

Η ποιότητα της εργασίας στην Ελλάδα

Κοινωνικό περιβάλλον, καθήκοντα εργασίας, ανάπτυξη δεξιοτήτων

ΓΙΩΡΓΟΣ ΑΡΓΕΙΤΗΣ¹, ΧΡΗΣΤΟΣ ΓΟΥΛΑΣ²,
ΣΤΕΛΛΑ ΜΙΧΟΠΟΥΛΟΥ³

Κείμενα Πολιτικής

23

1. Εισαγωγή

Όπως έχουμε ήδη υπογραμμίσει (INE ΓΣΕΕ, 2025α, 2025β), η ποιότητα της εργασίας είναι ένας πολυδιάστατος όρος ο οποίος, εφόσον εξετάζεται συμπληρωματικά με τον όγκο της απασχόλησης και τις αμοιβές, διαμορφώνει μια πληρέστερη εικόνα της κατάστασης της αγοράς εργασίας. Διαστάσεις της ποιότητας της εργασίας, όπως, για παράδειγμα, η ασφάλεια της εργασίας, η διευθέτηση του χρόνου εργασίας, η

¹ Επιστημονικός Διευθυντής ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Καθηγητής, Τμήμα Οικονομικών Επιστημών ΕΚΠΑ.

² Γενικός Διευθυντής ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

³ Επιστημονική συνεργάτιδα ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Διδάσκουσα στο Τμήμα Κοινωνιολογίας του ΕΚΠΑ.

ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, το κοινωνικό και το φυσικό περιβάλλον της εργασίας, είναι πολύ σημαντικές για να εξαχθούν διαπιστώσεις για την αξιοπρεπή διαβίωση και ευημερία των εργαζομένων, καθώς και για τις αναγκαίες κατευθύνσεις πολιτικών και δράσεων που αφορούν την προστασία των εργαζομένων από την εκμετάλλευση, τους κινδύνους για την υγεία των εργαζομένων, τις χαμηλές αποδοχές, τα απρόβλεπτα ωράρια εργασίας, τις πολλές ώρες εργασίας και την εργοδοτική παραβατικότητα. Ωστόσο, ο πολυδιάστατος χαρακτήρας της ποιότητας της εργασίας εγείρει μια τεράστια πληροφοριακή πρόκληση, καθώς είναι απαραίτητη η συλλογή δεδομένων για ένα φάσμα χαρακτηριστικών της και για μια ποικιλία θεσμικών, κοινωνικών, δημογραφικών και διαρθρωτικών/αναπτυξιακών παραγόντων.

Στόχος αυτής της σειράς Κειμένων Πολιτικής του ΙΝΕ ΓΣΕΕ⁴ είναι να θέσει την ποιότητα της εργασίας στο επίκεντρο της δημόσιας συζήτησης και πολιτικής στην Ελλάδα, προβάλλοντας εμπειρικά ευρήματα για τη μέτρηση σημαντικών διαστάσεων της. Το παρόν Κείμενο Πολιτικής επικεντρώνεται σε τρεις διαστάσεις και συγκεκριμένα: α) στο κοινωνικό περιβάλλον, όπου διερευνάται το ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης και του εκφοβισμού στην εργασία, β) στην ένταση των καθηκόντων που αναλαμβάνουν οι εργαζόμενοι⁵, γ) στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων και στις δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης των εργαζομένων μέσω της συνεχιζόμενης μάθησης, καθώς και στην αναντιστοιχία δεξιοτήτων και απαιτήσεων εργασίας. Στην ανάλυση που ακολουθεί οι τρεις αυτές διαστάσεις της ποιότητας της εργασίας αξιολογούνται από ένα πλήθος εννέα ερωτημάτων.

⁴ Σημειώνεται ότι πρόκειται για Κείμενα Πολιτικής που απορρέουν από τα ευρήματα ετήσιας δημοσκοπικής έρευνας που πραγματοποίησε το ΙΝΕ ΓΣΣΕ μέσω της δημοσκοπικής Εταιρείας Ερευνών Κοινής Γνώμης και Εφαρμογών Prorata το χρονικό διάστημα 20 Οκτωβρίου-23 Νοεμβρίου 2023. Τα ποιοτικά και τα ποσοτικά χαρακτηριστικά της έρευνας παρουσιάστηκαν αναλυτικά στο Κείμενο Πολιτικής 21 (<https://bit.ly/44lj111>).

⁵ Η χρήση του αρσενικού γραμματικού γένους που χρησιμοποιείται στο κείμενο υιοθετήθηκε αποκλειστικά για λόγους χρηστικότητας και διευκόλυνσης της ανάγνωσης και σε καμία περίπτωση δεν δηλώνει διάκριση φύλου.

2. Κοινωνικό περιβάλλον και διακρίσεις στην εργασία

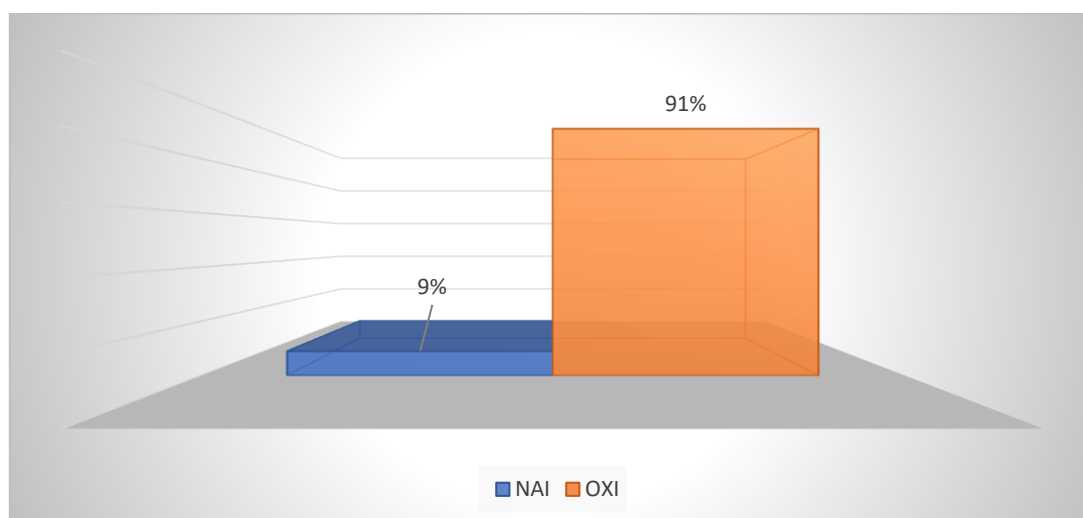
Η διερεύνηση της σημασίας του κοινωνικού περιβάλλοντος στην ποιότητα της εργασίας στηρίζεται στη συγκέντρωση δεδομένων σχετικά με τις εμπειρίες σεξουαλικής παρενόχλησης και εργασιακού εκφοβισμού. Ως σεξουαλική παρενόχληση ορίζεται κάθε μορφή ανεπιθύμητης σεξουαλικής συμπεριφοράς –λεκτικής, σωματικής– καθώς και η δημιουργία ταπεινωτικού περιβάλλοντος που προσβάλλει την αξιοπρέπεια ενός ατόμου (βλ. Οδηγία 2006/54/EC του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου). Αντίστοιχα, ο εργασιακός εκφοβισμός (workplace bullying) περιλαμβάνει συστηματική, επαναλαμβανόμενη και μακροχρόνια άσκηση ψυχολογικής βίας ή επιθετικής συμπεριφοράς, η οποία στοχεύει στην ταπείνωση, την υποτίμηση και την υπονόμευση της επαγγελματικής υπόστασης του θύματος. Ο εκφοβισμός αναφέρεται σε κακόβουλες συμπεριφορές από συναδέλφους, προϊσταμένους, εργοδότες ή πελάτες σε βαθμό που το θύμα αισθάνεται ανεπαρκές και φοβισμένο. Και στις δύο αυτές περιπτώσεις, οι διακρίσεις που λαμβάνουν χώρα αφορούν την άδικη ή επιζήμια μεταχείριση διαφορετικών κατηγοριών ανθρώπων εξαιτίας προσωπικών χαρακτηριστικών.

Αξίζει να υπογραμμιστεί ότι ο εργασιακός εκφοβισμός είναι ένας σημαντικός παράγοντας κινδύνου κατάθλιψης και άγχους. Συνδέεται, επίσης, με την απουσία από την εργασία και την πρόθεση διακοπής της. Εμπειρικά ευρήματα δείχνουν ότι οι διακρίσεις στην εργασία έχουν σημαντικές ψυχολογικές (κατάθλιψη, άγχος) και σωματικές επιπτώσεις (υπέρταση, καρδιαγγειακές παθήσεις, καρκίνος) αυξάνοντας τη θνησιμότητα. Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας το 2019 ενέκρινε τη Σύμβαση για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας (αριθ. 190) σε μια προσπάθεια ενίσχυσης των εθνικών νομικών πλαισίων προστασίας των εργαζομένων από διακρίσεις και βία. Ένα ασφαλές κοινωνικό περιβάλλον είναι ευεργετικό όχι μόνο για την υγεία των εργαζομένων και την πρόληψη ασθενειών, αλλά και για τη μείωση των απουσιών από την εργασία και τη βιώσιμη αύξηση της παραγωγικότητας.

2.1 Σύνολο δείγματος

Στο Διάγραμμα 2.1 παρουσιάζονται οι απαντήσεις των εργαζομένων του συνόλου του δείγματος στο ερώτημα εάν τους περασμένους 12 μήνες είχαν δεχτεί στην εργασία τους σεξουαλική παρενόχληση ή/και bullying από συναδέλφους ή διευθυντικά στελέχη. Παρατηρούμε ότι το 9% των ερωτηθέντων, δηλαδή περίπου ένας στους δέκα, απάντησε θετικά.

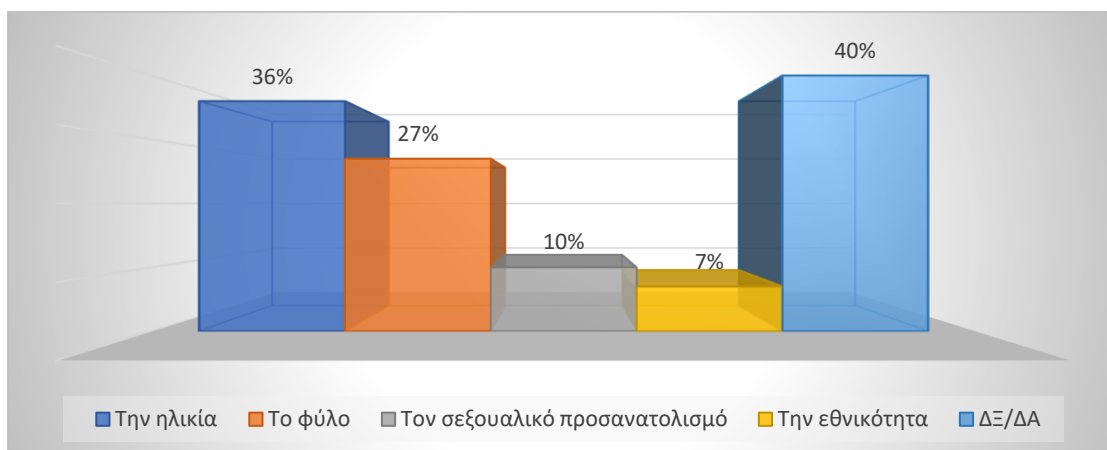
Διάγραμμα 2.1: Τους περασμένους 12 μήνες έχετε δεχτεί στην εργασία σας σεξουαλική παρενόχληση ή/και bullying από συναδέλφους ή διευθυντικά στελέχη; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



Το Διάγραμμα 2.2 δείχνει τι πιστεύουν οι ερωτώμενοι όσον αφορά τους παράγοντες που έπαιξαν ρόλο στη σεξουαλική παρενόχληση και στον εργασιακό εκφοβισμό που υπέστησαν.⁶ Παρατηρούμε ότι στο σύνολο του δείγματος ως πρώτη επιλογή δηλώθηκε η ηλικία (36%), ενώ ακολουθούν το φύλο (27%), ο σεξουαλικός προσανατολισμός (10%) και η εθνικότητα (7%).

⁶ Σε όλα τα διαγράμματα που αποτυπώνονται τα ευρήματα του συγκεκριμένου ερωτήματος το άθροισμα των ποσοστών των επιμέρους επιλογών είναι μεγαλύτερο του 100% λόγω της δυνατότητας απάντησης πολλαπλής επιλογής από τους ερωτώμενους.

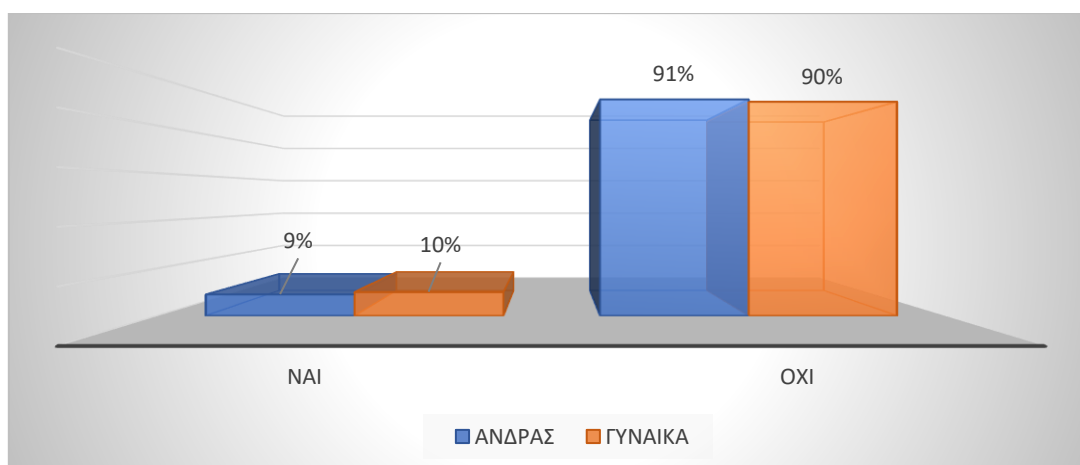
Διάγραμμα 2.2: Με τι από τα παρακάτω θεωρείτε ότι σχετίζεται η σεξουαλική παρενόχληση ή/και το bullying που έχετε αντιμετωπίσει στην εργασία σας; (για όσους έχουν δεχτεί στην εργασία τους σεξουαλική παρενόχληση ή/και bullying) (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



2.2 Έμφυλη διάσταση

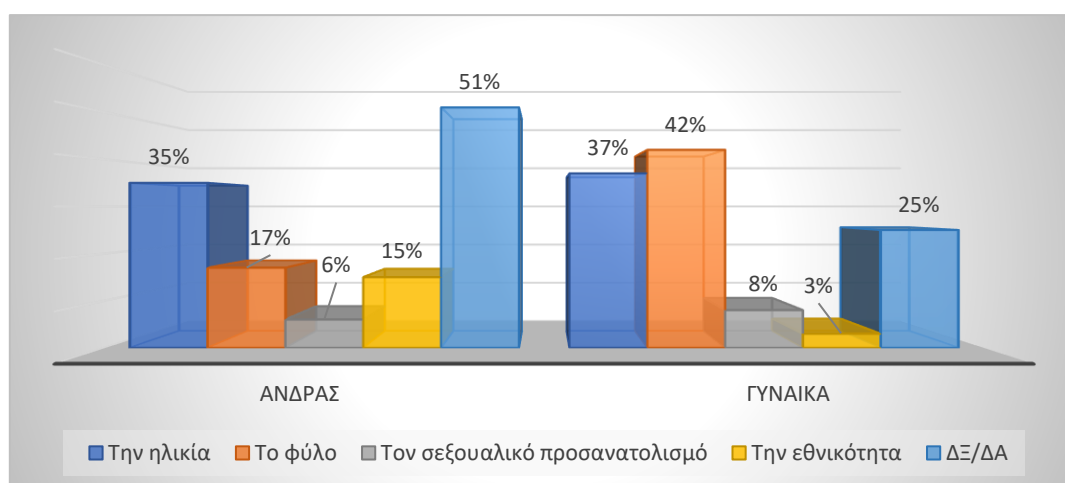
Εξετάζοντας την έμφυλη διάσταση των ίδιων ερωτημάτων παρατηρούμε ότι το 10% των γυναικών και το 9% των ανδρών δήλωσαν ότι έχουν δεχτεί στην εργασία τους σεξουαλική παρενόχληση ή/και bullying (Διάγραμμα 2.3).

Διάγραμμα 2.3: Τους περασμένους 12 μήνες έχετε δεχτεί στην εργασία σας σεξουαλική παρενόχληση ή/και bullying από συναδέλφους ή διευθυντικά στελέχη; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



Το Διάγραμμα 2.4 αποτυπώνει την έμφυλη διάσταση των απαντήσεων των ερωτώμενων ως προς τους παράγοντες που θεωρούν ότι έπαιξαν ρόλο στη σεξουαλική παρενόχληση και στον εργασιακό εκφοβισμό απέναντί τους, αναδεικνύοντας σημαντικά κοινωνιολογικά και πολιτισμικά στοιχεία. Παρατηρούμε ότι στους άνδρες ως πρώτη επιλογή δηλώθηκε η ηλικία (35%) και ακολουθεί το φύλο (17%), η εθνικότητα (15%) και ο σεξουαλικός προσανατολισμός (6%). Στις γυναίκες το 42% δήλωσε το φύλο, το 37% την ηλικία, το 8% τον σεξουαλικό προσανατολισμό και μόλις το 3% την εθνικότητα.

Διάγραμμα 2.4: Με τι από τα παρακάτω θεωρείτε ότι σχετίζεται η σεξουαλική παρενόχληση ή/και το bullying που έχετε αντιμετωπίσει στην εργασία σας; (για όσους έχουν δεχτεί στην εργασία τους σεξουαλική παρενόχληση ή/και bullying) (N: 1.305, σύνολο δείγματος)

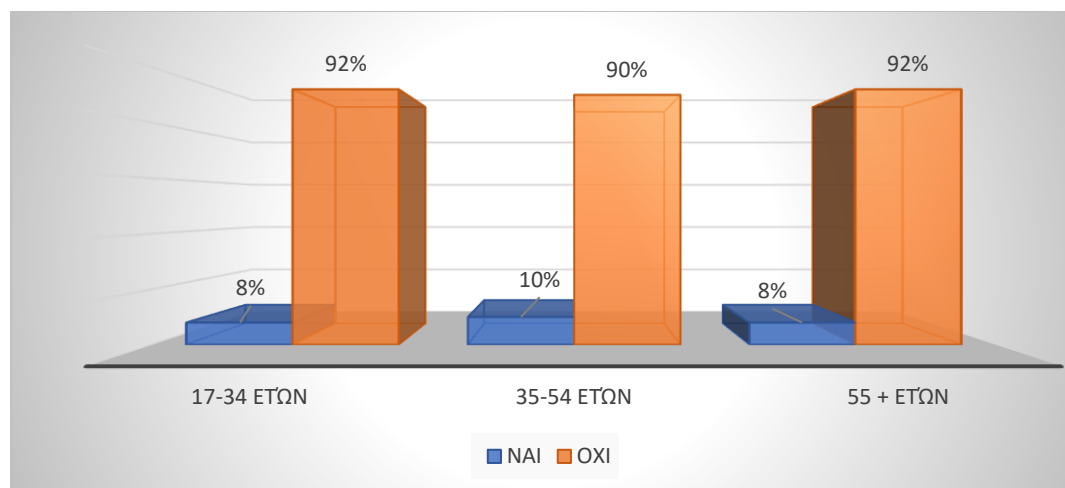


2.3 Ανά ηλικιακή ομάδα

Εξετάζοντας τη σεξουαλική παρενόχληση και τον εργασιακό εκφοβισμό ανά ηλικιακή ομάδα, παρατηρούμε στο Διάγραμμα 2.5 ότι απάντησε θετικά το 10% της ηλικιακής ομάδας 35-54 ετών και το 8% των ηλικιακών ομάδων 17-34 και 55+ ετών. Τα ευρήματα του διαγράμματος δείχνουν μια περίπου αντίστοιχη κατάσταση ανά ηλικιακή ομάδα στα βιώματα των ερωτηθέντων που έχουν υποστεί σεξουαλική

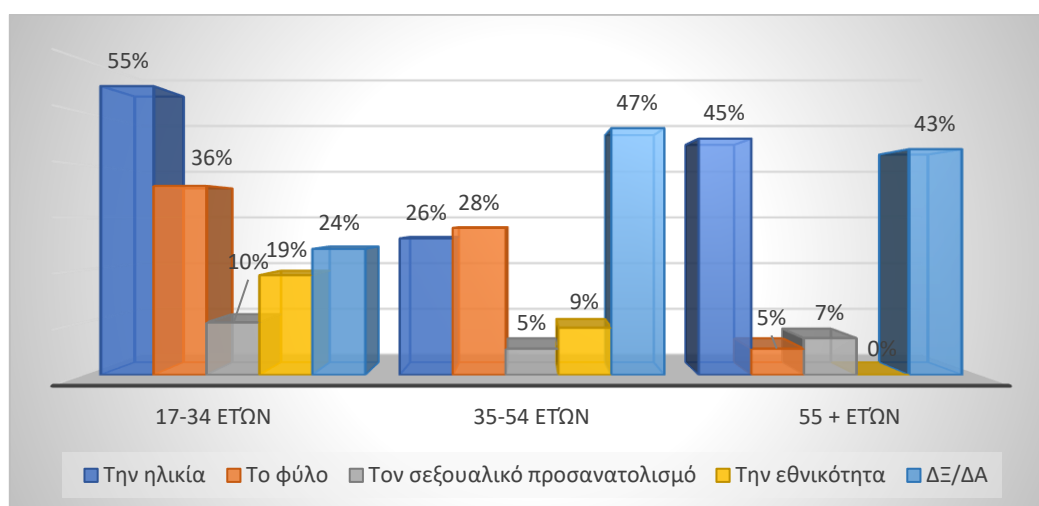
παρενόχληση και εργασιακό εκφοβισμό, με μεγαλύτερο, ωστόσο, ποσοστό κατά 2 μονάδες στην ηλικιακή ομάδα 35-54 ετών.

Διάγραμμα 2.5: Τους περασμένους 12 μήνες έχετε δεχτεί στην εργασία σας σεξουαλική παρενόχληση ή/και bullying από συναδέλφους ή διευθυντικά στελέχη; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



Όμως, στο Διάγραμμα 2.6 παρατηρούμε αποκλίσεις όσον αφορά την επιλογή από τους ερωτηθέντες των παραγόντων τους οποίους δήλωσαν ότι έπαιξαν ρόλο στη σεξουαλική παρενόχληση και στον εργασιακό εκφοβισμό απέναντί τους. Ειδικότερα, στην ηλικιακή ομάδα 17-34 ετών το 55% των ερωτηθέντων δήλωσε ως πρώτη επιλογή την ηλικία, και ακολουθούν με 36% το φύλο, με 10% ο σεξουαλικός προσανατολισμός και με 19% η εθνικότητα. Στην ηλικιακή ομάδα 35-54 ετών το 28% δήλωσε ως πρώτη επιλογή το φύλο, και ακολουθούν με 26% η ηλικία, με 5% ο σεξουαλικός προσανατολισμός και με 9% η εθνικότητα. Στην ηλικιακή ομάδα 55+ ετών ως πρώτη επιλογή δηλώθηκε η ηλικία (45%), και ακολουθούν με 5% το φύλο και με 7% ο σεξουαλικός προσανατολισμός. Αξιοσημείωτο είναι ότι κανένας εργαζόμενος σε αυτή την ηλικιακή ομάδα δεν δήλωσε ως παράγοντα σεξουαλικής παρενόχλησης και εργασιακού εκφοβισμού την εθνικότητα.

