p>Βασικά Επαγγελματικά Χαρακτηριστικά:</p>	<p>Το δείγμα διαρθρώνεται ως προς τα επίπεδα επαγγελματικών ρόλων ως εξής: Γενικοί Δ/ντές 4%, Δ/ντές Τμήματος 8%, Προϊστάμενοι Τμήματος 16%, Υπάλληλοι Γραφείου 28%, Υπάλληλος Παραγωγής 20%, Άλλο 24%.</p> <p>Τα έτη εμπειρίας των συμμετεχόντων προέκυψαν: >25 έτη 40%, 0-5 έτη 12%, 15-20 έτη 28%, 5-15 έτη 20%.</p> <p>Ως προς τη σχέση εργασίας το 92% του δείγματος ήταν αορίστου χρόνου, το 4% εποχιακής απασχόλησης, ενώ το 4% ορισμένου χρόνου.</p> <p>Κανείς από τους συμμετέχοντες δεν συμμετείχε σε συνδικαλιστικά όργανα.</p>
<p>Παρατηρήσεις προερευνητικής Διαδικασίας:</p>	
<p>Κατά την προερευνητική διαδικασία παρατηρήθηκε σημαντικό ποσοστό άρνησης συμμετοχής στην έρευνα λόγω εποχικότητας του κλάδου.</p>	
<p>Συμμετοχή Επιχειρήσεων:</p>	
<p>Πλήθος προσκληθέντων:</p>	<p>70</p>
<p>Πλήθος θετικά ανταποκριθέντων:</p>	<p>10</p>
<p>Μέγεθος Δείγματος:</p>	<p>104</p>
<p>Κύρια Ευρήματα Πρωτογενούς Έρευνας και Διαγνωστικά Συμπεράσματα επί αυτών</p>	
<p>Επιθυμητή ηλικία αποχώρησης από την εργασίας και λόγοι</p>	
<p>Το 92% του δείγματος επιθυμεί να αποχωρήσει από την εργασία σε ηλικία μικρότερη των 65. Ο μέσος όρος επιθυμητής ηλικίας αποχώρησης από την εργασία είναι 59 έτη με τις γυναίκες να έχουν χαμηλότερο μέσο όρο από τους άνδρες και τους</p>	

υπαλλήλους ίδιο με τα διευθυντικά στελέχη.

Οι βασικοί λόγοι που οδηγούν σε αυτή την επιλογή και η έντασή τους παρουσιάζονται στο ακόλουθο διάγραμμα:



Σχήμα 9 Λόγοι επιθυμίας πρόωρης αποχώρησης από την εργασία και διαβάθμιση

Είναι εμφανές ότι ως σημαντικότερος λόγος δηλώνεται η Κατοχύρωση Συνταξιοδοτικών Δικαιωμάτων και η Σωματική Κόπωση και ακολουθούν η υγεία και άλλοι προσωπικοί και οικογενειακοί λόγοι.

Διακρίσεις λόγω ηλικίας

Το 20% του δείγματος έχει υποστεί διάκριση στην εργασία λόγω ηλικίας με τους άνδρες να αποτελούν το 12% αυτού τις γυναίκες να αποτελούν το 8% αυτού.

Αντίστοιχα το 4% του δείγματος έχει εφαρμόσει διάκριση στην εργασία λόγω ηλικίας.

Επιπλέον, από τα άτομα που συμμετέχουν στην επιλογή προσωπικού σε μικρό ή μεγαλύτερο βαθμό 28% του δείγματος θεωρεί την ηλικία ως ανασταλτικό παράγοντα με μέσο όρο άνω ορίου ηλικίας προσλήψεων τα 48 έτη.

Ικανοποίηση από συνθήκες εργασίας

Το 80% του δείγματος αισθάνονται ότι η συνολική εργασιακή εμπειρία τους

αξιοποιείται επαρκώς στην θέση εργασίας που τους έχει ανατεθεί.

Το 32% του δείγματος δεν είναι ικανοποιημένοι από τις αποδοχές τους βάσει προσόντων και θέσης εργασίας.

Το 86% των διευθυντικών στελεχών δεν είναι ικανοποιημένοι από τις αποδοχές τους.

Το 100% του δείγματος είναι ικανοποιημένοι από την τήρηση μέτρων ασφάλειας και υγιεινής στην εργασίας.

Αξίζει σε αυτό το σημείο να σημειωθεί ότι σημαντικό τμήμα του δείγματος και κυρίως του υπαλληλικού προσωπικού, ενώ είχε πλήρη γνώση των μέτρων ασφάλειας και υγιεινής που απαιτούνται και τηρούνται δεν μπορούσε να τα περιγράψει με ιδιαίτερα δομημένο τρόπο το οποίο εφόσον συμβαίνει σε μεγάλο τμήμα του δείγματος αποδεικνύεται στην πλημелλή συστηματική κατάρτιση επί των θεμάτων αυτών,

Το 28% του δείγματος επιθυμούν εφαρμογή πιο ευέλικτων ωραρίων εργασία, με το μεγαλύτερο ποσοστό αυτής της επιθυμίας να βρίσκει εφαρμογή στο γυναικείο φύλο και στις ηλικιακές ομάδες <40 και 40-50

Δυσκολίες Συνεργασίας, Πλεονεκτήματα και Μειονεκτήματα Εργαζομένων άνω των 55 ετών

Το 4% του δείγματος εκφράζουν ότι αντιμετωπίζουν δυσκολίες συνεργασίας με συνεργάτες/συναδέλφους πολύ μεγαλύτερους σε ηλικία ενώ παράλληλα οι εργαζόμενοι από 50 έως 55 ετών σε 4% αντιμετωπίζουν δυσκολίες συνεργασίας με συνεργάτες/συναδέλφους πολύ μικρότερους από αυτούς και οι εργαζόμενοι από 55 έως 64 ετών σε 0% αντιμετωπίζουν δυσκολίες συνεργασίας με συνεργάτες/συναδέλφους πολύ μικρότερους από αυτούς.

Για τα διευθυντικά στελέχη τα βασικά πλεονεκτήματα των εργαζομένων άνω των 55 ετών είναι η Εμπειρία, η Γνώση και η Συνέπεια και τα βασικά μειονεκτήματα είναι η στασιμότητα, η κόπωση και η έλλειψη υπομονής.

Για τους υπαλλήλους τα βασικά πλεονεκτήματα των εργαζομένων άνω των 55 ετών είναι η αξιοπιστία και τα βασικά μειονεκτήματα είναι η μειωμένη ευελιξία και η επιβαρυνόμενη υγεία που εκτιμούν ότι μειώνει την απόδοσή τους.

Επίπεδο Εκπαίδευσης και Γνώσεων

Το 52% του δείγματος είναι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ, το 8% κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού, το 36% δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, και το 4% άλλης. Η

μεγαλύτερη συγκέντρωση επιπέδου ΑΕΙ/ΤΕΙ εμφανίζεται στην ηλικιακή ομάδα των <40.

Το 92% των εργαζομένων ανω των 55 ετών γνωρίζουν αγγλικά με τους περισσότερους να έχουν γνώση επιπέδου 2.

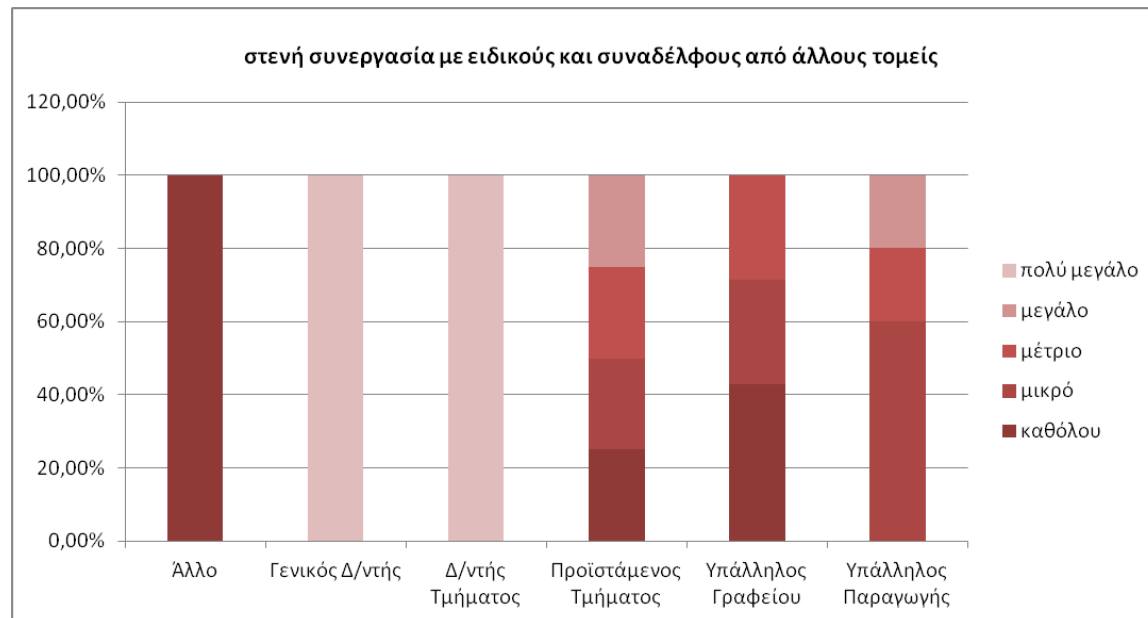
Για το 88% του δείγματος απαιτείται η χρήση Η/Υ στην εργασία τους, με το ποσοστό αυτό να είναι 28% για τα διευθυντικά στελέχη και 40% για τους υπαλλήλους και αντίστοιχα 12% για εργαζόμενους άνω των 55 ετών.

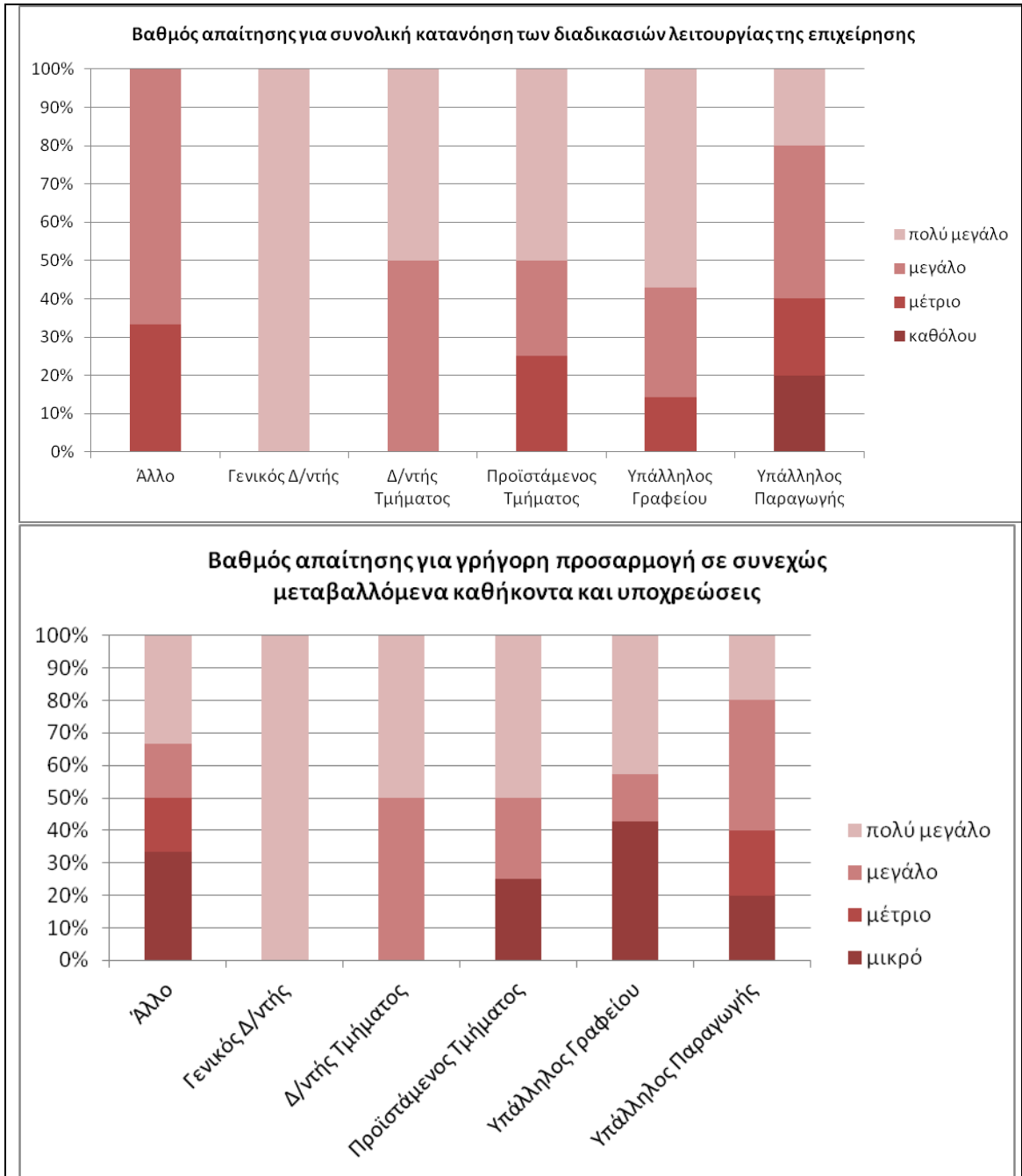
Το 52% του δείγματος είναι γνώστες εφαρμογών γραφείου. Ποσοστό 48% του δείγματος δεν είναι γνώστες με το μεγαλύτερο τμήμα αυτού του φαινομένου να συγκεντρώνεται στους υπαλλήλους, στις ηλικιακές ομάδες 50-55 και <40.

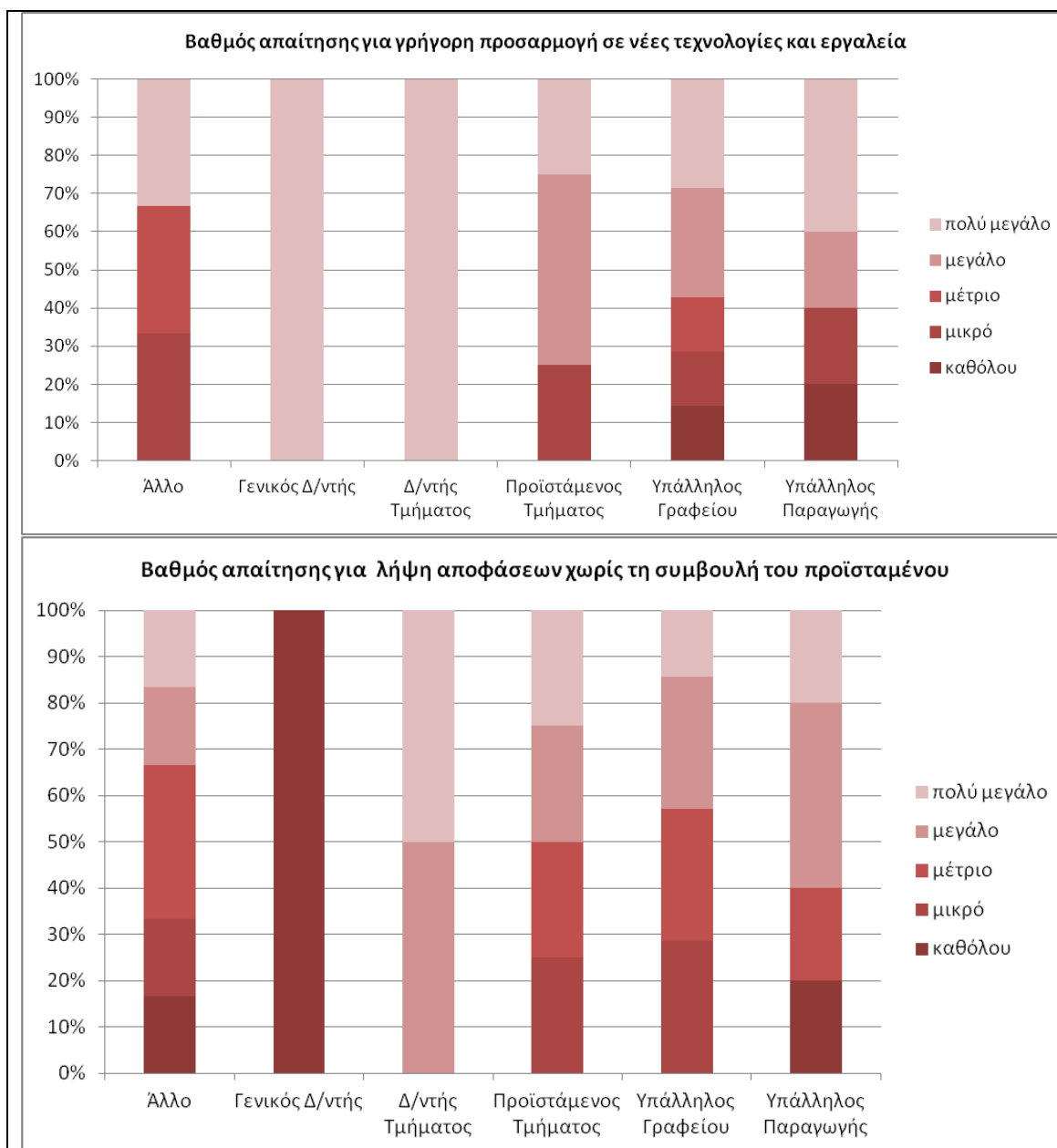
Το 24% του δείγματος είναι γνώστες εφαρμογών Internet. Ποσοστό 76% του δείγματος δεν είναι γνώστες με το μεγαλύτερο τμήμα αυτού του φαινομένου να συγκεντρώνεται στους υπαλλήλους, στις ηλικιακές ομάδες 50-55 και <40.

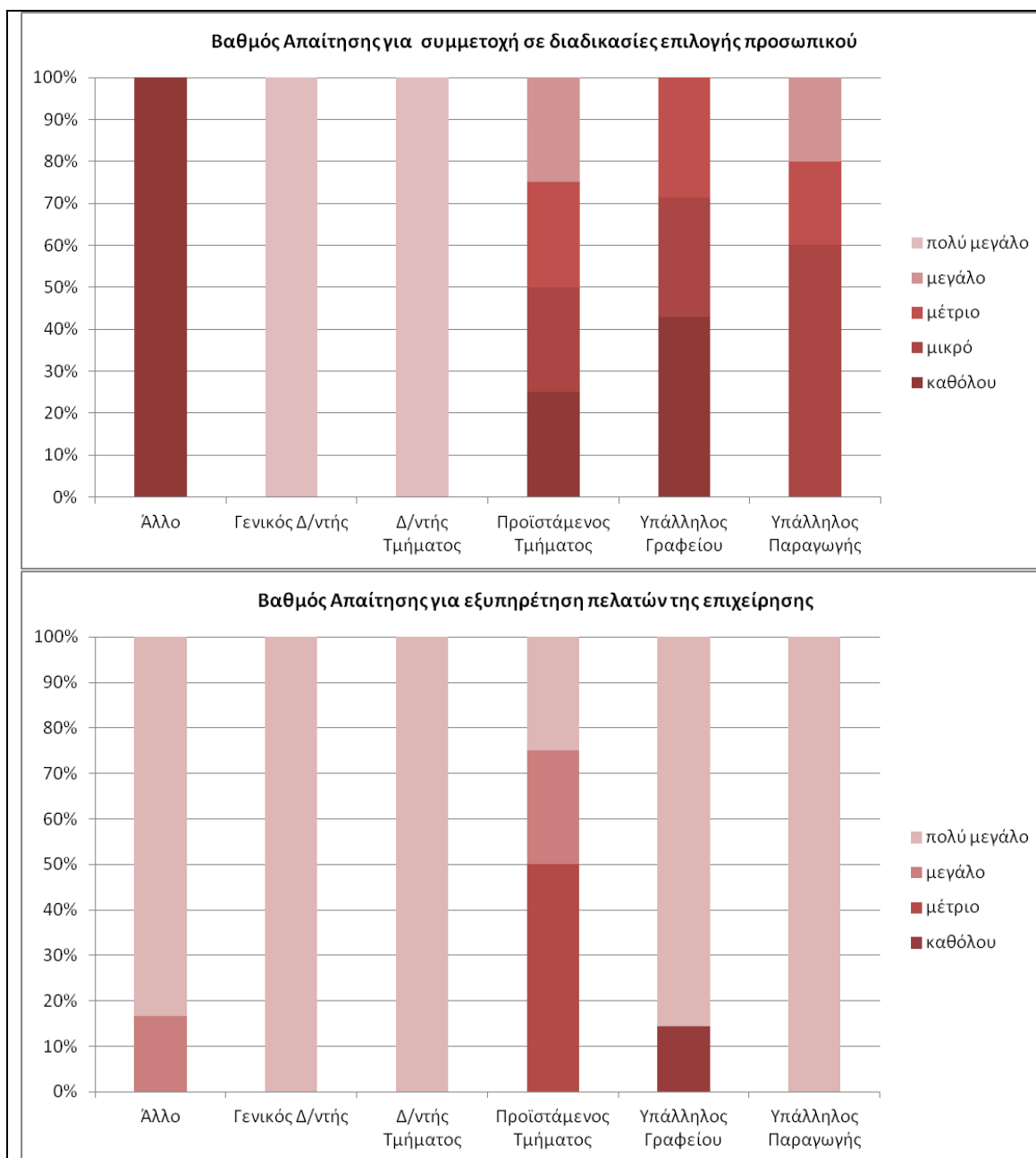
Απαιτήσεις Θέσεων Εργασίας και Ανάγκες Εκπαίδευσης/Κατάρτισης

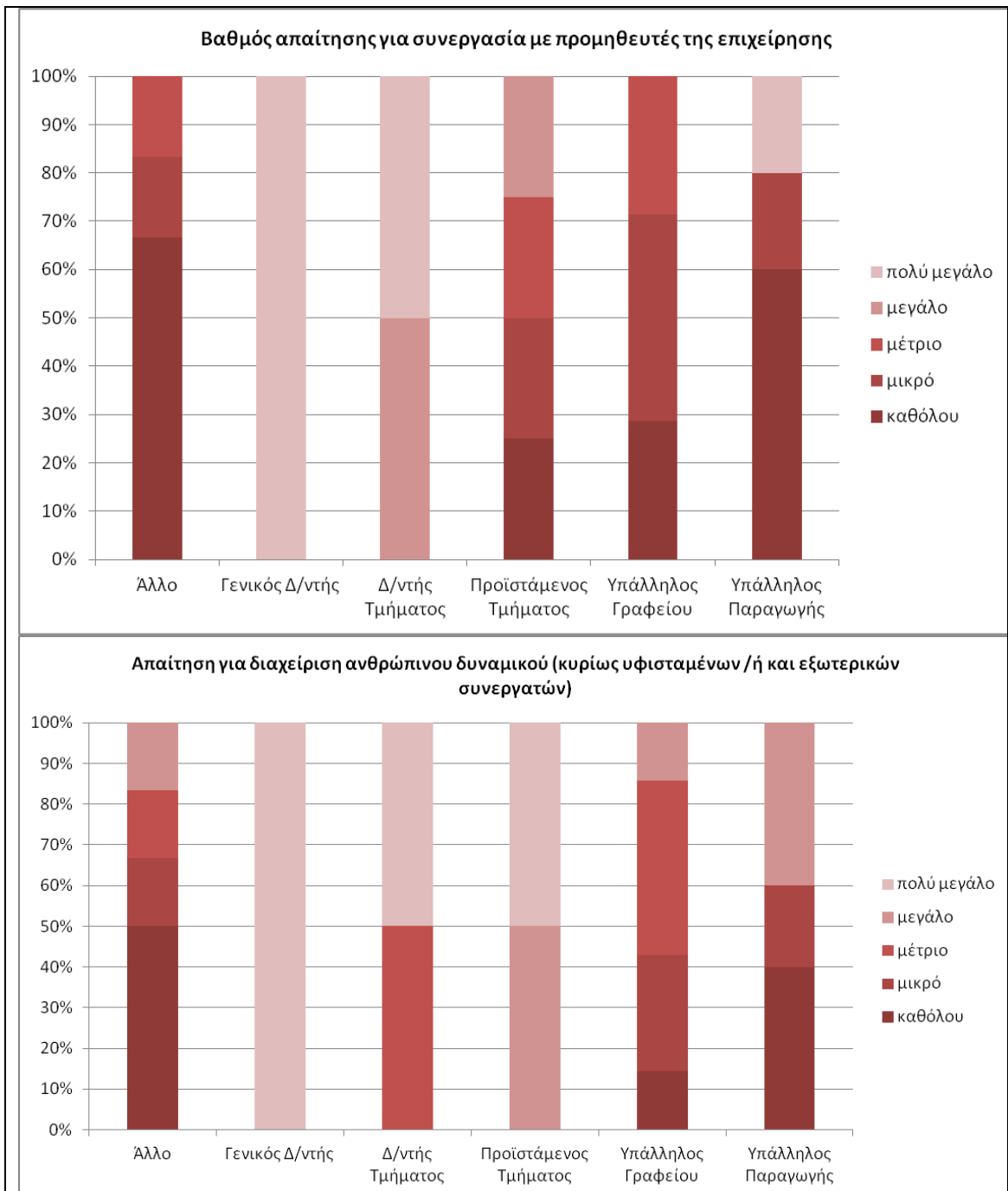
Στα διαγράμματα που ακολουθούν παρουσιάζεται η ένταση απαίτησης συγκεκριμένων προδιαγραφών στο πλαίσιο των θέσεων εργασίας ανά ρόλο ως εξής:











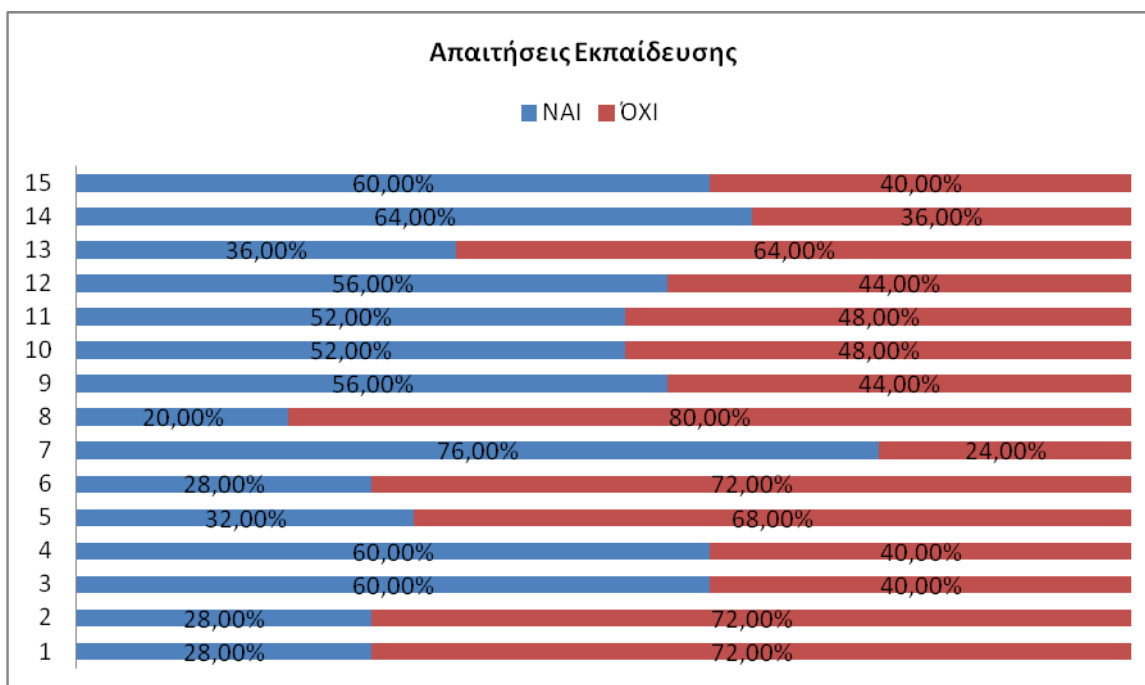
Σχήμα 10 Διακυμάνσεις Βαθμού Απαίτησης για Συγκεκριμένες Απαιτήσεις Εργασίας ανά ρόλο

Είναι σαφές ότι για τα διευθυντικά στελέχη ως εντονότερες επισημαίνονται οι απαιτήσεις για συνολική κατανόηση επιχειρησιακής λειτουργίας, επιλογής προσωπικού και διαχείρισης συνεργατών, λήψη αποφάσεων χωρίς τη συμβουλή προϊσταμένου, προσαρμογής σε αλλαγές ενώ για τους υπαλλήλους και τα λοιπά στελέχη ως εντονότερες επισημαίνονται οι απαιτήσεις για εξυπηρέτηση πελατών της επιχείρησης, συνεργασία με προμηθευτές της επιχείρησης, λήψη αποφάσεων χωρίς

συμβουλή προϊσταμένου στην καθημερινή τους εργασία.

Παράλληλα, αυξημένες είναι οι απαιτήσεις για εξειδικευμένη κατάρτιση κυρίως όσον αφορά τις πρόσθετες υπηρεσίες των ξενοδοχείων (π.χ. spa, εστιατόριο, bar-café) με έμφαση σε θέματα οργάνωσης υπηρεσιών (π.χ. πακέτα υπηρεσιών, μενού κλπ) καθώς και στον τρόπο εκτέλεσής τους (π.χ. κατάρτιση για το κρασί ή για τον καφέ κλπ.)

Οι ερωτώμενοι λαμβάνοντας υπόψη και τις αναμενόμενες εξελίξεις στον τομέα τους, εκτιμούν ότι για να μπορούν να ανταπεξέλθουν βέλτιστα στις απαιτήσεις της εργασίας τους απαιτούνται εκπαιδευτικά προγράμματα σε συγκεκριμένα πεδία ως προς το βαθμό που αποτυπώνεται στο ακόλουθο διάγραμμα:



Σχήμα 11 Απαιτήσεις Εκπαίδευσης-Κατάρτισης

- 1 Ικανότητα χειρισμού ηλεκτρονικού υπολογιστή και ειδικότερα των προγραμμάτων γραφείου
- 2 Κατανόηση της χρήσης μέσω κοινωνικής δικτύωσης (Linkedin, Facebook)
- 3 Γνώση των θεμάτων Υγιεινής και Ασφάλειας που αφορούν το χώρο εργασίας
- 4 Ικανότητα αξιολόγησης της επίδοσης κάθε εργαζομένου
- 5 Διαχείριση Ενεργού Γήρανσης
- 6 Επιχειρηματικότητα
- 7 Εξυπηρέτηση Πελατών
- 8 Μέθοδοι Εύρεσης Εργασίας και Μέθοδοι Προσλήψεων και Αξιολόγησης Προσωπικού
- 9 Διασφάλιση Ποιότητας
- 10 Χρηματοδοτικά Εργαλεία

- 11 Πωλήσεις
- 12 Δεξιότητες Οργάνωσης
- 13 Τεχνικές Διαπραγματεύσεων
- 14 Διαπροσωπική Επικοινωνία/Διαχείριση Σχέσεων και Συγκρούσεων
- 15 Διαχείριση Χρόνου

Όπως προκύπτει από την ανάλυση οι απαιτήσεις εκπαίδευσης εστιάζουν με προτεραιότητα στα εξής:

- Εξυπηρέτηση Πελατών
- Διαπροσωπική Επικοινωνία/Διαχείριση Σχέσεων και Συγκρούσεων
- Γνώση των θεμάτων Υγιεινής και Ασφάλειας που αφορούν το χώρο εργασίας
- Ικανότητα αξιολόγησης της επίδοσης κάθε εργαζόμενο
- Διαχείριση Χρόνου

Διάγνωση Εκπαιδευτικών Αναγκών και Προδιαγραφών Εκπαίδευσης - Προτάσεις

Με βάση την ανάλυση που προηγήθηκε και κυρίως λαμβάνοντας υπόψη την ποιοτική συνδυαστική γνώση που αποκτήθηκε κατά την διενέργεια της έρευνας συμπεραίνεται ότι για τον εξεταζόμενο κλάδο οι εκπαιδευτικές και συμβουλευτικές ανάγκες στις οποίες και συνίσταται να εστιάσει η προδραστική πλατφόρμα συνοψίζονται στα εξής:

- Για τα διευθυντικά στελέχη (με έμφαση σε στελέχη άνω των 45 ετών):
 - Σύγχρονη Διοίκηση και Οργάνωση με έμφαση στο Tourism Management
 - Νέες Τεχνολογίες (Εφαρμογές Γραφείου, Internet, Social Media)
 - Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού (συμπεριλαμβανομένων θεμάτων βελτιστοποίησης και μέτρησης απόδοσης, διαχείρισης ενεργού γήρανσης κλπ.)
 - Εφαρμοσμένες Δημόσιες Σχέσεις
 - Σύγχρονες Μέθοδοι και Τεχνικές Εξυπηρέτησης Πελατών (ποιοτική εξυπηρέτηση)
 - Διαδικασίες Επιλογής και Αξιολόγησης Προσωπικού
 - Βασικές Οικονομικές Αρχές (κοστολόγηση, τιμολογιακή πολιτική κλπ.)
 - Διαχείριση Χρόνου

- Διαχείριση Παραπόνων-Αντιρρήσεων Πελάτη και Κρίσεων
- Διαχείριση Σχέσεων-Συγκρούσεων-Επικοινωνίας
- Διοίκηση Ποιότητας (9001:2008)
- Τουριστικό Marketing και Νέες Τεχνολογίες
- Διαχείριση Ενεργού Γήρανσης
- Υγιεινή και Ασφάλεια Τροφίμων
- Για τους υπαλλήλους (με έμφαση σε υπαλλήλους άνω των 45 ετών)
 - Σύγχρονες Μέθοδοι και Τεχνικές Εξυπηρέτησης Πελατών (ποιοτική εξυπηρέτηση)
 - Εφαρμοσμένες Δημόσιες Σχέσεις
 - Διαχείριση Χρόνου
 - Διαχείριση Παραπόνων-Αντιρρήσεων Πελάτη και Κρίσεων
 - Διαχείριση Σχέσεων-Συγκρούσεων-Επικοινωνίας
 - Διοίκηση Ποιότητας (9001:2008)
 - Διαχείριση Ενεργού Γήρανσης
 - Υγιεινή και Ασφάλεια Τροφίμων
 - Μέτρα Ασφάλειας και Υγιεινής στην Εργασία
 - Νέες Τεχνολογίες (Εφαρμογές Γραφείου, Internet, Social Media)
 - Διαχείριση Ενεργού Γήρανσης
 - Πρώτες Βοήθειες

2.4 ΚΑΤΑΣΚΕΥΑΣΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Κλάδος κατασκευαστικών

Υφιστάμενη Κατάσταση Κλάδου Κατασκευαστικών

Βαρύ είναι το τίμημα που πληρώνουν οι κατασκευαστικές εταιρίες από την παρατεταμένη ύφεση της ελληνικής οικονομίας, με τον κατασκευαστικό κλάδο να πνέει τα λοίσθια⁷. σύμφωνα με πρόσφατα στοιχεία, πτώση κατά 39,9% σημειώθηκε το β' τρίμηνο του έτους στο δείκτη παραγωγής στις κατασκευές, σε σύγκριση με το αντίστοιχο διάστημα του 2010. Σε ετήσια βάση τη μεγαλύτερη μείωση εμφανίζει ο δείκτης παραγωγής οικοδομικών έργων (-44,4%) ενώ το δείκτης Παραγωγής Έργων Πολιτικού Μηχανικού συρρικνώθηκε κατά 37,6% μεταξύ β' τριμήνου 2011 - 2010.

Από τα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ διαπιστώνεται ότι από το Γ' τρίμηνο του 2007, οπότε ο κλάδος απασχόλησε τους περισσότερους εργαζομένους, 402 χιλ., ξεκίνησε μια διαρκής συρρίκνωση του μεγέθους της απασχόλησης για να φτάσει στις 241,8 χιλ. το Γ' τρίμηνο του 2011, δηλαδή, μία σωρευτική απώλεια, 160 χιλιάδων θέσεων εργασίας, περίπου όμοια, δηλαδή, με την απώλεια των θέσεων εργασίας που οφείλεται στην έναρξη της κρίσης το από το Γ' τρίμηνο του 2008, ύψους 157 χιλιάδων θέσεων εργασίας. Μεγαλύτερη μείωση στους απασχολούμενους στον κλάδο - 31,4 χιλιάδες - σημειώνεται κατά Α' τρίμηνο του 2011, σε σύγκριση με την τιμή του Δ' τριμήνου του 2010, ωστόσο σε ετήσια βάση η μείωση του πιο πρόσφατου Γ' τριμήνου 2011/2010 είναι ακόμη υψηλότερη, 24,3%, δηλαδή, ένας στους τέσσερις απασχολούμενους στις κατασκευές προ ενός έτους είναι σήμερα άνεργος. Αξίζει να σημειωθεί ότι η καταγεγραμμένη απασχόληση στον κλάδο ήδη από το Α' τρίμηνο του 2011 είναι η χαμηλότερη από το 1998 και μετά, οπότε και ο ΣΑΤΕ διαθέτει στοιχεία.

Σε ετήσια βάση η απασχόληση στον κατασκευαστικό κλάδο μειώνεται για 13 συνεχόμενα τρίμηνα, ενώ οι μειώσεις των εννέα τελευταίων τριμήνων είναι διαρκώς

⁷ Ο Ελληνικός Κατασκευαστικός Κλάδος Β|2012 Πανελλήνιος Σύνδεσμος Τεχνικών Εταιρειών Εξαμηνιαία Έκθεση Εξελίξεων Αρ. Τεύχους 6—Φεβρουάριος 2012

Κλάδος κατασκευαστικών

εντεινόμενες, από 5,5% το Γ' τρίμηνο του 2009/08, ακολουθούν κατά σειρά, -5,9%, -7,4%, -10%, -15,3%, - 18,0%, -21,5%, -21% και -24,3% το Γ' τρίμηνο του 2011/10.

Αυτές οι διαπιστώσεις αναδεικνύουν ότι το ζήτημα της αυξημένης ανεργίας στον κλάδο οξύνεται διαρκώς, με αποτέλεσμα μεγάλο ποσοστό (προσεγγίζει το 50%) των απασχολούμενων στον κλάδο να έχει οδηγηθεί μόνιμα, πλέον, εκτός των κατασκευών.

Αυτό σημαίνει απαξίωση εξειδικευμένου και καταρτισμένου εργατοτεχνικού προσωπικού, σημαίνει απαξίωση των επενδύσεων των εταιρειών αλλά και του δημοσίου για την ανάπτυξη ικανών επαγγελματιών τεχνικών κατασκευής, μέσω προγραμμάτων μαθητείας ή εκμάθησης στην πράξη.

Με βάση τα πρόσφατα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ για το Α' Τρίμηνο του 2012 το ποσοστό των εργαζομένων από 45-65 ετών στον ευρύτερο τομέα των κατασκευών είναι 6% και το αντίστοιχο ποσοστό εργαζομένων 65 ετών και άνω είναι 3%.

Βασικά Στοιχεία Πρωτογενούς Έρευνας

Πληθυσμός:

Το σύνολο των εργαζομένων (δ/ντικά στελέχη και εργαζόμενοι) των επιχειρήσεων του κλάδου σε όλη την επικράτεια.

Δείγμα:

Δημογραφικά Στοιχεία:

Το 72% του δείγματος είναι άνδρες και το 28% του δείγματος γυναίκες

Το δείγμα διαρθρώνεται ηλικιακά ως εξής: <40 ετών 31%, από 40-50 ετών 28%, από 50-55 ετών 24%, από 55-60 ετών 17%.

Το 100% του δείγματος είναι έλληνες.

Το 6,90% του δείγματος είναι ΑΜΕΑ.

Βασικά Επαγγελματικά Χαρακτηριστικά:

Το δείγμα διαρθρώνεται ως προς τα επίπεδα επαγγελματικών ρόλων ως εξής: Δ/ντές Τμήματος 10%,

Κλάδος κατασκευαστικών

	<p>Προϊστάμενοι Τμήματος 21%, Υπάλληλοι Γραφείου 45%, Υπάλληλος Παραγωγής 7%, Άλλο 17%.</p> <p>Τα έτη εμπειρίας των συμμετεχόντων προέκυψαν: >25 έτη 28%, 0-5 έτη 14%, 15-20 έτη 14%, 5-15 έτη 44%.</p> <p>Ως προς τη σχέση εργασίας το 90% του δείγματος ήταν αορίστου χρόνου, το 3% μερικής απασχόλησης, το 3% εποχιακής απασχόλησης, ενώ το 4% ορισμένου χρόνου.</p> <p>Κανένας από τους συμμετέχοντες δεν συμμετείχε σε συνδικαλιστικά όργανα.</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Παρατηρήσεις προερευνητικής Διαδικασίας:

Κατά την προερευνητική διαδικασία παρατηρήθηκε σημαντικό ποσοστό άρνησης συμμετοχής στην έρευνα λόγω συρρίκνωσης του κλάδου.

Συμμετοχή Επιχειρήσεων:

Πλήθος προσκληθέντων:	77
Πλήθος θετικά ανταποκριθέντων:	10
Μέγεθος Δείγματος:	103

Κύρια Ευρήματα Πρωτογενούς Έρευνας και Διαγνωστικά Συμπεράσματα επί αυτών

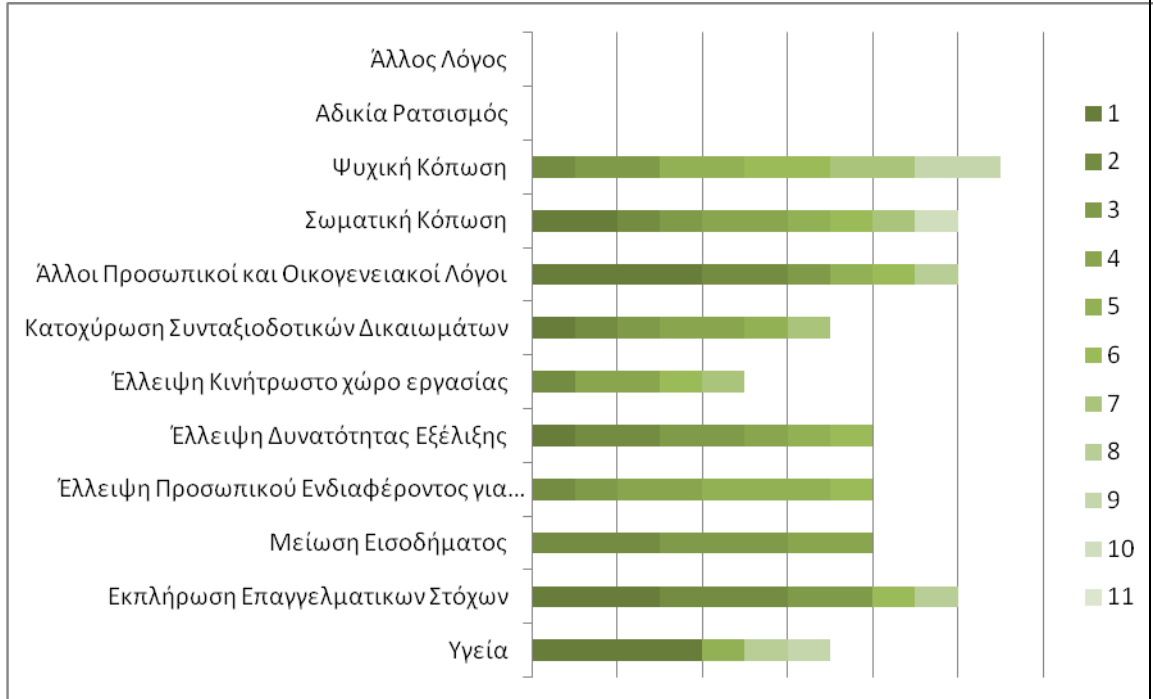
Επιθυμητή ηλικία αποχώρησης από την εργασίας και λόγοι

Το 52% του δείγματος επιθυμεί να αποχωρήσει από την εργασία σε ηλικία μικρότερη των 65.

