Funded by the European Union
NextGenerationEU

Cyprus tomorrow
RECOVERY AND RESILIENCE PLAN

CY —
EMPLOYERS



Κύρια αποτελέσματα του πρώτου κύκλου της Εθνικής Έρευνας Εργοδοτών (2023)

Σύνοψη Αποτελεσμάτων

pwc

REPUBLIC OF CYPRUS
MINISTRY OF EDUCATION
SPORT AND YOUTH

Δήλωση

Η παρούσα μελέτη ετοιμάστηκε από την PwC Κύπρου σε συνεργασία με τη Διεύθυνση Ανώτερης Εκπαίδευσης στο πλαίσιο της σύμβασης της PwC Κύπρου με το Υπουργείο Παιδείας, Αθλητισμού και Νεολαίας (ΥΠΑΝ) της Κύπρου, για το έργο “Development of a National Graduate Tracking Mechanism and Design and Implementation of an Employers’ Skills Survey”, μετά από ανοικτό διαγωνισμό στο Σύστημα Συμβάσεων eProcurement. Η μελέτη δημοσιεύεται σύμφωνα με τις σχετικές απαιτήσεις του Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας. Το Υπουργείο Παιδείας, Αθλητισμού και Νεολαίας της Κύπρου επιφυλάσσεται των δικαιωμάτων, της άποψης και της θέσης του ως προς τα θέματα που θίγονται και τα συμπεράσματα του παρόντος εγγράφου, με την επιφύλαξη των δικαιωμάτων των δημιουργών του.

Η παρούσα μελέτη έχει ετοιμαστεί αποκλειστικά για το Υπουργείο Παιδείας, Αθλητισμού και Νεολαίας της Κύπρου και, ως PricewaterhouseCoopers Limited (PwC Κύπρου), δεν εγγυόμαστε την επάρκεια ή την καταλληλότητά της για χρήση ή αξιοποίηση από οποιοδήποτε άλλο πρόσωπο. Η PwC Κύπρου και το σύνολο των οντοτήτων ή συνεταιρισμών που απαρτίζουν το παγκόσμιο δίκτυο των οίκων PricewaterhouseCoopers δεν φέρουν καμία ευθύνη (συμπεριλαμβανομένης της ευθύνης για αμέλεια) και δεν λογίζεται υπεύθυνο για οποιαδήποτε ζημία, οποιασδήποτε φύσης, υφίσταται οποιοσδήποτε τρίτος στον οποίο πιθανώς να αποκαλυφθεί η παρούσα μελέτη (συμπεριλαμβανομένων των διευθυντών, των μετόχων και των υπαλλήλων της), στους οποίους μπορεί να αποκαλυφθεί αυτή η έκθεση και οι οποίοι πιθανόν να βασιστούν σε αυτήν, πράγμα που γίνεται με δική τους ευθύνη.

Σύνοψη Αποτελεσμάτων

Οι αναντιστοιχίες και οι ελλείψεις δεξιοτήτων αναγνωρίζονται ολοένα και περισσότερο ως σημαντικές προκλήσεις για τις αγορές εργασίας της Ευρώπης. Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (Cedefop, 2023), οι προκλήσεις αυτές δεν αφορούν μόνο στη βελτίωση των συνολικών επιπέδων δεξιοτήτων, αλλά και στη διασφάλιση καλύτερης αντιστοιχίας μεταξύ των δεξιοτήτων των εργαζομένων και των απαιτήσεων των θέσεων που κατέχουν. Η αναντιστοιχία δεξιοτήτων μπορεί να λάβει διάφορες μορφές, μεταξύ των οποίων το πλεόνασμα προσόντων (overqualification), την έλλειψη απαιτούμενων προσόντων (underqualification), την οριζόντια αναντιστοιχία (horizontal mismatch) και την κάθετη αναντιστοιχία (vertical mismatch), την υπερκατάρτιση (overskilling), την υποκατάρτιση (underskilling), την απαξίωση παρωχημένων δεξιοτήτων (skills obsolescence) κ.λπ. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υιοθέτησε τον Μάρτιο του 2025 τη στρατηγική Union of Skills, με στόχο την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας μέσα από την αναβάθμιση των δεξιοτήτων, την αντιμετώπιση των ελλείψεων και των κενών δεξιοτήτων στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η εν λόγω στρατηγική προβλέπει επίσης την ενίσχυση της πληροφόρησης για τις δεξιότητες, μέσω της σύστασης ενός νέου Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Πληροφόρησης για τις Δεξιότητες (European Skills Intelligence Observatory). Η εξέλιξη αυτή αναδεικνύει περαιτέρω την ανάγκη για αξιόπιστα και έγκυρα εθνικά δεδομένα σχετικά με τη ζήτηση και την προσφορά δεξιοτήτων.