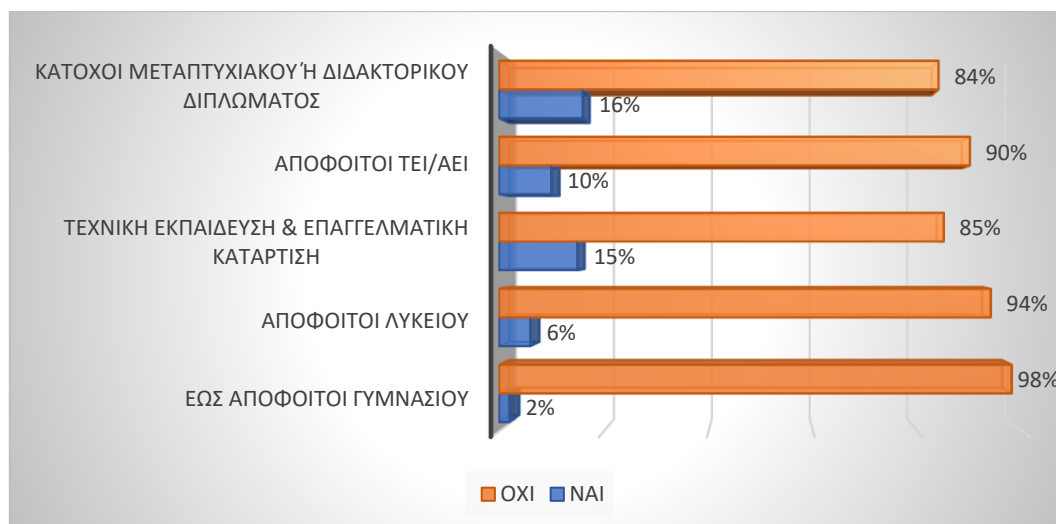
Διάγραμμα 2.6: Με τι από τα παρακάτω θεωρείτε ότι σχετίζεται η σεξουαλική παρενόχληση ή/και το bullying που έχετε αντιμετωπίσει στην εργασία σας; (για όσους έχουν δεχτεί στην εργασία τους σεξουαλική παρενόχληση ή/και bullying) (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



2.4 Ανά επίπεδο εκπαίδευσης

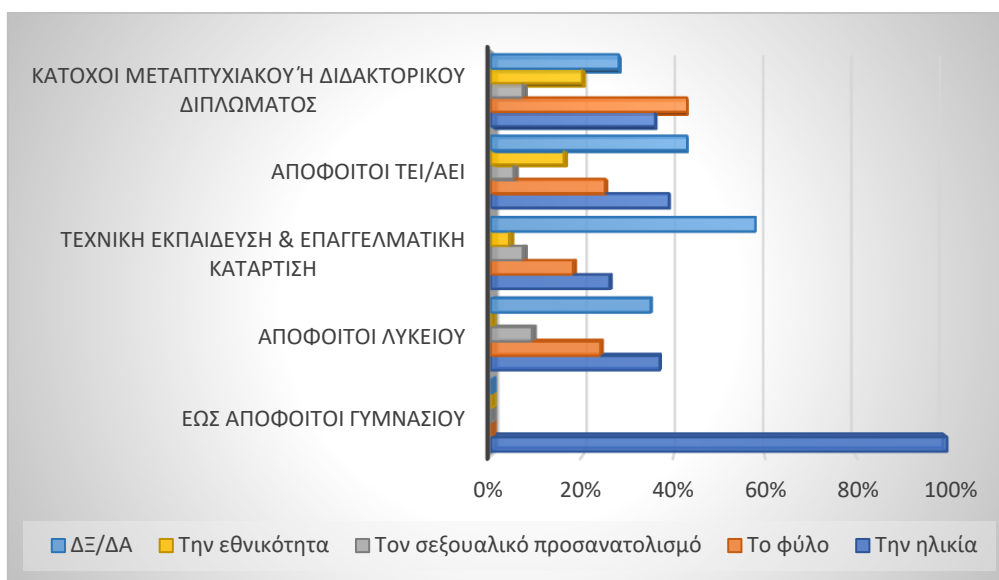
Η σεξουαλική παρενόχληση και ο εργασιακός εκφοβισμός εμφανίζει αποκλίσεις ανά επίπεδο εκπαίδευσης. Στο Διάγραμμα 2.7 παρατηρούμε ότι τα υψηλότερα ποσοστά των ερωτηθέντων που δήλωσαν ότι αντιμετώπισαν τέτοιες συνθήκες ήταν οι κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού διπλώματος (16%) και εκείνοι με τεχνική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση (15%). Ακολουθούν οι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ (10%), οι απόφοιτοι λυκείου (6%) και όσοι έχουν ολοκληρώσει έως και το γυμνάσιο (2%).

Διάγραμμα 2.7: Τους περασμένους 12 μήνες έχετε δεχτεί στην εργασία σας σεξουαλική παρενόχληση ή/και bullying από συναδέλφους ή διευθυντικά στελέχη; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



Στο Διάγραμμα 2.8 παρουσιάζονται τα ευρήματα που αποτυπώνουν την ιεράρχηση των επιλογών σχετικά με τους παράγοντες που δηλώθηκαν ότι έπαιξαν ρόλο στη σεξουαλική παρενόχληση και στον εργασιακό εκφοβισμό των ερωτηθέντων ανά επίπεδο εκπαίδευσης. Παρατηρούμε ότι στους κατόχους μεταπτυχιακού ή διδακτορικού διπλώματος το 43% δήλωσε το φύλο, το 36% την ηλικία, το 20% την εθνικότητα και το 7% τον σεξουαλικό προσανατολισμό. Στους αποφοίτους ΑΕΙ/ΤΕΙ το 39% δήλωσε την ηλικία, το 25% το φύλο, το 16% την εθνικότητα και το 5% τον σεξουαλικό προσανατολισμό. Από τους ερωτώμενους με τεχνική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση το 26% δήλωσε την ηλικία, το 18% το φύλο, το 7% τον σεξουαλικό προσανατολισμό και το 4% την εθνικότητα. Από τους αποφοίτους λυκείου το 37% δήλωσε την ηλικία, το 24% το φύλο, το 9% τον σεξουαλικό προσανατολισμό, ενώ η εθνικότητα εμφανίζεται οριακά θετική ως επιλογή. Τέλος, στους ερωτώμενους που ήταν έως απόφοιτοι γυμνασίου η ηλικία δηλώνεται με ποσοστό σχεδόν 100%.

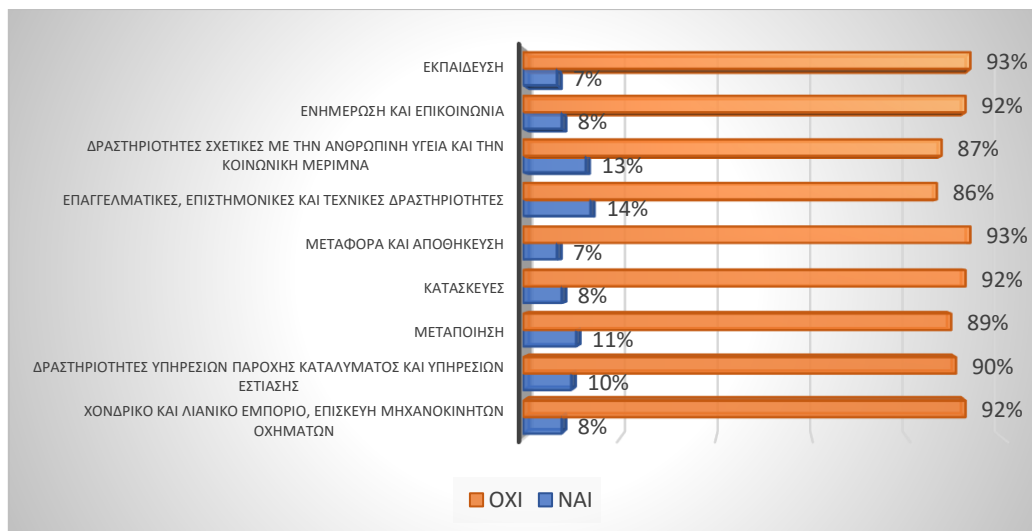
Διάγραμμα 2.8: Με τι από τα παρακάτω θεωρείτε ότι σχετίζεται η σεξουαλική παρενόχληση ή/και το bullying που έχετε αντιμετωπίσει στην εργασία σας; (για όσους έχουν δεχτεί στην εργασία τους σεξουαλική παρενόχληση ή/και bullying) (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



2.5 Ανά κλάδο

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον για την αξιολόγηση των συνθηκών σεξουαλικής παρενόχλησης και εργασιακού εκφοβισμού έχει η διερεύνηση του κλάδου δραστηριότητας. Στο Διάγραμμα 2.9 παρατηρούμε ότι το υψηλότερο ποσοστό (14%) σημειώνεται στις επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες και ακολουθούν οι δραστηριότητες σχετικές με την ανθρώπινη υγεία και την κοινωνική μέριμνα (13%), η μεταποίηση (11%), οι δραστηριότητες παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης (10%), η ενημέρωση και επικοινωνία, οι κατασκευές καθώς και το χονδρικό και λιανικό εμπόριο και η επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων (8%) και, τέλος, η εκπαίδευση και η μεταφορά και η αποθήκευση (7%).

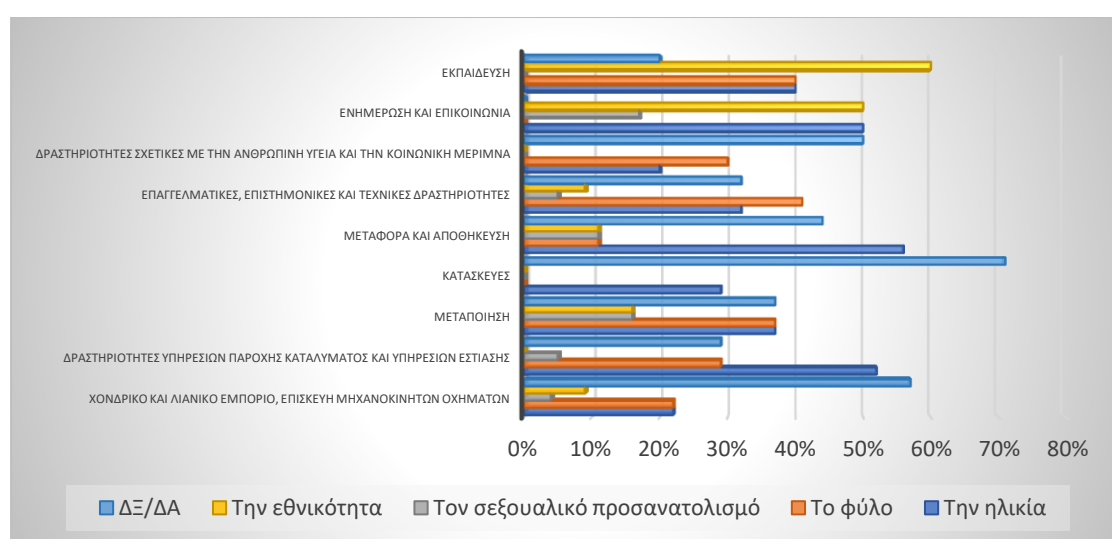
Διάγραμμα 2.9: Τους περασμένους 12 μήνες έχετε δεχτεί στην εργασία σας σεξουαλική παρενόχληση ή/και bullying από συναδέλφους ή διευθυντικά στελέχη; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



Αναφορικά με τις επιλογές των ερωτώμενων ως προς τους παράγοντες που σχετίζονται με τη σεξουαλική παρενόχληση και τον εργασιακό εκφοβισμό εμφανίζονται ενδιαφέρουσες διαφορές. Στο Διάγραμμα 2.10 παρατηρούμε ότι στην εκπαίδευση ως πρώτη επιλογή δηλώθηκε από τους ερωτώμενους η εθνικότητα (60%) και ακολουθούν το φύλο και η ηλικία (40%). Στην ενημέρωση και την επικοινωνία η ηλικία και η εθνικότητα δηλώθηκαν σε ποσοστό 50% και ακολουθεί ο σεξουαλικός προσανατολισμός (17%). Στις δραστηριότητες σχετικές με την ανθρώπινη υγεία και την κοινωνική μέριμνα δηλώθηκαν σε ποσοστό 30% το φύλο και 20% η ηλικία. Στις επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες η πρώτη επιλογή των ερωτώμενων ήταν το φύλο (41%) και ακολουθούν η ηλικία (32%) και η εθνικότητα (9%). Στη μεταφορά και αποθήκευση η πρώτη επιλογή ήταν η ηλικία (56%), ενώ το φύλο, η εθνικότητα και ο σεξουαλικός προσανατολισμός μοιράστηκαν το ίδιο ποσοστό (11%). Στις κατασκευές δηλώθηκε η ηλικία (29%), ενώ στη μεταποίηση η ηλικία και το φύλο (37%) και η εθνικότητα και ο σεξουαλικός προσανατολισμός (16%). Στις δραστηριότητες παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης ως πρώτη επιλογή δηλώθηκε από τους ερωτώμενους η ηλικία (52%) και ακολούθησαν το φύλο (29%) και ο σεξουαλικός προσανατολισμός (5%). Τέλος, στο χονδρικό και λιανικό

εμπόριο και στην επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων το φύλο και η ηλικία μοιράστηκαν το ίδιο ποσοστό (22%) και ακολούθησαν η εθνικότητα (9%) και ο σεξουαλικός προσανατολισμός (4%).

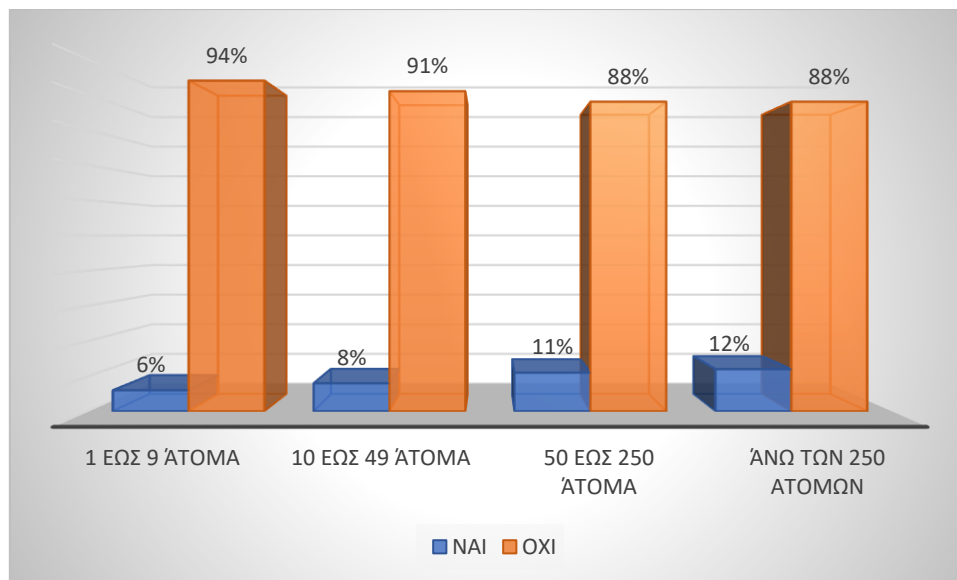
Διάγραμμα 2.10: Με τι από τα παρακάτω θεωρείτε ότι σχετίζεται η σεξουαλική παρενόχληση ή/και το bullying που έχετε αντιμετωπίσει στην εργασία σας; (για όσους έχουν δεχτεί στην εργασία τους σεξουαλική παρενόχληση ή/και bullying) (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



2.6 Ανά μέγεθος επιχείρησης (αριθμός απασχολουμένων)

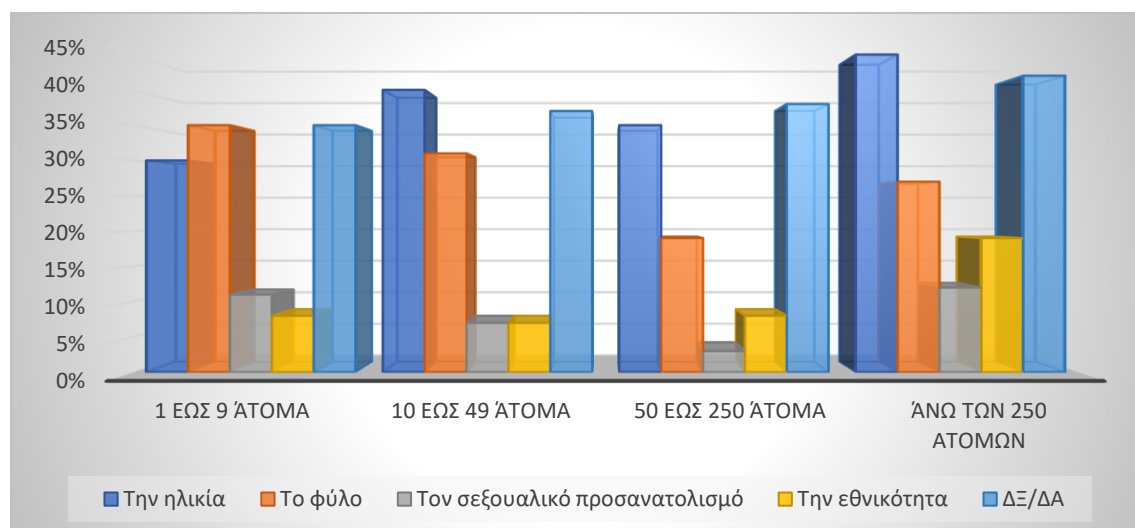
Η διαρθρωτική διάσταση της παραπάνω κλαδικής εικόνας όσον αφορά τη σεξουαλική παρενόχληση και τον εργασιακό εκφοβισμό αποκτά περαιτέρω ενδιαφέρον από τη διερεύνηση των ίδιων ερωτημάτων σε επίπεδο μεγέθους επιχείρησης με βάση τον αριθμό των απασχολουμένων. Σύμφωνα με το Διάγραμμα 2.11, το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτώμενων που απάντησαν θετικά σημειώθηκε στις επιχειρήσεις που απασχολούσαν περισσότερα από 250 άτομα (12%). Ακολουθούν οι επιχειρήσεις που απασχολούσαν από 50 έως 250 άτομα (11%), οι επιχειρήσεις από 10 έως 49 άτομα (8%) και οι επιχειρήσεις από 1 έως 9 άτομα (6%).

Διάγραμμα 2.11: Τους περασμένους 12 μήνες έχετε δεχτεί στην εργασία σας σεξουαλική παρενόχληση ή/και bullying από συναδέλφους ή διευθυντικά στελέχη; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



Ενδιαφέρουσες διαφοροποιήσεις υπάρχουν ως προς τους παράγοντες που πιθανόν σχετίζονται με τη σεξουαλική παρενόχληση και τον εργασιακό εκφοβισμό. Στο Διάγραμμα 2.12 παρατηρούμε ότι στις επιχειρήσεις που απασχολούσαν άνω των 250 ατόμων ως πρώτη επιλογή των ερωτώμενων δηλώθηκε η ηλικία (45%). Ακολουθούν το φύλο (27%), η εθνικότητα (19%) και ο σεξουαλικός προσανατολισμός (12%). Περίπου αντίστοιχη είναι η ταξινόμηση των επιλογών των ερωτώμενων στις επιχειρήσεις που απασχολούσαν από 50 έως 250 άτομα. Πρώτη επιλογή τους ήταν η ηλικία (35%), και ακολουθούν το φύλο (19%), η εθνικότητα (8%) και ο σεξουαλικός προσανατολισμός (3%). Ομοίως, στις επιχειρήσεις που απασχολούσαν από 10 έως 49 άτομα η πρώτη επιλογή των ερωτώμενων ήταν η ηλικία (40%), και ακολουθεί το φύλο (31%) και η εθνικότητα και ο σεξουαλικός προσανατολισμός, που μοιράζονται το ίδιο ποσοστό (7%). Στις πολύ μικρές επιχειρήσεις που απασχολούσαν από 1 έως 9 άτομα οι ερωτώμενοι δήλωσαν ως πρώτη επιλογή το φύλο (39%), και ακολουθούν η ηλικία (30%), ο σεξουαλικός προσανατολισμός (11%) και η εθνικότητα (8%).

Διάγραμμα 2.12: Με τι από τα παρακάτω θεωρείτε ότι σχετίζεται η σεξουαλική παρενόχληση ή/και το bullying που έχετε αντιμετωπίσει στην εργασία σας; (για όσους έχουν δεχτεί στην εργασία τους σεξουαλική παρενόχληση ή/και bullying) (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



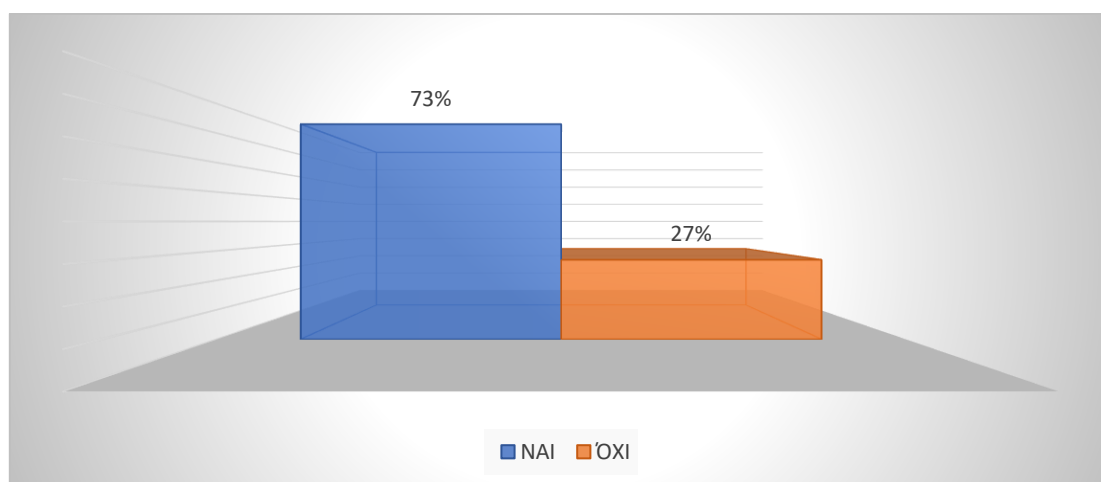
3. Καθήκοντα εργασίας

Οι θέσεις εργασίας καθορίζουν τα συγκεκριμένα καθήκοντα που αναλαμβάνουν οι εργαζόμενοι. Οι συνθήκες υπό τις οποίες εκτελούνται αυτά τα καθήκοντα σε διαφορετικές επιχειρήσεις, κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, τρόπους οργάνωσης της εργασίας ποικίλλουν σημαντικά. Καίριας σημασίας είναι η συχνότητα με την οποία οι εργαζόμενοι καλούνται να εργαστούν με υψηλή ένταση και με αυστηρά χρονοδιαγράμματα και προθεσμίες, καθώς και το σε ποιον βαθμό δημιουργούνται αρνητικές συνθήκες για τη σωματική και ψυχική υγεία τους αλλά και για την οικογενειακή και την κοινωνική τους ζωή. Μελέτες καταδεικνύουν ότι υψηλά επίπεδα εργασιακής έντασης και αυστηρά χρονοδιαγράμματα συνδέονται με αυξημένο κίνδυνο καρδιαγγειακής νόσου και κατάθλιψη. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα όταν ένα υψηλό επίπεδο απαιτήσεων συνδυάζεται με περιορισμένη αυτονομία και, ακόμη περισσότερο, με χαμηλό επίπεδο κοινωνικής στήριξης.

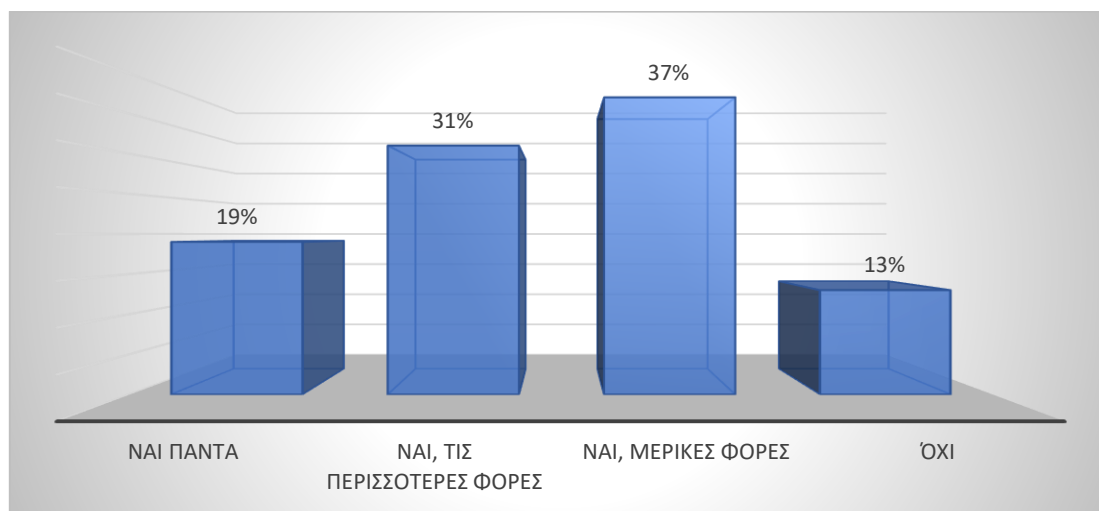
3.1 Σύνολο δείγματος

Το Διάγραμμα 3.1 παρουσιάζει τις απαντήσεις των ερωτηθέντων του συνόλου του δείγματος στο ερώτημα αναφορικά με το εάν η εργασία τους απαιτεί την τήρηση αυστηρών χρονοδιαγραμμάτων. Παρατηρούμε ότι το 73% απάντησε θετικά. Στο Διάγραμμα 3.2 αποτυπώνονται οι απαντήσεις που έδωσαν οι εργαζόμενοι στο ερώτημα αναφορικά με το εάν εργάζονται υπό συνθήκες άγχους. Το 19% των ερωτηθέντων δήλωσε «ναι, πάντα», το 31% «ναι, τις περισσότερες φορές» και το 37% «ναι, μερικές φορές». Επομένως, το 87% των εργαζομένων βιώνει στρες και ένταση στην εργασία του. Παράλληλα, στο Διάγραμμα 3.3, όπου οι εργαζόμενοι απαντούν στο ερώτημα που αφορά το πόσο συχνά η ψυχολογική πίεση στην εργασία τους επηρεάζει την οικογενειακή και την ευρύτερη κοινωνική τους ζωή παρατηρούμε ότι το 51%, δηλαδή ένας στους δύο εργαζομένους, δήλωσε «πολύ συχνά/συχνά». Συνολικά, τα παραπάνω ευρήματα καταδεικνύουν ένα εργασιακό περιβάλλον όπου οι συνθήκες υπό τις οποίες οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα αναλαμβάνουν και εκτελούν τα καθήκοντά τους δημιουργούν υψηλό κίνδυνο πρόκλησης αρνητικών επιπτώσεων στη σωματική και ψυχική υγεία τους και στην οικογενειακή τους ζωή.