Ο μέσος όρος επιθυμητής ηλικίας αποχώρησης από την εργασία είναι 61 έτη με τις γυναίκες να έχουν χαμηλότερο μέσο όρο από τους άνδρες και τους υπαλλήλους ίδιο με τα διευθυντικά στελέχη.

Κλάδος κατασκευαστικών

Οι βασικοί λόγοι που οδηγούν σε αυτή την επιλογή και η έντασή τους παρουσιάζονται στο ακόλουθο διάγραμμα:



Σχήμα 12 Λόγοι επιθυμίας πρόωρης αποχώρησης από την εργασία και διαβάθμιση

Είναι εμφανές ότι ως σημαντικότερος λόγος δηλώνεται η Ψυχική Κόπωση και ακολουθεί η Εκπλήρωση Επαγγελματικών Στόχων και άλλοι λόγοι. Τα αποτελέσματα αντανακλούν πλήρως το αδιέξοδο στο οποίο έχει περιέλθει ο κλάδος κατά την τρέχουσα περίοδο.

Διακρίσεις λόγω ηλικίας

Το 10% του δείγματος έχει υποστεί διάκριση στην εργασία λόγω ηλικίας με τους άνδρες να αποτελούν το 3% αυτού τις γυναίκες να αποτελούν το 7% αυτού.

Αντίστοιχα το 7% του δείγματος έχει εφαρμόσει διάκριση στην εργασία λόγω ηλικίας.

Επιπλέον, από τα άτομα που συμμετέχουν στην επιλογή προσωπικού σε μικρό ή μεγαλύτερο βαθμό 24% του δείγματος θεωρεί την ηλικία ως ανασταλτικό παράγοντα με μέσο όρο άνω ορίου ηλικίας προσλήψεων τα 47 έτη.

Κλάδος κατασκευαστικών

Ικανοποίηση από συνθήκες εργασίας

Το 62% του δείγματος αισθάνονται ότι η συνολική εργασιακή εμπειρία τους αξιοποιείται επαρκώς στην θέση εργασίας που τους έχει ανατεθεί.

Το 55% του δείγματος δεν είναι ικανοποιημένοι από τις αποδοχές τους βάσει προσόντων και θέσης εργασίας.

Το 21% των διευθυντικών στελεχών δεν είναι ικανοποιημένοι από τις αποδοχές τους.

Το 100% του δείγματος είναι ικανοποιημένοι από την τήρηση μέτρων ασφάλειας και υγιεινής στην εργασία, τα οποία μπορούν να περιγράψουν και με ιδιαίτερα δομημένο και συστηματικό τρόπο.

Το 34% του δείγματος επιθυμούν εφαρμογή πιο ευέλικτων ωραρίων εργασία, με το μεγαλύτερο ποσοστό αυτής της επιθυμίας να βρίσκει εφαρμογή στο ανδρικό φύλο και στις ηλικιακές ομάδες 40-55.

Δυσκολίες Συνεργασίας, Πλεονεκτήματα και Μειονεκτήματα Εργαζομένων άνω των 55 ετών

Το 17% του δείγματος εκφράζουν ότι αντιμετωπίζουν δυσκολίες συνεργασίας με συνεργάτες/συναδέλφους πολύ μεγαλύτερους σε ηλικία ενώ παράλληλα οι εργαζόμενοι από 50 έως 55 ετών σε 3% αντιμετωπίζουν δυσκολίες συνεργασίας με συνεργάτες/συναδέλφους πολύ μικρότερους από αυτούς και οι εργαζόμενοι από 55 έως 64 ετών σε 0% αντιμετωπίζουν δυσκολίες συνεργασίας με συνεργάτες/συναδέλφους πολύ μικρότερους από αυτούς.

Για τα διευθυντικά στελέχη τα βασικά πλεονεκτήματα των εργαζομένων άνω των 55 ετών είναι η Εμπειρία, η Συνέπεια και η Αξιοπιστία και τα βασικά μειονεκτήματα συνοψίζονται στα εξής: Έλλειψη σύγχρονων μεθόδων, Παγιωμένος τρόπος σκέψης και δράσης, Μειωμένα κίνητρα για εργασία, Σωματική και ψυχική κόπωση, Φόβος απέναντι στην εξέλιξη και στο νέο.

Για τους ερωτώμενους υπαλλήλους τα βασικά πλεονεκτήματα των εργαζομένων άνω των 55 ετών είναι η Εμπειρία, η Πρακτικά Εφαρμοσμένη Γνώση, η Μεθοδικότητα, η Αξιοπιστία, η Πειθαρχία και τα βασικά μειονεκτήματα είναι η Έλλειψη Γνώσης Νέων Τεχνολογιών και η Δυσκολία Προσαρμογής σε Νέα Συστήματα, Τεχνολογίες ή Διαδικασίες, η Αδιαλλαξία, το Άγχος, η Μειωμένη

Κλάδος κατασκευαστικών

παραγωγικότητα, η Κόπωση και η πιο επιβαρυνμένη υγεία-φυσική κατάσταση.

Επίπεδο Εκπαίδευσης και Γνώσεων

Το 38% του δείγματος είναι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ, το 14% κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού, το 10% δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, το 7% πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και το 31% άλλης. Η μεγαλύτερη συγκέντρωση επιπέδου ΑΕΙ/ΤΕΙ εμφανίζεται στην ηλικιακή ομάδα των 40-50.

Το 69 των εργαζομένων άνω των 55 ετών γνωρίζουν αγγλικά με τους περισσότερους να έχουν γνώση επιπέδου 3.

Για το 90% του δείγματος απαιτείται η χρήση Η/Υ στην εργασία τους, με το ποσοστό αυτό να είναι 40% για τα διευθυντικά στελέχη και 48% για τους υπαλλήλους και αντίστοιχα 12% για εργαζόμενους άνω των 55 ετών.

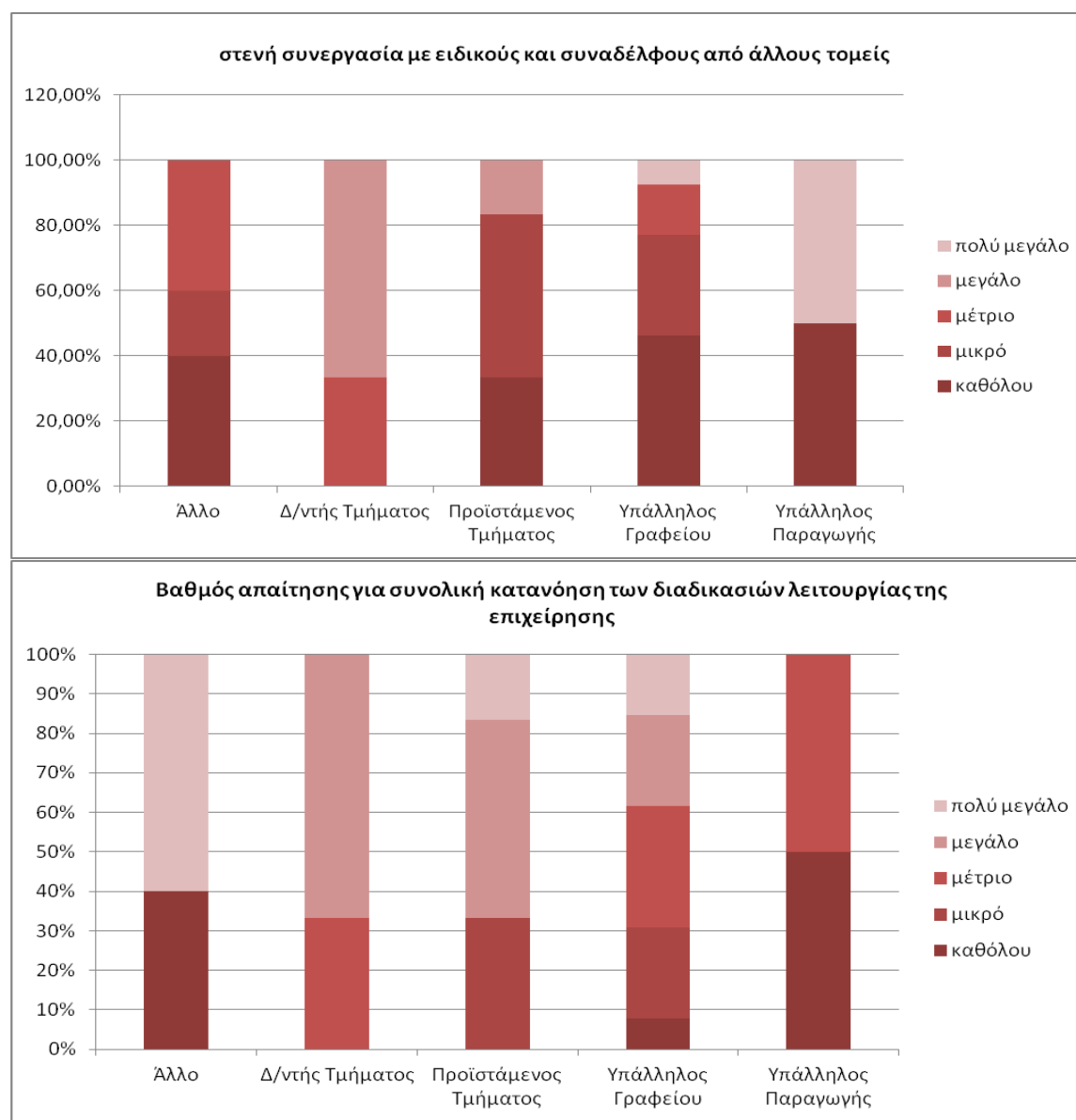
Το 41% του δείγματος είναι γνώστες εφαρμογών γραφείου. Ποσοστό 59% του δείγματος δεν είναι γνώστες με το μεγαλύτερο τμήμα αυτού του φαινομένου να συγκεντρώνεται στους υπαλλήλους, στις ηλικιακές ομάδες 50-55 και <40.

Το 24% του δείγματος είναι γνώστες εφαρμογών Internet. Ποσοστό 76% του δείγματος δεν είναι γνώστες με το μεγαλύτερο τμήμα αυτού του φαινομένου να συγκεντρώνεται στους υπαλλήλους, στις ηλικιακές ομάδες 50-55 και <40.

Απαιτήσεις Θέσεων Εργασίας και Ανάγκες Εκπαίδευσης/Κατάρτισης

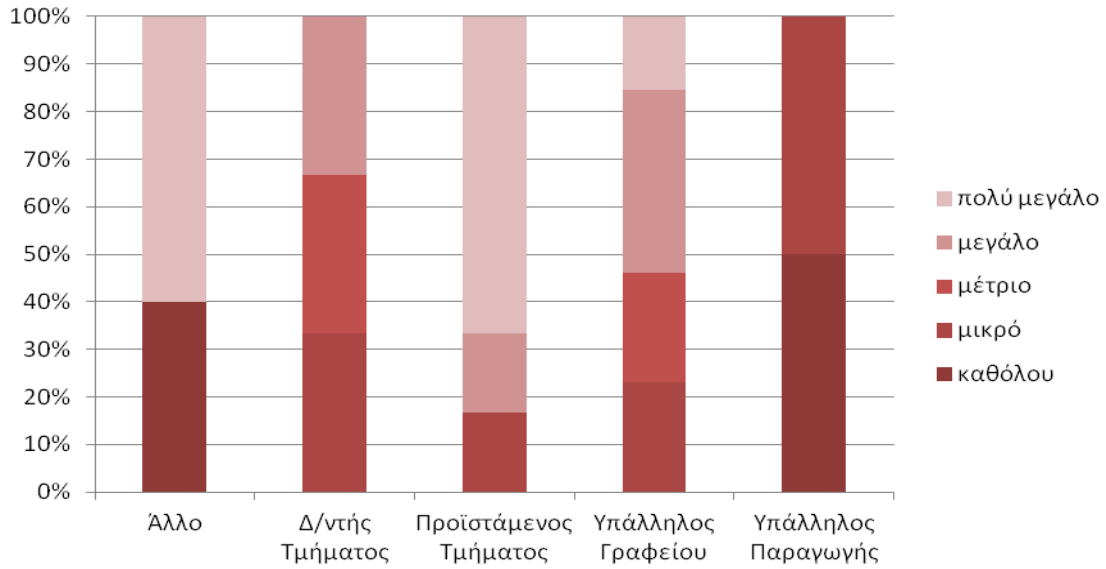
Στα διαγράμματα που ακολουθούν παρουσιάζεται η ένταση απαίτησης συγκεκριμένων προδιαγραφών στο πλαίσιο των θέσεων εργασίας ανά ρόλο ως εξής:

Κλάδος κατασκευαστικών

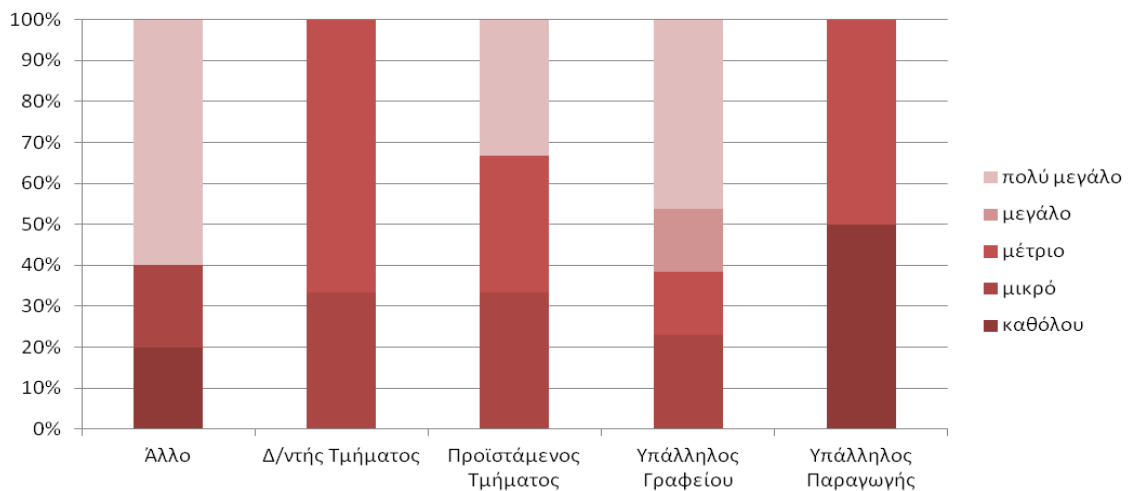


Κλάδος κατασκευαστικών

Βαθμός απαίτησης για γρήγορη προσαρμογή σε συνεχώς μεταβαλλόμενα καθήκοντα και υποχρεώσεις

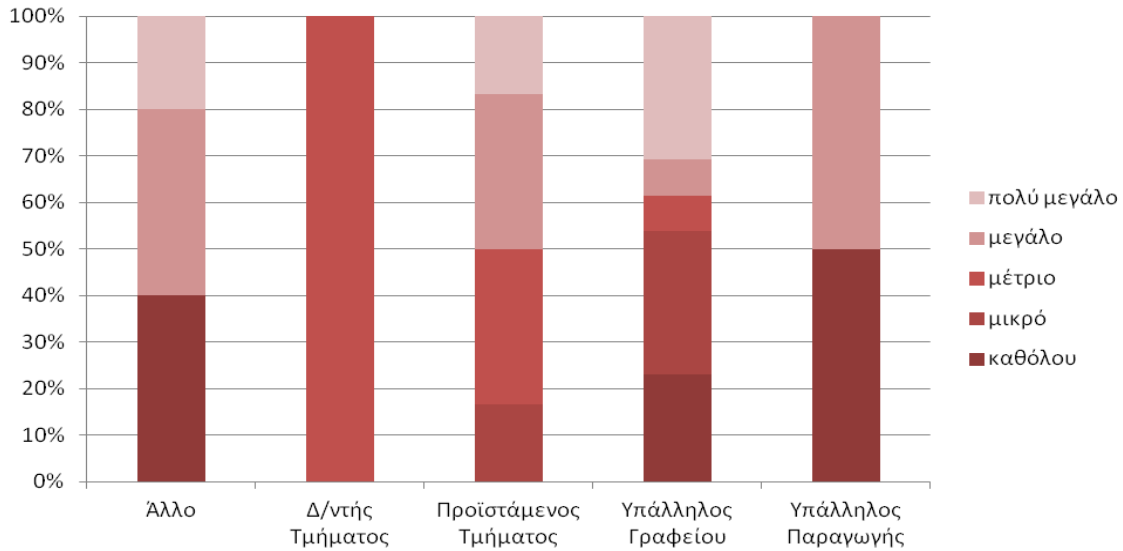


Βαθμός απαίτησης για γρήγορη προσαρμογή σε νέες τεχνολογίες και εργαλεία

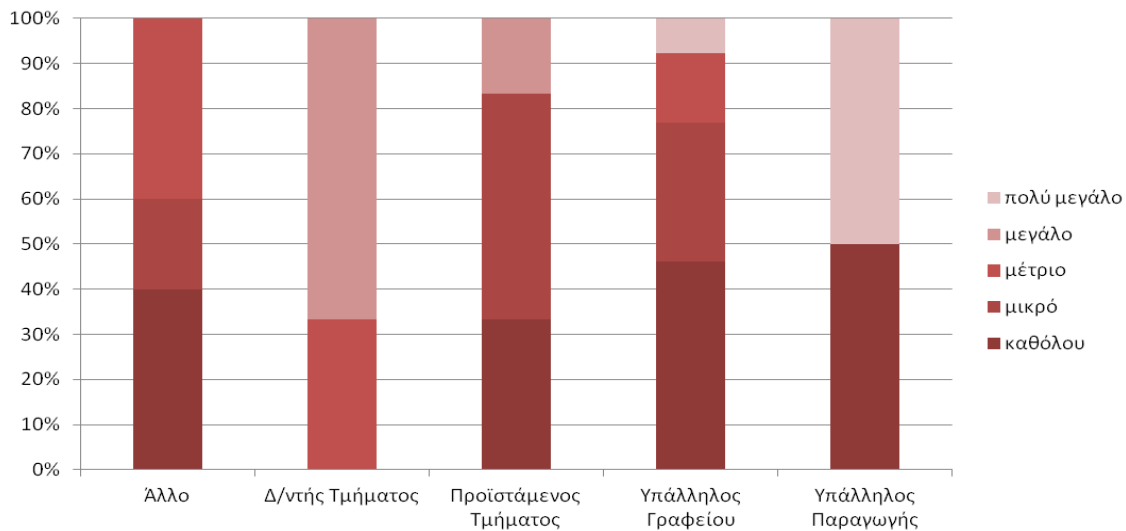


Κλάδος κατασκευαστικών

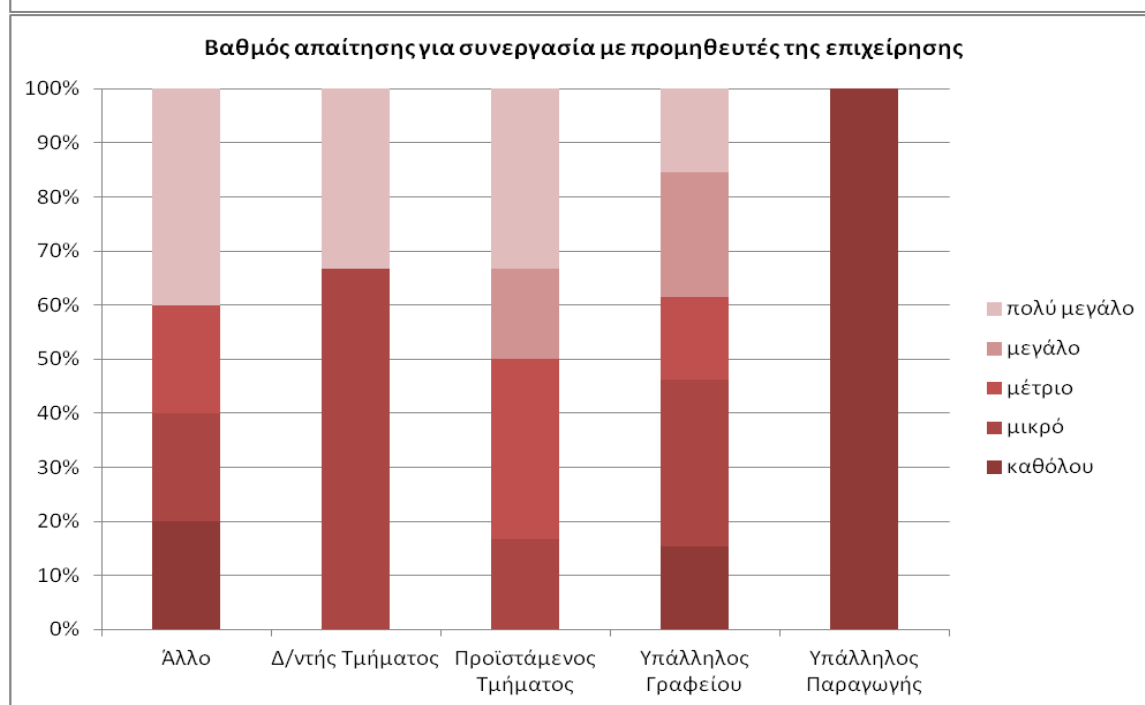
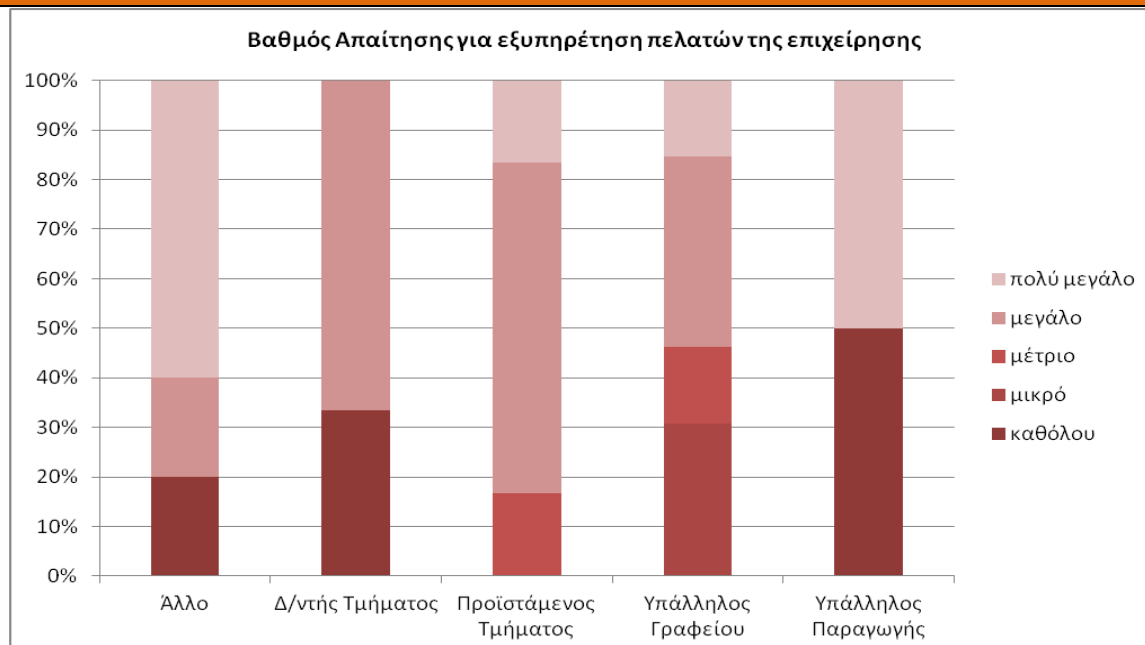
Βαθμός απαίτησης για λήψη αποφάσεων χωρίς τη συμβουλή του προϊστάμενου



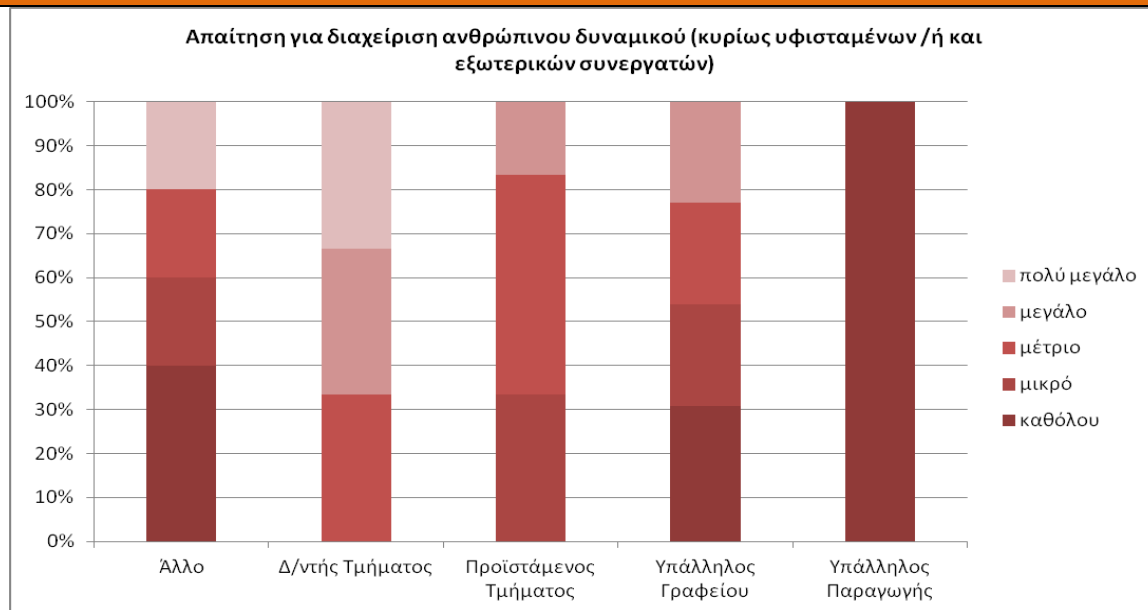
Βαθμός Απαίτησης για συμμετοχή σε διαδικασίες επιλογής προσωπικού



Κλάδος κατασκευαστικών



Κλάδος κατασκευαστικών



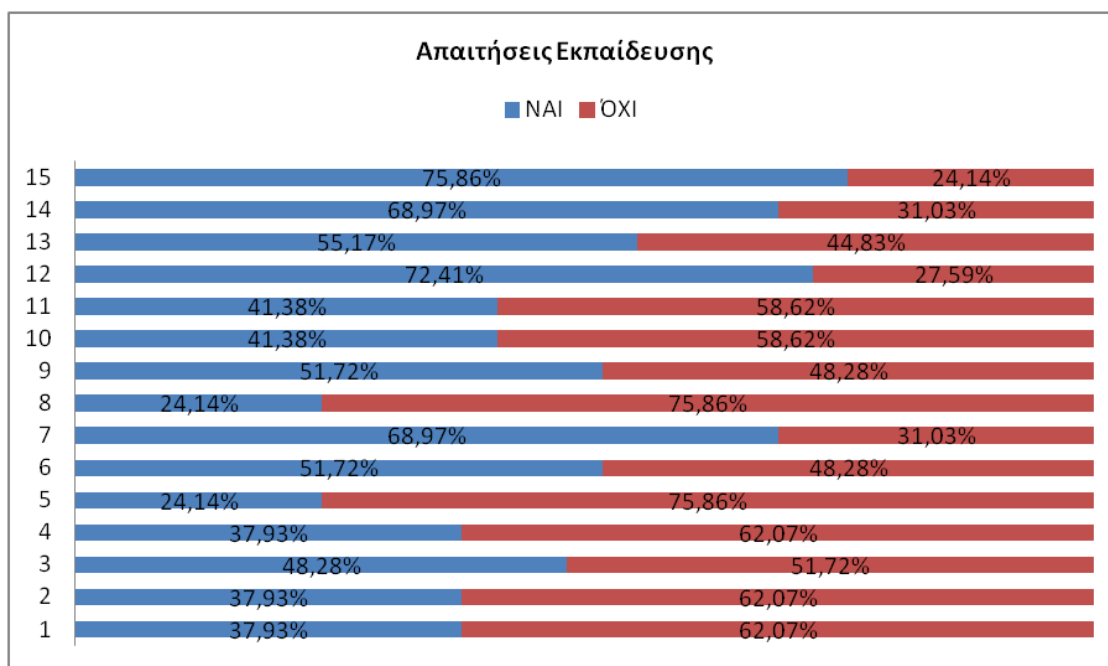
Σχήμα 13 Διακυμάνσεις Βαθμού Απαιτήσης για Συγκεκριμένες Απαιτήσεις Εργασίας ανά ρόλο

Είναι σαφές ότι για τα διευθυντικά στελέχη ως εντονότερες επισημαίνονται οι απαιτήσεις για συνολική κατανόηση επιχειρησιακής λειτουργίας, επιλογής προσωπικού και διαχείρισης συνεργατών, προσαρμογής σε αλλαγές ενώ για τους υπαλλήλους και τα λοιπά στελέχη ως εντονότερες επισημαίνονται οι απαιτήσεις για εξυπηρέτηση πελατών της επιχείρησης, συνεργασία με προμηθευτές της επιχείρησης, λήψη αποφάσεων χωρίς συμβουλή προϊσταμένου στην καθημερινή τους εργασία.

Παράλληλα, αυξημένες είναι οι απαιτήσεις για την διαχείριση και επίβλεψη τεχνικών έργων σε όλα τα επίπεδα (διοικητικό, εκτελεστικό, διαχειριστικό, τεχνικό) σύμφωνα και με τα εθνικά και ευρωπαϊκά κανονιστικά πλαίσια και με γνώση των αντίστοιχων χρηματοδοτικών εργαλείων (πχ. ΕΣΠΑ κλπ) καθώς και ο συντονισμός και η παρακολούθηση υπεργολάβων, εργοταξίων και συνεργείων.

Οι ερωτώμενοι λαμβάνοντας υπόψη και τις αναμενόμενες εξελίξεις στον τομέα τους, εκτιμούν ότι για να μπορούν να ανταπεξέλθουν βέλτιστα στις απαιτήσεις της εργασίας τους απαιτούνται εκπαιδευτικά προγράμματα σε συγκεκριμένα πεδία ως προς το βαθμό που αποτυπώνεται στο ακόλουθο διάγραμμα:

Κλάδος κατασκευαστικών



Σχήμα 14 Απαιτήσεις Εκπαίδευσης-Κατάρτισης

- 1 Ικανότητα χειρισμού ηλεκτρονικού υπολογιστή και ειδικότερα των προγραμμάτων γραφείου
- 2 Κατανόηση της χρήσης μέσων κοινωνικής δικτύωσης (Linkedin, Facebook)
- 3 Γνώση των θεμάτων Υγιεινής και Ασφάλειας που αφορούν το χώρο εργασίας
- 4 Ικανότητα αξιολόγησης της επίδοσης κάθε εργαζομένου
- 5 Διαχείριση Ενεργού Γήρανσης
- 6 Επιχειρηματικότητα
- 7 Εξυπηρέτηση Πελατών
- 8 Μέθοδοι Εύρεσης Εργασίας και Μέθοδοι Προσλήψεων και Αξιολόγησης Προσωπικού
- 9 Διασφάλιση Ποιότητας
- 10 Χρηματοδοτικά Εργαλεία
- 11 Πωλήσεις
- 12 Δεξιότητες Οργάνωσης
- 13 Τεχνικές Διαπραγματεύσεων
- 14 Διαπροσωπική Επικοινωνία/Διαχείριση Σχέσεων και Συγκρούσεων
- 15 Διαχείριση Χρόνου

Όπως προκύπτει από την ανάλυση οι απαιτήσεις εκπαίδευσης εστιάζουν με προτεραιότητα στα εξής:

- Διαχείριση Χρόνου
- Δεξιότητες Οργάνωσης

Κλάδος κατασκευαστικών

- Εξυπηρέτηση Πελατών
- Τεχνικές Διαπραγματεύσεων
- Διαπροσωπική Επικοινωνία/Διαχείριση Σχέσεων και Συγκρούσεων
- Γνώση των θεμάτων Υγιεινής και Ασφάλειας που αφορούν το χώρο εργασίας

Διάγνωση Εκπαιδευτικών Αναγκών και Προδιαγραφών Εκπαίδευσης - Προτάσεις

Με βάση την ανάλυση που προηγήθηκε και κυρίως λαμβάνοντας υπόψη την ποιοτική συνδυαστική γνώση που αποκτήθηκε κατά την διενέργεια της έρευνας συμπεραίνεται ότι για τον εξεταζόμενο κλάδο οι εκπαιδευτικές και συμβουλευτικές ανάγκες στις οποίες και συνίσταται να εστιάσει η προδραστική πλατφόρμα συνοψίζονται στα εξής:

- Για τα διευθυντικά στελέχη (με έμφαση σε στελέχη άνω των 45 ετών):
 - Βασικές Αρχές Οικονομίας και Οικονομικής Παρακολούθησης
 - Σύγχρονη Διοίκηση, Οργάνωση και Επίβλεψη Τεχνικών Έργων
 - Διαχείριση Έργων, Κινδύνων και Αλλαγών
 - Νέες Τεχνολογίες (Εφαρμογές Γραφείου, Internet, Social Media)
 - Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού (συμπεριλαμβανομένων θεμάτων βελτιστοποίησης και μέτρησης απόδοσης, διαχείρισης ενεργού γήρανσης κλπ.)
 - Διαδικασίες Επιλογής και Αξιολόγησης Προσωπικού
 - Διαχείριση Χρόνου
 - Χρηματοδοτικά Εργαλεία
 - Τεχνικές Διαπραγματεύσεων
 - Διαχείριση Σχέσεων-Συγκρούσεων-Επικοινωνίας
 - Μέτρα Ασφάλειας και Υγιεινής στην Εργασία
 - Διοίκηση Ποιότητας
 - Διαχείριση Ενεργού Γήρανσης

Κλάδος κατασκευαστικών

- Επιχειρηματικότητα
- Για τους υπαλλήλους γραφείου (με έμφαση σε υπαλλήλους άνω των 45 ετών)
 - Νέες Τεχνολογίες (Εφαρμογές Γραφείου, Internet, Social Media)
 - Διαχείριση Σχέσεων-Συγκρούσεων-Επικοινωνίας
 - Διαχείριση Έργων και Εργασιών
 - Διαχείριση Χρόνου
 - Χρηματοδοτικά Εργαλεία
 - Τεχνικές Διαπραγματεύσεων
 - Διαδικασίες Διαχείρισης Ποιότητας-Τυποποίηση και Απλοποίηση Διαδικασιών/Εργασιών
 - Διαχείριση Κινδύνων
 - Μέτρα Ασφάλειας και Υγιεινής στην Εργασία
 - Διαχείριση Ενεργού Γήρανσης
- Για τους υπαλλήλους παραγωγής (υπό των ευρύτερο όρο των τεχνικών, χειρονακτών και εξειδικευμένων υπαλλήλων όπως καταγράφηκε σε αυτόν τον κλάδο/τομέα) (με έμφαση σε υπαλλήλους άνω των 45 ετών):
 - Μέτρα Ασφάλειας και Υγιεινής στην Εργασία και Μέθοδοι Τυποποίησης, Κατανόησής και Εφαρμογής τους
 - Συστήματα Διαχείρισης Ποιότητας (με έμφαση διαχείριση συντήρηση και καλή λειτουργία υποδομών και εξοπλισμού και τεχνικές ασφάλειας)
 - Διαχείριση Κινδύνων, Αλλαγών και Μετάβασης σε νέες τεχνολογίες τεχνικές και εργαλεία
 - Διαχείριση Σχέσεων-Συγκρούσεων-Επικοινωνίας
 - Διαχείριση Χρόνου
 - Διαχείριση Ενεργού Γήρανσης
 - Πρώτες Βοήθειες

2.5 ΑΓΡΟΤΙΚΟΣ ΚΛΑΔΟΣ

Αγροτικός κλάδος

Υφιστάμενη Κατάσταση Αγροτικού Κλάδου

Η αγροτική οικονομία της χώρας βρίσκεται σε κρίσιμη θέση, ωστόσο η καθετοποίηση της παραγωγής και οι εξαγωγές παρουσιάζουν προοπτικές για τον κλάδο.

Μερικά από τα προβλήματα του αγροτικού κλάδου συνοψίζονται ως εξής.

- Χρόνια διαρθρωτικά προβλήματα.
- Χαμηλή παραγωγικότητα με υψηλό κόστος παραγωγής.
- Το πραγματικό αγροτικό εισόδημα έχει μειωθεί δραστικά 17% μεταξύ 2000 και 2010.
- Διαφορά τιμής από το χωράφι στο ράφι, χωρίς ένα μέρος της προστιθέμενης αξίας να καρπούται από τον παραγωγό.
- Έλλειψη στρατηγικού μάρκετινγκ και μη αξιοποίηση των συγκριτικών πλεονεκτημάτων της χώρας.
- Ανύπαρκτη ενημέρωση. Τα εκπαιδευτικά ιδρύματα έχουν πολύ λίγες επαφές με την παραγωγή. Η έρευνα έχει σταματήσει.
- Έλλειψη κεφαλαίων για χρηματοδότηση επενδύσεων και σε περιπτώσεις που υπήρχαν, για παράδειγμα τα χρήματα των επιδοτήσεων του καπνού, έχουν γίνει διαμερίσματα και διπλοκάμπινα αγροτικά για βόλτες.
- Έλλειψη εξειδικευμένου και έμπειρου ανθρώπινου δυναμικού να μπορέσει να απορροφήσει τις νέες τεχνολογίες.

Στο διάστημα των τελευταίων ετών η ευρωπαϊκή αλλά και η ελληνική γεωργία, ως συνέπεια της γενικότερης οικονομικής κρίσης, υφίσταται τη μείωση της ζήτησης και τον περιορισμό των διαθέσιμων πόρων για τη στήριξη και την ανάπτυξή της.

Παράλληλα, υφίσταται εντονότερα τις συνέπειες από την παγκόσμια οικονομική κρίση και την αστάθεια των αγορών, αλλά και τις επιπτώσεις από τις κλιματικές αλλαγές, που επιτείνουν τη συχνότητα και τη σφοδρότητα ακραίων καιρικών συνθηκών, με αποτέλεσμα:

Αγροτικός κλάδος

- τον περιορισμό της απόδοσης των καλλιεργειών,
- την απώλεια παραγωγής και την πτώση του αγροτικού εισοδήματος.

Βρίσκεται συγχρόνως αντιμέτωπη με κρίσιμα ζητήματα που συνδέονται με την ασφάλεια των τροφίμων και με την επάρκειά τους, μιας και θεωρείται δεδομένη η αύξηση της ζήτησής τους στο άμεσο μέλλον.

Επίσης, σημειώνεται μεγάλο ποσοστό απασχολούμενων ατόμων άνω των 55 ετών στην γεωργία αλλά με παράλληλη μείωση και συρρίκνωση του εισοδήματος του αγρότη και του παραγόμενου ΑΕΠ του κλάδου.

Κύρια επίπτωση της σημερινής κατάστασης είναι η περαιτέρω αποδυνάμωση της ανταγωνιστικότητας της γεωργικής παραγωγής ή των υπηρεσιών που προσφέρει ο ευρύτερος αγροτικός τομέας της Χώρας σε ευρωπαϊκό αλλά και σε διεθνές επίπεδο.

Πιο συγκεκριμένα, ο αγροτικός τομέας αντιμετωπίζει μία σειρά προβλημάτων με κυριότερα:

- την ανεπαρκή προσαρμογή του πρωτογενούς τομέα και ιδιαίτερα των αγροτών άνω των 55 ετών στις απαιτήσεις της σύγχρονης αγοράς και της πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με αποτέλεσμα τη μείωση της παραγωγής και την συνακόλουθη συνεχή συρρίκνωση του αγροτικού εισοδήματος
- το συνεχώς αυξανόμενο και υψηλότερο κόστος παραγωγής των προϊόντων
- τις οργανωτικές ελλείψεις στο κύκλωμα παραγωγής, μεταποίησης και εμπορίας των προϊόντων καθώς και ελλείψεις στις απαιτούμενες υποδομές
- την έλλειψη προβολής και διαφήμισης των παραγόμενων προϊόντων
- την έλλειψη συνεργασιών και την απουσία συνεργατικών σχηματισμών ομάδων παραγωγών για κάθε προϊόν
- την έλλειψη μεταποιητικών μονάδων στην Χώρα
- την έλλειψη ταυτότητας προϊόντων γεωγραφικής προέλευσης στο βαθμό που κάτι τέτοιο θα ήταν δυνατό βάσει των ποιοτικών χαρακτηριστικών των προϊόντων
- τη συνεχόμενη μείωση των επιδοτήσεων από την ΕΕ αγροτικών προϊόντων και την στροφή σε νέα προϊόντα

Αγροτικός κλάδος

- την έλλειψη πιστοποιημένων προϊόντων και προϊόντων ονομασίας προέλευσης ή προϊόντων με γεωγραφική ένδειξη ή και άλλου σήματος.
- την έλλειψη ενιαίου μητρώου εμπόρων αγροτικών προϊόντων, εκροών και εισροών.
- τον έντονο ανταγωνισμό από ομοειδή προϊόντα άλλων χωρών τόσο στην εγχώρια όσο και στη διεθνή αγορά.
- την έλλειψη συμπληρωματικότητας ζωικής και φυτικής παραγωγής

Με βάση τα πρόσφατα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ για το Α' Τρίμηνο του 2012 το ποσοστό των εργαζομένων από 45-65 ετών στον ευρύτερο τομέα «Γεωργία, δασοκομία και αλιεία» είναι 17% και το αντίστοιχο ποσοστό εργαζομένων 65 ετών και άνω είναι 41%.

Βασικά Στοιχεία Πρωτογενούς Έρευνας

Πληθυσμός:

Το σύνολο των εργαζομένων (δ/ντικά στελέχη και εργαζόμενοι) των επιχειρήσεων του κλάδου σε όλη την επικράτεια.

Δείγμα:

Δημογραφικά Στοιχεία:	<p>Το 62% του δείγματος είναι άνδρες και το 38% γυναίκες.</p> <p>Το δείγμα διαρθρώνεται ηλικιακά ως εξής: <40 20%, 40-50 43%, 50-55 21%, 55-60 12%, 60-64 4%</p> <p>Το 100% του δείγματος είναι έλληνες.</p> <p>Στο δείγμα συμμετείχαν 3% ΑΜΕΑ.</p>
Βασικά Χαρακτηριστικά:	<p>Επαγγελματικά</p> <p>Το δείγμα διαρθρώνεται ως προς τα επίπεδα επαγγελματικών ρόλων ως εξής: Άλλο 12%, Γενικός Δ/ντής 3%, Δ/ντής Τμήματος 23%, Προϊστάμενος Τμήματος 27%, Υπάλληλος Γραφείου 15%, Υπάλληλος Παραγωγής 20%.</p> <p>Τα έτη εμπειρίας των συμμετεχόντων</p>

Αγροτικός κλάδος

	<p>προέκυψαν: >25 61%, 0-5 7%, 15-20 21%, 5-15 11%</p> <p>Ως προς τη σχέση εργασίας το 75% του δείγματος είναι αορίστου χρόνου και το υπόλοιπο ορισμένου.</p> <p>Αναφέρθηκε 15% συμμετοχή σε συνδικαλιστικά όργανα.</p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Παρατηρήσεις προερευνητικής Διαδικασίας:

Κατά την προερευνητική διαδικασία παρατηρήθηκε σημαντικό ποσοστό άρνησης συμμετοχής στην έρευνα λόγω ανατατατάξεων στον κλάδο.

Συμμετοχή Επιχειρήσεων:

Πλήθος προσκληθέντων:	15
Πλήθος θετικά ανταποκριθέντων:	11
Μέγεθος Δείγματος:	97

Κύρια Ευρήματα Πρωτογενούς Έρευνας και Διαγνωστικά Συμπεράσματα επί αυτών

Επιθυμητή ηλικία αποχώρησης από την εργασίας και λόγοι

Το 75% του δείγματος επιθυμεί να αποχωρήσει από την εργασία σε ηλικία μικρότερη των 65.

