



Η Τίνα Παπαδάκη είναι σύμβουλος του Τμήματος Υπηρεσιών Ανθρώπινου Δυναμικού της KPMG

Έρευνα KPMG

Η εκπαίδευση, βαρόμετρο για την ανεργία

Αλλάξαν οι μεγάλες εταιρείες τον τρόπο προσλήψεων και αποδοχών αποφοίτων την τελευταία πενταετία

Η ανεργία είναι ένα από τα κοινωνικά ζητήματα που μαστίζει την ελληνική κοινωνία λόγω των δύσκολων οικονομικών συνθηκών που έχουν επικρατήσει τα τελευταία χρόνια. Αυτό φαίνεται να εντείνεται ιδιαίτερα στους νέους αποφοίτους οι οποίοι έχουν μικρή έως καθόλου εργασιακή προϋπηρεσία. Σύμφωνα με στοιχεία της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής, την τελευταία πενταετία η ανεργία των νέων έχει αυξηθεί από 31,5% το 2010 στο 49,5% το 2015.

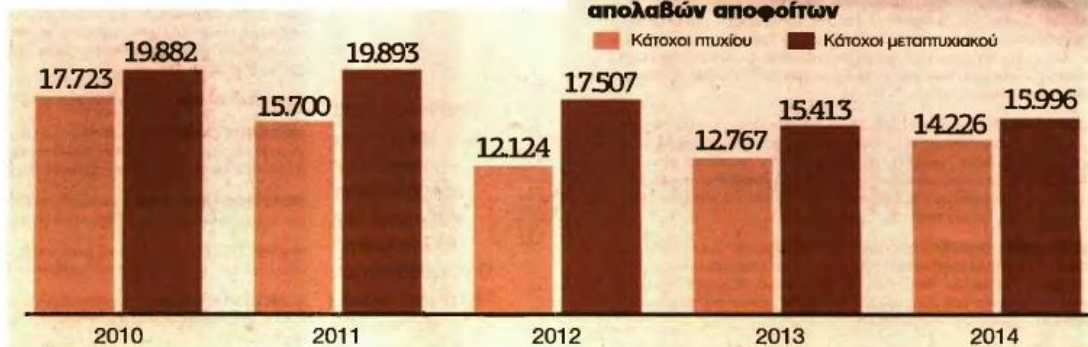
Όπως αναφέρει η Τίνα Παπαδάκη, σύμβουλος του Τμήματος Υπηρεσιών Ανθρώπινου Δυναμικού της KPMG, φαίνεται επίσης ότι υπάρχει διαφοροποίηση στην κατανομή της ανεργίας ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης, με αποτέλεσμα να παρατηρούνται πιο χαμηλά ποσοστά στους κατόχους διδακτορικού ή μεταπτυχιακού τίτλου σε σύγκριση με τους πτυχιούχους Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης.

Στην έρευνα της KPMG για θέματα αποδοχών και παροχών, δίνονται και πληροφορίες για τις επιλογές των εταιρειών αναφορικά με τους αποφοίτους. Μελετώντας τα στοιχεία των τελευταίων ετών μπορεί κανείς να αναγνωρίσει τείνες της αγοράς εργασίας αναφορικά με τους αποφοίτους τα τελευταία χρόνια.

Κάθε χρόνο στην έρευνα συμμετέχουν περίπου 200 εταιρείες, κυρίως πολυεθνικές που δραστηριοποιούνται στην ελληνική αγορά, και με τον όρο «απόφοιτοι» ορίζουμε τα άτομα με πτυχίο ΤΕΙ, ΑΕΙ ή ισότιμο εξωτερικού με 0-1 έτος προϋπηρεσία. Τα αποτελέσματα όσον αφορά την τελευταία πενταετία φαίνεται να είναι έντονα επηρεασμένα από τις εξωτερικές οικονομικές συνθήκες.

Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται σημαντική αλλαγή στην παρουσία των πολυεθνικών εταιρειών στην Ελλάδα, οι οποίες είτε έχουν προβεί σε αναδιοργανώσεις και μείωση προσωπικού είτε έχουν παγώσει τον αριθμό προσλήψεων.

Αυτά τα στοιχεία αντικατοπτρίζονται και μέσα από την έρευνα καθώς φαίνεται ότι σταδιακά όλο και περισσότερες ελληνικές εταιρείες προσλαμβάνουν νέους. Συγκεκριμένα, το 2010 από τις εταιρείες που προέβησαν σε προσλήψεις αποφοί-



των, 18% ήταν ελληνικές, έναντι 82% των πολυεθνικών. Μέσα σε αυτή την πενταετία το ποσοστό των ελληνικών εταιρειών έχει σχεδόν τριπλασιαστεί.

ΑΝΑΦΟΡΙΚΑ με το επίπεδο σπουδών των νεοπροσληφθέντων στο δείγμα της έρευνας της KPMG διαφαίνεται ότι κατά τη διάρκεια αυτής της πενταετίας οι εταιρείες σε μεγαλύτερο ποσοστό επέλεξαν νέους, κατόχους ανωτάτου τίτλου σπουδών (ΑΕΙ / ΤΕΙ ή ισότιμο εξωτερικού) συγκριτικά με μεταπτυχιακού. Παρότι υπήρχαν κάποιες διακυμάνσεις στα ποσοστά, σε καμία χρονιά δεν φάνηκε να αντιστρέφεται αυτή η τάση. Το αποτέλεσμα αυτό, σε συνδυασμό με τα στοιχεία από την Ελληνική Στατιστική Αρχή, ενδεχομένως να ερμηνεύεται από το γεγονός ότι ο αριθμός των ατόμων που είναι κάτοχοι ενός πτυχίου είναι πολλαπλάσιος αυτού των ατόμων που είναι κάτοχοι μεταπτυχιακών σπουδών.