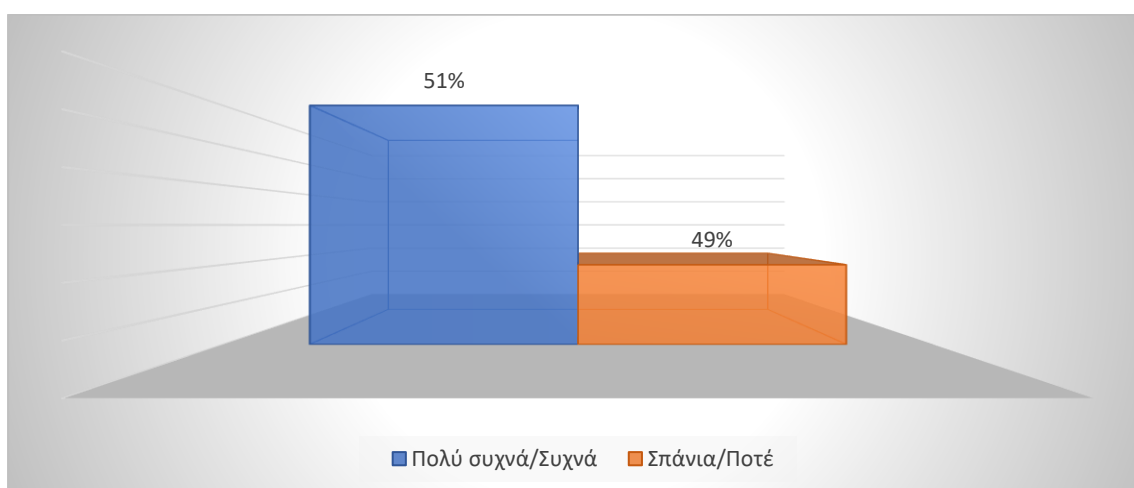
Διάγραμμα 3.1: Η εργασία σας απαιτεί την τήρηση αυστηρών χρονοδιαγραμμάτων; (N: 1305, σύνολο δείγματος)



Διάγραμμα 3.2: Εργάζεστε υπό συνθήκες άγχους; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



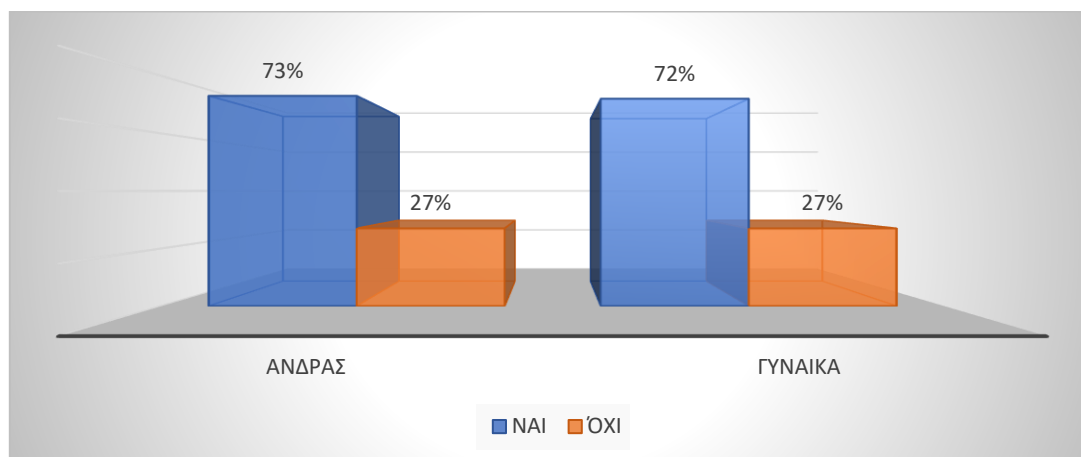
Διάγραμμα 3.3: Πόσο συχνά η ψυχολογική πίεση στην εργασία σας επηρεάζει την οικογενειακή και την ευρύτερη κοινωνική σας ζωή; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



3.2 Έμφυλη διάσταση

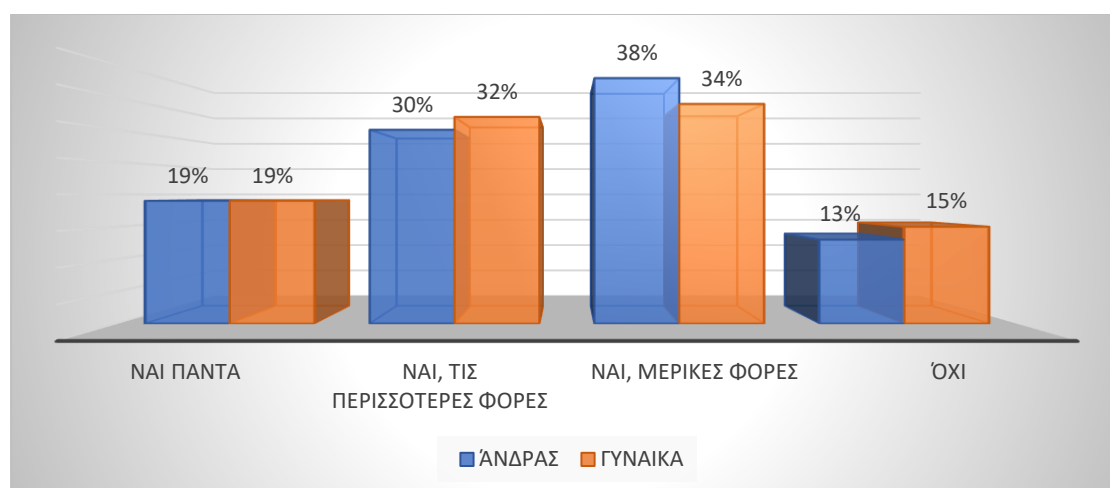
Εξετάζοντας την έμφυλη διάσταση των ίδιων ερωτημάτων, αξιοσημείωτο είναι ότι τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες δήλωσαν περίπου στο 73% του δείγματος ότι η εργασία τους απαιτεί την τήρηση αυστηρών χρονοδιαγραμμάτων.

Διάγραμμα 3.4: Η εργασία σας απαιτεί την τήρηση αυστηρών χρονοδιαγραμμάτων;
(N: 1.305, σύνολο δείγματος)



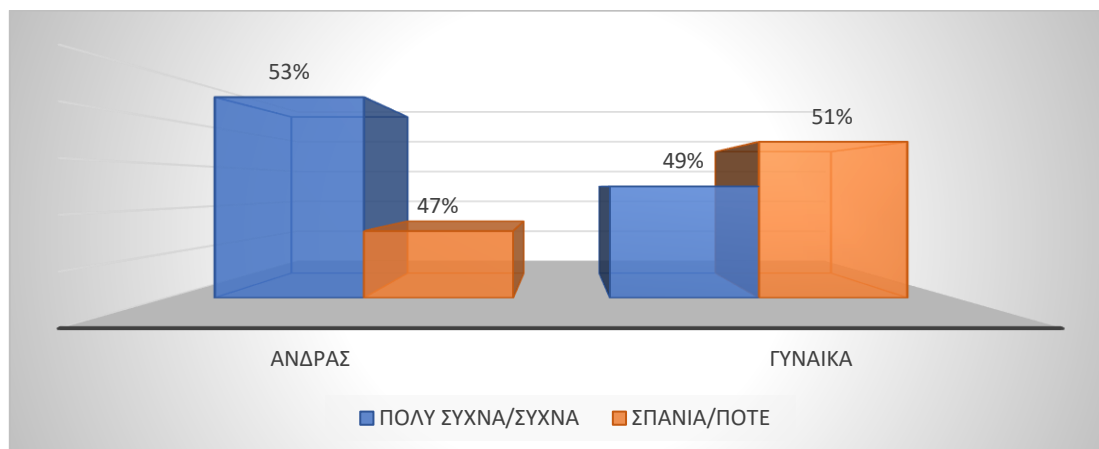
Στο Διάγραμμα 3.5 παρατηρούμε ότι το 19% των ανδρών και των γυναικών δήλωσαν ότι εργάζονται «πάντα» υπό συνθήκες άγχους, το 30% των ανδρών και το 32% των γυναικών ότι εργάζονται υπό συνθήκες άγχους «τις περισσότερες φορές» και το 38% των ανδρών και το 34% των γυναικών «μερικές φορές».

Διάγραμμα 3.5: Εργάζεστε υπό συνθήκες άγχους; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



Σημαντικά είναι και τα ευρήματα του Διαγράμματος 3.6. Διαπιστώνουμε ότι το 53% των ανδρών και το 49% των γυναικών δήλωσαν ότι «πολύ συχνά/συχνά» η ψυχολογική πίεση στην εργασία τους επηρεάζει την οικογενειακή και την ευρύτερη κοινωνική ζωή τους.

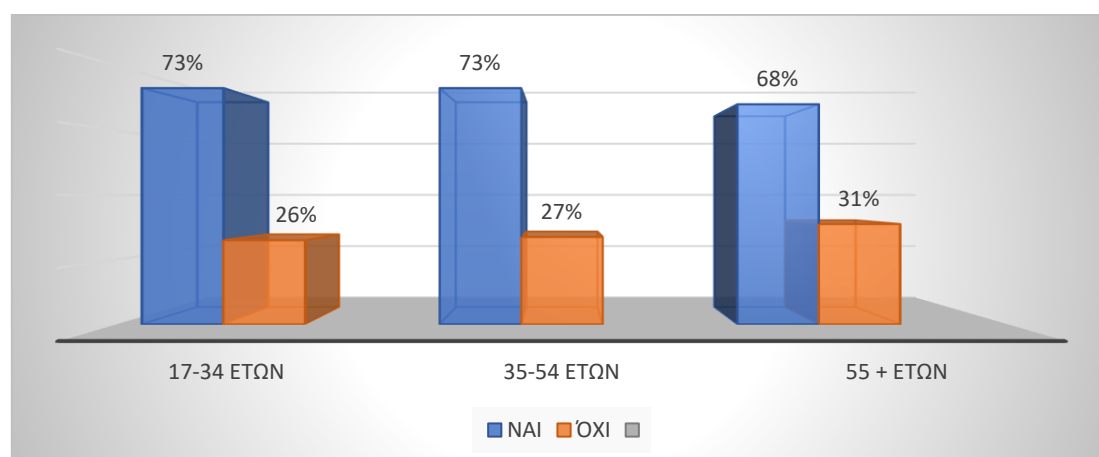
Διάγραμμα 3.6: Πόσο συχνά η ψυχολογική πίεση στην εργασία σας επηρεάζει την οικογενειακή και την ευρύτερη κοινωνική σας ζωή; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



3.3 Ανά ηλικιακή ομάδα

Αναλύοντας τις απαντήσεις των ερωτηθέντων ανά ηλικιακή ομάδα παρατηρούμε στο Διάγραμμα 3.7 ότι το 73% των ηλικιακών ομάδων 17-34 και 35-54 ετών δήλωσε ότι η εργασία τους απαιτεί την τήρηση αυστηρών χρονοδιαγραμμάτων. Μικρότερο (68%) είναι το ποσοστό στην ηλικιακή ομάδα 55+ ετών.

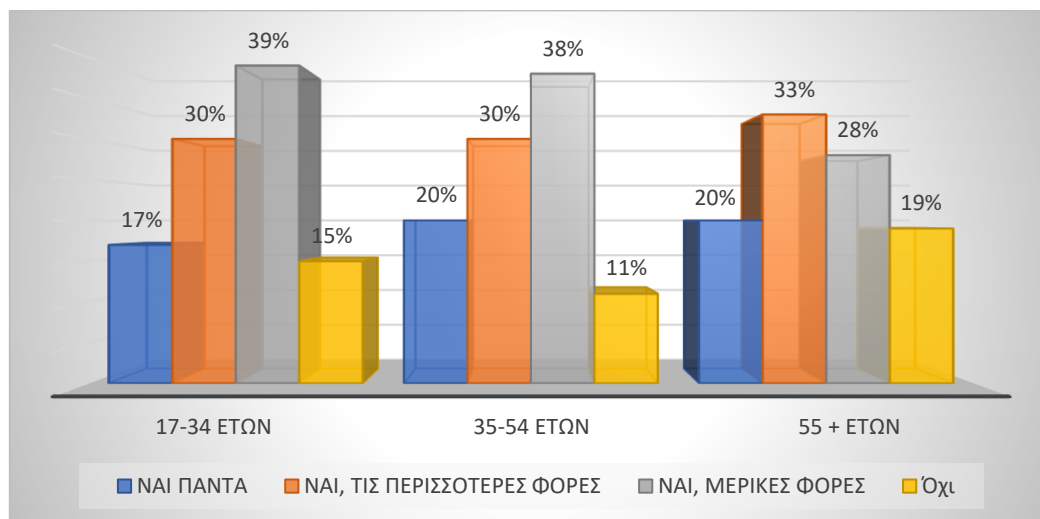
Διάγραμμα 3.7: Η εργασία σας απαιτεί την τήρηση αυστηρών χρονοδιαγραμμάτων; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



Παράλληλα, το 47% των ερωτηθέντων της ηλικιακής ομάδας 17-34 ετών δήλωσε ότι «πάντα» ή «τις περισσότερες φορές» εργάζεται υπό συνθήκες άγχους. Αντίστοιχες

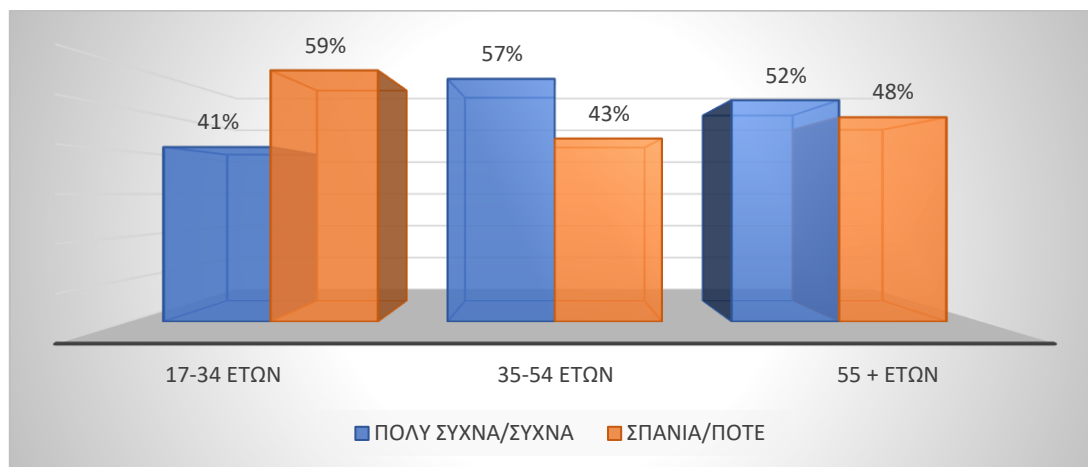
απαντήσεις έδωσε το 50% της ηλικιακής ομάδας 35-54 ετών και το 53% της ηλικιακής ομάδας 55+ ετών. Το 39% της ηλικιακής ομάδας 17-34 ετών, το 38% της ηλικιακής ομάδας 35-54 ετών και το 28% της ηλικιακής ομάδας 55+ ετών δήλωσαν ότι εργάζονται υπό συνθήκες άγχους «μερικές φορές» (Διάγραμμα 3.8).

Διάγραμμα 3.8: Εργάζεστε υπό συνθήκες άγχους; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



Στο Διάγραμμα 3.9 παρατηρούμε ότι η ψυχολογική πίεση στην εργασία επηρεάζει σε σημαντικό βαθμό την οικογενειακή και την ευρύτερη κοινωνική ζωή των ηλικιακών ομάδων 35-54 ετών (57%) και 55+ετών (52%). Στη νεότερη ηλικιακή ομάδα των 17-34 ετών το ποσοστό είναι χαμηλότερο (41%), προφανώς λόγω του χαμηλότερου ποσοστού έγγαμου βίου.

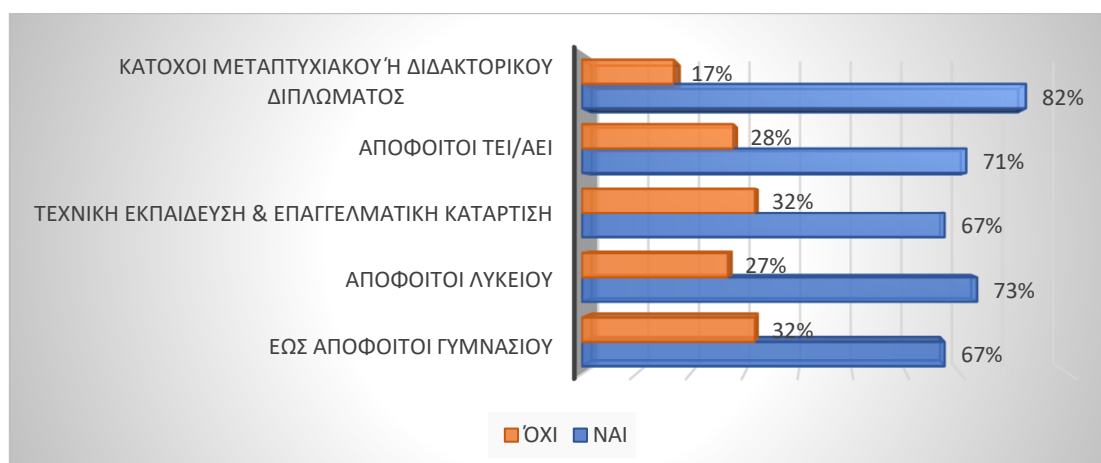
Διάγραμμα 3.9: Πόσο συχνά η ψυχολογική πίεση στην εργασία σας επηρεάζει την οικογενειακή και την ευρύτερη κοινωνική σας ζωή; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



3.4 Ανά επίπεδο εκπαίδευσης

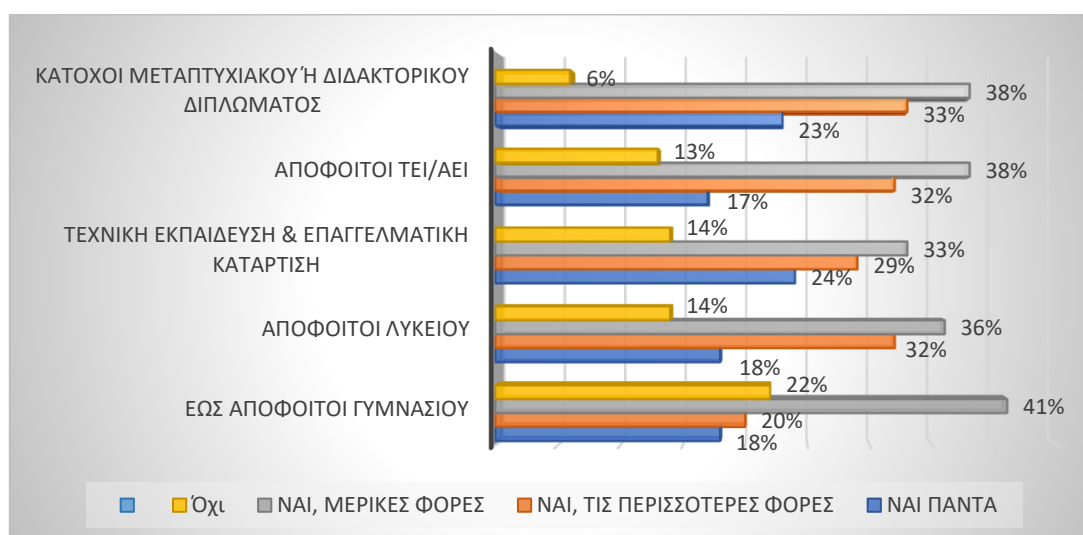
Αναλύοντας τις απαντήσεις των ερωτηθέντων ανά επίπεδο εκπαίδευσης, στο Διάγραμμα 3.10 παρατηρούμε ότι το 82% των κατόχων μεταπτυχιακού ή διδακτορικού διπλώματος δήλωσε ότι η εργασίας του απαιτεί την τήρηση αυστηρών χρονοδιαγραμμάτων. Ακολουθούν οι απόφοιτοι λυκείου (73%) και οι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ (71%). Μικρότερο είναι το ποσοστό όσων έχουν τεχνική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση και όσων είναι έως απόφοιτοι γυμνασίου (67%).

Διάγραμμα 3.10: Η εργασία σας απαιτεί την τήρηση αυστηρών χρονοδιαγραμμάτων; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



Από τις απαντήσεις των ερωτώμενων και στο δεύτερο ερώτημα αναφορικά με το εάν εργάζονταν υπό συνθήκες άγχους (Διάγραμμα 3.11) προκύπτει αντίστοιχη εικόνα, ότι δηλαδή οι εργαζόμενοι με υψηλή μόρφωση και εκπαίδευση βιώνουν εργασιακές συνθήκες υψηλού άγχους. Πιο συγκεκριμένα, το 23% των κατόχων μεταπτυχιακού ή διδακτορικού διπλώματος δήλωσε ότι εργαζόταν «πάντα» υπό συνθήκες άγχους, το 33% «τις περισσότερες φορές» και το 38% «μερικές φορές». Αθροιστικά, το 94% της συγκεκριμένης ομάδας βιώνει εργασιακές συνθήκες άγχους. Το 17% των αποφοίτων ΑΕΙ/ΤΕΙ δήλωσε ότι εργαζόταν «πάντα» υπό συνθήκες άγχους, το 32% «τις περισσότερες φορές» και το 38% «μερικές φορές». Αθροιστικά, το 87% της συγκεκριμένης ομάδας βιώνει εργασιακές συνθήκες άγχους.

Διάγραμμα 3.11: Εργάζεστε υπό συνθήκες άγχους; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)

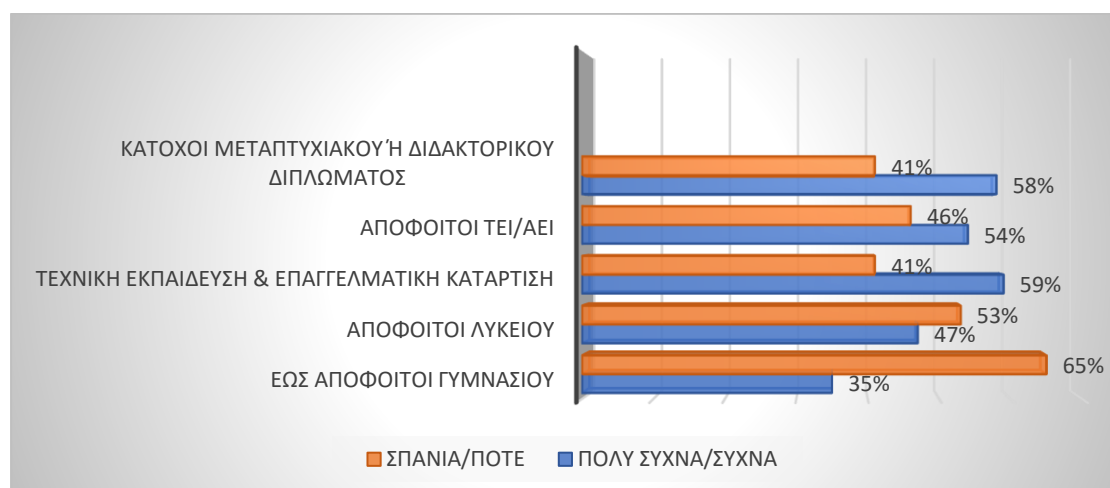


Παράλληλα, το 24% εκείνων με τεχνική κατάρτιση και επαγγελματική κατάρτιση δήλωσε ότι εργαζόταν «πάντα» υπό συνθήκες άγχους, το 29% «τις περισσότερες φορές» και το 33% «μερικές φορές». Αθροιστικά, το 86% της συγκεκριμένης ομάδας βιώνει εργασιακές συνθήκες άγχους. Στους αποφοίτους λυκείου το 18% των ερωτώμενων δήλωσε ότι εργαζόταν «πάντα» υπό συνθήκες άγχους, το 32% «τις περισσότερες φορές» και το 36% «μερικές φορές». Αθροιστικά, το 86% της συγκεκριμένης ομάδας βιώνει εργασιακές συνθήκες άγχους. Τέλος, το 18% όσων είχαν εκπαίδευση έως και το γυμνάσιο δήλωσε ότι εργαζόταν «πάντα» υπό συνθήκες

άγχους, το 20% «τις περισσότερες φορές» και το 41% «μερικές φορές». Αθροιστικά, το 79% της συγκεκριμένης ομάδας βιώνει εργασιακές συνθήκες άγχους.

Περίπου αντίστοιχη είναι η εικόνα και στο τρίτο ερώτημα, που αφορά το πόσο συχνά η ψυχολογική πίεση στην εργασία επηρεάζει την οικογενειακή και ευρύτερη κοινωνική ζωή των εργαζομένων. Στο Διάγραμμα 3.12 παρατηρούμε ότι το 58% των κατόχων μεταπτυχιακού ή διδακτορικού διπλώματος απάντησε «πολύ συχνά/συχνά». Την ίδια απάντηση έδωσε το 54% των αποφοίτων ΑΕΙ/ΤΕΙ, το 59% των ερωτώμενων με τεχνική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση, το 47% των αποφοίτων λυκείου και το 35% όσων είχαν εκπαίδευση έως και το γυμνάσιο.