Ο μέσος όρος επιθυμητής ηλικίας αποχώρησης από την εργασία είναι 63 έτη με τις γυναίκες να έχουν χαμηλότερο μέσο όρο από τους άνδρες και τους υπαλλήλους ίδιο με τα διευθυντικά στελέχη.

Οι βασικοί λόγοι που οδηγούν σε αυτή την επιλογή και η έντασή τους παρουσιάζονται στο ακόλουθο διάγραμμα:

Αγροτικός κλάδος



Σχήμα 15 Λόγοι επιθυμίας πρόωρης αποχώρησης από την εργασία και διαβάθμιση

Είναι εμφανές ότι ως σημαντικότερος λόγος δηλώνεται η σωματική κόπωση και οι λόγοι υγείας.

Διακρίσεις λόγω ηλικίας

Το 12% του δείγματος έχει υποστεί διάκριση στην εργασία λόγω ηλικίας με τους άνδρες να αποτελούν το 2% αυτού τις γυναίκες να αποτελούν το 10% αυτού.

Αντίστοιχα το 24% του δείγματος έχει εφαρμόσει διάκριση στην εργασία λόγω ηλικίας.

Επιπλέον, από τα άτομα που συμμετέχουν στην επιλογή προσωπικού σε μικρό ή μεγαλύτερο βαθμό 14% του δείγματος θεωρεί την ηλικία ως ανασταλτικό παράγοντα με μέσο όρο άνω ορίου ηλικίας προσλήψεων τα 45 έτη.

Ικανοποίηση από συνθήκες εργασίας

Το 6% του δείγματος αισθάνονται ότι η συνολική εργασιακή εμπειρία τους αξιοποιείται επαρκώς στην θέση εργασίας που τους έχει ανατεθεί.

Το 75% του δείγματος δεν είναι ικανοποιημένοι από τις αποδοχές τους βάσει προσόντων και θέσης εργασίας.

Το 17% των διευθυντικών στελεχών δεν είναι ικανοποιημένοι από τις αποδοχές τους.

Αγροτικός κλάδος

Το 26% του δείγματος δεν είναι ικανοποιημένοι από την τήρηση μέτρων ασφάλειας και υγιεινής στην εργασία.

Το 100% του δείγματος επιθυμούν εφαρμογή πιο ευέλικτων ωραρίων εργασία, με ίσο ποσοστό αυτής της επιθυμίας στο γυναικείο και στο αντρικό φύλο και κυρίως στις ηλικιακές ομάδες 40-55 και <40.

Δυσκολίες Συνεργασίας, Πλεονεκτήματα και Μειονεκτήματα Εργαζομένων άνω των 55 ετών

Το 6% του δείγματος εκφράζουν ότι αντιμετωπίζουν δυσκολίες συνεργασίας με συνεργάτες/συναδέλφους πολύ μεγαλύτερους σε ηλικία ενώ παράλληλα οι εργαζόμενοι από 50 έως 55 ετών σε 4% αντιμετωπίζουν δυσκολίες συνεργασίας με συνεργάτες/συναδέλφους πολύ μικρότερους από αυτούς και οι εργαζόμενοι από 55 έως 64 ετών σε 4% αντιμετωπίζουν δυσκολίες συνεργασίας με συνεργάτες/συναδέλφους πολύ μικρότερους από αυτούς.

Για τα διευθυντικά στελέχη τα βασικά πλεονεκτήματα των εργαζομένων άνω των 55 ετών είναι η Εμπειρία, η Συνέπεια και η Γνώση του αντικειμένου και τα βασικά μειονεκτήματα είναι την εμμονή σε παγιωμένες μεθόδους και πρακτικές, την έλλειψη φόβου και την υπερβολική αυτοπεποίθηση με αποτέλεσμα να μην λαμβάνονται πάντα τα απαραίτητα μέτρα ασφάλειας.

Για τους υπαλλήλους τα βασικά πλεονεκτήματα των εργαζομένων άνω των 55 ετών είναι το εύρος των γνώσεων, η αντοχή, η υπομονή και η πείρα και τα βασικά μειονεκτήματα είναι η ελλιπής κατάρτιση στις νέες τεχνολογίες και μεθόδους, η τυποποίηση και η συνεργασία για κοινές προσπάθειες στον τομέα της καθετοποίησης της παραγωγής και των εξαγωγών, και η άρνηση προσαρμογής σε νέες συνθήκες, δεδομένα ή διαδικασίες.

Επίπεδο Εκπαίδευσης και Γνώσεων

Το 34% του δείγματος είναι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ, το 22% κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού, το 12% δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, το 2% πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και το 2% άλλης. Η μεγαλύτερη συγκέντρωση επιπέδου ΑΕΙ/ΤΕΙ εμφανίζεται στην ηλικιακή ομάδα των 55-60.

Το 6% των εργαζομένων άνω των 55 ετών γνωρίζουν αγγλικά με τους περισσότερους να έχουν γνώση επιπέδου 2.

Αγροτικός κλάδος

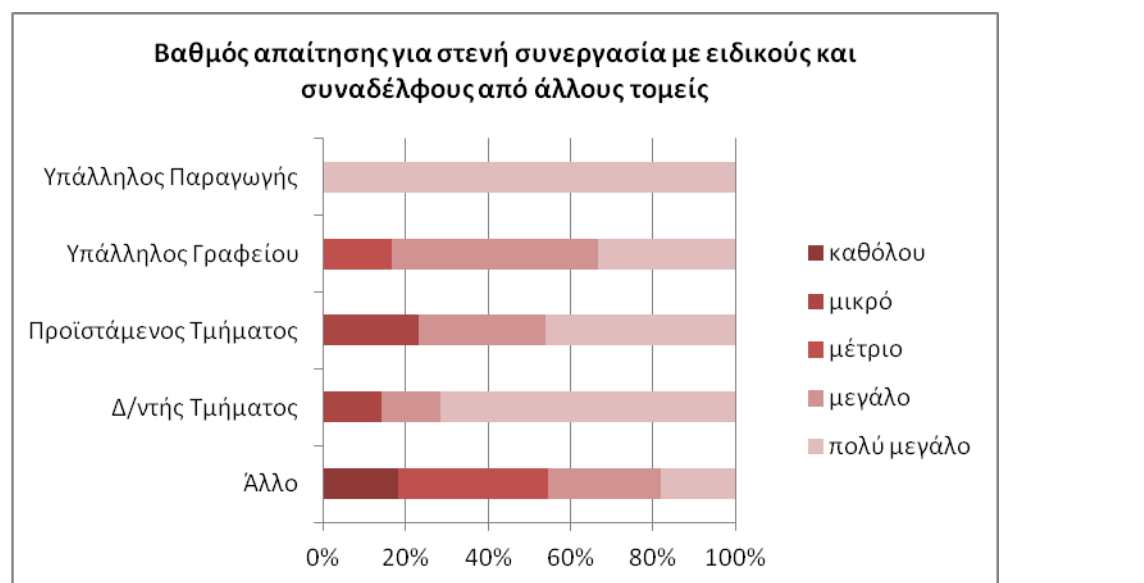
Για το 96% του δείγματος απαιτείται η χρήση Η/Υ στην εργασία τους, με το ποσοστό αυτό να είναι 40% για τα διευθυντικά στελέχη και 36% για τους υπαλλήλους και αντίστοιχα 34% για εργαζόμενους άνω των 55 ετών.

Το 54% του δείγματος είναι γνώστες εφαρμογών γραφείου. Ποσοστό 46% του δείγματος δεν είναι γνώστες με το μεγαλύτερο τμήμα αυτού του φαινομένου να συγκεντρώνεται στους υπαλλήλους, στις ηλικιακές ομάδες 55-60 και 50-55.

Το 28% του δείγματος είναι γνώστες εφαρμογών Internet. Ποσοστό 72% του δείγματος δεν είναι γνώστες με το μεγαλύτερο τμήμα αυτού του φαινομένου να συγκεντρώνεται στους υπαλλήλους, στις ηλικιακές ομάδες 55-60 και 40-50.

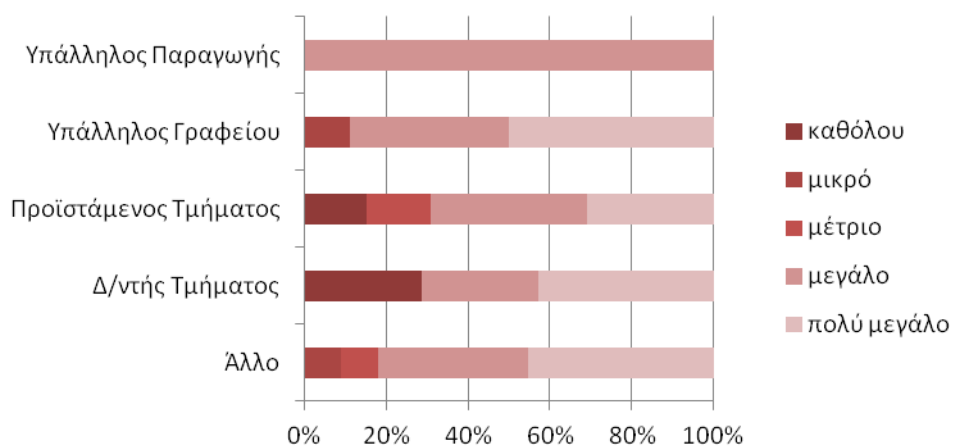
Απαιτήσεις Θέσεων Εργασίας και Ανάγκες Εκπαίδευσης/Κατάρτισης

Στα διαγράμματα που ακολουθούν παρουσιάζεται η ένταση απαίτησης συγκεκριμένων προδιαγραφών στο πλαίσιο των θέσεων εργασίας ανά ρόλο ως εξής:

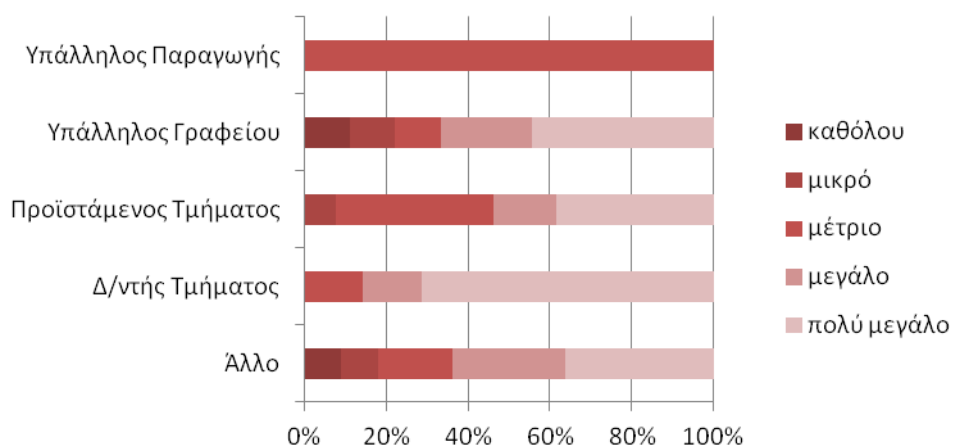


Αγροτικός κλάδος

Βαθμός απαίτησης για συνολική κατανόηση των διαδικασιών λειτουργίας της επιχείρησης

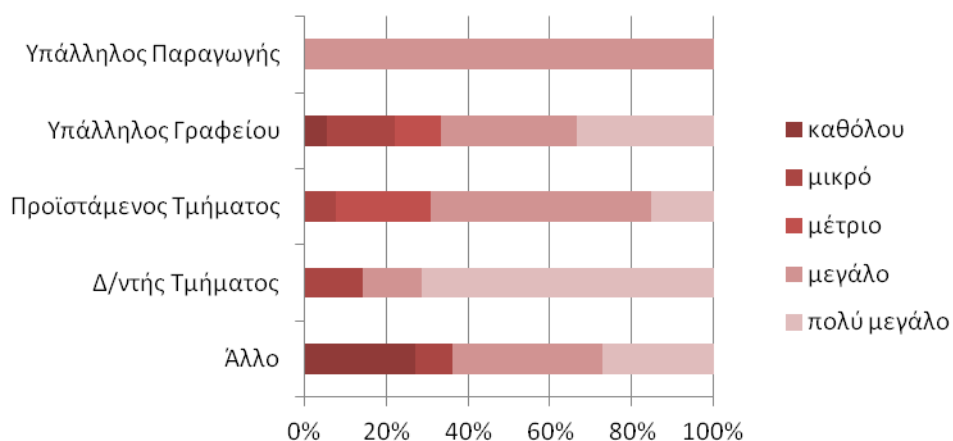


Βαθμός απαίτησης για γρήγορη προσαρμογή σε συνεχώς μεταβαλλόμενα καθήκοντα και υποχρεώσεις

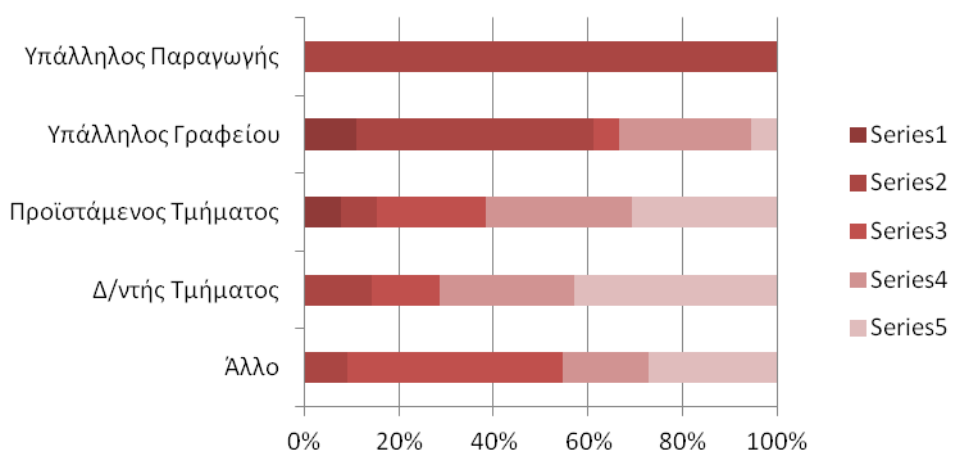


Αγροτικός κλάδος

Βαθμός απαίτησης για γρήγορη προσαρμογή σε νέες τεχνολογίες και εργαλεία

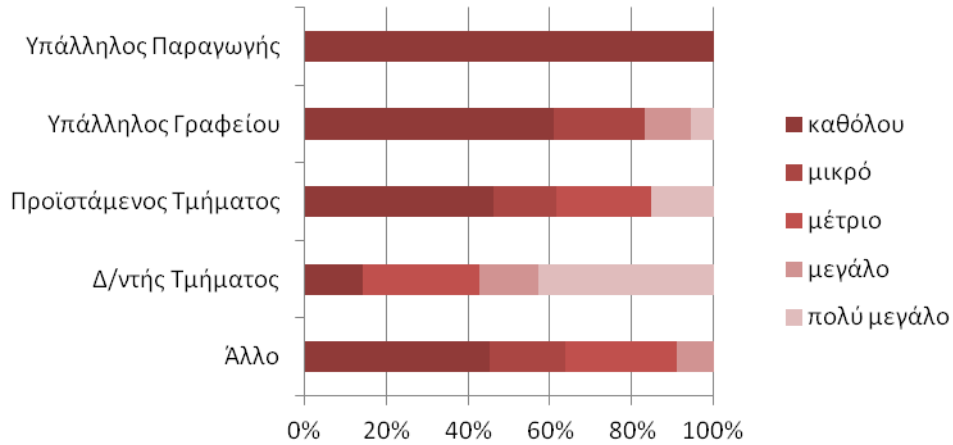


Βαθμός απαίτησης για λήψη αποφάσεων χωρίς τη συμβουλή του προϊστάμενου

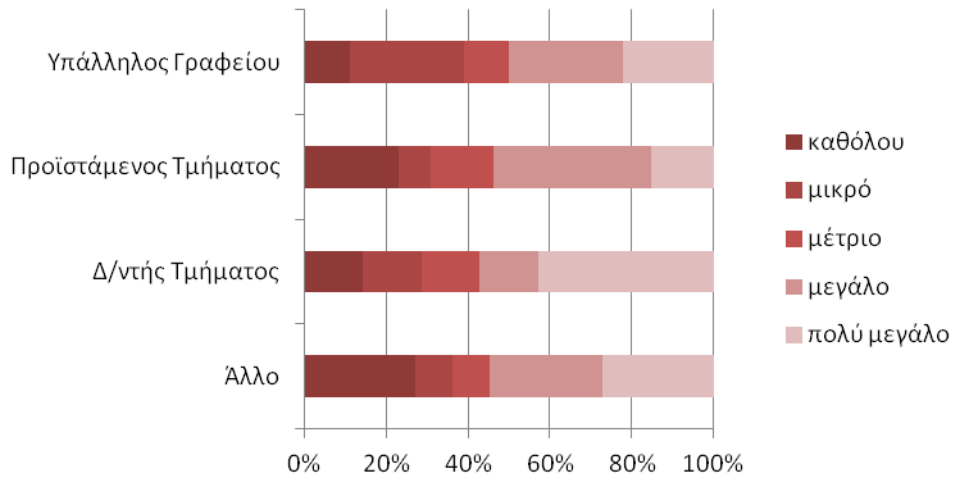


Αγροτικός κλάδος

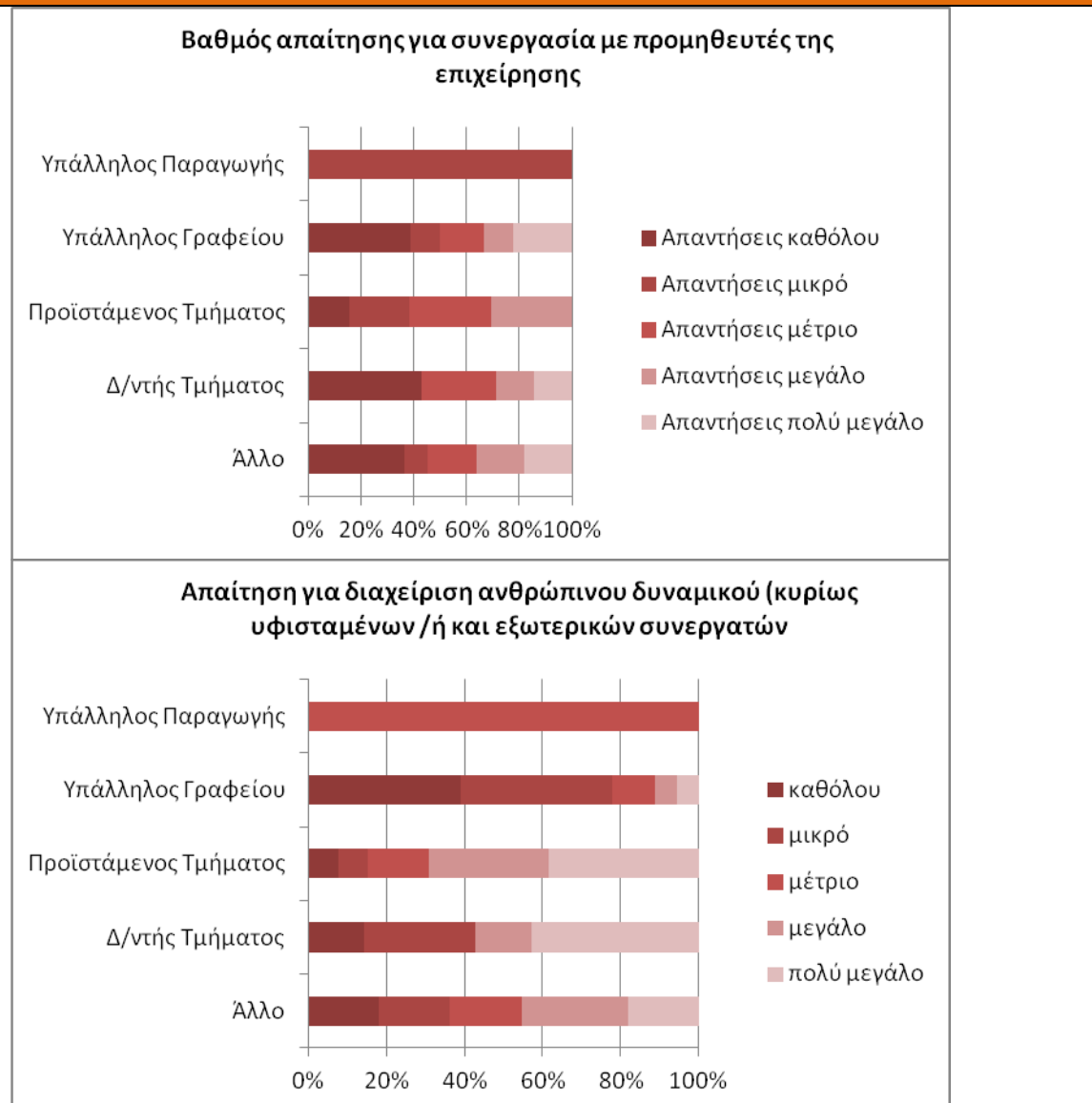
Βαθμός Απαιτήσης για συμμετοχή σε διαδικασίες επιλογής προσωπικού



Βαθμός Απαιτήσης για εξυπηρέτηση πελατών της επιχείρησης



Αγροτικός κλάδος

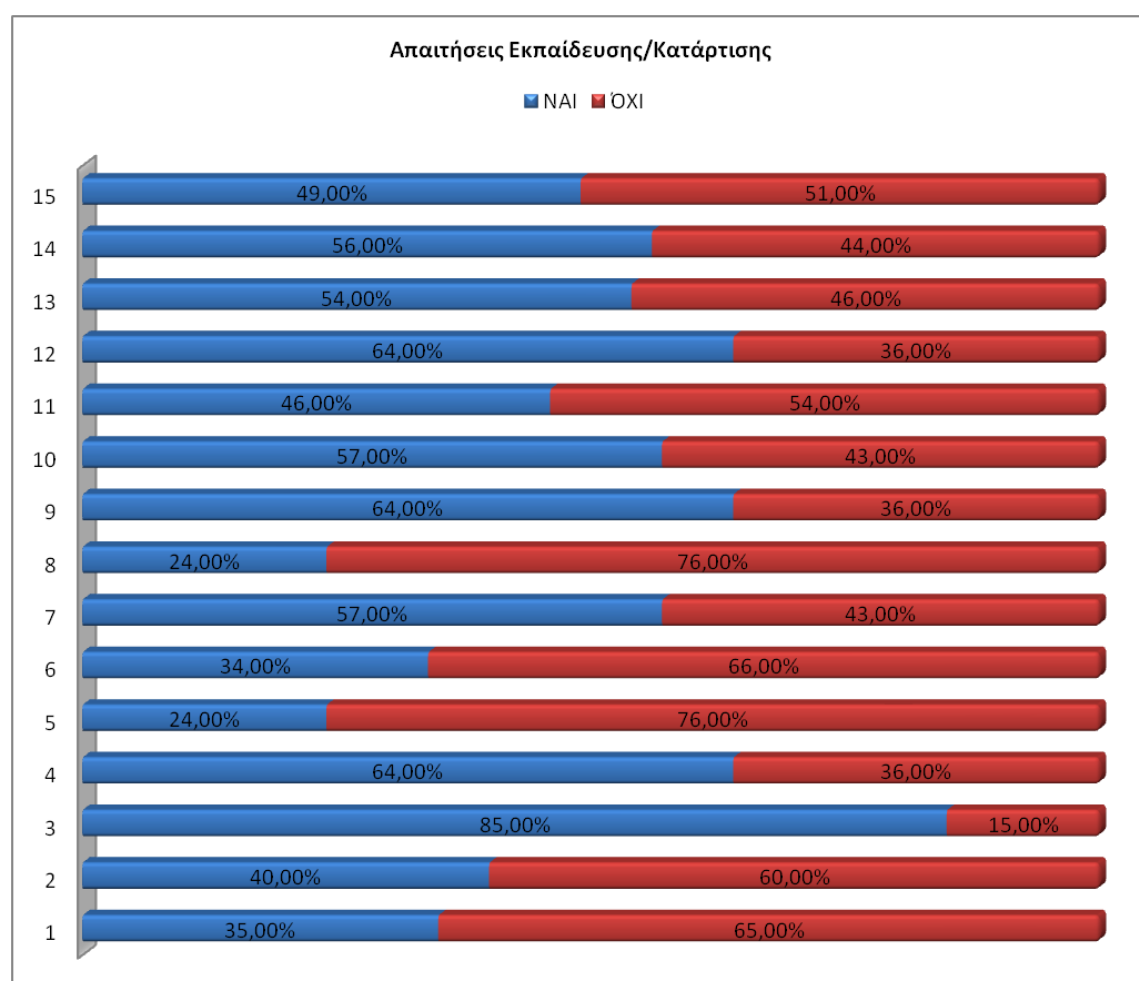


Σχήμα 16 Διακυμάνσεις Βαθμού Απαίτησης για Συγκεκριμένες Απαιτήσεις Εργασίας ανά ρόλο

Θα πρέπει εδώ να επισημανθεί η ιδιαιτερότητα των επιχειρήσεων καθώς πρόκειται κυρίως για επιχειρήσεις γεωργικών ενώσεων. Σε αυτό το πλαίσιο οι εργαζόμενοι-συμμετέχοντες καλύπτουν ένα πολύ ευρύ φάσμα ρόλων και θέσεων εργασίας, από καλλιεργητές-αγρότες ή κτηνοτρόφους έως τεχνολόγους τροφίμων ή δ/ντές παραγωγής ή πωλήσεων, ως εκ τούτου τα αποτελέσματα α\θα εξεταστούν υπό α

Οι ερωτώμενοι λαμβάνοντας υπόψη και τις αναμενόμενες εξελίξεις στον τομέα τους, εκτιμούν ότι για να μπορούν να ανταπεξέλθουν βέλτιστα στις απαιτήσεις της εργασίας τους απαιτούνται εκπαιδευτικά προγράμματα σε συγκεκριμένα πεδία ως προς το βαθμό που αποτυπώνεται στο ακόλουθο διάγραμμα:

Αγροτικός κλάδος



Σχήμα 17 Απαιτήσεις Εκπαίδευσης-Κατάρτισης

- 1 Ικανότητα χειρισμού ηλεκτρονικού υπολογιστή και ειδικότερα των προγραμμάτων γραφείου
- 2 Κατανόηση της χρήσης μέσω κοινωνικής δικτύωσης (Linkedin, Facebook)
- 3 Γνώση των θεμάτων Υγιεινής και Ασφάλειας που αφορούν το χώρο εργασίας
- 4 Ικανότητα αξιολόγησης της επίδοσης κάθε εργαζομένου
- 5 Διαχείριση Ενεργού Γήρανσης
- 6 Επιχειρηματικότητα
- 7 Εξυπηρέτηση Πελατών
- 8 Μέθοδοι Εύρεσης Εργασίας και Μέθοδοι Προσλήψεων και Αξιολόγησης Προσωπικού
- 9 Διασφάλιση Ποιότητας
- 10 Χρηματοδοτικά Εργαλεία
- 11 Πωλήσεις
- 12 Δεξιότητες Οργάνωσης
- 13 Τεχνικές Διαπραγματεύσεων
- 14 Διαπροσωπική Επικοινωνία/Διαχείριση Σχέσεων και Συγκρούσεων

Αγροτικός κλάδος

15 Διαχείριση Χρόνου

Όπως προκύπτει από την ανάλυση οι απαιτήσεις εκπαίδευσης εστιάζουν με προτεραιότητα στα εξής:

- Δεξιότητες Οργάνωσης
- Χρηματοδοτικά Εργαλεία
- Γνώση των θεμάτων Υγιεινής και Ασφάλειας που αφορούν το χώρο εργασίας

Διάγνωση Εκπαιδευτικών Αναγκών και Προδιαγραφών Εκπαίδευσης - Προτάσεις

Με βάση την ανάλυση που προηγήθηκε και κυρίως λαμβάνοντας υπόψη την ποιοτική συνδυαστική γνώση που αποκτήθηκε κατά την διενέργεια της έρευνας συμπεραίνεται ότι για τον εξεταζόμενο κλάδο οι εκπαιδευτικές και συμβουλευτικές ανάγκες στις οποίες και συνίσταται να εστιάσει η προδραστική πλατφόρμα συνοψίζονται στα εξής:

- Για τα διευθυντικά στελέχη (με έμφαση σε στελέχη άνω των 45 ετών):
 - ο Βασικές Αρχές Οικονομίας και Οικονομικής Ανάλυσης,
 - ο Σύγχρονη Διοίκηση και Οργάνωση
 - ο Νέες Τεχνολογίες (Εφαρμογές Γραφείου, Internet, Social Media)
 - ο Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού (συμπεριλαμβανομένων θεμάτων βελτιστοποίησης και μέτρησης απόδοσης, διαχείρισης ενεργού γήρανσης κλπ.)
 - ο Διαδικασίες Επιλογής και Αξιολόγησης Προσωπικού
 - ο Διαχείριση Έργων, Κινδύνων και Αλλαγών
 - ο Διαχείριση Χρόνου
 - ο Χρηματοδοτικά Εργαλεία
 - ο Τεχνικές Διαπραγματεύσεων
 - ο Διαχείριση Σχέσεων-Συγκρούσεων-Επικοινωνίας
 - ο Διοίκηση Ποιότητας

Αγροτικός κλάδος

- Πρακτικές Ενεργού Γήρανσης
- Για τους υπαλλήλους γραφείου (με έμφαση σε υπαλλήλους άνω των 45 ετών)
 - Νέες Τεχνολογίες (Εφαρμογές Γραφείου, Internet, Social Media)
 - Διαχείριση Σχέσεων-Συγκρούσεων-Επικοινωνίας
 - Διαχείριση Έργων και Εργασιών
 - Διαχείριση Χρόνου
 - Χρηματοδοτικά Εργαλεία
 - Τεχνικές Διαπραγματεύσεων
 - Διαδικασίες Διαχείρισης Ποιότητας-Τυποποίηση και Απλοποίηση Διαδικασιών/Εργασιών
 - Διαχείριση Κινδύνων
 - Μέτρα Ασφάλειας και Υγιεινής στην Εργασία
 - Πρακτικές Ενεργού Γήρανσης
- Για τους υπαλλήλους παραγωγής (υπό των ευρύτερο όρο των τεχνικών, χειρονακτών και εξειδικευμένων υπαλλήλων όπως καταγράφηκε σε αυτόν τον κλάδο/τομέα) (με έμφαση σε υπαλλήλους άνω των 45 ετών):
 - Μέτρα Ασφάλειας και Υγιεινής στην Εργασία και Μέθοδοι Τυποποίησης, Κατανόησής και Εφαρμογής τους
 - Συστήματα Διαχείρισης Ποιότητας (με έμφαση διαχείριση συντήρηση και καλή λειτουργία υποδομών και εξοπλισμού και τεχνικές ασφάλειας)
 - Διαχείριση Κινδύνων, Αλλαγών και Μετάβασης σε νέες τεχνολογίες τεχνικές και εργαλεία
 - Διαχείριση Σχέσεων-Συγκρούσεων-Επικοινωνίας
 - Διαχείριση Χρόνου
 - Πρακτικές Ενεργού Γήρανσης

2.6 ΤΡΑΠΕΖΕΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Τραπεζικός και ασφαλιστικός κλάδος

Υφιστάμενη Κατάσταση Τραπεζών και ασφαλιστικών επιχειρήσεων

Ο κλάδος των χρηματοπιστωτικών και ασφαλιστικών υπηρεσιών βιώνει σε πολύ μεγάλο βαθμό και ένταση την οικονομική κρίση και τις επιπτώσεις της.

Οι συνθήκες είναι διαρκώς μεταβαλλόμενες και το τοπίο αλλάζει με αναχρηματοδότηση και αναδιάταξη του συστήματος με συγχωνεύσεις, εξαγορές και δημιουργία λιγότερων ισχυρότερων ομίλων. Αντίστοιχα σενάρια εξετάζονται και δρομολογούνται στην ασφαλιστική αγορά.

Με βάση στατιστικά στοιχεία της Ένωσης Ελληνικών Τραπεζών τα αποτελέσματα χρήσης των ελληνικών εμπορικών τραπεζών και ομίλων (εννεάμηνο 2010-εννεάμηνο 2011) αποτυπώνονται ως εξής:

Τραπεζικός και ασφαλιστικός κλάδος

	Τράπεζες			Τραπεζικοί όμιλοι		
	Ιαν.-Σεπτ. 2010	Ιαν.-Σεπτ. 2011	Μεταβολή (%)	Ιαν.-Σεπτ. 2010	Ιαν.-Σεπτ. 2011	Μεταβολή %
Λειτουργικά έσοδα	6.465	6.545	1,2	10.160	9.890	-2,7
Καθαρά έσοδα από τόκους	6.094	6.002	-1,5	8.807	8.436	-4,2
- Έσοδα από τόκους	12.654	13.595	7,4	16.142	16.765	3,9
- Έξοδα τόκων	6.559	7.593	15,8	7.335	8.329	13,5
Καθαρά έσοδα από μη τοκοφόρες εργασίες	371	543	46,3	1.353	1.454	7,5
- Καθαρά έσοδα από προμήθειες	857	617	-28,0	1.402	1.175	-16,2
- Έσοδα από χρηματοοικονομικές πράξεις	-617	-372	-	-324	-204	-
- Λοιπά έσοδα	131	298	127,6	275	483	75,7
Λειτουργικά έξοδα	4.134	3.839	-7,1	5.909	5.591	-5,4
Δαπάνες προσωπικού	2.480	2.279	-8,1	3.412	3.184	-6,7
Διοικητικά έξοδα	1.381	1.297	-6,1	2.004	1.891	-5,6
Αποσβέσεις	231	254	10,0	439	461	5,1
Λοιπά έξοδα	42	9	-78,9	53	56	4,3
Καθαρά έσοδα (λειτουργικά έσοδα - λειτουργικά έξοδα)	2.331	2.707	16,1	4.251	4.299	1,1
Προβλέψεις για τον πιστωτικό κίνδυνο	3.874	5.245	35,4	4.678	6.178	32,1
Προβλέψεις για τη Συμμετοχή του Ιδιωτικού Τομέα ¹		5.926	-		6.264	-
Κέρδη / ζημιές από συμμετοχές			-	-12	-53	-
Κέρδη προ φόρων	-1.542	-8.465	-	-439	-8.195	-
Φόροι	178	-1.052	-	439	-924	-310,5
Κέρδη μετά από φόρους	-1.720	-7.413	-	-878	-7.271	-

Σχήμα 18 Αποτελέσματα χρήσης των ελληνικών εμπορικών τραπεζών και ομίλων (εννεάμηνο 2010-εννεάμηνο 2011) (ποσά σε εκατ. €)

Αντίστοιχα ως προς τους απασχολούμενους στο τραπεζικό σύστημα, αυτή ανέρχονταν στο τέλος του 2011 σε 56.611.

Σύμφωνα με στοιχεία της Ελληνικής Ένωσης Ασφαλιστικών Εταιρειών Ελλάδας η δραστηριοποίηση και η εγκατάσταση των ενεργών επιχειρήσεων κατά τη διάρκεια του 2011 είχε ως εξής:

	Ζωής	Ζημιών	Μικτές	Σύνολο 2011	Σύνολο 2010
Ανώνυμες ασφαλιστικές επιχειρήσεις	10	25	11	46	50
Υποκαταστήματα αλλοδαπών ασφ. επιχειρήσεων	3	17	0	20	20
Αλληλασφαλιστικοί συνεταιρισμοί	0	3	0	3	3
Σύνολο	13	45	11	69	73

Σχήμα 19 Δραστηριοποίηση Ασφαλιστικών Εταιρειών 2011

Το σύνολο του Ενεργητικού έφτασε τα 14,7 δισ. €, εκ του οποίου τα 10,4 δισ. €

Τραπεζικός και ασφαλιστικός κλάδος

είχε διατεθεί σε επενδύσεις (συμπεριλαμβανομένων των επενδύσεων για λογαριασμό ασφαλισμένων οι οποίοι φέρουν τον επενδυτικό κίνδυνο). Και τα δύο μεγέθη γνώρισαν μείωση σε σχέση με το 2010.

Το 2011, οι ασφαλιστικές επιχειρήσεις κατέγραψαν ως καθαρό αποτέλεσμα προ φόρων ζημιές ύψους 799 εκατ. € οι οποίες επιβαρύνθηκαν με φόρους ύψους 100 εκατ. €, φτάνοντας σε συνολικές ζημιές 899 εκατ. €. Υπενθυμίζεται ότι το 2010 το αποτέλεσμα ήταν ζημιογόνο κατά 10,2 εκατομμύρια € μετά τη φορολογία.

Σε επίπεδο εκπαίδευσης του ανθρώπινου δυναμικού τα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα έχουν αναπτύξει δομές και μηχανισμούς εκπαιδευτικών προγραμμάτων και συνεχούς κατάρτισης του στελεχιακού τους δυναμικού και διαθέτουν εκτενή εμπειρία στον τομέα αυτό, Επιπλέον, έχουν στην πλειοψηφία τους εισάγει συστήματα εξ' αποστάσεως εκπαίδευσης.

Η εκπαίδευση που μία τράπεζα παρέχει στους υπαλλήλους της έχει περάσει από πολλά στάδια εφαρμογής: μέσα στην τάξη (με εισηγητή εξειδικευμένο στέλεχος μας ή με εξωτραπεζικό εισηγητή) και, ανάλογα, με ή χωρίς εποπτικά μέσα, με εσωτερική διαμονή, με προγράμματα εκτός Τράπεζας (εσωτερικού-εξωτερικού), ενδοεπιχειρησιακά, με πρόσκληση φορέα, και με αλληλογραφία (μισή προετοιμασία πριν το μάθημα και μετά ολοκλήρωση στην αίθουσα).

Αναγνωρίζοντας την ανάγκη δημιουργίας υποδομών τόσο για τη συνεχόμενη εκπαίδευση του προσωπικού μέσα από τη εσωτερική δομή μιας επιχείρησης, όσο και για την εξ αποστάσεως εκμετάλλευση των δυνατοτήτων ιδιαίτερα εξειδικευμένων ατόμων, τα τραπεζικά ιδρύματα θεωρούν την επαγγελματική κατάρτιση, επιμόρφωση και διαρκή εκπαίδευση των εργαζομένων τους, όχι μόνο ως καθοριστικό παράγοντα ανάπτυξης, αλλά και δημιουργίας και διακράτησης των κύριων ανταγωνιστικών τους πλεονεκτημάτων. Η ενδο-επιχειρησιακή ανάπτυξη και εφαρμογή εκπαιδευτικών προγραμμάτων με τη μέθοδο της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης έχει ήδη λοιπόν αποτελέσει στρατηγική επιλογή των μεγαλύτερων τραπεζών, στο πλαίσιο της συνεχούς προσπάθειας για εκσυγχρονισμό και αποτελεσματικότερη παροχή των υπηρεσιών τους.

Στον ασφαλιστικό κλάδο εφαρμόζονται αντίστοιχα οργανωμένες δομές και μηχανισμοί συνεχούς εκπαίδευσης επί των εξειδικευμένων πεδίων του κλάδου.

Με βάση τα πρόσφατα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ για το Α' Τρίμηνο του 2012 το ποσοστό

Τραπεζικός και ασφαλιστικός κλάδος

των εργαζομένων από 45-65 ετών στον ευρύτερο τομέα «Χρηματοπιστωτικές και ασφαλιστικές δραστηριότητες» είναι 6% και το αντίστοιχο ποσοστό εργαζομένων 65 ετών και άνω είναι 4%.

Βασικά Στοιχεία Πρωτογενούς Έρευνας

Πληθυσμός:

Το σύνολο των εργαζομένων (δ/ντικά στελέχη και εργαζόμενοι) των επιχειρήσεων του κλάδου σε όλη την επικράτεια.

Δείγμα:

Δημογραφικά Στοιχεία:

Το 48% του δείγματος είναι άνδρες και το 52% του δείγματος γυναίκες

Το δείγμα διαρθρώνεται ηλικιακά ως εξής: <40 ετών 15%, από 40-50 ετών 33%, από 50-55 ετών 33%, από 55-60 ετών 15% και από 60-64 4%.

Το 100% του δείγματος είναι Έλληνες

Το 3% του δείγματος είναι ΑΜΕΑ.

Βασικά Επαγγελματικά Χαρακτηριστικά:

Το δείγμα διαρθρώνεται ως προς τα επίπεδα επαγγελματικών ρόλων ως εξής: Γενικοί Δ/ντές 3%, Δ/ντές Τμήματος 30%, Προϊστάμενοι Τμήματος 30%, Υπάλληλοι Γραφείου 25%, Άλλο 12%.

Τα έτη εμπειρίας των συμμετεχόντων προέκυψαν: >25 έτη 65%, 0-5 έτη 5%, 15-20 έτη 20%, 5-15 έτη 10%.

Ως προς τη σχέση εργασίας το 98% του δείγματος ήταν αορίστου χρόνου ενώ το 2% ορισμένου χρόνου.

Το 3% των συμμετεχόντων συμμετείχε σε συνδικαλιστικά όργανα.

Παρατηρήσεις προερευνητικής Διαδικασίας:

Τραπεζικός και ασφαλιστικός κλάδος

Κατά την προερευνητική διαδικασία παρατηρήθηκε σημαντικό ποσοστό άρνησης συμμετοχής στην έρευνα λόγω περιόδου έντονου εργασιακού φόρτου.

Συμμετοχή Επιχειρήσεων:

Πλήθος προσκληθέντων:	44
Πλήθος θετικά ανταποκριθέντων:	12
Μέγεθος Δείγματος:	97

Κύρια Ευρήματα Πρωτογενούς Έρευνας και Διαγνωστικά Συμπεράσματα επί αυτών

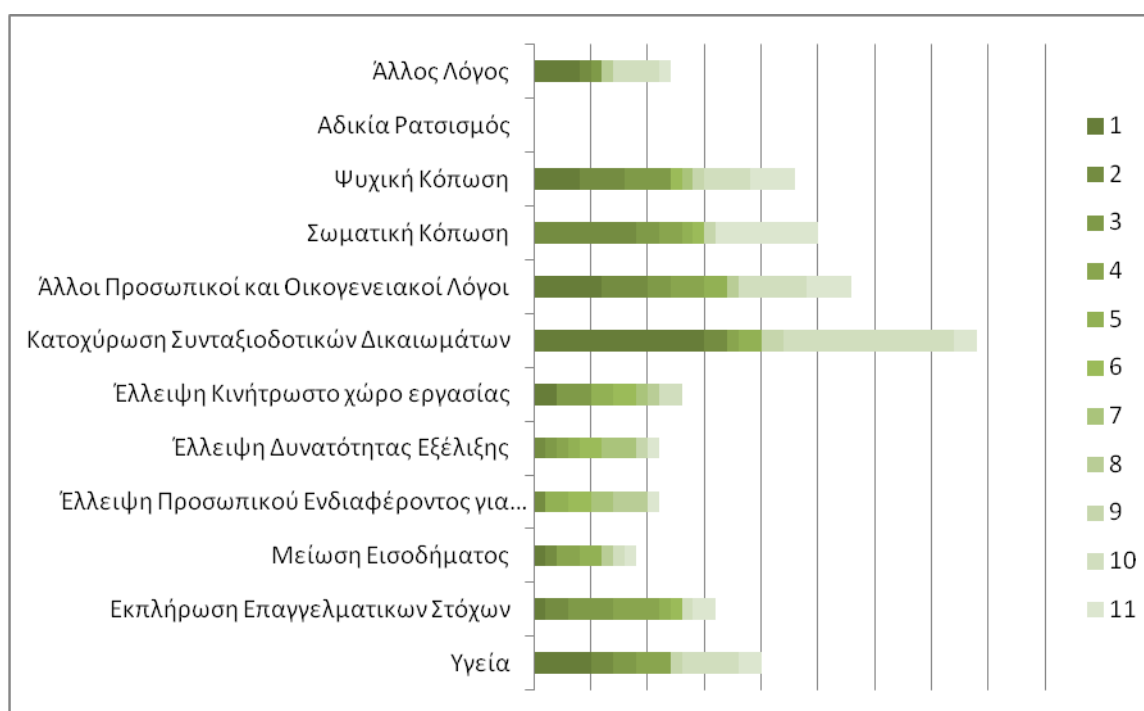
Επιθυμητή ηλικία αποχώρησης από την εργασίας και λόγοι

Το 70% του δείγματος επιθυμεί να αποχωρήσει από την εργασία σε ηλικία μικρότερη των 65 ετών.