Στην Κύπρο, οι αναντιστοιχίες δεξιοτήτων έχουν αναγνωριστεί ως σημαντικό ζήτημα πολιτικής, ιδίως σε σχέση με την αποτελεσματικότητα της αγοράς εργασίας, την παραγωγικότητα και τη μετάβαση από την εκπαίδευση στην απασχόληση. Η αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων απαιτεί αξιόπιστα δεδομένα σχετικά με τις ανάγκες των εργοδοτών σε δεξιότητες, τις δυσκολίες που συναντούν στις προσλήψεις και τον βαθμό στον οποίο οι δεξιότητες των εργαζομένων ανταποκρίνονται στις υφιστάμενες και μελλοντικές απαιτήσεις της αγοράς εργασίας.

Προκειμένου να ανταποκριθεί σε αυτή την πρόκληση η Διεύθυνση Ανώτερης Εκπαίδευσης (ΔΑΕ) του Υπουργείου Παιδείας, Αθλητισμού και Νεολαίας (ΥΠΑΝ) υλοποιεί το έργο «Ανάπτυξη Εθνικού Μηχανισμού Παρακολούθησης Αποφοίτων και Σχεδιασμός και Υλοποίηση Εθνικής Έρευνας Εργοδοτών» στο πλαίσιο του Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας (ΣΑΑ) της Κύπρου. Στο πλαίσιο του εν λόγω έργου αναπτύχθηκαν δύο εθνικές έρευνες: η Εθνική Έρευνα Παρακολούθησης Αποφοίτων (CYGraduates), η οποία επικεντρώνεται στην προσφορά δεξιοτήτων μέσα από τις εμπειρίες και την πορεία των αποφοίτων μετά την ολοκλήρωση της φοίτησής τους στην Ανώτερη Εκπαίδευση της Κύπρου, και η Εθνική Έρευνα Εργοδοτών (CYEmployers), η οποία επικεντρώνεται στη ζήτηση δεξιοτήτων μέσα από τις απόψεις των εργοδοτών/εργοδοτριών του Ιδιωτικού τομέα και των ανώτερων στελεχών του Δημόσιου Τομέα. Μαζί, οι δύο έρευνες παρέχουν μια ολοκληρωμένη βάση δεδομένων για την προσφορά και ζήτηση δεξιοτήτων στην Κύπρο. Με αυτό τον τρόπο, καθίσταται δυνατή η διαχρονική παρακολούθηση των αναγκών σε δεξιότητες, των αναντιστοιχιών σε δεξιότητες καθώς και η αξιοποίηση των ευρημάτων στη χάραξη πολιτικής στους τομείς της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και της απασχόλησης.

Η συλλογή δεδομένων πραγματοποιήθηκε μεταξύ 24 Μαΐου 2024 και 10 Ιανουαρίου 2025. Στον Ιδιωτικό Τομέα, επιλέχθηκε στρωματοποιημένο τυχαίο δείγμα 12 840 επιχειρήσεων από πληθυσμό-στόχο 29 567 επιχειρήσεων. Έγκυρες απαντήσεις παρείχαν εργοδότες/εργοδότριες από 1 395 επιχειρήσεις, ποσοστό που αντιστοιχεί σε περίπου 11% του αρχικού δείγματος. Για την ανάλυση των δεδομένων εφαρμόστηκαν δύο προσεγγίσεις στάθμισης: στάθμιση βάσει εργοδοτών ώστε τα αποτελέσματα να αντιπροσωπεύουν τη σύνθεση του πληθυσμού των επιχειρήσεων και στάθμιση βάσει εργαζομένων ώστε τα αποτελέσματα να αντιπροσωπεύουν τη σύνθεση των εργαζομένων στον πληθυσμό-στόχο. Στον Δημόσιο Τομέα, δεν υπάρχει πλαίσιο δειγματοληψίας και επιπρόσθετα δεν είναι σαφές σε ποιο επίπεδο ορίζεται ο «εργοδότης» (υπουργείο, τμήμα, υπηρεσία, διεύθυνση, γραφείο, αρχή). Μέσω άσκησης χαρτογράφησης εντοπίστηκαν 916 ανώτερα στελέχη, εκ των οποίων ανταποκρίθηκαν γύρω στα 221 (ποσοστό απόκρισης 24%). Ως εκ τούτου, τα αποτελέσματα σε επίπεδο εργοδοτών/εργοδοτριών δεν είναι σταθμισμένα και περιγράφουν μόνο τις απόψεις των ανώτερων στελεχών που συμμετείχαν στην έρευνα. Για τις εκτιμήσεις βάσει εργαζομένων, οι συντελεστές στάθμισης υπολογίστηκαν με βάση στοιχεία της Στατιστικής Υπηρεσίας Κύπρου για την απασχόληση στον

Ευρύτερο Δημόσιο τομέα. Τα ευρήματα της παρούσας έρευνας αποτυπώνουν τις αντιλήψεις των εργοδοτών/εργοδοτριών και των ανώτερων στελεχών. Επιπλέον, η παρούσα έρευνα αναδεικνύει τάσεις, χωρίς ωστόσο να τεκμηριώνει τους παράγοντες που τις προκαλούν.