Διάγραμμα 3.12: Πόσο συχνά η ψυχολογική πίεση στην εργασία σας επηρεάζει την οικογενειακή και την ευρύτερη κοινωνική σας ζωή;(N: 1.305, σύνολο δείγματος)

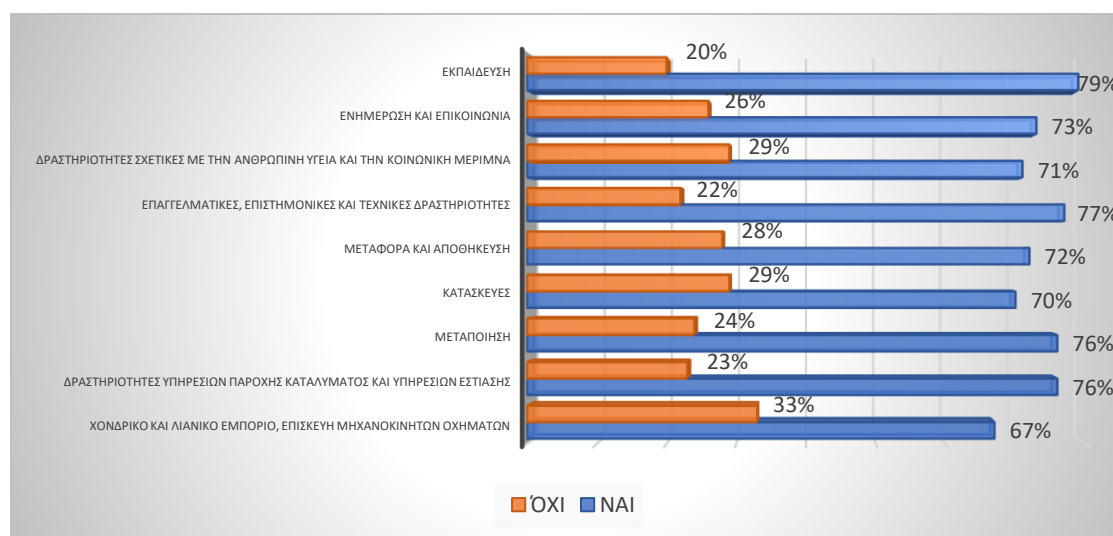


3.5 Ανά κλάδο

Ξεχωριστή προσοχή για την αξιολόγηση της επίδρασης την οποία έχουν τα καθήκοντα που αναλαμβάνουν οι εργαζόμενοι στη σωματική και ψυχική τους υγεία έχει η διερεύνηση του κλάδου δραστηριότητας, καθώς ο κλάδος δραστηριότητας συνδέει την ποιότητα της εργασίας με διαρθρωτικά χαρακτηριστικά του αναπτυξιακού υποδείγματος της χώρας μας. Στο ερώτημα εάν η εργασία τους απαιτεί την τήρηση αυστηρών χρονοδιαγραμμάτων θετικά απάντησε το 79% εκείνων που

απασχολούνταν την περίοδο της έρευνας στην εκπαίδευση, το 77% σε επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες, το 76% στη μεταποίηση και σε δραστηριότητες παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης, το 73% στην ενημέρωση και την επικοινωνία, το 72% εκείνων που απασχολούνταν στις μεταφορές και την αποθήκευση, το 71% σε δραστηριότητες σχετικές με την ανθρώπινη υγεία και την κοινωνική μέριμνα, το 70% στις κατασκευές και το 67% στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο καθώς και στην επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων (Διάγραμμα 3.13). Με άλλα λόγια, σε όλους τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας πάνω από δύο στους τρεις εργαζομένους εργάζονται με αυστηρά χρονοδιαγράμματα, ένδειξη εντατικοποίησης της εργασίας.

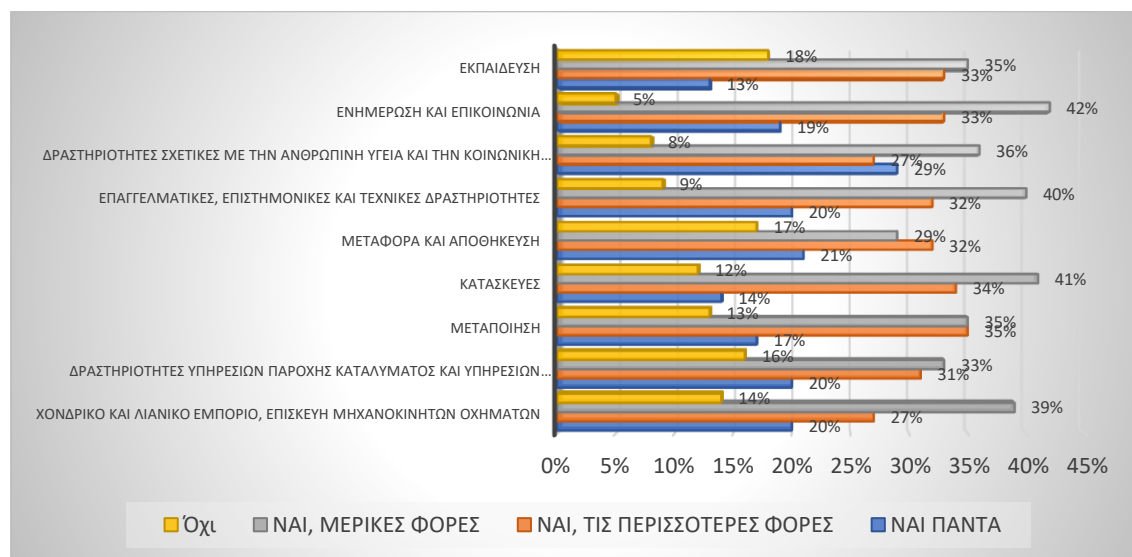
Διάγραμμα 3.13: Η εργασία σας απαιτεί την τήρηση αυστηρών χρονοδιαγραμμάτων; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



Στο δεύτερο ερώτημα αναφορικά με τον εάν οι ερωτώμενοι εργάζονται υπό συνθήκες άγχους απάντησε «πάντα» και τις «περισσότερες φορές» το 46% των εργαζομένων στην εκπαίδευση, το 52% στην ενημέρωση και την επικοινωνία, το 56% σε δραστηριότητες σχετικές με την ανθρώπινη υγεία και την κοινωνική μέριμνα, το 52% σε επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες, το 53% στη μεταφορά και την αποθήκευση, το 48% στις κατασκευές, το 52% στη μεταποίηση, το

51% σε δραστηριότητες παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης και το 47% στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο και στην επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων (Διάγραμμα 3.14).

Διάγραμμα 3.14: Εργάζεστε υπό συνθήκες άγχους; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)

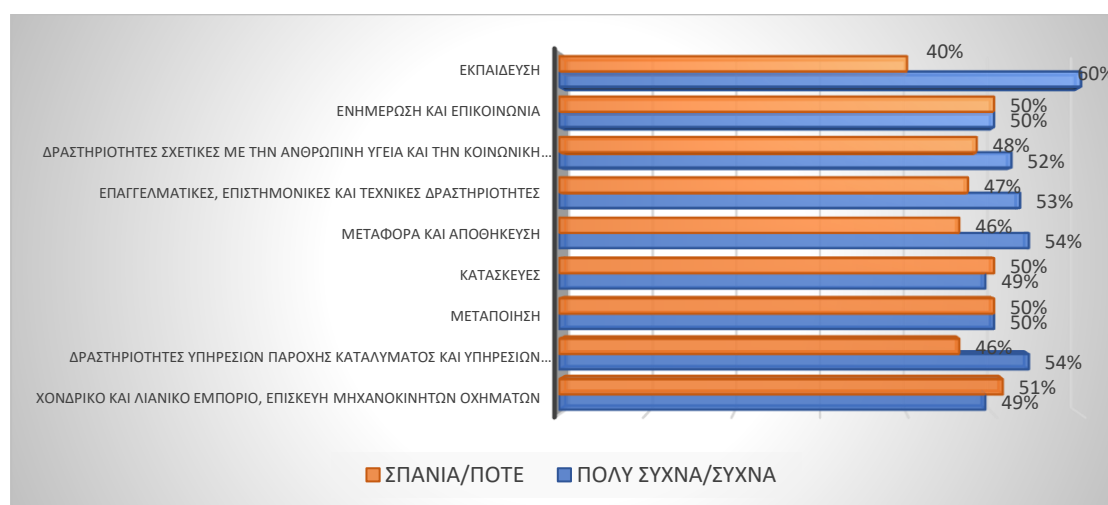


Αν στα προαναφερθέντα ευρήματα συμπεριλάβουμε και την επιλογή «μερικές φορές» των ερωτώμενων της έρευνας, τότε αθροιστικά τα ευρήματα αποτελούν ισχυρή ένδειξη ότι υπάρχει οξυμμένο πρόβλημα ποιότητας της εργασίας στην Ελλάδα, δεδομένου ότι οι επιπτώσεις των συνθηκών αυτών, του άγχους και της τήρησης αυστηρών χρονοδιαγραμμάτων, είναι πολύ σοβαρές για την υγεία των εργαζομένων.

Στο Διάγραμμα 3.15 παρουσιάζουμε τα ευρήματα που προκύπτουν από τις απαντήσεις των εργαζομένων στην ερώτηση σχετικά με το πόσο συχνά η ψυχολογική πίεση στην εργασία τους επηρεάζει την οικογενειακή και την ευρύτερη κοινωνική τους ζωή. Η ερώτηση αυτή χρειάζεται ιδιαίτερη προσοχή στην περίπτωση της Ελλάδας, καθώς είναι μια χώρα που αντιμετωπίζει έντονο δημογραφικό πρόβλημα. Παρατηρούμε ότι την επιλογή «πολύ συχνά/συχνά» δήλωσε το 60% των εργαζομένων στην εκπαίδευση, το 50% στην ενημέρωση και την επικοινωνία, το 52% σε δραστηριότητες σχετικές με την ανθρώπινη υγεία και την κοινωνική μέριμνα, το 53%

σε επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες, το 54% στη μεταφορά και αποθήκευση, το 49% στις κατασκευές, το 50% στη μεταποίηση, το 54% σε δραστηριότητες παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης και το 49% στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο και στην επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων.

Διάγραμμα 3.15: Πόσο συχνά η ψυχολογική πίεση στην εργασία σας επηρεάζει την οικογενειακή και την ευρύτερη κοινωνική σας ζωή; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)

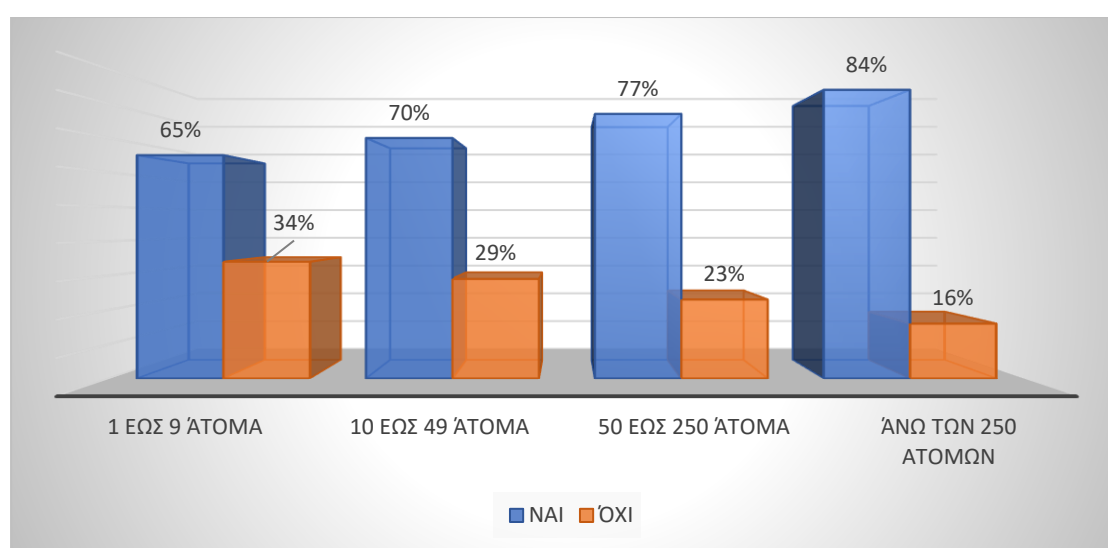


3.6 Ανά μέγεθος επιχείρησης (αριθμός απασχολουμένων)

Αντίστοιχη προσοχή για την αξιολόγηση της επίδρασης την οποία έχουν τα καθήκοντα που αναλαμβάνουν οι εργαζόμενοι στη σωματική και ψυχική υγεία τους απαιτεί και η διερεύνηση του μεγέθους των επιχειρήσεων, γιατί επίσης το μέγεθος της επιχείρησης συνδέει την ποιότητα της εργασίας με διαρθρωτικά χαρακτηριστικά του αναπτυξιακού υποδείγματος της χώρας μας. Τα ευρήματα παρουσιάζουν μια εικόνα όπου υπάρχουν αξιοσημείωτες διαφορές μεταξύ επιχειρήσεων διαφορετικού μεγέθους. Ειδικότερα, στο Διάγραμμα 3.16 όπου παρουσιάζονται οι απαντήσεις των ερωτώμενων στην ερώτηση σχετικά με το εάν η εργασία τους απαιτεί την τήρηση αυστηρών χρονοδιαγραμμάτων θετικά απάντησε το 65% των εργαζομένων στις επιχειρήσεις που απασχολούσαν από 1 έως 9 άτομα, το 70% στις επιχειρήσεις από 10

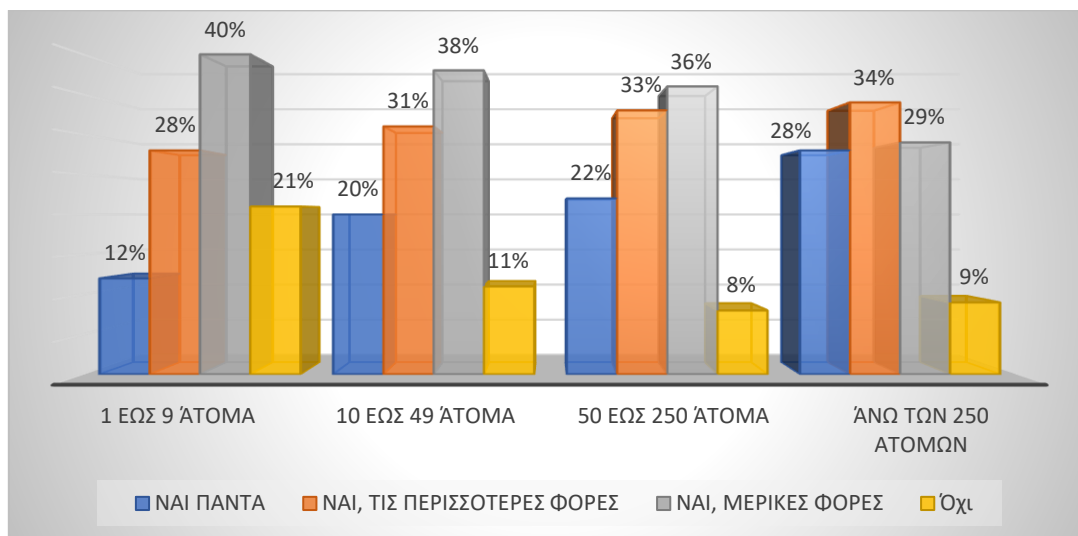
έως 49 άτομα, το 77% στις επιχειρήσεις από 50 έως 250 άτομα και το 84% στις επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων. Η διαφορά μεταξύ των πολύ μικρών και των πολύ μεγάλων επιχειρήσεων είναι 19 ποσοστιαίες μονάδες σε βάρος των τελευταίων, εύρημα που δείχνει ότι οι εργαζόμενοι στις μεγάλες επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν συνθήκες υψηλότερης έντασης εργασίας.

Διάγραμμα 3.16: Η εργασία σας απαιτεί την τήρηση αυστηρών χρονοδιαγραμμάτων;
(N: 1.305, σύνολο δείγματος)



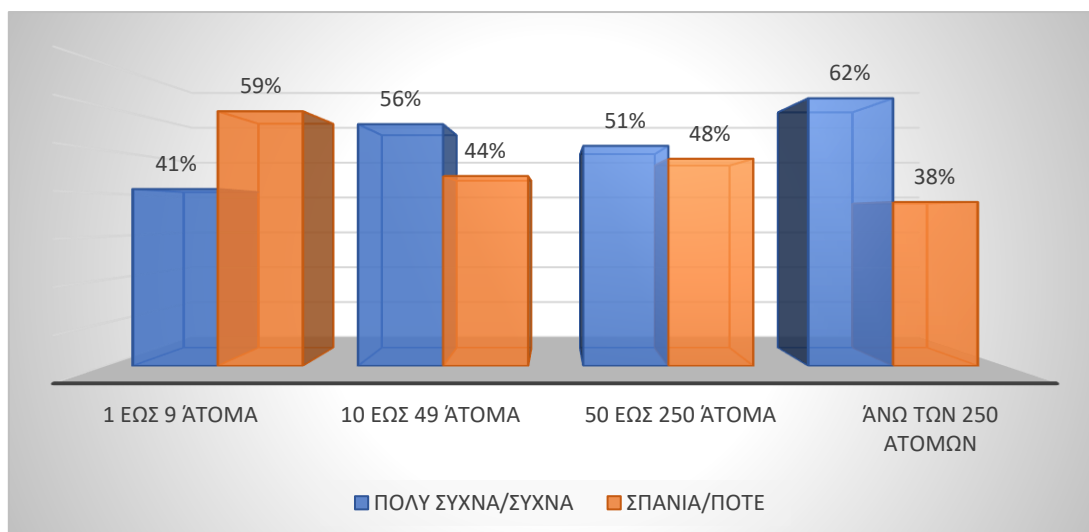
Η ίδια εικόνα και το ίδιο συμπέρασμα εξάγονται και από τις απαντήσεις των ερωτώμενων αναφορικά με το αν εργάζονταν υπό συνθήκες άγχους. Στο Διάγραμμα 3.17 παρατηρούμε ότι τις επιλογές «πάντα» και «τις περισσότερες φορές» δήλωσε το 40% των εργαζομένων στις επιχειρήσεις που απασχολούσαν από 1 έως 9 άτομα, το 51% στις επιχειρήσεις από 10 έως 49 άτομα, το 55% στις επιχειρήσεις από 50 έως 250 άτομα και το 62% στις επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων.

Διάγραμμα 3.17: Εργάζεστε υπό συνθήκες άγχους; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



Σημαντικά είναι και τα ευρήματα του Διαγράμματος 3.18. Διαπιστώνουμε ότι το 41% των εργαζομένων στις επιχειρήσεις από 1 έως 9 άτομα δήλωσε ότι «πολύ συχνά/συχνά» η ψυχολογική πίεση στην εργασία του επηρεάζει την οικογενειακή και την ευρύτερη κοινωνική ζωή του. Το ποσοστό αυτό αυξάνεται στο 56% στις επιχειρήσεις από 10 έως 49 άτομα, μειώνεται στο 51% στις επιχειρήσεις από 50 έως 250 άτομα και αυξάνεται ξανά στο 62% στις επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων.

Διάγραμμα 3.18: Πόσο συχνά η ψυχολογική πίεση στην εργασία σας επηρεάζει την οικογενειακή και την ευρύτερη κοινωνική σας ζωή; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



4. Ανάπτυξη δεξιοτήτων και επαγγελματική εξέλιξη

Η εργασιακή ανασφάλεια έχει διάφορες διαστάσεις, ανάμεσα σε αυτές τον κίνδυνο απώλειας της εργασίας και την έλλειψη ευκαιριών ανάπτυξης δεξιοτήτων μέσω της κατάρτισης για τη δημιουργία καλύτερων επαγγελματικών προοπτικών. Οι προοπτικές απασχόλησης είναι θετικές όταν οι θέσεις εργασίας παρέχουν ευκαιρίες κατάρτισης, ανάπτυξης και εκμάθησης νέων δεξιοτήτων και επαγγελματικής εξέλιξης, και αρνητικές όταν η ανασφάλεια αποτελεί χαρακτηριστικό της εργασίας. Η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας συνδέεται άμεσα με τις δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης και συνεχιζόμενης μάθησης. Ένα περιβάλλον το οποίο ενθαρρύνει την ανάπτυξη δεξιοτήτων και προσφέρει ευκαιρίες ανέλιξης ενισχύει τη συμμετοχή των εργαζομένων και συμβάλλει στη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα τόσο του ανθρώπινου δυναμικού όσο και της επιχείρησης. Η απόκτηση δεξιοτήτων είναι κομβικής σημασίας στη διαρκώς μεταβαλλόμενη αγορά εργασίας και στην προσαρμογή των επιχειρήσεων στο νέο τεχνολογικό περιβάλλον.

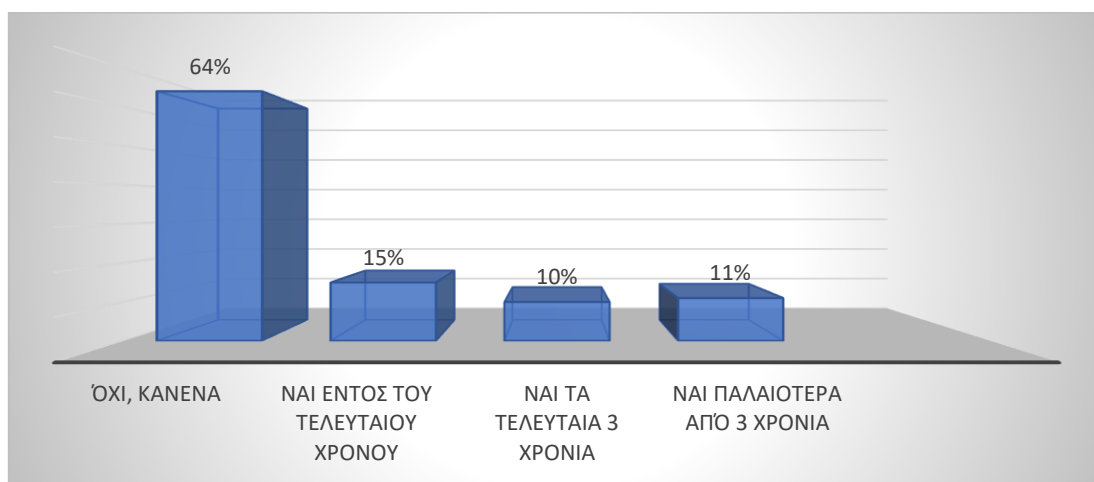
4.1 Σύνολο δείγματος

Στο Διάγραμμα 4.1 παρουσιάζονται οι απαντήσεις των εργαζομένων σχετικά με το εάν παρακολούθησαν κάποιο πρόγραμμα εκπαίδευσης ή κατάρτισης χρηματοδοτούμενο από τον εργοδότη τους. Από το σύνολο των ερωτώμενων του δείγματος το 64% δήλωσε «κανένα», το 11% «παλαιότερα από τρία χρόνια», το 10% «τα τελευταία τρία χρόνια» και μόλις το 15% «εντός του τελευταίου χρόνου».