Ο μέσος όρος επιθυμητής ηλικίας αποχώρησης από την εργασία είναι 60 έτη με τις γυναίκες να έχουν χαμηλότερο μέσο όρο από τους άνδρες και τους υπαλλήλους ίδιο με τα διευθυντικά στελέχη.

Ως σημαντικότερος λόγος πρόωρης αποχώρησης δηλώνεται η Κατοχύρωση Συνταξιοδοτικών Δικαιωμάτων, ακολουθεί η υγεία και έπονται οι οικογενειακοί και προσωπικοί λόγοι.

Τραπεζικός και ασφαλιστικός κλάδος



Σχήμα 20 Λόγοι Πρόωρης Αποχώρησης και Διαβάθμιση και Διαβάθμισή τους

Διακρίσεις λόγω ηλικίας

Κανείς από τους ερωτώμενους δεν έχει υποστεί διάκριση στην εργασία λόγω ηλικίας.

Το 2% του δείγματος έχει εφαρμόσει διάκριση στην εργασία λόγω ηλικίας.

Επιπλέον, από τα άτομα που συμμετέχουν στην επιλογή προσωπικού σε μικρό ή μεγαλύτερο βαθμό 30% του δείγματος θεωρεί την ηλικία ως ανασταλτικό παράγοντα με μέσο όρο άνω ορίου ηλικίας προσλήψεων τα 45 έτη.

Ικανοποίηση από συνθήκες εργασίας

Το 70% του δείγματος αισθάνονται ότι η συνολική εργασιακή εμπειρία τους αξιοποιείται επαρκώς στην θέση εργασίας που τους έχει ανατεθεί.

Το 32% του δείγματος δεν είναι ικανοποιημένοι από τις αποδοχές τους βάσει προσόντων και θέσης εργασίας.

Το 10% των διευθυντικών στελεχών δεν είναι ικανοποιημένοι από τις αποδοχές τους.

Το 10% του δείγματος δεν είναι ικανοποιημένοι από την τήρηση μέτρων ασφάλειας και υγιεινής στην εργασία.

Τραπεζικός και ασφαλιστικός κλάδος

Το 35% του δείγματος επιθυμούν εφαρμογή πιο ευέλικτων ωραρίων εργασίας, με το μεγαλύτερο ποσοστό αυτής της επιθυμίας να βρίσκει εφαρμογή στο γυναικείο φύλο και στις ηλικιακές ομάδες 40-50 και 50-55.

Δυσκολίες Συνεργασίας, Πλεονεκτήματα και Μειονεκτήματα Εργαζομένων άνω των 55 ετών

Το 10% του δείγματος εκφράζουν ότι αντιμετωπίζουν δυσκολίες συνεργασίας με συνεργάτες/συναδέλφους πολύ μεγαλύτερους σε ηλικία ενώ παράλληλα οι εργαζόμενοι από 50 έως 55 ετών σε 2% αντιμετωπίζουν δυσκολίες συνεργασίας με συνεργάτες/συναδέλφους πολύ μικρότερους από αυτούς και οι εργαζόμενοι από 55 έως 64 ετών σε 2% αντιμετωπίζουν δυσκολίες συνεργασίας με συνεργάτες/συναδέλφους πολύ μικρότερους από αυτούς.

Για τα διευθυντικά στελέχη τα βασικά πλεονεκτήματα των εργαζομένων άνω των 55 ετών είναι η Εμπειρία, η Σε βάθος Γνώση του Αντικειμένου και της Αγοράς, η Συνέπεια, η Μεθοδικότητα και η Σοβαρότητα, και τα βασικά μειονεκτήματα είναι η Δυστοκία σε Εισαγωγή Νέων Διαδικασιών και Νών Τεχνικών και Τεχνολογιών, Δυσκαμψία στις Αλλαγές και η Έλλειψη Προσαρμοστικότητας και Ευελιξίας, η Ψυχική και Σωματική Κόπωση και η Μειούμενη Αντοχή στην Πίεση και οι συχνές απουσίες από την εργασία.

Για τους υπαλλήλους τα βασικά πλεονεκτήματα των εργαζομένων άνω των 55 ετών είναι το εύρος των γνώσεων και τα βασικά μειονεκτήματα είναι η ελλιπής κατάρτιση στις νέες τεχνολογίες και η άρνηση προσαρμογής σε νέες συνθήκες, δεδομένα ή διαδικασίες.

Επίπεδο Εκπαίδευσης και Γνώσεων

Το 42% του δείγματος είναι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ, το 25% κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού, το 23% δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και το 5% άλλης. Η μεγαλύτερη συγκέντρωση επιπέδου ΑΕΙ/ΤΕΙ εμφανίζεται στην ηλικιακή ομάδα των 40-50.

Το 13 των εργαζομένων άνω των 55 ετών γνωρίζουν αγγλικά με τους περισσότερους να έχουν γνώση επιπέδου 1.

Για το 100% του δείγματος απαιτείται η χρήση Η/Υ στην εργασία τους, με το ποσοστό αυτό να είναι 63% για τα διευθυντικά στελέχη και 25% για τους υπαλλήλους και αντίστοιχα 18% για εργαζόμενους άνω των 55 ετών.

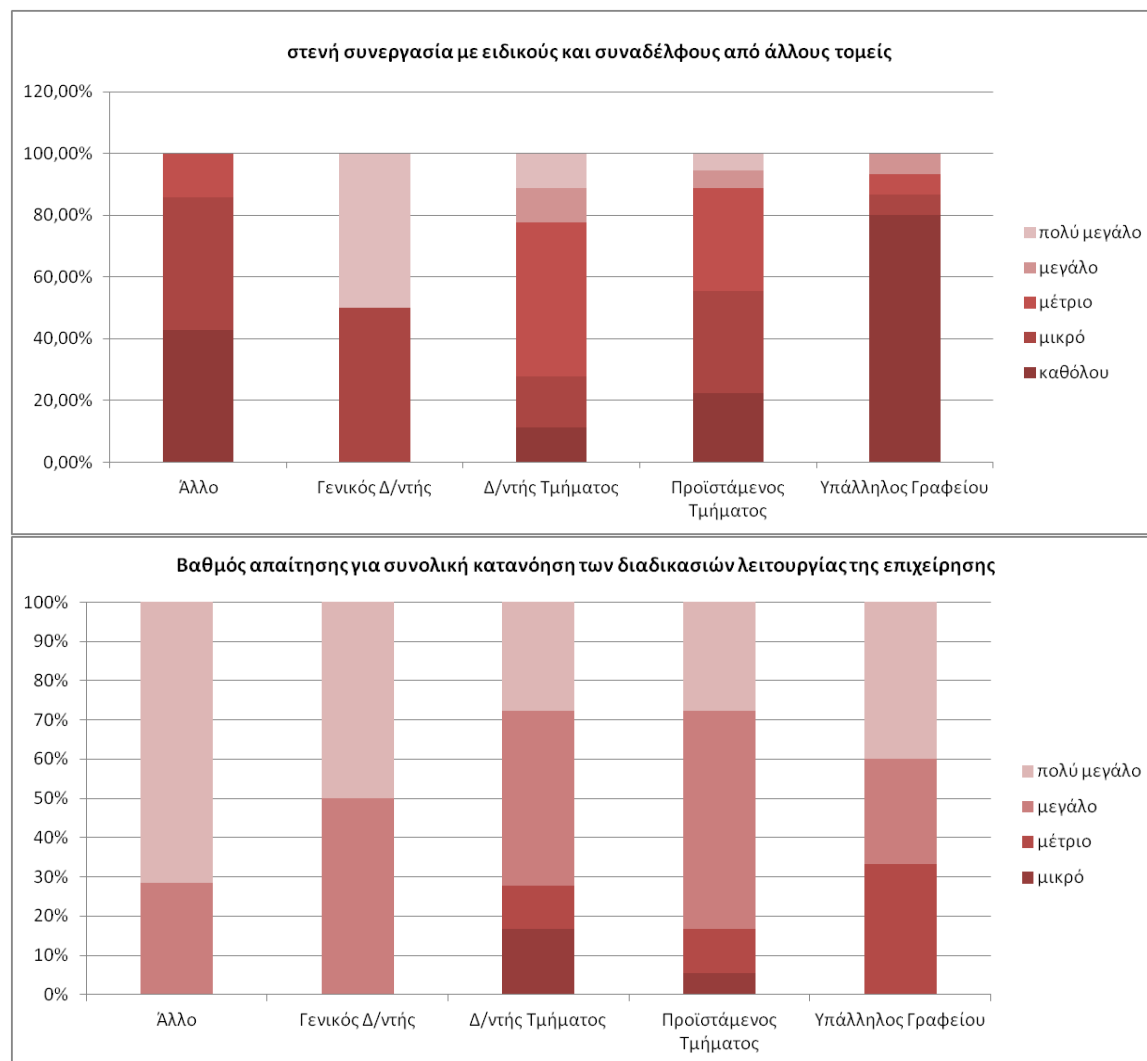
Τραπεζικός και ασφαλιστικός κλάδος

Το 43% του δείγματος είναι γνώστες εφαρμογών γραφείου. Ποσοστό 57% του δείγματος δεν είναι γνώστες με το μεγαλύτερο τμήμα αυτού του φαινομένου να συγκεντρώνεται στους διευθυντές, στις ηλικιακές ομάδες 40-50 και 50-55.

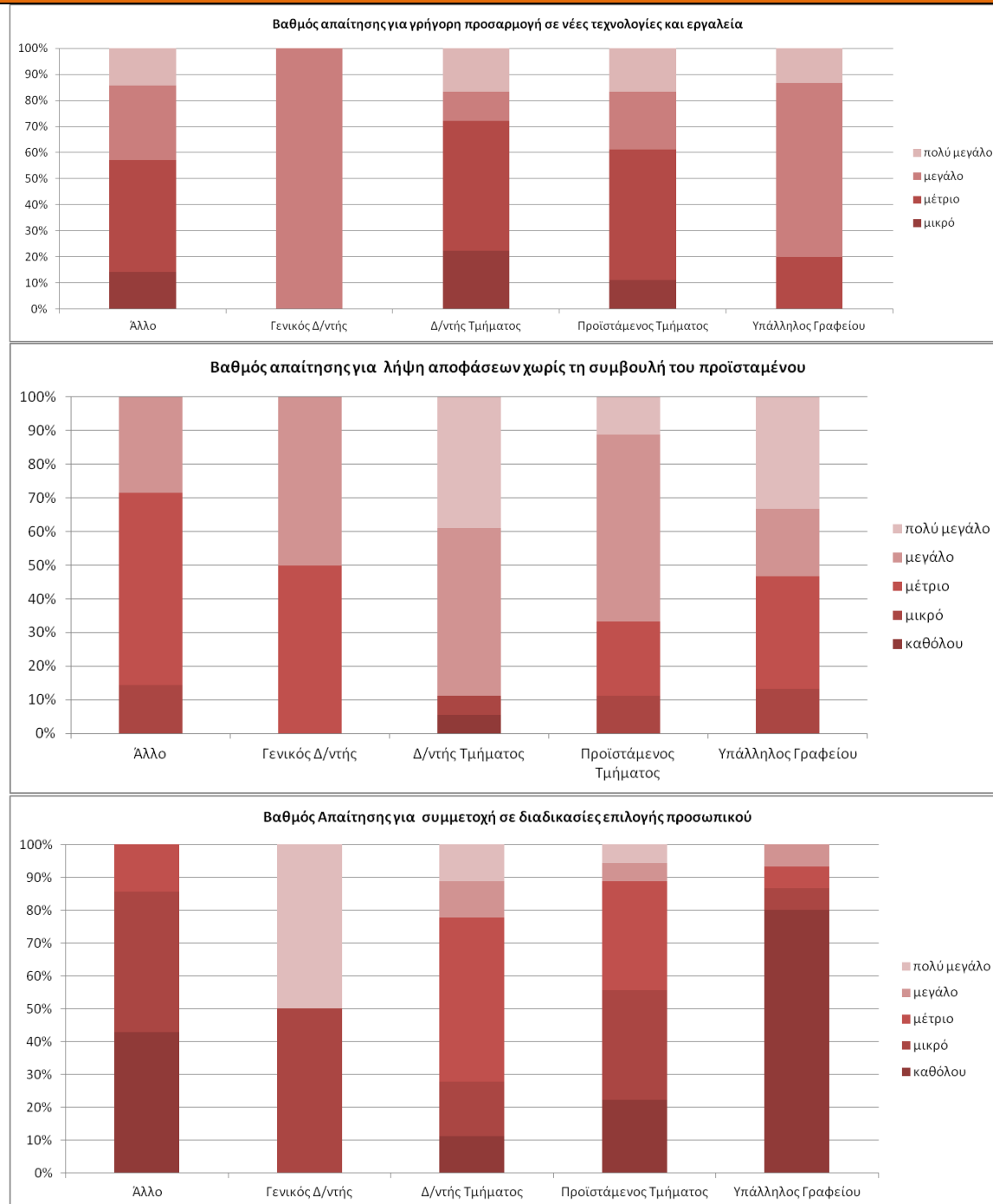
Το 20% του δείγματος είναι γνώστες εφαρμογών Internet. Ποσοστό 80% του δείγματος δεν είναι γνώστες με το μεγαλύτερο τμήμα αυτού του φαινομένου να συγκεντρώνεται στους διευθυντές, στις ηλικιακές ομάδες 40-50 και 50-55.

Απαιτήσεις Θέσεων Εργασίας και Ανάγκες Εκπαίδευσης/Κατάρτισης

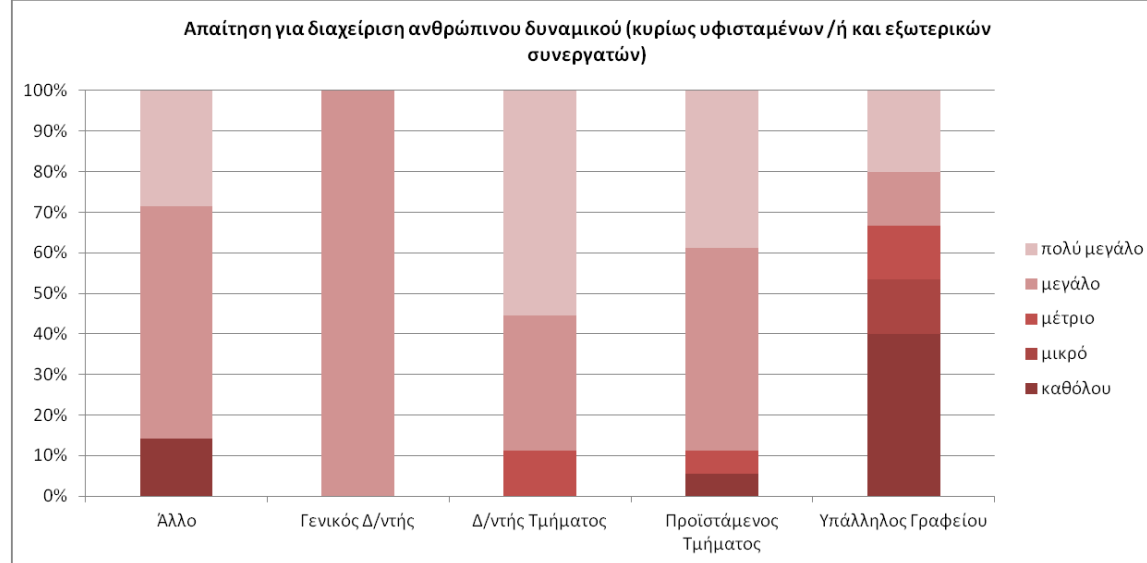
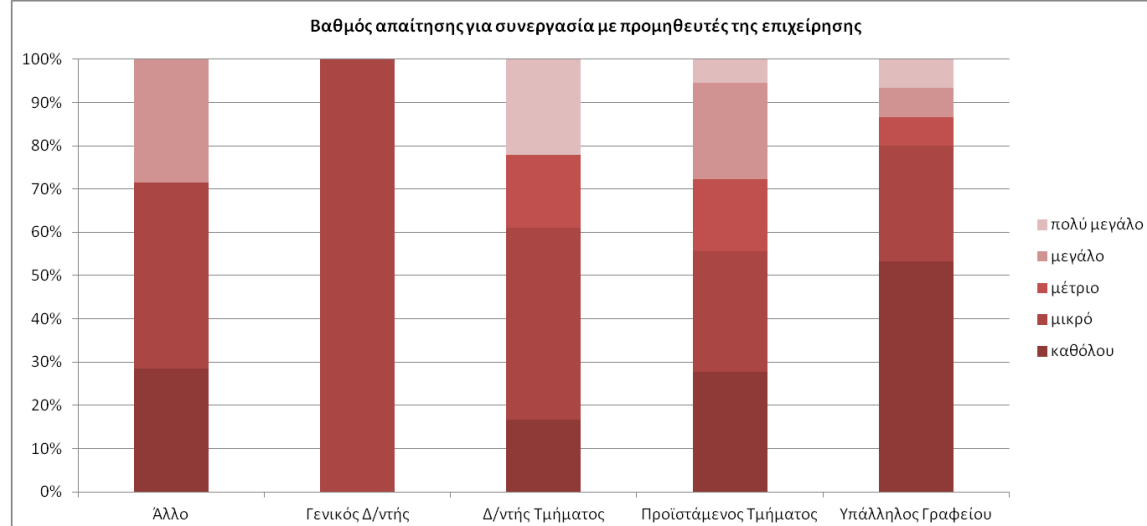
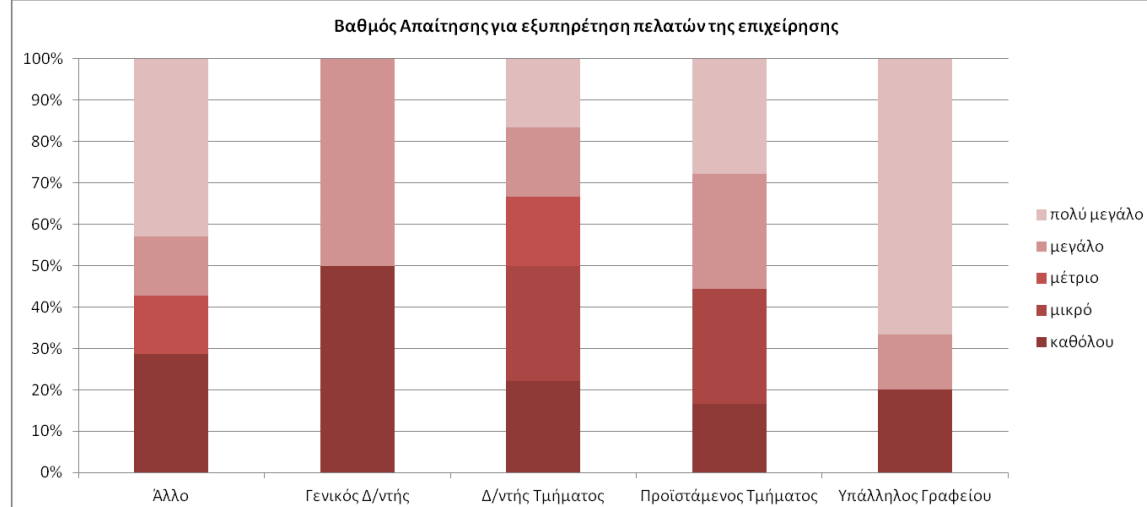
Στα διαγράμματα που ακολουθούν παρουσιάζεται η ένταση απαίτησης συγκεκριμένων προδιαγραφών στο πλαίσιο των θέσεων εργασίας ανά ρόλο ως εξής:



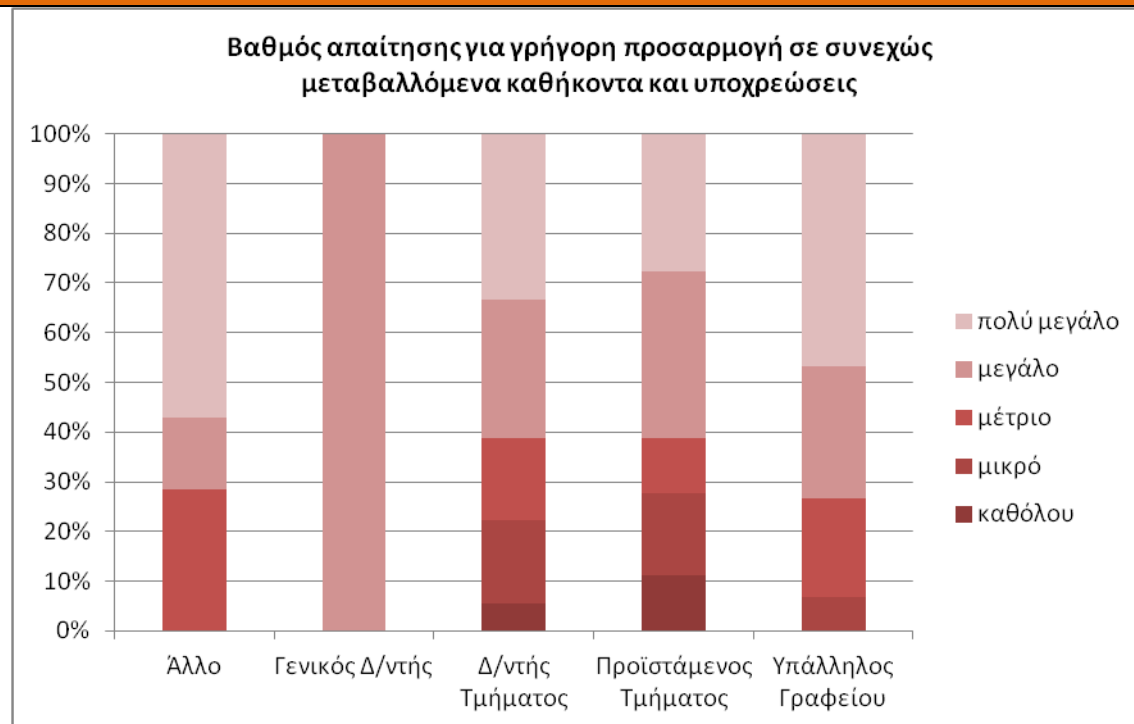
Τραπεζικός και ασφαλιστικός κλάδος



Τραπεζικός και ασφαλιστικός κλάδος



Τραπεζικός και ασφαλιστικός κλάδος

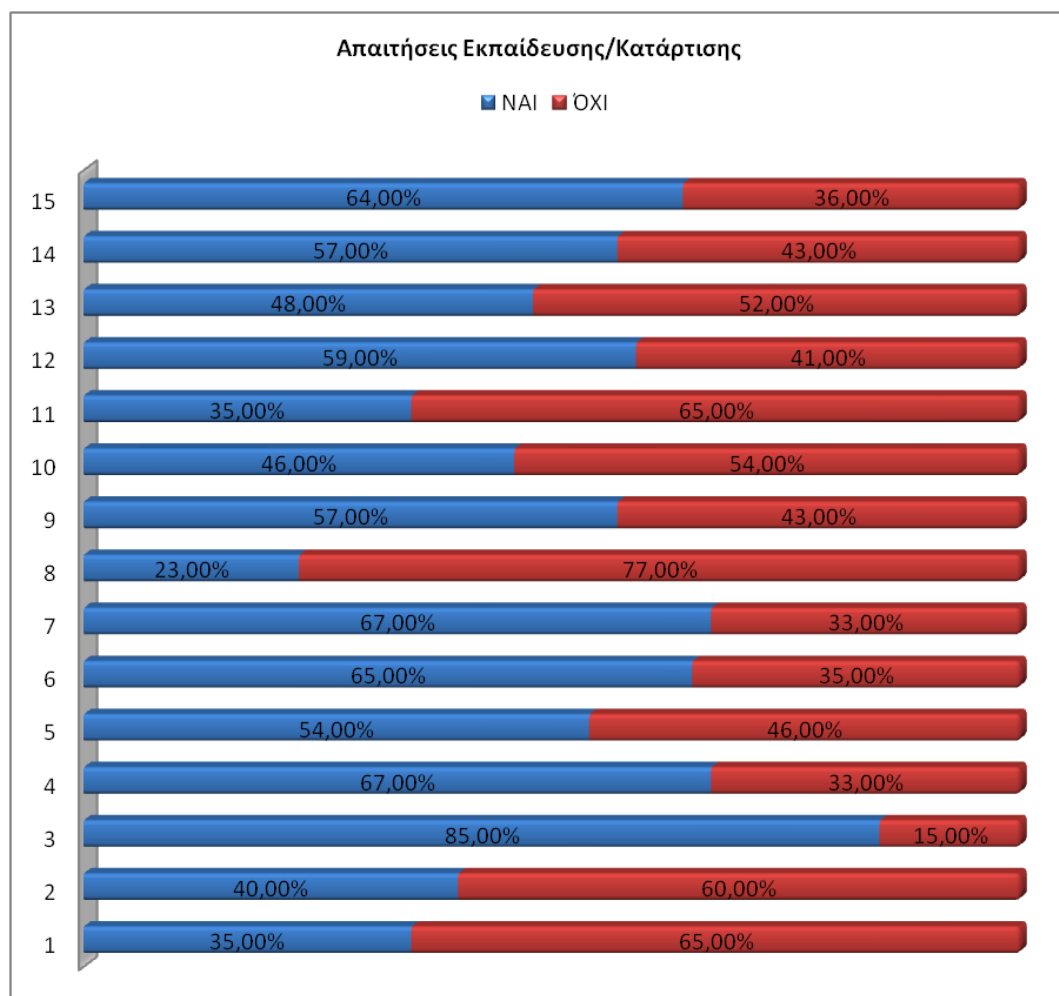


Σχήμα 21 Διακυμάνσεις Βαθμού Απαίτησης για Συγκεκριμένες Απαιτήσεις Εργασίας ανά ρόλο

Είναι σαφές ότι για τα διευθυντικά στελέχη ως εντονότερες επισημαίνονται οι απαιτήσεις για συνολική κατανόηση επιχειρησιακής λειτουργίας, επιλογής προσωπικού και διαχείρισης συνεργατών, προσαρμογής σε αλλαγές και συνεργασία με ομολόγους άλλων τομών, ενώ για τους υπαλλήλους και τα λοιπά στελέχη ως εντονότερες επισημαίνονται οι απαιτήσεις για εξυπηρέτηση πελατών, προσαρμογή σε μεταβολές καθηκόντων στην καθημερινή τους εργασία, λήψη αποφάσεων χωρίς συμβουλή προϊσταμένου.

Οι ερωτώμενοι λαμβάνοντας υπόψη και τις αναμενόμενες εξελίξεις στον τομέα τους, εκτιμούν ότι για να μπορούν να ανταπεξέλθουν βέλτιστα στις απαιτήσεις της εργασίας τους απαιτούνται εκπαιδευτικά προγράμματα σε συγκεκριμένα πεδία ως προς το βαθμό που αποτυπώνεται στο ακόλουθο διάγραμμα:

Τραπεζικός και ασφαλιστικός κλάδος



Σχήμα 22 Απαιτήσεις Εκπαίδευσης-Κατάρτισης

- 1 Ικανότητα χειρισμού ηλεκτρονικού υπολογιστή και ειδικότερα των προγραμμάτων γραφείου
- 2 Κατανόηση της χρήσης μέσω κοινωνικής δικτύωσης (Linkedin, Facebook)
- 3 Γνώση των θεμάτων Υγιεινής και Ασφάλειας που αφορούν το χώρο εργασίας
- 4 Ικανότητα αξιολόγησης της επίδοσης κάθε εργαζομένου
- 5 Διαχείριση Ενεργού Γήρανσης
- 6 Επιχειρηματικότητα
- 7 Εξυπηρέτηση Πελατών
- 8 Μέθοδοι Εύρεσης Εργασίας και Μέθοδοι Προσλήψεων και Αξιολόγησης Προσωπικού
- 9 Διασφάλιση Ποιότητας
- 10 Χρηματοδοτικά Εργαλεία
- 11 Πωλήσεις
- 12 Δεξιότητες Οργάνωσης
- 13 Τεχνικές Διαπραγματεύσεων

Τραπεζικός και ασφαλιστικός κλάδος

- 14 Διαπροσωπική Επικοινωνία/Διαχείριση Σχέσεων και Συγκρούσεων
- 15 Διαχείριση Χρόνου

Όπως προκύπτει από την ανάλυση οι απαιτήσεις εκπαίδευσης εστιάζουν με προτεραιότητα στα εξής:

- Εξυπηρέτηση Πελατών
- Χρηματοδοτικά Εργαλεία
- Δεξιότητες Οργάνωσης
- Διαχείριση Χρόνου
- Πωλήσεις
- Διασφάλιση Ποιότητας
- Γνώση των θεμάτων Υγιεινής και Ασφάλειας που αφορούν το χώρο εργασίας

Διάγνωση Εκπαιδευτικών Αναγκών και Προδιαγραφών Εκπαίδευσης - Προτάσεις

Με βάση την ανάλυση που προηγήθηκε και κυρίως λαμβάνοντας υπόψη την ποιοτική συνδυαστική γνώση που αποκτήθηκε κατά την διενέργεια της έρευνας συμπεραίνεται ότι για τον εξεταζόμενο κλάδο οι εκπαιδευτικές και συμβουλευτικές ανάγκες στις οποίες και συνίσταται να εστιάσει η προδραστική πλατφόρμα συνοψίζονται στα εξής:

- Για τα διευθυντικά στελέχη (με έμφαση σε στελέχη άνω των 45 ετών):
 - Νέες Τεχνολογίες (Εφαρμογές Γραφείου, Internet, Social Media)
 - Σύγχρονη Διοίκηση και Οργάνωση
 - Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού (συμπεριλαμβανομένων θεμάτων βελτιστοποίησης και μέτρησης απόδοσης, διαχείρισης ενεργού γήρανσης κλπ.)
 - Χρηματοδοτικά Εργαλεία
 - Επιχειρηματικότητα
 - Διαδικασίες Επιλογής και Αξιολόγησης Προσωπικού
 - Διαχείριση Έργων, Κινδύνων και Αλλαγών

Τραπεζικός και ασφαλιστικός κλάδος

- Τεχνικές Διαπραγματεύσεων
- Διαχείριση Σχέσεων-Συγκρούσεων-Επικοινωνίας
- Διαχείριση Χρόνου
- Διοίκηση Ποιότητας
- Πρακτικές Διαχείρισης Ενεργού Γήρανσης
- Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη
- Για τους υπαλλήλους γραφείου (με έμφαση σε υπαλλήλους άνω των 45 ετών)
 - Εξυπηρέτηση Πελατών
 - Διαχείριση Σχέσεων-Συγκρούσεων-Επικοινωνίας
 - Νέες Τεχνολογίες (Εφαρμογές Γραφείου, Internet, Social Media)
 - Διαχείριση Έργων και Εργασιών
 - Διαχείριση Χρόνου
 - Χρηματοδοτικά Εργαλεία
 - Τεχνικές Διαπραγματεύσεων
 - Διαδικασίες Διαχείρισης Ποιότητας
 - Διαχείριση Κινδύνων
 - Μέτρα Ασφάλειας και Υγιεινής στην Εργασία
 - Πρακτικές Διαχείρισης Ενεργού Γήρανσης
 - Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη

2.7 ΜΕΤΑΛΛΟΥΡΓΙΑ

Μεταλλουργία

Υφιστάμενη Κατάσταση Κλάδου Μεταλλουργίας

Τη δυσκολότερη χρονιά της ιστορίας του περνάει φέτος ο κλάδος εμπορίας σιδήρου-χάλυβα, καθώς το επίπεδο της ζήτησης έχει υποχωρήσει στα επίπεδα των αρχών της δεκαετίας του 1990, ενώ οι περισσότερες εταιρείες σε αυτόν έχουν προχωρήσει την τελευταία δεκαετία σε μεγάλες επενδύσεις αυξάνοντας κατά πολύ την παραγωγική τους δυναμικότητα.

Το 2011 ήταν ζημιολόγο και για τις τέσσερις μεγαλύτερες εταιρείες του κλάδου (Έλαστρον, Μπήτρος, ΣΙΔΜΑ, Αφοί Κορδέλλου, οι οποίες είναι και εισηγμένες στο Χρηματιστήριο της Αθήνας), ενώ το πρώτο εξάμηνο του 2012 ήταν σαφώς χειρότερο, επηρεαζόμενο από την καθίζηση της κατασκευαστικής δραστηριότητας, αλλά και από την έντονη οικονομική αβεβαιότητα που προκλήθηκε εξαιτίας της παρατεταμένης προεκλογικής περιόδου.

Με βάση τα πρόσφατα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ για το Α' Τρίμηνο του 2012 το ποσοστό των εργαζομένων από 45-65 ετών στον ευρύτερο τομέα «Ορυχεία και λατομεία» είναι 6% και το αντίστοιχο ποσοστό εργαζομένων 65 ετών και άνω είναι 4%.

Βασικά Στοιχεία Πρωτογενούς Έρευνας

Πληθυσμός:

Το σύνολο των εργαζομένων (δ/ντικά στελέχη και εργαζόμενοι) των επιχειρήσεων του κλάδου σε όλη την επικράτεια.

Δείγμα:

Δημογραφικά Στοιχεία:

Το 71% του δείγματος είναι άνδρες και το 29% του δείγματος γυναίκες

Το δείγμα διαρθρώνεται ηλικιακά ως εξής: <40 ετών 33%, από 40-50 ετών 17%, από 50-55 ετών 21%, από 55-60 ετών 29%.

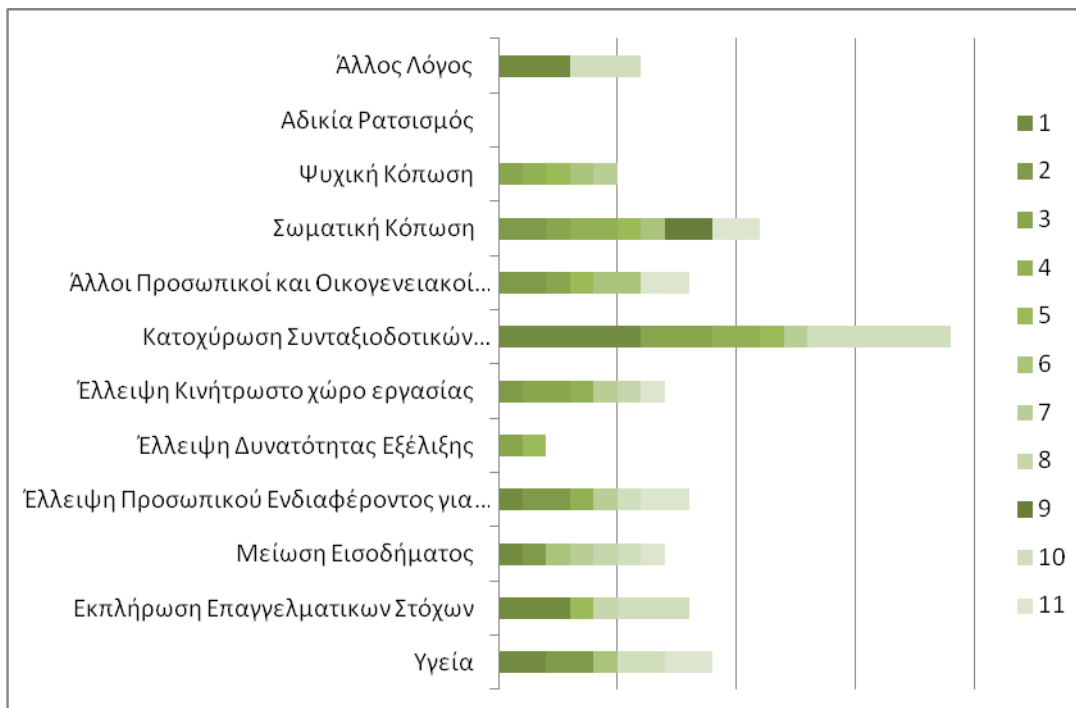
Το 100% του δείγματος είναι ελληνικής

Μεταλλουργία	
	<p>εθνικότητας.</p> <p>Δεν συμμετείχαν ΑΜεΑ.</p>
<p>Βασικά Επαγγελματικά Χαρακτηριστικά:</p>	<p>Το δείγμα διαρθρώνεται ως προς τα επίπεδα επαγγελματικών ρόλων ως εξής:</p> <p>Γενικοί Δ/ντές 4%, Δ/ντές Τμήματος 12%, Προϊστάμενοι Τμήματος 13%, Υπάλληλοι Γραφείου 38%, Υπάλληλοι Παραγωγής 4%, Άλλο 29%.</p> <p>Τα έτη εμπειρίας των συμμετεχόντων προέκυψαν: >25 έτη 50%, 0-5 έτη 12%, 15-20 έτη 21%, 5-15 έτη 17%.</p> <p>Ως προς τη σχέση εργασίας το 88% του δείγματος ήταν αορίστου χρόνου ενώ το 12% ορισμένου χρόνου.</p> <p>Το 33% των συμμετεχόντων συμμετείχε σε συνδικαλιστικά όργανα.</p>
Παρατηρήσεις προερευνητικής Διαδικασίας:	
<p>Κατά την προερευνητική διαδικασία παρατηρήθηκε σημαντικό ποσοστό άρνησης συμμετοχής στην έρευνα λόγω ανατατάξεων στον κλάδο.</p>	
Συμμετοχή Επιχειρήσεων:	
Πλήθος προσκληθέντων:	37
Πλήθος θετικά ανταποκριθέντων:	17
Μέγεθος Δείγματος:	99
Κύρια Ευρήματα Πρωτογενούς Έρευνας και Διαγνωστικά Συμπεράσματα επί αυτών	
Επιθυμητή ηλικία αποχώρησης από την εργασίας και λόγοι	
<p>Το 70% του δείγματος επιθυμεί να αποχωρήσει από την εργασία σε ηλικία μικρότερη των 65. Ο μέσος όρος επιθυμητής ηλικίας αποχώρησης από την εργασία είναι 62 έτη</p>	

Μεταλλουργία

με τις γυναίκες να έχουν χαμηλότερο μέσο όρο από τους άνδρες και τους υπαλλήλους ίδιο με τα διευθυντικά στελέχη.

Οι βασικοί λόγοι που οδηγούν σε αυτή την επιλογή και η έντασή τους παρουσιάζονται στο ακόλουθο διάγραμμα:



Σχήμα 23 Λόγοι επιθυμίας πρόωρης αποχώρησης από την εργασία και διαβάθμισή τους

Είναι εμφανές ότι ως σημαντικότερος λόγος δηλώνεται η Κατοχύρωση Συνταξιοδοτικών Δικαιωμάτων και ακολουθούν η Σωματική Κόπωση, οι άλλοι προσωπικοί και οικογενειακοί λόγοι και στο χώρο εργασίας. Η υγεία και η μείωση εισοδήματος παρουσιάζουν ένταση εμφάνισης ως προτεραιότητας.

Διακρίσεις λόγω ηλικίας

Το 8% του δείγματος έχει υποστεί διάκριση στην εργασία λόγω ηλικίας με τους άνδρες να αποτελούν το 8% αυτού.

Αντίστοιχα μηδενικό ποσοστό του δείγματος έχει εφαρμόσει διάκριση στην εργασία λόγω ηλικίας.

Επιπλέον, από τα άτομα που συμμετέχουν στην επιλογή προσωπικού σε μικρό ή μεγαλύτερο βαθμό 29% του δείγματος θεωρεί την ηλικία ως ανασταλτικό παράγοντα με μέσο όρο άνω ορίου ηλικίας προσλήψεων τα 37 έτη.

Μεταλλουργία

Ικανοποίηση από συνθήκες εργασίας

Το 96% του δείγματος αισθάνονται ότι η συνολική εργασιακή εμπειρία τους αξιοποιείται επαρκώς στην θέση εργασίας που τους έχει ανατεθεί.

Το 33% του δείγματος δεν είναι ικανοποιημένοι από τις αποδοχές τους βάσει προσόντων και θέσης εργασίας.

Το 21% των διευθυντικών στελεχών δεν είναι ικανοποιημένοι από τις αποδοχές τους.

Το 8% του δείγματος δεν είναι ικανοποιημένοι από την τήρηση μέτρων ασφάλειας και υγιεινής στην εργασίας.

Αξίζει σε αυτό το σημείο να σημειωθεί ότι σημαντικό τμήμα του δείγματος και κυρίως του υπαλληλικού προσωπικού δεν μπορούσε να περιγράψει με σαφήνεια τα Μέτρα Ασφάλειας και Υγιεινής που απαιτούνται, το οποίο καταδεικνύει την πλημелλή επικοινωνία και διάχυσή τους στο σύνολο των εργαζομένων. Το τεχνικό προσωπικό είχε πλήρη γνώση, η οποία είναι πιο εμπειρική παρά αποτέλεσμα συστηματικής κατάρτισης όσο οι ηλικίες αυξάνονται.

Το 100% του δείγματος επιθυμούν εφαρμογή πιο ευέλικτων ωραρίων εργασίας, με το μεγαλύτερο ποσοστό αυτής της επιθυμίας να βρίσκει εφαρμογή στο αντρικό φύλο και στις ηλικιακές ομάδες 40-50 και 50-55.

Δυσκολίες Συνεργασίας, Πλεονεκτήματα και Μειονεκτήματα Εργαζομένων άνω των 55 ετών

Το 8% του δείγματος εκφράζουν ότι αντιμετωπίζουν δυσκολίες συνεργασίας με συνεργάτες/συναδέλφους πολύ μεγαλύτερους σε ηλικία ενώ παράλληλα οι εργαζόμενοι από 50 έως 55 ετών δεν αντιμετωπίζουν δυσκολίες συνεργασίας με συνεργάτες/συναδέλφους πολύ μικρότερους από αυτούς και οι εργαζόμενοι από 55 έως 64 ετών αντιμετωπίζουν δυσκολίες συνεργασίας με συνεργάτες/συναδέλφους πολύ μικρότερους από αυτούς.

Για τα διευθυντικά στελέχη τα βασικά πλεονεκτήματα των εργαζομένων άνω των 55 ετών είναι η Εμπειρία, η Γνώση του αντικείμενου, η Συνέπεια, η Ωριμότητα και η Διαχείριση Δυσκολιών και Κρίσεων τα βασικά μειονεκτήματα είναι η αδυναμία χειρισμού τεχνολογιών και νέων μεθόδων, η εμμονή σε παγιωμένες μεθόδους και πρακτικές, η στασιμότητα, και η κόπωση.

Μεταλλουργία

Για τους υπαλλήλους τα βασικά πλεονεκτήματα των εργαζομένων άνω των 55 ετών είναι η εμπειρία, η οργανωτικότητα, η υπευθυνότητα, και το εύρος των γνώσεων και τα βασικά μειονεκτήματα είναι η ελλιπής κατάρτιση στις νέες τεχνολογίες, η έλλειψη ενδιαφέροντος και η σωματική και ψυχική κόπωση.

Επίπεδο Εκπαίδευσης και Γνώσεων

Το 54% του δείγματος είναι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ, το 4% κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού, το 33% δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, το 4% πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και το 4% άλλης. Η μεγαλύτερη συγκέντρωση επιπέδου ΑΕΙ/ΤΕΙ εμφανίζεται στην ηλικιακή ομάδα των <40.

Το 13% των εργαζομένων άνω των 55 ετών γνωρίζουν αγγλικά με τους περισσότερους να έχουν γνώση επιπέδου 1.

Για το 79% του δείγματος απαιτείται η χρήση Η/Υ στην εργασία τους, με το ποσοστό αυτό να είναι 29% για τα διευθυντικά στελέχη και 38% για τους υπαλλήλους και αντίστοιχα 29% για εργαζόμενους άνω των 55 ετών.