Δεδομένου ότι οι δύο τομείς (Ιδιωτικός και Δημόσιος) βασίζονται σε διαφορετικές μεθοδολογικές προσεγγίσεις (ο Ιδιωτικός τομέας σε στρωματοποιημένο τυχαίο δείγμα με στάθμιση και ο Δημόσιος τομέας σε απαντήσεις ανώτερων στελεχών, οι οποίες σε επίπεδο εργοδότη δεν σταθμίζονται), οι συγκρίσεις μεταξύ τους έχουν νόημα όταν εφαρμόζεται στάθμιση βάσει εργαζομένων. Σε όλες τις άλλες περιπτώσεις, οι συγκρίσεις είναι ενδεικτικές.

Απασχόληση και προφίλ εργαζομένων. Η απασχόληση παρέμεινε σε γενικές γραμμές σταθερή και στους δύο τομείς καθώς το 55% των εργοδοτών/εργοδοτριών του Ιδιωτικού Τομέα και το 48% των ανώτερων στελεχών του Δημόσιου Τομέα ανέφεραν ότι δεν υπήρξε μεταβολή στον αριθμό των εργαζομένων μεταξύ Ιανουαρίου 2023 και Ιανουαρίου 2024 (Ιδιωτικός Τομέας: 26% αύξηση / 19% μείωση· Δημόσιος Τομέας: 28% αύξηση / 24% μείωση). Σε σχέση με το εκπαιδευτικό προφίλ του προσωπικού εφαρμόστηκε διαφορετική στάθμιση στους δύο τομείς. Οι εργοδότες/εργοδότριες του Ιδιωτικού Τομέα ανέφεραν ότι κατά μέσο όρο το 48% του προσωπικού τους διαθέτει τίτλο Ανώτερης Εκπαίδευσης ως το υψηλότερο επίπεδο προσόντων (στάθμιση βάσει εργοδοτών). Στον Δημόσιο Τομέα το αντίστοιχο ποσοστό ήταν 71% (χωρίς στάθμιση). Οι δύο τομείς διαφέρουν ως προς τις επαγγελματικές κατηγορίες στις οποίες ανήκει το προσωπικό τους (με βάση τη Διεθνή Πρότυπη Ταξινόμηση Επαγγελμάτων, ISCO-08). Οι εργοδότες/εργοδότριες του Ιδιωτικού τομέα ανέφεραν κατά μέσο όρο ότι τα Διευθυντικά Στελέχη, οι Επαγγελματίες και οι Απασχολούμενοι στην Παροχή Υπηρεσιών και στις Πωλήσεις αντιστοιχούν περίπου στο ένα πέμπτο του προσωπικού τους (στάθμιση βάσει εργαζομένων). Τα ανώτερα στελέχη του Δημόσιου Τομέα ανέφεραν ότι το προσωπικό τους συγκεντρώνεται στους Επαγγελματίες (48%) και στους Υπαλλήλους Γραφείου (26%) (χωρίς στάθμιση). Η μερική απασχόληση είναι περιορισμένη στον Ιδιωτικό Τομέα καθώς το 68% των εργοδοτών/εργοδοτριών ανέφερε ότι δεν απασχολεί κανέναν με μερική απασχόληση. Στο Δημόσιο Τομέα το ερωτηματολόγιο μέτρησε την έκτακτη απασχόληση (εργοδοτούμενοι ορισμένου και αορίστου χρόνου): το 36% των ανώτερων στελεχών δεν ανέφερε καθόλου έκτακτο προσωπικό, το 36% ανέφερε ποσοστό «1% έως 20%» και το 28% ποσοστό «άνω του 20%».