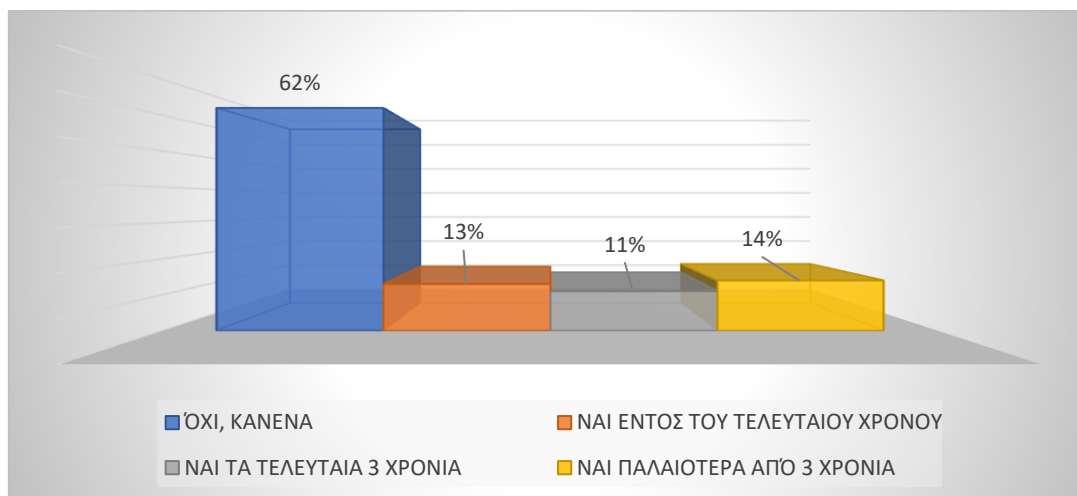
Το Διάγραμμα 4.2 παρουσιάζει τα ευρήματα που αφορούν το ερώτημα σχετικά με το εάν οι ερωτώμενοι έχουν παρακολουθήσει κάποιο αυτοχρηματοδοτούμενο πρόγραμμα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Το 62% απάντησε αρνητικά. Από τις θετικές απαντήσεις, το 14% δήλωσε ότι είχε παρακολουθήσει «παλαιότερα από τρία χρόνια», το 11% «τα τελευταία τρία χρόνια» και το 13% «εντός του τελευταίου χρόνου». Οι απαντήσεις αυτές καταδεικνύουν ότι στη χώρα μας την εποχή της ψηφιακής επανάστασης και της τεχνητής νοημοσύνης δεν υπάρχουν αναπτυγμένες

ενδο-επιχειρησιακές δομές μετασχηματισμού των δεξιοτήτων των εργαζομένων. Οι πιθανοί λόγοι είναι πολλοί. Οι Έλληνες εργοδότες φαίνεται ότι δεν τοποθετούν στο επίκεντρο των οργανωτικών πρακτικών των επιχειρήσεών τους την ανάπτυξη των δεξιοτήτων των εργαζομένων τους. Δεν φαίνεται να υπάρχει μια κουλτούρα επιχειρηματικότητας τέτοια που να στηρίζει τη βιωσιμότητα και την ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης με την αναβάθμιση και την αξιοποίηση των δεξιοτήτων των εργαζομένων. Η χαμηλή ποιότητα των θέσεων εργασίας αποτελεί ένα δομικό μειονέκτημα του αναπτυξιακού μοντέλου της Ελλάδας και της ροπής του σε παραγωγικές δομές χαμηλής έντασης γνώσης. Επιπλέον, οι χαμηλές προσδοκίες επαγγελματικών προοπτικών και ευκαιριών καριέρας στις επιχειρήσεις λειτουργούν ως αντικίνητρο για τους εργαζομένους προκειμένου να επενδύσουν στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους. Σε κάθε περίπτωση τα ευρήματα προβάλλουν επιτακτικά την αναγκαιότητα περαιτέρω ανάπτυξης ουσιαστικών παρεμβάσεων στα πεδία της κατάρτισης και της διά βίου μάθησης.

Διάγραμμα 4.1: Έχετε παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα εκπαίδευσης ή κατάρτισης χρηματοδοτούμενο από τον εργοδότη σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)

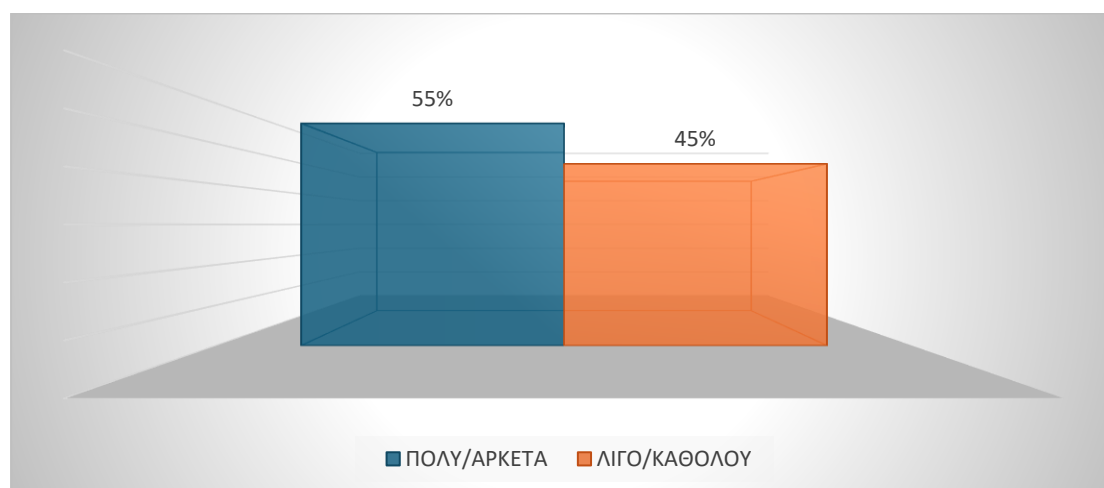


Διάγραμμα 4.2: Έχετε παρακολουθήσει κάποιο αυτοχρηματοδοτούμενο πρόγραμμα εκπαίδευσης και κατάρτισης; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



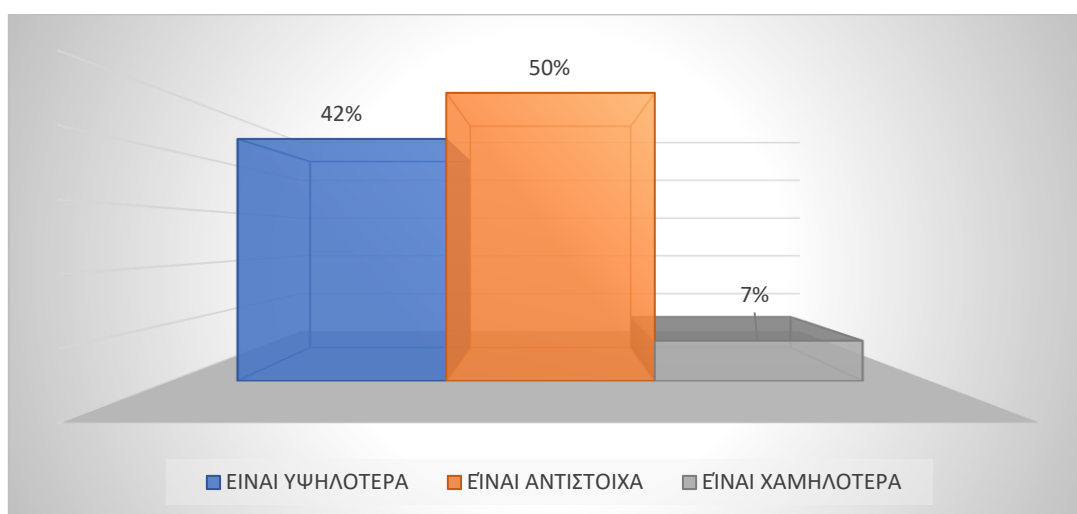
Στο Διάγραμμα 4.3 οι εργαζόμενοι απαντούν στο ερώτημα σχετικά με το εάν η εργασία τους εμπλουτίζει/αναβαθμίζει τις δεξιότητες/γνώσεις τους. Παρατηρούμε ότι το 55% των ερωτώμενων δήλωσαν «πολύ/αρκετά», ενώ το 45% δήλωσε «λίγο/καθόλου». Το υψηλό ποσοστό εκείνων που δήλωσαν «λίγο/καθόλου» επίσης προβάλλει το διαρθρωτικό πρόβλημα μετασχηματισμού και μετάβασης των ελληνικών επιχειρήσεων σε οργανωτικές διαδικασίες ένταξης γνώσης και καινοτομίας.

Διάγραμμα 4.3: Θεωρείτε πως η εργασία σας εμπλουτίζει/αναβαθμίζει τις δεξιότητες/γνώσεις σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



Το Διάγραμμα 4.4 αναδεικνύει το πρόβλημα του πλεονάσματος και της υπερεπάρκειας δεξιοτήτων, δηλαδή μια κατάσταση όπου οι εργαζόμενοι έχουν υψηλότερες δεξιότητες ή περισσότερα προσόντα από όσα απαιτούνται για τη θέση εργασίας που κατέχουν. Παρατηρούμε ότι οι ερωτώμενοι σε ποσοστό 42% δήλωσαν ότι η κατάρτιση και το εκπαιδευτικό τους επίπεδο είναι υψηλότερα των απαιτήσεων της εργασίας τους. Ένας στους δύο δήλωσε ότι υπάρχει αντιστοιχία, ενώ μόλις το 7% ότι είναι χαμηλότερα, δηλαδή ότι υπάρχει έλλειμμα δεξιοτήτων. Στο σημείο αυτό είναι χρήσιμο να υπογραμμιστεί ότι οι αναντιστοιχίες δεξιοτήτων έχουν σημαντικό κόστος σε παραγωγικότητα και ευημερία για τα άτομα, τις επιχειρήσεις και την οικονομία.

Διάγραμμα 4.4: Πιστεύετε ότι η κατάρτιση και το εκπαιδευτικό σας επίπεδο αντιστοιχούν στις απαιτήσεις της εργασίας σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)

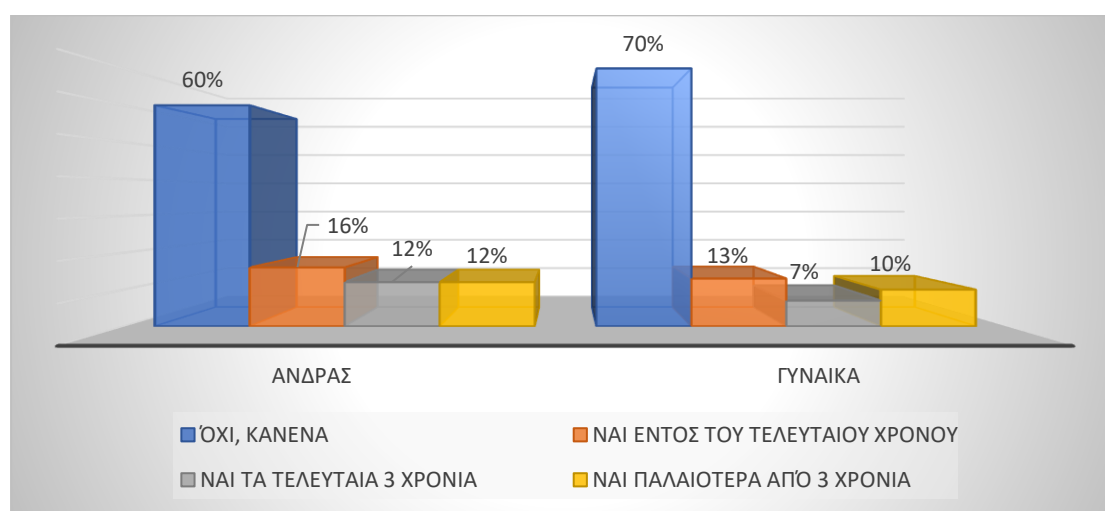


4.2 Έμφυλη διάσταση

Εξετάζοντας την έμφυλη διάσταση των ίδιων ερωτημάτων, στο Διάγραμμα 4.5 παρατηρούμε σημαντική απόκλιση μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το 60% των ανδρών και το 70% των γυναικών δήλωσαν ότι δεν έχουν παρακολουθήσει «κανένα» πρόγραμμα εκπαίδευσης ή κατάρτισης χρηματοδοτούμενο από τον εργοδότη τους.

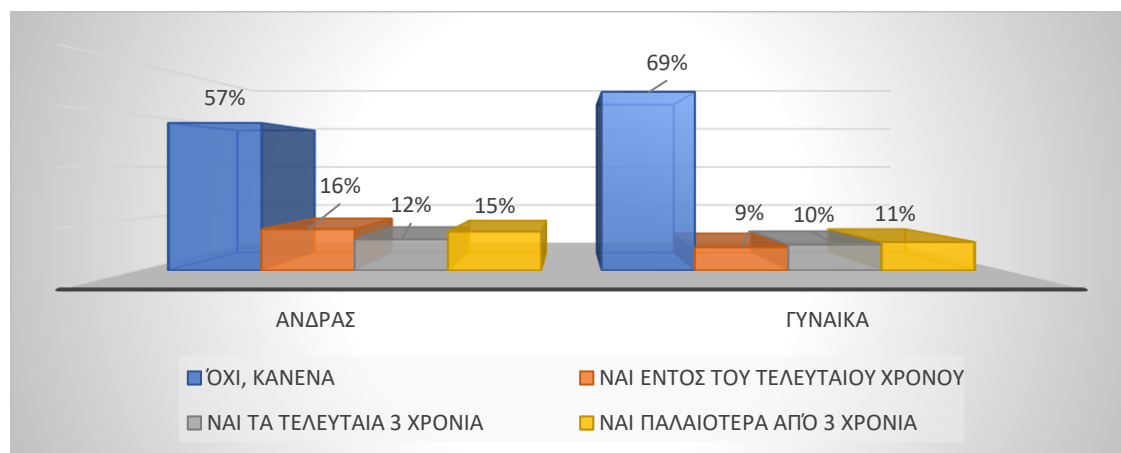
Το 12% των ανδρών και το 10% των γυναικών δήλωσαν ότι παρακολούθησαν «παλαιότερα από τρία χρόνια», το 12% των ανδρών και το 7% των γυναικών «τα τελευταία τρία χρόνια» και το 16% των ανδρών και το 13% των γυναικών «εντός του τελευταίου χρόνου».

Διάγραμμα 4.5: Έχετε παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα εκπαίδευσης ή κατάρτισης χρηματοδοτούμενο από τον εργοδότη σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



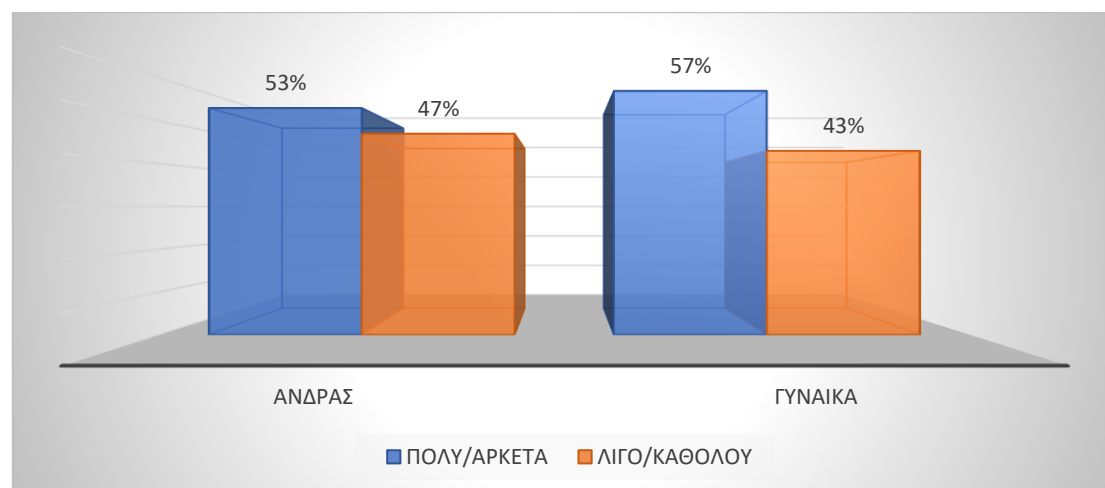
Στο Διάγραμμα 4.6 παρατηρούμε ότι το 57% των ανδρών και το 69% των γυναικών απάντησαν ότι δεν είχαν παρακολουθήσει κάποιο αυτοχρηματοδοτούμενο πρόγραμμα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Από τις θετικές απαντήσεις, το 15% των ανδρών και το 11% των γυναικών δήλωσαν ότι είχαν παρακολουθήσει «παλαιότερα από τρία χρόνια», το 12% των ανδρών και το 10% των γυναικών «τα τελευταία τρία χρόνια» και το 16% των ανδρών και το 9% των γυναικών «εντός του τελευταίου χρόνου».

Διάγραμμα 4.6: Έχετε παρακολουθήσει κάποιο αυτοχρηματοδοτούμενο πρόγραμμα εκπαίδευσης και κατάρτισης; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



Στο Διάγραμμα 4.7 παρατηρούμε ότι το 53% των ανδρών και το 57% των γυναικών δήλωσαν «πολύ/αρκετά» στο ερώτημα σχετικά με το εάν η εργασία τους εμπλουτίζει/αναβαθμίζει τις δεξιότητες/γνώσεις τους.

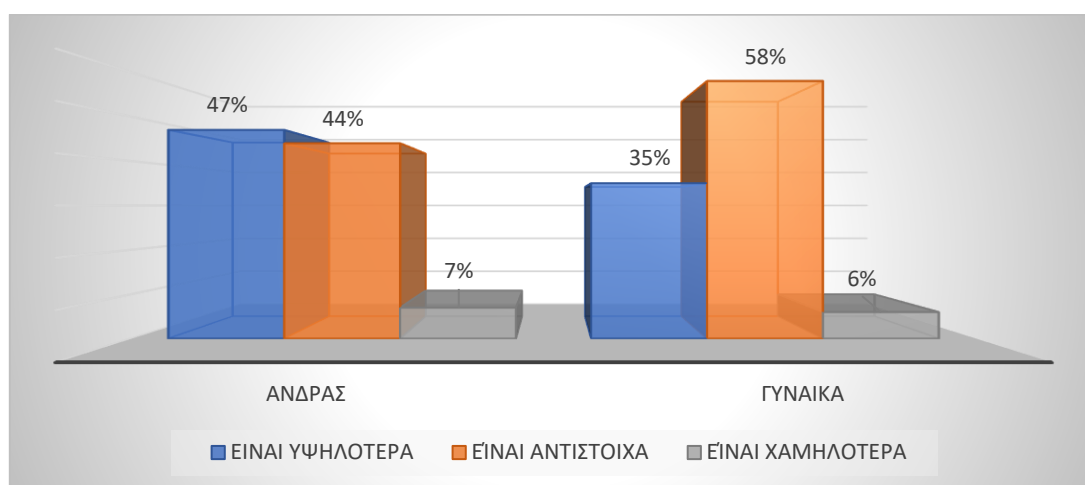
Διάγραμμα 4.7: Θεωρείτε πως η εργασία σας εμπλουτίζει/αναβαθμίζει τις δεξιότητες/γνώσεις σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



Στο Διάγραμμα 4.8 βλέπουμε ότι το 47% των ανδρών και το 35% των γυναικών δήλωσαν ότι η κατάρτιση και το εκπαιδευτικό τους επίπεδο είναι υψηλότερα των

απαιτήσεων της εργασίας τους. Δηλαδή το πρόβλημα του πλεονάσματος και της υπερεπάρκειας δεξιοτήτων φαίνεται να αφορά πρωτίστως τους άνδρες. Το 44% των ανδρών και το 58% των γυναικών δήλωσαν ότι υπάρχει αντιστοιχία, ενώ το 7% των ανδρών και το 6% των γυναικών ότι είναι χαμηλότερα, δηλαδή ότι έχουν έλλειμμα δεξιοτήτων.

Διάγραμμα 4.8: Πιστεύετε ότι η κατάρτιση και το εκπαιδευτικό σας επίπεδο αντιστοιχούν στις απαιτήσεις της εργασίας σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)

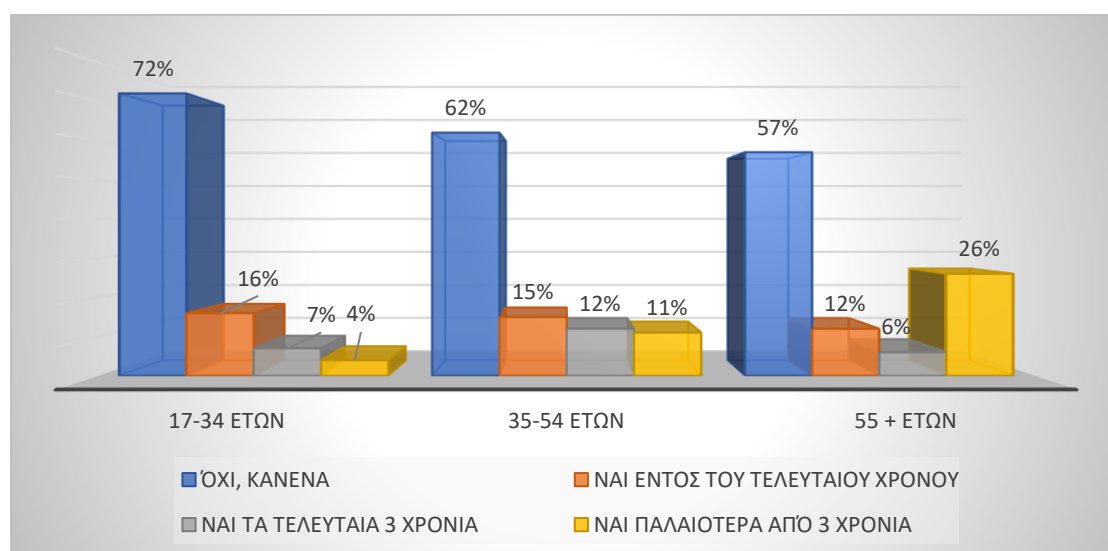


4.3 Ανά ηλικιακή ομάδα

Εξετάζοντας τα ίδια ερωτήματα ανά ηλικιακή ομάδα, στο Διάγραμμα 4.9 σημειώνουμε αξιολογες αποκλίσεις και διαφορές. Το 72% των ερωτώμενων της ηλικιακής ομάδας 17-34 ετών, το 62% της ηλικιακής ομάδας 35-54 ετών και το 57% της ηλικιακής ομάδας 55+ ετών δήλωσαν ότι δεν έχουν παρακολουθήσει «κανένα» πρόγραμμα εκπαίδευσης ή κατάρτισης χρηματοδοτούμενο από τον εργοδότη τους. Το 4% των ερωτώμενων της ηλικιακής ομάδας 17-34 ετών, το 11% της ηλικιακής ομάδας 35-54 ετών και το 26% της ηλικιακής ομάδας 55+ ετών δήλωσαν ότι παρακολούθησαν «παλαιότερα από τρία χρόνια». Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι στην ηλικιακή ομάδα 55+ ετών το άθροισμα εκείνων που δεν έχουν παρακολουθήσει κανένα πρόγραμμα και εκείνων που παρακολούθησαν παλαιότερα από 3 χρόνια αγγίζει το 83%. Επίσης, το 7% των ερωτώμενων της ηλικιακής ομάδας 17-34 ετών, το

12% της ηλικιακής ομάδας 35-54 ετών και το 6% της ηλικιακής ομάδας 55+ ετών δήλωσαν «τα τελευταία τρία χρόνια». Τέλος, το 16% της ηλικιακής ομάδας 17-34 ετών, το 15% της ηλικιακής ομάδας 35-54 ετών και το 12% της ηλικιακής ομάδας 55+ ετών δήλωσαν ότι παρακολούθησαν «εντός του τελευταίου χρόνου».

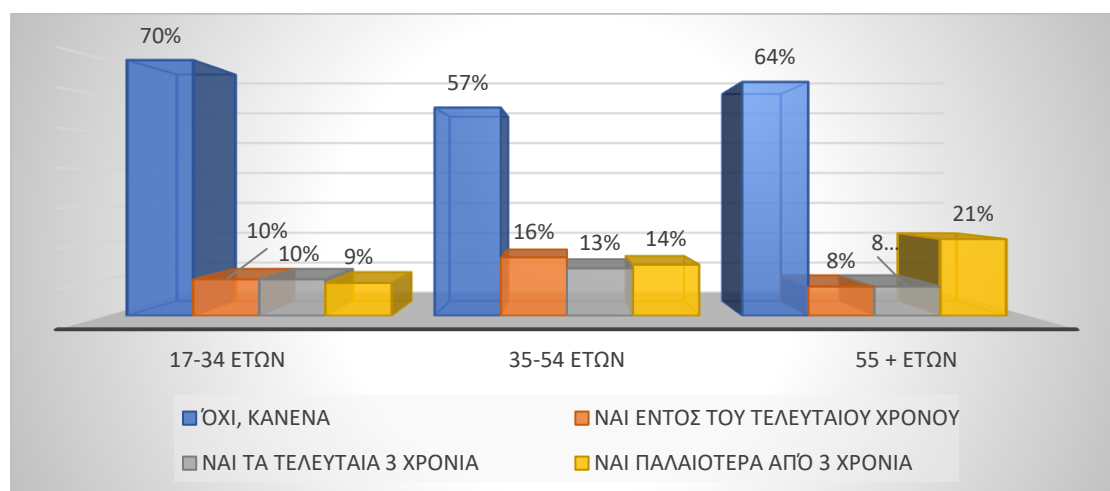
Διάγραμμα 4.9: Έχετε παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα εκπαίδευσης ή κατάρτισης χρηματοδοτούμενο από τον εργοδότη σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



Στο ερώτημα εάν έχουν παρακολουθήσει κάποιο αυτοχρηματοδοτούμενο πρόγραμμα εκπαίδευσης και κατάρτισης βλέπουμε στο Διάγραμμα 4.10 ότι το 70% των ερωτώμενων της ηλικιακής ομάδας 17-34 ετών, το 57% της ηλικιακής ομάδας 35-54 ετών και το 64% της ηλικιακής ομάδας 55+ ετών δήλωσαν ότι δεν έχουν παρακολουθήσει «κανένα» αυτοχρηματοδοτούμενο πρόγραμμα εκπαίδευσης ή κατάρτισης. Το 9% των ερωτώμενων της ηλικιακής ομάδας 17-34 ετών, το 14% της ηλικιακής ομάδας 35-54 ετών και το 21% της ηλικιακής ομάδας 55+ ετών δήλωσαν ότι παρακολούθησαν «παλαιότερα από τρία χρόνια». Και σε αυτό το ερώτημα, όσον αφορά τους 55+ ετών, το άθροισμα εκείνων που δεν έχουν παρακολουθήσει κανένα αυτοχρηματοδοτούμενο πρόγραμμα και εκείνων που παρακολούθησαν παλαιότερα από τρία χρόνια αγγίζει το 85%. Επίσης, το 10% των ερωτώμενων της ηλικιακής ομάδας 17-34 ετών, το 13% της ηλικιακής ομάδας 35-54 ετών και το 8% της ηλικιακής ομάδας 55+ ετών δήλωσαν «τα τελευταία τρία χρόνια». Τέλος, το 10% της ηλικιακής

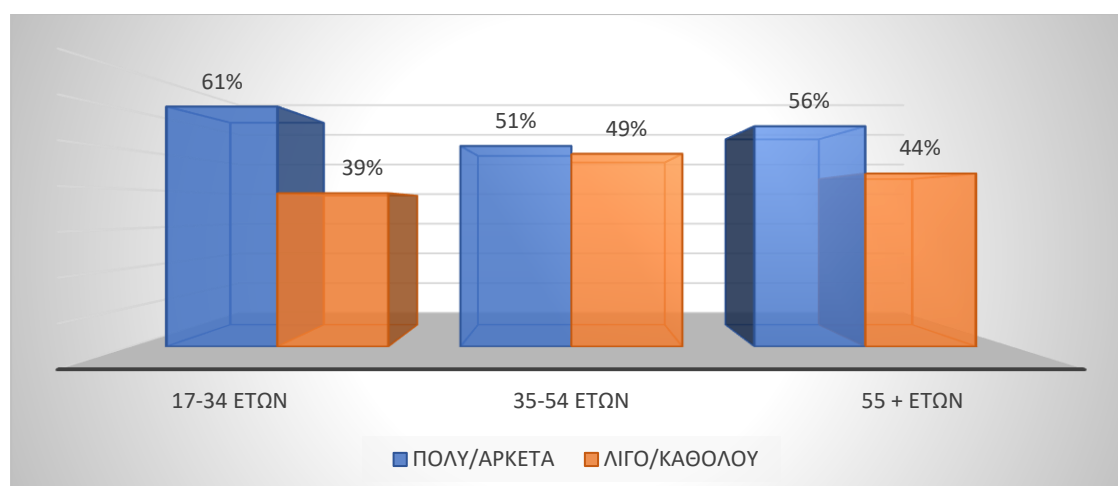
ομάδας 17-34 ετών, το 16% της ηλικιακής ομάδας 35-54 ετών και το 8% της ηλικιακής ομάδας 55+ ετών δήλωσαν ότι παρακολούθησαν «εντός του τελευταίου χρόνου».