Το 17% του δείγματος είναι γνώστες εφαρμογών γραφείου. Ποσοστό 83% του δείγματος δεν είναι γνώστες με το μεγαλύτερο τμήμα αυτού του φαινομένου να συγκεντρώνεται στους υπαλλήλους, στις ηλικιακές ομάδες 55-60 και 50-55.

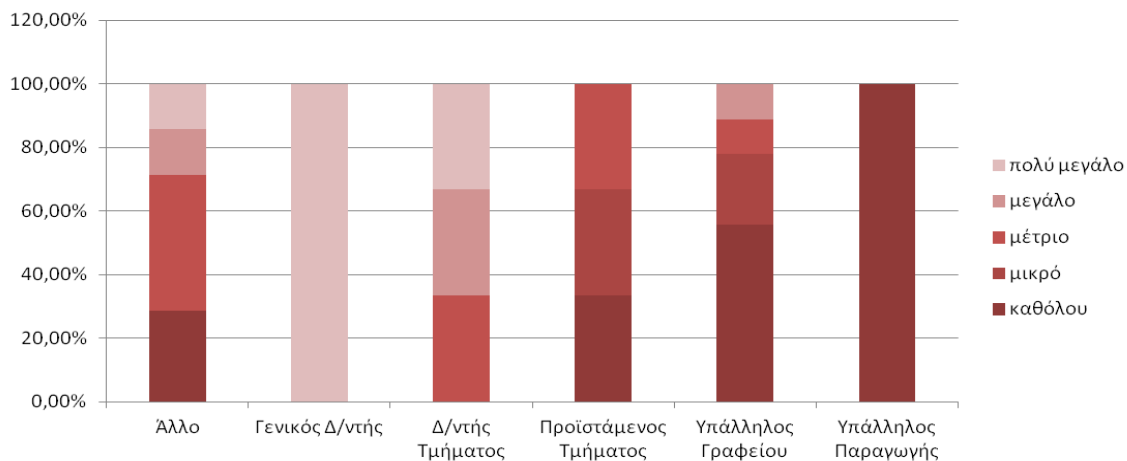
Το 4% του δείγματος είναι γνώστες εφαρμογών Internet. Ποσοστό 96% του δείγματος δεν είναι γνώστες με το μεγαλύτερο τμήμα αυτού του φαινομένου να συγκεντρώνεται στους υπαλλήλους, στις ηλικιακές ομάδες 50-55 και 40-50.

Απαιτήσεις Θέσεων Εργασίας και Ανάγκες Εκπαίδευσης/Κατάρτισης

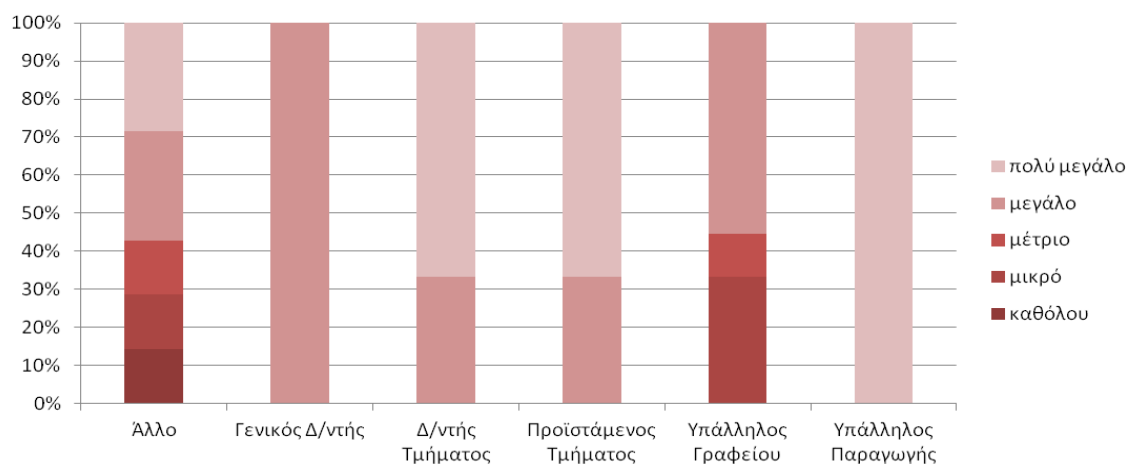
Στα διαγράμματα που ακολουθούν παρουσιάζεται η ένταση απαίτησης συγκεκριμένων προδιαγραφών στο πλαίσιο των θέσεων εργασίας ανά ρόλο ως εξής:

Μεταλλουργία

στενή συνεργασία με ειδικούς και συναδέλφους από άλλους τομείς

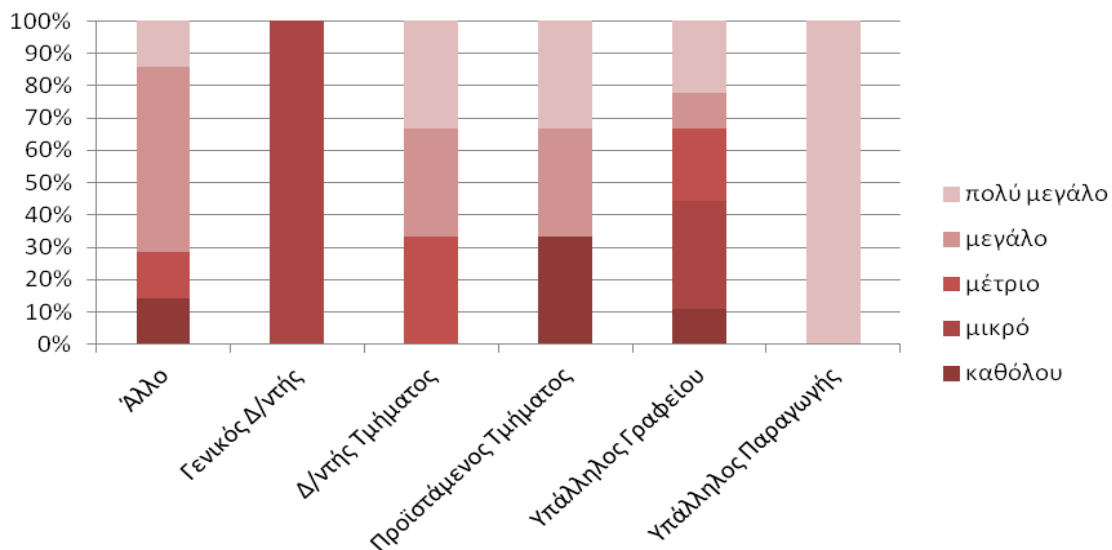


Βαθμός απαίτησης για συνολική κατανόηση των διαδικασιών λειτουργίας της
επιχείρησης

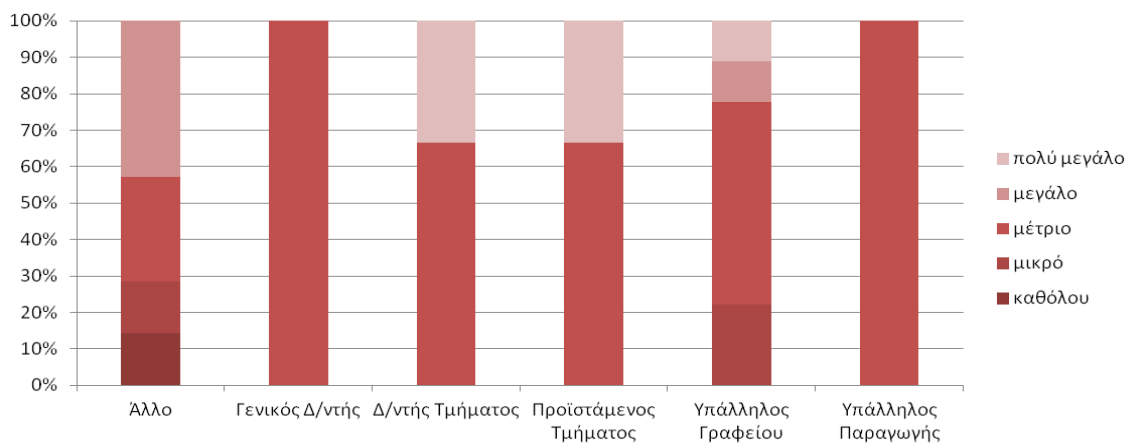


Μεταλλουργία

Βαθμός απαίτησης για γρήγορη προσαρμογή σε συνεχώς μεταβαλλόμενα καθήκοντα και υποχρεώσεις

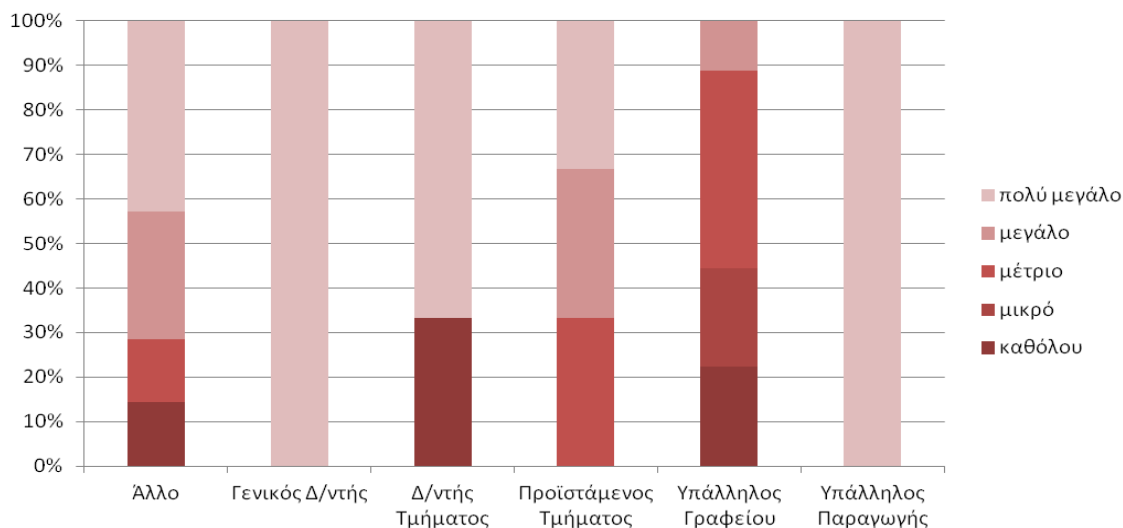


Βαθμός απαίτησης για γρήγορη προσαρμογή σε νέες τεχνολογίες και εργαλεία

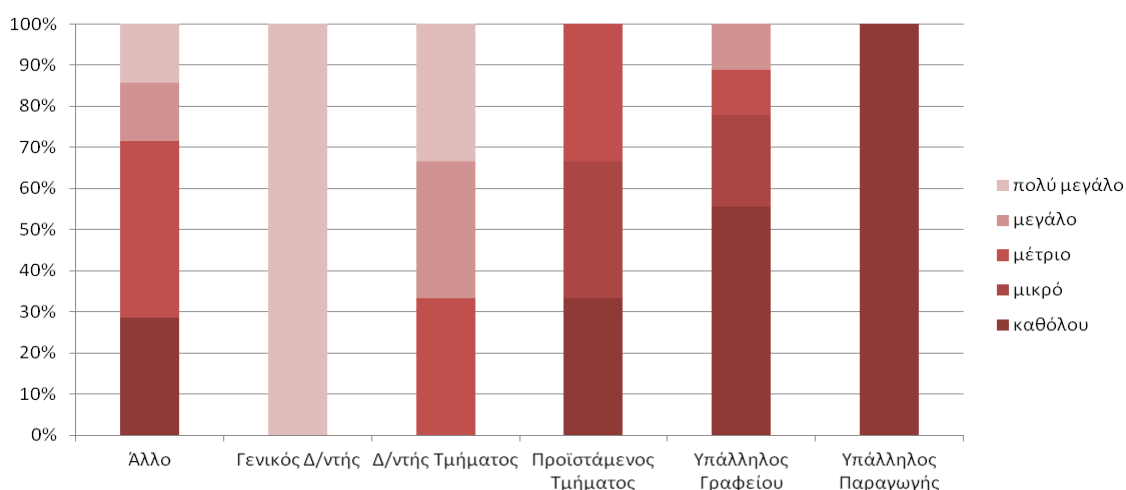


Μεταλλουργία

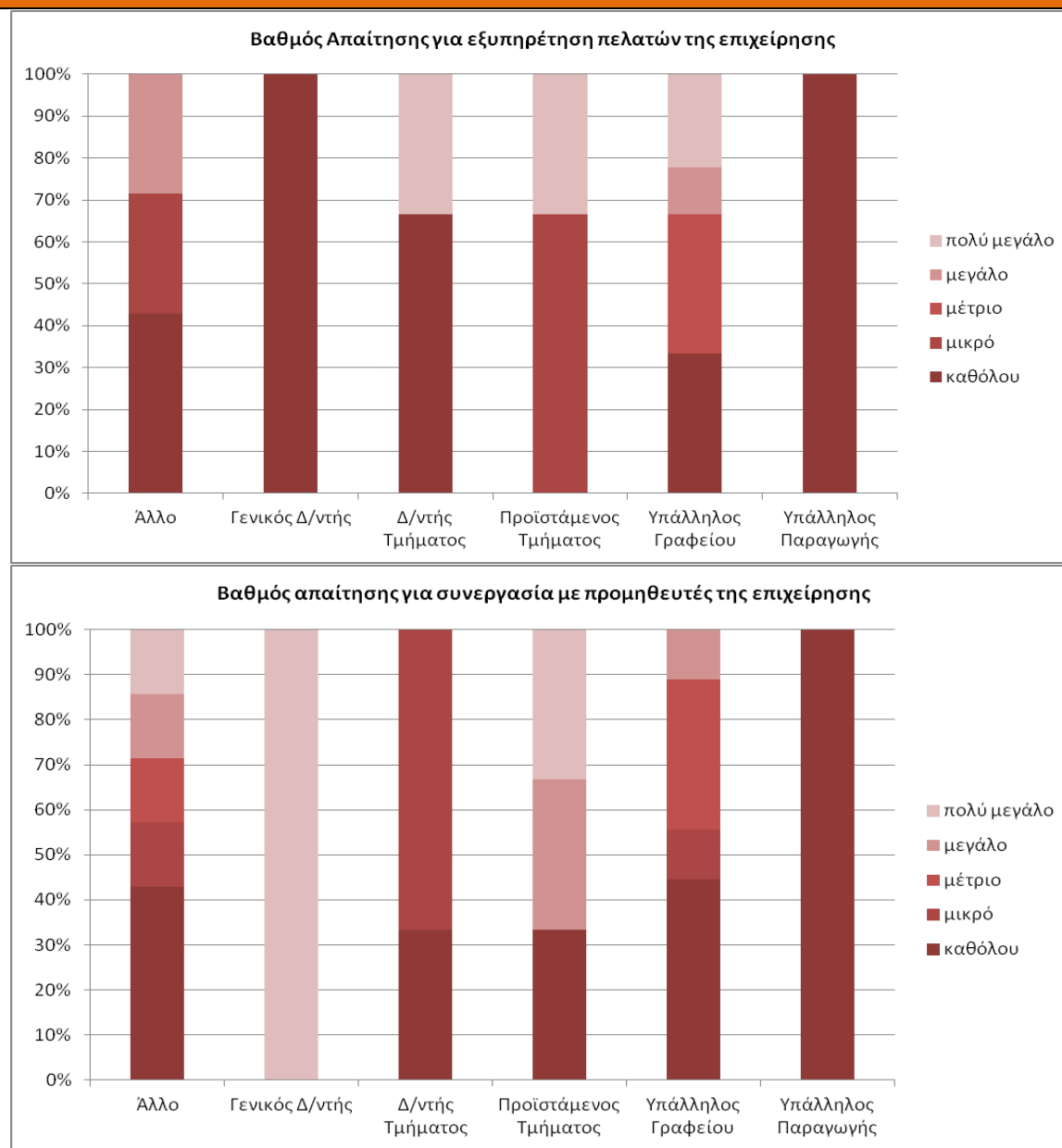
Βαθμός απαίτησης για λήψη αποφάσεων χωρίς τη συμβουλή του προϊστάμενου



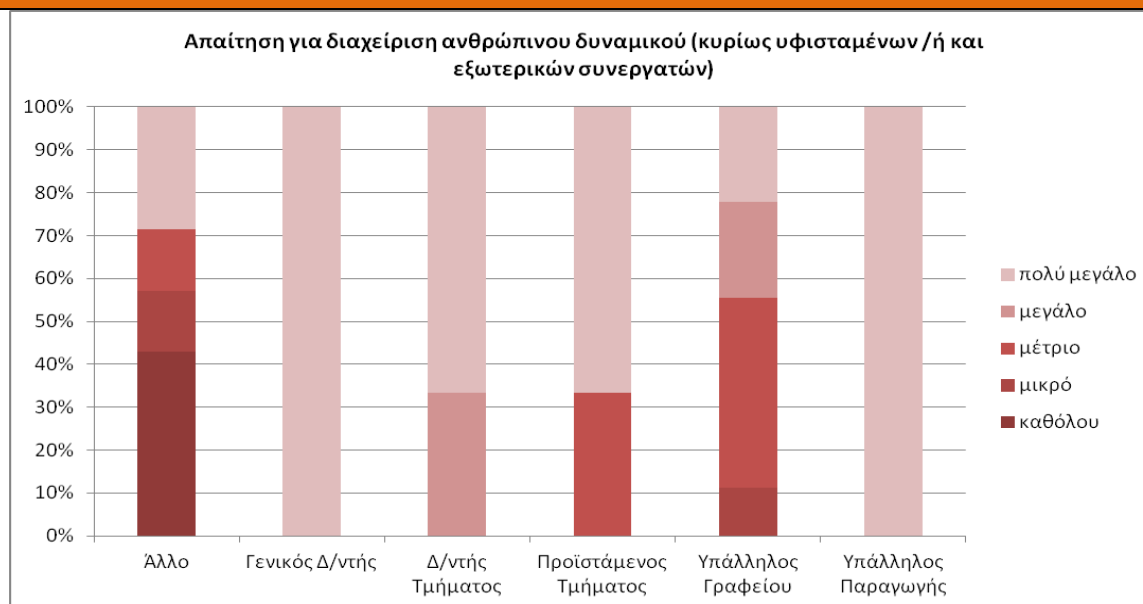
Βαθμός Απαίτησης για συμμετοχή σε διαδικασίες επιλογής προσωπικού



Μεταλλουργία



Μεταλλουργία



Σχήμα 24 Διακυμάνσεις Βαθμού Απαιτήσης για Συγκεκριμένες Απαιτήσεις Εργασίας ανά ρόλο

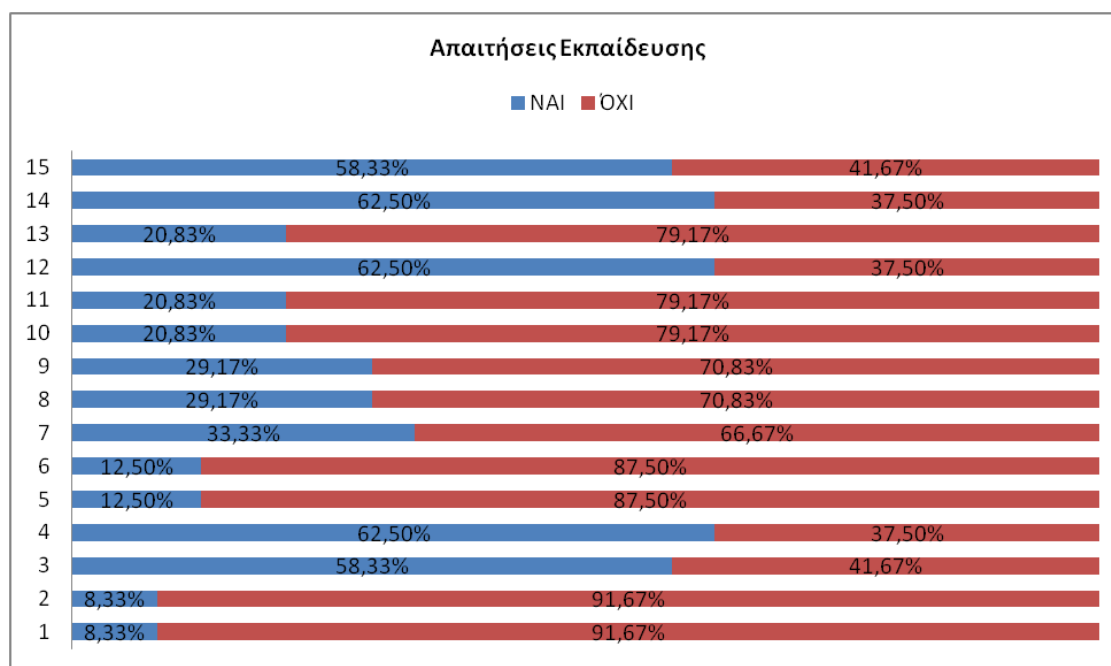
Είναι σαφές ότι για τα διευθυντικά στελέχη ως εντονότερες επισημαίνονται οι απαιτήσεις για διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, διαχείρισης προμηθευτών και συνεργατών, ολοκληρωμένη γνώση των διαδικασιών της επιχείρησης και λήψης αποφάσεων στην καθημερινή τους εργασία, ενώ για τους υπαλλήλους με μέτρια ένταση απαιτούνται θέματα εξυπηρέτησης πελατών, συνεργασία με τρίτους και γνώση όλων των λειτουργιών και διαδικασιών της επιχείρησης.

Αξιοσημείωτη είναι η αποτύπωση ως προς τους υπαλλήλους παραγωγής που δηλώνουν σε μέγιστο βαθμό απαίτηση για γνώση του συνολικού πλαισίου λειτουργιών και διαδικασιών, η προσαρμογή σε νέα καθήκοντα, καθώς και λήψη αποφάσεων και διαχείριση συνεργατών ή/και υφισταμένων.

Παράλληλα, αυξημένες είναι οι απαιτήσεις για προσαρμογή σε νέες τεχνολογίες ή/και τεχνικές ή/και υποδομές στον συγκεκριμένο κλάδο.

Οι ερωτώμενοι λαμβάνοντας υπόψη και τις αναμενόμενες εξελίξεις στον τομέα τους, εκτιμούν ότι για να μπορούν να ανταπεξέλθουν βέλτιστα στις απαιτήσεις της εργασίας τους απαιτούνται εκπαιδευτικά προγράμματα σε συγκεκριμένα πεδία ως προς το βαθμό που αποτυπώνεται στο ακόλουθο διάγραμμα:

Μεταλλουργία



Σχήμα 25 Απαιτήσεις Εκπαίδευσης-Κατάρτισης

- 1 Ικανότητα χειρισμού ηλεκτρονικού υπολογιστή και ειδικότερα των προγραμμάτων γραφείου
- 2 Κατανόηση της χρήσης μέσων κοινωνικής δικτύωσης (Linkedin, Facebook)
- 3 Γνώση των θεμάτων Υγιεινής και Ασφάλειας που αφορούν το χώρο εργασίας
- 4 Ικανότητα αξιολόγησης της επίδοσης κάθε εργαζομένου
- 5 Διαχείριση Ενεργού Γήρανσης
- 6 Επιχειρηματικότητα
- 7 Εξυπηρέτηση Πελατών
- 8 Μέθοδοι Εύρεσης Εργασίας και Μέθοδοι Προσλήψεων και Αξιολόγησης Προσωπικού
- 9 Διασφάλιση Ποιότητας
- 10 Χρηματοδοτικά Εργαλεία
- 11 Πωλήσεις
- 12 Δεξιότητες Οργάνωσης
- 13 Τεχνικές Διαπραγματεύσεων
- 14 Διαπροσωπική Επικοινωνία/Διαχείριση Σχέσεων και Συγκρούσεων
- 15 Διαχείριση Χρόνου

Όπως προκύπτει από την ανάλυση οι απαιτήσεις εκπαίδευσης εστιάζουν με προτεραιότητα στα εξής:

- Διαπροσωπική Επικοινωνία/Διαχείριση Σχέσεων και Συγκρούσεων
- Ικανότητα αξιολόγησης της επίδοσης κάθε εργαζομένου

Μεταλλουργία

- Δεξιότητες Οργάνωσης
- Γνώση των θεμάτων Υγιεινής και Ασφάλειας που αφορούν το χώρο εργασίας
- Ικανότητα αξιολόγησης της επίδοσης κάθε εργαζομένου

Διάγνωση Εκπαιδευτικών Αναγκών και Προδιαγραφών Εκπαίδευσης - Προτάσεις

Με βάση την ανάλυση που προηγήθηκε και κυρίως λαμβάνοντας υπόψη την ποιοτική συνδυαστική γνώση που αποκτήθηκε κατά την διενέργεια της έρευνας συμπεραίνεται ότι για τον εξεταζόμενο κλάδο οι εκπαιδευτικές και συμβουλευτικές ανάγκες στις οποίες και συνίσταται να εστιάσει η προδραστική πλατφόρμα συνοψίζονται στα εξής:

- Για τα διευθυντικά στελέχη (με έμφαση σε στελέχη άνω των 45 ετών):
 - Σύγχρονη Διοίκηση, Οργάνωση και Επίβλεψη
 - Διαχείριση Έργων, Κινδύνων και Αλλαγών
 - Μέτρα Ασφάλειας και Υγιεινής στην Εργασία
 - Νέες Τεχνολογίες (Εφαρμογές Γραφείου, Internet, Social Media)
 - Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού (συμπεριλαμβανομένων θεμάτων βελτιστοποίησης και μέτρησης απόδοσης, διαχείρισης ενεργού γήρανσης κλπ.)
 - Διαδικασίες Επιλογής και Αξιολόγησης Προσωπικού
 - Διαχείριση Χρόνου
 - Χρηματοδοτικά Εργαλεία
 - Τεχνικές Διαπραγματεύσεων
 - Διαχείριση Σχέσεων-Συγκρούσεων-Επικοινωνίας
 - Διοίκηση Ποιότητας
 - Διαχείριση Ενεργού Γήρανσης
 - Επιχειρηματικότητα
- Για τους υπαλλήλους γραφείου (με έμφαση σε υπαλλήλους άνω των 45 ετών)

Μεταλλουργία

- Νέες Τεχνολογίες (Εφαρμογές Γραφείου, Internet, Social Media)
- Διαχείριση Σχέσεων-Συγκρούσεων-Επικοινωνίας
- Διαχείριση Έργων και Εργασιών
- Διαχείριση Χρόνου
- Χρηματοδοτικά Εργαλεία
- Τεχνικές Διαπραγματεύσεων
- Διαδικασίες Διαχείρισης Ποιότητας-Τυποποίηση και Απλοποίηση Διαδικασιών/Εργασιών
- Διαχείριση Κινδύνων
- Μέτρα Ασφάλειας και Υγιεινής στην Εργασία
- Διαχείριση Ενεργού Γήρανσης
- Για τους υπαλλήλους παραγωγής (υπό των ευρύτερο όρο των τεχνικών, χειρονακτών και εξειδικευμένων υπαλλήλων όπως καταγράφηκε σε αυτόν τον κλάδο/τομέα) (με έμφαση σε υπαλλήλους άνω των 45 ετών):
 - Μέτρα Ασφάλειας και Υγιεινής στην Εργασία και Μέθοδοι Τυποποίησης, Κατανόησής και Εφαρμογής τους
 - Συστήματα Διαχείρισης Ποιότητας
 - Διαχείριση Κινδύνων, Αλλαγών και Μετάβασης σε νέες τεχνολογίες τεχνικές και εργαλεία
 - Διαχείριση Σχέσεων-Συγκρούσεων-Επικοινωνίας
 - Διαχείριση Χρόνου
 - Διαχείριση Ενεργού Γήρανσης
 - Πρώτες Βοήθειες

2.8 ΚΛΩΣΤΟΥΦΑΝΤΟΥΡΓΙΑ- ΈΝΔΥΣΗ

Κλωστοϋφαντουργία

Υφιστάμενη Κατάσταση Κλάδου Κλωστοϋφαντουργίας

Σε απαισιόδοξες διαπιστώσεις για την οικονομική κατάσταση του κλάδου της κλωστοϋφαντουργίας κατέληξε το διοικητικό συμβούλιο του Συνδέσμου Ελλήνων Βιομηχάνων Κλωστοϋφαντουργών κατά τη συνεδρίασή του στις 28 Μαρτίου. Το 2011 ο κλάδος παρουσίασε περαιτέρω μείωση του κύκλου εργασιών της τάξεως του 17%, η παραγωγή συρρικνώθηκε κατά 21%, ενώ οι επενδύσεις συνολικά στον κλάδο περίπου εκμηδενίστηκαν, υποχωρώντας κατά 93%. Οι εξαγωγές μειώθηκαν κατά 4%-5% συγκριτικά με το 2010, αποδεικνύοντας πρόσκαιρη την ανάκαμψή τους στις αρχές του έτους.

Με βάση τα πρόσφατα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ για το Α' Τρίμηνο του 2012 το ποσοστό των εργαζομένων από 45-65 ετών στον ευρύτερο τομέα «Μεταποίηση» είναι 9% και το αντίστοιχο ποσοστό εργαζομένων 65 ετών και άνω είναι 7%.

Βασικά Στοιχεία Πρωτογενούς Έρευνας

Πληθυσμός:

Το σύνολο των εργαζομένων (δ/ντικά στελέχη και εργαζόμενοι) των επιχειρήσεων του κλάδου σε όλη την επικράτεια.

Δείγμα:

Δημογραφικά Στοιχεία:

Το 43% του δείγματος είναι άνδρες και το 57% του δείγματος γυναίκες

Το δείγμα διαρθρώνεται ηλικιακά ως εξής: <40 ετών 57%, από 40-50 ετών 30%, από 50-55 ετών 3%, από 55-60 ετών 10%.

Το 97% του δείγματος είναι έλληνες και το 3% άλλης εθνικότητας.

Κλωστοϋφαντουργία

	Το 10% του δείγματος είναι ΑΜεΑ.
Βασικά Επαγγελματικά Χαρακτηριστικά:	<p>Το δείγμα διαρθρώνεται ως προς τα επίπεδα επαγγελματικών ρόλων ως εξής: Δ/ντές Τμήματος 10%, Προϊστάμενοι Τμήματος 13,33%, Υπάλληλοι Γραφείου 40%, Υπάλληλος Παραγωγής 6,67%, Άλλο 30%.</p> <p>Τα έτη εμπειρίας των συμμετεχόντων προέκυψαν: >25 έτη 20%, 0-5 έτη 13,33%, 15-20 έτη 16,67%, 5-15 έτη 50%.</p> <p>Ως προς τη σχέση εργασίας το 93,33% του δείγματος ήταν αορίστου χρόνου, το 3,33% μερικής απασχόλησης, ενώ το 3,33% ορισμένου χρόνου.</p> <p>Κανείς από τους συμμετέχοντες δεν συμμετείχε σε συνδικαλιστικά όργανα.</p>

Παρατηρήσεις προερευνητικής Διαδικασίας:

Κατά την προερευνητική διαδικασία παρατηρήθηκε σημαντικό ποσοστό άρνησης συμμετοχής στην έρευνα λόγω συρρίκνωσης του κλάδου.

Συμμετοχή Επιχειρήσεων:

Πλήθος προσκληθέντων:	78
Πλήθος θετικά ανταποκριθέντων:	11
Μέγεθος Δείγματος:	97

Κύρια Ευρήματα Πρωτογενούς Έρευνας και Διαγνωστικά Συμπεράσματα επί αυτών

Επιθυμητή ηλικία αποχώρησης από την εργασίας και λόγοι

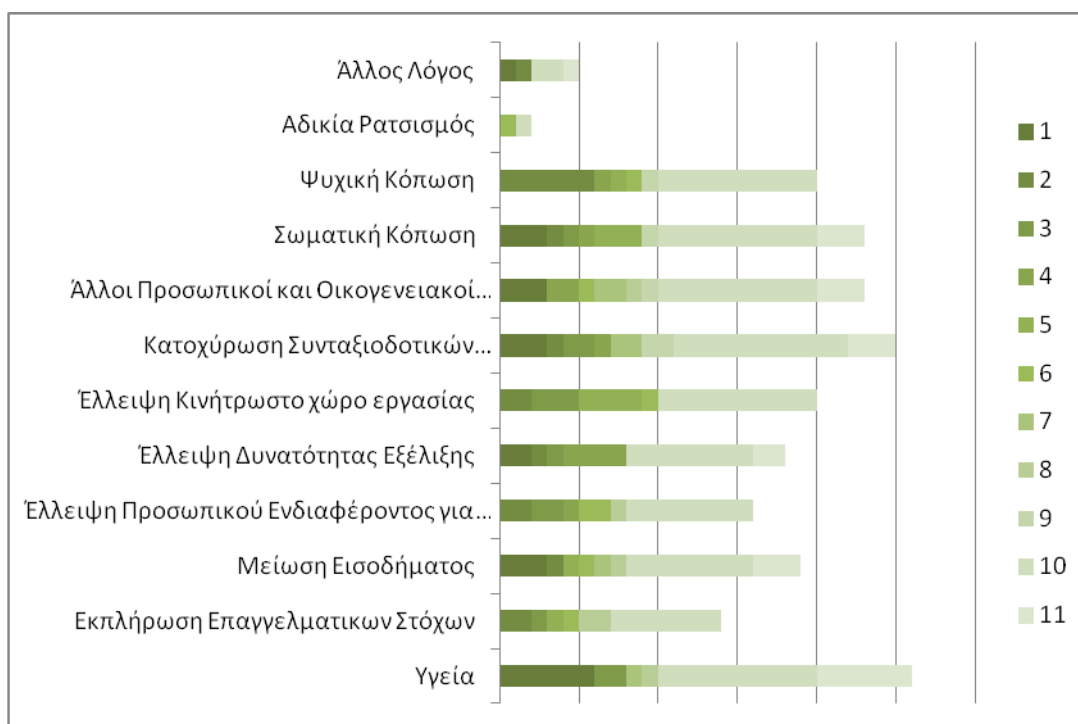
Το 70% του δείγματος επιθυμεί να αποχωρήσει από την εργασία σε ηλικία μικρότερη των 65 ετών.

Ο μέσος όρος επιθυμητής ηλικίας αποχώρησης από την εργασία είναι 59,37έτη με τις

Κλωστοϋφαντουργία

γυναίκες να έχουν χαμηλότερο μέσο όρο από τους άνδρες και τους υπαλλήλους ίδιο με τα διευθυντικά στελέχη.

Οι βασικοί λόγοι που οδηγούν σε αυτή την επιλογή και η έντασή τους παρουσιάζονται στο ακόλουθο διάγραμμα:



Σχήμα 26 Λόγοι επιθυμίας πρόωρης αποχώρησης από την εργασία και διαβάθμισή τους

Είναι εμφανές ότι ως σημαντικότερος λόγος δηλώνεται η Υγεία και ακολουθεί η Κατοχύρωση Συνταξιοδοτικών Δικαιωμάτων και η Σωματική και Ψυχική Κόπωση.

Διακρίσεις λόγω ηλικίας

Το 13% του δείγματος έχει υποστεί διάκριση στην εργασία λόγω ηλικίας με τους άνδρες να αποτελούν το 10% αυτού τις γυναίκες να αποτελούν το 3% αυτού.

Αντίστοιχα το 3% του δείγματος έχει εφαρμόσει διάκριση στην εργασία λόγω ηλικίας.

Επιπλέον, από τα άτομα που συμμετέχουν στην επιλογή προσωπικού σε μικρό ή μεγαλύτερο βαθμό 53% του δείγματος θεωρεί την ηλικία ως ανασταλτικό παράγοντα με μέσο όρο άνω ορίου ηλικίας προσλήψεων τα 44 έτη.

Κλωστοϋφαντουργία

Ικανοποίηση από συνθήκες εργασίας

Το 57% του δείγματος αισθάνονται ότι η συνολική εργασιακή εμπειρία τους αξιοποιείται επαρκώς στην θέση εργασίας που τους έχει ανατεθεί.

Το 63% του δείγματος δεν είναι ικανοποιημένοι από τις αποδοχές τους βάσει προσόντων και θέσης εργασίας.

Το 17 των διευθυντικών στελεχών δεν είναι ικανοποιημένοι από τις αποδοχές τους.

Το 13% του δείγματος δεν είναι ικανοποιημένοι από την τήρηση μέτρων ασφάλειας και υγιεινής στην εργασία.

Αξίζει σε αυτό το σημείο να σημειωθεί ότι σημαντικό τμήμα του δείγματος και κυρίως του υπαλληλικού προσωπικού δεν μπορούσε να περιγράψει με σαφήνεια τα Μέτρα Ασφάλειας και Υγιεινής που απαιτούνται, το οποίο καταδεικνύει την πλημелλή επικοινωνία και διάχυσή τους στο σύνολο των εργαζομένων. Επιπλέον, το τεχνικό προσωπικό είχε γνώση των Μέτρων Ασφάλειας και Υγιεινής, η οποία είναι πιο εμπειρική παρά αποτέλεσμα συστηματικής κατάρτισης-ενημέρωσης-ευαισθητοποίησης.

Το 50% του δείγματος επιθυμούν εφαρμογή πιο ευέλικτων ωραρίων εργασία, με το μεγαλύτερο ποσοστό αυτής της επιθυμίας να βρίσκει εφαρμογή στο γυναικείο φύλο και στις ηλικιακές ομάδες 40-50 και <40.

Δυσκολίες Συνεργασίας, Πλεονεκτήματα και Μειονεκτήματα Εργαζομένων άνω των 55 ετών

Το 7% του δείγματος εκφράζουν ότι αντιμετωπίζουν δυσκολίες συνεργασίας με συνεργάτες/συναδέλφους πολύ μεγαλύτερους σε ηλικία ενώ παράλληλα οι εργαζόμενοι από 50 έως 55 ετών σε 3% αντιμετωπίζουν δυσκολίες συνεργασίας με συνεργάτες/συναδέλφους πολύ μικρότερους από αυτούς και οι εργαζόμενοι από 55 έως 64 ετών σε 10% αντιμετωπίζουν δυσκολίες συνεργασίας με συνεργάτες/συναδέλφους πολύ μικρότερους από αυτούς.

Για τα διευθυντικά στελέχη τα βασικά πλεονεκτήματα των εργαζομένων άνω των 55 ετών είναι η Εμπειρία, η Γνώση του αντικειμένου, η Συνέπεια, η Ωριμότητα και η Διαχείριση Δυσκολιών και Κρίσεων τα βασικά μειονεκτήματα είναι η αδυναμία χειρισμού τεχνολογιών και νέων μεθόδων, η εμμονή σε παγιωμένες μεθόδους και πρακτικές, η στασιμότητα, και η κόπωση.

Κλωστοϋφαντουργία

Για τους υπαλλήλους τα βασικά πλεονεκτήματα των εργαζομένων άνω των 55 ετών είναι η εμπειρία, η οργανωτικότητα, η υπευθυνότητα, και το εύρος των γνώσεων και τα βασικά μειονεκτήματα είναι η ελλιπής κατάρτιση στις νέες τεχνολογίες, η έλλειψη ενδιαφέροντος και η σωματική και ψυχική κόπωση.

Επίπεδο Εκπαίδευσης και Γνώσεων

Το 23% του δείγματος είναι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ, το 10% κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού, το 43% δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, το 7% πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και το 17% άλλης. Η μεγαλύτερη συγκέντρωση επιπέδου ΑΕΙ/ΤΕΙ εμφανίζεται στην ηλικιακή ομάδα των <40.

Το 10% των εργαζομένων άνω των 55 ετών γνωρίζουν αγγλικά με τους περισσότερους να έχουν γνώση επιπέδου 1,2,3.

Για το 93% του δείγματος απαιτείται η χρήση Η/Υ στην εργασία τους, με το ποσοστό αυτό να είναι 23% για τα διευθυντικά στελέχη και 47% για τους υπαλλήλους και αντίστοιχα 7% για εργαζόμενους άνω των 55 ετών.

Το 30% του δείγματος είναι γνώστες εφαρμογών γραφείου. Ποσοστό 70% του δείγματος δεν είναι γνώστες με το μεγαλύτερο τμήμα αυτού του φαινομένου να συγκεντρώνεται στους υπαλλήλους, στις ηλικιακές ομάδες 40-50 και <40.

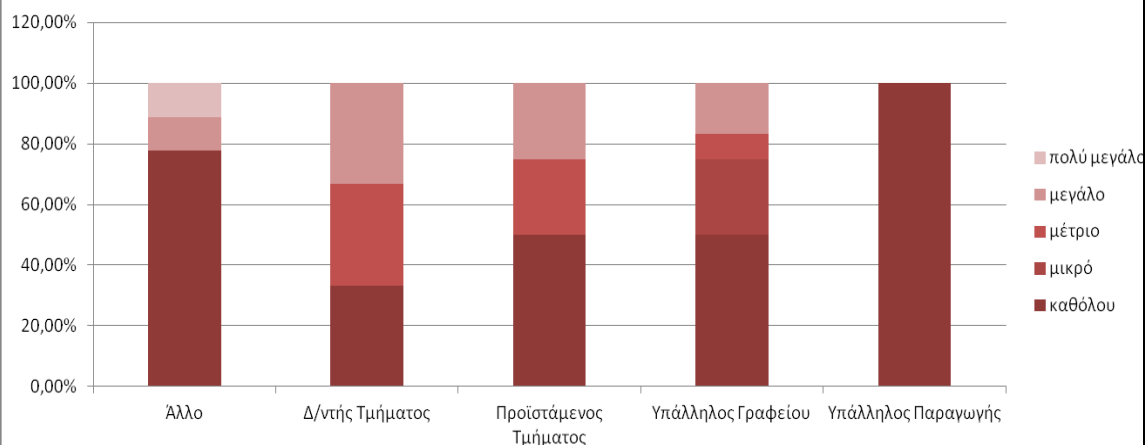
Το 20% του δείγματος είναι γνώστες εφαρμογών Internet. Ποσοστό 80% του δείγματος δεν είναι γνώστες με το μεγαλύτερο τμήμα αυτού του φαινομένου να συγκεντρώνεται στους υπαλλήλους, στις ηλικιακές ομάδες 40-50 και <40.

