

European Social Partners' project on Circular Economy Cluster seminar Italy – Poland – Greece - France

**Impacts on employment volume
and competitive position**



Who we are

SEV – Hellenic Federation of Enterprises has consistently fostered business development in Greece since 1907. It is the independent voice of businesses, representing a broad spectrum of the country's economic activity, including manufacturing and services.

- A transformation leader
- A key partner in the social dialogue
- A powerful representative of the Greek business community
- An effective networking actor
- A knowledge creator

Why we do care about Circular Economy

- A new phenomenon – we need to understand it
- Is combined with Digitalization and new business models
- Opportunity for European companies to gain global competitive advantage
- It is an issue for all and will impact almost every type of business
- We expect impact on employment – we need to measure
- We foresee new professions to arise, enrichment of tasks for existing jobs, profound need for re-training
- Social partners must be part of this change
- Included in national collective agreement provisions -2018

State of play - Greece

National Council on
Circular Economy
(participation of SEV)

Interministerial
Committee

Action Plan - Road Map

Public consultation completed on April 12

5 main pillars

1. Sustainable production and industrial policy
2. Sustainable consumption
3. Less waste with higher value
4. Specific actions for basic products that need to be addressed as a matter of priority
5. Horizontal actions

65 actions for the period 21-25

- a) 43 concern the basic aspects of the circular economy, production, consumption, waste and horizontal issues (such as governance, etc.).
- b) 22 concern basic products that must be addressed as a matter of priority.

Private investments, jobs and gross value added

Recycling, repair and reuse and rental and leasing sectors (NACE 2)

Gross investment in tangible goods is defined as investment during the reference year in all tangible goods

Jobs are expressed in number of persons employed and as a percentage of total employment

Value added at factor costs is the gross income from operating activities after adjusting for operating subsidies and indirect taxes.

SEV proposed to add specific HR indicators
*Training (persons, hours, cost), Unemployment (jobs lost),
New professions, New certifications*

Career transition assessment – Western Macedonia

Οι υπάρχουσες εργασιακές δεξιότητες καθορίζουν τις δυνατότητες απορρόφησης του υφιστάμενου ανθρώπινου δυναμικού

Αγορά εργασίας

Δυνατότητα απορρόφησης σε νέες δεξιότητες

Υπάρχουσες δεξιότητες	Μηνιαίο κ.λπ.	Τεχνικές κ.λπ.	Φυσικά κ.λπ.	Αγροτικές κ.λπ.	Γενικές κ.λπ.	Επαγγελματικές κ.λπ.	Σταθμικές κ.λπ.	Διαποικιακή προσαρμογή κ.λπ.	Γεωγραφική κ.λπ.		
Εμπορική εκπαίδευση	-1.800										
Οδηγός οχημάτων	-1.450										
Ανεξάρτητα εργαζόμενοι	-1.320										
Υπαλλήλοι γραφείου	-1.130										
Μεταναστευτική εργατική δύναμη κ.λπ.	-1.130										
Τεχνικές επισκευών	-660										
Γενικές καθηκόντων	-650										
Ευαλόγος/ γεωργική κ.λπ.	-600										
Επαγγελματική	-240										
Οικονομολόγος	-210										
Άλλοι	-840										
Διαθέσιμο δυναμικό	-8.800	Όλες προς καλυψη	-215	-1295	-160	-260	-615	-515	-500	-1615	-220

Επίσης απορρόφησης με βάση επαγγελματική εμπειρία:



1. Ταυτόχρονα δεξιότητες καθορισμού, πηγή: Ανάλυση Ουάσιγκτον

Training needs assessment – Western Macedonia

Δ.Μακεδονία: ~2,600 θέσεις (~47%) αναμένεται να χρειαστούν μέτρια ή υψηλή επανακατάρτιση

Επανακατάρτιση ανθρώπινου δυναμικού Δ. Μακεδονίας

Αρχική εκτίμηση

Νέες δεξιότητες	Θέσεις προς κάλυψη	Απορροφούμενες δεξιότητες και δυνατότητα κάλυψης ¹	Διαφορά	Ανάγκη επανακατάρτισης
Αρχιτέκτονες, μηχανικοί	-215	Μηχανικοί/ φυσικοί (-1,130)	-915	Χαμηλή
Τεχνίτες, οδηγοί, κλπ. ¹	-1,295	Οδηγοί/ κεριατίες (-1,450)	-155	Χαμηλή
Ιατροί, νοσηλεύτες, κλπ. ²	-220	Βιολόγοι/ ιατροί (-420)	-200	Χαμηλή
Στελέχη επιχειρήσεων	-515	Οικονομολόγοι (-210) Υπάλληλοι γραφείου (-1,130)	-825	Χαμηλή
Ερευνητές, επιστήμονες	-615	Μηχανικοί/ φυσικοί (-915)	-300	Χαμηλή
Φυτοκόμοι, γεωπόνοι, ανοσοπαγωγοί	-160	Γενικών καθηκόντων (-450)	-290	Μέτρια
Αγρότες, κτηνοτρόφοι	-260	Ανεπίδοτοι εργάτες (-1,220)	-960	Μέτρια
Επαγγελματίες εστίασης-τουρισμού	-520	Έμποροι/ πωλητές (-1,800)	-1,280	Μέτρια
Λοιπό διοικητικό προσωπικό	-1,615	Υπάλληλοι γραφείου (-820) Έμποροι/ πωλητές (-1,280)	-485	Μέτρια
Σύνολο	-5,415	-7,850	+2,400	

● Χαμηλή (<1 μήνας ενδοεταφικά)
 ● Μέτρια (1-3 μήνες σε αρμόδια φορέα)
 ● Υψηλή (3+ μήνες σε αρμόδια φορέα)

Σημείωση: Οι δεξιότητες με βάση απορροφούνται σε δύο δεξιότητες για αυτό και εμφανίζονται με διαφορετικούς αριθμούς εντός παρενθέσεων. Οι έμμεσες και προκαλούμενες θέσεις αναπλήρωσης σε τυφλών με βάση τους πολλαπλασιαστές του ΉΕ Δ. Μακεδονίας. 1. Εντός παρενθέσεων ο αριθμός θέσεων που μπορούν να καλυφθούν από δεξιότητα Πηγή: Ανάλυση Ομάδας ΣΔΑΗ

Indicative Training providers

- Regional Universities
- Public Employment Services
- Private training providers
- In-house training
- *Social partners not included*

Main areas to address

- 1. Sectors affected (negative, positive) – National priorities**
- 2. Persons affected - gender, age, education, skills, regions**
- 3. New professions – change in content of existing ones**
- 4. Assessment on working conditions (health & safety)**
- 5. New training curricula – adaptation of existing**
- 6. Involvement of social partners**
- 7. Implications in collective agreements (national, sectoral, etc)**
- 8. Adequacy and suitability of data**
- 9. Priority? Legislation approach or culture approach**