Διάγραμμα 4.10: Έχετε παρακολουθήσει κάποιο αυτοχρηματοδοτούμενο πρόγραμμα εκπαίδευσης και κατάρτισης; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



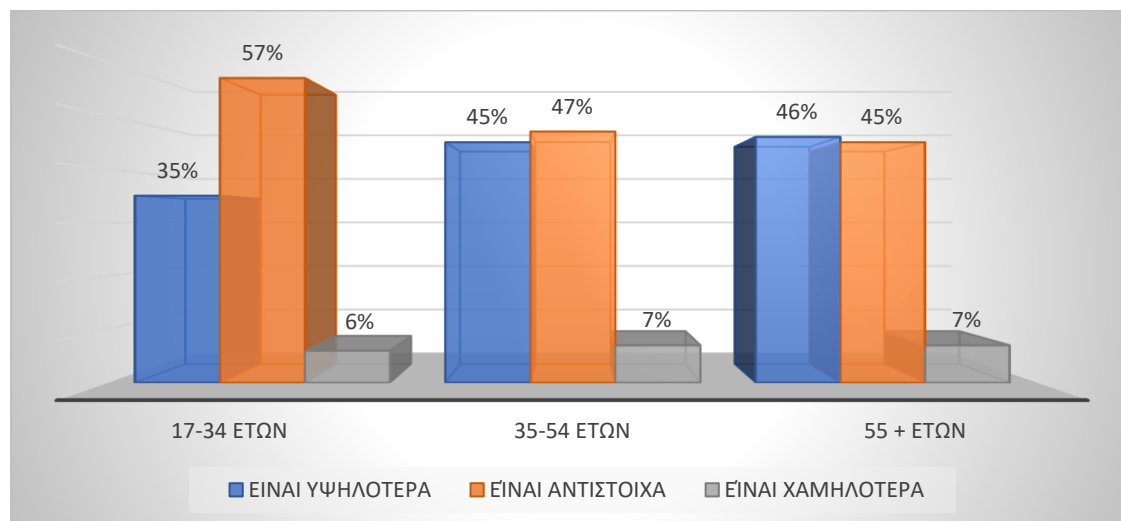
Στο Διάγραμμα 4.11 παρατηρούμε ότι το 61% των ερωτώμενων της ηλικιακής ομάδας 17-34 ετών, το 51% της ηλικιακής ομάδας 35-54 ετών και το 56% της ηλικιακής ομάδας 55+ ετών δήλωσαν «πολύ/αρκετά» στο ερώτημα σχετικά με το εάν η εργασία τους εμπλουτίζει/αναβαθμίζει τις δεξιότητες/γνώσεις τους.

Διάγραμμα 4.11: Θεωρείτε πως η εργασία σας εμπλουτίζει/αναβαθμίζει τις δεξιότητες/γνώσεις σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



Στο Διάγραμμα 4.12 παρατηρούμε ότι το 35% των ερωτώμενων της ηλικιακής ομάδας 17-34 ετών, το 45% της ηλικιακής ομάδας 35-54 ετών και το 46% της ηλικιακής ομάδας 55+ ετών δήλωσαν ότι η κατάρτιση και το εκπαιδευτικό τους επίπεδο είναι υψηλότερα των απαιτήσεων της εργασίας τους. Φαίνεται δηλαδή ότι το πρόβλημα του πλεονάσματος και της υπερεπάρκειας δεξιοτήτων είναι εξαιρετικά οξυμμένο στις ηλικιακές ομάδες 35-54 ετών και 55+ ετών. Το 57% των ερωτώμενων της ηλικιακής ομάδας 17-34 ετών, το 47% της ηλικιακής ομάδας 35-54 ετών και το 45% της ηλικιακής ομάδας 55+ ετών δήλωσαν ότι υπάρχει αντιστοιχία, ενώ το 6% της ηλικιακής ομάδας 17-34 ετών, το 7% της ηλικιακής ομάδας 35-54 ετών και το 7% της ηλικιακής ομάδας 55+ ετών δήλωσαν ότι η κατάρτιση και το εκπαιδευτικό τους επίπεδο είναι χαμηλότερα των απαιτήσεων της εργασίας τους, δηλαδή ότι έχουν έλλειμμα δεξιοτήτων.

Διάγραμμα 4.12: Πιστεύετε ότι η κατάρτιση και το εκπαιδευτικό σας επίπεδο αντιστοιχούν στις απαιτήσεις της εργασίας σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)

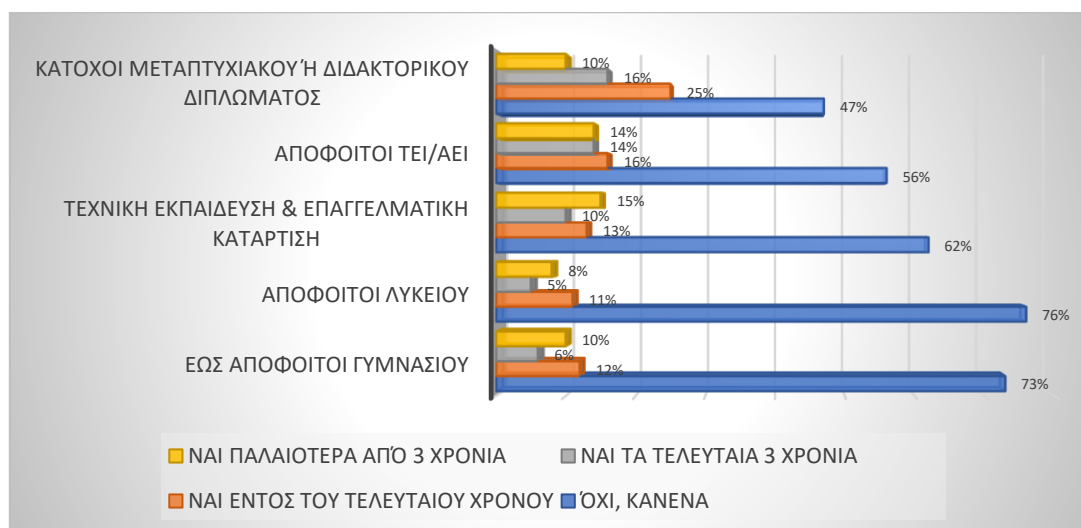


4.4 Ανά επίπεδο εκπαίδευσης

Εξετάζοντας τα ίδια ερωτήματα ανά επίπεδο εκπαίδευσης, στο Διάγραμμα 4.13 βλέπουμε ότι υπάρχουν σημαντικές αποκλίσεις. Ειδικότερα, το 73% όσων είχαν ολοκληρώσει έως και το γυμνάσιο και το 76% των αποφοίτων λυκείου δήλωσαν ότι

δεν είχαν παρακολουθήσει «κανένα» πρόγραμμα χρηματοδοτούμενο από τον εργοδότη τους, έναντι του 47% των κατόχων μεταπτυχιακού ή διδακτορικού διπλώματος και του 76% των αποφοίτων ΑΕΙ/ΤΕΙ. Σε ενδιάμεση θέση κατατάσσονται οι ερωτώμενοι με τεχνική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση (62%). Παράλληλα, το 10% όσων είχαν ολοκληρώσει έως και το γυμνάσιο και το 8% των αποφοίτων λυκείου δήλωσαν ότι είχαν παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα «παλαιότερα από τρία χρόνια». Τα αντίστοιχα ποσοστά στους κατόχους μεταπτυχιακού ή διδακτορικού διπλώματος και στους αποφοίτους ΑΕΙ/ΤΕΙ ήταν 10% και 14% αντίστοιχα, ενώ σε όσους είχαν τεχνική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση ήταν 15%. «Εντός του τελευταίου έτους» παρακολούθησαν κάποιο εκπαιδευτικό πρόγραμμα το 12% όσων είχαν ολοκληρώσει έως και το γυμνάσιο, το 11% των αποφοίτων λυκείου, το 13% των ερωτώμενων με τεχνική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση, το 16% των αποφοίτων ΑΕΙ/ΤΕΙ και το 25% των κατόχων μεταπτυχιακού ή διδακτορικού διπλώματος.

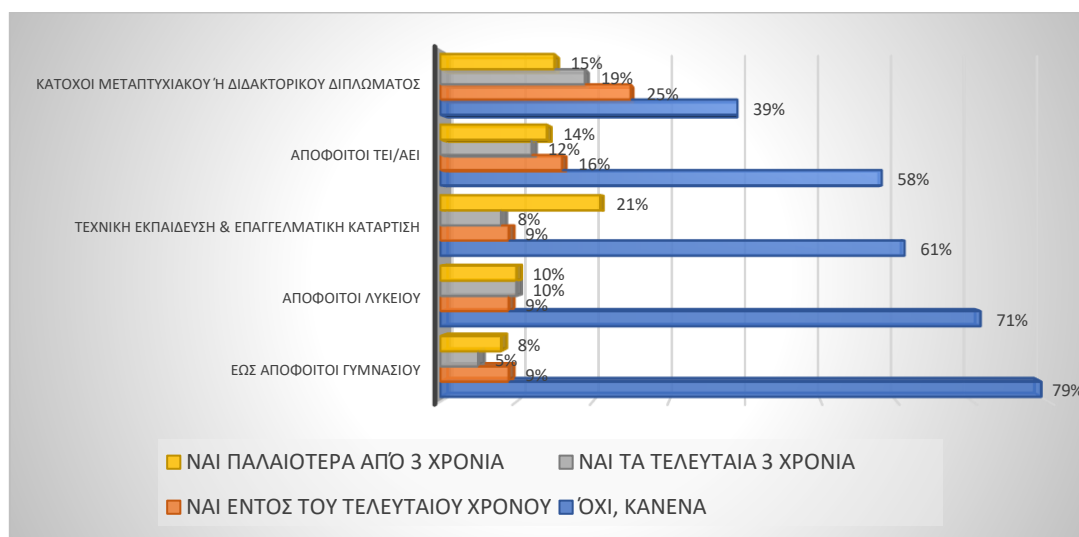
Διάγραμμα 4.13: Έχετε παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα εκπαίδευσης ή κατάρτισης χρηματοδοτούμενο από τον εργοδότη σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



Περίπου αντίστοιχη είναι η εικόνα που μας δίνει το Διάγραμμα 4.14 αναφορικά με το εάν οι ερωτώμενοι έχουν παρακολουθήσει κάποιο αυτοχρηματοδοτούμενο πρόγραμμα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Παρατηρούμε ότι το 79% όσων είχαν

ολοκληρώσει έως και το γυμνάσιο και το 71% των αποφοίτων λυκείου δήλωσαν την επιλογή «κανένα», έναντι του 39% των κατόχων μεταπτυχιακού ή διδακτορικού διπλώματος, του 58% των αποφοίτων ΑΕΙ/ΤΕΙ και του 61% των ερωτώμενων με τεχνική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση. Παράλληλα, το 8% όσων είχαν ολοκληρώσει έως και το γυμνάσιο και το 10% των αποφοίτων λυκείου δήλωσαν ότι είχαν παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα «παλαιότερα από τρία χρόνια». Τα αντίστοιχα ποσοστά στους κατόχους μεταπτυχιακού ή διδακτορικού διπλώματος και στους αποφοίτους ΑΕΙ/ΤΕΙ ήταν 15% και 14% αντίστοιχα, ενώ όσων είχαν τεχνική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση ήταν 21%. «Εντός του τελευταίου έτους» παρακολούθησαν κάποιο εκπαιδευτικό πρόγραμμα το 9% όσων είχαν ολοκληρώσει έως και το γυμνάσιο και των αποφοίτων λυκείου, το 25% των κατόχων μεταπτυχιακού ή διδακτορικού διπλώματος, το 16% των αποφοίτων ΑΕΙ/ΤΕΙ και το 9% όσων είχαν τεχνική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση.

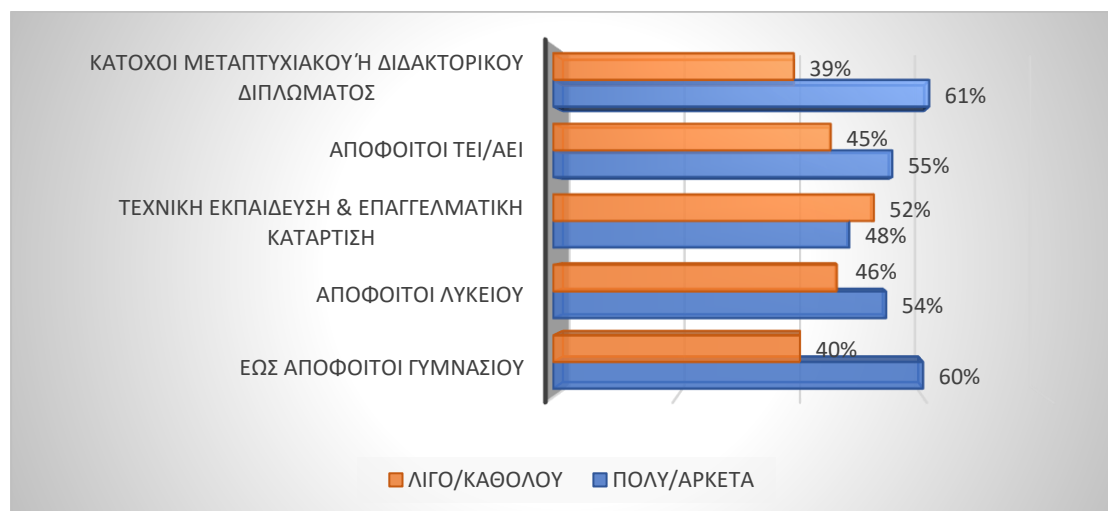
Διάγραμμα 4.14: Έχετε παρακολουθήσει κάποιο αυτοχρηματοδοτούμενο πρόγραμμα εκπαίδευσης και κατάρτισης; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



Το Διάγραμμα 4.15 μας δίνει πληροφόρηση για το εάν οι ερωτώμενοι ανά εκπαιδευτικό επίπεδο θεωρούν ότι η εργασία τους εμπλουτίζει/αναβαθμίζει τις δεξιότητες/γνώσεις τους. Παρατηρούμε ότι το 60% όσων είχαν ολοκληρώσει έως και

το γυμνάσιο, το 54% των αποφοίτων λυκείου, το 48% εκείνων με τεχνική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση, το 55% των αποφοίτων λυκείου και το 61% των κατόχων μεταπτυχιακού ή διδακτορικού διπλώματος δήλωσαν «πολύ/αρκετά».

Διάγραμμα 4.15: Θεωρείτε πως η εργασία σας εμπλουτίζει/αναβαθμίζει τις δεξιότητες/γνώσεις σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)

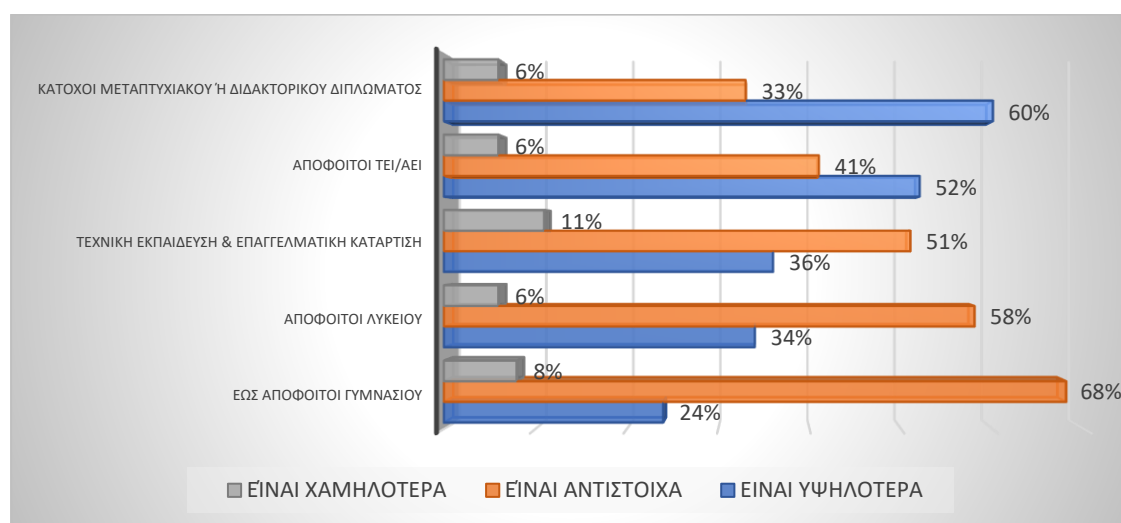


Η επιλογή αυτή θα μπορούσε να θεωρηθεί θετικό εύρημα. Όμως, την ίδια στιγμή θα μπορούσαν να θεωρηθούν επίσης υψηλά τα ποσοστά της επιλογής «λίγο/καθόλου» όλων των εκπαιδευτικών βαθμίδων, που ίσως αναδεικνύουν μέσα από μια άλλη οπτική το πρόβλημα της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων στην ελληνική αγορά εργασίας, που γίνεται πιο εμφανές παρακάτω.

Το Διάγραμμα 4.16 αποτυπώνει το εντυπωσιακό εύρημα ότι οι κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού διπλώματος σε ποσοστό 60% δήλωσαν πως η κατάρτιση και το εκπαιδευτικό τους επίπεδο είναι υψηλότερα των απαιτήσεων της εργασίας τους. Το ίδιο δήλωσε σχεδόν ένας στους δύο (52%) των αποφοίτων ΑΕΙ/ΤΕΙ. Δηλαδή, ένα πολύ μεγάλο τμήμα του πιο μορφωμένου και καλύτερα εκπαιδευμένου εργατικού δυναμικού της χώρας εργάζεται σε θέσεις εργασίας κατώτερες των προσόντων και των δεξιοτήτων τους. Τα εμπειρικά αυτά ευρήματα ρίχνουν φως σε δύο δομικές αναντιστοιχίες της ελληνικής αγοράς εργασίας, την υπερεπάρκεια

δεξιοτήτων και την ετεροαπασχόληση, αλλά και στο φαινόμενο του brain drain, και συσχετίζονται σε πολύ μεγάλο βαθμό με τη χαμηλή ποιότητα των επιχειρηματικών δομών και τη διάρθρωση του αναπτυξιακού υποδείγματος της Ελλάδας.

Διάγραμμα 4.16: Πιστεύετε ότι η κατάρτιση και το εκπαιδευτικό σας επίπεδο αντιστοιχούν στις απαιτήσεις της εργασίας σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)

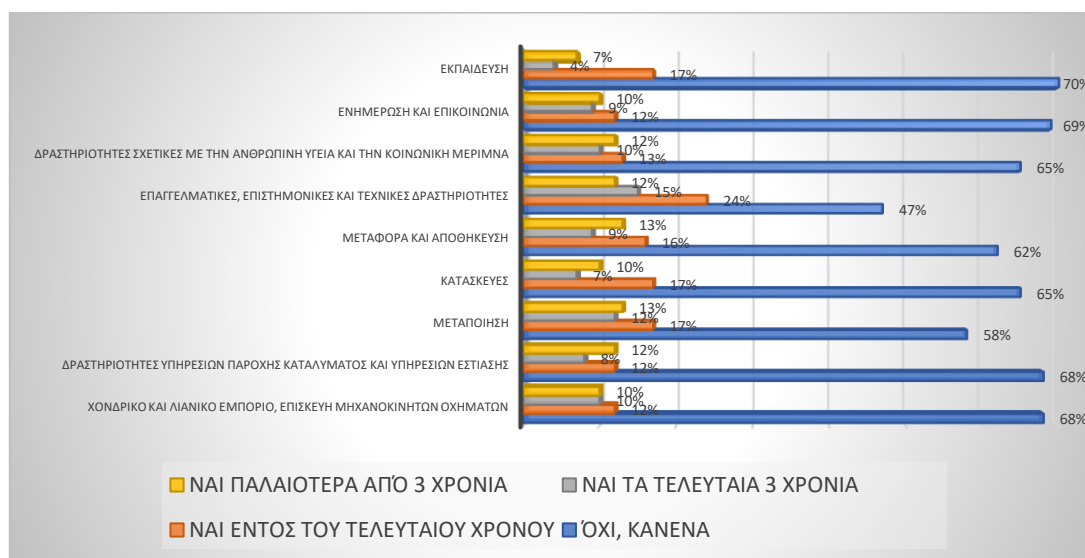


Οι παραπάνω διαπιστώσεις ενισχύονται περαιτέρω αν λάβουμε υπόψη και τις υπόλοιπες εκπαιδευτικές κατηγορίες. Έτσι, το 36% των ερωτώμενων με τεχνική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση, το 34% των αποφοίτων λυκείου και το 24% όσων είχαν ολοκληρώσει έως και το γυμνάσιο επίσης δήλωσαν ότι η κατάρτιση και το εκπαιδευτικό τους επίπεδο είναι υψηλότερα των απαιτήσεων της εργασίας τους. Στην αντίθετη περίπτωση στην οποία υπολείπονται οι απαιτούμενες δεξιότητες έναντι των προσφερόμενων θέσεων εργασίας, δηλαδή όπου υπάρχει έλλειμμα δεξιοτήτων, παρατηρούμε πολύ χαμηλά ποσοστά σε όλες τις εκπαιδευτικές κατηγορίες. Ειδικότερα, την επιλογή «χαμηλότερα» δήλωσε το 6% των κατόχων μεταπτυχιακού ή διδακτορικού διπλώματος, των αποφοίτων ΑΕΙ/ΤΕΙ και των αποφοίτων λυκείου, το 11% εκείνων με τεχνική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση και το 8% όσων είχαν ολοκληρώσει έως και το γυμνάσιο.

4.5 Ανά κλάδο

Η σημασία του αναπτυξιακού υποδείγματος της χώρας συνδέεται με τη διερεύνηση των ευκαιριών ανάπτυξης δεξιοτήτων και καλύτερων επαγγελματικών προοπτικών βάσει των κλάδων δραστηριότητας όπου απασχολούνταν οι ερωτώμενοι της έρευνας. Η διερεύνηση αυτή συμπλέκει την ποιότητα της εργασίας με τα διαρθρωτικά χαρακτηριστικά του παραγωγικού συστήματος. Στο ερώτημα «εάν έχετε παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα εκπαίδευσης ή κατάρτισης χρηματοδοτούμενο από τον εργοδότη σας» δήλωσαν την επιλογή «ποτέ» το 70% εκείνων που απασχολούνταν την περίοδο της έρευνας στην εκπαίδευση, το 69% στην ενημέρωση και την επικοινωνία, το 65% σε δραστηριότητες σχετικές με την ανθρώπινη υγεία και την κοινωνική μέριμνα, το 47% σε επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες, το 62% στις μεταφορές και την αποθήκευση, το 65% στις κατασκευές, το 58% στη μεταποίηση και το 68% σε δραστηριότητες παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης καθώς και στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο και στην επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων (Διάγραμμα 4.17).