Κενές θέσεις και κριτήρια πρόσληψης. Με βάση τον αριθμό των συμμετεχόντων/συμμετεχουσών που δήλωσαν ότι γνώριζαν ή συμμετείχαν στη διαδικασία προσλήψεων, το 49% των εργοδοτών/εργοδοτριών του Ιδιωτικού τομέα (στάθμιση βάσει εργοδοτών, N = 900) και το 71% των ανώτερων στελεχών του Δημόσιου τομέα (χωρίς στάθμιση, N = 129) ανέφεραν τουλάχιστον μία κενή θέση από τον Ιανουάριο του 2023. Ο δείκτης πυκνότητας κενών θέσεων, ο οποίος συσχετίζει τον αριθμό των κενών θέσεων με τη συνολική απασχόληση, ήταν σε γενικές γραμμές παρόμοιος στους δύο τομείς (17% και 18% αντίστοιχα). Οι συμμετέχοντες/συμμετέχουσες δήλωσαν κατά μέσο όρο 2,58 κενές θέσεις ανά επιχείρηση στον Ιδιωτικό τομέα και 10,4 ανά φορέα στον Δημόσιο τομέα, συμπεριλαμβανομένων όσων δεν είχαν κενές θέσεις. Αναφορικά με τα σημαντικότερα κριτήρια πρόσληψης οι εργοδότες/εργοδότριες του Ιδιωτικού Τομέα επέλεξαν συχνότερα την εργασιακή εμπειρία (70%), τον ενθουσιασμό για τη θέση εργασίας (63%) και τις συναφείς κάθετες δεξιότητες (59%), ενώ τα ανώτερα στελέχη του Δημόσιου τομέα επέλεξαν την κατοχή συγκεκριμένων προσόντων (73%), τις κάθετες δεξιότητες (67%) και την εργασιακή εμπειρία (66%), εύρημα που αντανακλά τις θεσμοθετημένες διαδικασίες επιλογής στον Δημόσιο Τομέα.

Κενές θέσεις που είναι δύσκολο να καλυφθούν και οι επιπτώσεις τους. Μεταξύ των εργοδοτών/εργοδοτριών του Ιδιωτικού τομέα με τουλάχιστον μία κενή θέση, το 71% (N= 527) ανέφερε ότι ορισμένες θέσεις ήταν δύσκολο να καλυφθούν. Το αντίστοιχο ποσοστό στον Δημόσιο τομέα ήταν 41% (N= 92). Όπου παρουσιάστηκαν δυσκολίες, οι περισσότεροι συμμετέχοντες/συμμετέχουσες και στους δύο τομείς ανέφεραν επίδραση στην απόδοση του οργανισμού. Συγκεκριμένα, 89% των εργοδοτών/εργοδοτριών του Ιδιωτικού τομέα δήλωσαν 44% σημαντική και 45% μικρή επίδραση (N = 376) και το 95% των ανώτερων στελεχών του Δημόσιου τομέα δήλωσαν 66% σημαντική και 29% μικρή επίδραση (N = 38). Και στους δύο τομείς, η συχνότερη συνέπεια ήταν η αύξηση του φόρτου εργασίας για το υπόλοιπο προσωπικό, με ποσοστά 80% και 85% στον Ιδιωτικό και Δημόσιο Τομέα, αντίστοιχα. Στον Ιδιωτικό Τομέα, οι κενές θέσεις που ήταν δύσκολο να καλυφθούν αφορούσαν συχνότερα στις κατηγορίες των Επαγγελματιών, των Τεχνικών και Ασκούντων Συναφή Επαγγέλματα, των Απασχολουμένων στην Παροχή Υπηρεσιών και στις Πωλήσεις και των Υπαλλήλων Γραφείου. Στον Δημόσιο Τομέα, αφορούσαν συχνότερα στις κατηγορίες των Επαγγελματιών, των Τεχνικών και Ασκούντων Συναφή Επαγγέλματα και των Υπαλλήλων Γραφείου. Τα ευρήματα του Δημόσιου τομέα για τις κενές θέσεις που καλύπτονται δύσκολα βασίζονται σε μικρό αριθμό απαντήσεων και πρέπει να ερμηνεύονται με προσοχή.

Αιτίες των δυσκολιών στις προσλήψεις. Οι δυσκολίες στην πλήρωση θέσεων συνδέονται τόσο με την ελκυστικότητα των θέσεων όσο και με την έλλειψη υποψηφίων με τις κατάλληλες δεξιότητες**.** Και στους δύο τομείς η έλλειψη ενδιαφέροντος για το συγκεκριμένο είδος εργασίας ήταν η αιτία που αναφέρθηκε συχνότερα για τις κενές θέσεις που είναι δύσκολο να καλυφθούν (68% στον Ιδιωτικό τομέα και 50% στον Δημόσιο). Στον Ιδιωτικό τομέα ακολουθούν ο περιορισμένος αριθμός υποψηφίων γενικά (58%) και ο περιορισμένος αριθμός υποψηφίων με τις απαιτούμενες δεξιότητες (53%). Στον Δημόσιο τομέα ακολουθούν οι μη ικανοποιητικοί όροι απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των απολαβών (42%), και ο περιορισμένος αριθμός υποψηφίων με τις απαιτούμενες δεξιότητες (39%). Οι δεξιότητες που εντοπίζονταν πιο δύσκολα στους υποψηφίους ήταν, και στους δύο τομείς, κυρίως οριζόντιες δεξιότητες και δεξιότητες αυτοδιαχείρισης. Στον Ιδιωτικό Τομέα περιλάμβαναν συγκεκριμένα την προθυμία για μάθηση, την αποτελεσματική επικοινωνία και τη διαχείριση χρόνου. Στον Δημόσιο Τομέα περιλάμβαναν την υιοθέτηση προορατικής προσέγγισης, την επίλυση σύνθετων προβλημάτων, την προθυμία για μάθηση, τη διαχείριση χρόνου, την ομαδική εργασία και την επικοινωνία.