Απαιτήσεις Θέσεων Εργασίας και Ανάγκες Εκπαίδευσης/Κατάρτισης

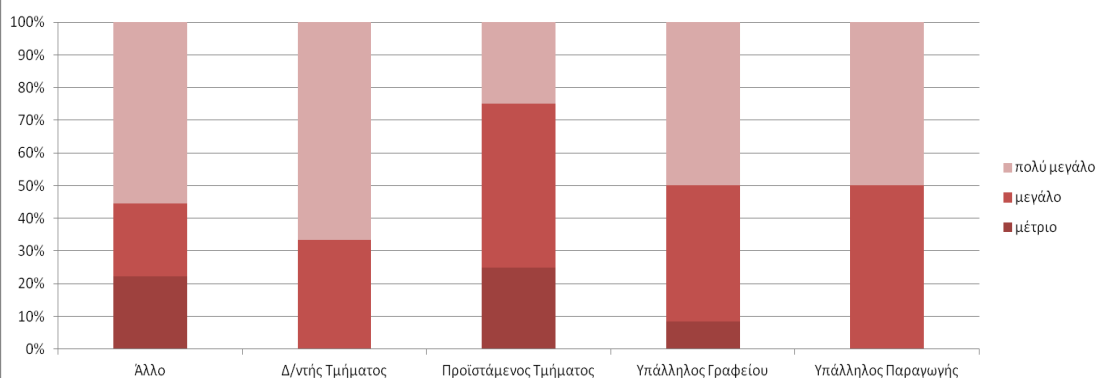
Στα διαγράμματα που ακολουθούν παρουσιάζεται η ένταση απαίτησης συγκεκριμένων προδιαγραφών στο πλαίσιο των θέσεων εργασίας ανά ρόλο ως εξής:

Κλωστοϋφαντουργία

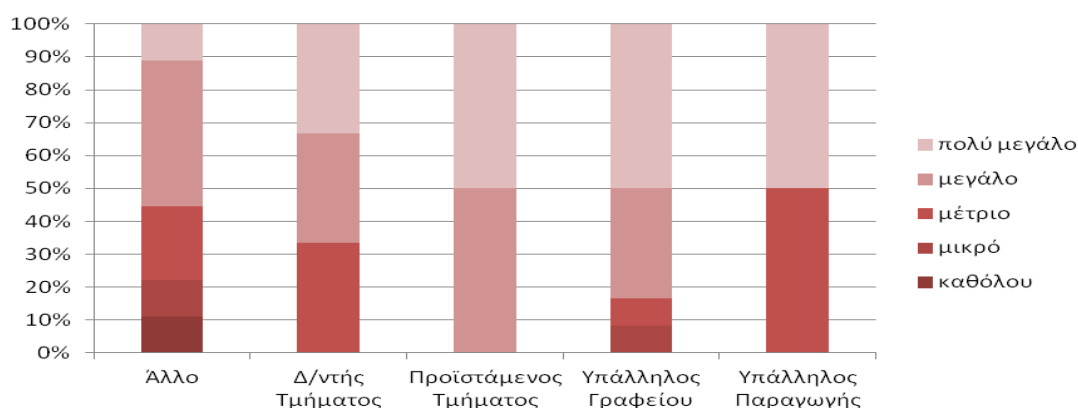
στενή συνεργασία με ειδικούς και συναδέλφους από άλλους τομείς



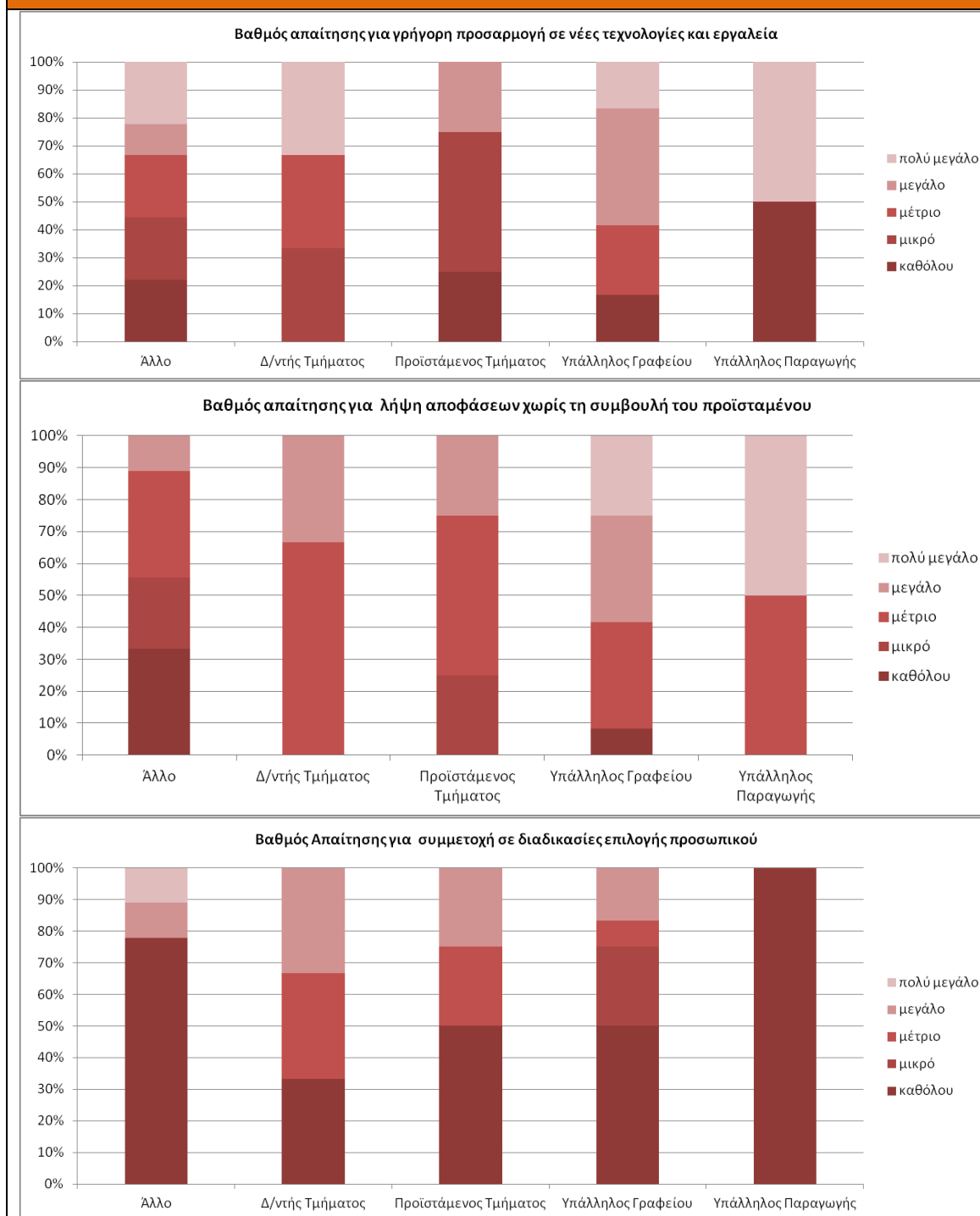
Βαθμός απαίτησης για συνολική κατανόηση των διαδικασιών λειτουργίας της επιχείρησης



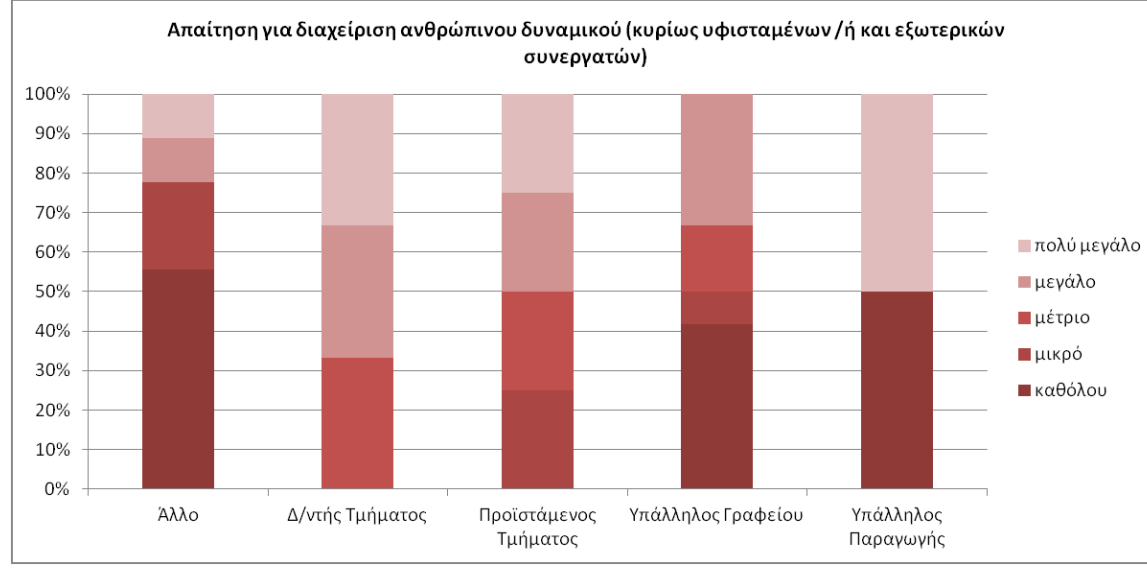
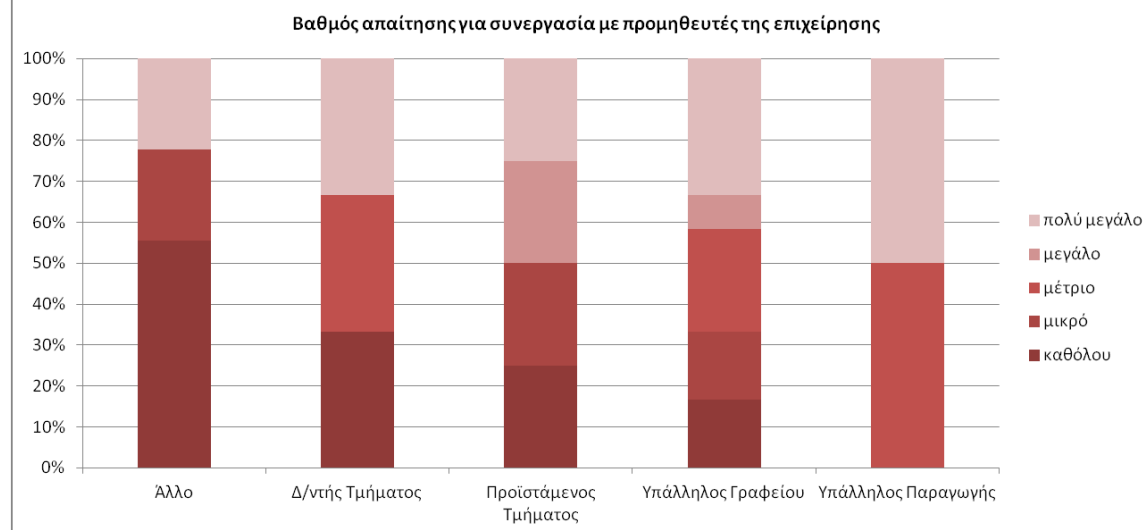
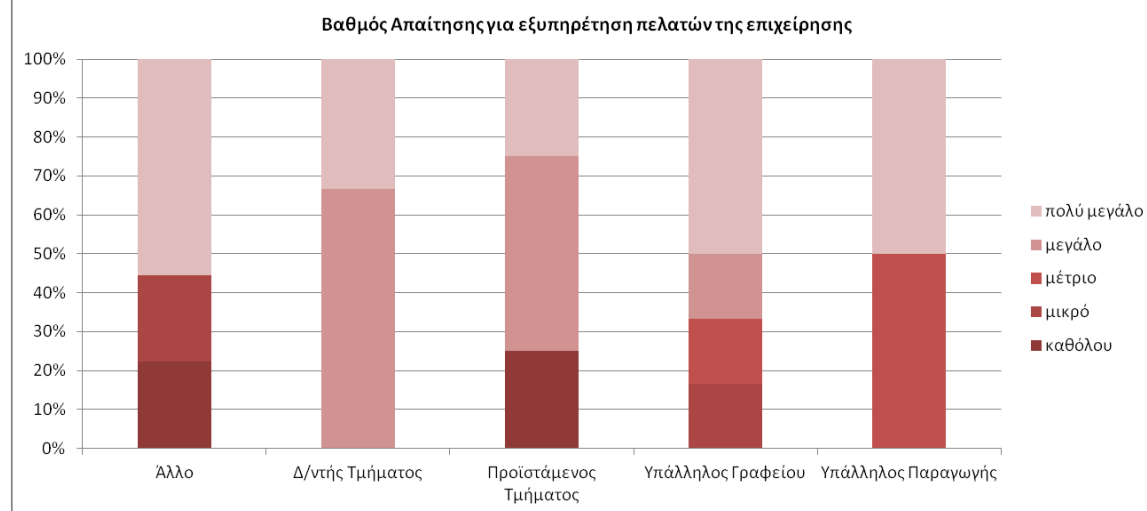
Βαθμός απαίτησης για γρήγορη προσαρμογή σε συνεχώς μεταβαλλόμενα καθήκοντα και υποχρεώσεις



Κλωστοϋφαντουργία



Κλωστοϋφαντουργία



Κλωστοϋφαντουργία

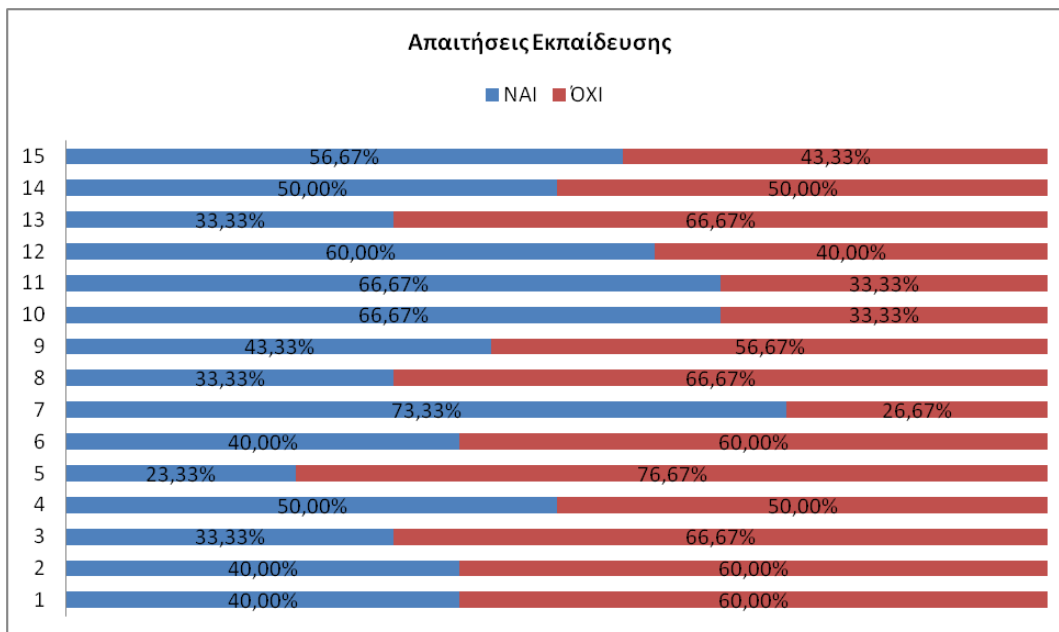
Σχήμα 27 Διακυμάνσεις Βαθμού Απαιτήσης για Συγκεκριμένες Απαιτήσεις Εργασίας ανά ρόλο

Είναι σαφές ότι για τα διευθυντικά στελέχη ως εντονότερες επισημαίνονται οι απαιτήσεις για διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, προμηθευτών και συνεργατών, ολοκληρωμένη γνώση των διαδικασιών και λήψης αποφάσεων στην καθημερινή τους εργασία, ενώ για τους υπαλλήλους επισημαίνονται με μέτρια ένταση θέματα εξυπηρέτησης πελατών, συνεργασία με τρίτους και γνώση όλων των λειτουργιών και διαδικασιών της επιχείρησης.

Αξιοσημείωτη είναι η αποτύπωση ως προς τους υπαλλήλους παραγωγής που δηλώνουν σε μέγιστο βαθμό απαίτηση για γνώση του συνολικού πλαισίου λειτουργιών και διαδικασιών, η προσαρμογή σε νέα καθήκοντα, καθώς και λήψη αποφάσεων και διαχείριση συνεργατών ή/και υφισταμένων.

Παράλληλα, αυξημένες είναι οι απαιτήσεις για προσαρμογή σε νέες τεχνολογίες ή/και τεχνικές.

Οι ερωτώμενοι λαμβάνοντας υπόψη και τις αναμενόμενες εξελίξεις στον τομέα τους, εκτιμούν ότι για να μπορούν να ανταπεξέλθουν βέλτιστα στις απαιτήσεις της εργασίας τους απαιτούνται εκπαιδευτικά προγράμματα σε συγκεκριμένα πεδία ως προς το βαθμό που αποτυπώνεται στο ακόλουθο διάγραμμα:



Κλωστοϋφαντουργία

Σχήμα 28 Απαιτήσεις Εκπαίδευσης-Κατάρτισης

- 1 Ικανότητα χειρισμού ηλεκτρονικού υπολογιστή και ειδικότερα των προγραμμάτων γραφείου
- 2 Κατανόηση της χρήσης μέσων κοινωνικής δικτύωσης (Linkedin, Facebook)
- 3 Γνώση των θεμάτων Υγιεινής και Ασφάλειας που αφορούν το χώρο εργασίας
- 4 Ικανότητα αξιολόγησης της επίδοσης κάθε εργαζομένου
- 5 Διαχείριση Ενεργού Γήρανσης
- 6 Επιχειρηματικότητα
- 7 Εξυπηρέτηση Πελατών
- 8 Μέθοδοι Εύρεσης Εργασίας και Μέθοδοι Προσλήψεων και Αξιολόγησης Προσωπικού
- 9 Διασφάλιση Ποιότητας
- 10 Χρηματοδοτικά Εργαλεία
- 11 Πωλήσεις
- 12 Δεξιότητες Οργάνωσης
- 13 Τεχνικές Διαπραγματεύσεων
- 14 Διαπροσωπική Επικοινωνία/Διαχείριση Σχέσεων και Συγκρούσεων
- 15 Διαχείριση Χρόνου

Όπως προκύπτει από την ανάλυση οι απαιτήσεις εκπαίδευσης εστιάζουν με προτεραιότητα στα εξής:

- Διαχείριση Χρόνου
- Χρηματοδοτικά Εργαλεία
- Πωλήσεις
- Δεξιότητες Οργάνωσης
- Εξυπηρέτηση Πελατών

Κλωστοϋφαντουργία


Διάγνωση Εκπαιδευτικών Αναγκών και Προδιαγραφών Εκπαίδευσης - Προτάσεις

Με βάση την ανάλυση που προηγήθηκε και κυρίως λαμβάνοντας υπόψη την ποιοτική συνδυαστική γνώση που αποκτήθηκε κατά την διενέργεια της έρευνας συμπεραίνεται ότι για τον εξεταζόμενο κλάδο οι εκπαιδευτικές και συμβουλευτικές ανάγκες στις οποίες και συνίσταται να εστιάσει η προδραστική πλατφόρμα συνοψίζονται στα εξής:

- Για τα διευθυντικά στελέχη (με έμφαση σε στελέχη άνω των 45 ετών):
 - Σύγχρονη Διοίκηση και Οργάνωση
 - Νέες Τεχνολογίες (Εφαρμογές Γραφείου, Internet, Social Media)
 - Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού (συμπεριλαμβανομένων θεμάτων βελτιστοποίησης και μέτρησης απόδοσης, διαχείρισης ενεργού γήρανσης κλπ.)
 - Διαδικασίες Επιλογής και Αξιολόγησης Προσωπικού
 - Διαχείριση Χρόνου
 - Χρηματοδοτικά Εργαλεία
 - Τεχνικές Διαπραγματεύσεων
 - Διαχείριση Σχέσεων-Συγκρούσεων-Επικοινωνίας
 - Διοίκηση Ποιότητας
 - Πρακτικές Ενεργού Γήρανσης
- Για τους υπαλλήλους γραφείου (με έμφαση σε υπαλλήλους άνω των 45 ετών)
 - Νέες Τεχνολογίες (Εφαρμογές Γραφείου, Internet, Social Media)
 - Διαχείριση Σχέσεων-Συγκρούσεων-Επικοινωνίας
 - Διαχείριση Έργων και Εργασιών
 - Διαχείριση Χρόνου
 - Χρηματοδοτικά Εργαλεία

Κλωστοϋφαντουργία

- Τεχνικές Διαπραγματεύσεων
- Διαδικασίες Διαχείρισης Ποιότητας-Τυποποίηση και Απλοποίηση Διαδικασιών/Εργασιών
- Διαχείριση Κινδύνων
- Μέτρα Ασφάλειας και Υγιεινής στην Εργασία
- Πρακτικές Ενεργού Γήρανσης
- Για τους υπαλλήλους παραγωγής (υπό των ευρύτερο όρο των τεχνικών, χειρονακτών και εξειδικευμένων υπαλλήλων όπως καταγράφηκε σε αυτόν τον κλάδο/τομέα) (με έμφαση σε υπαλλήλους άνω των 45 ετών):
 - Μέτρα Ασφάλειας και Υγιεινής στην Εργασία και Μέθοδοι Τυποποίησης, Κατανόησής και Εφαρμογής τους
 - Συστήματα Διαχείρισης Ποιότητας (με έμφαση διαχείριση συντήρηση και καλή λειτουργία υποδομών και εξοπλισμού και τεχνικές ασφάλειας)
 - Διαχείριση Κινδύνων, Αλλαγών και Μετάβασης σε νέες τεχνολογίες τεχνικές και εργαλεία
 - Διαχείριση Σχέσεων-Συγκρούσεων-Επικοινωνίας
 - Διαχείριση Χρόνου
 - Πρακτικές Ενεργού Γήρανσης



3 ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΔΙΑΓΝΩΣΗ-ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

3.1 ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Οι πίνακες που ακολουθούν παρουσιάζουν

- το πραγματικό πλήθος απασχολουμένων ανά ηλικιακή ομάδα και φύλο σε σχέση με την κατάσταση συμμετοχή του στην απασχόληση όπως προκύπτει από την έκθεση του Α' Τριμήνου της ΕΛ.ΣΤΑΤ. για το εργατικό δυναμικό καθώς και το ποσοστό για κάθε ηλικιακή ομάδα και κατάσταση απασχόλησης επί του συνόλου της ηλικιακής ομάδας.
- την ηλικιακή διάρθρωση του ανθρώπινου δυναμικού ανά κατηγορία της οικονομίας σε πραγματικούς αριθμούς και σε ποσοστό επί συνόλου απασχολουμένων της οικονομικής δραστηριότητας.
- την ηλικιακή διάρθρωση του ανθρώπινου δυναμικού ανά κατηγορία της οικονομίας σε πραγματικούς αριθμούς και σε ποσοστό επί συνόλου ηλικιακής ομάδας.

Πίνακας 1 Κατανομή πληθυσμού άνω των 15 σε ομάδες απασχόλησης ανά φύλο

Ομάδες ηλικιών και φύλο (σε χιλιάδες)	Γενικό σύνολο Grand total		Εργατικό δυναμικό—Labour force						Μη εργατικό δυναμικό Non labour force	
			Σύνολο Total		Απασχολούμενοι Employed		Άνεργοι Unemployed			
	Πλήθος (N)	% επί του συνόλου του πληθυσ- μού	Πλήθος (N)	Ποσο- στό (%) Οριζό- ντια	Πλήθος (N)	Ποσο- στό (%) Οριζόν- τια	Πλήθο- ς (N)	Ποσο- στό (%) Οριζό- ντια	Πλήθος (N)	Ποσο- στό (%) Οριζό- ντια
Και των δύο φύλων—Both sexes.....	9.362,30	100,00	4.958,00	52,96	3.837,90	77,41	1.120,10	22,59	4.404,30	47,04
15 – 19 ετών— years.....	553,8	5,92	45,7	8,25	16,6	36,32	29,1	63,68	508,1	91,75
20 – 24 » »	525,1	5,61	270,5	51,51	132,8	49,09	137,7	50,91	254,6	48,49
25 – 29 » »	694,2	7,41	591,1	85,15	379,9	64,27	211,2	35,73	103,1	14,85
30 – 44 » »	2.535,60	27,08	2.207,90	87,08	1.737,00	78,67	470,9	21,33	327,7	12,92
45 – 64 » »	2.916,20	31,15	1.779,20	61,01	1.509,90	84,86	269,2	15,13	1.137,10	38,99
65 και άνω—and over.....	2.137,40	22,83	63,7	2,98	61,7	96,86	2	3,14	2.073,70	97,02
Άρρενες— Males.....	4.572,80	48,84	2.846,90	62,26	2.286,20	80,30	560,7	19,70	1.725,90	37,74
15 – 19 ετών— years.....	279,3	6,11	27,3	9,77	11,8	43,22	15,5	56,78	252	90,23
20 – 24 » »	261,6	5,72	142,4	54,43	79,6	55,90	62,8	44,10	119,1	45,53
25 – 29 » »	366,5	8,01	325,5	88,81	217,1	66,70	108,4	33,30	41	11,19
30 – 44 » »	1.287,80	28,16	1.239,40	96,24	1.014,80	81,88	224,6	18,12	48,4	3,76
45 – 64 » »	1.430,30	31,28	1.067,70	74,65	919,4	86,11	148,3	13,89	362,6	25,35

Ομάδες ηλικιών και φύλο (σε χιλιάδες)	Γενικό σύνολο Grand total		Εργατικό δυναμικό—Labour force						Μη εργατικό δυναμικό Non labour force	
			Σύνολο Total		Απασχολούμενοι Employed		Άνεργοι Unemployed			
	Πλήθος (N)	% επί του συνόλου του πληθυσ- μού	Πλήθος (N)	Ποσο- στό (%) Οριζ- όντια	Πλήθος (N)	Ποσο- στό (%) Οριζόν- τια	Πλήθο- ς (N)	Ποσο- στό (%) Οριζό- ντια	Πλήθος (N)	Ποσο- στό (%) Οριζό- ντια
65 και άνω—and over.....	947,3	20,72	44,5	4,70	43,4	97,53	1,1	2,47	902,8	95,30
Θήλειες— Females.....	4.789,50	51,16	2.111,20	44,08	1.551,80	73,50	559,4	26,50	2.678,40	55,92
15 - 19 ετών— years.....	274,5	5,73	18,4	6,70	4,8	26,09	13,6	73,91	256,1	93,30
20 - 24 » »	263,5	5,50	128,1	48,61	53,2	41,53	74,9	58,47	135,4	51,39
25 - 29 » »	327,7	6,84	265,5	81,02	162,8	61,32	102,8	38,72	62,1	18,95
30 - 44 » »	1.247,80	26,05	968,5	77,62	722,2	74,57	246,3	25,43	279,3	22,38
45 - 64 » »	1.485,90	31,02	711,4	47,88	590,5	83,01	120,9	16,99	774,4	52,12
65 και άνω—and over.....	1.190,20	24,85	19,3	1,62	18,3	94,82	0,9	4,66	1.170,90	98,38

Πίνακας 2 Ηλικιακή Διάρθρωση Ανθρώπινου Δυναμικού ανά κατηγορία οικονομικής δραστηριότητας και ποσοστό επί του συνόλου των απασχολούμενων στην κατηγορία οικονομικής δραστηριότητας

ΜΟΝΟΨΗΦΙΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ	ΣΥΝΟΛΟ		ΟΜΑΔΕΣ ΗΛΙΚΙΩΝ											
			15 – 19 ετών		20 - 24 ετών		25 – 29 ετών		30 – 44 ετών		45 – 64 ετών		65 ετών και άνω	
	ΠΛΗΘΟΣ (N)	% ανά κλάδο επί του Συνόλου των απασχολούμενων	N	% within sector	N	% within sector	N	% within sector	N	% within sector	N	% within sector	N	% within sector
Και των δύο φύλων.....	3.837,90	100,00	16,60	0,43	132,80	3,46	379,90	9,90	1.737,00	45,26	1.509,90	39,34	61,70	1,61
Γεωργία, δασοκομία και αλιεία	488,90	12,74	2,50	0,51	13,30	2,72	26,50	5,42	169,10	34,59	251,90	51,52	25,60	5,24
Ορυχεία και λατομεία	11,60	0,30			0,10	0,86	0,30	2,59	5,40	46,55	5,60	48,28	0,20	1,72
Μεταποίηση	375,60	9,79	3,50	0,93	13,80	3,67	40,20	10,70	174,00	46,33	139,90	37,25	4,10	1,09
Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, ατμού	25,50	0,66			0,90	3,53	1,10	4,31	12,50	49,02	10,90	42,75		
Παροχή νερού, επεξεργασία λυμάτων, διαχείριση ...	23,00	0,60			0,60	2,61	0,90	3,91	8,60	37,39	12,60	54,78	0,30	1,30
Κατασκευές	218,90	5,70	1,20	0,55	10,50	4,80	25,40	11,60	96,60	44,13	83,40	38,10	1,90	0,87

ΜΟΝΟΨΗΦΙΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ	ΣΥΝΟΛΟ		ΟΜΑΔΕΣ ΗΛΙΚΙΩΝ											
			15 – 19 ετών		20 - 24 ετών		25 – 29 ετών		30 – 44 ετών		45 – 64 ετών		65 ετών και άνω	
	ΠΛΗΘΟΣ (N)	% ανά κλάδο επί του Συνόλου των απασχολουμένων	N	% within sector	N	% within sector	N	% within sector	N	% within sector	N	% within sector	N	% within sector
Χονδρικό και λιανικό εμπόριο επισκευή μηχανοκίνητων	693,70	18,07	3,70	0,53	29,60	4,27	87,10	12,56	331,70	47,82	231,50	33,37	10,10	1,46
Μεταφορά και αποθήκευση	189,50	4,94			3,30	1,74	16,40	8,65	80,60	42,53	87,00	45,91	2,30	1,21
Δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης	258,20	6,73	3,30	1,28	20,50	7,94	32,90	12,74	118,00	45,70	80,00	30,98	3,60	1,39
Ενημέρωση και επικοινωνία	73,60	1,92			1,50	2,04	9,50	12,91	40,90	55,57	21,50	29,21	0,20	0,27
Χρηματοπιστωτικές και ασφαλιστικές δραστηριότητες	118,60	3,09			2,60	2,19	11,80	9,95	64,50	54,38	39,40	33,22	0,20	0,17
Διαχείριση ακίνητης περιουσίας	5,90	0,15					0,40	6,78	2,50	42,37	2,90	49,15	0,20	3,39
Επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες	221,80	5,78			4,10	1,85	28,20	12,71	108,20	48,78	77,70	35,03	3,60	1,62
Διοικητικές και υποστηρικτικές δραστηριότητες	71,30	1,86	0,50	0,70	2,20	3,09	7,30	10,24	34,50	48,39	26,60	37,31	0,20	0,28

ΜΟΝΟΨΗΦΙΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ	ΣΥΝΟΛΟ		ΟΜΑΔΕΣ ΗΛΙΚΙΩΝ											
			15 – 19 ετών		20 - 24 ετών		25 – 29 ετών		30 – 44 ετών		45 – 64 ετών		65 ετών και άνω	
	ΠΛΗΘΟΣ (N)	% ανά κλάδο επί του Συνόλου των απασχολουμένων	N	% within sector	N	% within sector	N	% within sector	N	% within sector	N	% within sector	N	% within sector
Δημόσια διοίκηση και άμυνα υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	338,90	8,83	0,10	0,03	10,10	2,98	29,00	8,56	163,80	48,33	134,10	39,57	1,80	0,53
Εκπαίδευση	308,90	8,05	0,30	0,10	4,30	1,39	23,00	7,45	132,50	42,89	146,60	47,46	1,60	0,52
Δραστηριότητες σχετικές με την ανθρώπινη υγεία	233,50	6,08	0,40	0,17	6,10	2,61	21,50	9,21	107,60	46,08	95,20	40,77	2,80	1,20
Τέχνες, διασκέδαση και ψυχαγωγία	42,50	1,11			2,30	5,41	3,70	8,71	20,40	48,00	15,70	36,94	0,30	0,71
Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	77,00	2,01	1,10	1,43	6,00	7,79	11,10	14,42	35,90	46,62	20,90	27,14	2,00	2,60
Δραστηριότητες νοικοκυριών ως εργοδοτών	59,60	1,55	0,10	0,17	1,00	1,68	3,30	5,54	28,30	47,48	25,90	43,46	0,90	1,51
Δραστηριότητες ετερόδικων οργανισμών και φορέων	2,00	0,05							1,20	60,00	0,80	40,00		

Πίνακας 3 Ηλικιακή Διάρθρωση Ανθρώπινου Δυναμικού ανά Κατηγορία Οικονομικής Δραστηριότητας και Ποσοστό επί του συνόλου της ηλικιακής ομάδας

ΜΟΝΟΨΗΦΙΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ Σ	ΣΥΝΟΛΟ		ΟΜΑΔΕΣ ΗΛΙΚΙΩΝ											
			15 – 19 ετών		20 - 24 ετών		25 – 29 ετών		30 – 44 ετών		45 – 64 ετών		65 ετών και άνω	
	ΠΛΗΘΟΣ (N)	% ανά κλάδο επί του Συνόλου των απασχολουμένων	N	% with in age	N	% with in age	N	% with in age	N	% with in age	N	% with in age	N	% with in age
Και των δύο φύλων.....	3.837,90	100,00	16,60		132,80		379,90		1.737,00		1.509,90		61,70	
Γεωργία, δασοκομία και αλιεία	488,90	12,74	2,50	15,06	13,30	10,02	26,50	6,98	169,10	9,74	251,90	16,68	25,60	41,49
Ορυχεία και λατομεία	11,60	0,30			0,10	0,08	0,30	0,08	5,40	0,31	5,60	0,37	0,20	0,32
Μεταποίηση	375,60	9,79	3,50	21,08	13,80	10,39	40,20	10,58	174,00	10,02	139,90	9,27	4,10	6,65
Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, ατμού	25,50	0,66			0,90	0,68	1,10	0,29	12,50	0,72	10,90	0,72		0,00
Παροχή νερού, επεξεργασία λυμάτων, διαχείριση ...	23,00	0,60			0,60	0,45	0,90	0,24	8,60	0,50	12,60	0,83	0,30	0,49
Κατασκευές	218,90	5,70	1,20	7,23	10,50	7,91	25,40	6,69	96,60	5,56	83,40	5,52	1,90	3,08
Χονδρικό και λιανικό εμπόριο επισκευή μηχανοκίνητων	693,70	18,07	3,70	22,29	29,60	22,29	87,10	22,93	331,70	19,10	231,50	15,33	10,10	16,37
Μεταφορά και αποθήκευση	189,50	4,94			3,30	2,48	16,40	4,32	80,60	4,64	87,00	5,76	2,30	3,73
Δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης	258,20	6,73	3,30	19,88	20,50	15,44	32,90	8,66	118,00	6,79	80,00	5,30	3,60	5,83
Ενημέρωση και επικοινωνία	73,60	1,92			1,50	1,13	9,50	2,50	40,90	2,35	21,50	1,42	0,20	0,32

ΜΟΝΟΨΗΦΙΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ	ΣΥΝΟΛΟ		ΟΜΑΔΕΣ ΗΛΙΚΙΩΝ											
			15 – 19 ετών		20 – 24 ετών		25 – 29 ετών		30 – 44 ετών		45 – 64 ετών		65 ετών και άνω	
	ΠΛΗΘΟΣ (N)	% ανά κλάδο επί του Συνόλου απασχολουμένων	N	% with in age	N	% with in age	N	% with in age	N	% with in age	N	% with in age	N	% with in age
Χρηματοπιστωτικές και ασφαλιστικές δραστηριότητες	118,60	3,09			2,60	1,96	11,80	3,11	64,50	3,71	39,40	2,61	0,20	0,32
Διαχείριση ακίνητης περιουσίας	5,90	0,15					0,40	0,11	2,50	0,14	2,90	0,19	0,20	0,32
Επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες	221,80	5,78			4,10	3,09	28,20	7,42	108,20	6,23	77,70	5,15	3,60	5,83
Διοικητικές και υποστηρικτικές δραστηριότητες	71,30	1,86	0,50	3,01	2,20	1,66	7,30	1,92	34,50	1,99	26,60	1,76	0,20	0,32
Δημόσια διοίκηση και άμυνα	338,90	8,83	0,10	0,60	10,10	7,61	29,00	7,63	163,80	9,43	134,10	8,88	1,80	2,92
κοινωνική ασφάλιση	308,90	8,05	0,30	1,81	4,30	3,24	23,00	6,05	132,50	7,63	146,60	9,71	1,60	2,59
Εκπαίδευση	233,50	6,08	0,40	2,41	6,10	4,59	21,50	5,66	107,60	6,19	95,20	6,31	2,80	4,54
Δραστηριότητες σχετικές με την ανθρώπινη υγεία	42,50	1,11			2,30	1,73	3,70	0,97	20,40	1,17	15,70	1,04	0,30	0,49
Τέχνες, διασκέδαση και ψυχαγωγία	77,00	2,01	1,10	6,63	6,00	4,52	11,10	2,92	35,90	2,07	20,90	1,38	2,00	3,24
Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	59,60	1,55	0,10	0,60	1,00	0,75	3,30	0,87	28,30	1,63	25,90	1,72	0,90	1,46
Δραστηριότητες νοικοκυριών ως εργοδοτών														

ΜΟΝΟΨΗΦΙΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑ Σ	ΣΥΝΟΛΟ		ΟΜΑΔΕΣ ΗΛΙΚΙΩΝ											
			15 – 19 ετών		20 - 24 ετών		25 – 29 ετών		30 – 44 ετών		45 – 64 ετών		65 ετών και άνω	
	ΠΛΗΘΟΣ (N)	% ανά κλάδο επί του Συνόλου των απασχολουμένων	N	% within age	N	% within age	N	% within age	N	% within age	N	% within age	N	% within age
Δραστηριότητες ετερόδικων οργανισμών και φορέων	2,00	0,05							1,20	0,07	0,80	0,05		

Στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζεται συγκριτικά για την Ελλάδα και την ΕΕ η ποσοστιαία κατανομή του εργατικού δυναμικού στους τομείς της οικονομίας ανά ηλικιακή ομάδα. Είναι εμφανές ότι η συμμετοχή των εξεταζόμενων ηλικιακών ομάδων στις επιμέρους οικονομικές δραστηριότητες είναι σε όλες τις περιπτώσεις μικρότερη στην Ελλάδα από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο, με εξαίρεση τον αγροτικό τομέα και την ηλικιακή ομάδα 45-64.

Πίνακας 4 Ποσοστιαία Κατανομή Απασχολούμενων ανα Κλάδο Δραστηριότητας εντός της Ηλικιακής Ομάδας

ποσοστά %

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ ΜΟΝΟΨΗΦΙΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ	ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΟΜΑΔΑ					
	15-44		45-64		65+	
	EU	GR	EU	GR	EU	GR
Γεωργία, δασοκομία και αλιεία	9,3	9,33	12,9	16,68	55,2	41,49
Ορυχεία και λατομεία	0,7	0,26	0,7	0,37	N/A	0,32
Μεταποίηση	30,8	10,21	29,2	9,27	13,6	6,65
Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, ατμού	1,5	0,64	1,7	0,72	N/A	N/A
Παροχή νερού, επεξεργασία λυμάτων, διαχείριση ...	1,4	0,45	1,6	0,83	N/A	0,49
Κατασκευές	14,4	5,90	12,9	5,52	8,1	3,08
Χονδρικό και λιανικό εμπόριο επισκευή μηχανοκινήτων	28,4	19,95	22,7	15,33	24,9	16,37
Μεταφορά και αποθήκευση	9,8	4,43	10,7	5,76	6,1	3,73
Δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης	9	7,71	6,3	5,30	7,4	5,83
Ενημέρωση και επικοινωνία	5,6	2,29	3,7	1,42	1,7	0,32
Χρηματοπιστωτικές και ασφαλιστικές δραστηριότητες	6,1	3,48	5,5	2,61	1,3	0,32
Διαχείριση ακίνητης περιουσίας	1,6	0,13	2	0,19	3,6	0,32

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ ΜΟΝΟΨΗΦΙΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ	ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΟΜΑΔΑ					
	15-44		45-64		65+	
	EU	GR	EU	GR	EU	GR
Επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες	9,8	6,20	8,6	5,15	14,5	5,83
Διοικητικές και υποστηρικτικές δραστηριότητες	7,7	1,96	7,4	1,76	7	0,32
Δημόσια διοίκηση και άμυνα υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	14,6	8,96	17,2	8,88	5,4	2,92
Εκπαίδευση	15,5	7,06	19,4	9,71	11,8	2,59
Δραστηριότητες σχετικές με την ανθρώπινη υγεία	21,8	5,98	25,3	6,31	17,4	4,54
Τέχνες, διασκέδαση και ψυχαγωγία	3,2	1,16	3	1,04	5,6	0,49
Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	5	2,39	4,8	1,38	8,1	3,24
Δραστηριότητες νοικοκυριών ως εργοδοτών	2,6	1,44	3,2	1,72	2,9	1,46
Δραστηριότητες ετερόδικων οργανισμών και φορέων	0,2	0,05	0,2	0,05	N/A	N/A
Δεν απάντησαν	1,1	N/A	1	N/A	5,4	N/a

Πηγές:

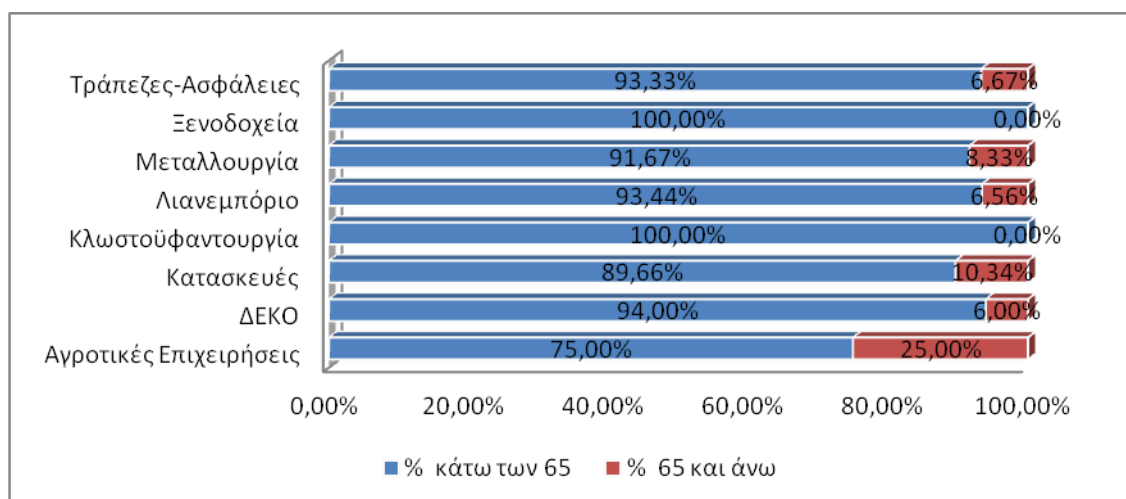
* Δεδομένα σε ευρωπαϊκό επίπεδο: Eurostat (online data code: Ifsa_egan22d)

** ΕΛ.ΣΤΑΤ. Αποτελέσματα έρευνας Εργατικού Δυναμικού (Τριμηνιαία) -Α τρίμηνο 2012 για τα δεδομένα σε ελληνικό επίπεδο

3.2 ΕΝΕΡΓΟΣ ΓΗΡΑΝΣΗ-ΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ

1.2.1 ΕΠΙΘΥΜΗΤΗ ΗΛΙΚΙΑ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

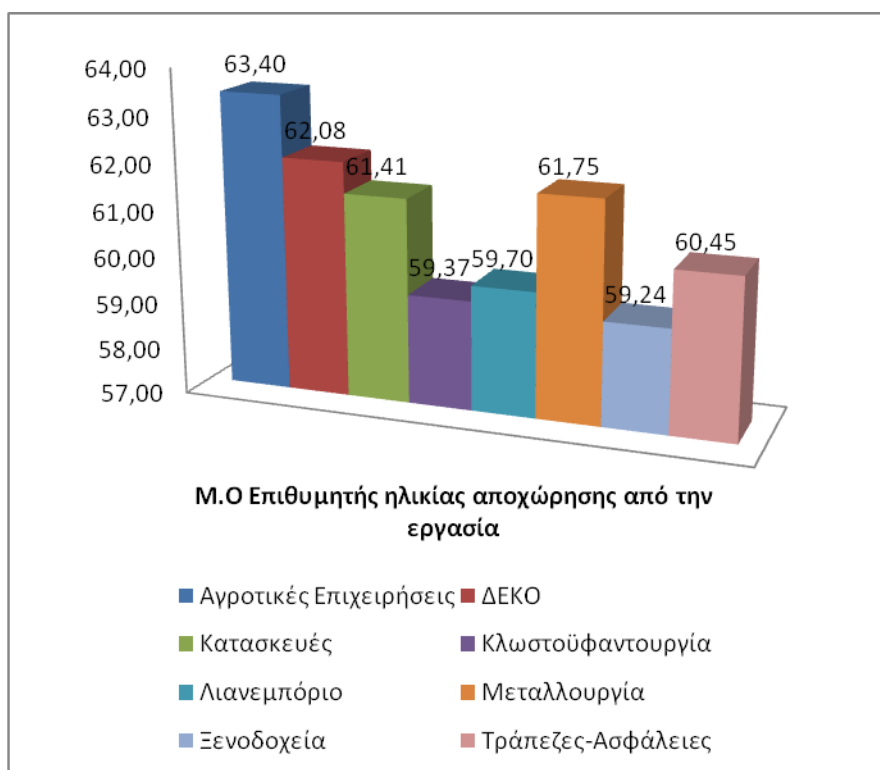
Στο διάγραμμα που ακολουθεί αποτυπώνεται η επιθυμία ανά κλάδο για αποχώρηση από την εργασία πριν τα 65 έτη όπως προέκυψε από την πρωτογενή έρευνα. Όπως είναι σαφές ο κλάδος των Ξενοδοχείων και της Κλωστοϋφαντουργίας δίνουν πλήρη τάση αποχώρησης πριν τα 65 και ακολουθούν με μεγάλα ποσοστά οι ΔΕΚΟ το λιανεμπόριο, ο τραπεζικός και ασφαλιστικός κλάδος και η μεταλλουργία. Ο αγροτικός κλάδος παρουσιάζει σημαντική διαφοροποίηση ως προς αυτή την τάση ωστόσο η επιθυμητή ηλικία εξακολουθεί να είναι για τους περισσότερους κάτω από 65 έτη.