Διάγραμμα 4.17: Έχετε παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα εκπαίδευσης ή κατάρτισης χρηματοδοτούμενο από τον εργοδότη σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



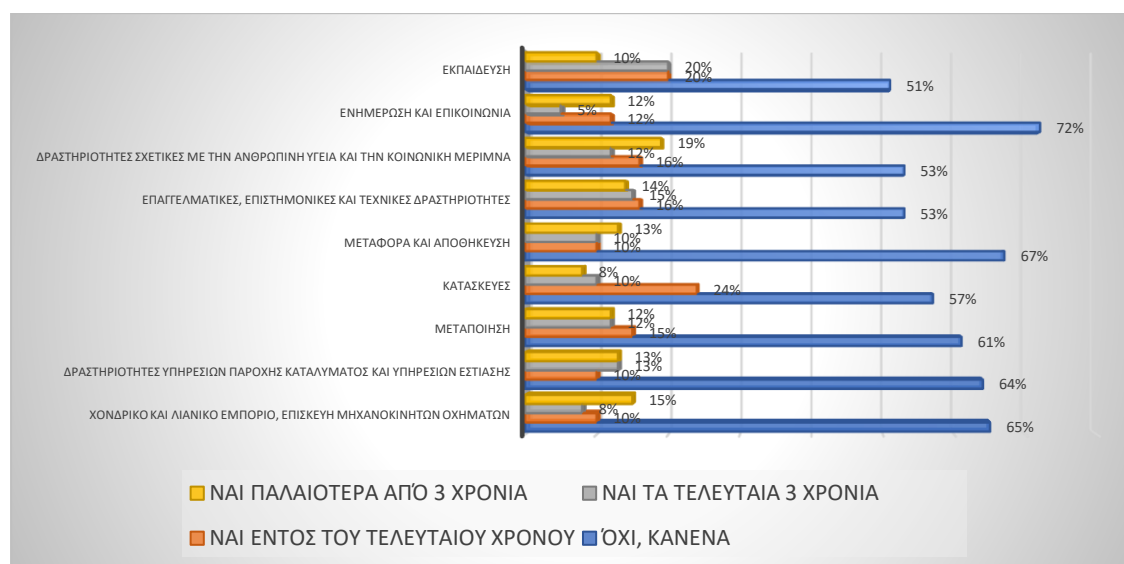
Το άθροισμα εκείνων που δήλωσαν ότι παρακολούθησαν κάποιο πρόγραμμα «παλαιότερα από τρία χρόνια» και «τα τελευταία τρία χρόνια» ήταν 11% στην εκπαίδευση, 19% στην ενημέρωση και την επικοινωνία, 22% σε δραστηριότητες σχετικές με την ανθρώπινη υγεία και την κοινωνική μέριμνα, 27% σε επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες, 22% στις μεταφορές και την αποθήκευση, 17% στις κατασκευές, 25% στη μεταποίηση και 20% σε δραστηριότητες παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης καθώς και στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο και στην επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων. Την επιλογή «εντός του τελευταίου χρόνου» δήλωσε το 17% στην εκπαίδευση, το 12% στην ενημέρωση και την επικοινωνία, το 13% σε δραστηριότητες σχετικές με την ανθρώπινη υγεία και την κοινωνική μέριμνα, το 24% σε επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες, το 16% στις μεταφορές και την αποθήκευση, το 17% στις κατασκευές και στη μεταποίηση και το 12% σε δραστηριότητες παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης καθώς και στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο και στην επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων.

Παρόμοια είναι η εικόνα που μας δίνει το Διάγραμμα 4.18 αναφορικά με το εάν οι εργαζόμενοι παρακολούθησαν κάποιο αυτοχρηματοδοτούμενο σεμινάριο. «Ποτέ» δήλωσε το 51% εκείνων που απασχολούνταν την περίοδο της έρευνας στην εκπαίδευση, το 72% στην ενημέρωση και την επικοινωνία, το 53% σε δραστηριότητες σχετικές με την ανθρώπινη υγεία και την κοινωνική μέριμνα καθώς και σε επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες, το 67% στις μεταφορές και την αποθήκευση, το 57% στις κατασκευές, το 61% στη μεταποίηση, το 64% σε δραστηριότητες παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης και το 65% στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο καθώς και στην επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων.

Από την άλλη πλευρά, την επιλογή «εντός του τελευταίου χρόνου» δήλωσε το 20% εκείνων που απασχολούνταν στην εκπαίδευση, το 12% στην ενημέρωση και την επικοινωνία, το 16% σε δραστηριότητες σχετικές με την ανθρώπινη υγεία και την κοινωνική μέριμνα καθώς και σε επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες, το 10% στις μεταφορές και την αποθήκευση, το 24% στις κατασκευές, το 15% στη μεταποίηση και το 10% σε δραστηριότητες παροχής

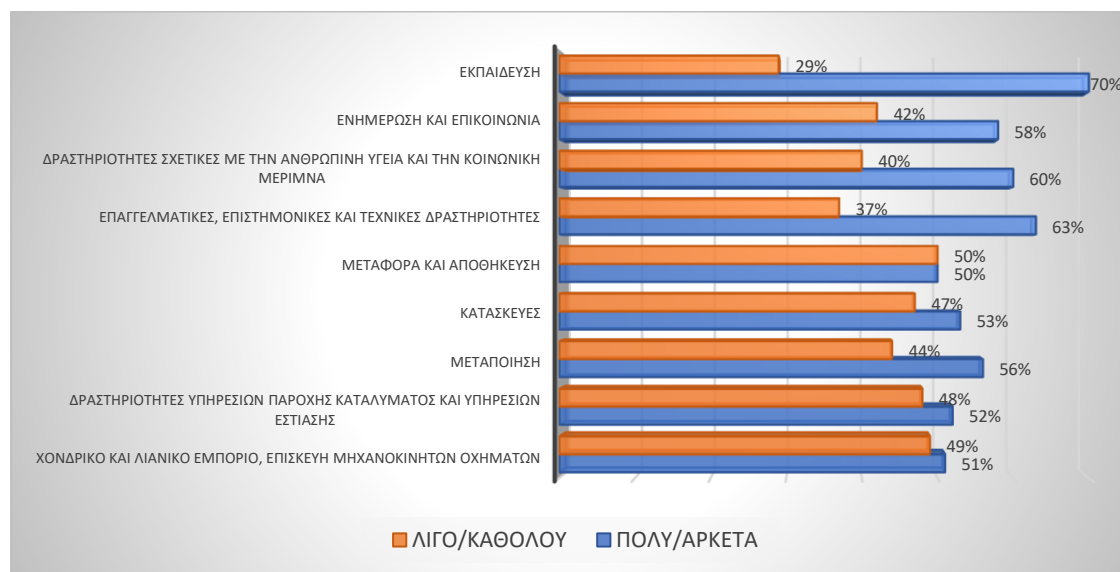
καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης καθώς και στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο και στην επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων.

Διάγραμμα 4.18: Έχετε παρακολουθήσει κάποιο αυτοχρηματοδοτούμενο πρόγραμμα εκπαίδευσης και κατάρτισης; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



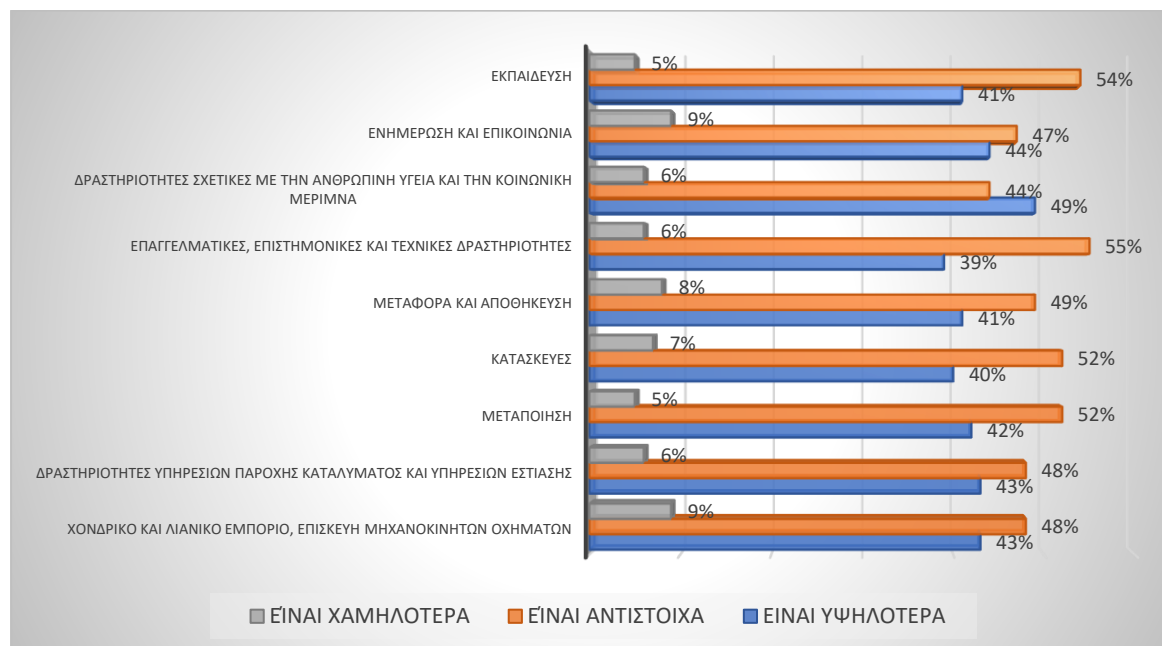
Το Διάγραμμα 4.19 αποτυπώνει τις απαντήσεις των ερωτώμενων ανά κλάδο δραστηριότητας σχετικά με το εάν η εργασία τους εμπλουτίζει/αναβαθμίζει τις δεξιότητες/γνώσεις τους. Την επιλογή «πολύ/αρκετά» δήλωσε το 70% των απασχολούμενων στην εκπαίδευση, το 58% στην ενημέρωση και την επικοινωνία, το 60% σε δραστηριότητες σχετικές με την ανθρώπινη υγεία και την κοινωνική μέριμνα, το 63% σε επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες, το 50% στις μεταφορές και την αποθήκευση, το 53% στις κατασκευές, το 56% στη μεταποίηση, το 52% σε δραστηριότητες παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης και το 51% στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο και στην επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων.

Διάγραμμα 4.19: Θεωρείτε πως η εργασία σας εμπλουτίζει/αναβαθμίζει τις δεξιότητες/γνώσεις σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



Στο Διάγραμμα 4.20 παρατηρούμε το επίσης εντυπωσιακό εύρημα ότι πάνω από τέσσερις στους δέκα εργαζομένους σχεδόν σε όλους τους κλάδους δήλωσαν ότι η κατάρτιση και το εκπαιδευτικό τους επίπεδο είναι υψηλότερα των απαιτήσεων της εργασίας τους. Ειδικότερα, το 41% των απασχολούμενων στην εκπαίδευση, το 44% στην ενημέρωση και την επικοινωνία, το 49% σε δραστηριότητες σχετικές με την ανθρώπινη υγεία και την κοινωνική μέριμνα, το 39% σε επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες, το 41% στις μεταφορές και την αποθήκευση, το 40% στις κατασκευές, το 42% στη μεταποίηση και το 43% σε δραστηριότητες παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης καθώς και στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο και στην επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων. Τα ευρήματα συνεισφέρουν εμπειρικά δεδομένα για τη βαθύτερη ερμηνεία των φαινομένων της υπερεπάρκειας δεξιοτήτων και της ετεροαπασχόλησης στην ελληνική αγορά εργασίας.

Διάγραμμα 4.20: Πιστεύετε ότι η κατάρτιση και το εκπαιδευτικό σας επίπεδο αντιστοιχούν στις απαιτήσεις της εργασίας σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



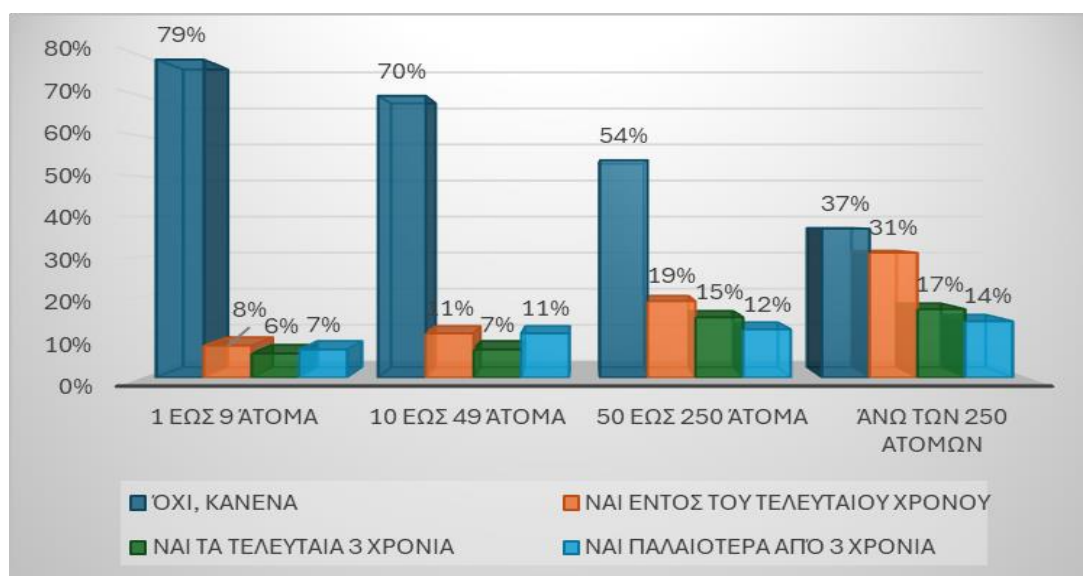
Αντίθετα, το φαινόμενο κατά το οποίο υπολείπονται οι απαιτούμενες δεξιότητες έναντι των προσφερόμενων θέσεων εργασίας είναι σαφώς πολύ περιορισμένο. Έλλειμμα δεξιοτήτων δήλωσε το 5% εκείνων που απασχολούνταν στην εκπαίδευση, το 9% στην ενημέρωση και την επικοινωνία, το 6% σε δραστηριότητες σχετικές με την ανθρώπινη υγεία και την κοινωνική μέριμνα, σε επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες καθώς και σε δραστηριότητες παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης, το 8% στις μεταφορές και την αποθήκευση, το 7% στις κατασκευές, το 5% στη μεταποίηση και το 9% στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο και στην επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων.

4.6 Ανά μέγεθος επιχείρησης (αριθμός απασχολούμενων)

Αναπτυξιακό ενδιαφέρον έχει επίσης η διερεύνηση των ίδιων ερωτημάτων βάσει του μεγέθους των επιχειρήσεων με κριτήριο τον αριθμό των απασχολούμενων. Στο ερώτημα εάν έχουν παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα εκπαίδευσης και κατάρτισης χρηματοδοτούμενο από τον εργοδότη τους, την απάντηση «ποτέ» έδωσε

το 79% των εργαζομένων στις επιχειρήσεις που απασχολούσαν από 1 έως 9 άτομα, το 70% στις επιχειρήσεις από 10 έως 49 άτομα, το 54% στις επιχειρήσεις από 50 έως 250 άτομα και το 37% στις επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων. Η διαφορά μεταξύ των πολύ μικρών και των πολύ μεγάλων επιχειρήσεων είναι εντυπωσιακή, 42 ποσοστιαίες μονάδες σε βάρος των πρώτων. Μεγάλη είναι και η διαφορά, 33 ποσοστιαίες μονάδες, μεταξύ των επιχειρήσεων που απασχολούσαν από 10 έως 49 άτομα και των επιχειρήσεων άνω των 250 ατόμων. Στην τελευταία κατηγορία επιχειρήσεων παρατηρούμε ότι αξιοσημείωτα είναι και τα ποσοστά των υπόλοιπων επιλογών. Το 31% δήλωσε ότι παρακολούθησε κάποιο πρόγραμμα «εντός του τελευταίου χρόνου», το 17% «τα τελευταία τρία χρόνια» και το 14% «παλαιότερα από τρία χρόνια».

Διάγραμμα 4.21: Έχετε παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα εκπαίδευσης ή κατάρτισης χρηματοδοτούμενο από τον εργοδότη σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)

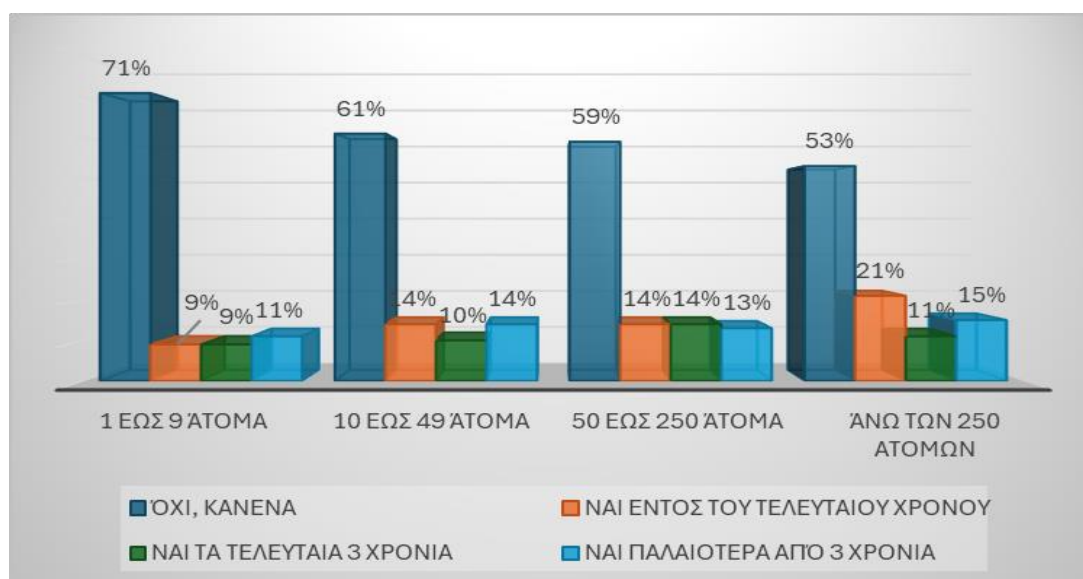


Αντίθετα, στις επιχειρήσεις που απασχολούσαν από 1 έως 9 άτομα, το 8% δήλωσε ότι παρακολούθησε κάποιο πρόγραμμα «εντός του τελευταίου χρόνου», το 6% «τα τελευταία τρία χρόνια» και το 7% «παλαιότερα από τρία χρόνια». Ενδιαφέρον έχει το γεγονός ότι οι επιχειρήσεις από 50 έως 250 άτομα εμφανίζουν μια συμπεριφορά που τείνει προς τη συμπεριφορά των πολύ μεγάλων επιχειρήσεων, ενώ αντίθετα οι

επιχειρήσεις από 10 έως 49 άτομα τείνουν προς τη συμπεριφορά των πολύ μικρών επιχειρήσεων.

Το Διάγραμμα 4.22 αποτυπώνει τις απαντήσεις των εργαζομένων στο ερώτημα εάν έχουν παρακολουθήσει κάποιο αυτοχρηματοδοτούμενο πρόγραμμα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Παρατηρούμε ότι δεν υπάρχουν σοβαρές αποκλίσεις από την εικόνα του Διαγράμματος 4.21, με εξαίρεση τις επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων. Την επιλογή «ποτέ» δήλωσε το 71% των εργαζομένων στις επιχειρήσεις από 1 έως 9 άτομα, το 61% στις επιχειρήσεις από 10 έως 49 άτομα, το 59% στις επιχειρήσεις από 50 έως 250 άτομα και το 53% στις επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων.

Διάγραμμα 4.22: Έχετε παρακολουθήσει κάποιο αυτοχρηματοδοτούμενο πρόγραμμα εκπαίδευσης και κατάρτισης; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)

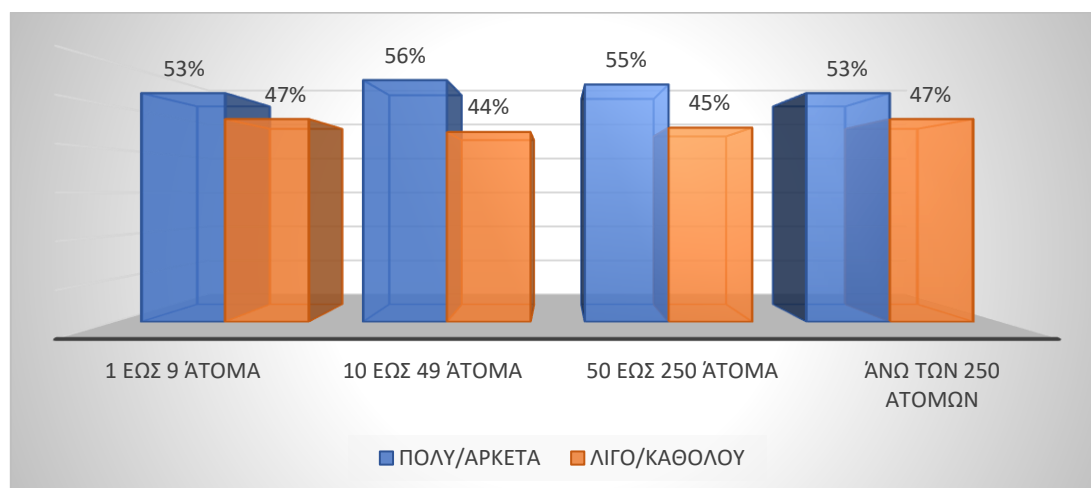


Η διαφορά μεταξύ των πολύ μικρών και των πολύ μεγάλων επιχειρήσεων είναι 18 ποσοστιαίες μονάδες σε βάρος των πρώτων. Στις επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων το 21% των ερωτώμενων δήλωσε ότι παρακολουθήσε κάποιο πρόγραμμα «εντός του τελευταίου χρόνου», το 11% «τα τελευταία τρία χρόνια» και το 15% «παλαιότερα από τρία χρόνια». Την ίδια στιγμή στις επιχειρήσεις που απασχολούσαν από 1 έως 9 άτομα την απάντηση «εντός του τελευταίου χρόνου» και «τα τελευταία τρία χρόνια»

έδωσε το 9% και «παλαιότερα από τρία χρόνια» το 11%. Αξιοσημείωτο είναι ότι στην περίπτωση των αυτοχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης σημειώνεται σύγκλιση στη συμπεριφορά των εργαζομένων στις επιχειρήσεις από 10 έως 49 άτομα και από 50 έως 250 άτομα.

Το Διάγραμμα 4.23 δείχνει ανά μέγεθος επιχείρησης τις απαντήσεις των συμμετεχόντων στην έρευνα στο ερώτημα εάν η εργασία τους εμπλουτίζει/αναβαθμίζει τις δεξιότητες/γνώσεις τους. Παρατηρούμε ότι την επιλογή «πολύ/αρκετά» δήλωσε το 53% των εργαζομένων στις επιχειρήσεις από 1 έως 9 άτομα, το 56% στις επιχειρήσεις από 10 έως 49 άτομα, το 55% στις επιχειρήσεις από 50 έως 250 άτομα και το 53% στις επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων. Παράλληλα, πάνω από τέσσερις στους δέκα εργαζομένους σε όλα τα μεγέθη επιχειρήσεων δήλωσε την επιλογή «λίγο/καθόλου».

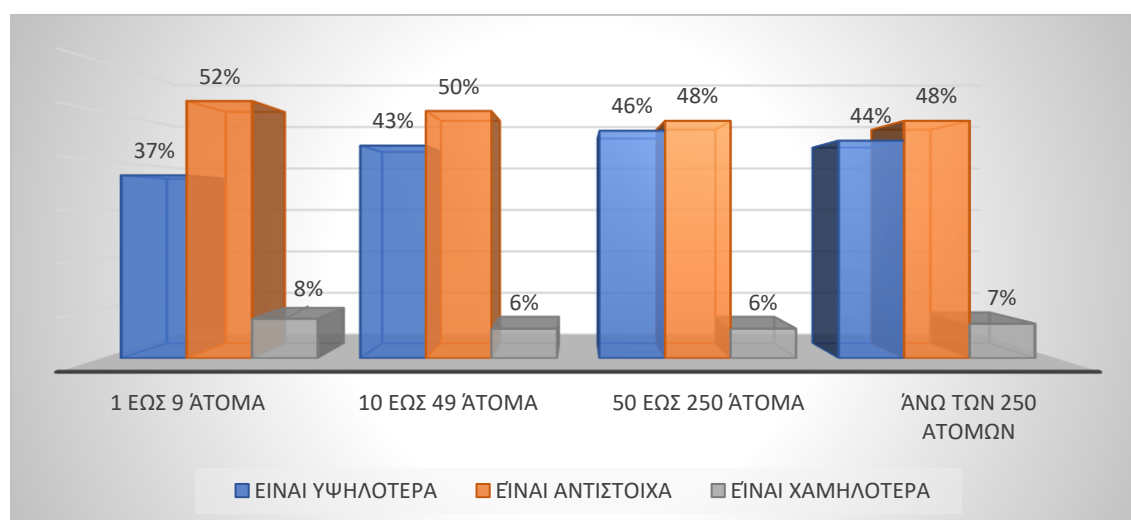
Διάγραμμα 4.23: Θεωρείτε πως η εργασία σας εμπλουτίζει/αναβαθμίζει τις δεξιότητες/γνώσεις σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



Το Διάγραμμα 4.24 παρουσιάζει τα ευρήματα από τις απαντήσεις των ερωτώμενων σχετικά με το εάν πιστεύουν ότι η κατάρτιση και το εκπαιδευτικό τους επίπεδο αντιστοιχούν στις απαιτήσεις της εργασίας τους. Παρατηρούμε ότι το 37% των εργαζομένων στις επιχειρήσεις από 1 έως 9 άτομα, το 43% στις επιχειρήσεις από 10 έως 49 άτομα, το 46% στις επιχειρήσεις από 50 έως 250 άτομα και το 44% στις

επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων δήλωσαν ότι εργάζονται σε θέσεις εργασίας κατώτερες των προσόντων και δεξιοτήτων τους. Σχεδόν ένας στους δύο εργαζομένους σε όλα τα υπό εξέταση μεγέθη επιχειρήσεων δήλωσε αντιστοιχία προσόντων και απαιτήσεων της θέσης εργασίας του. Αντίθετα, πολύ χαμηλό είναι το ποσοστό όσων δήλωσαν ότι οι θέσεις εργασίας τους απαιτούσαν προσόντα και δεξιότητες ανώτερα από αυτά που διέθεταν. Συγκεκριμένα, το 8% των εργαζομένων στις επιχειρήσεις από 1 έως 9 άτομα, το 6% στις επιχειρήσεις από 10 έως 49 άτομα και από 50 έως 250 άτομα και το 7% στις επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων.