Πρόσφατοι/ες απόφοιτοι/ες Ανώτερης Εκπαίδευσης. Στον Ιδιωτικό τομέα, το 39% των εργοδοτών/εργοδοτριών του Ιδιωτικού Τομέα που δήλωσαν τουλάχιστον μία κενή θέση εργασίας δήλωσε επίσης ότι προσέλαβαν πρόσφατο/η απόφοιτο/η Ανώτερης Εκπαίδευσης (N=526). Οι προσλήψεις αυτές ήταν συχνότερες στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις και σε κλάδους όπου η εξειδικευμένη γνώση έχει κεντρικό ρόλο, όπως οι Μη Εμπορεύσιμες Υπηρεσίες, οι Υπηρεσίες Πληροφορικής και οι Λοιπές Επιχειρηματικές Υπηρεσίες. Στον Δημόσιο τομέα, το 36% των ανώτερων στελεχών ανέφερε ότι εντάχθηκαν πρόσφατοι απόφοιτοι/ες Ανώτερης Εκπαίδευσης στην υπηρεσία τους (N=219). Από όσους/ες είχαν προσλάβει αποφοίτους/ες κυπριακών Ιδρυμάτων Ανώτερης Εκπαίδευσης, το 82% και στους δύο τομείς τους αξιολόγησε ως τουλάχιστον μέτρια προετοιμασμένους/ες για την αγορά εργασίας. Τα ανώτερα στελέχη του Δημόσιου τομέα αξιολόγησαν συχνότερα τους/τις απόφοιτους/ες ως καλά ή πολύ καλά προετοιμασμένους/ες για την αγορά εργασίας (49%, N = 54) σε σύγκριση με τους/τις εργοδότες/ εργοδότριες του Ιδιωτικού τομέα (33%, N = 165). Το ποσοστό του Δημόσιου τομέα όμως βασίζεται σε μικρό αριθμό απαντήσεων. Και οι δύο τομείς αξιολόγησαν τους/τις απόφοιτους/ες των κυπριακών Ιδρυμάτων Ανώτερης Εκπαίδευσης σχετικά θετικά ως προς τη βασική ικανότητα ανάγνωσης και γραφής στην Ελληνική, τις βασικές αριθμητικές δεξιότητες, τις εφαρμοσμένες ψηφιακές δεξιότητες και την προθυμία για μάθηση. Αντίθετα, οι απόφοιτοι/ες των κυπριακών Ιδρυμάτων Ανώτερης Εκπαίδευσης έλαβαν και στους δύο τομείς χαμηλότερη αξιολόγηση στις ηγετικές δεξιότητες, στον εντοπισμό και την επίλυση πολύπλοκων προβλημάτων και στην υιοθέτηση προορατικής προσέγγισης. Στον Ιδιωτικό τομέα, οι απόφοιτοι/ες των κυπριακών Ιδρυμάτων Ανώτερης Εκπαίδευσης αξιολογήθηκαν χαμηλά στην επίλυση πολύπλοκων στατιστικών και αριθμητικών προβλημάτων.

Μάθηση στον χώρο εργασίας. Η συμμετοχή του Ιδιωτικού Τομέα παραμένει περιορισμένη. Το 76% των εργοδοτών/εργοδοτριών δεν παρείχε καμία θέση πρακτικής άσκησης ή τοποθέτησης κατά την περίοδο αναφοράς, μόλις το 15% προσέφερε πρακτική άσκηση (internships) και μόλις το 12% θέσεις τοποθέτησης (placements) σε απόφοιτους/ες και φοιτητές/φοιτήτριες Ανώτερης Εκπαίδευσης. Μεταξύ όσων προσέφεραν τέτοιες ευκαιρίες, το 30% δεν κατέβαλε αμοιβή σε κανένα από αυτά τα άτομα, ενώ το 31% είχε στη συνέχεια προσλάβει άτομο που είχε ολοκληρώσει πρακτική άσκηση ή τοποθέτηση στην επιχείρηση. Η μάθηση στον χώρο εργασίας δεν καλύφθηκε στο ερωτηματολόγιο του Δημόσιου Τομέα.