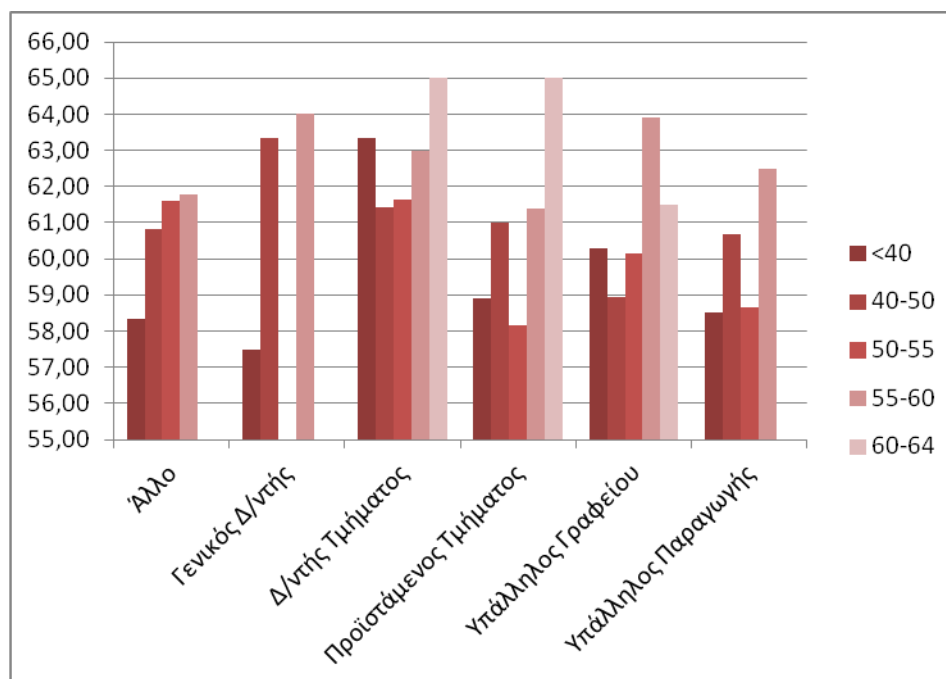
Σχήμα 29 Επιθυμία αποχώρησης από την εργασία πριν τα 65 έτη

Στο διάγραμμα που ακολουθεί παρατηρείται ότι αγροτικές επιχειρήσεις, οι ΔΕΚΟ και η Μεταλλουργία παρουσιάζουν τον υψηλότερο Μ.Ο. επιθυμητής ηλικίας αποχώρησης από την ηλικία, ενώ τα ξενοδοχεία, η κλωστοϋφαντουργία και το λιανεμπόριο τον

μικρότερο. Σε κάθε περίπτωση για όλους τους κλάδους ο μέσος όρος είναι κάτω των 65 ετών ενώ ο ο συνολικός μέσος για όλο το δείγμα της έρευνας είναι 60,93.



Σχήμα 30 Μέσος Όρος Επιθυμητής Ηλικίας αποχώρησης από την Εργασία



Σχήμα 31 Επιθυμητή Ηλικία Αποχώρησης από την Εργασία ανά είδος θέσης Εργασίας και ηλικιακή ομάδα για το σύνολο των κλάδων μελέτης του Έργου

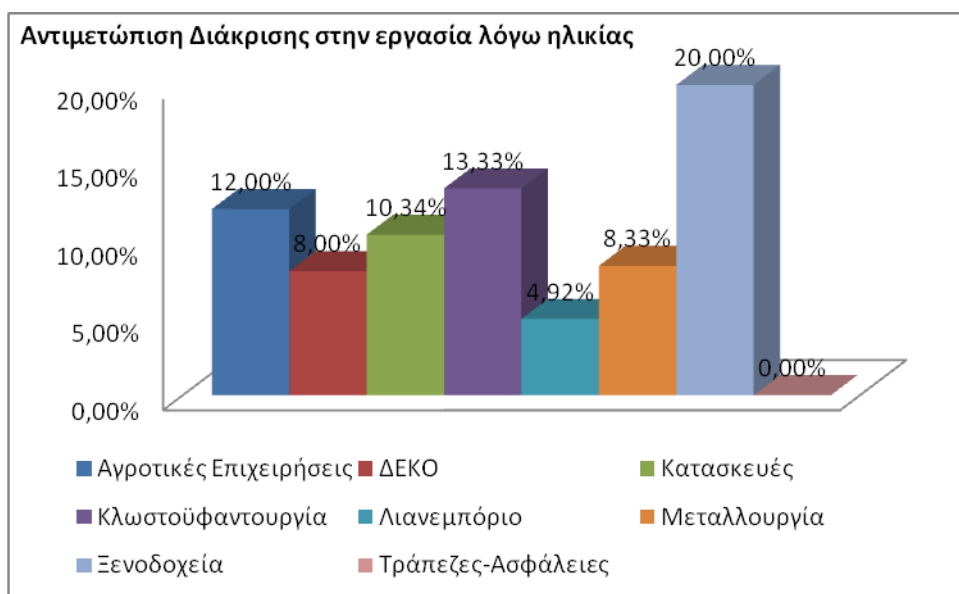
Στο ως άνω σχήμα παρατηρείται ότι η επιθυμητή αποχώρηση από την εργασία για το σύνολο των ηλικιών κυμαίνεται από τα 57 έτη έως τα 65 έτη. Ως προς την θέση – ρόλο των ερωτώμενων, παρατηρείται ότι το εύρος των απαντήσεων των υπάλληλων παραγωγής και των υπάλληλων γραφείου (ανεξαρτήτου ηλικίας) μειώνεται και συγκλίνει από τα έτη 58 έως 63. Επίσης, συνάγεται το συμπέρασμα ότι οι ερωτώμενοι άνω των 55 ετών (ανεξαρτήτου κλάδου και θέσης – ρόλου εργασίας) επιθυμούν η αποχώρησή τους να είναι άνω των 61 ετών σε αντίθεση με τις άλλες ηλικιακές ομάδες των οποίων οι απαντήσεις ξεκινούν από την ηλικία των 57 ετών.

Άρα, συνοψίζοντας τις ανωτέρω παρατηρήσεις, βλέπουμε ότι η ηλικία του ερωτώμενου σχετίζεται σημαντικά με την επιθυμητή ηλικία αποχώρησης από την εργασία, η οποία συγκεντρώνεται σε τιμές άνω των 61 ετών σε αντίθεση με τους μικρότερους σε ηλικία ερωτώμενους.

Αυτό σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι άνω των 55 ετών είναι περισσότερο δεκτικοί στην εργασία και σε προγράμματα προληπτικής διαχείρισης της εργασίας και δεν επιθυμούν την αποχώρησή τους από την εργασία σε πρόωρη ηλικία.

1.2.2 ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΛΟΓΩ ΗΛΙΚΙΑΣ

Ως προς τη διάκριση στην εργασία λόγω ηλικίας παρατηρείται πιο έντονα στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις και ακολουθεί η κλωστοϋφαντουργία και οι αγροτικές επιχειρήσεις.

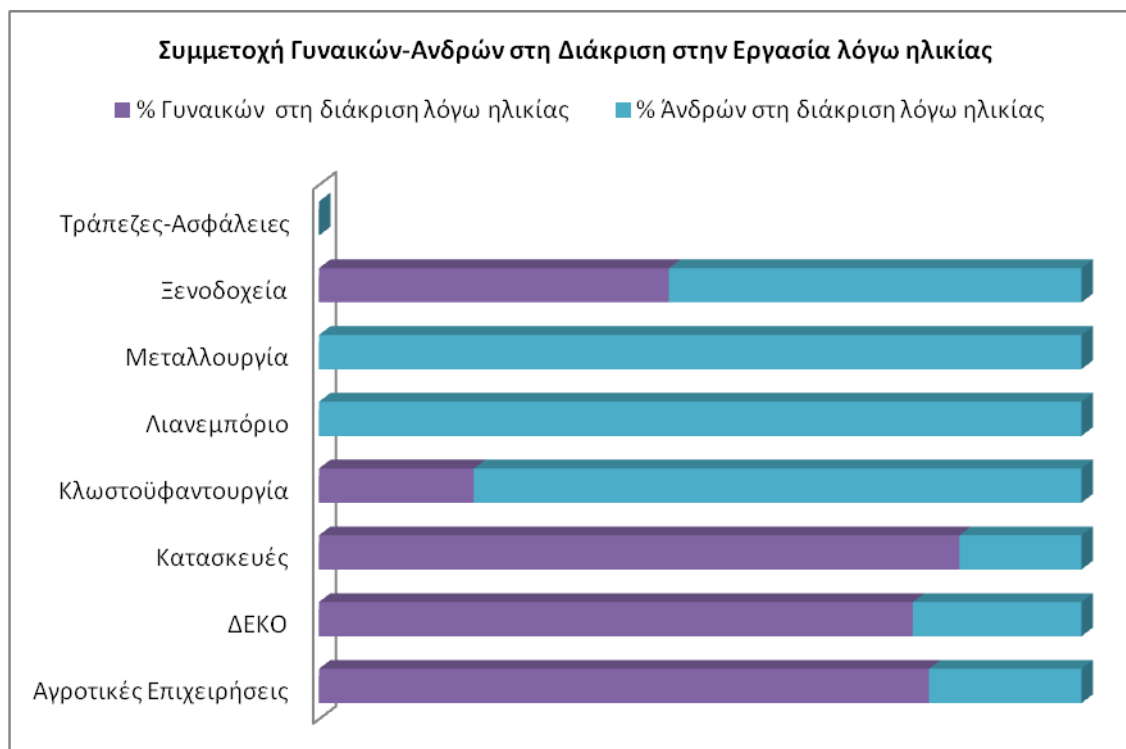


Σχήμα 32 Διάκριση στην Εργασία λόγω ηλικίας

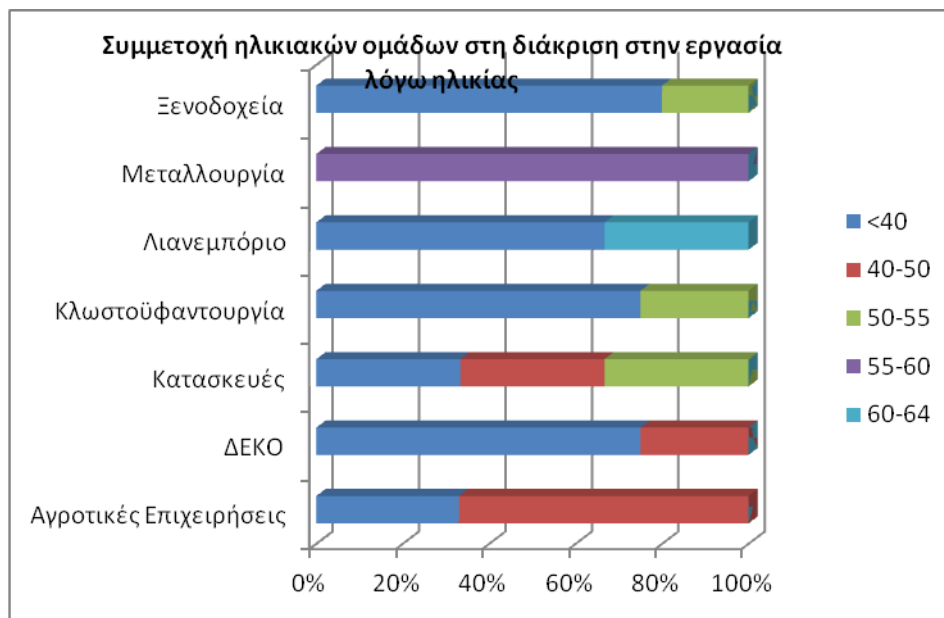
Στα σχήματα που ακολουθούν διερευνάται η συμμετοχή των φύλων και των ηλικιακών ομάδων στις περιπτώσεις διακρίσεων στην εργασία λόγω ηλικίας.

Στον κλάδο του λιανεμπορίου και της μεταλλουργίας θύματα διάκρισης υπήρξαν μόνον άνδρες, Στις κατασκευές, τις ΔΕΚΟ και τις αγροτικές επιχειρήσεις είναι μεγάλη η συμμετοχή των γυναικών.

Ως προς τις ηλικιακές ομάδες όσων έχουν υποστεί τέτοια διάκριση, ποικίλουν με αξιοσημείωτο το γεγονός ότι και η ηλικιακή ομάδα κάτω των 40 δηλώνει τέτοια περιστατικά.

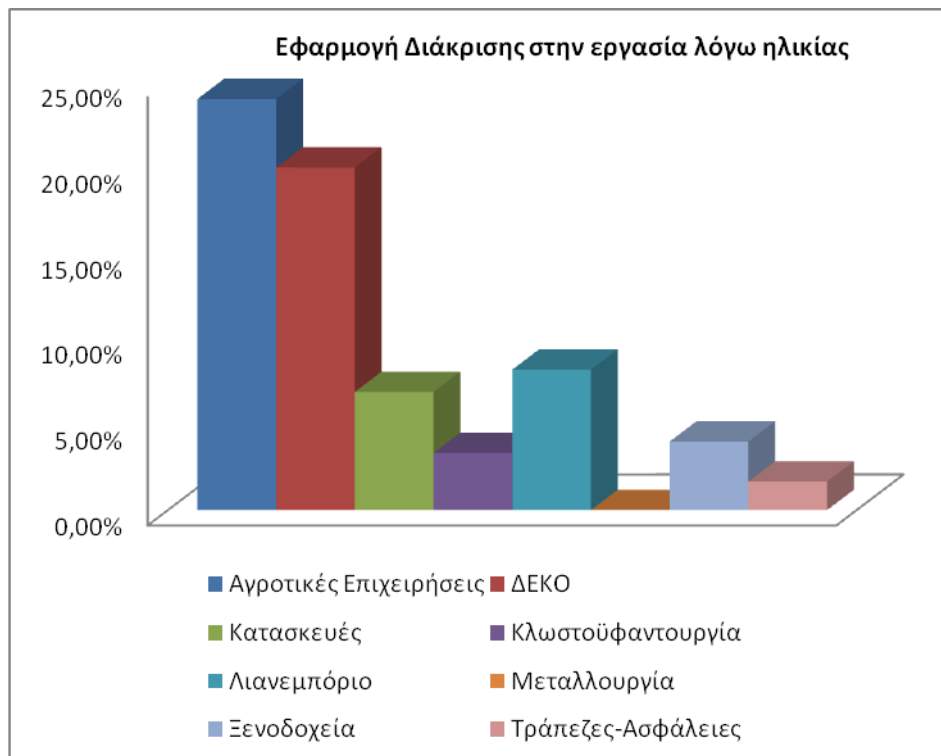


Σχήμα 33 Συμμετοχή φύλων στην διάκριση στην εργασία λόγω ηλικίας

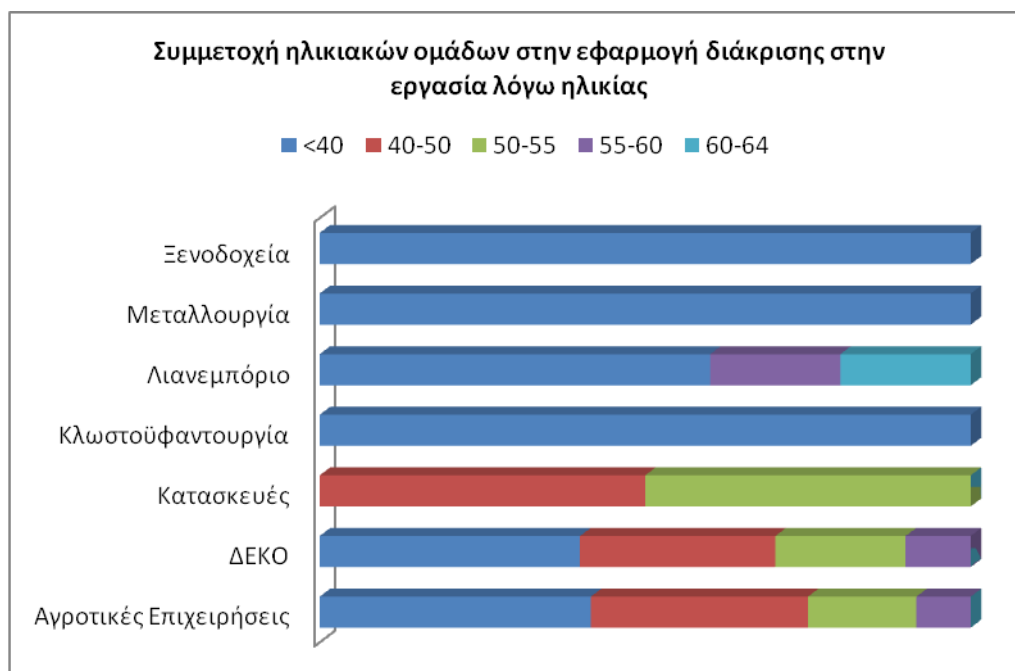


Σχήμα 34 Συμμετοχή ηλικιακών ομάδων στην διάκριση στην εργασία λόγω ηλικίας

Στην περίπτωση του «θύτη» της διάκρισης στην εργασία λόγω ηλικίας οι αγροτικές επιχειρήσεις κατέχουν τα πρωτεία και ακολουθούν οι ΔΕΚΟ καθώς και οι ηλικιακές ομάδες έως 50 ετών.

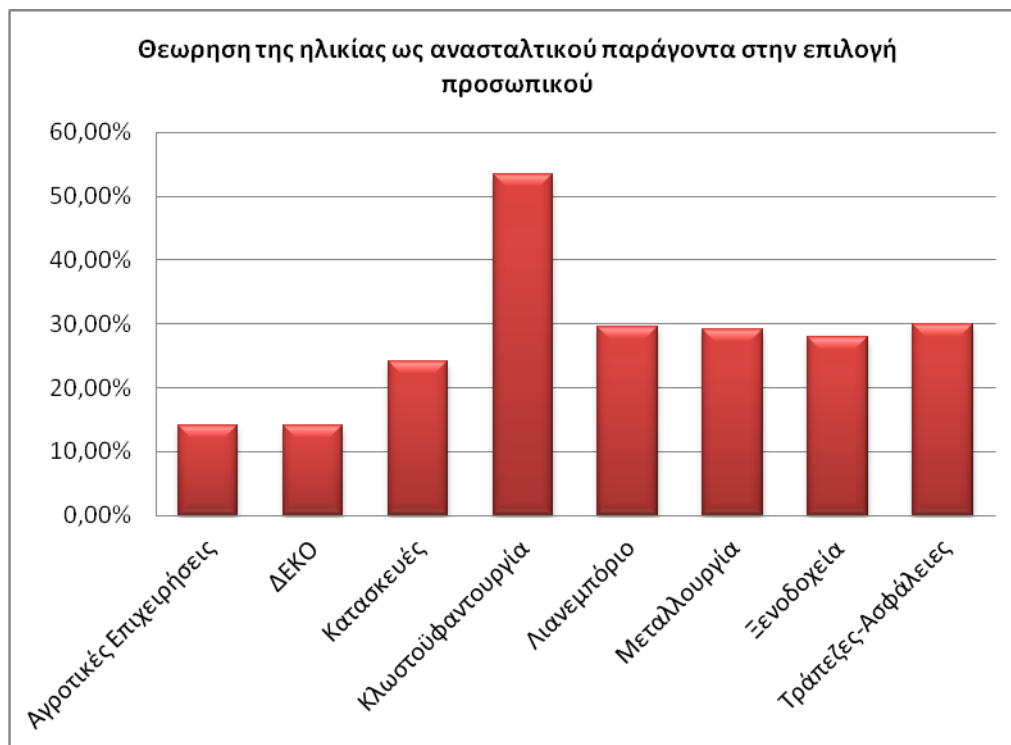


Σχήμα 35 Εφαρμογή Διάκρισης στην εργασία λόγω ηλικίας

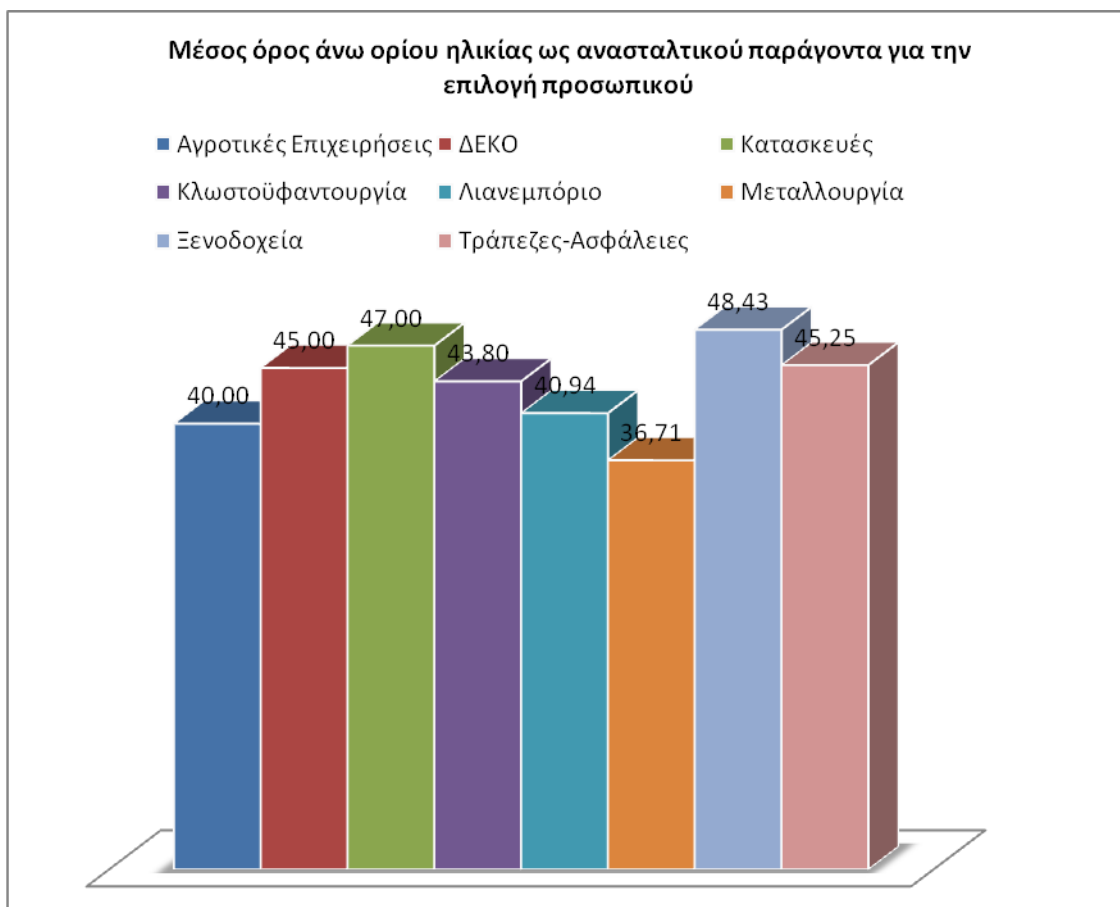


Σχήμα 36 Συμμετοχή Ηλικιακών Ομάδων στην εφαρμογή διάκρισης στην εργασία λόγω ηλικίας

Η εκτίμηση της ηλικίας ως ανασταλτικού παράγοντα στην επιλογή προσωπικού απαντάται στους εξεταζόμενους κλάδους ως εξής:



Στην κλωστοϋφαντουργία η ηλικία εκτιμάται ως ανασταλτικός παράγοντας για την επιλογή προσωπικού σε μεγαλύτερο βαθμό από τους λοιπούς κλάδους, ωστόσο το χαμηλότερο άνω όριο ηλικίας παρατηρείται στην μεταλλουργία και είναι μόλις 36,7 έτη. Στο όριο των 40 ετών κινούνται και οι αγροτικές επιχειρήσεις και το λιανεμπόριο.



Σχήμα 37 Μέσος Όρος Άνω Ορίου Ηλικίας ως ανασταλτικού παράγοντα για την επιλογή προσωπικού

Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να σημειωθεί ότι στον κλάδο της Κλωστοϋφαντουργίας, ο οποίος βρίσκεται σε κρίσιμο στάδιο συνεχούς συρρίκνωσης, κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων παρατηρήθηκε σε σημαντικό βαθμό προτίμηση απομάκρυνσης μέσω απολύσεων στις ηλικιακές ομάδες άνω των 55, με βασικούς λόγους την μειωμένη απόδοση, την σωματική κόπωση, την αναχρονιστική αισθητική (σε περιπτώσεις κλωστοϋφαντουργίας-ένδυσης) και τις υψηλές αποδοχές.

Ωστόσο στο ίδιο πλαίσιο ως λαμπρή εξαίρεση και βέλτιστη πρακτική η επιχείρηση Cocomat, διαπιστώθηκε ότι εφαρμόζει πολιτικές κοινωνικής εταιρικής ευθύνης για ευπαθείς κοινωνικές ομάδες (πρόσφυγες, ΑμεΑ, ηλικιωμένους) στηρίζοντας τους ηλικιωμένους εργαζόμενους και παρέχοντάς τους παράλληλα και άλλα κίνητρα στις τοπικές τους κοινωνίες (πχ. δραστηριότητες κλπ).

Στους κλάδους των τραπεζών-ασφαλειών και των κατασκευών η ηλικία φαίνεται να εξακολουθεί να αποτελεί πλεονέκτημα κύρους, εμπειρίας και αξιοπιστίας ειδικά για

διευθυντικές θέσεις (στις κατασκευές αυτό διαφοροποιείται σε θέσεις παραγωγής) και ως εκ τούτου οι εργοδότες επιθυμούν τη διατήρησή τους.

Άλλωστε ο τραπεζικός και ασφαλιστικός κλάδος διαθέτουν ήδη δομές και ινστιτούτα κλαδικής και ενδοεπιχειρησιακής συνεχούς κατάρτισης και εκπαίδευσης, τα οποία μπορούν να χαρακτηριστούν ως βέλτιστη πρακτική.

Ενδιαφέρον σε αυτόν τον κλάδο παρουσιάζει η διαπίστωση χαμηλής γνώσης χρήσης Η/Υ και εφαρμογών γραφείου από τα διευθυντικά στελέχη, όπως αυτή αποτυπώθηκε από την έρευνα.

Στον κλάδο των ΔΕΚΟ και ΝΠΙΔ εποπτευόμενων από το κράτος ισχύει το ίδιο μοντέλο κύρους και αξιοπιστίας των ηλικιωμένων εργαζόμενων ως προς τις διευθυντικές θέσεις και τις θέσεις εξειδίκευσης που απαιτούν πνευματική προσπάθεια, αλλά αυτό διαφοροποιείται για θέσεις εργασίας που απαιτούν σωματική προσπάθεια και εμπεριέχουν κίνδυνο.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα οι εναερίτες της ΔΕΗ που ως βέλτιστη πρακτική από τον φορέα αποφεύγεται να είναι άνω των 45 ετών καθώς οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι αψηφούν τον κίνδυνο και εμπλέκονται συχνά σε ατυχήματα.

Σε αυτό το πλαίσιο ο φορέας κάνει μετάθεση θέσεων εργασίας με την πάραδο της ηλικίας σε άλλη θέση εργασίας.

Παράλληλα, καλή πρακτική αποτελεί το πιστοποιημένο ΚΕΚ της ΔΕΗ με τις παράλληλες αποκεντρωμένες δομές του που παρέχει συνεχή τεχνική και λοιπή εκπαίδευση στο προσωπικό του φορέα.

Στο λιανεμπόριο, οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι αποτελούν την πρώτη ομάδα-στόχο προς απομάκρυνση για τους εργοδότες λόγω κόπωσης και μειούμενης απόδοσης, ωστόσο και εδώ μπορεί να αναφερθεί ως βέλτιστη πρακτική το εκπαιδευτήριο της εταιρίας Σκλαβενίτης, που επιχειρεί συνεχή εκπαίδευση των εργαζομένων και παραμονή τους στην επιχείρηση για το σύνολο του εργασιακού τους βίου.

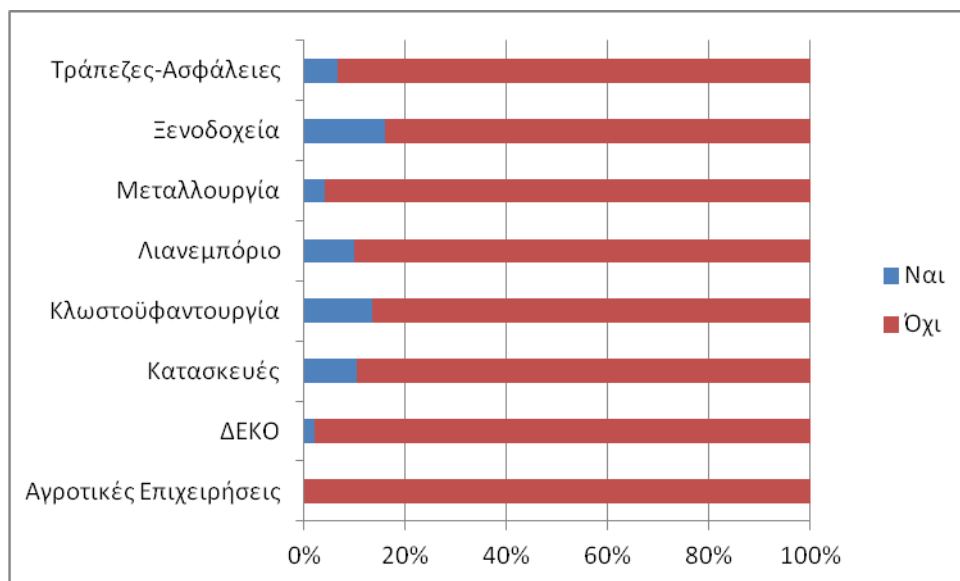
Οι αγροτικές επιχειρήσεις όσον αφορά στην παραγωγή έχουν τα ιδιάζοντα χαρακτηριστικά ότι κληροδοτούνται από γονείς σε τέκνα και οι γονείς εργάζονται έως το πέρας της ζωής τους σε πολλές περιπτώσεις. Όσον αφορά τις αγροτικές επιχειρήσεις που κάνουν περαιτέρω καθετοποιημένη διαχείριση αγροτικών και κτηνοτροφικών αγαθών το μοντέλο αλλάζει με νεότερους εργαζόμενους να αναλαμβάνουν τα ηνία.

Σε κάθε περίπτωση η συρρίκνωση της οικονομίας και οι παράδοξες πολιτικές σε εθνικό επίπεδο που απομακρύνουν τους ηλικιωμένους εργαζόμενους από την εργασία, επιβάλλουν έξυπνες λύσεις διαχείρισης της ενεργού γήρανσης, με στροφή των ηλικιωμένων εργαζόμενων στην επιχειρηματικότητα, την συνεργατική στήριξη επιχειρήσεων νέων, την σύμπραξη με άλλους ηλικιωμένους και συνεργατικές μορφές επιχειρηματικότητας, την συμμετοχή ως εισηγητών σε προγράμματα κατάρτισης προς νεότερους, και γενικότερα την συνέχιση του επαγγελματικού τους βίου με εναλλακτικές μορφές εργασίας.

Παράλληλα, η καταγραφή δυσαρτέσκειας, άγχους, και απαισιοδοξίας για το σύνολο των ερωτωμένων σε συντριπτικά ποσοστά σε όλες τις ηλικιακές ομάδες, θέτει σε κίνδυνο την ψυχική και σωματική υγεία των ήδη επιβαρυσμένων ηλικιακών ομάδων άνω των 55 και απαιτεί την ειδική δράση για διαχείριση της καλής τους υγείας, ώστε να παραμένουν ενεργοί.

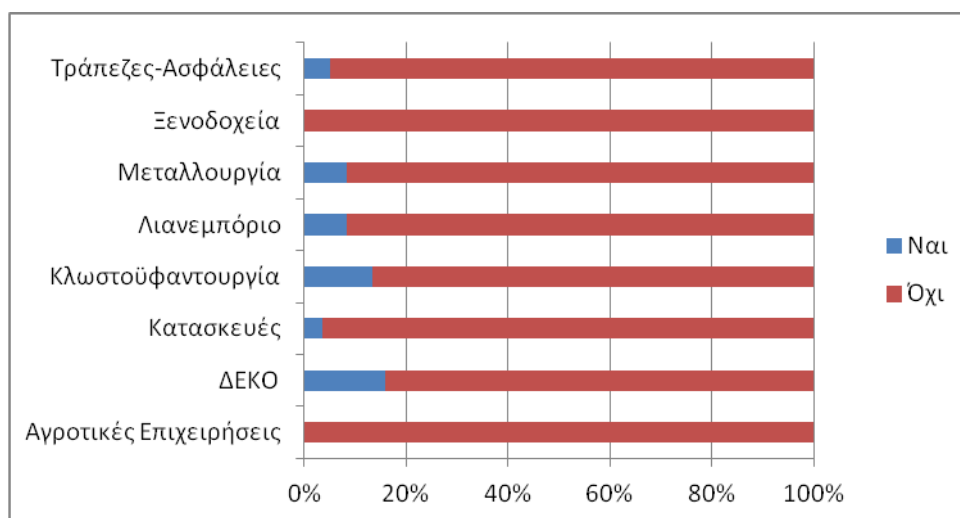
3.3 ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.2.3 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ



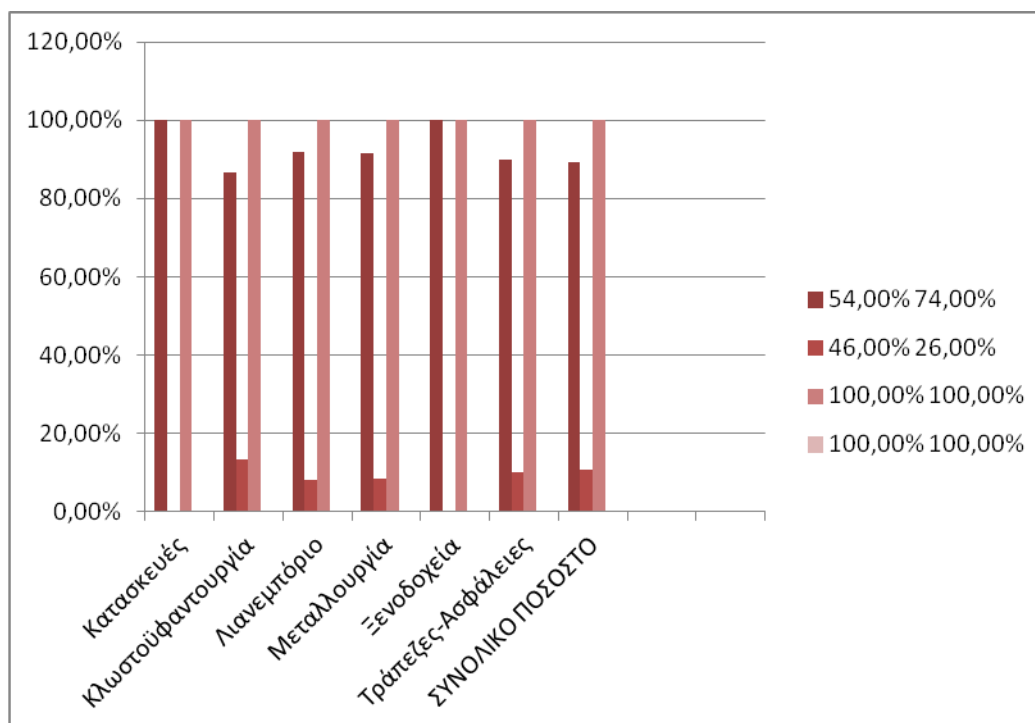
Σχήμα 38 Αλλαγή Εργοδότη την τελευταία διετία

Παρατηρούμε ο,τι για όλους τους κλάδους η αλλαγή εργοδότη κατά την τελευταία διετία είναι σχετικά χαμηλή με τα ξενοδοχεία και την κλωστοϋφαντουργία να παρουσιάζουν τη μεγαλύτερη κινητικότητα.



Σχήμα 39 Αλλαγή Επαγγελματικής Δραστηριότητας την τελευταία διετία

1.2.4 ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗ ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ



Σχήμα 40 Βαθμός Ικανοποίηση από την αξιοποίηση της εμπειρίας και των ικανοτήτων στη θέση εργασίας

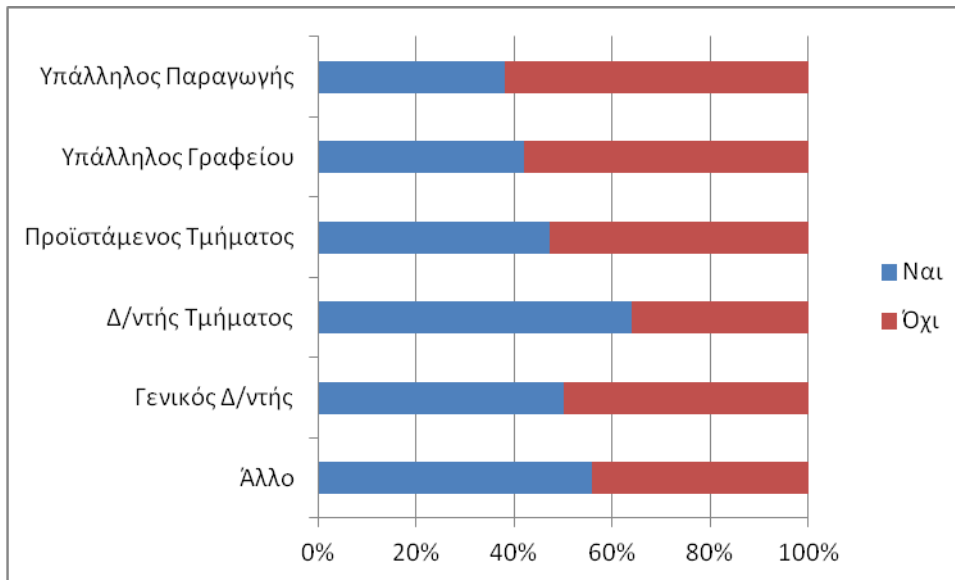
Παρατηρείται για όλους τους κλάδους ικανοποίηση σε μεγάλο βαθμό από την αξιοποίηση της εμπειρίας και των δεξιοτήτων στην υφιστάμενη θέση εργασίας, με εξαίρεση τον αγροτικό τομέα.

Ως προς την ικανοποίηση από τις αποδοχές ανώ θέση-ρόλο στις ερωτώμενες επιχειρήσεις για όλους τους κλάδους, οι πλέον δυσαρεστημένοι είναι οι υπάλληλοι παραγωγής και οι υπάλληλοι γραφείου και ακολουθούν οι προϊστάμενοι τμήματος.

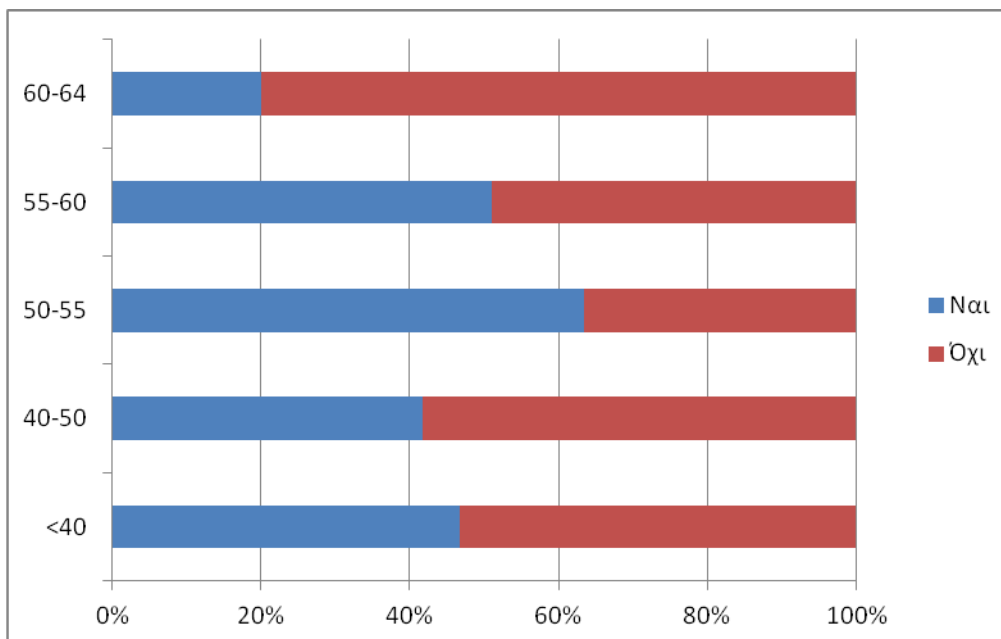
Πάνω από τους μισούς Δ/ντές Τμήματος είναι ευχαριστημένοι με τις αποδοχές τους ποσοστό που είναι μικρότερο για τους γενικούς δ/ντες.

Η πιο δυσαρεστημένη από τις αποδοχές της ηλικιακή ομάδα είναι εκείνη των 60-64 ετών και η πιο ικανοποιημένη εκείνη των 50-55 με αρκετά πάνω από τους μισούς να δηλώνουν ικανοποιημένοι.

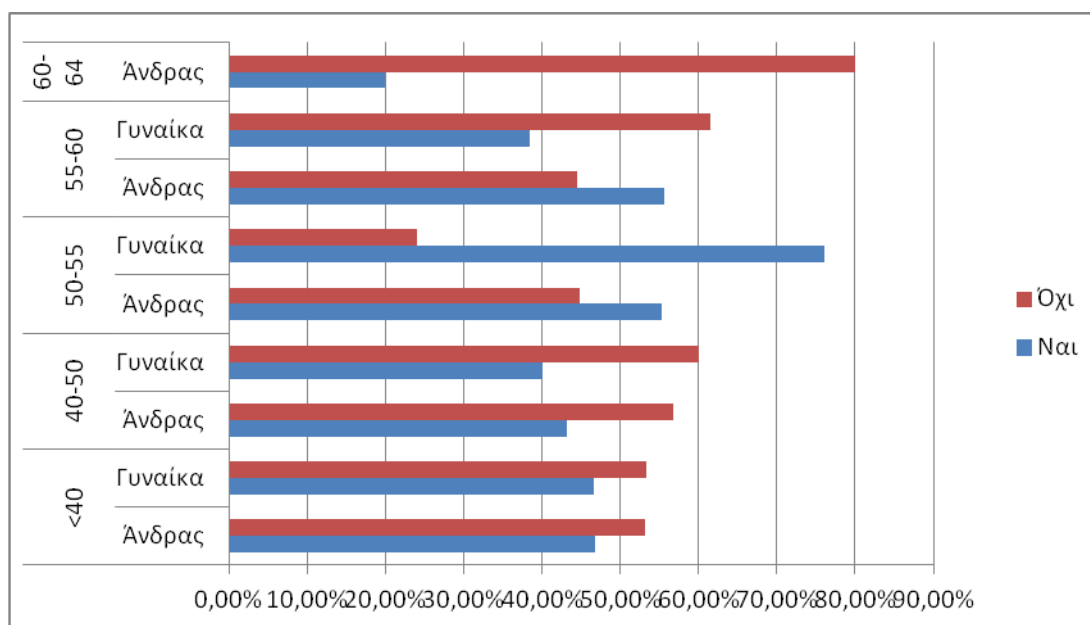
Σε γενικές γραμμές οι γυναίκες δηλώνουν πιο δυσαρεστημένες από τους άντρες με πιο δυσαρεστημένες εκείνες της ηλικιακής ομάδας 50-55.