Διάγραμμα 4.24: Πιστεύετε ότι η κατάρτιση και το εκπαιδευτικό σας επίπεδο αντιστοιχούν στις απαιτήσεις της εργασίας σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



5. Επίλογος

Το παρόν Κείμενο Πολιτικής παρουσιάζει εμπειρικά ευρήματα για τρεις σημαντικές διαστάσεις της ποιότητας της εργασίας στην Ελλάδα: α) τη σεξουαλική παρενόχληση και τον εργασιακό εκφοβισμό, β) την ένταση των καθηκόντων και γ) την ανάπτυξη των δεξιοτήτων. Με βάση την επεξεργασία των ευρημάτων της μελέτης διαπιστώνουμε ότι σχεδόν ένας στους δέκα εργαζομένους δήλωσε ότι έχει αντιμετωπίσει συνθήκες σεξουαλικής παρενόχλησης και εργασιακού εκφοβισμού. Στο σύνολο του δείγματος,

ως πρώτος προσδιοριστικός παράγοντας τέτοιων συνθηκών δηλώθηκε η ηλικία (36%), το φύλο (27%), ο σεξουαλικός προσανατολισμός (10%) και η εθνικότητα (7%). Αξιοσημείωτο είναι ότι στους άνδρες ως πρώτη επιλογή εμφανίζεται η ηλικία (35%), ενώ η εθνικότητα δηλώθηκε με ποσοστό 15%. Στις γυναίκες ως πρώτη επιλογή δηλώθηκε το φύλο (42%), ενώ η εθνικότητα είχε ποσοστό μόλις 3%. Επίσης, στην ηλικιακή ομάδα 55+ ετών η εθνικότητα δεν δηλώθηκε ως παράγοντας σεξουαλικής παρενόχλησης και εργασιακού εκφοβισμού. Στην ηλικιακή ομάδα 17-34 ετών ο σεξουαλικός προσανατολισμός δηλώθηκε σε ποσοστό 10%, το υψηλότερο όλων των ηλικιακών ομάδων. Ενδιαφέρον είναι επίσης το εύρημα ότι τα υψηλότερα ποσοστά των ερωτηθέντων που δήλωσαν ότι αντιμετώπισαν σεξουαλική παρενόχληση και εργασιακό εκφοβισμό είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού διπλώματος (16%) και εκείνοι με τεχνική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση (15%). Ως προς τους προσδιοριστικούς παράγοντες, οι κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού διπλώματος δήλωσαν ως πρώτη επιλογή το φύλο (43%), και ακολουθούν η ηλικία (36%), η εθνικότητα (20%) και ο σεξουαλικός προσανατολισμός (7%). Εντυπωσιακό είναι το εύρημα ότι σε όσους είχαν ολοκληρώσει έως και το γυμνάσιο η ηλικία ως προσδιοριστικός παράγοντας της σεξουαλικής παρενόχλησης και του εργασιακού εκφοβισμού δηλώθηκε με ποσοστό σχεδόν 100%. Παράλληλα, παρατηρούμε ότι το υψηλότερο ποσοστό σεξουαλικής παρενόχλησης και εργασιακού εκφοβισμού σημειώνεται στις επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες (14%), και ακολουθούν οι δραστηριότητες σχετικές με την ανθρώπινη υγεία και την κοινωνική μέριμνα (13%), η μεταποίηση (11%) και οι δραστηριότητες παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης (10%). Αξιοσημείωτο είναι ότι ως προς τους παράγοντες που σχετίζονται με τη σεξουαλική παρενόχληση και τον εργασιακό εκφοβισμό στην εκπαίδευση οι ερωτώμενοι ως πρώτη επιλογή δήλωσαν την εθνικότητα (60%). Τέλος, στις επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων σημειώνεται το μεγαλύτερο ποσοστό σεξουαλικής παρενόχλησης και εργασιακού εκφοβισμού (12%).

Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι η σεξουαλική παρενόχληση και ο εργασιακός εκφοβισμός δεν πρέπει να αξιολογούνται ως μεμονωμένα περιστατικά διακρίσεων, αλλά ως δομικά φαινόμενα με βαθιές κοινωνικές, πολιτισμικές και οικονομικές ρίζες. Για τον λόγο αυτό η ανάλυσή τους πρέπει να εντάσσεται στο ευρύτερο πλαίσιο

αφενός των κοινωνικών ανισοτήτων και αφετέρου του δραματικού περιορισμού της προστασίας των εργαζομένων τις τελευταίες δεκαετίες, της ελαστικοποίησης και απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, της οργανωσιακής κουλτούρας και των σχέσεων εξουσίας στον χώρο εργασίας.

Πολύ σημαντικά για την ποιότητα της εργασίας είναι τα ευρήματα που αφορούν την ανάληψη καθηκόντων με αυστηρά χρονοδιαγράμματα και πιεστικές προθεσμίες. Τέτοιας μορφής καθήκοντα απαιτούν την ταχύτατη ολοκλήρωση σύνθετων και απαιτητικών έργων με περιορισμένα περιθώρια για ανάπαυση. Παρατηρούμε ότι στο σύνολο του δείγματος στο ερώτημα αναφορικά με το εάν η εργασία τους απαιτεί την τήρηση αυστηρών χρονοδιαγραμμάτων το 73% των εργαζομένων απάντησε θετικά. Στο ερώτημα εάν εργάζονται υπό συνθήκες άγχους το 19% δήλωσε «ναι, πάντα», το 31% «ναι, τις περισσότερες φορές» και το 37% «ναι, μερικές φορές». Δηλαδή το 87% των εργαζομένων βιώνει στρες και ένταση στην εργασία του. Την ίδια στιγμή το 51%, δηλαδή ένας στους δύο εργαζομένους, δήλωσε ότι «πολύ συχνά/συχνά» η ψυχολογική πίεση στην εργασία του επηρεάζει την οικογενειακή και την ευρύτερη κοινωνική ζωή του.

Αναλύοντας περαιτέρω τα ευρήματα, σημειώνουμε ότι το 73% των ηλικιακών ομάδων 17-34 και 35-54 ετών δήλωσε ότι η εργασία του απαιτεί την τήρηση αυστηρών χρονοδιαγραμμάτων. Μικρότερο (68%) είναι το ποσοστό στην ηλικιακή ομάδα 55+ ετών. Το 47% των ερωτηθέντων της ηλικιακής ομάδας 17-34 ετών δήλωσε ότι «πάντα» ή «τις περισσότερες φορές» εργάζεται υπό συνθήκες άγχους. Αντίστοιχες απαντήσεις έδωσε το 50% της ηλικιακής ομάδας 35-54 ετών και το 53% της ηλικιακής ομάδας 55+ ετών. Η ψυχολογική πίεση στην εργασία επηρεάζει σε σημαντικό βαθμό την οικογενειακή και την ευρύτερη κοινωνική ζωή των ηλικιακών ομάδων 35-54 ετών (57%) και 55+ ετών (52%). Στη νεότερη ηλικιακή ομάδα των 17-34 ετών το ποσοστό είναι επίσης αρκετά υψηλό (41%). Επίσης, το 82% των κατόχων μεταπτυχιακού ή διδακτορικού διπλώματος δήλωσε ότι η εργασίας του απαιτεί την τήρηση αυστηρών χρονοδιαγραμμάτων. Ακολουθούν οι απόφοιτοι λυκείου (73%) και οι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ (71%).

Σε κλαδικό επίπεδο δύο στους τρεις εργαζομένους εργάζονται με αυστηρά χρονοδιαγράμματα, ένδειξη εντατικοποίησης της εργασίας. Ειδικότερα, το 79% των εργαζομένων στην εκπαίδευση, το 77% σε επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες, το 76% στη μεταποίηση και σε δραστηριότητες παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης, το 73% στην ενημέρωση και την επικοινωνία, το 72% στις μεταφορές και την αποθήκευση, το 71% σε δραστηριότητες σχετικές με την ανθρώπινη υγεία και την κοινωνική μέριμνα, το 70% στις κατασκευές και το 67% στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο και στην επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων. Την ίδια απάντηση έδωσε το 65% των εργαζομένων στις επιχειρήσεις που απασχολούσαν από 1 έως 9 άτομα, το 70% στις επιχειρήσεις από 10 έως 49 άτομα, το 77% στις επιχειρήσεις από 50 έως 250 άτομα και το 84% στις επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων.

Ότι εργάζονταν υπό συνθήκες άγχους «πάντα» ή «τις περισσότερες φορές» απάντησε το 46% των εργαζομένων στην εκπαίδευση, το 52% στην ενημέρωση και την επικοινωνία, το 56% σε δραστηριότητες σχετικές με την ανθρώπινη υγεία και την κοινωνική μέριμνα, το 52% σε επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες, το 53% στη μεταφορά και την αποθήκευση, το 48% στις κατασκευές, το 52% στη μεταποίηση, το 51% σε δραστηριότητες παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης και το 47% στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο και στην επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων. Επίσης, το 40% των εργαζομένων στις επιχειρήσεις από 1 έως 9 άτομα, το 51% στις επιχειρήσεις από 10 έως 49 άτομα, το 55% στις επιχειρήσεις από 50 έως 250 άτομα και το 62% στις επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων. Τέλος, το 41% στις επιχειρήσεις από 1 έως 9 άτομα δήλωσε ότι «πολύ συχνά/συχνά» η ψυχολογική πίεση στην εργασία του επηρεάζει την οικογενειακή και την ευρύτερη κοινωνική ζωή του. Το ποσοστό αυτό αυξάνεται στο 56% στις επιχειρήσεις από 10 έως 49 άτομα, μειώνεται στο 51% στις επιχειρήσεις από 50 έως 250 άτομα και αυξάνεται πάλι στο 62% στις επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων.

Όπως έχουμε ήδη υπογραμμίσει, η συσσώρευση εργασιακής πίεσης συνδέεται με ένα ευρύ φάσμα αρνητικών επιπτώσεων στην υγεία. Επαγγελματική εξουθένωση, συναισθηματική εξάντληση, διαταραχές ύπνου, μείωση της παραγωγικότητας λόγω κόπωσης και λαθών, αύξηση απουσιών από την εργασία, υψηλότερα ποσοστά

πρώρης συνταξιοδότησης και αύξηση του κόστους υγείας για τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης. Στο πλαίσιο αυτό είναι αναγκαίος ο επανασχεδιασμός της εργασίας με ρεαλιστικές προθεσμίες, η προώθηση της εργασιακής αυτονομίας, η αυστηρή τήρηση περιόδων ανάπαυσης και διαλειμμάτων, καθώς και η καλλιέργεια μιας σύγχρονης επιχειρηματικής κουλτούρας βιώσιμης απόδοσης, αντί για την κουλτούρα εξουθένωσης και υπερεκμετάλευσης της εργασίας.

Εκτός από τις προαναφερθείσες διαπιστώσεις για την ποιότητα της εργασίας στην Ελλάδα, πρέπει επίσης να τονιστεί το γεγονός ότι η αγορά εργασίας μεταβάλλεται υπό την επίδραση της τεχνολογικής καινοτομίας και της ψηφιοποίησης, αλλά και λόγω της επείγουσας ανάγκης μετασχηματισμού του αναπτυξιακού υποδείγματος της χώρας με έμφαση στη γνώση και την καινοτομία. Σε αυτό το πλαίσιο, η ανάπτυξη δεξιοτήτων είναι καθοριστικός παρόντας της ποιότητας της εργασίας, γιατί επηρεάζει θετικά την επαγγελματική εξέλιξη, τις αμοιβές, την ατομική ευημερία, την εργασιακή ασφάλεια και τη βιώσιμη ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων. Η ανάπτυξη δεξιοτήτων δεν έχει μόνο επαγγελματική αλλά και μια βαθιά ψυχοκοινωνική διάσταση, καθώς ενισχύει την αυτοεκτίμηση, την αυτοπεποίθηση και την ψυχολογική ανθεκτικότητα. Επίσης, μειώνει το άγχος που προκαλεί η επαγγελματική επισφάλεια.

Τα εμπειρικά ευρήματα της μελέτης δείχνουν ότι υπάρχει περιορισμένη επένδυση από τις επιχειρήσεις σε προγράμματα διά βίου μάθησης και κατάρτισης. Στο ερώτημα εάν παρακολούθησαν κάποιο πρόγραμμα εκπαίδευσης ή κατάρτισης χρηματοδοτούμενο από τον εργοδότη τους, το 64% των ερωτώμενων του σύνολο του δείγματος δήλωσε «κανένα», το 11% «παλαιότερα από τρία χρόνια», το 10% «τα τελευταία τρία χρόνια» και μόλις το 15% «εντός του τελευταίου χρόνου». Την επιλογή «κανένα» δήλωσε το 70% εκείνων που απασχολούνταν την περίοδο της έρευνας στην εκπαίδευση, το 69% στην ενημέρωση και την επικοινωνία, το 65% σε δραστηριότητες σχετικές με την ανθρώπινη υγεία και την κοινωνική μέριμνα, το 47% σε επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες, το 62% στις μεταφορές και την αποθήκευση, το 65% στις κατασκευές, το 58% στη μεταποίηση και το 68% σε δραστηριότητες παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης καθώς και στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο και στην επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων. Επίσης, το 79% των εργαζομένων στις επιχειρήσεις από 1 έως 9 άτομα, το 70% στις

επιχειρήσεις από 10 έως 49 άτομα, το 54% στις επιχειρήσεις από 50 έως 250 άτομα και το 37% στις επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων. Η διαφορά μεταξύ των πολύ μικρών και των πολύ μεγάλων επιχειρήσεων είναι εντυπωσιακή, 42 ποσοστιαίες μονάδες σε βάρος των πρώτων. Παράλληλα, το 62% δήλωσε ότι δεν παρακολούθησε ούτε κάποιο αυτοχρηματοδοτούμενο πρόγραμμα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Το 72% των ερωτώμενων της ηλικιακής ομάδας 17-34 ετών, το 62% της ηλικιακής ομάδας 35-54 ετών και το 57% της ηλικιακής ομάδας 55+ ετών δήλωσαν ότι δεν έχουν παρακολουθήσει «κανένα» πρόγραμμα εκπαίδευσης ή κατάρτισης χρηματοδοτούμενο από τον εργοδότη τους.

Πολύ σημαντικά είναι τα ευρήματα για τη σχέση μεταξύ δεξιοτήτων και απαιτήσεων της εργασίας. Το 42% των ερωτώμενων δήλωσε ότι η κατάρτιση και το εκπαιδευτικό του επίπεδο είναι υψηλότερα των απαιτήσεων της εργασίας του. Ένας στους δύο ερωτώμενους δήλωσε ότι υπάρχει αντιστοιχία, ενώ μόλις το 7% δήλωσε ότι είναι χαμηλότερα, δηλαδή ότι υπάρχει έλλειμμα δεξιοτήτων. Ενδιαφέρον έχει το γεγονός ότι το 47% των ανδρών και το 35% των γυναικών δήλωσαν ότι η κατάρτιση και το εκπαιδευτικό τους επίπεδο είναι υψηλότερα των απαιτήσεων της εργασίας τους, ενώ το 7% των ανδρών και το 6% των γυναικών ότι είναι χαμηλότερα. Το 35% των ερωτώμενων της ηλικιακής ομάδας 17-34 ετών, το 45% της ηλικιακής ομάδας 35-54 ετών και το 46% της ηλικιακής ομάδας 55+ ετών δήλωσαν ότι η κατάρτιση και το εκπαιδευτικό τους επίπεδο είναι υψηλότερα των απαιτήσεων της εργασίας τους. Δηλαδή το πρόβλημα του πλεονάσματος και της υπερεπάρκειας δεξιοτήτων εμφανίζεται με ιδιαίτερη ένταση στις ηλικιακές ομάδες 35-54 και 55+ ετών. Το 60% των κατόχων μεταπτυχιακού ή διδακτορικού διπλώματος δήλωσε ότι η κατάρτιση και το εκπαιδευτικό του επίπεδο είναι υψηλότερα των απαιτήσεων της εργασίας του. Την ίδια απάντηση έδωσε σχεδόν ένας στους δύο (52%) αποφοίτους ΑΕΙ/ΤΕΙ. Εν ολίγοις, ένα πολύ μεγάλο τμήμα του πιο μορφωμένου και καλύτερα εκπαιδευμένου εργατικού δυναμικού της χώρας εργάζεται σε θέσεις εργασίας κατώτερες των προσόντων και των δεξιοτήτων τους.

Εντυπωσιακό είναι επίσης το εύρημα ότι πάνω από τέσσερις στους δέκα εργαζομένους σχεδόν σε όλους τους κλάδους δήλωσαν ότι η κατάρτιση και το

εκπαιδευτικό τους επίπεδο είναι υψηλότερα των απαιτήσεων της εργασίας τους. Ειδικότερα, το 41% εκείνων που απασχολούνται στην εκπαίδευση, το 44% στην ενημέρωση και την επικοινωνία, το 49% σε δραστηριότητες σχετικές με την ανθρώπινη υγεία και την κοινωνική μέριμνα, το 39% σε επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες, το 41% στις μεταφορές και την αποθήκευση, το 40% στις κατασκευές, το 42% στη μεταποίηση και το 43% σε δραστηριότητες παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης καθώς και στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο και στην επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων. Επίσης, το 37% των εργαζομένων στις επιχειρήσεις από 1 έως 9 άτομα, το 43% στις επιχειρήσεις από 10 έως 49 άτομα, το 46% στις επιχειρήσεις από 50 έως 250 άτομα και το 44% στις επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων δήλωσαν ότι εργάζονται σε θέσεις εργασίας κατώτερες των προσόντων και των δεξιοτήτων τους. Σχεδόν ένας στους δύο εργαζομένους σε όλα τα υπό εξέταση μεγέθη επιχειρήσεων δήλωσε αντιστοιχία προσόντων και απαιτήσεων εργασίας.

Αντίθετα, το φαινόμενο όπου οι απαιτούμενες δεξιότητες υπολείπονται έναντι των προσφερόμενων θέσεων εργασίας είναι σαφώς πολύ περιορισμένο. Δηλαδή έλλειμμα δεξιοτήτων δήλωσε το 5% εκείνων που απασχολούνται στην εκπαίδευση, το 9% στην ενημέρωση και την επικοινωνία, το 6% σε δραστηριότητες σχετικές με την ανθρώπινη υγεία και την κοινωνική μέριμνα, σε επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες καθώς και σε δραστηριότητες παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης, το 8% στις μεταφορές και την αποθήκευση, το 7% στις κατασκευές, το 5% στη μεταποίηση και το 9% στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο και στην επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων. Επίσης, το 8% των εργαζομένων στις επιχειρήσεις από 1 έως 9 άτομα, το 6% στις επιχειρήσεις από 10 έως 49 άτομα και από 50 έως 250 άτομα και το 7% στις επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων.

Τα παραπάνω ευρήματα καταδεικνύουν τις σοβαρές διαρθρωτικές ανισορροπίες της οικονομίας, την ανεπάρκεια στρατηγικών ανάπτυξης ανθρώπινου κεφαλαίου, αλλά και παραγωγικές δομές προσκολλημένες σε μοντέλα χαμηλής γνώσης και χαμηλής καινοτομίας. Η ελληνική επιχειρηματικότητα, ειδικά στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, χαρακτηρίζεται από βραχυπρόθεσμο προσανατολισμό. Δεν αναπτύσσονται στρατηγικές μακροπρόθεσμης ανάπτυξης, όπως η επένδυση στην εκπαίδευση και

στην ανάπτυξη ανθρώπινου κεφαλαίου. Η εκπαίδευση φαίνεται να θεωρείται κόστος και όχι επένδυση. Τα ευρήματα δείχνουν ότι υπάρχει έλλειψη κουλτούρας διά βίου μάθησης. Σε κλάδους των υπηρεσιών (π.χ. τουρισμός, εστίαση, λιανεμπόριο) η έννοια της παραγωγικότητας συνδέεται κυρίως με τη φυσική παρουσία και τη βασική λειτουργικότητα και λιγότερο με τη γνώση, την καινοτομία ή την ποιοτική αναβάθμιση.

Επιπροσθέτως, το γεγονός ότι ένα υψηλό ποσοστό εργαζομένων εκφράζει την άποψη ότι το επίπεδο εκπαίδευσης και κατάρτισής του είναι υψηλότερο από αυτό που απαιτεί η εργασία του αποτελεί δομικό πρόβλημα της αγοράς εργασίας. Η διαρθρωτική/κλαδική ανεπάρκεια της ελληνικής οικονομίας αποτελεί τη βασική αιτία της χαμηλής απορροφητικότητας υψηλά καταρτισμένων εργαζομένων, οι οποίοι αισθάνονται ότι η εργασία τους δεν αντανακλά ούτε αξιοποιεί τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους. Η δημιουργία θέσεων εργασίας στους κλάδους του τουρισμού, της εστίασης, του λιανεμπορίου και των υπηρεσιών χαμηλής εξειδίκευσης περιορίζει τις ευκαιρίες αξιοποίησης υψηλών δεξιοτήτων. Η απουσία ισχυρού μεταποιητικού τομέα και τεχνολογικά σύνθετων παραγωγικών δραστηριοτήτων επιδεινώνει το φαινόμενο. Οι επιχειρηματίες δεν επενδύουν σε καινοτόμα επιχειρηματικά μοντέλα ή σε ποιοτική αναβάθμιση των προϊόντων και των υπηρεσιών τους. Η εργασία σε τέτοια περιβάλλοντα γίνεται χαμηλής γνωστικής απαίτησης, οδηγώντας τους εργαζομένους σε αίσθημα απαξίωσης των δεξιοτήτων τους. Όμως, το φαινόμενο αυτό δεν έχει μόνο οικονομικές και αναπτυξιακές επιπτώσεις, αλλά και ψυχοκοινωνικές, γιατί μειώνει το κίνητρο για εργασία και οδηγεί σε απώλεια επαγγελματικής ικανοποίησης, αίσθημα υποαξιοποίησης, ενώ ενισχύει την επαγγελματική ανασφάλεια και, βέβαια, οδηγεί σε σκέψεις αποχώρησης από την εργασία ή/και μετανάστευση.

Η αντιμετώπιση αυτών των φαινομένων απαιτεί βαθύ μετασχηματισμό του αναπτυξιακού υποδείγματος της Ελλάδας, σχεδιασμένες κλαδικές επενδύσεις στην καινοτομία και στη δημιουργία θέσεων εργασίας υψηλής προστιθέμενης αξίας, ώστε να αξιοποιηθεί πραγματικά το εκπαιδευτικό κεφάλαιο και οι δεξιότητες των εργαζομένων της χώρας. Στην κατεύθυνση αυτή σημαντικό ρόλο μπορούν να έχουν

οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας μέσω των οποίων θα επιτυγχάνεται η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας και θα προωθείται η επαγγελματική εκπαίδευση και η συνεχής κατάρτιση των εργαζομένων.

Βιβλιογραφία

INE ΓΣΕΕ (2025α). *Η ποιότητα της εργασίας στην Ελλάδα: Το φυσικό περιβάλλον της εργασίας*, Κείμενο Πολιτικής 21, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.

INE ΓΣΕΕ (2025β). *Η ποιότητα της εργασίας στην Ελλάδα: Διευθέτηση του χρόνου εργασίας*, Κείμενο Πολιτικής 22, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

Εμμ. Μπενάκη 71Α, 10681, Αθήνα

Τηλ. 210 8202257

E-mail: info@inegsee.gr

Copyright © ΙΝΕ ΓΣΕΕ

ISBN: 978-618-234-029-5

ISSN: 2585-3708

Γλωσσική επιμέλεια – Διορθώσεις: Στέλλα Ζούπα

Απαγορεύεται η με οποιονδήποτε τρόπο ανατύπωση
ή μετάφραση όλου ή μέρους του κειμένου χωρίς την άδεια του εκδότη.
Επίσης, η αναδημοσίευση (όλου ή μέρους του) χωρίς αναφορά της πηγής.