Επάρκεια υφιστάμενου προσωπικού. Σύμφωνα με τις απόψεις των εργοδοτών/εργοδοτριών του Ιδιωτικού τομέα ποσοστό μεταξύ 14% και 23% των εργαζομένων στις διάφορες επαγγελματικές κατηγορίες δεν διέθετε πλήρη επάρκεια για τη θέση εργασίας του. Στον Δημόσιο τομέα, σύμφωνα με τα ανώτερα στελέχη, το αντίστοιχο ποσοστό κυμαίνεται από 12% έως 33% (στάθμιση βάσει εργαζομένων και στους δύο τομείς). Στον Ιδιωτικό τομέα, οι κατηγορίες επαγγελμάτων στις οποίες καταγράφηκαν τα χαμηλότερα ποσοστά πλήρους επάρκειας εργαζομένων ήταν οι Τεχνίτες και Ασκούντες Συναφή Επαγγέλματα (77%), οι Απασχολούμενοι στην Παροχή Υπηρεσιών και στις Πωλήσεις (79%) και τα Ανειδίκευτα Επαγγέλματα (79%). Αντίστοιχα στον Δημόσιο τομέα, τα χαμηλότερα ποσοστά καταγράφηκαν στα Ανειδίκευτα Επαγγέλματα (67%) και στους Υπαλλήλους Γραφείου (69%). Μεταξύ όσων ανέφεραν ότι μέρος του προσωπικού δεν είναι πλήρως επαρκές, επτά στους δέκα δήλωσαν ότι υπήρξε επίδραση στην απόδοση (στάθμιση βάσει εργοδοτών, 30% σημαντική, 40% μικρή· N = 580). Στον Δημόσιο τομέα, το ποσοστό φτάνει το 89% των ανώτερων στελεχών (χωρίς στάθμιση· 43% σημαντική, 46% μικρή· N = 128). Οι επαγγελματικές κατηγορίες στις οποίες τα κενά επάρκειας θέτουν τον μεγαλύτερο περιορισμό στην απόδοση του οργανισμού είναι οι Απασχολούμενοι/Απασχολούμενες στην Παροχή Υπηρεσιών και Πωλητές/Πωλήτριες (25%) και στους Επαγγελματίες (19%) (στάθμιση βάσει εργοδοτών) στον Ιδιωτικό Τομέα. Στον Δημόσιο τομέα στους Επαγγελματίες (36%) και στους Υπαλλήλους

Γραφείου (27%) (χωρίς στάθμιση). Ως προς τους λόγους για τους οποίους το προσωπικό δεν είναι πλήρως επαρκές, στον Ιδιωτικό τομέα η συχνότερη αιτία για τις περισσότερες επαγγελματικές κατηγορίες είναι η δυσκολία πρόσληψης προσωπικού με τις απαιτούμενες δεξιότητες. Για τα Διευθυντικά Στελέχη, αναφέρεται συχνότερα η εισαγωγή νέας τεχνολογίας. Στον Δημόσιο τομέα, για τους Επαγγελματίες αναφέρεται συχνότερα η έλλειψη κινήτρων (55%), ενώ ακολουθούν η έλλειψη των απαιτούμενων δεξιοτήτων και η πρόσφατη ανάληψη της θέσης (36% το καθένα). Για τους Υπαλλήλους Γραφείου, οι κύριες αιτίες είναι η εισαγωγή νέας τεχνολογίας (42%) και νέων πολιτικών και διαδικασιών (33%).

Ελλιπής αξιοποίηση δεξιοτήτων. Η έλλειψη δεξιοτήτων συνυπάρχει με την ελλιπή αξιοποίησή τους και στους δύο τομείς. Μεταξύ όσων είχαν προσλάβει πρόσφατους αποφοίτους/ες Ανώτερης Εκπαίδευσης, το 34% των εργοδοτών/εργοδοτριών του Ιδιωτικού τομέα (στάθμιση βάσει εργοδοτών, N = 246) και το 58% των ανώτερων στελεχών του Δημόσιου τομέα (χωρίς στάθμιση, N = 77) ανέφεραν προσλήψεις ή διορισμούς αποφοίτων Ανώτερης εκπαίδευσης σε θέσεις που δεν απαιτούσαν τέτοιο τίτλο. Η υπερκατάρτιση αναφέρθηκε από το 45% των εργοδοτών/εργοδοτριών του Ιδιωτικού Τομέα (στάθμιση βάσει εργοδοτών) και από το 69% των ανώτερων στελεχών του Δημόσιου Τομέα (χωρίς στάθμιση). Με στάθμιση βάσει εργαζομένων: το 61% των εργαζομένων του Ιδιωτικού τομέα και το 91% των εργαζομένων του Δημόσιου τομέα απασχολείται σε οργανισμούς που ανέφεραν κάποιο βαθμό υπερκατάρτισης. Εντός του Δημόσιου Τομέα, η υπερκατάρτιση είναι εντονότερη στον Ευρύτερο Δημόσιο Τομέα, όπου ο μέσος εργαζόμενος (διάμεσος) απασχολείται σε οργανισμούς που αναφέρουν ότι το «20-30%» του προσωπικού διαθέτει δεξιότητες υψηλότερες από τις απαιτούμενες. Το αντίστοιχο ποσοστό στην κυβέρνηση ήταν «1–10%» (στάθμιση βάσει εργαζομένων).