Σχήμα 41 Ικανοποίηση από τις αποδοχές ανά ρόλο-θέση για όλους τους κλάδους



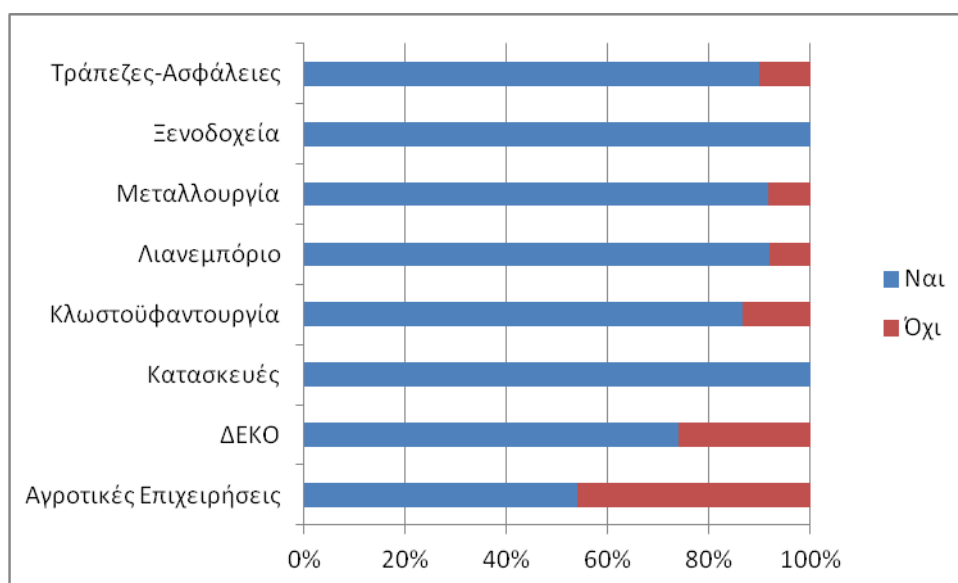
Σχήμα 42 Ικανοποίηση από τις αποδοχές ανά ηλικιακή ομάδα



Σχήμα 43 Ικανοποίηση από αποδοχές ανά φύλο και ηλικιακή ομάδα

1.2.5 ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΡΗΣΗ ΜΕΤΡΩΝ ΥΓΙΕΙΝΗΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ

Για το σύνολο των κλάδων παρατηρείται ικανοποίηση για την τήρηση μέτρων ασφάλειας και υγιεινής στην εργασία για πάνω από τους μισούς ερωτηθέντες, με τις αγροτικές επιχειρήσεις να δηλώνουν την μικρότερη ικανοποίηση και να ακολουθούν οι ΔΕΚΟ και οι κλωστοϋφαντουργικές.



Σχήμα 44 Ικανοποίηση από την τήρηση μέτρων υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία

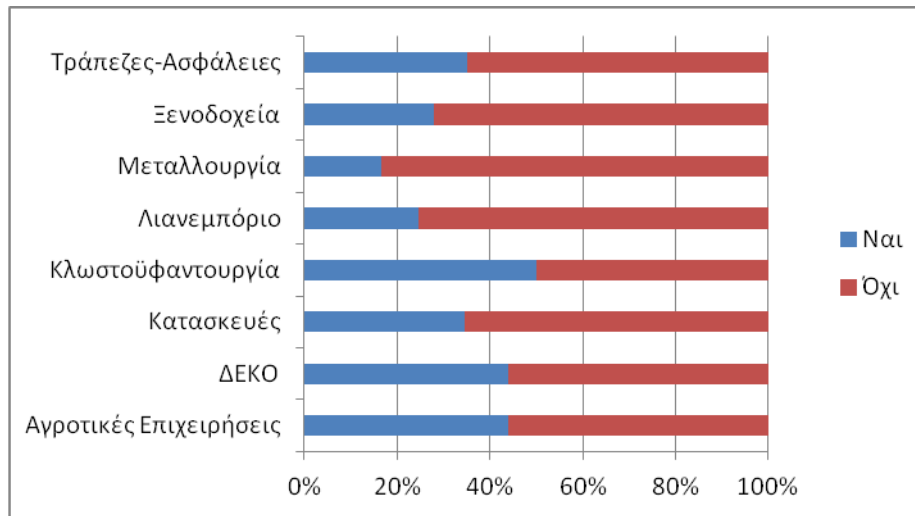
Σε αυτό το σημείο αξίζει να επισημανθεί ότι κατά τη διενέργεια των συνεντεύξεων παρατηρήθηκε συστηματική κατανόηση των μέτρων ασφάλειας και υγιεινής από υπαλλήλους παραγωγής στην μεταλλουργία και στις κατασκευές αλλά αδυναμία σαφούς περιγραφής των μέτρων ασφάλειας και υγιεινής στην εργασία κυρίως στις εξής περιπτώσεις:

- Αγροτικές Επιχειρήσεις /Για περιπτώσεις παραγωγών-καλλιεργητών.
- Κλωστοϋφαντουργία
- Λιανεμπόριο
- ΔΕΚΟ

Επίσης, ως προ της ηλικιακή μεταβλητή σε φορείς με θέσεις υψηλού κινδύνου επισημάνθηκε ότι οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι βασιζόμενοι στην εμπειρία τους αφήφουν τα μέσα ασφάλειας και υγιεινής στην εργασία.

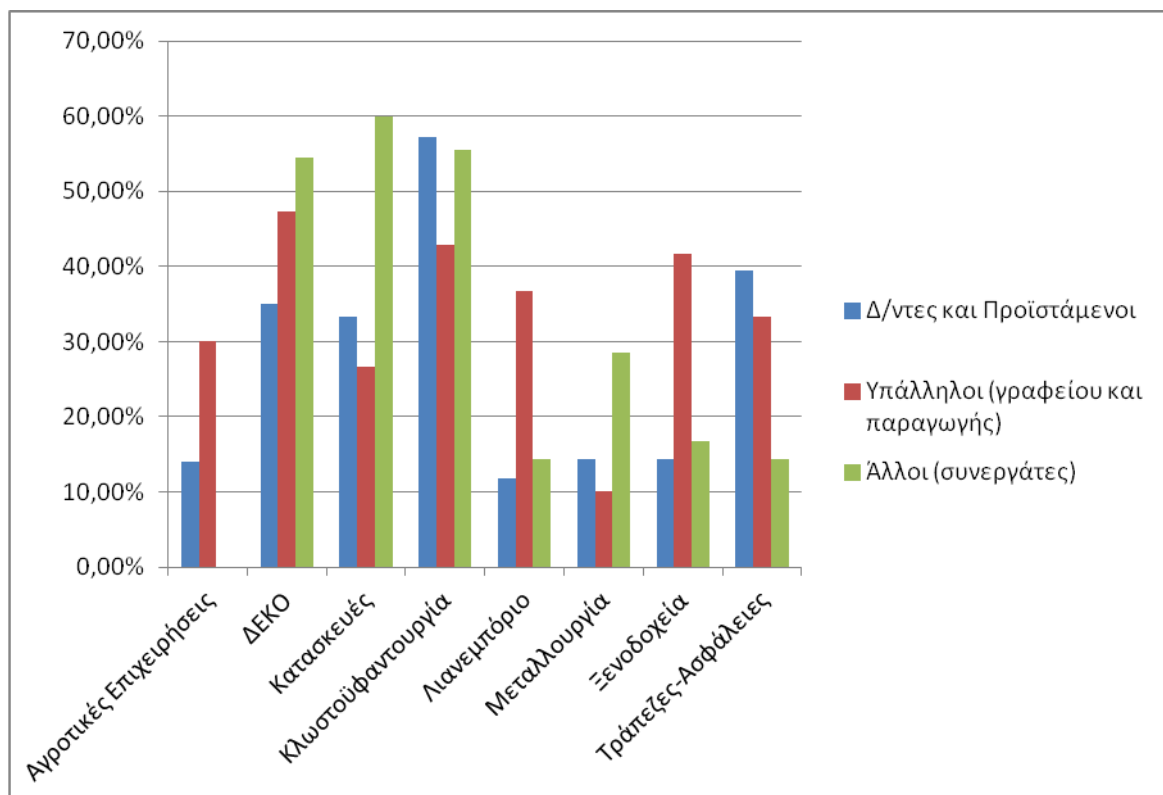
1.2.6 ΕΠΙΘΥΜΙΑ ΕΥΕΛΙΚΤΟΥ ΩΡΑΡΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ως προς την εφαρμογή πιο ευέλικτου ωραρίου εργασίας για το σύνολο των κλάδων αυτή είναι επιθυμητή από λιγότερους από τους μισούς ερωτώμενους με πιο αρνητικούς απέναντι στην πρόταση τους ερωτώμενους του κλάδου της Μεταλλουργίας και του Λιανεμπορίου και τους πιο θετικούς τους κλάδους της Κλωστοϋφαντουργίας, των ΔΕΚΟ ή ΝΠΙΔ εποπτευόμενων από το κράτος και των Αγροτικών Επιχειρήσεων.



Σχήμα 45 Επιθυμία Εφαρμογής Ευέλικτου Ωραρίου Εργασίας

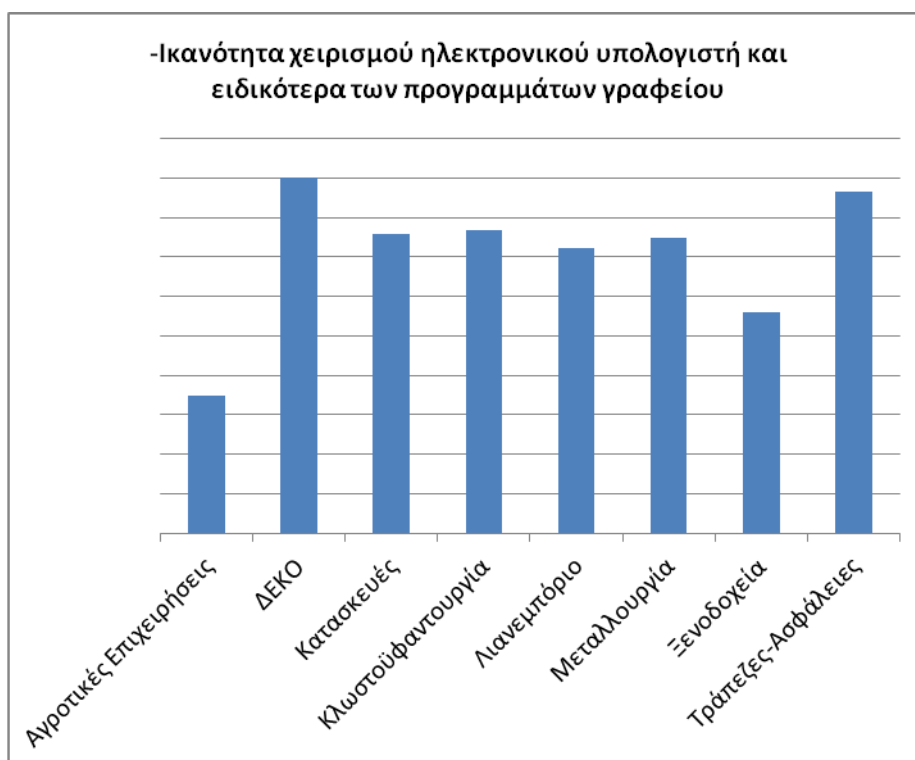
Πάντως η κατανομή των θετικών απαντήσεων ανά κλάδο και ρόλο αποτυπώνεται στο διάγραμμα που ακολουθεί.



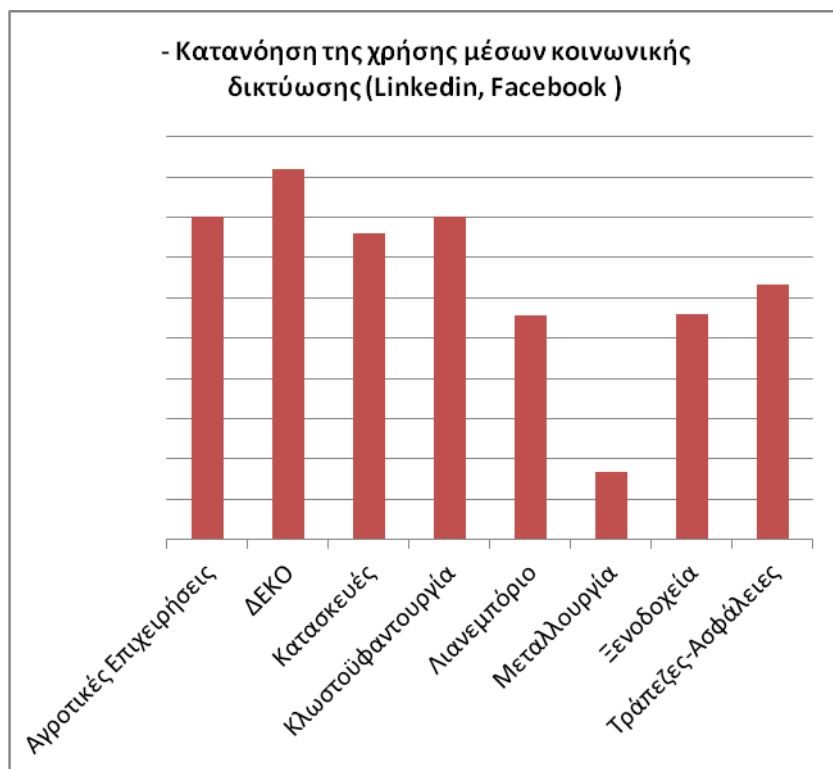
Σχήμα 46 Επιθυμία Ευέλικτου ωραρίου εργασίας ανά ρόλο και κλάδο

3.4 ΑΝΑΓΚΕΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

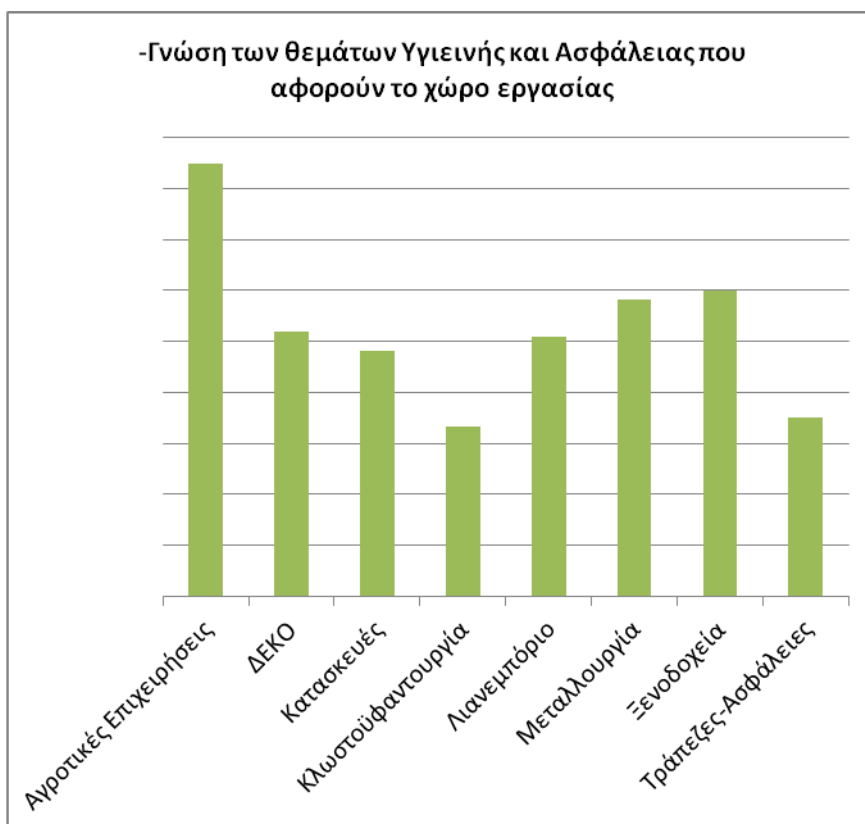
Ακολούθως αποτυπώνονται συγκριτικά για τους κλάδους οι ανάγκες εκπαίδευσης που διαγνώστηκαν.



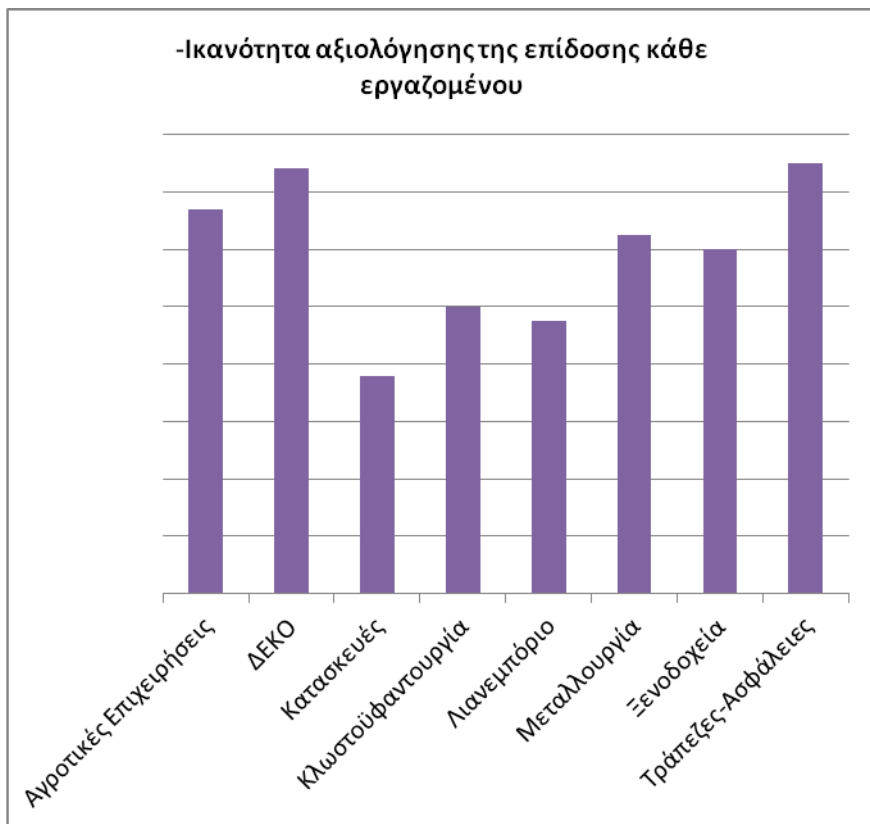
Σχήμα 47 Απαιτήσεις για χειρισμό Η/Υ



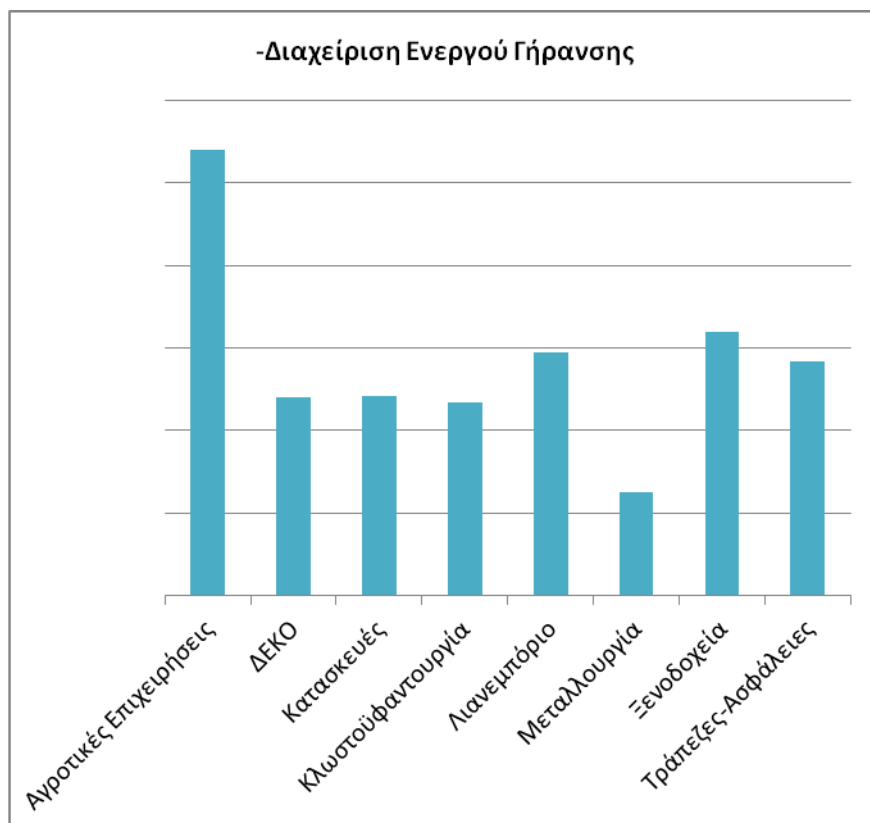
Σχήμα 48 Απαιτήσεις κατανόησης μέσω κοινωνικής δικτύωσης



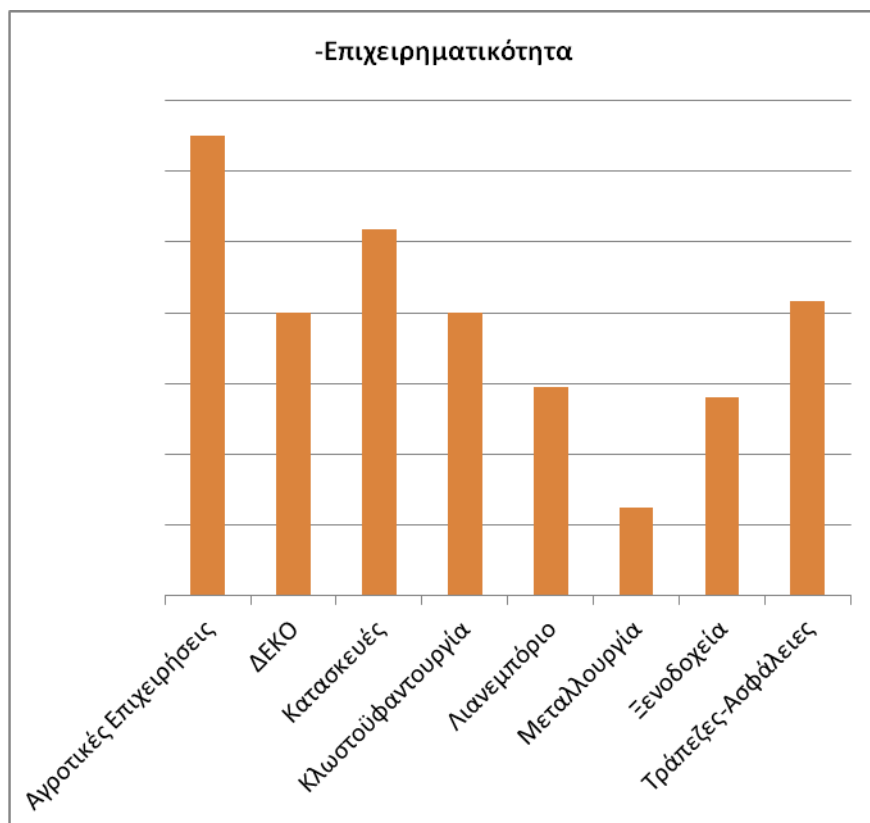
Σχήμα 49 Γνώση Θεμάτων Υγιεινής και Ασφάλειας στην Εργασία



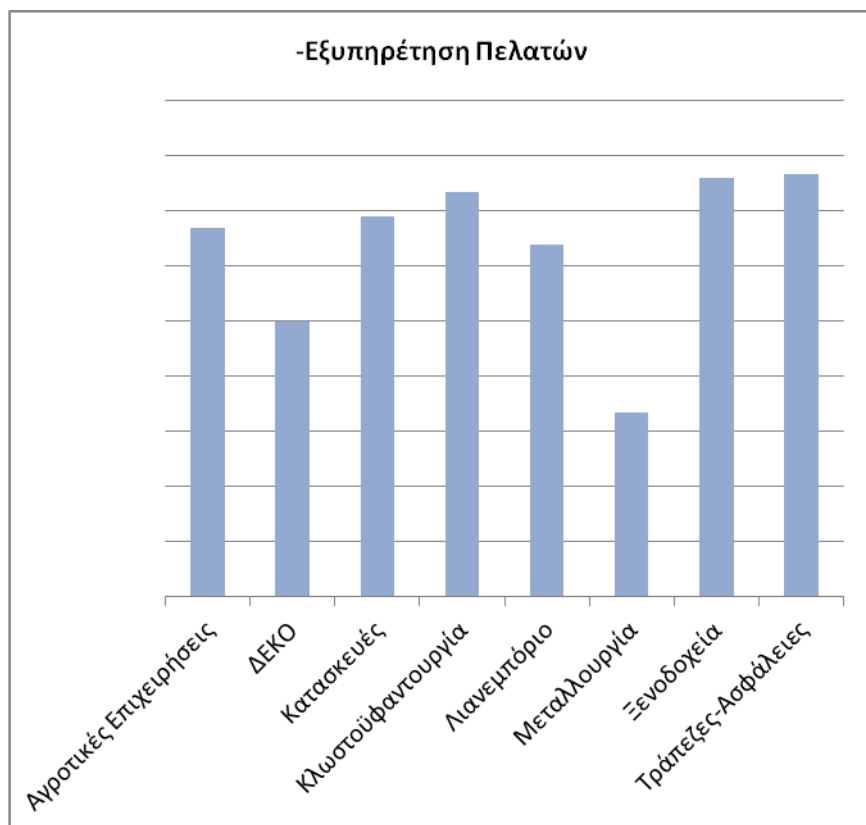
Σχήμα 50 Ικανότητα Αξιολόγησης Επίδοσης Εργαζομένων



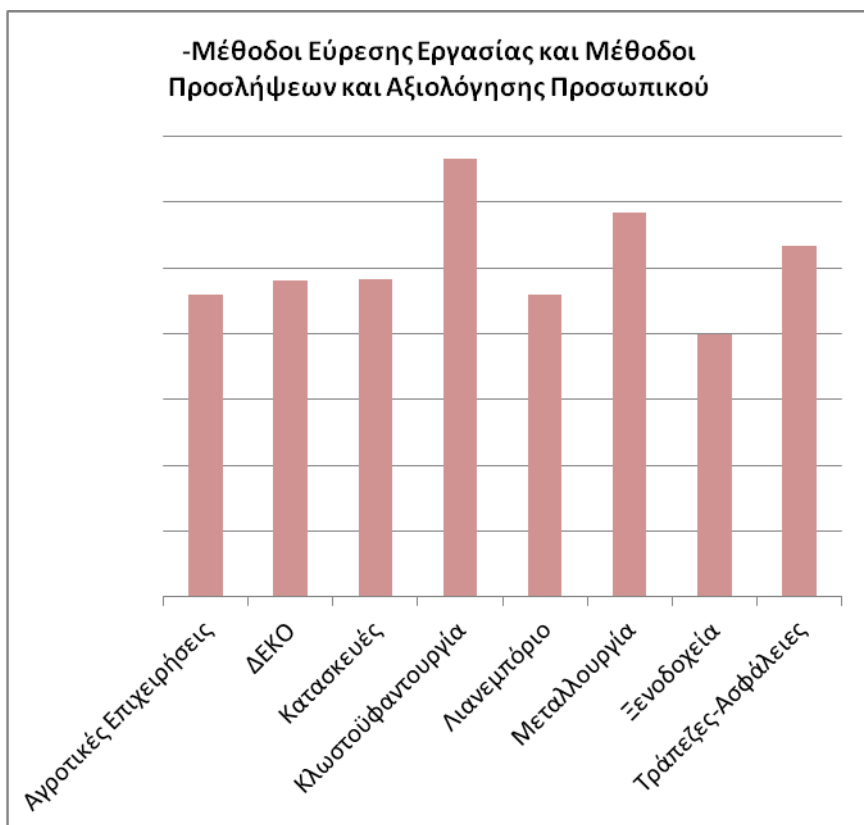
Σχήμα 51 Διαχείριση Ενεργού Γήρανσης



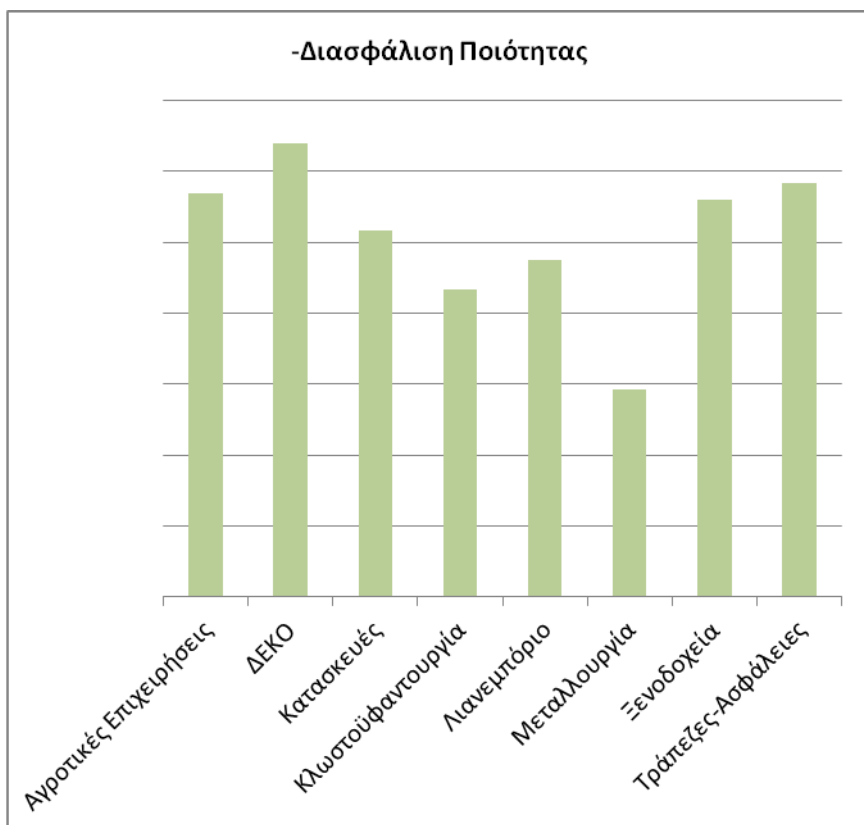
Σχήμα 52 Επιχειρηματικότητα



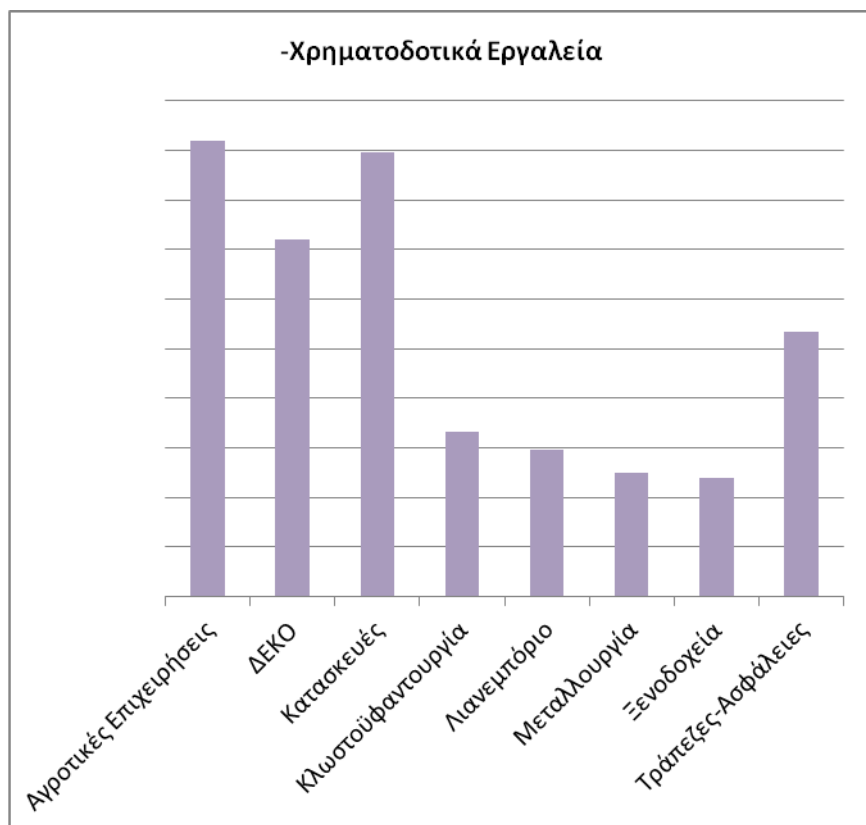
Σχήμα 53 Εξυπηρέτηση Πελατών



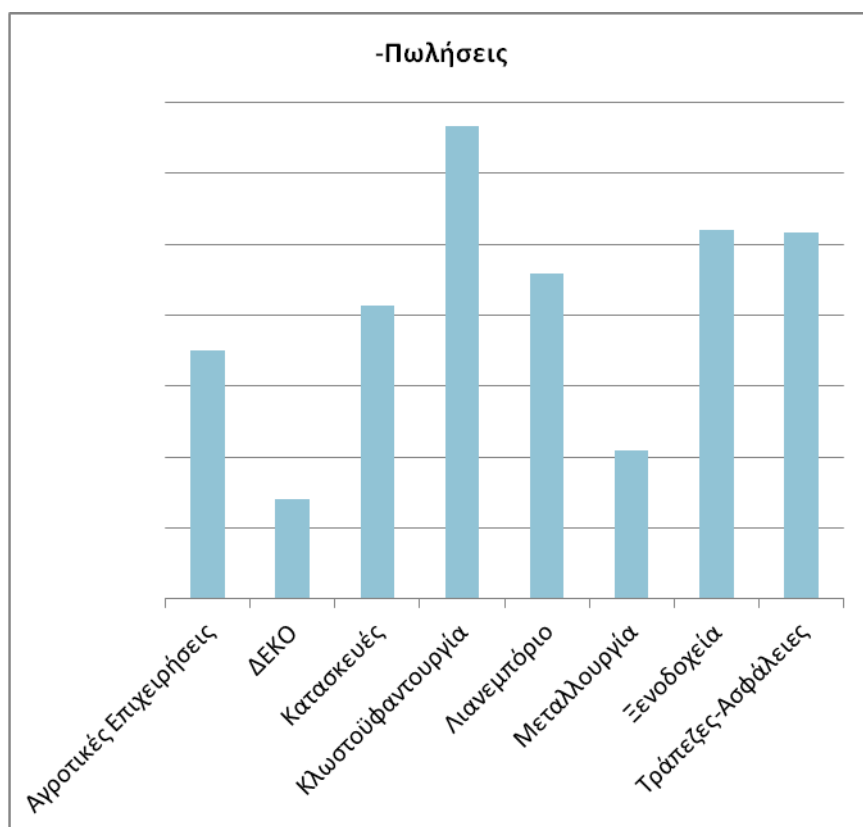
Σχήμα 54 Μέθοδοι Έυρεσης Εργασίας και Προσλήψεων και Αξιολόγησης Προσωπικού



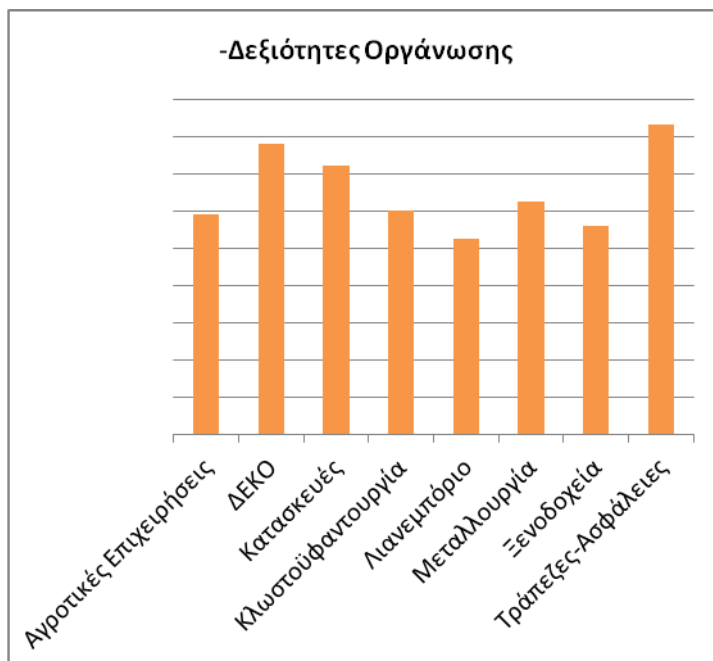
Σχήμα 55 Διασφάλιση Ποιότητας



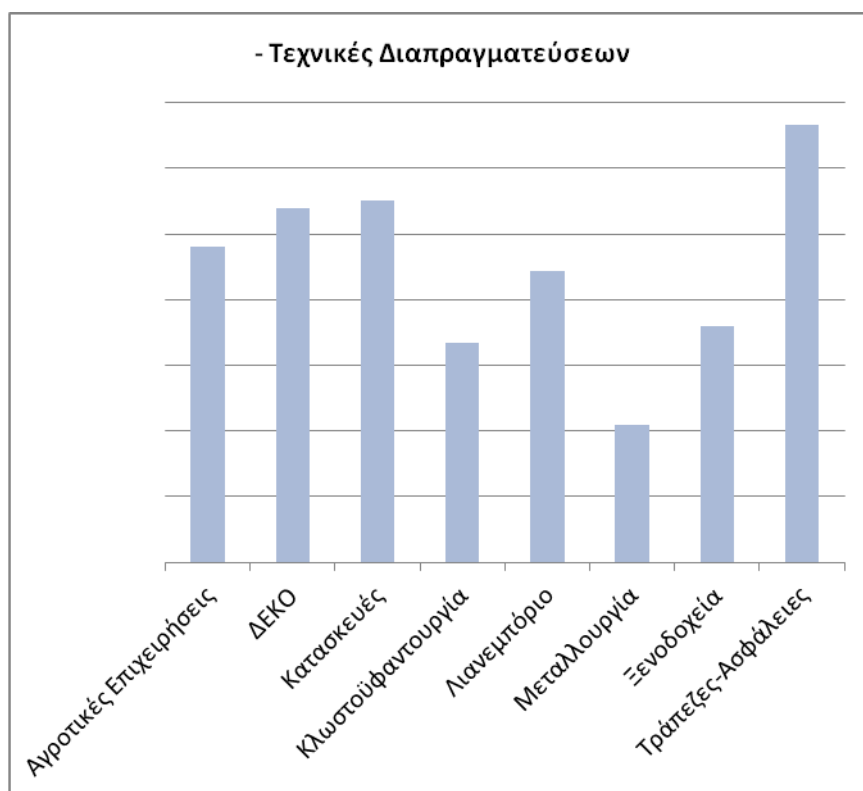
Σχήμα 56 Χρηματοδοτικά Εργαλεία



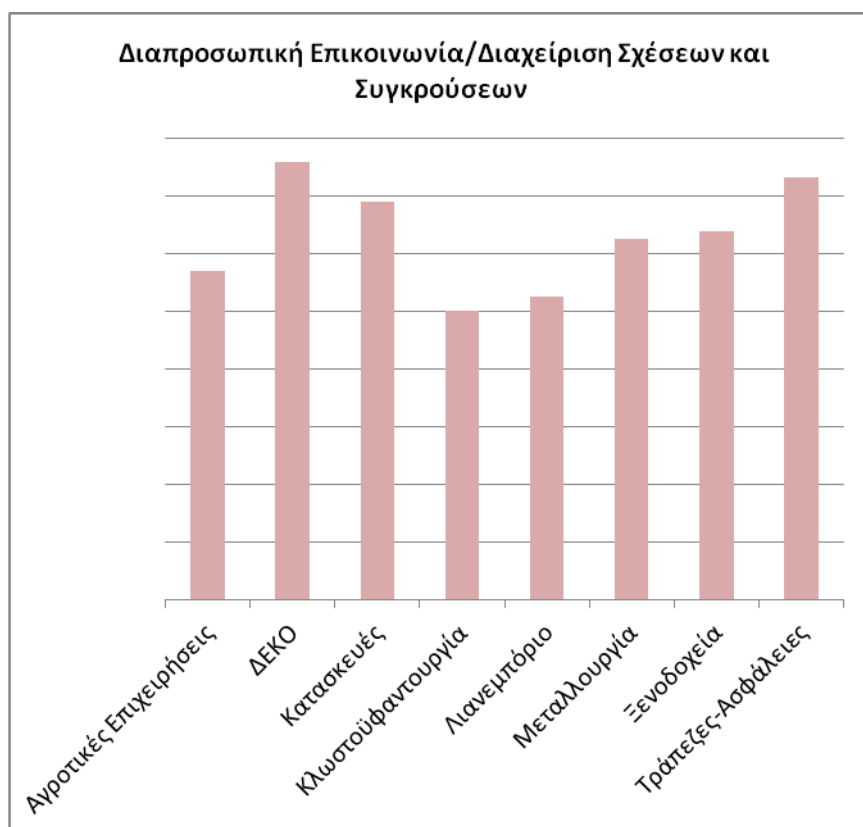
Σχήμα 57 Πωλήσεις



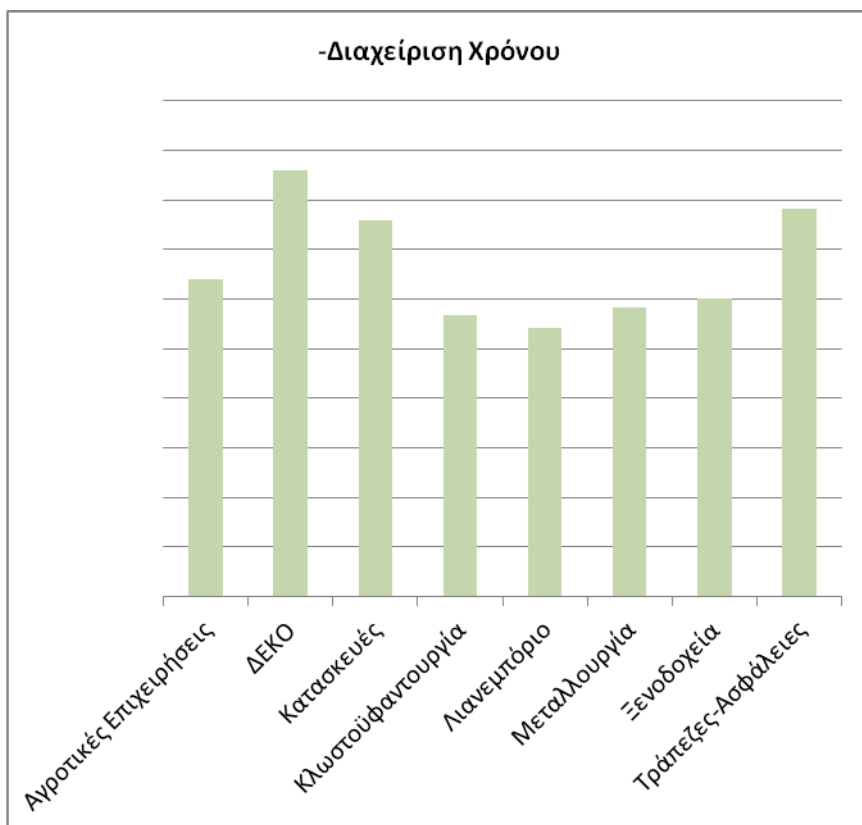
Σχήμα 58 Δεξιότητες Οργάνωσης



Σχήμα 59 Τεχνικές Διαπραγματεύσεων



Σχήμα 60 Διαπροσωπική Επικοινωνία-Διαχείριση Σχέσεων και Συγκρούσεων



Σχήμα 61 Διαχείριση Χρόνου