Οι διαφοροποιήσεις στο επίπεδο σπουδών αποτυπώνονται και μισθολογικά. Όπως φαίνεται από τα στοιχεία του πίνακα 1, οι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου απολαμβάνουν σταθερά υψηλότερες αποδοχές οι οποίες αποδείχτηκαν και πιο ανελαστικές τα πρώτα χρόνια της γενικότερης οικονομικής κρίσης, αν και συνολικά την τελευταία πενταετία ο μέσος ρηθμικός μείωσης των επίσημων βασικών αποδοχών και για τις δύο κατηγορίες ανήλθε σε 4,5%.



Η μεγαλύτερη προσφορά είναι σε τμήματα πωλήσεων, τεχνικές / εξειδικευμένες θέσεις και τμήματα οικονομικών και μηχανογράφησης

Το 2010 από τις εταιρείες που προέβησαν σε προσλήψεις αποφοίτων, 18% ήταν ελληνικές, έναντι 82% των πολυεθνικών. Μέσα σε αυτή την πενταετία το ποσοστό των ελληνικών εταιρειών έχει σχεδόν τριπλασιαστεί

Προσλήψεις

ΡΕΠΟΡΤΑΖ ΝΙΚΟΛΑΕΤΤΑ ΜΟΥΤΟΥΣΗ, ΤΕΩΡΓΙΑ ΚΑΝΑΡΗ



Εξέλιξη αρχικών μισθολογικών απολαβών αποφοίτων

Κάτοχοι πτυχίου (orange) Κάτοχοι μεταπτυχιακού (dark red)

Επίσης, ενδιαφέρον προκαλεί το γεγονός ότι παρά την επιβολή της νομοθεσίας περί δυνατότητας διαφοροποίησης του βασικού μισθού για νέους κάτω των 25 ετών, η συντηρητική πλεοψηφία των εταιρειών του δείγματος δεν αξιοποίησε αυτή την ευελξία που δίνει η νομοθεσία, διατηρώντας τις αρχικές αποδοχές σε υψηλότερα επίπεδα.

Αναφορικά με τις προσλήψεις αποφοίτων ανά τμήμα εργασίας, φαίνεται ότι σταθερά τη μεγαλύτερη προσφορά για αποφοίτους έχουν τα τμήματα πωλήσεων, καθώς και οι τεχνικές / εξειδικευμένες θέσεις, με τα τμήματα οικονομικών και μηχανογράφησης να ακολουθούν. Ως προς το ύψος των αποδοχών πιο ωφελημένοι διαχρονικά είναι οι νέοι που προσλαμβάνονται σε τμήματα οικονομικών, logistics και σε τεχνικές / εξειδικευμένες θέσεις.

ΤΑ ΠΑΡΑΠΑΝΩ ΣΤΟΙΧΕΙΑ αντικατοπτρίζουν την αποσταθεροποίηση που έχει υποστεί η αγορά εργασίας τα τελευταία χρόνια, καθώς η οικονομική κρίση έπληξε αρχικά τα ποσοστά των εταιρειών που προέβησαν σε προσλήψεις νέων με ληξη ή χωρίς επαγγελματική εμπειρία.

Στη συνέχεια, όταν τα ποσοστά αυτά επανήλθαν, οι πιέσεις μετατόπιστηκαν στο ύψος των προσφερόμενων αποδοχών πρώτα στους κατόχους ανωτάτου τίτλου σπουδών, συμπαρασύροντας στην πορεία και τους μισθούς των νέων

με μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών. Επίσης, σημαντικό είναι το γεγονός ότι η μεγαλύτερη απορρόφηση αποφοίτων παρατηρείται σε εξειδικευμένα τμήματα όπου απαιτούνται σύγχρονες τεχνικές γνώσεις για να καλύψουν την έλλειψη δεξιοτήτων των υπαρχόντων υπαλλήλων σε κάποιους τομείς.

Σύμφωνα με έρευνα που υλοποίησε το ALBA Graduate Business School για τη Citi Ελλάδα το 2013, το 86% των νέων που συμμετείχαν απάντησε ότι βιώνει το εργασιακό περιβάλλον ως αβέβαιο. Θεωρούν ως σημαντικότερα εμπόδια για την εισόδό τους στην αγορά εργασίας (α) το πάγωμα των προσλήψεων και τα λίγα ανοίγματα θέσεων εργασίας (92%), (β) την οικονομική κρίση (86%), (γ) το χαμηλό επίπεδο αμοιβών (58%) σε συνδυασμό με (δ) τις υψηλές απαιτήσεις των εταιρειών (56%) στις λίγες αυτές προσφερόμενες θέσεις, καθώς και (ε) την έλλειψη υποστήριξης από δημόσιους φορείς όπως ο ΟΑΕΔ (56%).

Από τα παραπάνω προκύπτει λοιπόν ότι είναι αναγκαίο για τους νέους αυτή την εποχή να παρακολουθούν τις τελευταίες εξελίξεις του κλάδου ενδιαφέροντός τους και να αξιοποιούν όλες τις ευκαιρίες για επικαιροποίηση των γνώσεων και δεξιοτήτων τους, να παρακολουθούν τις ανάγκες της αγοράς και τις διαφοροποιήσεις που απαιτούνται ώστε με αυτόν τον τρόπο να αιχμανούν και τις πιθανότερες πρόσληψής τους.