Μελλοντικές ανάγκες σε δεξιότητες. Η πλειονότητα και στους δύο τομείς αναμένει ελλείψεις δεξιοτήτων κατά τα επόμενα πέντε έτη: το 56% (25% σε υψηλό βαθμό) των εργοδοτών/εργοδοτριών του Ιδιωτικού Τομέα (στάθμιση βάσει εργοδοτών) και το 63% (21% σε υψηλό βαθμό) των ανώτερων στελεχών του Δημόσιου Τομέα, (χωρίς στάθμιση). Με στάθμιση βάσει εργαζομένων, οι δεξιότητες που αναμένεται να ελλείπουν διαφέρουν μεταξύ των δύο τομέων. Στον Ιδιωτικό τομέα, το μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων απασχολείται σε οργανισμούς που αναμένουν ελλείψεις σε οριζόντιες δεξιότητες (31%) και ακολουθούν οι κάθετες δεξιότητες (20%). Στον Δημόσιο τομέα, οι ελλείψεις αναμένονται κυρίως σε ψηφιακές δεξιότητες (60%) και ακολουθούν οι οριζόντιες δεξιότητες (21%). Οι προτεραιότητες αναβάθμισης δεξιοτήτων του υφιστάμενου προσωπικού είναι παρόμοιες: πρώτες οι οριζόντιες δεξιότητες (36% στον Ιδιωτικό, 40% στον Δημόσιο) και στη συνέχεια οι ψηφιακές (22% και 26%). Αντίθετα, οι απόψεις για τις δεξιότητες που δεν θα χρειάζονται στο μέλλον διαφέρουν. Το ένα τέταρτο των εργαζομένων του Δημόσιου τομέα απασχολείται σε οργανισμούς που αναμένουν ότι οι βασικές ψηφιακές δεξιότητες θα πάψουν να χρειάζονται. Το 58% των εργαζομένων του Ιδιωτικού τομέα και το 36% των εργαζομένων του Δημόσιου τομέα, απασχολείται σε οργανισμούς που αναμένουν ότι όλες οι σημερινές δεξιότητες θα παραμείνουν απαραίτητες. Τα ευρήματα αυτά βασίζονται σε ερωτήσεις ανοικτού τύπου.

Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας παραπέμπουν σε αναντιστοιχίες δεξιοτήτων και όχι απλώς σε έλλειψη καταρτισμένου εργατικού δυναμικού. Ο Ιδιωτικός και ο Δημόσιος Τομέας απασχολούν πολλούς/πολλές αποφοίτους/ες Ανώτερης εκπαίδευσης και θεωρούν τους/τις πρόσφατους/ες απόφοιτους/ες κυπριακών Ιδρυμάτων Ανώτερης Εκπαίδευσης τουλάχιστον μέτρια προετοιμασμένους/ες για την αγορά εργασίας. Ωστόσο, και οι δύο τομείς αναφέρουν δυσκολίες στην εξεύρεση του κατάλληλου συνδυασμού δεξιοτήτων, ενώ ταυτόχρονα προσλαμβάνουν αποφοίτους/ες σε θέσεις οι οποίες απαιτούν δεξιότητες κατώτερες από αυτές που κατέχουν και αναφέρουν ότι διαθέτουν προσωπικό με δεξιότητες ανώτερες από όσες απαιτεί η θέση τους. Δύο ευρήματα ξεχωρίζουν και στους δύο τομείς. Πρώτον, οι δυσκολίες στις προσλήψεις δεν οφείλονται μόνο στην προσφορά δεξιοτήτων. Οι συμμετέχοντες/συμμετέχουσες της έρευνας τις συνδέουν συχνά με την ελκυστικότητα των θέσεων και, στον Δημόσιο τομέα, με τους όρους απασχόλησης. Δεύτερον, οι δεξιότητες που εντοπίζονται πιο δύσκολα, και που αναφέρονται συχνότερα ως προτεραιότητα για βελτίωση, είναι οριζόντιες: επικοινωνία, ομαδική εργασία, προθυμία για μάθηση, διαχείριση χρόνου, ανάληψη πρωτοβουλιών, επίλυση προβλημάτων και ηγετικές δεξιότητες.

Οι μελλοντικές ανάγκες σε δεξιότητες διαφέρουν κυρίως σε ένα σημείο ανάμεσα στους δύο τομείς: ο Δημόσιος τομέας αναμένει πολύ μεγαλύτερη ανάγκη για ψηφιακές δεξιότητες, ενώ στον Ιδιωτικό τομέα οι αναμενόμενες ελλείψεις είναι κυρίως οριζόντιες και κάθετες οι οποίες είναι εξειδικευμένες για κάθε κλάδο. Και στους δύο τομείς, οι οριζόντιες δεξιότητες αποτελούν την πρώτη προτεραιότητα για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων του υφιστάμενου προσωπικού. Τα ευρήματα αυτά αναδεικνύουν τρεις τομείς παρέμβασης. Ο πρώτος είναι η καλύτερη πρόβλεψη των αναγκών σε δεξιότητες, με πληρέστερη αξιοποίηση δεδομένων από εργοδότες στον

σχεδιασμό προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης. Ο δεύτερος είναι η στοχευμένη αναβάθμιση και επανακτάρτιση του προσωπικού σε συνδυασμό με ευρύτερη πρόσβαση σε ευκαιρίες για πρακτική άσκηση και τοποθέτηση στην αγορά εργασίας. Ο τρίτος είναι η καλύτερη αξιοποίηση των δεξιοτήτων που ήδη υπάρχουν, μέσω του καλύτερου σχεδιασμού των θέσεων εργασίας, των διαδρομών ανέλιξης και κυρίως στον Δημόσιο τομέα, της επανεξέτασης των όρων με τους οποίους προσφέρονται οι θέσεις που παραμένουν δύσκολο να καλυφθούν. Για τα Ιδρύματα Ανώτερης Εκπαίδευσης, αποτελεί προτεραιότητα η ενσωμάτωση των οριζόντιων δεξιοτήτων στα Προγράμματα σπουδών, η ανάπτυξη ψηφιακών δεξιοτήτων πέρα από τη βασική χρήση των τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνίας, η συνεχής αξιολόγηση των προσφερόμενων Προγραμμάτων σπουδών καθώς και η παροχή στοχευμένης επαγγελματικής συμβουλευτικής με βάση τα επαγγέλματα και τις δεξιότητες στα οποία υπάρχει ζήτηση.

Τα ευρήματα της έρευνας θα πρέπει να ερμηνεύονται υπό το πρίσμα ορισμένων περιορισμών. Τα ευρήματα για τον Ιδιωτικό Τομέα έχουν σταθμιστεί με βάση τη γνωστή σύνθεση του πληθυσμού των επιχειρήσεων, ανά τομέα οικονομικής δραστηριότητας και μέγεθος. Ωστόσο, με ποσοστό απόκρισης περίπου 11%, η στάθμιση δεν μπορεί να διορθώσει πλήρως τις διαφορές μεταξύ των επιχειρήσεων που απάντησαν και εκείνων που δεν απάντησαν. Στον Δημόσιο τομέα δεν υπάρχει πλαίσιο δειγματοληψίας και το μέγεθος του πληθυσμού των εργοδοτών δεν είναι γνωστό. Επομένως, τα αποτελέσματα σε επίπεδο εργοδότη δεν έχουν σταθμιστεί και αποτυπώνουν μόνο τις απόψεις των 221 ανώτερων στελεχών που απάντησαν στο ερωτηματολόγιο. Τα αποτελέσματα με στάθμιση βάσει εργαζομένων του Δημόσιου τομέα έχουν σταθμιστεί με βάση επίσημα στοιχεία απασχόλησης από τη Στατιστική Υπηρεσία. Επειδή οι δύο τομείς βασίζονται σε διαφορετικές μεθοδολογικές προσεγγίσεις, οι συγκρίσεις μεταξύ τους έχουν νόημα μόνο όταν εφαρμόζεται στάθμιση βάσει εργαζομένων ενώ στις υπόλοιπες περιπτώσεις είναι ενδεικτικές. Και στους δύο τομείς, τα αποτελέσματα όταν βασίζονται σε μικρό αριθμό απαντήσεων πρέπει να ερμηνεύονται με προσοχή. Γενικότερα, τα ευρήματα της παρούσας έρευνας αποτυπώνουν τις απόψεις και τις εκτιμήσεις των εργοδοτών/εργοδοτριών και των ανώτερων στελεχών, δεν αποτελούν αντικειμενικές μετρήσεις δεξιοτήτων, αφορούν ένα συγκεκριμένο χρονικό σημείο και αναδεικνύουν τάσεις χωρίς να τεκμηριώνουν αιτιώδεις σχέσεις.